

【通し番号111】

地域における男女共同参画促進に関する実践的調査・研究

平成31年度概算要求額 4,922千円

(30年度予算額 4,922千円)

事業概要・目的

○男女共同参画社会基本法では、国は、地方公共団体の実施する施策及び民間の団体が行う活動を支援するため、情報提供その他必要な措置を講ずることとされています。

27年12月に策定した第4次男女共同参画基本計画では、地域における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図り、地域活動における男女共同参画を推進することとしています。

また、男女共同参画社会の形成を促進するためには、国の取組はもとより、地方公共団体、民間団体、国民各界各層が有機的な連携を保ちつつ、取組を展開することが重要です。

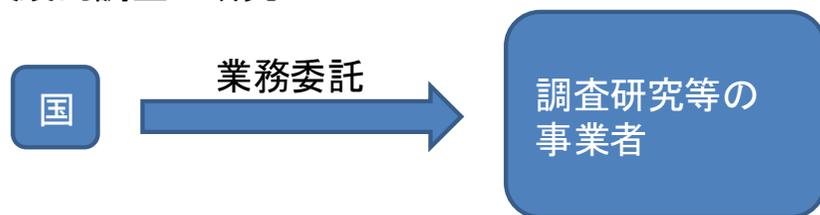
このため、国、地方公共団体、民間団体、国民各界各層が意見交換等を行い、男女共同参画社会づくりに向けた取組の気運を醸成します。

事業イメージ・具体例

○地域における男女共同参画促進に関する実践的調査・研究
女性の参画が進んでいない自治会や自主防災組織等、地域に根差した組織・団体の実態把握や、女性の参画が進まない要因や課題等の分析、就業している男女等、多様な住民が参加しやすい地域活動の在り方の検討等、男女共同参画の視点からの地域における課題等について調査・研究を行います。

資金の流れ

○実践的調査・研究



期待される効果

男女共同参画社会づくりについて、全国的に理解が促進され、国、地方公共団体、民間団体、国民各界各層が連携を保ちつつ、多様な取組が展開されます。

また、男女共同参画行政に関する施策の効果的な推進方法や、国や各主体が抱えている課題等について、相互の間で情報の共有が進み、国が効果的に施策を推進できるようになるとともに、全国各地において、男女共同参画社会の形成の促進に向けた気運が醸成され、取組が一層強化されます。

5 - 1 女性の活躍推進のうち

女性が変える未来の農業推進事業

<対策のポイント>

地域の農業界を牽引するリーダーとなりうる女性農業経営者の育成を支援します。また、農業界で女性が能力を発揮し活躍できる環境整備を促進するため、意欲ある経営体での実証及び効果の検証等を行い、女性にとって魅力ある職業として農業が選択されることを目指します。

<政策目標>

農業法人の役員に占める女性の割合を30%に増加 [平成32年度まで]

<事業の内容>

<事業イメージ>

1. 女性農業地域リーダー育成支援 60（60）百万円

- 経営力向上や地域農業の発展のための問題意識をもった女性農業者を対象とした研修等の実施により、地域の農業界を牽引するリーダーとしての資質を備えた女性農業経営者を育成します。

2. 女性の活躍推進に取り組む農業経営体への支援 36（36）百万円

- 農業経営者等を対象に、女性農業者が働きやすい環境整備に係るノウハウの習得を支援することにより、女性の活躍推進に取り組む農業経営体を全国に拡大します。

1 女性農業地域リーダー育成支援



研修

女性農業者を対象に
 ・リーダーシップ能力の向上
 ・ブランディング手法の習得
 ・先進地における研修・調査
 ・課題解決型テキストの作成

リーダーとしての資質を備えた女性農業者を育成

2 女性の活躍推進に取り組む農業経営体への支援



セミナー

経営主を対象に
 ・人材育成、ワークライフバランス、労働環境改善のセミナー
 ・専門家による助言・指導
 ・ポータルサイトの構築

ロールモデル経営体を全国へ展開
 農業界の働き方改革の実現

女性にとって魅力ある職業としての「農業」を実現

<事業の流れ>



<対策のポイント>

漁業所得の向上を目指す「浜の活力再生プラン（浜プラン）」の着実な推進を支援するため、浜プランに位置付けられた**共同利用施設の整備、密漁防止対策、浜と企業の連携推進、水産業のスマート化の推進等の取組を支援**します。

