

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推進課・総務課)

2年度概算要求額 0.2億円 (元年度予算額 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、2019年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2019」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。
- 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。

事業イメージ・具体例



- 「理工系チャレンジ」、夏のリコチャレに係る情報発信
- シンポジウム
 - ・参加者数：300名程度
- 理工系ネットワーク会議
- 理工系女子活躍促進に向けた調査研究 **【拡充】**
- STEM Girls Ambassadorsによるワークショップ
 - ・開催回数：5回
 - ・参加者数：500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~



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 27.9% 工学系 15.4%
 ・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%

文科省「学校基本調査」 令和元年度(速報)

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2019 : 5. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成 (4)科学技術・学術分野
 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
 令和元年度革新的事業活動に関する実行計画 : 9. Society 5.0時代に向けた人材育成 ii)初等中等教育段階における人材育成 女子生徒の理系進路選択の促進
 骨太方針2019 : 2章 2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進 (1)少子高齢化に対応した人づくり革命の推進 ⑧ 女性活躍の推進

取組

夏のリコチャレ 1,197千円(1,197千円) ※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
- ・H30実績 123団体165イベント実施
 約24,000名が参加(H30より1,000名増)

理工系女子 1,160千円(1,154千円) 応援ネットワーク会議

- ・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

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 **780** 団体
 令和元年9月現在(H30.4より48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 **195** 団体

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



シンポジウム 1,693千円(1,689千円)

- ・有識者や実際に活躍する女性研究者・技術者(ロールモデル)による情報発信
- ・関係団体と連携して開催する等

5,585千円(11,180千円)

「STEM Girls Ambassadors」による理工系女性人材の育成

調査研究 8,585千円(5,099千円) **拡充**

女子生徒等の理工系分野への進路選択支援を行う自治体や企業等の取組の調査研究を行い、自治体や企業等に新たな取組を促す好事例集を取りまとめる

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~



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 27.8% 工学系 15.0% (文科省「学校基本調査」平成30年度)
 ・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2019 : 5.あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成 (4)科学技術・学術分野
 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
 令和元年度革新的事業活動に関する実行計画 : 9. Society 5.0時代に向けた人材育成 ii)初等中等教育段階における人材育成 女子生徒の理系進路選択の促進
 骨太方針2019 : 2章 2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進 (1)少子高齢化に対応した人づくり革命の推進 ⑧ 女性活躍の推進

取組

夏のリコチャレ

- ・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
- ・H30実績 123団体165イベント実施
約24,000名が参加

理工系女子 応援ネットワーク会議

- ・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

募集

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 **780** 団体
 令和元年7月現在

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 **196** 団体
 令和元年7月現在

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



シンポジウム

- ・有識者や実際に活躍する女性研究者・
技術者(ロールモデル)による情報発信
- ・関係団体と連携して開催する等

「STEM Girls Ambassadors」によるロールモデルの紹介

調査研究 「STEM Girls Ambassadors」等による全国理工系女性人材育成に関する調査研究(令和元年度)



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。

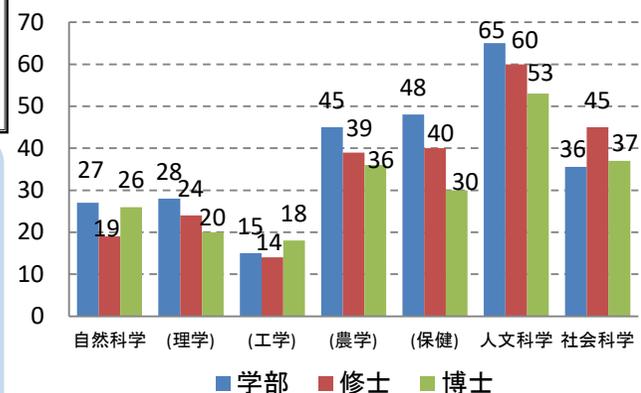
「第4次男女共同参画基本計画」(抄)(平成27年12月27日 閣議決定)

・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」「データ駆動型社会」への変革—」(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。

(参考) 学部学生・院生に占める女性の割合(%)



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: 22拠点大学・高専等を含めた連携機関等 (うち新規17件程度)
- ✓ 支援額上限: 150~300万円/機関・年
- ✓ 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

