

成長戦略に係る17の戦略分野における 女性活躍の推進に関する主な論点

令和8年4月27日
男女共同参画局

成長戦略の検討課題

1. 「危機管理投資」、「成長投資」の戦略分野

AI・半導体	内閣府特命担当大臣（人工知能戦略） / 経済産業大臣
造船	国土交通大臣 / 内閣府特命担当大臣（経済安全保障）
量子	内閣府特命担当大臣（科学技術政策）
合成生物学・バイオ	経済産業大臣
航空・宇宙	内閣府特命担当大臣（経済安全保障）
デジタル・サイバーセキュリティ	経済産業大臣 / デジタル大臣
コンテンツ	内閣府特命担当大臣（クールジャパン戦略）
フードテック	農林水産大臣
資源・エネルギー安全保障・GX	経済産業大臣
防災・国土強靱化	国土強靱化担当大臣
創薬・先端医療	内閣府特命担当大臣（科学技術政策） / デジタル大臣
フュージョンエネルギー	内閣府特命担当大臣（科学技術政策）
マテリアル（重要鉱物・部素材）	経済産業大臣
港湾ロジスティクス	国土交通大臣
防衛産業	経済産業大臣 / 防衛大臣
情報通信	総務大臣
海洋	内閣府特命担当大臣（海洋政策）

主な論点

- 理系の能力面において男女で大差はないが、女性について、理工系分野への進学や戦略分野での就業が少ないところ、女性活躍の場をさらに広げるとともに危機管理投資・成長投資を実効性あるものとするために、学童期からの女性の理工系人材の育成・確保についての取組や支援をどのように強化していくべきか。
- 戦略分野への女性の円滑な労働移動や労働参加を促すため、体力面における負担軽減、作業効率化、職場における女性の健康課題に関する取組、プライバシー確保等の観点も含め、女性が働きやすい職場環境の整備について取組や支援をどのように強化していくべきか。
- 女性の就業継続を推進するため、仕事と子育て・介護等を含む生活との両立のしづらさを感じることなく、また、職場で性別を意識することなく働き続け、キャリア形成、さらには管理職・役員への登用につながり、その能力の十分な発揮に向けて取組や支援をどのように強化していくべきか。

成長戦略に係る17の戦略分野における女性活躍の推進に関する主な論点（参考資料①）

OECDによる学習到達度調査(15歳時点)

	日本			OECD平均		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
科学的リテラシー平均得点	547点 1位	548点 1位	546点 1位	485点	485点	485点
数学的リテラシー平均得点	536点 1位	540点 1位	531点 1位	472点	477点	468点
読解力平均得点	516点 1位	508点 1位	524点 4位	476点	464点	488点

- ※OECD PISA (Programme for International Student Assessment) 2022より作成
- ※順位はOECD加盟38か国中。
- ※調査段階で15歳3か月以上16歳2か月以下の学校に通う生徒が対象（日本では高校1年生）。

成長戦略に係る17の戦略分野における女性活躍の推進に関する主な論点（参考資料②）

職種・学歴間のミスマッチ

職種別	専門職	職種・学歴間のミスマッチ		現場人材	
		うち AI・ロボット等の 利活用を担う人材	事務職		うち 生産工程従事者
2040年 需給ミスマッチ	-181 万人	-339 万人	437 万人	-260 万人	-206 万人
2040年需要数/供給数	1867万人/1686万人	782万人/443万人	1039万人/1476万人	3283万人/3023万人	731万人/525万人
2022年就業者数	1288万人	236万人	1455万人	3637万人	835万人

学歴別	高卒 (普通科)	高卒 (工業科)	高専卒	大卒・院卒 理系	大卒・院卒 文系
2040年 需給ミスマッチ	32 万人	-91 万人	-15 万人	-124 万人	76 万人
2040年需要数/供給数	778万人/810万人	538万人/448万人	77万人/62万人	899万人/775万人	1549万人/1625万人
2022年就業者数	899万人	534万人	64万人	689万人	1678万人

※経済産業省 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会(令和8年3月5日)「2040年の就業構造推計(改訂版)について」より

17の戦略分野ヒアリングによる主な課題

○採用関係

- 理工系に進学する女子学生が少ない
- 新卒・中途ともに、現場社員を含め、採用市場に女性が少ない

○就業継続

- 現場における女性用のトイレ・更衣室・休憩室等の設備面が不十分
- 屋外・高所作業、重量物の運搬等といった過酷な作業環境
- 結婚・出産・育児を機に女性が離職してしまう

○評価・登用

- 女性役員・女性管理職及びその前段階（係長相当職）の割合が低い
- 女性にとって将来のキャリアパスをイメージしにくい・ロールモデルの不足

○職場の風土関係

- 性別役割分担意識、男性中心の職場文化
- 女性活躍を継続して推進していくための全社的なコミットメントの不足