<政策目標>

浜の活力再生プランを策定した漁村地域における漁業所得向上（10%以上〔取組開始年度から5年後まで〕）

<事業の内容>

<事業イメージ>

1. 浜の活力再生プラン推進等支援事業

- 浜プランの着実な推進を図るため、**浜プランの見直しを行う活動、漁村女性による実践的な取組、漁業等への参入を希望する企業等と漁村地域とのマッチング等を支援**します。

浜の活力再生プラン（浜プラン）

- ・地域自ら策定する「浜の活力再生のための行動計画」
- ・漁業所得10%以上向上させることが目標



<以下の事業により、浜プランの推進を支援>

2. 水産業強化支援事業

- 漁業所得の向上を図るため、**共同利用施設等の整備、密漁防止対策、浜と企業の連携により漁業所得を向上させる取組、コスト削減、作業の軽労化など水産業のスマート化を推進する取組等についてハード・ソフト両面から支援**します。

1. 浜の活力再生プラン推進等支援事業

2. 水産業強化支援事業

<ハード事業>

- ・漁業収益力や水産物流機能の強化のための共同利用施設等の整備を支援
- ・種苗放流、環境整備等水産資源の増大のための施設の整備を支援
- ・漁港漁場の機能高度化、漁業地域の防災減災等に必要な整備を支援
- ・浜と企業の連携により漁業所得を向上させる取組、生産コストの削減や作業の軽労化等に
必要な施設・機器の整備を支援



荷さばき施設



鮮度保持施設



種苗生産施設



津波避難タワー

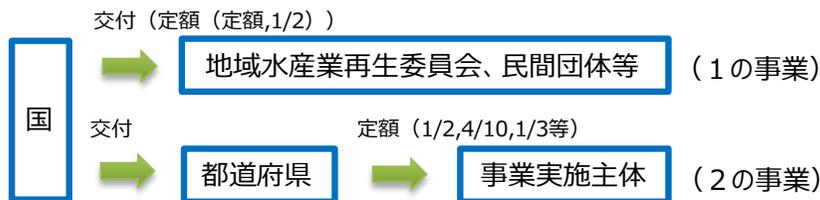


荷受け情報の電子化

<ソフト事業>

- ・漁場の利用調整、密漁防止対策、境界水域における操業の管理徹底等を支援
- ・内水面の調査指導、生産履歴の記録等の取組を支援
- ・災害の未然防止、被害の拡大防止、ハザードマップ作成等を支援
- ・浜と企業の連携に向けた調査等、漁業操業の効率化のための情報化や高鮮度化による販売戦略づくりに向けた実証試験等を支援

<事業の流れ>



58 「緑の人づくり」総合支援対策

<対策のポイント>

新規就業者の確保・育成や林業への就業前の青年に対する給付金の支給等を行うとともに、多様な担い手の育成等について、総合的に取り組みます。あわせて、新たな森林管理システムの運営に当たって市町村への指導・助言を行える技術者を養成し、地域の森林・林業行政の支援体制を構築します。

<政策目標>

- 新規就業者の確保（1,200人〔平成31年度〕）
- 林業労働災害死傷者数（平成29年比5%以上減少〔平成34年まで〕）
- 林業労働災害死亡者数（平成29年比15%以上減少〔平成34年まで〕）
- 新たな森林管理システムの支援を行える技術者の育成（1,000人〔平成35年度まで〕）