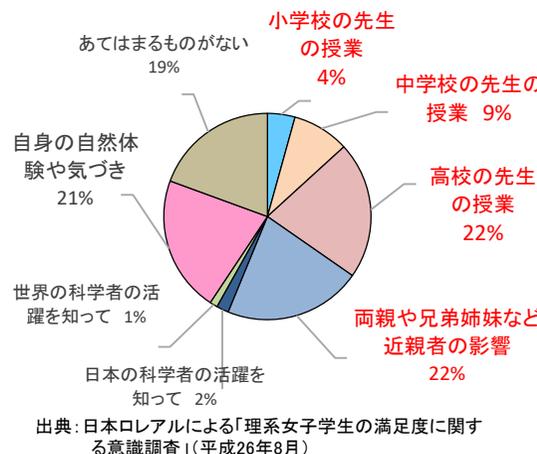
プログラム実施例のイメージ図



<取組内容の特徴>

- 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。**
- 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。
- 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。
- 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) 女子学生が理系の進路を選択した理由





背景

人生100年時代においては、個々人が人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身につける機会が提供されることが重要であり、**リカレント教育・職業教育の抜本的拡充**が求められている。また、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った、いわゆる就職氷河期世代に対する支援についても政府を挙げて取り組むことになっており、受けやすく即効性のあるリカレント教育が確立されることが求められている。

現状

私立専修学校における社会人受講者数の推移

(人)

社会人受講者数 (附帯講座含む)	H27	H28	H29
	146,708	190,181	201,041

事業概要

以下のメニューを専修学校等に委託し、教育内容面、教育手法面、学校運営面といった多面的な視点でリカレント教育実践モデルを開発し、総合的に普及を図ることで専修学校における社会人の学びの機会の充実を図る

① 分野横断型リカレント教育プログラムの開発

専修学校と企業等が分野を越えて協働体制を構築し、人手不足や生産性向上に資する人材を育成するためのリカレント教育プログラムを開発(10か所)

- 専修学校においては、これまで同一分野内におけるリカレント教育を主に提供
- 一方で人生100年時代におけるマルチステージの人生での活躍を見据え、異分野の能力を培う視点が重要

➢ **分野融合型のリカレント教育により、異分野の知見で既存分野に新たな付加価値を創出できる人材を育成**

② eラーニングを活用した講座開設手法の実証

各分野毎に、eラーニングを活用した講座の開設に当たった留意点等を整理するとともに、効果的なコンテンツ提供手法・内容を実証しガイドラインを作成

(14か所→11か所)

- 社会に出た後も大学・専修学校等で学びたいと思っている者は一定数存在
- 一方で多忙な社会人が学ぶ際には、学ぶ時間の確保が大きな課題

➢ **eラーニング講座の開設手法を整理・普及することで、社会人が「いつでも」「どこでも」学べる環境を実現**

③ リカレント教育実施運営モデルの検証

既存の専修学校の運営モデルを再検証するとともに、リカレント教育の提供にかかるコストやベネフィットを比較し、持続可能なリカレント教育運営モデルを検証

(1か所)

- 専修学校には小規模校が多く、限りある教育リソースは新規高卒者を中心とした正規課程に優先配分
- 一方で少子化の進行や人生100年時代の到来により、教育機関としてリカレント教育へ取り組む必要

➢ **持続可能な運営モデルを整理し、各学校が積極的にリカレント教育に取り組むことを促進**

④ 産学連携によるリスタートプログラムの開発・実証

専修学校と行政、企業が連携し、就職氷河期世代の非正規雇用者等のキャリアアップを目的とした学び直し合同講座を開発・実証(20か所)**【新規】**

- 非正規雇用で働く者を正規雇用につなげるためには、企業のニーズに応じた能力を養成することが必要だが、個人の能力と企業のニーズにミスマッチが生じている状況では、正規雇用化が進まない。

- 専修学校は職業において必要となる能力を養成するノウハウを有しており、ミスマッチを補完することが可能

➢ **専修学校の既存の教育課程を企業のニーズを踏まえた、受けやすく即効性のある短期リカレントプログラムにカスタマイズして提供**

○ 開発するプログラム例

(美容×介護)

高齢化時代に対応した美容師の学びプログラム

高齢化社会の進行により、自宅での散髪を求める「訪問美容」というニーズが出てきているが、自宅での施術には美容だけでなく寝たきりの者の移動等の技術が必要になるため、美容師に対して介護知識技術を付加する講座を開講することで、新たな職業となる「訪問美容師」を養成

