女性活躍推進特別委員会 提言 概要

～女性活躍で拓く、日本の未来～

■ ミッション
女性活躍をこれまでにない新たなステージへと引き上げ、日本の更なる成長を達成するための「原動力」とする。

Ⅰ. 「成長戦略 17 分野」における女性活躍

1. 「文理の壁」打破と各領域（カテゴリー）での女性活躍に向けた人材育成

理工系分野の女性の人材育成や活躍に向けては、小・中学生段階から将来を見据えることができるよう、大学の学部構成を変え、企業での女性活躍が進むよう行動していくといった確固たるビジョンを示す必要。

- **「理工系女子人材の倍増」**：大学の工学系学部の女性割合を、直近の 18%から 2040 年に 36%への倍増を目指す。
- **大学・高専における戦略分野への学部等の新設・転換の推進**：大学における成長分野への学部転換や、大学全体の数理・データサイエンス・AI 教育の高度化を推進する。実践的技術者教育を担う高専の新設等を促進する。
- **理工系学部に入学する女性を増加させる取組**：理工系分野の女性など入学者の多様性を確保する入学者選抜の実施等に積極的に取り組む大学等に対し、国立大学法人運営費交付金、私立大学等経常費補助金による支援を行う。
- **専門高校・専門学校における人材育成**：地域の産業界と連携した職業教育等を通じた工業・農業等の専門高校の機能強化等に資する取組や、地域を支える人材などを育成する専門学校の教育の質の向上を支援する。
- **「総合知」と優れた理系人材を生み出す高校教育改革**：文理横断的な学びに取り組む高等学校の支援やスーパーサイエンスハイスクール（SSH）支援事業による科学技術人材の育成等に取り組む高等学校への支援を推進。
- **女子児童・生徒、保護者等を対象とした理系分野への興味等の喚起**：女子中高生の理系進路選択支援プログラム等により、女子児童・生徒、保護者、教員等の興味・関心を喚起するとともに、次世代科学技術チャレンジプログラム（STELLA）等を通じたその意欲・能力の伸張の取組を支援する。校長・教頭等への女性登用を推進する。
- **産学が連携した人材育成**：大学を核に地域の女性人材育成等のための連携基盤の整備促進やキャリア形成支援の取組を強化する。地域人材育成構想会議を開催し、産業界・教育界・労働界が連携した人材育成を進める。
- **戦略分野等への就業促進**：社会人のための教育プログラム開発、地域の人材ニーズを踏まえた訓練機会の創出、業界団体と協働した人材育成プロジェクトの実施、教育訓練給付金の指定講座の拡大に取り組む。

2. 女性が能力を発揮でき、希望に応じて全方位型で活躍できる基盤の構築

女性や若者の活躍なくしては地域未来戦略の推進はなし得ない。また、強い地域経済のためには、固定的な役割分担意識の解消等が必要。

- **女性が能力を発揮し活躍できる場と機会の創出**：産業クラスター形成による地域の雇用創出、女性研究者・技術者向けのネットワーク構築等の取組を推進する。17 分野に必要な女性人材の育成に取り組む自治体を、地域女性活躍推進交付金等を活用して支援する。
- **体力・性別の壁を越える現場環境の整備**：ロボット開発や遠隔操作の導入を促進する。現場のある戦略分野の職場環境の改善に向け、女性用トイレ、更衣室等の整備など好事例を周知する。
- **アンコンシャス･バイアスによる弊害の解消**：女性活躍の場を狭めるアンコンシャス･バイアスの解消を進める。

3. 女性活躍・就業継続のための環境整備と企業等の行動変容

- **仕事と子育て・介護等との両立支援**：子育てや介護等によりキャリアをあきらめることなく、さらに活躍できるような環境整備に向け、家事支援サービスの国家資格（技能検定）創設等による品質・信頼性向上を前提とし、ベビーシッターや家事支援サービス利用に対する税制措置を含む支援策を検討する。離職した女性へのきめ細かな就職支援・職業訓練を行う。
- **ハラスメント対策**：女性起業家へのセクシャルハラスメント等の防止、カスタマーハラスメントを防止するための事業主の措置義務規定の円滑な施行を図る。
- **キャリアアップ、登用促進**：戦略分野等における教育訓練給付金の拡大、非正規雇用労働者等がキャリアアップを目指す環境整備、女性役員登用に関する企業の目標設定等を定めている企業の好事例を周知する。

II. 女性の生涯にわたる健康課題への対応

1. 「女性の健康総合センター」における取組を含めた性差に由来する健康課題の解決の推進

- **データ収集・分析機能の充実**：女性の健康総合センターを始めとするネットワークにおいて、女性の健康に関する科学的エビデンスの創出を強化していくため、データセンターの機能を強化し、データ収集・分析機能を充実させる。
- **診療領域を横断した考え方の整理**：更年期障害に苦しむ方等に対して、適切な診断を通じ専門的医療にアクセスできるよう、関係学会の協力を得ながら診療領域を横断した考え方の整理を行う。
- **女性の健康課題に関するリテラシーの向上**：科学的エビデンスに基づく情報提供を推進するとともに、多様な機会を通じてポータルサイトの認知拡大を図る。また、心身の不調を抱える女性が、自らの情報を活用し円滑な受診につなげるためのツールの開発・活用を検討する。

2. 性差に由来する健康課題に対する生涯にわたる取組の推進

- **保健指導を通じたヘルスリテラシーの向上**：小・中・高を通じた保健に関する指導について、医療関係者等の外部講師の活用を含め充実を図ることにより、ヘルスリテラシーの基礎を培う。
- **こどもの心身の健康に関する取組の推進**：こどもの心身の健康については、ライフステージごとの特性を踏まえつつ、成人期以降の長期的な健康管理を見据えながら、こども家庭庁を中心に関係省庁が連携の上、取組を推進する。
- **職場健診における女性特有の健康課題の問診の実施や受診勧奨**：職場健診における女性特有の健康課題に係る問診の実施や受診勧奨等を推進する。
- **プレコンセプションケアの着実な推進**：「プレコンセプションケア推進５か年計画」に基づき、関係省庁が連携の上、性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めた将来設計（ライフデザイン）や将来の健康を考えて健康管理を行うプレコンセプションケアの取組を着実に進めていく。
- **産後ケアの充実等**：産後ケア事業の質の向上・量の拡大を図る。また、母子健康手帳のデジタル化や記載内容を充実させることなどを通じ、全ての妊産婦が自らの健康状況に目を向けるための環境整備について検討する。
- **女性の運動・スポーツの推進**：女性の運動・スポーツへの参加を促すため、フィットネス業界等の関係業界や学術団体と連携し、女性向けの運動・スポーツプログラムを推進し、「健康インフラ」を構築するとともに、女性の運動・スポーツ実施の重要性に関する社会全体の理解増進を図る。

