

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
①分野	5	科学技術・学術における男女共同参画の推進
②施策	1	科学技術・学術分野における女性の参画拡大
③具体的な取組 (大項目)	ア	科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進
④具体的な取組 (小項目)		-
(1)	⑤具体的な取組 (内容)	<p>ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進</p> <p>① 30%目標に向けて、大学、研究機関、学術団体、企業等による、女性研究者・技術者の活躍状況の把握・分析、女性研究者・技術者の採用・登用や就業継続に関する目標設定、上位職へのキャリアパスの明確化や女性研究者・技術者の活躍推進に向けたポジティブ・アクションの実施及びこれらに関する情報開示(見える化)を積極的に促進する。その際には、次の点に留意する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性活躍推進法の適用がある事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。 ・ 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定)を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。 <p>② 科学技術基本計画における数値目標を踏まえつつ設定された、科学技術・学術分野における女性の採用・登用に関する数値目標の達成に向けて、各主体(大学、研究機関、学術団体、企業等)が自主的に採用・登用に関する目標を設定し、その目標及び推進状況を公表するよう要請する。</p> <p>③ 男女共同参画会議、総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに、科学技術基本計画等において、女性活躍促進の視点を明確に位置付ける。</p> <p>④ 上記②及び③を含めたポジティブ・アクションの推進等により、国及び地方公共団体における科学技術・学術に係る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>①については、大学、研究機関、学術団体、企業等による、女性研究者・技術者の割合を把握し、内閣府男女局のHPや男女共同参画白書等を通じて情報開示を行っている。また女性活躍推進法を通じて、適用がある事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定及び女性活躍情報の開示を促している。また、女性研究者・技術者の採用・登用を促すため、民間団体が行うシンポジウム等を後援し、局長をはじめ男女共同参画局職員が講演や挨拶を行う等の支援を行っている。</p> <p>②～④については、科学技術基本計画等において、女性活躍促進の視点を盛り込むよう、関係部局に働きかけを行う。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第5期科学技術基本計画(平成28年1月22日閣議決定)においても、第4期に引き続き、女性が、研究者や技術者をはじめ科学技術イノベーションを担う多様な人材として一層活躍できるよう取組を加速することが明記された。 ・ 総合イノベーション戦略2019(令和元年6月21日閣議決定)において、全ての国立大学に対し、女性人材の登用を促進する取組を促すことが明記された。

(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、大学、研究機関、学術団体、企業等による、女性研究者・技術者の活躍状況の把握・分析、女性研究者・技術者の割合や採用等の情報開示を促していく。 また、第6期科学技術基本計画等において、引き続き女性活躍促進の視点が明確に位置付けられるよう、関係部局へ促す。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	○研究者の採用に占める女性の割合 成果目標「自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・私学・薬学系合わせて30%」 最新値(平成28年) 自然科学系:27.5%、理学系:17.5%、工学系10.1%、農学系25.7%、医学・私学・薬学系合わせて24.7% (出展:文部科学省調べ「大学における教育内容等の改革状況について」他)
(6)	参考データ、関連政策評価等	民間団体が行うシンポジウム等の後援実績例(2018年度実績) ・6月14日:日本学術会議主催「ジェンダー視点が変わる科学・技術の未来～GS10フォローアップ～」 ・7月8日:日本ロレアル主催第13回「ロレアル-ユネスコ女性科学者 日本奨励賞」授賞式 ・7月12日:日本原子力研究開発機構主催「国際ワークショップ Joshikai」 ・8月8日:技術同友会主催「第5回女性技術者育成功労賞表彰式」 ・8月25日:香川県主催「未来をつくるリケジョフェスタinかがわ」 ・10月13日:男女共同参画学協会連絡会「第16回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム」 ・3月17日:講談社主催「ミライリケジョ♡～ものづくりカフェ2019」

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
①分野	5	科学技術・学術における男女共同参画の推進
②施策	1	科学技術・学術分野における女性の参画拡大
③具体的な取組 (大項目)	ア	科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進
④具体的な取組 (小項目)		-
(1)	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 30%目標に向けて、大学、研究機関、学術団体、企業等による、女性研究者・技術者の活躍状況の把握・分析、女性研究者・技術者の採用・登用や就業継続に関する目標設定、上位職へのキャリアパスの明確化や女性研究者・技術者の活躍推進に向けたポジティブ・アクションの実施及びこれらに関する情報開示(見える化)を積極的に促進する。</p> <p>② 科学技術基本計画における数値目標を踏まえつつ設定された、科学技術・学術分野における女性の採用・登用に関する数値目標の達成に向けて、各主体(大学、研究機関、学術団体、企業等)が自主的に採用・登用に関する目標を設定し、その目標及び推進状況を公表するよう要請する。</p> <p>③ 男女共同参画会議、総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに、科学技術基本計画等において、女性活躍促進の視点を明確に位置付ける。</p>
(2)	主な施策の取組状況	総合科学技術・イノベーション会議においては、「第5期科学技術基本計画」において「女性研究者の活躍の推進」に向けた具体的な数値目標を設定し、各府省の取組を促した。
(3)	取組結果に対する評価	女性研究者の採用に関する数値目標を掲げ、その登用及び活躍促進を進めた結果、女性研究者数は年々増加傾向にある。しかし、その割合は、諸外国と比較してなお低い水準にある。
(4)	今後の方向性、検討課題等	女性研究者の登用は、男女共同参画の観点のもとより、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化し、組織としての想像力を発揮する上でも、極めて重要であるため、女性研究者の一層の登用及び活躍促進に向けた環境整備を引き続き行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標></p> <p>・研究者の採用に占める女性の割合(自然科学系) 28.2%(平成28年)</p> <p>(出典)文部科学省調べ「大学における教育内容等の改革状況について」他</p>
(6)	参考データ、関連政策評価等	

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大
	③具体的な取組 (大項目)	ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 30%目標に向けて、大学、研究機関、学術団体、企業等による、女性研究者・技術者の活躍状況の把握・分析、女性研究者・技術者の採用・登用や就業継続に関する目標設定、上位職へのキャリアパスの明確化や女性研究者・技術者の活躍推進に向けたポジティブ・アクションの実施及びこれらに関する情報開示(見える化)を積極的に促進する。その際には、次の点に留意する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法の適用がある事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。 ・各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定)を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。
(2)	主な施策の取組状況	第4次男女共同参画基本計画策定以降、女性の役員・管理職への登用及び情報開示等において顕著な功績があった企業を表彰する「女性が輝く先進企業表彰」を計3回実施(令和元年10月現在)した。表彰企業や表彰式については、HPにて公表。
(3)	取組結果に対する評価	累計で21の企業を表彰した(内閣総理大臣表彰6、内閣府特命担当大臣表彰15)。表彰式は総理大臣官邸において実施し、総理及び特命担当大臣から直接賞状を交付することで、政府の女性活躍に対する積極的な姿勢及び女性活躍の環境整備の重要性をアピールしている。結果、表彰を受けた企業はシンポジウムを開催する等地域への波及効果が期待される活動を行ったり、表彰候補として推薦される企業の水準(女性役員数や女性管理職比率等)が高くなっている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	当表彰は、令和2年度に終了する予定。その後については、表彰制度について検討を行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 課長相当職:10.9%、部長相当職:6.3%(平成29年) ・上場企業役員に占める女性の割合:4.1%(平成30年) <p>(出典)内閣府「平成30年度 女性の政策・方針決定参画状況調べ」</p>
(6)	参考データ、関連政策評価等	

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
①分野	5	科学技術・学術における男女共同参画の推進
②施策	1	科学技術・学術分野における女性の参画拡大
③具体的な取組 (大項目)	ア	科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進
④具体的な取組 (小項目)		-
(1)	⑤具体的な取組 (内容)	<p>①30%目標に向けて、大学、研究機関、学術団体、企業等による、女性研究者・技術者の活躍状況の把握・分析、女性研究者・技術者の採用・登用や就業継続に関する目標設定、上位職へのキャリアパスの明確化や女性研究者・技術者の活躍推進に向けたポジティブ・アクションの実施及びこれらに関する情報開示(見える化)を積極的に促進する。</p> <p>②科学技術基本計画における数値目標を踏まえつつ設定された、科学技術・学術分野における女性の採用・登用に関する数値目標の達成に向けて、各主体(大学、研究機関、学術団体、企業等)が自主的に採用・登用に関する目標を設定し、その目標及び推進状況を公表するよう要請する。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・国立大学において、女性教員、外国人教員などの多様な人材の確保を含めた人事給与マネジメント改革を推進しており、改革の進捗状況を運営費交付金の配分に反映させる等により、各大学の取組みを支援している。 ・私立大学等経常費補助金の特別補助において、女性研究者の在籍状況や、支援への取組(保育支援実施、相談体制の整備、ライフイベントに応じた研究を支援する者の配置)に応じて加算するメニューを設けている。 ・「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」により、研究と出産・育児・介護等との両立や研究力向上を通じた女性リーダーの育成など、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援している。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・国立大学において、人事給与マネジメント改革を推進した。 ・私立大学等経常費補助金の特別補助においては、平成30年度には198校が取組により加算されており、うち22校が3つのメニュー全てで加算されている。 ・「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」により、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援しているところ、研究者の採用に占める女性の割合を自然科学系全体で30%とする目標に対して、平成28年度においては27.5%となり、平成18年度値(24.6%)から約3ポイント上昇するなど、前進している。 また、大学の教員に占める女性の割合を、早期に准教授25%、教授等(学長、副学長及び教授)17%とするという目標については本年度達成の見込みであり、取組の成果が見られる。各目標の達成に向けて、引き続き、取組を継続することが重要である。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・国立大学において、人事給与マネジメント改革を引き続き推進する。 ・今後とも女性研究者を支援する取組を積極的に行う私立大学等へ、補助金の加算等の支援を行うとともに、引き続き有用な支援を検討。 ・引き続き、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」により、研究と出産・育児・介護等との両立や研究力向上を通じた女性リーダーの育成など、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援していく。また、全国ネットワークの更なる充実や、今年度から実施する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等の結果を踏まえ、女性研究者の活躍促進を更に推進する。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標> 研究者の採用に占める女性の割合(自然科学系) 自然科学系:27.5%、理学系:17.5%、工学系:10.1%、 農学系:25.7%、医歯薬学系:24.7%(平成28年) (出典)文部科学省調べ</p>