○ 整理が必要な事項

- ・ 提供形態 (双方向性、同期性を踏まえてどのような講座とするか)
- ・ 科目構成 (eラーニングと通学講座とのバランス 等)
- ・ 学習履歴の管理 (学習の進捗をどのように管理するか)
- ・ 学習評価 (テストの実施方法、単位の認定手法 等)
- ・ 学習者の属性分析手法 等

○ 検証の流れ

- ① 計画：適切なリカレント機会提供規模を検討 (地域・規模別)
- ② 分析：既存業務の棚卸し・改善案の検討 (リソースの確保)
- ③ 設計：リカレント教育提供プロセスの整理・設計
- ④ 実施：「設計」を踏まえて、実際にリカレント教育を提供
- ⑤ 検証：実施成果を検証、改善案の洗い出し

○ 合同講座の実証方法

- ① 専修学校、行政、企業で連携体制を構築
- ② 企業のニーズを踏まえて養成すべき能力を特定
- ③ 支援する対象科目を選定
- ④ 既存の教育課程から対象科目をカスタマイズ
- ⑤ 行政の協力の下、支援対象者に合同講座を受講させ、求められる能力を短期間で養成
- ⑥ 講座受講者には、受講修了証を付与

目指す成果

リカレント教育実践モデルの形成

- 分野横断型リカレント教育プログラム
- eラーニング講座開講ガイドライン
- リカレント教育実施運営モデル
- 出口一体型のリカレント教育プログラム

モデルを活用したリカレント教育の拡充

開発したモデルを全国の専修学校が活用し、各学校においてリカレント教育講座を開講

誰もが一人一人のキャリア選択に応じて必要となる学びを受けられる機会の充実を図る。

- 
- 社会人を中心とする9万人の幅広い年齢の学生を受け入れ、いつでも誰でもどこでも学べる唯一の放送・通信高等教育機関として、テレビ・ラジオ・インターネットによる350以上の授業科目を開設。
 - 全国57の学習拠点において、面接授業（スクーリング）も3千クラス以上開講。

令和2年度要求額 7,763,508千円

【放送大学学園補助金】

支出（A）	14,104,717千円（14,175,372千円）
収入（B）	6,568,855千円（6,544,404千円）
国庫補助金（A-B）	7,535,862千円（7,630,968千円）

うち **数理・データサイエンス・AI人材の育成等**
300,000千円

【放送大学学園施設整備費補助金】

227,646千円（84,537千円）

A I 戦略2019（令和元年6月11日：統合イノベーション戦略推進会議）【抜粋】

II-1 教育改革（1）リテラシー教育【大学・高専・社会人】

<具体目標1>

文理を問わず、全ての大学・高専生（約50万人卒／年）が、課程にて初級レベルの数理・データサイエンス・AIを習得

（取組）

- ・ 全ての大学・高専の学生が、初級レベルの認定コースの履修ができる環境を確保（MOOCや放送大学の活用拡充等を含む）（2022年度）

1. 数理・データサイエンス・AI人材の育成

- 数理・データサイエンス・AI教育に関する標準カリキュラムに準拠したリテラシー分野に加え、応用基礎、エキスパート分野までを目指したオンライン配信等による授業科目や公開講座コンテンツを制作する。

2. 外国人に対する支援の推進

- 地方公共団体やNPO等と連携し、外国人労働者や、その家族を含めた「生活者としての外国人」などの、主として日本語学習を希望する者に対して、日本語学習を支援・促進する人材の養成に向けたオンライン配信等による公開講座コンテンツを制作する。