3. 性差に由来する健康課題に対応するための研究開発・人材育成の推進

- **バイオバンクの利活用を通じた性差に関する研究開発の推進**：バイオバンクにおけるゲノム・オミックス情報や臨床情報等を充実させ、それらを活用した女性の健康や性差に関する研究開発を推進する。
- **研究者に対する性差に関する啓発活動の推進**：性差を考慮した研究提案に係る取組として、研究者の性差に対する認識を深めるための啓発活動を推進する。

４．企業・保険者における対応の推進

- **保険者インセンティブの在り方の検討等**：予防・健康づくりの成果創出に向けた保険者インセンティブの在り方の検討や事業主が保険者と連携して社員の健康づくりを強化する仕組みを構築する。
- **「地域働き方・職場改革」の推進**：地域の中小企業等も巻き込んで、「働き方の課題」等の解決に取り組む自治体の活動を支援する「地域働き方・職場改革」において、職場における女性の健康課題への対応の観点から、参加自治体の取組を一層促進するための施策の充実を図る。

５．法的枠組みの検討

今後切れ目なく政府の取組を進め、社会全体で女性の健康を支える環境を整えるため、わが党が主導しながら、基盤となる法整備を検討すべきである。

III. WPS（女性・平和・安全保障）を踏まえた取組

1. 国内外で WPS を一層推進するための体制強化

- **関係府省庁による取組の着実な実施**：「第３次女性・平和・安全保障に関する行動計画」（以下「行動計画」）に基づく取組を、対外発信を含めて着実に実施する。
- **地方における周知・啓発**：地方公共団体への WPS の周知・啓発を強化する。
- **積極的な発信**：WPS の取組を更に進めるための国内制度（将来的には法整備を含む。）を進め、日本の WPS の取組や貢献を国内外に積極的に示していく。

2. 国際連携を通じた国際社会の平和と安全の促進

- **国際社会における日本のプレゼンスの強化**：国連加盟国最大の WPS フォーカルポイント・ネットワークなどの場を活用し、WPS に関する連携を推進する。
- **防災・災害対応分野におけるリーダーシップの発揮**：日本が主体的に提唱し、国際的に浸透してきた防災・災害対応分野への WPS の適用について、自国の経験や好事例を、アジアをはじめとする他国に共有するとともに、国連の場などで国際的な議論を引き続きリードしていく。
- **国際機関への継続的支援**：ジェンダー分野における日本のプレゼンスを維持するため、WPS を実践する国連女性機関（UN Women）や紛争下の性的暴力担当国連事務総長特別代表事務所（OSRSG-SVC）、国連人口基金（UNFPA）といった国際機関を引き続き支援し、脆弱な状況下にある女性・女児を支援する。
- **マルチステークホルダーとの連携**：各国との協力を一層推進し、マルチステークホルダーとの連携等により、WPS の促進を通じ、安定した国際環境の確保に貢献する。
- **防衛分野における取組**：WPS に関する諸外国との関係強化を推進し、諸外国との知見の共有を通じて国際社会の平和と安定に貢献する。
- **海上保安分野における取組**：二国間、多国間での連携・協力の推進にかかる取組や諸外国の海上保安能力向上支援においてジェンダーの視点を踏まえた取組を進める。
- **女性の視点を導入した技術の国際展開**：オファー型協力を含む ODA や OSA の活用や国際規格化などを通じて女性の視点を導入した技術の国際展開を目指し、世界での災害対応における日本の貢献の可視化につなげる。

3. 国内における WPS の実践と周知・啓発、人材育成

- **防衛分野における取組**：「行動計画」を踏まえ令和６年４月に策定された「防衛省女性・平和・安全保障（WPS）推進計画」に基づき、防衛省一体として WPS を強力に推進し、国民の保護や国際社会の平和と安定に貢献していく。
- **海上保安分野における取組**：海上保安大学校等の教育機関において WPS の現状と取組等にかかる研修を行うとともに、海上保安庁全体の WPS やジェンダーに関する理解を促進する。
- **防災分野における取組**：避難所の運営に女性の視点を取り入れる。避難所運営における固定的な性別役割分担を打破する。
- **消防分野における取組**：「行動計画」を踏まえ、防災・災害対応の取組における女性の参画とエンパワーメントの促進等 WPS の取組を消防庁一体として強力に推進する。
- **災害現場における女性隊員の一層の参画**：緊急消防援助隊として派遣された女性消防隊員が、女性傷病者への寄り添いなどジェンダーの視点を踏まえた対応においても重要な役割を果たしていることを踏まえ、災害現場における女性隊員の参画を一層進める。
- **女性の活動環境の整備**：緊急消防援助隊を含む消防活動において女性が能力を十分に発揮できる活動環境の整備を推進する。
- **国内の様々なアクターへの周知・啓発、人材育成**：NGO、研究者、メディア、企業を含む市民社会と協働した啓発活動を行う。国内の学校や大学を含めた少年・少女、若者への教育的取組を行う。海外の関係機関との連携等を通じて若い世代の人材育成に取り組む。ホームページや SNS を通じた広報活動を強化する。これらの人材育成について必要な財政措置を講じる。

女性活躍推進特別委員会　提言
～女性活躍で拓く、日本の未来～

令 和 ８ 年 ６ 月 ２ 日
自 由 民 主 党 政 務 調 査 会
女性活躍推進特別委員会

はじめに

女性活躍推進特別委員会は、女性初の自由民主党総裁である高市総裁の下、新たな体制で「女性活躍をこれまでにない新たなステージへと引き上げ、日本の更なる成長を達成するための原動力とすること」をミッションとして掲げた。そして、これからの女性活躍の抜本的強化のためには、①「成長戦略 17 分野」、②「女性と健康」、③「ＷＰＳ（女性・平和・安全保障)」及び④「女性と選挙」の４つのテーマが重要であるとの総意を得て、それぞれのテーマについてプロジェクトチームを設置し、議論を積み重ねてきた。

今般、政府の「女性版骨太の方針」、「骨太の方針」、「日本成長戦略」等を見据え、①「成長戦略 17 分野」、②「女性と健康」及び③「ＷＰＳ」の３分野について、政府への提言を取りまとめることとした。