(6)	参考データ、関連 政策評価等	・大学の教員に占める女性の割合 准教授:25.11%、教授等:17.2%(令和元年) (出典)文部科学省「学校基本調査」(令和元年速報値)
-----	-------------------	-----------------------------------------------------------------------------

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
①分野	5	科学技術・学術における男女共同参画の推進
②施策	1	科学技術・学術分野における女性の参画拡大
③具体的な取組(大項目)	ア	科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進
④具体的な取組(小項目)	-	
(1) ⑤具体的な取組(内容)		<p>① 30%目標に向けて、大学、研究機関、学術団体、企業等による、女性研究者・技術者の活躍状況の把握・分析、女性研究者・技術者の採用・登用や就業継続に関する目標設定、上位職へのキャリアパスの明確化や女性研究者・技術者の活躍推進に向けたポジティブ・アクションの実施及びこれらに関する情報開示(見える化)を積極的に促進する。</p> <p>その際には、次の点に留意する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性活躍推進法の適用がある事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。 ・ <u>各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定)を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。</u>
(2) 主な施策の取組状況		次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度(「くるみん」認定、「プラチナくるみん」認定)の周知や、「女性の活躍・両立支援総合サイト」における、仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組の参考となる指標や好事例等の周知を行うとともに、仕事と育児・介護等との両立支援のための取組を積極的に行い、かつ、その成果が上がっている企業に対し、公募により「均等・両立推進企業表彰」を実施し、広くその取組の周知を行った(表彰の実施は平成30年度までの取組)。
(3) 取組結果に対する評価		次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度(「くるみん」認定、「プラチナくるみん」認定)を行い、また、「均等・両立推進企業表彰」を実施し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価した。
(4) 今後の方向性、検討課題等		引き続き、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度(「くるみん」認定、「プラチナくるみん」認定)の周知を行うとともに、「女性の活躍・両立支援総合サイト」において、仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組の参考となる指標や好事例等を周知する。
(5) 関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値		-
(6) 参考データ、関連政策評価等		くるみん認定企業数3,153社、うちプラチナくるみん認定企業数303社(令和元年6月末時点) 平成30年度均等・両立推進企業表彰数:厚生労働大臣優良賞(ファミリー・フレンドリー企業部門)4社

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大
	③具体的な取組 (大項目)	ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定)を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)第20条等に基づき、国及び独立行政法人等は、女性活躍推進法等に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式又は企画競争方式)において加点評価する取組を実施している。 ・「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針(平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定。)等に基づき、平成29年度における取組状況について、平成30年12月に国機関及び独立行政法人等の全体値を公表。さらに、令和元年6月に、国機関における機関別の取組状況を公表した。 ・地方公共団体に対し、国に準じた取組を進めるよう働きかけを行っている。
(3)	取組結果に対する評価	<p>国の全26機関のうち、平成29年度末までに、物品役務等の調達については20機関が、公共工事等の調達については18機関が全面導入済みである。</p> <p>一方、全面導入に至っていない国機関もある。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・取組状況について、全体の実績とともに、国機関別の取組実績を公表することを通じて、各機関の取組状況の「見える化」を図り、全面導入に至っていない国機関に対して取組の推進を促していく。 ・女性活躍推進法の改正(プラチナえるぼし(仮称)制度の創設等)を反映する形で、制度の見直しを行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><参考指標> 公共調達でインセンティブを付与している都道府県数 45都道府県(平成30年度) (出典)内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」</p>
(6)	参考データ、関連政策評価等	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度実績(カッコ内は取組対象調達全体に占める割合) 国…金額: 9,400億円(25.3%)、件数: 約8,800件(25.1%) 独立行政法人等…金額: 3,900億円(34.3%)、件数: 約4,800件(48.3%) (出典)内閣府「女性活躍推進法第20条に基づく公共調達に関する取組状況のフォローアップ結果について(平成29年度)」

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大
	③具体的な取組(大項目)	ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	① ・ 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定)を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。
(2)	主な施策の取組状況	・時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して、時間外労働等改善助成金による助成を行っている。
(3)	取組結果に対する評価	・平成30年度の時間外労働等改善助成金の実績については、全体として3,000件を上回る交付申請があり、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む企業のインセンティブ強化が図られている一方で、一部のコースで低調な交付申請に留まっており、助成金の一層の利用促進を図る必要がある。
(4)	今後の方向性、検討課題等	・各種メディアを活用した周知広報、労働基準監督署に設置されている労働時間相談・支援コーナーや全国に設置されている働き方改革推進支援センターにおけるアウトリーチ型支援を行う際の利用勧奨などにより、助成金の一層の利用促進を図る。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(6)	参考データ、関連政策評価等	

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大
	③具体的な取組 (大項目)	ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	・各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定)を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。
(2)	主な施策の取組状況	第4次男女共同参画基本計画策定以降、計3回(令和元年10月現在)、女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定。 また、女性をはじめ多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業を「新・ダイバーシティ経営企業100選(以下、新100選とする)」として表彰するとともに、平成29年度以降は、過去の100選受賞企業から、特に先駆的な取組を行う企業を「100選プライム」として選定。
(3)	取組結果に対する評価	○なでしこ銘柄 東証全上場企業約3,600社から、毎年、業種毎にベスト・インクラスを「なでしこ銘柄」として選定。女性活躍推進に関する具体的な取組とその開示状況について評価を行っている。 平成30年度「なでしこ銘柄」の選定では、「コーポレートガバナンス・コード」の改訂等を踏まえ、社内・社外を問わず、女性取締役が1名以上いることをスクリーニング要件として追加し、各社に女性取締役の更なる登用を促した。このように、毎年度、選定基準を見直し、更新することで、企業における女性活躍推進の更なるドライブとして機能している。 ○新・ダイバーシティ経営企業100選 4次計策定以降、3か年で大企業及び中小企業76社を新100選として表彰。各社の具体的な取組について、ベストプラクティス集をまとめ普及広報をすることで、女性をはじめとする多様な人材を活用したダイバーシティ経営の意義についての理解や取組の裾野が広がっている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	「なでしこ銘柄」選定基準の見直し等により、企業における取組を促進する。 「新100選」「100選プライム」についても、引き続き選定を行うとともに、ダイバーシティ経営への理解を深めるための普及啓発を実施する。

(5)	<p>関連する4次計の 成果目標及び参考 指標の最新値</p>	<p><成果目標> ・上場企業役員に占める女性の割合:5.2%(令和元年)</p>
(6)	<p>参考データ、関連 政策評価等</p>	<p>○なでしこ銘柄 選定実績 28FY:「なでしこ銘柄」47社、「準なでしこ」25社 29FY:「なでしこ銘柄」48社 30FY:「なでしこ銘柄」42社、「準なでしこ」22社</p> <p>○新100選 選定実績 28FY:「新100選」31社 29FY:「新100選」21社、「100選プライム」2社 30FY:「新100選」24社、「100選プライム」2社</p>

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大
	③具体的な取組 (大項目)	ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進
	④具体的な取組 (小項目)	—
	⑤具体的な取組 (内容)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性活躍推進法の適用がある事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。 ・ 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定)を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。
(2)	主な施策の取組状況	「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定)を踏まえ、平成28年7月以降に行う価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式、企画競争)において、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定している。
(3)	取組結果に対する評価	「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定)を踏まえ、平成28年7月以降に行う価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式、企画競争)において、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定している。 また、同指針に基づき行われる毎年度の取組状況の取りまとめを通して、当省における取組状況の把握を行っているところ。
(4)	今後の方向性、検討課題等	「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定)を踏まえ、引き続き本取組を実施する。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	—
(6)	参考データ、関連政策評価等	男女別の数値を把握していない

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について			
(1)	①分野	5	科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	1	科学技術・学術分野における女性の参画拡大
	③具体的な取組 (大項目)	ア	科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進
	④具体的な取組 (小項目)		-
	⑤具体的な取組 (内容)		男女共同参画会議、総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに、科学技術基本計画等において、女性活躍促進の視点を明確に位置付ける。
(2)	主な施策の取組状況		総合科学技術・イノベーション会議有識者会合において、日本学術会議副会長から研究及びイノベーションの質とジェンダーの関連性について情報提供を行う等、連携を強化した。
(3)	取組結果に対する評価		我が国の科学者の代表機関として行った情報提供を踏まえ、政策への反映に向けた検討が行われている。
(4)	今後の方向性、検討課題等		第5期男女共同参画基本計画策定に併せて、令和2年7月頃に提言を発出予定。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値		
(6)	参考データ、関連政策評価等		