3. 就職氷河期世代への対応

- 地方公共団体や企業、大学等と連携し、主に30代～40代の非正規雇用者を対象とした、オンライン配信等による短期リカレント講座コンテンツを制作する。

4. CBT方式による単位認定試験の実施



喫緊の課題に対応するとともに、学生の利便性を高め、「リカレント教育」の拠点として一層高度で効率的な学び直しの機会を全国へ提供

- 人生100年時代においては、これまでの単線型の人生を全員が一斉に送るのではなく、個人が人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身につけることが重要。また、技術革新が進む中で、生涯を通じた学び直しを行うことが必要。
- 現状では、労働者の様々なニーズに対応した教育訓練プログラムが十分に供給されているとは言えず、教育訓練プログラムの開発を促進するため、国として一層支援していくことが求められている。
- そこで、新規かつ実践的で雇用対策として効果的で必要性の高い教育訓練プログラムの開発・実証を、専門的な知見等を有する者(学会、業界団体、大学、専門学校、民間事業者等)に委託する事業を実施する。
- 開発・実証するプログラムは、以下のものとする。
 - ・ キャリアアップやキャリアチェンジを目指す労働者を対象とし、最新かつ実践的な知識・技術の習得に資するもの
 - ・ 教育訓練給付や人材開発支援助成金の対象講座としても活用できるもの
- 事業期間(委託期間)は1年間及び2年間とし、集中的に取り組む。

事業の内容

募集要件等：以下の要件に該当することを審査の上、教育訓練のプログラム開発・実証を委託する。

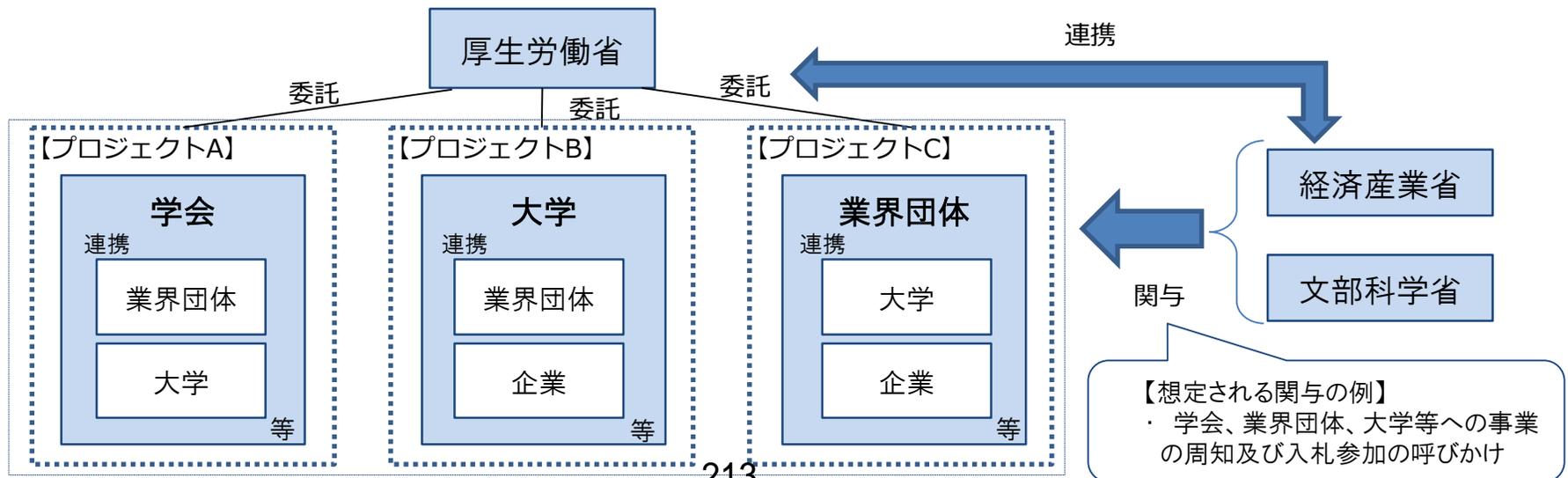
- ① 新規性・実践性を伴った教育訓練プログラムの開発を行うこと
- ② ニーズがある教育訓練プログラムの開発を行うこと
- ③ 事業終了後、可能な限り開発した教育訓練プログラムを継続して実施すること

開発する分野：AI、IoT、製造、農業技術、建設、福祉分野、情報通信等

開発する数：25コース

1年間で開発5コース(訓練時間30時間以上、実施期間は1年以内)

2年間で開発20コース(訓練時間120時間以上、実施期間は1年以内)