Ⅰ「成長戦略 17 分野」における女性活躍

高市総理の下、現在、政府では、戦略的投資を促進し、更なる我が国経済の成長に向けて国内投資をてこ入れする 17 の戦略分野と、これらの分野への投資を全国に拡大する環境を整備するための８つの分野横断的課題が設定されている。17 の戦略分野への投資には資金だけではなく、人材・土地・エネルギー等が必要であり、また、人材に関しては、各産業を支える理系人材、新しい価値を生み出すイノベーション人材等の不足が指摘されている。イノベーションは、多様な人材の視点があってこそ可能となるところ、更なる活躍が期待される女性、若者、経験豊富な高齢者、障害者など多様な人材の力が不可欠である。

特に、人口の半分を占める女性については、ＯＥＣＤによる学習到達度調査によると、15 歳の段階では、「数学的リテラシー」「科学的リテラシー」については安定的に世界トップレベルを維持しており、ポテンシャルの高い人的リソースであるが、高校、大学等への進学、また就職と段階を踏むにつれて、理系分野、とりわけ理工系学部への進学や、成長戦略を担う理系分野の企業での活躍が少ない[1]。今こそ、17 の戦略分野への徹底的な投資

[1] 大学の理工系学部における女性比率について、理学部 29.4%、工学部 17.9%（令和８年４月６日女性活躍推進特別委員会「成長 17 分野 PT」文部科学省提出資料より引用)。企業における理工系の研究者の女性比率は、さらに低いという試算もある。

による成長戦略を、女性の活躍のステージを飛躍的に上昇させる契機とすべきであり、また、それによってこそ経済成長は可能となる。すなわち、従来の「女性支援」から、女性の活躍が成長戦略の原動力となり、産業構造の変革を起こす時代になっている。

また、上記の８つの分野横断的課題の中には、「人材育成」（未来成長分野に挑戦する人材育成のための大学改革、高等専門学校（以下「高専」という。）等の職業教育充実)、「労働市場改革」(生産性の高い分野への円滑な労働移動や働き方改革を含めた労働市場改革)、「家事等の負担軽減」(子育て･介護等によりキャリアをあきらめなくてもよい環境の整備)といった、女性活躍と親和性の高いテーマも設定されており、この機会を十二分に活用すべきである。

理工系分野における女性の人材育成や活躍が十分に進んでいない状況の根底には、根強い思い込み等が考えられるが、こういった思い込みを払拭していかなければならない。小・中学生段階から将来を見据えることができるよう、大学の学部構成を変え、企業での女性活躍が進むよう行動していくといった確固たるビジョンを示す必要がある。

特に、教育改革については、地域の産業クラスター政策により教育の出口となる具体的な就職の機会の確保と見える化をしつつ、そこで必要とされる人材について、各レイヤーごとの人材育成やキャリパスを念頭に置いて、就職と大学院・大学・専修学校専門課程（以下「専門学校」という。）卒業、大学・専門学校入学と高校卒業、高校入学と中学卒業といった、進路の節目（入口・出口）において、意欲と能力のある女性が諦めることにより、有為な人材を「とりこぼす」ことがないようにすべきである。加えて、大学での学び直しや大卒一括採用の見直し、意欲のある者について官民、国内外等様々な就業の経験を通じて、例えばテクノロジーのほか財務、語学等多様な能力を持つ人材や多様なテクノロジーを統合してマネジメントを行うことができる創造的な人材として育成されるという視点も重要である。さらに、自然科学のみならず、人文・社会科学を含めあらゆる「知」を結集し、社会変革をもたらす、「総合知」の創出も重要である。

労働市場改革については、希望に応じ女性も男性も活躍できる働き方に見直すため、現行制度下で各企業等において可能な対応の徹底、家庭と仕事の両立に向けた育児休業の取組促進、男性の子育て参画や多様な働き方の実現等のほか、家事等の支援等により、希望するより多くの女性が労働市場に参入できる働き方を推進するとともに、就業後のキャリアプランを見直し、企業における管理職層の増加、更に役員への登用により女性の意思決定過程への参画拡大を進めるなど、就業継続、意思決定層への女性の参画を強力に進めていくことが必要である。

また、誰もが能力を発揮できる職場づくりのためには、「体力」、「経験や勘」に依存せず、機械化、オペレーションの標準化等へ転換するという視点も重要であり、それにより、これまでバックオフィスに偏りがちであった今現に働いている女性などをスピード感を持って現場や技術・研究領域へ移行させる、職種ごとに見た男女の「就業状況の非対称性」の是正の実現にもつながる。

さらに、現在、特に女性や若者の人口が地方部から都市部へ流出しているが、「地域未来戦略」を推進し、地域ごとの産業クラスターの戦略的形成や地場産業の成長を通じた「強い地域経済」を構築することで、官民投資及び付加価値の増大、地方部の人材力強化により、女性や若者が活躍できる場を創出することが重要である。

加えて、「強い地域経済」の構築のためには、固定的な性別役割分担意識等の解消や地域における出産、医療提供体制の維持・確保など生活環境の維持・向上が必要であり、女性や若者の活躍なくしては「地域未来戦略」の推進は成しえない。女性や若者が、地域の企業に魅力や希望を感じ、選ぶこととなるよう、地域の企業が積極的に取り組み、それにより、地域の企業での就業、地域での定着につなげていくことこそが、企業のみならず、地域、ひいては我が国全体にとって必要である。

Ⅱ　女性の生涯にわたる健康課題への対応

女性の健康は、個人の生活の質の問題にとどまらず、社会の支え手としての中核を担うものであり、将来にわたる社会全体の持続的成長を支える基盤である。高市総理は、所信表明演説において、長年にわたり女性の生涯を通じた健康課題に取り組んできたことに言及し、性差に起因する健康課題への対応を一層加速させる決意を表明した。就任以降は「攻めの予防医療」を掲げ、「攻めの予防医療に向けた性差に由来するヘルスケアに関する副大臣等会議」を開催するなど、女性の健康課題の解決に向けた取組が高市政権の下で着実かつ迅速に進められている。

世界に目を向けると、世界経済フォーラムの「2026 年版　ウィメンズ・ヘルス・インベストメント・アウトルック」が示すとおり、女性の健康分野への民間医療投資は６％であり、女性特有の健康課題は投資の空白地帯として扱われてきたが、その解決が医療・ヘルスケア産業の新たな成長機会であることが国際的にも認識されつつある。

また、日本においては、女性の健康課題による経済損失は年間 3.4 兆円規模にのぼると試算されており、月経随伴症状、更年期症状などが就労継続やキャリア形成に与える影響は依然として大きい。