<事業の内容>

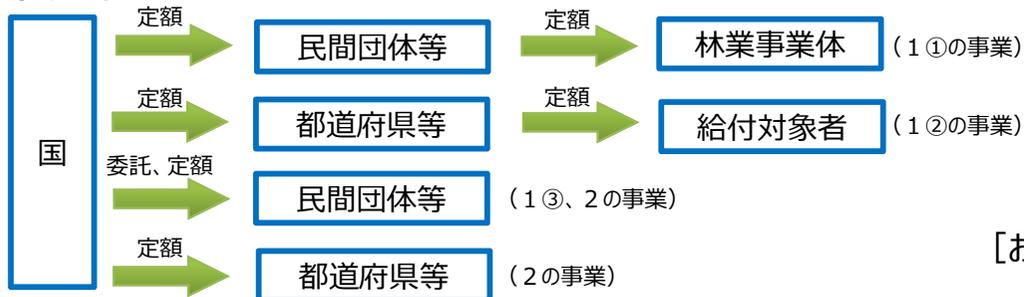
1. 森林・林業新規就業支援対策 5,318（4,810）百万円

- ① 「緑の雇用」新規就業者育成推進事業 4,869（4,500）百万円
就業ガイダンス及び林業作業士（フォレストワーカー）研修（集合研修とOJTを組み合わせた3年間の体系的な研修）等に必要な経費を支援します。
- ② 緑の青年就業準備給付金事業 400（272）百万円
林業大学校等において、林業への就業に必要な知識・技術等の習得を促進し、将来的に林業経営をも担い得る有望な人材として期待される青年を支援します。
- ③ 多様な担い手育成事業 49（38）百万円
高校生等に対する就業体験、就業ガイドラインの整備等による女性の活躍推進、林業グループの育成に対する取組等を支援し、多様な担い手を育成します。

2. 新たな森林管理システム導入円滑化対策 30（一）百万円

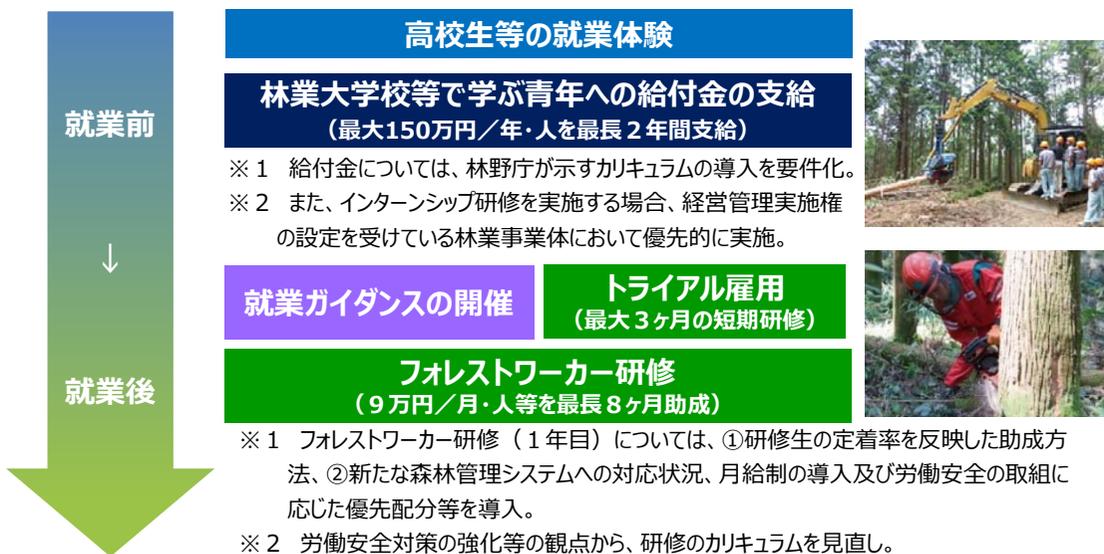
- 新たな森林管理システムの円滑な運営を図るため必要な技術・指導力を有し、市町村の森林・林業担当職員を支援する人材を養成するとともに、その技術水準の維持・向上を図るための継続教育等を実施します。
また、新たな森林管理システムに係る業務運営の対応力を養成するため、都道府県等が行う実践型研修（OJT）の実施に対して支援します。