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

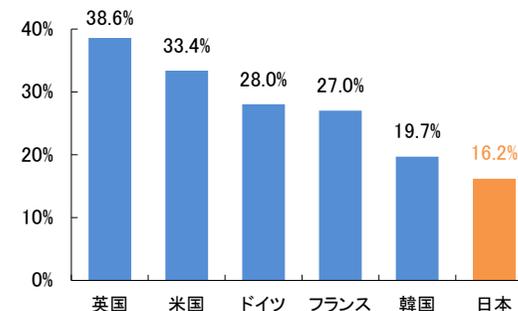
ダイバーシティ実現に向けた取組の支援

- 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特性対応型（新設） 分野や機関の研究特性や課題等に対応し、研究効率の向上を図りつつ、女性研究者の活躍を促進する取組
 - ④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：50百万円程度/年

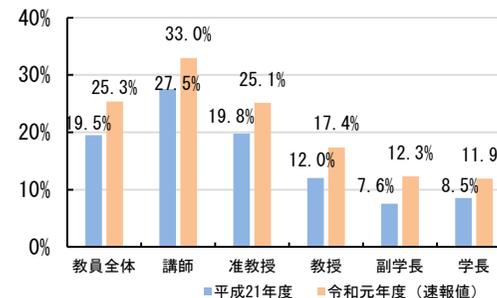
調査分析等の実施

- 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：女性研究者の活躍促進に資する海外の優れた取組に関する調査分析
- 支援金額：25百万円程度/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



※学校基本統計等より作成



特別研究員事業

【通し番号168】

令和2年度要求・要望額 18,931百万円
前年度予算額 15,627百万円
※運営費交付金中の推計額



事業の概要

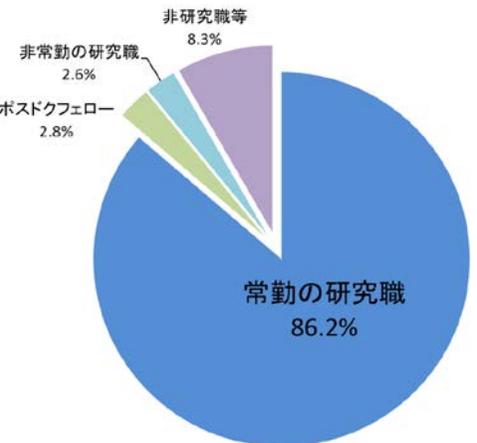
優れた若手研究者に対して、その研究生活の初期において、自由な発想のもとに主体的に研究課題等を選びながら研究に専念する機会を与えるため、特別研究員として採用・支援することで、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ研究者の養成・確保を図る。

博士課程学生	特別研究員 (DC)	<p>【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)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 4,196人⇒5,067人(新規 1,750人→2,664人)、増税対応 研究奨励金(年額)2,400千円⇒2,448千円 <p style="text-align: right;">10,070百万円⇒12,405百万円</p>
ポストドクター	特別研究員 (PD) (SPD)	<p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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⇒1,171人(新規 305人→524人)、増税対応 研究奨励金(年額) 4,344千円⇒4,431千円 SPD: 36人⇒36人(新規 12人→12人)、増税対応 研究奨励金(年額) 5,352千円⇒5,459千円 <p style="text-align: right;">PD: 4,344百万円⇒5,189百万円 SPD: 193百万円⇒ 197百万円</p>
	特別研究員 (RPD)	<p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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⇒237人(新規 75人→87人)、増税対応 研究奨励金(年額) 4,344千円⇒4,431千円 <p style="text-align: right;">930百万円⇒1,050百万円</p>