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大
	③具体的な取組 (大項目)	ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	日本学術会議において、女性の会員比率及び連携会員比率の向上に努めるとともに、学術分野における男女共同参画を推進するため積極的な調査や提言を行う。
(2)	主な施策の取組状況	第4次男女共同参画基本計画で定められた成果目標に沿って、平成29年10月の日本学術会議会員及び連携会員の半数改選に伴う選考業務を実施した。 第24期(平成29年10月～令和2年9月)においては、前期に引き続き、人文科学系においてジェンダー関連の分科会を設置したのみならず、今期から生命科学系及び理学・工学系においてもジェンダー関連の分科会を設置し、有識者による継続的な審議を行っている。
(3)	取組結果に対する評価	日本学術会議会員に関する成果目標を達成し、連携会員についても前期比で大きな改善が見られた。 また、我が国の科学者の代表機関として問題提起を行い、政策への反映に向けた連携が行われている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	会員及び連携会員の女性比率向上については、引き続き、目標達成に向けた努力を継続する。 提言の発出については、第5次男女共同参画基本計画策定を念頭においた審議を今後進めていく予定。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	●平成29年10月時点(24期発足時)の会員及び連携会員における女性の数 会員は69名(会員全体に占める割合は、32.9%) 連携会員は542名(連携会員全体に占める割合は、28.8%)
(6)	参考データ、関連政策評価等	●第24期に活動しているジェンダー関連の分科会(計8つ) ・科学者委員会男女共同参画分科会 ・第一部総合ジェンダー分科会 ・第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会 ・第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会 ・社会学委員会ジェンダー政策分科会 ・社会学委員会ジェンダー研究分科会 ・史学委員会歴史学とジェンダーに関する分科会 ・法学委員会ジェンダー法分科会

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
①分野	5	科学技術・学術における男女共同参画の推進
②施策	1	科学技術・学術分野における女性の参画拡大
③具体的な取組 (大項目)	イ	科学技術・学術分野における女性人材の育成等
④具体的な取組 (小項目)		-
(1) ⑤具体的な取組 (内容)		<p>イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成等</p> <p>① 女性研究者・技術者の採用の拡大や研究現場を主導する女性リーダーの育成に向けて、上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングを含めたキャリア形成支援プログラムの構築、その他女性研究者・技術者の採用及び登用に関するポジティブ・アクションの取組について、大学、研究機関、学術団体、企業等への普及を図る。</p> <p>② 企業等の研究職は、研究現場以外にも社内のマネジメントや企画職等様々なキャリアパスがあることから、あらゆる場で活躍できるよう人材育成を図る。</p> <p>③ 大学、研究機関、学術団体、企業等の経営層や管理職が多様な人材をいかした経営の重要性を理解し、女性研究者・技術者の活躍推進に積極的に取り組むよう、男女共同参画に関する研修等による意識改革を促進する。</p>
(2) 主な施策の取組状況		内閣府男女共同参画局では、女性研究者・技術者の活躍を推進している団体が行うシンポジウムや表彰式を後援するほか、局長をはじめ男女共同参画局職員が講演や挨拶を行う等の支援を行っている。
(3) 取組結果に対する評価		「ロレアル・ユネスコ女性科学者 日本奨励賞」授賞式、技術同友会の女性技術者育成功労賞表彰式など、直近の2018年では年間で7団体の支援を行った。
(4) 今後の方向性、検討課題等		引き続き、民間の取組を後押しする。後援等の支援は引き続き行うとともに、更にシンポジウムの情報を様々なツールを活用し情報発信していく等、更なる支援の強化について検討する。
(5) 関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値		<p><参考指標></p> <p>研究者(文理を問わない)に占める女性の割合：16.2%(平成30年)</p> <p>企業・非営利団体：9.7%(平成30年)</p> <p>公的機関：18.5%(平成30年)</p> <p>大学等：27.1%(平成30年)</p> <p>(出典：総務省「科学技術研究調査」)</p>
(6) 参考データ、関連政策評価等		<p>民間団体が行うシンポジウム等の後援実績例(2018年度実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・6月14日：日本学術会議主催「ジェンダー視点が変わる科学・技術の未来～GS10フォローアップ～」 ・7月8日：日本ロレアル主催第13回「ロレアル・ユネスコ女性科学者 日本奨励賞」授賞式 ・7月12日：日本原子力研究開発機構主催「国際ワークショップ Joshikai」 ・8月8日：技術同友会主催「第5回女性技術者育成功労賞表彰式」 ・8月25日：香川県主催「未来をつくるリケジョフェスタinかがわ」 ・10月13日：男女共同参画学協会連絡会「第16回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム」 ・3月17日：講談社主催「ミライリケジョ♡～ものづくりカフェ2019」

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大
	③具体的な取組 (大項目)	イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成等
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 女性研究者・技術者の採用の拡大や研究現場を主導する女性リーダーの育成に向けて、上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングを含めたキャリア形成支援プログラムの構築、その他女性研究者・技術者の採用及び登用に関するポジティブ・アクションの取組について、大学、研究機関、学術団体、企業等への普及を図る。</p> <p>③ 大学、研究機関、学術団体、企業等の経営層や管理職が多様な人材をいかにした経営の重要性を理解し、女性研究者・技術者の活躍推進に積極的に取り組むよう、男女共同参画に関する研修等による意識改革を促進する。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>・「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」により、研究と出産・育児・介護等との両立や研究力向上を通じた女性リーダーの育成など、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援している。また、同事業により、女性研究者の採用情報や研究支援員情報等の見える化などを行うホームページ等の構築・運営、国内外の取組動向の調査やその経験、知見の全国的な普及・展開を図るための、全国レベルでの機関相互のネットワーク構築を図る取組を支援している。</p> <p>・国立女性教育会館において、「大学等における男女共同参画推進セミナー」を開催し、男女共同参画推進をとりまく状況と高等教育機関が進むべき方向について、学内で男女共同参画推進に携わる教員・職員を対象に専門的・実践的な研修を行った。また、大学等における男女共同参画イベント情報をまとめるHPを設置し、大学等における男女共同参画に関する取組の促進を図っている。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>・「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」により、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援しているところ、研究者の採用に占める女性の割合を自然科学系全体で30%とする目標に対して、平成28年度においては27.5%となり、平成18年度値(24.6%)から約3ポイント上昇するなど、前進している。また、大学の教員に占める女性の割合を、早期に准教授25%、教授等(学長、副学長及び教授)17%とするという目標については本年度達成の見込みであり、取組の成果が見られる。各目標の達成に向けて、引き続き、取組を継続することが重要である。</p> <p>・国立女性教育会館において、男女共同参画の意識の醸成と固定的性別役割分担意識の是正を推進する人材の養成及び教育プログラムの開発を進めた。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>・引き続き、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」により、研究と出産・育児・介護等との両立や研究力向上を通じた女性リーダーの育成など、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援していく。また、全国ネットワークの更なる充実や、今年度から実施する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等の結果を踏まえ、女性研究者の活躍促進を更に推進する。</p> <p>・国立女性教育会館において、人材の養成及びプログラム開発等の取組を進める予定である。</p>
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標> 研究者の採用に占める女性の割合(自然科学系) 自然科学系:27.5%、理学系:17.5%、工学系:10.1%、 農学系:25.7%、医歯薬学系:24.7%(平成28年) (出典)文部科学省調べ</p>

(6)	参考データ、関連 政策評価等	<ul style="list-style-type: none"> ・大学の教員に占める女性の割合 准教授:25.11%、教授等:17.2%(令和元年) (出典)文部科学省「学校基本調査」(令和元年速報値) ・国立女性教育会館における研修実績 平成29年度「大学等における男女共同参画推進セミナー」 参加者86名。受講者満足度100.0%、モニター調査有用度100.0%。 モニター調査(8名)では回答者すべてから研修の成果を直接的または間接的に活用しているとの回答を得た。
-----	-------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大
	③具体的な取組 (大項目)	イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成等
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	② 企業等の研究職は、研究現場以外にも社内のマネジメントや企画職等様々なキャリアパスがあることから、あらゆる場で活躍できるよう人材育成を図る。
(2)	主な施策の取組状況	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、平成29年度予算事業において理系女性活躍促進事業を実施した。 また、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、産業界で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」として取りまとめており、本事業も当該行動計画における取組として位置づけられている。
(3)	取組結果に対する評価	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、女性自身がキャリアアップに対して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した。個別大学、学校や各種説明資料等において、取組事例を紹介した。
(4)	今後の方向性、検討課題等	本事業は終了したが、理工系人材が活躍できる場の創出に向けて、女性研究者や関係機関等との積極的な意見交換等を実施している。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(6)	参考データ、関連政策評価等	-