<事業の流れ>



<事業イメージ>

1. 新規就業者の確保・育成



2. 新たな森林管理システムの円滑な運営に必要な人材育成



【お問い合わせ先】（1①②の事業）林野庁経営課（03-3502-8048）
（1③、2の事業）林野庁研究指導課（03-3502-5721）

男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、その取組によって男性労働者に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に対して助成する。

※育児目的休暇とは、目的の中に育児又は配偶者の出産支援を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度。

◆関連する政府目標：男性の育児休業取得率→13%以上（2020年まで）（日本再興戦略2016）

主な支給要件

①②男性労働者の育休取得

- 男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのため、★のような取組を行うこと。
- 男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること。

③育児目的休暇の導入・利用

- 子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる休暇制度を導入すること。
- 男性が育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりのため、★に準じた取組を行うこと。
- 上記の新たに導入した育児目的休暇制度を、男性が、子の出生前6週間または出生後8週間以内に合計して8日以上（中小企業は5日以上）取得すること。

★「職場風土づくりの取組」とは・・・

- ・子が生まれた男性に対して、管理職による育休取得の勧奨を行う
- ・管理職に対して、男性の育休取得についての研修を実施する

などの取組をいいます。

支給の流れ

男性労働者の育児休業

育児目的休暇

職場風土作り

すでに男性の育児休業取得実績がある企業

制度導入・周知

制度利用

① 1人目

② 2人目以降

1年度10人まで支給

1事業主1回まで支給

支給額

※ 生産性要件を満たした場合は<>の額を支給

	中小企業	中小企業以外
① 1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
② 2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上： 14.25万円<18万円> b 育休14日以上： 23.75万円<30万円> c 育休1ヶ月以上： 33.25万円<42万円>	a 育休14日以上： 14.25万円<18万円> b 育休1ヶ月以上： 23.75万円<30万円> c 育休2ヶ月以上： 33.25万円<42万円>
③ 育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

①は当該事業主の下で初めて生じた育児休業取得者。

②は1企業当たり1年度10人まで支給。（支給初年度のみ9人まで。支給初年度において①に該当する労働者がいない場合は、②のみの支給）③は1企業1回まで。

■「イクメンプロジェクト」とは（H22年度から実施）

- 積極的に育児をする「イクメン」の仕事との両立に取り組む「イクメン企業」を支援し、好事例等を周知・広報するプロジェクト
- 表彰や参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し仕事と育児の両立に関する情報・好事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の育児休業取得に関する社会的な気運の醸成を図る。



■「イクメンプロジェクト」のねらい

- 男性の育児休業の取得や育児短時間勤務の利用を契機とした、職場内の業務改善や働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実現
- 男性の育児に参画したいという希望の実現や育児休業の取得促進、女性の継続就業率と出生率の向上

平成31年度活動案

1 イクメン2020キャンペーンの実施【新規】

育児休業の取得促進と併せ、育児休業以外でも子が出生して8週間以内に男性が育児のために休みを取ることを勧奨し、男性の育児参加を促すため、大型キャンペーンを実施する。

2 企業等への働きかけの実施

企業担当者や企業に働きかけを行う自治体を対象としたセミナーの開催、職場内研修資料等の周知広報等を通じ、男性の育児休業取得に対する職場の理解や支援を促進させる。

3 企業表彰・イクボス表彰の実施

企業表彰の実施を通じて、男性の育児休業取得促進に係る模範的な取組を広く周知するとともに、男性も育児休業等を得しやすい職場づくりに取り組み、部下の仕事と育児の両立を推進するために配慮工夫し、あわせて業務効率を上げるよう工夫している管理職（＝イクボス）を表彰し、労働者の継続就業に寄与している管理職のモデルを広く周知する。