■特別研究員終了後の就職状況 ⇒8割以上が常勤の研究職に就職

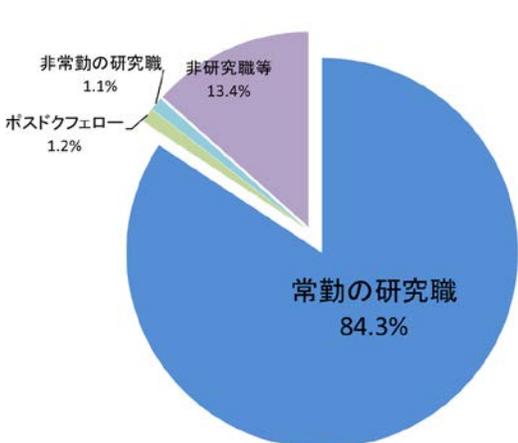
平成30年4月1日現在

・PD採用終了から5年経過後



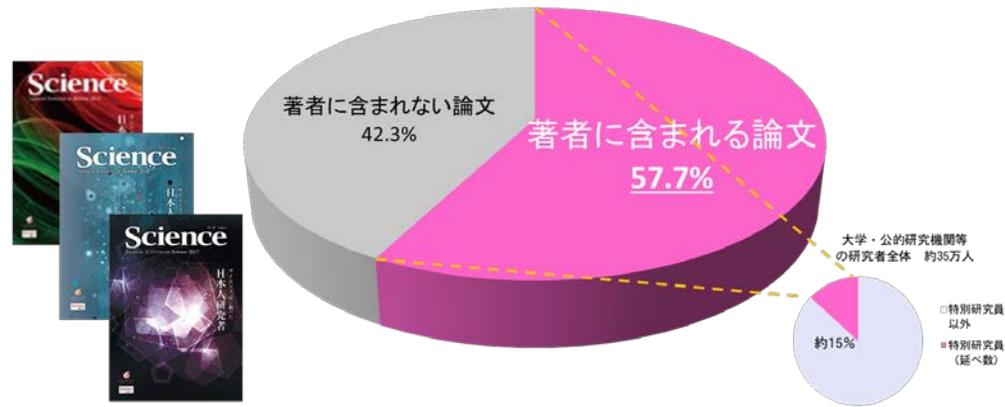
出典:「特別研究員の就職状況調査」(日本学術振興会)

・DC採用終了から10年経過後



■特別研究員の優れた研究成果

『サイエンス誌に載った日本人研究者』(2015-2017年版)に掲載されている論文(計156編)において、特別研究員採用経験者または特別研究員が著者に含まれる割合は、57.7%と過半数を占めている。