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について														
①分野	5	科学技術・学術における男女共同参画の推進												
②施策	2	女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備												
③具体的な取組 (大項目)	ア	研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備												
④具体的な取組 (小項目)														
(1) ⑤具体的な取組 (内容)		<p>ア 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備</p> <p>① 大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が仕事と育児・介護等を両立できるようにするため、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイム勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護等に関する総合相談窓口の設置、保育・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進する。</p> <p>② 大学、研究機関、企業等において、任期付きの研究者に対する育児休業制度等の周知を行うとともに、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備及び意識改革を進めることで利用を促進する。</p> <p>③ 大学、研究機関、企業等におけるその他の研究関係従事者についても、その分野の特性や実情等を踏まえた上で、仕事と育児・介護等の両立支援策を整備する。</p>												
(2) 主な施策の取組状況		大学、研究機関における国家公務員も含め、国家公務員が働き続けやすい環境を整備するため、2-3-ア(ア)に記載の取組を実施している。												
(3) 取組結果に対する評価		<p>○内閣人事局が各府省庁等の職員約6.4万人を対象に平成30年に行った「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する職員アンケート」において、以下のとおり、女性が能力を発揮して働けると実感する職員が7割を超えているところである一方、働きやすく両立しやすい環境との実感はなお半数程度にとどまっており、引き続き取組を推進する必要がある。</p> <p>・働き方改革 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」が策定された平成26年と比較して働き方改革が進んだ実感があると回答した者の割合：43.0%</p> <p>・育児・介護等と両立して活躍できるための改革 育児や介護等と両立して生き生きと働ける実感があると回答した者の割合：58.7%</p> <p>・女性の活躍促進のための改革 女性が十分に能力を発揮して働ける実感があると回答した者の割合：74.8%</p>												
(4) 今後の方向性、検討課題等		「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)に基づき、今後も女性のみならず全ての職員にとって活躍しやすい職場環境の整備に向けて取り組む。												
(5) 関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値		<p>【参考指標】</p> <p>国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合(30%以上) 35.4%(平成31年4月1日)</p> <p>国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合(30%以上) 34.5%(平成31年4月1日)</p> <p>国家公務員の各役職段階に占める女性の割合(令和元年7月。見込み)</p> <table border="1"> <tr> <td>係長相当職(本省)</td> <td>(30%)</td> <td>25.6%</td> </tr> <tr> <td>地方機関課長・本省課長補佐相当職</td> <td>(12%)</td> <td>11.6%</td> </tr> <tr> <td>本省課室長相当職</td> <td>(7%)</td> <td>5.3%</td> </tr> <tr> <td>指定職相当</td> <td>(5%)</td> <td>4.2%</td> </tr> </table> <p>男性の育児休業取得率(国家公務員) (13%)12.4%(平成30年度見込み)</p> <p>男性の配偶者の出産直後の休暇取得率 (80%)84.6%(平成30年度見込み) (配偶者出産休暇のみ) 74.5%(平成30年度見込み) (男性の育児参加のための休暇のみ)</p>	係長相当職(本省)	(30%)	25.6%	地方機関課長・本省課長補佐相当職	(12%)	11.6%	本省課室長相当職	(7%)	5.3%	指定職相当	(5%)	4.2%
係長相当職(本省)	(30%)	25.6%												
地方機関課長・本省課長補佐相当職	(12%)	11.6%												
本省課室長相当職	(7%)	5.3%												
指定職相当	(5%)	4.2%												
(6) 参考データ、関連政策評価等		-												

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	2 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備
	③具体的な取組 (大項目)	ア 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が仕事と育児・介護等を両立できるようにするため、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイム勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護等に関する総合相談窓口の設置、保育・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進する。
(2)	主な施策の取組状況	時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークの本格的普及を図るため、国民運動プロジェクト「テレワーク・デイズ」や「テレワーク月間」の実施、全国各ブロックでのセミナー開催や働き方改革関連イベントへの出展、企業等に対する専門家の派遣、先進事例の収集・表彰など、企業等におけるテレワークの導入を促進するための各種施策を行った。
(3)	取組結果に対する評価	テレワーク導入企業が平成24年では11.9%だったものが、平成30年には19.1%に増加し、テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合が平成28年度には7.7%だったものが、平成30年には10.8%に増加している。しかしながら、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」に記載されている政府KPIの達成には至っていないため、引き続き促進していく必要がある。
(4)	今後の方向性、検討課題等	政府KPIの達成に向けて、都市部や大企業のみならず地方や中小企業も含めたテレワークの普及促進が必要なため、引き続き関係省庁とも連携して、テレワークの裾野拡大に努めていく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(6)	参考データ、関連政策評価等	世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画に記載している政府目標及び指標の最新値は以下のとおり。 【政府目標】 令和2年度において、 ・テレワーク導入企業の割合を平成24年度(11.5%)比で3倍(34.5%) ・テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28年度(7.7%)比で倍増(15.4%) 【最新値】 ・テレワーク導入企業 平成30年度値: 19.1% ・テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合 平成30年度値: 10.8%

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(1)	①分野	5	科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	2	女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備
	③具体的な取組 (大項目)	ア	研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備
	④具体的な取組 (小項目)		-
	⑤具体的な取組 (内容)		<p>① 大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が仕事と育児・介護等を両立できるようにするため、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイム勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護等に関する総合相談窓口の設置、保育・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進する。</p> <p>② 大学、研究機関、企業等において、任期付きの研究者に対する育児休業制度等の周知を行うとともに、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備及び意識改革を進めることで利用を促進する。</p> <p>③ 大学、研究機関、企業等におけるその他の研究関係従事者についても、その分野の特性や実情等を踏まえた上で、仕事と育児・介護等の両立支援策を整備する。</p> <p>⑤ 育児・介護等により研究を中断する場合において、円滑な研究復帰を可能とし、また、休業中も自宅で研究情報が得られるIT環境の整備や学会への参加支援等研究活動の一部を継続できるよう、研究者支援及び職場環境の整備を促進する。</p>
(2)	主な施策の取組状況		<ul style="list-style-type: none"> ・国立大学において、女性教員、外国人教員などの多様な人材の確保を含めた人事給与マネジメント改革を推進しており、改革の進捗状況を運営費交付金の配分に反映させる等により、各大学の取組みを支援している。 ・私立大学等経常費補助金の特別補助において、女性研究者の在籍状況や、支援への取組(保育支援実施、相談体制の整備、ライフイベントに応じた研究を支援する者の配置)に応じて加算するメニューを設けている。 ・「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」により、研究と出産・育児・介護等との両立や研究力向上を通じた女性リーダーの育成など、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援している。 ・「特別研究員-RPD」制度により、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して研究に専念し、研究者としての能力を向上できるよう支援している。
(3)	取組結果に対する評価		<ul style="list-style-type: none"> ・第4次男女共同参画基本計画の記載内容を踏まえ、国立大学において、人事給与マネジメント改革を推進した。 ・私立大学等経常費補助金の特別補助においては、平成30年度には198校が取組により加算されており、うち22校が3つのメニュー全てで加算されている。 ・「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」により、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援しているところ、研究者の採用に占める女性の割合を自然科学系全体で30%とする目標に対して、平成28年度においては27.5%となり、平成18年度値(24.6%)から約3ポイント上昇するなど、前進している。 また、大学の教員に占める女性の割合を、早期に准教授25%、教授等(学長、副学長及び教授) 17%とするという目標については本年度達成の見込みであり、取組の成果が見られる。各目標の達成に向けて、引き続き、取組を継続することが重要である。 ・JSPSが実施している採用終了後の就職状況調査によると、RPD採用終了から5年経過後には72.2%が常勤の研究職に就いており、RPD制度は出産・育児により研究中断した研究者の復帰支援に着実な成果を上げている。

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	2 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備
	③具体的な取組 (大項目)	ア 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	① 大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が仕事と育児・介護等を両立できるようにするため、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイム勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護等に関する総合相談窓口の設置、保育・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進する。
(2)	主な施策の取組状況	平成27年度に子ども・子育て支援法(平成24年法律第65号)が施行され、従来は予算事業として実施していたものを、法定事業とした。 ○病児保育 実績値(2017年度): 延べ100万人 ○夜間保育(延長保育の内数) 実績値(2017年度): 106万人
(3)	取組結果に対する評価	いずれの事業においても、実施主体である市町村が地域のニーズを適切に把握し、市町村子ども・子育て支援事業計画に基づく取組みを着実に遂行していると考えられる。
(4)	今後の方向性、検討課題等	子ども・子育て支援新制度では、地域のニーズに応じた多様な保育等の充実を図ることとしており、これらの事業については、市町村が実施主体となり、令和2年度から5か年の第2次事業計画を策定して、計画的に整備を進めていく予定。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(6)	参考データ、関連政策評価等	<少子化社会対策大綱(平成27年3月20日閣議決定)> ○病児保育 目標値(2019年度末): 延べ150万人 ○延長保育 目標値(2019年度末): 101万人

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	2 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備
	③具体的な取組(大項目)	ア 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	① 大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が仕事と育児・介護等を両立できるようにするため、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイム勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護等に関する総合相談窓口の設置、保育・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進する。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・罰則付きの時間外労働の上限規制等を盛り込んだ「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号)が第196回通常国会で成立し、平成30年7月に公布された。 ・時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して、時間外労働等改善助成金による助成を行っている。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度の時間外労働等改善助成金の実績については、全体として3,000件を上回る交付申請があり、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む企業のインセンティブ強化が図られている一方で、一部のコースで低調な交付申請に留まっており、助成金の一層の利用促進を図る必要がある。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・各種メディアを活用した周知広報、労働基準監督署に設置されている労働時間相談・支援コーナーや全国に設置されている働き方改革推進支援センターにおけるアウトリーチ型支援を行う際の利用勧奨などにより、助成金の一層の利用促進を図る。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(6)	参考データ、関連政策評価等	

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	2 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備
	③具体的な取組 (大項目)	ア 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備
	④具体的な取組 (小項目)	—
	⑤具体的な取組 (内容)	大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が仕事と育児・介護等を両立できるようにするため、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイム勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護等に関する総合相談窓口の設置、保育・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進する。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険法に基づき、市町村は地域包括支援センターを設置し、保健師・社会福祉士・主任介護支援専門員等を配置して住民の健康の保持及び生活の安定のために必要な援助を行う。 ・全国で5,079か所設置(平成30年4月時点)。 ・住民の各種相談を幅広く受け付けること等により、必要な制度や機関につなげる。
(3)	取組結果に対する評価	—
(4)	今後の方向性、検討課題等	・引き続き、総合相談支援業務等を実施していくほか、現役世代への支援の観点も含めた取組を検討していく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	—
(6)	参考データ、関連政策評価等	—