4 「イクメンプロジェクト」公式サイト等の運営等

企業の好事例集やパンフレット等関係資料の作成・掲載、仕事と育児の両立体験談の掲載、自治体の取組情報の収集・発信等により広く情報提供を図る。

5 イクメンプロジェクト推進委員会の設置・運営

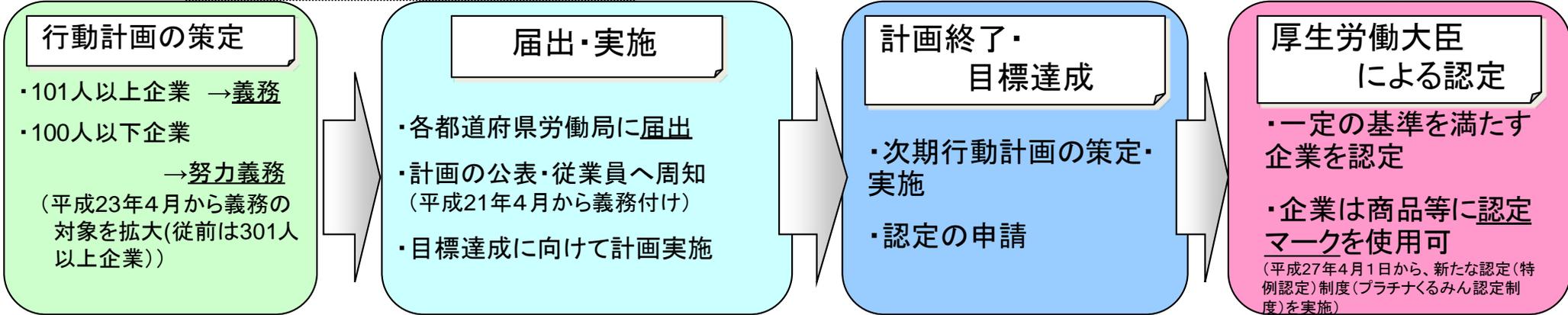
有識者等による「推進委員会」を設置し、プロジェクトの内容・実施方法について協議する。

数値目標

★ 男性の育児休業取得率5.14%(2017年度) → 13%(2020年度)

【通し番号117】 次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(平成37年3月末までの時限立法(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



行動計画(一般事業主行動計画)

【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2～5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

1 雇用環境の整備に関する事項

- (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
- (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

2 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

計画例

- (例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
男性：年に○人以上取得、女性：取得率○%以上

<対策>

- 平成○年○月 管理職を対象とした研修の実施
- 平成○年○月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施

- (例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

<対策>

- 平成○年○月 部署ごとに検討グループを設置
- 平成○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況(平成30年6月末時点)

- ・101人以上企業の 97.3%
- ・301人以上企業の 97.5%
- ・101～300人企業の 97.2%
- 規模計届出企業数 78,251社

○ 認定状況(平成30年6月末時点)

- ・くるみん認定企業 2,938社
- ・うち、プラチナくるみん認定企業 211社



認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得率が7%(プラチナくるみんは13%以上)以上又は計画期間内に、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上(プラチナくるみんは30%)であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。
- ・女性の育児休業等取得率が75%以上であること。
- ・フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。
- ・月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。

など

※認定企業に対する税制優遇制度は、平成30年3月31日をもって廃止

男性職員の育児休業等について

1 男性職員の育児休業等の取得状況

(注) 一般職（行政執行法人職員を除く。）及び防衛省の特別職の数値

(1) 男性職員の育児休業

- 男性職員の育児休業の取得については、第4次男女共同参画基本計画に定める政府全体の目標（平成32年13%）を踏まえ、各府省等において目標を設定
- 直近の取得状況（平成28年度）は、8.2%（1044人）

