

（1）5次計画の中間年フォローアップ

- 5次計画の全ての成果目標につき現在の進捗状況を把握した上で、残る計画期間内に取り組むべき事項について検討。

（2）政治分野

- 女性候補者に係る数値目標の設定や候補者の選定方法の改善等について、各政党に対し、自主的な取組の実施を要請。
- 議会におけるデジタル技術を活用した取組に関し、必要に応じて助言を行うとともに、先進事例の情報提供。

（3）行政分野

- テレワークの更なる浸透と定着を図るとともに、職員個人の働き方を更に柔軟化する観点から、フレックスタイム制等について必要な対応。

（4）経済分野

- 全国の商工会及び商工会議所における役員の種別ごとの女性割合の「見える化」を継続、役員的女性割合を増加させるために取り組んでいる商工会又は商工会議所を把握し、その取組の継続を図る。

（5）科学技術・学術分野

項目	現状	成果目標
大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合	理学系：8.7% 工学系：5.7%（2019年）	理学系：12.0% 工学系：9.0%（2025年）
大学の研究者の採用に占める女性の割合	理学系：14.5% 工学系：16.3%（2020年）	理学系：20% 工学系：15%（2025年）
大学（学部）の理工系の学生に占める女性の割合	理学部：27.8% 工学部：15.8%（2022年）	前年度以上（毎年度）

- 理工農系の女子学生の修学や卒業後の活躍機会の確保のため、大学が民間企業等と連携して行う取組を大学の体制整備支援を通じて促進。
- 理工系分野への進路選択の促進に向け、女子中高生や保護者、教員を対象として、大学・企業の双方からロールモデルを提示、ロールモデルによる出前授業を実施。
- 女性管理職の登用拡大に向けた大学ガバナンスコードの見直し、学部ごとの女子学生・女性教員の在籍・登用状況などの情報開示の促進。
- 学長、副学長及び教授における女性登用を促進するため、大学への資源配分において引き続きインセンティブを付与。
- ライフイベントと研究との両立や女性研究者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。

（6）地域における女性活躍の推進

- 農業委員や農業協同組合役員等における女性割合の向上
 - 農林水産団体等の理事に占める女性割合の向上等に向け、具体的な目標の設定等の仕組みづくりを働きかけ、多様な女性の登用促進に向けた事例集を令和5年度中に作成。
 - スマート農林水産業の推進、女性が扱いやすい農業機械等の開発、育児との両立などに関するサポート活動、更衣室や託児スペースの整備、研修会の実施等により女性が活躍しやすい環境を整備。
- 校長・教育委員会等における女性割合の向上
 - 各教育委員会の事業主行動計画等において、女性登用の具体的取組を未だ定めていない教育委員会や学校法人に対して、速やかに定めるよう要請。
 - 校長等への女性登用が進まない地域に対し、地域が抱える課題を地域の教育関係者と共有、他地域の好事例やロールモデルの提供。
 - 女性教員が管理職選考試験を受験するにあたっての困難さや課題を把握、必要となる取組を令和5年度中に検討。
 - 各教育委員会における学校の働き方改革等に係る計画の策定や公表、その取組状況等を「見える化」する枠組みを令和5年度中に検討。
 - 女性教育委員がない市町村に対して早期の女性教育委員の選任に向けた速やかな対応を要請。

（7）防災分野

- こどもや要配慮者の預け先の確保等の環境整備など、災害対応に携わる職員への支援を行う地方公共団体の好事例を継続して収集・展開。
- 「防災・復興ガイドライン」に基づく学習プログラムや、女性の地域での防災活動への参画等を紹介する「ノウハウ・活動事例集」を地方公共団体職員向けの研修、女性防災士や地域の女性防災リーダーとの勉強会で活用。
- 女性の自衛官の採用・登用を積極化、隊員の意識改革、仕事と育児・介護等の両立支援等を一層推進。新たなハラスメント対策を確立。
- 消防吏員や消防団員、地方警察官など防災の現場等における女性割合の目標達成に向けて、女性の参画拡大の環境整備。

（8）国際分野

- 在外公館の各役職段階に占める女性の割合向上に向けて、省内公募の活用、管理職や管理職候補への中途採用や民間登用の推進等。