これらを踏まえ、今こそ、女性の健康課題を構造的な問題と捉え、生涯を通じた健康を確保することで将来の社会の支え手を確保していくとともに、「国家の成長戦略の中核」へと位置づけ直すために、教育、医療、産業、労働、地域等を横断した包括的な政策パッケージを構築すべきである。

Ⅲ　ＷＰＳを踏まえた取組

ＷＰＳ（Women, Peace and Security：女性・平和・安全保障）は、紛争の予防から紛争後の平和構築に至るまでの意思決定の全ての段階において、女性の平等で完全な参画を得ることによって、より持続可能な平和に近づくという考え方である。

今日の国際社会は、いくつもの地域紛争に直面し、気候変動や自然災害の影響を受けるなど、その不確実性が増している。紛争下や自然災害下においては、脆弱な立場にある女性や女児がより危険な状況に置かれており、女性の人権をめぐる状況は一層厳しいものとなっている。

こうした状況だからこそ、ＷＰＳを実践し、予防、女性の参画、女性の権利保護、ジェンダーの視点に立った人道支援を行っていくことが、これまでになく重要となっている。

また、女性が参加した和平合意はより長期間持続するという研究成果は、あらゆる意思決定プロセスにおいて女性の意見が反映されることの重要性を示すものである。日本は、開発途上国の女性・女児に対し、平和構築及び復興プロセスに参画するための能力強化を支援してきている。

日本は、国際社会において特に近年、ＷＰＳに関する取組を一段と強化した。2023 年のG7 広島サミットや外相会合の成果文書においてＷＰＳを盛り込むとともに、国連の場を含め様々な機会においてＷＰＳを取り上げるなど、ＷＰＳを主要外交政策の一つとして積極的に推進してきた。

同時に、日本は、防災・災害対応分野にＷＰＳの考え方を適用する意義についても主体的に提唱してきた。その結果、ＷＰＳを防災に適用する重要性についても国際的な認識が一層浸透してきたと言える。

また、ＷＰＳに関する国連安全保障理事会決議第 1325 号が採択されてから 25 周年の節目にあたる 2025 年、日本は国連のＷＰＳフォーカルポイント・ネットワークの共同議長国を務め、東京での首都レベル会合や国連総会ハイレベルウィーク中の閣僚級行事などの主催を通じ、国際社会におけるＷＰＳの議論を牽引し、ＷＰＳコミュニティの輪を広げることに貢献した。

このような積極的な取組により、国外のＷＰＳ関係者からも日本は防災を含むＷＰＳを積極的にリードしているとの高い評価を得ている。こうした成果を礎として、日本政府は、引き続き主要な外交政策の一つとしてＷＰＳを促進し、国内外の平和と安定に積極的に貢献していくべきである。

国内的には、日本政府は、「第３次女性・平和・安全保障に関する行動計画（2023–2028 年度)」（以下「行動計画」という。）に基づき、様々な取組を実施している。特に日本は、多数の大規模自然災害に見舞われ、それを乗り越えてきた経験から、国内外の防災・災害対応においても、ジェンダーの視点をあらゆる段階に取り入れる取組を「行動計画」に入れ込んで取り組んでいる。さらに、自国の経験や好事例を、アジアを始めとする他国に共有することにより、防災・災害対応に関する国連の場などにおけるＷＰＳに係る国際的な議論を引き続きリードしていくべきである。

また、高市政権の成長戦略においても、17 分野の一つとして「防災・国土強靭化」があげられており、防災技術・産業の成長においてもＷＰＳの視点は重要である。

さらには、現下の安全保障環境を踏まえると、住民避難や在外邦人の退避を含む国民保護に関する計画や各種訓練などにもＷＰＳの視点を反映していく必要がある。

ＷＰＳに関する国内外のこれまでの成果をいかに定着、深化させていくかが喫緊の課題であり、ＷＰＳについての日本の取組を積極的に発信し理解を深めると同時に、ＷＰＳの考え方を実践していくために、地方自治体、市民社会やアカデミアといったあらゆるアクターとの連携を深めることも重要である。また、若い世代のＷＰＳに対する関心や実践に期待するところは大きく、次世代に対する教育や人材育成に配慮すべきである。

このような日本政府のＷＰＳの取組を踏まえ、2023 年度以降の「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」においてもＷＰＳが盛り込まれている。これらを踏まえ、今こそ、女性の声があらゆる意思決定に反映されることを目指し、国内外で引き続きＷＰＳを推進し、我が国として積極的に取り組んでいく必要がある。

以上、「成長戦略 17 分野」における女性活躍、女性の生涯にわたる健康課題への対応、ＷＰＳを踏まえた取組、これらを推進することが、今までの女性政策の延長線上ではない、更なる女性活躍に向けたブレークスルーとなることから、政府の「女性版骨太の方針」、「骨太の方針」、「日本成長戦略」等において、これら３つを重点施策として以下に掲げる必要な取組を盛り込み、政府を挙げて推進するよう、提言する。

要望事項

Ⅰ　「成長戦略 17 分野」における女性活躍

１　「文理の壁」打破と各領域（カテゴリー）での女性活躍に向けた人材育成

（１）「イノベーション」「スペシャリスト」「フロントライン」を担う女性人材及び「マネジメント」能力を併せ持つ女性人材の育成

○「理工系女子人材の倍増」

「理工系女子人材の倍増」に向け、大学の工学系学部の女子学生数割合について、直近の状況（2025 年、18%）から 2040 年に 36%への倍増を目指す。このため、戦略分野への学部等の新設・転換の推進や理工系への進路選択のための取組などを進めること。

○大学・高専における戦略分野への学部等の新設・転換の推進

将来の社会・産業構造の変化等を踏まえ、大学における理工・デジタル系人材育成の強化や文理分断からの脱却を図る。このため、成長分野への学部転換等の促進、文系学部も含めた大学全体としての数理・データサイエンス・ＡＩ教育の高度化の推進に取り組むこと。

地域の産業や社会に必要な科学技術人材の育成を一層促進する。このため、実践的技術者教育を担う高専の新設等を促進すること。その際、積極的な周知活動や多様性に配慮した入学者選抜等を通じ、女子学生の確実な確保を進めること。

新しい産学連携の形として、産業界でのニーズに応じて活躍できる人材を育成する。このため、産学が協力して設置・運営する学位の授与を行う教育プログラムについて、モデル事例の支援状況を踏まえ、運用を開始すること。