(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・国立大学において、人事給与マネジメント改革を引き続き推進する。 ・今後とも女性研究者を支援する取組を積極的に行う私立大学等へ、補助金の加算等の支援を行うとともに、引き続き有用な支援を検討。 ・引き続き、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」により、研究と出産・育児・介護等との両立や研究力向上を通じた女性リーダーの育成など、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援していく。また、全国ネットワークの更なる充実や、今年度から実施する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等の結果を踏まえ、女性研究者の活躍促進を更に推進する。 ・引き続き、「特別研究員-RPD」制度により、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支援していく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標> 研究者の採用に占める女性の割合(自然科学系) 自然科学系:27.5%、理学系:17.5%、工学系:10.1%、 農学系:25.7%、医歯薬学系:24.7%(平成28年) (出典)文部科学省調べ</p>
(6)	参考データ、関連政策評価等	<ul style="list-style-type: none"> ・大学の教員に占める女性の割合 准教授:25.11%、教授等:17.2%(令和元年) (出典)文部科学省「学校基本調査」(令和元年速報値)

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	2 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備
	③具体的な取組 (大項目)	ア 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	① 大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が仕事と育児・介護等を両立できるようにするため、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイム勤務、 テレワークによる多様な働き方の推進 、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護等に関する総合相談窓口の設置、保育・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進する。
(2)	主な施策の取組状況	適正な労務管理下における良質なテレワークの普及に向けて、総務省等の関係省庁と連携しつつ、平成30年2月に改定した労働時間管理の方法等を整理したガイドラインの周知・啓発、テレワーク導入時における労務管理上の課題等について相談に応えるテレワーク相談センターの設置や訪問によるコンサルティングの実施、事業主等を対象としたセミナーや労働者を対象とした体験型イベントの開催、テレワークに先進的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワーク導入経費に係る支援、「仕事と子育てを支援する」サテライトオフィスのモデル事業(平成29年度～令和元年度の3年間で実施)等について実施した。
(3)	取組結果に対する評価	世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画(令和元年6月14日閣議決定)で政府目標を提示しているところ、 【テレワーク導入企業の割合】令和2年までにテレワーク導入企業を平成24年度比で3倍 平成24年度 11.5%⇒平成30年 19.1% (出典:総務省「通信利用動向調査」) 【制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合】令和2年までにテレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28年度比で倍増 平成28年度 7.7%⇒平成30年度 10.8% (出典:国土交通省「テレワーク人口実態調査」)
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、良質なテレワークの普及に向けて、ガイドラインの周知・啓発を図るとともに、テレワーク相談センターの設置やテレワーク導入に係る助成、セミナー開催等による導入支援等を行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(6)	参考データ、関連政策評価等	

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	2 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備
	③具体的な取組(大項目)	ア 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	<p>① 大学、研究機関、企業等において、<u>男女の研究者・技術者が仕事と育児・介護等を両立できるようにするため、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイム勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護等に関する総合相談窓口の設置、保育・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進する。</u></p> <p>② 大学、研究機関、企業等において、<u>任期付きの研究者に対する育児休業制度等の周知を行うとともに、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備及び意識改革を進めることで利用を促進する。</u></p> <p>③ 大学、研究機関、企業等におけるその他の研究関係従事者についても、その分野の特性や実情等を踏まえた上で、仕事と育児・介護等の両立支援策を整備する。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>平成28年に有期契約労働者の育児休業・介護休業の取得要件の緩和等を内容とする育児・介護休業法の改正を行い、その周知徹底を図るとともに、指導等により、同法の着実な履行確保を図っている。併せて、労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰等を図るための「育休復帰支援プラン」等の策定支援を行った。</p> <p>また、育児や介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援するため、両立支援等助成金の支給を行った。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>育児・介護休業法の周知徹底・履行確保を図るとともに、「育休復帰支援プラン」等の策定支援や両立支援等助成金の支給により、育児や介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援した。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>引き続き育児・介護休業法の周知徹底・履行確保等を行うとともに、両立支援等助成金の活用促進を図る。</p>
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(6)	参考データ、関連政策評価等	<p>両立支援等助成金(育児休業等支援コース)支給件数:6,219件(H30年度)</p> <p>両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)支給件数:56件(H30年度)</p>

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	2 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備
	③具体的な取組 (大項目)	ア 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>② 大学、研究機関、企業等において、任期付きの研究者に対する育児休業制度等の周知を行うとともに、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備及び意識改革を進めることで利用を促進する。</p> <p>③ 大学、研究機関、企業等におけるその他の研究関係従事者についても、その分野の特性や実情等を踏まえた上で、仕事と育児・介護等の両立支援策を整備する。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>総務省においては、地方公共団体における仕事と育児・介護等の両立支援に向けた取組が積極的に進められるよう、以下の取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方公共団体と総務省の女性職員活躍・働き方改革の担当者が、各団体に共通の課題について、具体的・実践的な取組手法等を検討する「女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会」を設置し、意見交換を行った。 また、同協議会での検討と並行して、女性職員活躍・働き方改革の推進方策に関する調査研究を行い、両者の成果を基に「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」を平成29年度に作成、平成30年度に改訂を行った。 ・女性地方公務員の人材育成を支援するため、自治大学校における「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」において講義を実施したほか、男性を含めた地方公務員の意識啓発を進めるべく、各研修課程において「女性活躍・働き方改革」に関する講義を実施した。 ・女性活躍促進の取組、テレワークの活用、男性職員の育児休業等の取得促進等、地方公共団体における先進的な取組事例について地方公務員月報等による情報提供を充実させた。 また、地方公共団体で活躍する女性職員を紹介する「女性地方公務員のワークスタイル事例集」を平成30年度に作成し、情報提供を行った。 ・通知や各種会議等の場を通じて、以下の取組を要請した。 時間外勤務命令の上限設定等を踏まえたワークライフバランスやゆう活の推進 ハラスメント対策の措置義務の履行 男性職員の育児休業等取得促進 「テレワーク・デイズ」を通じたテレワークの普及促進
(3)	取組結果に対する評価	<p>都道府県、市町村の採用者に占める女性割合や各役職段階別の女性割合については、年々増加傾向にあり、女性の採用・登用は着実に進んできている。 また、地方公務員の男性の育児休業取得率についても、徐々に増加傾向にはあるが、成果目標の達成にはなお一層の努力が必要な状況であり、育児休業を取得しやすい職場風土作りを更に推進していく必要がある。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、地方公共団体における仕事と育児・介護等の両立支援に向けて、必要な助言や情報提供を行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(6)	参考データ、関連政策評価等	

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	2 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備
	③具体的な取組 (大項目)	ア 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	④育児・介護等により競争的資金に係る研究から一時的に離脱せざるを得ない場合において、研究期間の延長や代行者・研究支援者の登用により研究を継続できるなど、研究者のライフイベントに配慮した競争的資金の運用を促進する。
(2)	主な施策の取組状況	総合科学技術・イノベーション会議においては、「第5期科学技術基本計画」において「女性研究者の活躍の推進」に向けた具体的な数値目標を設定し、各府省の取組を促した。
(3)	取組結果に対する評価	我が国の研究者に占める女性の割合は、緩やかに上昇傾向にあるものの、諸外国と比較して依然低い水準にとどまっている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	女性研究者の登用は、男女共同参画の観点はもとより、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化し、組織としての想像力を発揮する上でも、極めて重要であるため、女性研究者の一層の登用及び活躍促進に向けた環境整備を引き続き行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(6)	参考データ、関連政策評価等	<ul style="list-style-type: none"> ・日本学術会議の会員に占める女性の割合 23.3%(平成26年10月)→32.9%(平成29年10月) ・日本学術会議の連携会員に占める女性の割合 22.3%(平成26年10月)→28.8%(平成29年10月) (出典)内閣府「男女共同参画白書」

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	2 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備
	③具体的な取組 (大項目)	イ 研究力の向上に対する支援及び環境整備
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 女性研究者・技術者の採用・登用やプロジェクト参加等の機会を確保するため、性別や年齢による差別がない人事運用や優秀な研究者のプロジェクト責任者への登用等、研究機関等における勤務環境の整備等を促進する。</p> <p>② 女性研究者・技術者の継続就業や研究力の向上に向けた女性研究者・技術者のネットワーク形成支援、メンター制度の導入、ロールモデル情報の提供、相談窓口の活用及びハラスメントのない職場環境の整備等を促進する。</p> <p>③ 女性研究者・技術者及び女性若年層に対して、研究を継続するための支援や公募を含む採用等についての情報提供の利便性向上を図るため、科学技術・学術分野における情報ネットワーク環境の整備に努める。</p> <p>④ このような研究機関等における環境整備の促進に当たっては、他の機関のモデルとなる成果の普及を推進する。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」により、研究と出産・育児・介護等との両立や研究力向上を通じた女性リーダーの育成など、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援している。</p> <p>また、同事業により、女性研究者の採用情報や研究支援員情報等の見える化などを行うホームページ等の構築・運営、国内外の取組動向の調査やその経験、知見の全国的な普及・展開を図るための、全国レベルでの機関相互のネットワーク構築を図る取組を支援している。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」により、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援しているところ、研究者の採用に占める女性の割合を自然科学系全体で30%とする目標に対して、平成28年度においては27.5%となり、平成18年度値(24.6%)から約3ポイント上昇するなど、前進している。</p> <p>また、大学の教員に占める女性の割合を、早期に准教授25%、教授等(学長、副学長及び教授)17%とするという目標については本年度達成の見込みであり、取組の成果が見られる。各目標の達成に向けて、引き続き、取組を継続することが重要である。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>引き続き、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」により、研究と出産・育児・介護等との両立や研究力向上を通じた女性リーダーの育成など、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援していく。また、全国ネットワークの更なる充実や、今年度から実施する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等の結果を踏まえ、女性研究者の活躍促進を更に推進する。</p>
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標> 研究者の採用に占める女性の割合(自然科学系) 自然科学系:27.5%、理学系:17.5%、工学系:10.1%、 農学系:25.7%、医歯薬学系:24.7%(平成28年) (出典)文部科学省調べ</p>
(6)	参考データ、関連政策評価等	<p>・大学の教員に占める女性の割合 准教授:25.11%、教授等:17.2%(令和元年) (出典)文部科学省「学校基本調査」(令和元年速報値)</p>