出典:「サイエンス誌に載った日本人研究者(2015-2017年版)」(AAAS)を基に日本学術振興会作成

資本市場における女性活躍情報の活用状況「見える化」事業（内閣府男女共同参画局推進課）

【通し番号169】

2年度概算要求額 0.1億円【うち 優先課題推進枠0.05億円】
 （元年度予算額0.08億円）

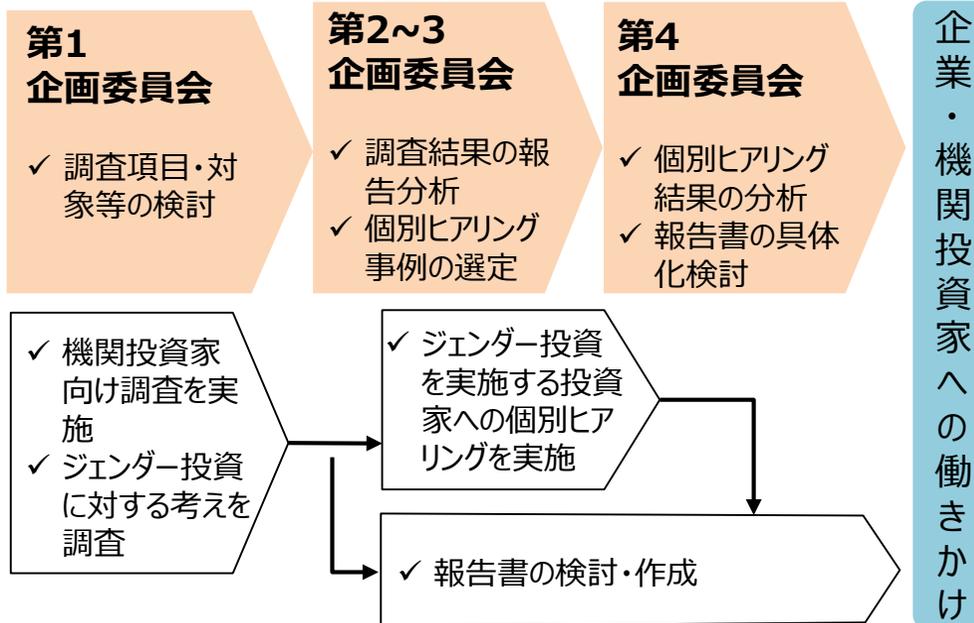
事業概要・目的

- 「女性活躍加速のための重点方針2017」においては、今後、女性活躍の流れを加速し、各界各層での自律的な取組を推進するためのステップとして、各界各層における女性活躍情報の「見える化」の徹底と、その活用を促進させることが重要であると謳っています。
- 内閣府ではこれまでESG*投資において機関投資家がどのように女性活躍情報を活用しているのかの調査を進め、その調査結果を周知・啓発することで企業の自発的な取組推進を図ってきました。
- 一方、機関投資家の動きを見ると、投資判断に企業の女性活躍状況を考慮したり、女性起業家へ資金を提供する「ジェンダー投資」がヨーロッパを中心に広がりつつあります。
- こうした状況を踏まえ、「成長戦略フォローアップ」（令和元年6月21日閣議決定）及び、「女性活躍加速のための重点方針2019」（令和元年6月18日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）においては、女性活躍やダイバーシティ経営推進の観点から、上場企業の女性役員及びESG投資における女性活躍情報の活用の状況の公表を進めるとともに、企業の女性活躍の要素を投資判断に考慮するジェンダー投資を推進することとしています。
- なお調査は、最近の動向に知見を有する有識者（学者・投資家・指数ベンダー等）で構成される検討会の意見をもとに進めます。

※1環境(Environmental)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)の要素を投資判断に組み入れている投資手法。GやSの分野における女性の活躍は、企業価値にプラスの影響を与えるとして、機関投資家から評価されつつある。

事業イメージ・具体例

事業の流れ



期待される効果

ジェンダー投資における海外の先行事例やリターン、実績等を周知することで、国内におけるジェンダー投資の機運を高める。企業における女性活躍取組が投資判断に活用されていることを企業経営者等に対して周知することで、企業における自発的な女性活躍取組を推進する。

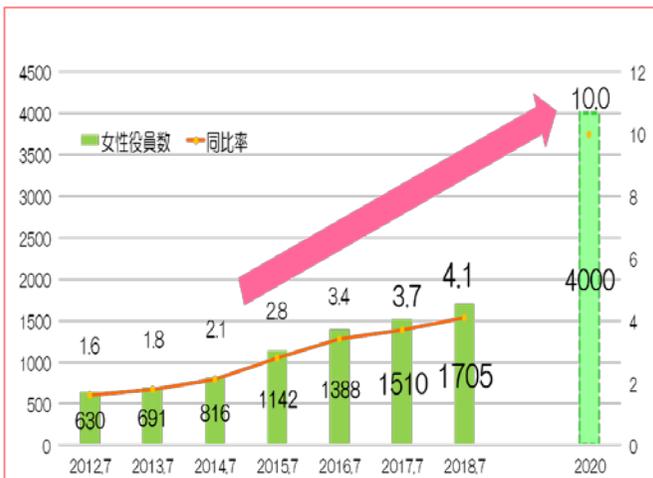
資金の流れ



課題・背景

- 女性はイノベーションの原動力の一つであるが、意思決定層における女性比率は国際的にみると低い水準である
- 第4次男女共同参画基本計画において上場企業役員に占める女性の割合を「令和2年に10%を目指す」という目標を掲げ、その達成に向けた取組の一つとして女性役員育成研修を実施

＜上場企業の女性役員数の推移と目標＞



＜女性役員の登用の必要性について＞

1. 取締役会における多様な視点・価値観を反映した幅広い選択肢の中から、柔軟・最適な業務執行の決定やリスク回避が可能。取締役会の監督機能が向上。さらにイノベーション促進、企業競争力・社会的評価・企業価値も向上。
2. 企業経営にプラスの影響（株式パフォーマンス等）
3. 女性社外取締役の指摘により、内部昇進による女性役員が増えていく環境が整い、相乗効果をもたらす。
4. 女性役員がロール・モデルやメンターとなることで、裾野広い女性人材育成が加速。
5. 役員を男女双方の候補者から探すことで、広く適任を探すことが可能。

＜株式時価総額が100億ドルを超える企業の株式パフォーマンス＞



平成28年度

モデルプログラムの策定



平成29年度

- 京都と神奈川で、モデルプログラムに基づく研修を試行実施
- 研修修了者（61名）には、内閣府名での修了証書を授与。取締役候補者の人材プール活用に向け、研修修了者のうち同意を得た人（29名）のリストを内閣府HPに掲載

平成30年度

- 研修実施地域を拡大し、神奈川、関西、愛知に加え、都内大学で実施。
- 研修修了者（地域3か所100名、大学1校30名）には、内閣府名での修了証書を授与。H29年度と同様、同意を得た71名のリストを内閣府HPに掲載

令和元年度

- 宮城・広島・愛知（大学）で実施



研修の様子



修了式の様子