○大学等における理工系学部に入学する女性を増加させる取組

女性の割合が低い分野において大学への入学者の多様性を確保し、女性の有するポテンシャルを十分に発揮できるようにすることは、大学の教育研究の質を向上させ、ひいては成長 17 分野を始め当該分野の人材育成を強化する観点から重要である。このため、大学入学者選抜において、理工系分野の女性など入学者の多様性を確保する観点から対象になると考えられる者に関する選抜の実施等に積極的に取り組む大学等に対して、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金による支援を行うこと。

理工系大学院について、科学技術人材の育成に向けて、女性の理工系進路選択を促進し、理工系大学院への女子学生を増加させるための取組を行う大学院等に対して支援すること。

○専門高校・専門学校における人材育成

地域産業や社会の課題を解決できる人材を育成するため、地域の産業界と連携・協

働した職業教育や先端分野の専門的な指導を通じた工業、農業等の専門高校の機能強化・高度化に資する取組を支援すること。

専門学校において、ＡＩ・デジタル技術等の活用を始めとする生産性の高い人材を育成するための教育への転換を図っていく観点から、産業界や地域のニーズを踏まえた人材、労働生産性が高い人材、地域を支える人材などを育成する専門学校の教育環境を整え、教育の質の向上を促すための支援を行うこと。

○「総合知」と優れた理系人材を生み出す高校教育改革

理数系素養を身に付け、自ら問いを立て、解決する研究を行う高等教育を見据えて、文理の区分にとらわれない学び、科学的思考力の育成等を行うなど、文理横断的な学びに取り組む高等学校を支援すること。

スーパーサイエンスハイスクール（SSH）支援事業により、先進的な理数系教育の実施による科学技術人材の育成・教育課程の研究開発に取り組む高等学校への支援を推進すること。

○女子児童・生徒、保護者、教員等を対象とした理系分野に対する興味・関心の喚起

女子生徒の理工系分野への進学を促進するため、女子中高生の理系進路選択支援プログラムにより、産学官・地域一体となって、女子児童・生徒、保護者及び教員を対象として理工系分野に対する興味・関心を喚起するとともに、次世代科学技術チャレンジプログラム（STELLA）等を通じて、その意欲・能力を伸長する地域における取組を支援し、取組の成果等を全国に展開すること。

学校における、女子生徒の多様な進路選択を支えるための取組の充実を図りつつ、管理職の性別構成が児童生徒の意識に影響を与え得ることを踏まえ、校長、教頭などへの女性の登用を推進すること。

（２）地域産業を担う女性人材育成基盤（プラットフォーム）の構築

○産学が連携した人材育成

大学を活用した地方創生の取組を推進するとともに、地域に不可欠な女性人材が能力を開発・発揮できるよう、人材育成機能の確保を図る。このため、大学を核とした地域の女性人材育成等のための連携基盤（地域構想推進プラットフォーム）の整備促進や、推進役となるコーディネーターの活用等を通じた大学間・産学官連携において行われるインターンシップ等のキャリア形成支援に関する取組の強化等を行うこと。

地域における産業需要や人口動態を踏まえた戦略的な産業人材育成を進める観点から、地域ごとに、地域人材育成構想会議を開催し、産業界・教育界・労働界等が連携した具体的な人材育成を横断的に進めること。

○地域経済におけるＡＩ・デジタルの担い手育成

戦略分野を始めとし、地域産業にＡＩを始め理工・デジタル系人材の担い手が一層求められることを踏まえ、理工系分野の大学・高専生、教員等に占める女性割合の向

上を図る。このため、最先端の科学技術を学ぶ機会や理工系のロールモデルに触れる機会を早い段階から継続的に提供するため、女子中高生の関心を醸成し、意欲・能力を伸長するための産学官・地域一体となった取組や、包摂性に配慮した情報活用能力向上に係る教材開発を推進すること。また、大学上位職への女性登用や若手女性研究者支援を促進すること。さらに、起業のジェンダーギャップを解消するため、女性起業家との交流等の機会等を創出すること。

（3）戦略分野等への転換を希望する女性人材の育成

○戦略分野等への就業促進

戦略分野等への転換を希望する女性の人材育成・就業促進なども対象とし、17 の戦略分野など成長分野のニーズに対応したリ・スキリングを推進する。このため、大学等における社会人のための教育プログラムの開発や全学的な体制整備等を行うこと。

成長分野等に必要な人材の育成に向けた訓練機会を創出する。このため、産業界等と連携して必要とされる人材像やスキルの把握、訓練の重点分野に係る中期的な方針等の策定、地域の産官学の連携のもと、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等を行うこと。

エネルギーなどの戦略分野等における人材育成・確保を加速化する。このため、戦略分野の業界団体と協働した人材育成プロジェクトの実施や、業界団体による人材開発支援助成金の活用の促進等に取り組むこと。

戦略分野等における教育訓練給付金の指定講座の拡大に取り組むことで個人の職業能力開発支援を進めること。このほか、企業の人材育成に資するため、在職者に対する訓練の実施にも取り組む。

2　女性が能力を発揮でき、希望に応じて全方位型で活躍できる基盤の構築

○女性が能力を発揮し活躍できる場と機会の創出

産業クラスターを形成し、地域における雇用を創出し、維持すること。その形成に当たっては、産業界の需要を踏まえた大学、高専等の産業人材育成の推進等を行うこと。

各戦略分野の女性の若手研究者・技術者向けの研修会・講演の開催やネットワーク作り等就業継続や新規参入にも資する取組を推進すること。

地域において、地域未来戦略における産業クラスターの形成や 17 の戦略分野に必要となる女性人材の育成・就業や役員・管理職への登用の取組が重要である。このため、こうした取組を経済団体、企業、大学等と連携して取り組む自治体を、地域女性活躍推進交付金等を活用して支援すること。

○体力、性別の壁を越える職場環境の整備

女性が体力面・筋力面で不安を招く業務が含まれる戦略分野において、女性にとっても働きやすい職場環境の整備を図る観点から、ロボットの開発や遠隔操作の導入を促進すること。

現場での業務が含まれる戦略分野や交替制勤務、深夜勤務、その他の不規則な勤務体系も含む戦略分野における職場環境改善に向け、女性用のトイレ、更衣室、勤務時間に合わせ 24 時間対応可能な事業所内託児所の整備などを企業の好事例の周知等を通じて促進すること。

○女子学生に対する戦略分野企業等からの情報発信

防衛産業分野においては、女性向けの採用パンフレットの作成や企業見学等関連産業の魅力についての官民一体となった広報活動の展開、企業と大学が連携した女性エンジニア養成プログラムの開催、理工系専攻の女子学生に対する企業独自の奨学金の支給などが行われている。こうした好事例を他の戦略分野を含めた企業へ共有すること。