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
①分野	5	科学技術・学術における男女共同参画の推進
②施策	2	女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備
③具体的な取組 (大項目)	イ	研究力の向上に対する支援及び環境整備
④具体的な取組 (小項目)	-	
(1) ⑤具体的な取組 (内容)		<p>イ 研究力の向上に対する支援及び環境整備</p> <p>① 女性研究者・技術者の採用・登用やプロジェクト参加等の機会を確保するため、性別や年齢による差別がない人事運用や優秀な研究者のプロジェクト責任者への登用等、研究機関等における勤務環境の整備等を促進する。</p> <p>② 女性研究者・技術者の継続就業や研究力の向上に向けた女性研究者・技術者のネットワーク形成支援、メンター制度の導入、ロールモデル情報の提供、相談窓口の活用及びハラスメントのない職場環境の整備等を促進する。</p> <p>③ 女性研究者・技術者及び女性若年層に対して、研究を継続するための支援や公募を含む採用等についての情報提供の利便性向上を図るため、科学技術・学術分野における情報ネットワーク環境の整備に努める。</p>
(2) 主な施策の取組状況		内閣府男女共同参画局では、女性研究者・技術者のネットワーク形成支援やロールモデル情報の提供を行っている団体が行うシンポジウムや表彰式を後援するほか、局長をはじめ男女共同参画局職員が講演や挨拶を行う等の支援を行っている。
(3) 取組結果に対する評価		「ロレアル・ユネスコ女性科学者 日本奨励賞」授賞式、技術同友会の女性技術者育成功労賞表彰式など、直近の2018年では年間で7団体の支援を行った。
(4) 今後の方向性、検討課題等		引き続き、民間の取組を後押しする。後援等の支援は引き続き行うとともに、更にシンポジウムの情報を様々なツールを活用し情報発信していく等、更なる支援の強化について検討する。
(5) 関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値		<p><参考指標></p> <p>研究者(文理を問わない)に占める女性の割合：16.2%(平成30年)</p> <p>企業・非営利団体：9.7%(平成30年)</p> <p>公的機関：18.5%(平成30年)</p> <p>大学等：27.1%(平成30年)</p> <p>(出典：総務省「科学技術研究調査」)</p>
(6) 参考データ、関連政策評価等		<p>民間団体が行うシンポジウム等の後援実績例(2018年度実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・6月14日：日本学術会議主催「ジェンダー視点が変わる科学・技術の未来～GS10フォローアップ～」 ・7月8日：日本ロレアル主催第13回「ロレアル・ユネスコ女性科学者 日本奨励賞」授賞式 ・7月12日：日本原子力研究開発機構主催「国際ワークショップ Joshikai」 ・8月8日：技術同友会主催「第5回女性技術者育成功労賞表彰式」 ・8月25日：香川県主催「未来をつくるリケジョフェスタinかがわ」 ・10月13日：男女共同参画学協会連絡会「第16回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム」 ・3月17日：講談社主催「ミライリケジョ♡～ものづくりカフェ2019」

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	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
	③具体的な取組 (大項目)	ア 次代を担う理工系女性人材の育成
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 理工系女性人材を一貫して支援するため、関係府省や経済界、学界、民間団体等産学官から成る支援体制を構築する。</p> <p>④ 好事例やロールモデルの紹介等を通じ、理工系女性人材の育成について、企業による取組を促進する。</p> <p>⑦ 関係府省や経済界、学界、民間団体等産学官から成る支援体制等を活用した地域における意識啓発イベントや「理工系チャレンジ」サイト等を通じた情報発信、地方創生枠による奨学金等も活用し、地方における地域の未来を担う理工系女性人材の育成や地方定着につながる取組を促進する。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>内閣府では、理工系女性人材の育成に向けた取組に賛同した企業、大学、学術団体等からなる「リコチャレ応援団体」及び主体的に取組を行う団体からなる「理工系女子応援ネットワーク」を組織し、「理工系チャレンジ」サイト等を通じて団体が実施するイベント等の情報を発信している。また、平成29年度から、文部科学省及び国立研究開発法人科学技術振興機構との共催で、女子中高生等を対象に、理工系進路選択に向けたシンポジウムを開催し、ロールモデルの紹介等を通じて理工系進路選択後のキャリアパス等について理解を促している。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>「リコチャレ応援団体」が784団体、「理工系女子応援ネットワーク」が197団体に登録をいただき、着実に支援体制の輪が広がっている。また登録団体が実施している、主に女子中高生等を対象とした理工系の職場見学、施設見学、仕事体験など多彩なイベントを取りまとめた企画である「夏のリコチャレ2019～理工系のお仕事体感しよう!～」において、イベントの参加者数は約36,000人と過去最高を記録した。</p> <p>こうした取組の結果、大学(学部)の理工系の学生に占める女性の割合は毎年増加しており、成果目標を達成できている。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>「リコチャレ応援団体」及び「理工系女子応援ネットワーク」の団体数は増加しているが、新規登録数の伸び率は鈍化していると同時に、イベントの実施団体の数も減ってきている。また市区町村の登録は10程度と、全く進んでいない。そこで、登録団体の拡充及びイベント等の具体的な取組を促進するための情報発信を強化すると同時に、地方公共団体が地元の企業や大学と連携をして、イベント等の取組を行うことを推進していく。</p>

(5)	関連する4次計の 成果目標及び参考 指標の最新値	<p><成果目標> 大学(学部)の理工系に占める女性の割合(目標は前年度以上)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成26年</th> <th>平成27年</th> <th>平成28年</th> <th>平成29年</th> <th>平成30年</th> <th>令和元年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>理学部</td> <td>26.4%</td> <td>26.8%</td> <td>27.0%</td> <td>27.2%</td> <td>27.8%</td> <td>27.9%</td> </tr> <tr> <td>工学部</td> <td>12.9%</td> <td>13.6%</td> <td>14.0%</td> <td>14.5%</td> <td>15.0%</td> <td>15.4%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(出典:文部科学省「学校基本調査」)</p> <p><参考指標> 研究者(文理を問わない)に占める女性の割合:16.2%(平成30年) 企業・非営利団体:9.7%(平成30年) 公的機関:18.5%(平成30年) 大学等:27.1%(平成30年) (出典:総務省「科学技術研究調査」)</p>		平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	理学部	26.4%	26.8%	27.0%	27.2%	27.8%	27.9%	工学部	12.9%	13.6%	14.0%	14.5%	15.0%	15.4%
	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年																	
理学部	26.4%	26.8%	27.0%	27.2%	27.8%	27.9%																	
工学部	12.9%	13.6%	14.0%	14.5%	15.0%	15.4%																	
(6)	参考データ、関連 政策評価等	<p>夏のリコチャレ実施実績</p> <p>2015年:70団体 1,800人 2016年:90団体 12,000人 2017年:125団体 23,000人 2018年:123団体 24,000人 2019年:100団体 36,000人</p> <p>文部科学省及び国立研究開発法人科学技術振興機構との共催シンポジウム参加人数</p> <p>2017年:261人 2018年:274人 2019年:184人</p>																					

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%

(文部科学省「令和元年度学校基本調査(速報値)」)

(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

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
- ・令和元年実績 100団体179イベント実施
約36,000名が参加

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 **784** 団体
令和元年11月現在

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

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 **197** 団体
令和元年11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

理工チャレンジ

～女子高校生・女子学生・理工系分野への進路選択～

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)

理工系分野における女性の活躍推進

夏のリコチャレ2019

- 100団体が179イベントを実施（職場見学、現場見学、工場見学、シンポジウム、サマースクール、実験教室、先輩女性社員との交流等）
- 約36,000名が参加



036

シンポジウムの開催

- 「進路で人生どう変わる？ 理系で広がる私の未来2019」
- 内閣府・文部科学省・JSTの共催でR1.6.8実施
- 女子中高生、保護者、中学・高校の教員等、184名が参加



理工系女子応援ネットワーク会議



- R元年度は37団体・40名が出席
- 事例紹介、取組情報交換、団体間ネットワーク等、今後に向けた連携強化

理解促進に向けた動画

- ロールモデルとなる女性社会人のインタビュー動画
- 理系進路選択への関心を高めるストーリー動画
- 理工チャレンジWebサイト、シンポジウム等で活用



第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	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
	③具体的な取組 (大項目)	ア 次代を担う理工系女性人材の育成
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>②小・中・高等学校における理科教育の中で、児童・生徒に対し発展的な研究指導等を通じて、科学技術の魅力を伝えることができる女性教員等を採用・育成するとともに、理科実験のための設備等も含めた十分な教育環境を整備する。</p> <p>③スーパーサイエンスハイスクールの充実等、高等学校における理数教育の強化を通じて、女子生徒の科学技術に関する関心を高める。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>②(理科教育設備整備費等補助について)「理科教育振興法」に基づいて、公・私立の小・中・高等学校等の設置者に対して、理科教育等設備の整備に要する経費の一部を補助する。</p> <p>③(スーパーサイエンスハイスクールの充実等について)先進的な理数教育を実施している高等学校等を「スーパーサイエンスハイスクール(SSH)」に指定し支援。 (高等学校における理数教育の強化について)理数を学ぶことの有用性の実感や理数への関心を高める観点から、日常生活や社会との関連を重視(数学、理科)するとともに、見通しをもった観察、実験を行うことなどの科学的に探究する学習活動を充実(理科)。また、将来、学術研究を通じた知の創出をもたらすことができる創造性豊かな人材の育成を目指し、新たな探究的科目として、「理数探究基礎」及び「理数探究」を新設(共通教科「理数」)。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>②(理科教育設備整備費等補助について)「理科教育振興法」に基づいて、公・私立の小・中・高等学校等の設置者に対して、理科教育等設備の整備に要する経費の一部を補助した。</p> <p>③(スーパーサイエンスハイスクールの充実等について)先進的な理数教育を実施している高等学校等を「スーパーサイエンスハイスクール(SSH)」に指定し支援した。 (高等学校における理数教育の強化について)2022年の高等学校学習指導要領の実施に向け、必要な条件整備に努めた。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>②(理科教育設備整備費等補助について)引き続き観察・実験活動の質の向上をはじめとした理数教育の充実を目指す。</p> <p>③(スーパーサイエンスハイスクールの充実等について)引き続き先進的な理数教育を実施している高等学校等を「スーパーサイエンスハイスクール(SSH)」に指定し支援する。 (高等学校における理数教育の強化について)2022年の高等学校学習指導要領の実施に向け、引き続き必要な条件整備に努める。</p>
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(6)	参考データ、関連政策評価等	-