○アンコンシャス・バイアスによる弊害の解消

産業分野や職種によっては、特定の性別を結びつけるという無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が、女性活躍の場を狭める要因となり得る。さらに、地域によっては、こうした状況が色濃く残っている地域があることを踏まえ、こうした弊害の解消に向けた取組を進めること。

○好事例の横展開

建設業界の先行事例を始め、戦略分野等における女性活躍に向けた各業界、各企業、各省庁の取組は、他業界等においても参考となり得るため、これら好事例を収集し、他の戦略分野に関連する業界等に広く周知すること。

3　女性活躍・就業継続のための環境整備と企業等の行動変容

○仕事と子育て・介護等との両立支援

これまでも政府は、柔軟な働き方を実現するための企業による取組の拡充など仕事と子育て・介護等との両立を進めるための様々な取組を行ってきたところであるが、日本成長戦略における戦略 17 分野を始めとした労働需要が高まっているところ、こうした成長分野を始めとした様々な分野で働く方々が子育てや介護等によりキャリアをあきらめることなく、さらに活躍できるような環境整備が必要である。このため、これまでの取組に加え、必要とされる方が家事支援サービスやベビーシッターを安心して利用することができるよう、例えば、家事支援サービスの国家資格（技能検定）の創設等による品質・信頼性の向上を前提として、サービスの利用に対する税制措置を含む支援策を検討すること。

仕事と子育て等とを両立しながら働き続けることができる環境整備を進めるとともに、子育て等により離職した女性に対する再就職についても、きめ細かな就職支援や子育て中の女性も参加しやすい職業訓練コースの提供等による支援を推進すること。

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブや特別研究員ＲＰＤ（Restart

Postdoctoral（RPD）Research Fellowships）により、出産・子育て等のライフイベントに関わらず研究を継続できるよう、両立や復帰に向けた環境整備の取組を強化すること。

女性研究者等が出産・子育て等で研究活動に支障を来さず能力を発揮できるよう、大学における保育所等の設置促進に向け、現状を把握すること。

〇企業による仕事と健康課題の両立支援

令和７（2025）年に改正された女性活躍推進法の基本原則において、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われなければならない旨が明確化されたことを踏まえ、各職場の状況に応じ、職場における女性の健康支援に係る取組が進むよう、一般事業主行動計画に位置付けた取組の促進、積極的に女性の健康課題に対する取組を行っている企業を評価する仕組みである「えるぼしプラス」認定の取得促進、ホームページ等による企業の事例の周知等を図ること。

〇企業による働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現

勤務時間、勤務地、職務・職種を限定した「多様な正社員」制度について、専門家による導入支援、好事例の周知やセミナー等を実施すること。

柔軟な働き方を選択できるフレックスタイム制について、制度の導入時における適切な労務管理を徹底するため、パンフレットや説明会等による周知を図ること。

〇ハラスメント対策

女性活躍等を阻むハラスメントは決して許されるものではなく、女性起業家へのセクシュアルハラスメントを含めたハラスメントの防止に向けた、相談窓口設置やネットワーク形成のほかベンチャーキャピタルに対するコンプライアンス管理の体制確保のための業界団体周知等の取組を進めるとともに、令和７（2025）年に改正された労働施策総合推進法において、カスタマーハラスメントを防止するための事業主の雇用管理上の措置義務等が規定されたことを踏まえ、改正法の円滑な施行を図ること。

〇待遇改善、正社員転換等

同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けて、見直しを行った「同一労働同一賃金ガイドライン」等の周知を徹底するとともに、施行状況の積極的な確認等により短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律等の履行確保を図ること。

〇キャリアアップ、登用促進

戦略分野等における教育訓練給付金の指定講座の拡大に取り組むことで個人の職業能力開発支援を進めること。（再掲）

非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指す環境の整備を引き続き図ること。

企業における意思決定過程への女性の参画拡大に向け、女性役員の登用に関し、企

業において目標設定や行動計画を策定している企業の好事例を企業や経済団体等に周知すること。

Ⅱ　女性の生涯にわたる健康課題への対応

1　「女性の健康総合センター」における取組を含めた性差に由来する健康課題の解決の推進

○　ＡＭＥＤや関係省庁などの各種研究事業を活用しながら、女性の生涯にわたる健康課題に関わる研究等を推進するとともに、女性の健康総合センターを始めとするネットワークにおいて、女性の健康に関する科学的エビデンスの創出を強化していくため、データセンターの機能を強化し、政策立案のみならず民間でのデータ利活用も見据えて、データ収集・分析機能を充実させること。

○　更年期障害に苦しむ方や、中高年期の女性に起こる症状に対して、適切な診断を通じ専門的医療にアクセスできるよう、関係学会の協力を得ながら診療領域を横断した考え方の整理を行うこと。加えて、研修等を通じて、診療領域を横断した共通的な考え方を医療機関に周知するとともに、更年期世代の女性の健康課題に対応できる医療機関を見える化する方策を検討すること。

○　女性の健康課題に関するリテラシーを向上させるために、ポータルサイトにおいて科学的エビデンスに基づく情報提供を推進するとともに、多様な機会を通じてポータルサイトの認知拡大を図ること。また、心身の不調を抱える女性が、自らの情報を活用し円滑な受診につなげるためのツールの開発・活用を検討すること。

2　性差に由来する健康課題に対する生涯にわたる取組の推進

（1）ライフステージごとのリテラシー向上と行動変容のための取組

○　小・中・高を通じた保健に関する指導について、医療関係者等の外部講師の活用を含め充実を図ることにより、生涯にわたり自らの健康や環境を適切に管理・改善していくための資質・能力（ヘルスリテラシー）の基礎を培うこと。あわせて、女性の健康についてはその心身の状態が人生の各段階に応じて大きく変化するという特性を踏まえ、大学・専門学校等の在学時を含む成人期以降もリテラシーを向上させる取組を進めていくとともに、女性の健康課題に関する地域の取組を後押しすること。

○　こどもの心身の健康については、ライフステージごとの特性を踏まえつつ、成人期以降の長期的な健康管理を見据えながら、こども家庭庁を中心に関係省庁が連携の上、

取組を推進すること。

○　性と健康の相談センター事業において、思春期、妊娠、出産等のライフステージに応じた相談支援等を継続的に実施すること。

○　職場健診の標準的な問診票に、女性特有の健康課題に関する質問が令和８年４月に追加されたことを踏まえ、事業主や健診実施機関に対して、女性特有の健康課題に係る問診の実施を働きかけ、その結果を受けた職場環境の整備について周知・支援を行うとともに、健診実施機関による問診結果を踏まえた必要な情報提供や専門医への受診勧奨等を推進すること。

○　妊産婦の個々の状況に応じ、妊婦健診等における指導に基づく母性健康管理措置等が取られるよう、企業や女性労働者へ周知徹底等を図ること。

○　令和７（2025）年に改正された女性活躍推進法の基本原則において、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われなければならない旨が明確化されたことを踏まえ、各職場の状況に応じ、職場における女性の健康支援に係る取組が進むよう、一般事業主行動計画に位置付けた取組の促進、積極的に女性の健康課題に対する取組を行っている企業を評価する仕組みである「えるぼしプラス」認定の取得促進、ホームページ等による企業の事例の周知等を図ること。

○　将来の骨粗しょう症や骨盤底筋群の弱化による尿失禁等の疾病を予防するため、若い年代からの健康意識を高め、健康づくりの取組を推進するとともに、１に掲げる、関係学会の協力を得た診療領域を横断した考え方の整理等により、更年期から老年期までの女性の健康課題の解決を進めること。

（２）母子保健における取組

○　「プレコンセプションケア推進５か年計画」に基づき、関係省庁が連携の上、性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めた将来設計（ライフデザイン）や将来の健康を考えて健康管理を行うプレコンセプションケアの取組を着実に進めていくこと。

　また、プレコンセプションケアの取組を進めるに当たっては、教育機関における取組と相補的に進めるとともに、企業においてライフステージに応じた健康課題に関する知識が身に付けられるよう普及啓発を図ること。なお、我が国のプレコンセプションケアの概念は、ＷＨＯの定義より広い独自のものであることに留意し、発達段階に

応じ「こどもの健康」の一環として必要な取組を実施すること。

○　政府の「第６次男女共同参画基本計画」においても、継続的に産後ケア事業の運用改善に取り組むとされていることを踏まえ、質の向上・量の拡大を図ること。また、母子健康手帳のデジタル化や記載内容を充実させることなどを通じ、全ての妊産婦が自らの健康状況に目を向けるための環境整備について検討すること。

（３）スポーツ分野における取組

○　男性と比較した運動・スポーツ実施率の低さや、全ての世代の中で 30 代から 40 代女性の体力低下が著しいことを踏まえ、女性の運動・スポーツへの参加を促すため、フィットネス業界等の関係業界や学術団体と連携し、女性向けの運動・スポーツプログラムを推進し、「健康インフラ」を構築するとともに、女性の運動・スポーツ実施の重要性に関する社会全体の理解増進を図ること。

○　女性アスリートの健康課題解決に向けて、相談窓口の設置や医・科学サポートを活用した取組を推進するとともに、女性アスリート及び指導者に対する普及啓発を促進すること。さらに、女性アスリートの妊産期、産後期における競技継続及び競技復帰を支援し、健康に競技活動を継続できる環境整備を推進すること。

○　中央競技団体における女性理事の目標割合 40%の達成に向けた取組を促進すること。

３　性差に由来する健康課題に対応するための研究開発・人材育成の推進

○　バイオバンクにおけるゲノム・オミックス情報や臨床情報等を充実させ、それらを活用した女性の健康や性差に関する研究開発を推進すること。

○　性差を考慮した研究提案に係る取組として、研究者の性差に対する認識を深めるための啓発活動を推進すること。

○　ＡＭＥＤの研究事業において、研究提案書の記載や評価における性差考慮に係る統一的なルールの策定や、性差に由来する健康・医療上の課題に関する研究公募枠の充実等に取り組むこと。

○　働く女性の健康領域について、国内外の研究を体系的に収集・評価して有効性等の根拠と推奨を示した医学会による指針を作成すること。あわせて、指針を拡充するために、指針の作成過程で明らかとなったエビデンス不足領域に対し、重点的に研究開

発を推進し、当該指針も参考にした科学的根拠に加え、費用対効果等の経済的根拠を備えたサービスの開発と社会実装を後押しし、エビデンス創出と指針更新、社会実装が相互に高まる好循環を目指すこと。

○　医学教育の段階から、性差を考慮した医療に関する教育を積極的に行うため、「医学教育モデル・コア・カリキュラム」の次期改訂に向けて、医師養成課程において、性差を考慮した医療に関する教育を充実するための検討を進めるとともに、大学における取組事例の周知を行うこと。

４　企業・保険者における対応の推進

（１）予防・健康インセンティブを通じた、企業・保険者における健康投資の加速

○　データの集積・活用の推進を通じて、ＡＩによる健康課題の分析や効果的な保健事業の選択肢の提示等を可能とする「予防医療モデル」の発展・精度向上を図るとともに、データヘルスを基盤とした当該モデルを活用した保険者による予防・健康づくりの成果創出を促すため、保険者へのインセンティブの在り方を検討し、あわせて事業主が保険者と連携して社員の健康づくりを強化する仕組み（コラボヘルス）を構築すること。

（２）インセンティブ・支援や地域の関係者との連携を通じた、中小企業における健康経営、女性の健康課題対策の強化

○　地域の中小企業等も巻き込んで「働き方の課題」等の解決に取り組む自治体の活動を支援する「地域働き方・職場改革」において、職場における女性の健康課題への対応の観点から、地域の中小企業等における性差に由来する健康課題への対応の推進に向けて、参加自治体の取組を一層促進するための施策の充実を図ること。

○　地域では健康経営に対する理解が十分に広がっていないことから、地域の経営支援機関と健康づくり支援機関の連携強化により、中小企業における女性の健康課題を含む健康経営の取組を支援するとともに、引き続き企業や経営支援機関を対象とした女性の健康サポートデスクを設置し、フェムテックの活用や中小企業における女性の健康課題を含む健康経営への取組をより促進すること。さらに、地域で健康経営コンサル等を行っている民間事業者を活用し、地域の課題に応じた健康経営の推進を図ること。

（３）ヘルスケア産業の創出・振興

○　相互運用性や情報セキュリティを確保したＰＨＲ（Personal Health Record）デー

タ流通基盤の設計・開発を進めるとともに、地域の医療機関・薬局・介護事業所・健診機関等の関係者と、当該基盤を活用したＰＨＲ活用のフィールド実証を実施すること。

○　フェムテック分野等において、アカデミアを中心とした予防・健康づくりに対する効果のエビデンス構築のための研究を支援するとともに、エビデンスに基づくサービス開発を行う事業者の支援を実施すること。