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	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
	③具体的な取組 (大項目)	ア 次代を担う理工系女性人材の育成
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	④ 好事例やロールモデルの紹介等を通じ、理工系女性人材の育成について、企業による取組を促進する。
(2)	主な施策の取組状況	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、平成29年度予算事業において理系女性活躍促進事業を実施した。 また、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、産業界で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」として取りまとめしており、本事業も当該行動計画における取組として位置づけられている。
(3)	取組結果に対する評価	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、女性自身がキャリアアップに対して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した。個別大学、学校や各種説明資料等において、取組事例を紹介した。
(4)	今後の方向性、検討課題等	本事業は終了したが、理工系人材が活躍できる場の創出に向けて、女性研究者や関係機関等との積極的な意見交換等を実施している。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(6)	参考データ、関連政策評価等	-

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	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
	③具体的な取組 (大項目)	ア 次代を担う理工系女性人材の育成
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	理工系に進学を希望する女性の機会拡大を図るため、大学、高等専門学校等に進学する経済的に困難かつ優秀な女子学生等に対して、奨学金や授業料免除等による経済的支援を行う。
(2)	主な施策の取組状況	真に支援の必要な住民税非課税世帯及びこれに準ずる者が経済的な理由によって大学等への進学を断念することがないよう、令和2年4月から授業料等減免制度の創設と給付型奨学金の拡充を併せて行う高等教育の修学支援新制度の実施により大学等の修学に係る経済的負担の軽減を図る。
(3)	取組結果に対する評価	
(4)	今後の方向性、検討課題等	制度の円滑な実施に向けて具体的な準備を進めていく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(6)	参考データ、関連政策評価等	別添資料参照

高等教育の修学支援新制度について

(実施時期：令和2年4月1日／通常国会で法成立：令和元年5月10日)

【幼児教育・高等教育無償化の制度の具体化に向けた方針(平成30年12月28日関係閣僚合意)より】

* 政省令：令和元年6月28日公布

【支援対象となる学校種】 大学・短期大学・高等専門学校・専門学校

【支援内容】 ① **授業料等減免制度の創設** ② **給付型奨学金の支給の拡充**

【支援対象となる学生】 住民税非課税世帯 及び それに準ずる世帯の学生
((令和2年度の在学学生 (既入学者も含む) から対象))

【財源】 少子化に対処するための施策として、消費税率引上げによる財源を活用
国負担分は社会保障関係費として内閣府に予算計上、文科省で執行

所要額 (試算) 約7,600億円

(国：約7,100億円 地方：約500億円)

※ 支援対象となる低所得世帯の生徒の高等教育進学率が全世帯平均(約80%)まで上昇した場合の試算

授業料等減免

- 各大学等が、以下の上限額まで授業料等の減免を実施。減免に要する費用を公費から支出

(授業料等減免の上限額 (年額) (住民税非課税世帯))

	国公立		私立
	入学金	授業料	授業料
大学	約28万円	約54万円	約70万円
短期大学	約17万円	約39万円	約62万円
高等専門学校	約8万円	約23万円	約70万円
専門学校	約7万円	約17万円	約59万円

給付型奨学金

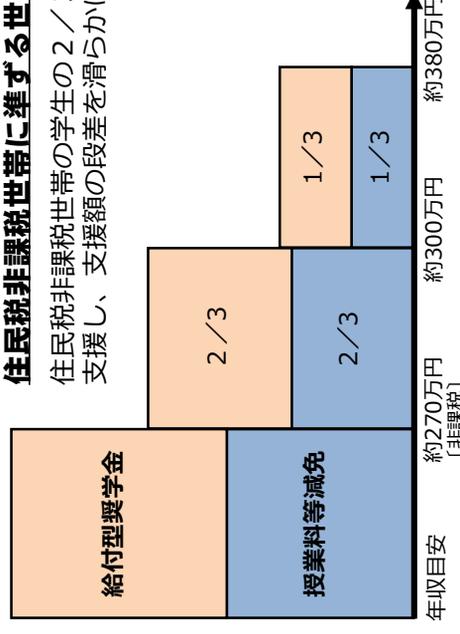
- 日本学生支援機構が各学生に支給
- 学生が学業に専念するため、学生生活を送るのに必要な学生生活費を賄えるよう措置

(給付型奨学金の給付額 (年額) (住民税非課税世帯))

国公立	大学・短期大学・専門学校	自宅生 約35万円、自宅外生 約80万円
国公立	高等専門学校	自宅生 約21万円、自宅外生 約41万円
私立	大学・短期大学・専門学校	自宅生 約46万円、自宅外生 約91万円
私立	高等専門学校	自宅生 約32万円、自宅外生 約52万円

住民税非課税世帯に準ずる世帯の学生

住民税非課税世帯の学生の2/3又は1/3を支援し、支援額の段差を滑らかに



(両親・本人・中学生の家族4人世帯の場合の目安。基準を満たす世帯年収は家族構成により異なる)

支援対象者の要件

- 進学前は成績だけで否定的な判断をせず、レポート等で本人の学修意欲を確認
- 大学等への進学後の学修状況に厳しい要件

大学等の要件

- 学問追究と実践的教育のバランスが取れた大学等
- 経営に課題のある法人の設置する大学等は対象外

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
	②施策	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
	③具体的な取組(大項目)	ア 次代を担う理工系女性人材の育成
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	⑥ 国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し、運営費交付金の配分に反映するとともに、私立大学等経常費補助金において、女性研究者向けの柔軟な勤務体制の構築等、女性研究者支援を行う私立大学等の取組を支援する。
(2)	主な施策の取組状況	<p>・「第3期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方について」(第3期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方に関する検討会審議まとめ)では、平成28年度から始まる第3期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金対象事業費の中に「学長の裁量による経費」(仮称)を新たに区分することとされた。</p> <p>これを受け、平成28年度から始まる第3期中期目標期間においては、国立大学法人運営費交付金対象事業費の中に「学長裁量経費」を新たに区分するとともに、当該経費を活用した各国立大学における業務運営の改善の実績や教育研究活動等の状況を中期目標期間の3年目及び5年目に確認・評価することとした。</p> <p>この「学長の裁量による経費」により、女性の活躍促進(たとえば女性研究者等多様な人材による教員組織の構築や、女子学生の理工系学部への進学の促進等)を含め、学生・教員構成の多様化や教員の能力の一層の発揮を通じた教育研究の質の向上に係る取組等を支援している。</p> <p>また、国立大学において、女性教員、外国人教員などの多様な人材の確保を含めた人事給与マネジメント改革を推進しており、改革の進捗状況を運営費交付金の配分に反映させる等により、各大学の取組みを支援している。</p> <p>・私立大学等経常費補助金の特別補助において、女性研究者の在籍状況や、支援への取組(保育支援実施、相談体制の整備、ライフイベントに応じた研究を支援する者の配置)に応じて加算するメニューを設けている。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>・第4次男女共同参画基本計画の記載内容を踏まえ、国立大学における女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を支援するとともに、人事給与マネジメント改革を推進した。</p> <p>・私立大学等経常費補助金の特別補助において、平成30年度は198校が取組により加算されており、うち22校が3つのメニュー全てで加算されている。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>・「学長裁量経費」を活用した各国立大学における業務運営の改善や教育研究活動等について、中期目標期間の5年目にあたる令和2年度に確認・評価を行う。また、国立大学における人事給与マネジメント改革を引き続き推進する。</p> <p>・今後とも女性研究者を支援する取組を積極的に行う私立大学等へ、補助金の加算等の支援を行うとともに、引き続き有用な支援を検討。</p>
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(6)	参考データ、関連政策評価等	-

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

①分野	5	科学技術・学術における男女共同参画の推進
②施策	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
③具体的な取組 (大項目)	イ	理工系分野に関する女子児童・生徒、保護者及び教員の理解促進
④具体的な取組 (小項目)		-
(1) ⑤具体的な取組 (内容)		<p>① 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。また、国内外の理工系女子ネットワークの促進、進学・就職情報支援、産業界で活躍する理工系女子を始めとしたロールモデルに対する表彰等を総合的に実施するなど、理工系分野への進路選択をサポートする。</p> <p>その際には、次の点に留意する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の理工系選択を効果的に推進するため、女性の理工系人材の育成に資するデータを収集・分析する。 ・ 科学技術の成果がどのように社会に貢献しているかを分かりやすく伝えるなど科学技術を「身近なもの」とする。 ・ 「理工系出身者には研究者の道しかない」、「男性中心の学問・仕事である」、「研究室に寝泊まりしなければならない」など、理工系分野の仕事に対する先入観や固定的な性別役割分担意識を払拭する。 ・ 企業等の研究職には研究現場で活躍する以外にも社内のマネジメントや企画職等様々なキャリアパスがあることなどを周知する。 ・ 理工系分野への進学には高等専門学校、工業高等学校等大学以外にも様々な選択肢があることを周知する。 ・ 理工系分野の女性研究者・技術者及び技能者との交流機会を提供するほか、実験教室や出前教室、インターンシップの実施等、可能な限り実体験を伴う理解を促す。 ・ 理工系分野の女性研究者・技術者及び技能者のロールモデルを育成し、理工系選択を促進する。 ・ スーパーサイエンスハイスクールにおける女子生徒に対する理工系教育に関する好事例の収集や他の高校等への情報提供を行う。
(2) 主な施策の取組状況		内閣府では、女子学生・生徒、保護者、教師等を対象に、女性の進出が遅れている理工系分野への関心と理解を促進するため、ウェブサイト「理工チャレンジ」を開設し、理工系分野で活躍する女性のロールモデルや、この取組に賛同する大学・企業等(リコチャレ応援団体)の情報提供を実施している。また、平成30年より、女子生徒等の理工系進路選択を社会全体で応援する機運の醸成を目的として、多様なロールモデルとなる「STEM Girls Ambassadors(理工系女子応援大使)」の取組を開始し、シンポジウム等でAmbassadorの個人の体験や理工系分野に進学することで得られるメリット等について講演を行った。
(3) 取組結果に対する評価		「理工チャレンジ」サイトでは、女性研究者等の先輩メッセージが200以上掲載されているほか、取組に賛同する大学・企業等(リコチャレ応援団体)のイベント情報を、平成30年度においては150件以上掲載するなど、発信する情報が着実に充実してきている。また、理工系分野で活躍する女性を「STEM Girls Ambassadors(理工系女子応援大使)」として委嘱し、令和元年度においては、地方公共団体の協力を得て、全国10都市に派遣して講演を行うとともに、地元への定着や就労支援も目的としており、地元企業の女性活躍事例の紹介を行うなど、取組を拡大している。

(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>「理工チャレンジ」サイトの年間UU数は約45,000UU(PV数は70,000PV)にとどまっている。SNSなど、新しいコミュニケーションツールが出てくる中で、女子中高生に対するアプローチと保護者に対するアプローチを、ターゲット毎にセグメントした上でより効果的な手法を検討する必要がある。また地方公共団体や学校における主体的な取組を促進していく必要がある。</p>																					
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標> 大学(学部)の理工系に占める女性の割合(目標は前年度以上)</p> <table border="1" data-bbox="512 548 1571 645"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成26年</th> <th>平成27年</th> <th>平成28年</th> <th>平成29年</th> <th>平成30年</th> <th>令和元年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>理学部</td> <td>26.4%</td> <td>26.8%</td> <td>27.0%</td> <td>27.2%</td> <td>27.8%</td> <td>27.9%</td> </tr> <tr> <td>工学部</td> <td>12.9%</td> <td>13.6%</td> <td>14.0%</td> <td>14.5%</td> <td>15.0%</td> <td>15.4%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(出典:文部科学省「学校基本調査」)</p> <p><参考指標> 研究者(文理を問わない)に占める女性の割合:16.2%(平成30年) 企業・非営利団体:9.7%(平成30年) 公的機関:18.5%(平成30年) 大学等:27.1%(平成30年) (出典:総務省「科学技術研究調査」)</p>		平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	理学部	26.4%	26.8%	27.0%	27.2%	27.8%	27.9%	工学部	12.9%	13.6%	14.0%	14.5%	15.0%	15.4%
	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年																	
理学部	26.4%	26.8%	27.0%	27.2%	27.8%	27.9%																	
工学部	12.9%	13.6%	14.0%	14.5%	15.0%	15.4%																	
(6)	参考データ、関連政策評価等	<p>令和元年度実施イベント「Let's be a STEM Girl!!～地域から未来の理工系女子を～」(全国10都市) 開催地:青森県弘前市、千葉県木更津市、群馬県桐生市、長崎県長崎市、岩手県花巻市、京都府舞鶴市、福岡県古賀市、愛知県刈谷市、長野県上伊那広域連合、鳥取県琴浦町</p>																					

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について																							
(1)	①分野	5 科学技術・学術における男女共同参画の推進																					
	②施策	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																					
	③具体的な取組 (大項目)	イ 理工系分野に関する女子児童・生徒、保護者及び教員の理解促進																					
	④具体的な取組 (小項目)	-																					
	⑤具体的な取組 (内容)	① 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。また、国内外の理工系女子ネットワークの促進、進学・就職情報支援、産業界で活躍する理工系女子を始めとしたロールモデルに対する表彰等を総合的に実施するなど、理工系分野への進路選択をサポートする。																					
(2)	主な施策の取組状況	女子学生・女子生徒の理工系分野への関心・理解を高めるため、本人及び保護者・教師をも対象にした女性研究者等のロールモデルをはじめとした各種情報の提供を行った。																					
(3)	取組結果に対する評価	大学や企業など様々な「リコチャレ応援団体」の取組やイベントを紹介することにより、女性学生・生徒の理工系分野への関心・理解を高めている。 宇宙飛行士の山崎直子さんなど理工系分野で活躍する先輩女性からの「メッセージ」などを紹介することにより、女子学生・生徒や保護者・教師等に対し、女性研究者等のロールモデル情報の提供につながっている。																					
(4)	今後の方向性、検討課題等	女子学生・生徒の理工系分野への進学状況は他の分野と比較して依然として低い状況である。引き続き、女子学生・生徒の理工系分野への進路選択を支援するため、「理工チャレンジ」サイトの充実に努める。																					
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標> ・大学(学部)の理工系の学生に占める女性の割合(目標は前年度以上)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成26年</th> <th>平成27年</th> <th>平成28年</th> <th>平成29年</th> <th>平成30年</th> <th>令和元年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>理学部</td> <td>26.4%</td> <td>26.8%</td> <td>27.0%</td> <td>27.2%</td> <td>27.8%</td> <td>27.9%</td> </tr> <tr> <td>工学部</td> <td>12.9%</td> <td>13.6%</td> <td>14.0%</td> <td>14.5%</td> <td>15.0%</td> <td>15.4%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(出典)文部科学省「学校基本調査」</p> <p><参考指標> 研究者(文理を問わない)に占める女性の割合:16.2%(平成30年) 企業・非営利団体:9.7%(平成30年) 公的機関:18.5%(平成30年) 大学等:27.1%(平成30年)</p> <p>(出典)総務省「科学技術研究調査」</p>		平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	理学部	26.4%	26.8%	27.0%	27.2%	27.8%	27.9%	工学部	12.9%	13.6%	14.0%	14.5%	15.0%	15.4%
	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年																	
理学部	26.4%	26.8%	27.0%	27.2%	27.8%	27.9%																	
工学部	12.9%	13.6%	14.0%	14.5%	15.0%	15.4%																	
(6)	参考データ、関連政策評価等																						

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
①分野	5	科学技術・学術における男女共同参画の推進
②施策	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
③具体的な取組 (大項目)	イ	理工系分野に関する女子児童・生徒、保護者及び教員の理解促進
④具体的な取組 (小項目)		-
(1) ⑤具体的な取組 (内容)		<p>① 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。また、国内外の理工系女子ネットワークの促進、進学・就職情報支援、産業界で活躍する理工系女子を始めとしたロールモデルに対する表彰等を総合的に実施するなど、理工系分野への進路選択をサポートする。</p> <p>その際には、次の点に留意する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の理工系選択を効果的に推進するため、女性の理工系人材の育成に資するデータを収集・分析する。 ・ 科学技術の成果がどのように社会に貢献しているかを分かりやすく伝えるなど科学技術を「身近なもの」とする。 ・ 「理工系出身者には研究者の道しかない」、「男性中心の学問・仕事である」、「研究室に寝泊まりしなければならない」など、理工系分野の仕事に対する先入観や固定的な性別役割分担意識を払拭する。 ・ 企業等の研究職には研究現場で活躍する以外にも社内のマネジメントや企画職等様々なキャリアパスがあることなどを周知する。 ・ 理工系分野への進学には高等専門学校、工業高等学校等大学以外にも様々な選択肢があることを周知する。 ・ 理工系分野の女性研究者・技術者及び技能者との交流機会を提供するほか、実験教室や出前教室、インターンシップの実施等、可能な限り実体験を伴う理解を促す。 ・ 理工系分野の女性研究者・技術者及び技能者のロールモデルを育成し、理工系選択を促進する。 ・ スーパーサイエンスハイスクールにおける女子生徒に対する理工系教育に関する好事例の収集や他の高校等への情報提供を行う。
(2) 主な施策の取組状況		女子中高生の理系進路選択支援プログラムに取り組んでいる。
(3) 取組結果に対する評価		女子中高生の理系進路選択支援プログラムに取り組み、女子中高生の理系分野への興味・関心を高め、適切な進路選択を促している。
(4) 今後の方向性、検討課題等		女子中高生の理系進路選択支援プログラムを通じて、引き続き女子中高生の理系分野への興味・関心の向上と適切な進路選択を促す。
(5) 関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値		<ul style="list-style-type: none"> ・ 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%(令和元年)※速報値 ・ 大学(学部)の理工系の学生に占める女性の割合 工学系:15.4%(令和元年)※速報値
(6) 参考データ、関連政策評価等		-