５　法的枠組みの検討

○　今後切れ目なく政府の取組を進め、社会全体で女性の健康を支える環境を整えるため、わが党が主導しながら、基盤となる法整備を検討すべきである。

Ⅲ　ＷＰＳを踏まえた取組

１　国内外でＷＰＳを一層推進するための体制強化

○　国内の関係府省庁においてＷＰＳ担当官を明確に位置づけ、「行動計画」に基づく取組を、対外発信を含めて着実に実施していくこと。

○　地方公共団体へのＷＰＳの周知・啓発を強化すること。ＷＰＳの取組を更に進めるための国内制度（将来的には法整備を含む。）を進め、日本のＷＰＳの取組や貢献を国内外に積極的に示していくこと。

２　国際連携を通じた国際社会の平和と安全の促進

（１）国際社会における日本のプレゼンスの強化

○　国連加盟国最大のネットワークであるＷＰＳフォーカルポイント・ネットワークなどの場を活用し、ＷＰＳに関する連携を推進すること。

○　日本が主体的に提唱し、国際的に浸透してきた防災・災害対応分野へのＷＰＳの適用について、自国の経験や好事例を、アジアをはじめとする他国に共有するとともに、国連の場などで国際的な議論を引き続きリードしていくこと。

○　ジェンダー分野における日本のプレゼンスを維持するためにも、ＷＰＳを実践する国連女性機関（ＵＮ　Ｗｏｍｅｎ）や紛争下の性的暴力担当国連事務総長特別代表事務所（ＯＳＲＳＧ－ＳＶＣ）、国連人口基金（ＵＮＦＰＡ）といった国際機関を引き続き支援し、脆弱な状況下にある女性・女児を支援すること。

○　各国との協力を一層推進し、マルチステークホルダーとの連携等により、ＷＰＳの促進を通じ、安定した国際環境の確保に貢献すること。

（２）防衛・海上保安分野における諸外国とのＷＰＳ連携強化

○　防衛分野において、ＷＰＳに関する諸外国との関係強化を推進し、諸外国との知見の共有を通じて国際社会の平和と安定に貢献すること。

・諸外国との共同訓練や演習等にジェンダー視点の取組を取り入れるなど。

○　海上保安分野において、二国間、多国間での連携・協力の推進にかかる取組や諸外国の海上保安能力向上支援においてジェンダーの視点を踏まえた取組を進めること。

（３）女性の視点を導入した技術の国際展開

○　女性の視点が導入された技術を、海外展開につながる成長投資とし、世界での災害対応における日本の貢献の可視化につなげること。

・オファー型協力を含む政府開発援助（ＯＤＡ）や政府安全保障能力強化支援（ＯＳＡ）に活用すること。

・国際規格化に取り組み、世界での災害対応における日本のＷＰＳリーダーシップに貢献すること。

３　国内におけるＷＰＳの実践と周知・啓発、人材育成

（１）防衛・海上保安分野における取組

○　「行動計画」を踏まえ令和６年４月に策定された「防衛省女性・平和・安全保障（ＷＰＳ）推進計画」に基づき、防衛省一体としてＷＰＳを強力に推進し、国民の保護や国際社会の平和と安定に貢献していくこと。

・ジェンダー視点を取り入れた業務・活動の基盤を一層拡充するための全隊員に対する教育を通じた防衛省全体の意識改革。

・ジェンダー・アドバイザー等の育成・配置を通じたＷＰＳ推進体制の整備。

・国際イベントの実施や女性のエンパワーメント支援を含む諸外国、機関等との連携。

・ＷＰＳハンドブックの作成。

・防災演習や国民保護訓練を始めとする自衛隊の活動へのジェンダー視点の反映等。

○　海上保安分野において、海上保安大学校等の教育機関においてＷＰＳの現状と取組

等にかかる研修を行うとともに、海上保安庁全体のＷＰＳやジェンダーに関する理解を促進すること。

・女性職員による意見交換や女性職員の採用拡大に対応した施設等の整備を含む職場環境の改善を一層促進すること。

（２）防災・消防分野における取組

○　避難所の運営に女性の視点を取り入れること。

・平時からの防災に関する意思決定や発災時のオペレーションの総合調整・判断の現場における女性の参画をさらに進めること。

・地域防災計画を作成する地方防災会議の女性委員や、災害対策本部の本部員における女性職員の割合の増大について、地方公共団体の取組を促進すること。

・地域住民による避難所運営において、リーダーとなる女性の育成を進めること。

・ハラスメント行動及びその対策について検討を深め、研修等を通じて周知を図ること。

○　避難所運営における固定的な性別役割分担を打破すること。

・平時の訓練・研修から意識の変革につながる取組を地方公共団体に促すこと。

・防災訓練において、避難所他における性別役割分担のあり方について、見直しのためのワークショップを実施すること。

・女性の視点を活かした防災技術の研究開発、商品化、公共調達を含む社会実装に取り組むこと。

○　「行動計画」を踏まえ、防災・災害対応の取組における女性の参画とエンパワーメントの促進等ＷＰＳの取組を消防庁一体として強力に推進すること。

・女性消防吏員の増加を図るべく、各消防本部における採用試験の女性応募者の確保。

・女性を含め全ての吏員・団員が比較的に容易に取り扱える小型・軽量化された資機材の整備を含むソフト・ハード両面からの働きやすい職場環境づくり。

・研修等の充実による人材育成及び職域拡大。

・女性の消防団への入団促進に重点をおいた広報など女性をターゲットとした広報を一層促進すること。

○　緊急消防援助隊として派遣された女性消防隊員が、女性傷病者への寄り添いなどジェンダーの視点を踏まえた対応においても重要な役割を果たしていることを踏まえ、災害現場における女性隊員の参画を一層進めること。

○　緊急消防援助隊を含む消防活動において女性が能力を十分に発揮できる活動環境の整備を推進すること。

・トイレや授乳他女性専用施設・設備の整備。

・小型・軽量化された救助資機材の整備。

（３）国内の様々なアクターへの周知・啓発、人材育成

○　ＮＧＯ、研究者、メディア、企業を含む市民社会と協働した啓発活動を行うこと。

○　国内の学校や大学を含めた少年・少女、若者への教育的取組を行うこと。

○　海外の関係機関との連携等を通じて若い世代の人材育成に取り組むこと。

○　ホームページやSNSを通じた広報活動を強化すること。

○　上記人材育成について必要な財政措置を講じること。