	男性職員		
	新規取得者数 (A)	当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数 (B)	取得率 (%) A / B
平成28年度	1044	12,764	8.2
平成27年度	700	12,817	5.5

(2) 「男の産休」

- 「男の産休」（配偶者出産休暇(2日)及び育児参加のための休暇(5日)。ともに有給)については、「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」で、全ての男性職員が合計5日以上取得する目標を設定

※「男の産休」については、平成28年12月のWAW!（国際女性会議）及び平成29年5月のグローバル・サミット・オブ・ウィメン2017において、安倍総理が国家公務員の男性は全員5日以上取得するよう御発言

- 直近の取得状況（平成28年度）は、39.1%（4,997人）

※ 両休暇合計5日以上取得した職員の割合

2 国家公務員の男性職員の育児休業等取得の啓発

国家公務員の男性職員の育児休業等の取得率向上のため、ハンドブックやポスターの作成及び配布を行うとともに、管理職員や男性職員への呼び掛けを行うこと等により、職員に対する制度の周知、意識啓発等を実施

- 男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック「イクメンパスポート」



- 男性職員の育児休業等取得啓発ポスター



その他、内閣人事局が実施するセミナーにおいて、「男の産休」や男性職員の家庭生活への関わりの推進に関する内容を盛り込むことにより、意識啓発を実施

- 女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー（管理職員対象）
- 仕事と育児の両立セミナー（共働き世帯で未就学児の子を持つ職員対象）

※いずれも平成29年度の例

「重点方針2018」を受けた「男の産休」等取得促進強化対策①

○ 管理職の人事評価への反映

「女性活躍加速のための重点方針2018」（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）において、全ての男性職員による「男の産休」の合計5日以上取得（毎年度）と、男性職員の育児休業取得率13%（平成32年）という政府目標の達成に向けて、部下の男性職員の育児休業や「男の産休」の取得状況等、両立支援制度の活用に向けた管理職の取組状況を重視した上で適切な評価が行われるようにすることが決定されました。

女性活躍加速のための重点方針2018

（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定） 抜粋

- 各府省において管理職の人事評価を行うに当たり、長時間労働の是正や部下の年次有給休暇等の取得促進などの働き方改革の取組の状況と併せて、男性職員の育児参画をより推進するため、部下の男性職員の育児休業や「男の産休」の取得状況等、両立支援制度の活用に向けた当該管理職の取組状況を重視した上で適切な評価が行われるよう、具体的な方策を検討し、その導入を図る。

○ 「男の産休」

配偶者出産休暇（2日）と育児参加のための休暇（5日）を合わせた合計7日間の有給休暇

○ 育児休業

養育している子が3歳に達する日まで休業できる制度（給与は支給されないが、共済組合から一定の手当が支給される）

男性職員の育児参画促進のためのチェックシート（一例）



チェックシートの取扱いに当たっては、本人のプライバシーに十分配慮して、取扱うこと。

上司職員(所属)

(氏名) _____

<上司職員の例>
人事評価の評価者、直属の上司、男性職員の所属する課室の管理職等

【男性部下職員の氏名】 _____	【配偶者の出産予定日】 2018年4月1日
	【配偶者の出産日】 2018年4月2日

適切な機会・手段を捉えて対象職員を把握し、「上司職員所属・氏名、男性部下職員氏名、配偶者の出産予定日」を記入し、所属の人事担当課長補佐宛にメールで写しを提出

1 出産予定日の1～2か月前まで

① 男性職員に対し、「男の産休」(下記休暇合計で5日以上)の取得日程の相談を行うとともに、育児休業の取得希望を確認し、取得希望がある場合には、取得時期の相談を行う。

					※赤字は自動計算	} 取得対象期間
・配偶者出産休暇 (2日の範囲内)	入院等の日から産後2週(☆1)までの間	(☆1)	2018年4月15日	まで		
・育児参加休暇 (5日の範囲内)	産前6週(☆2)から産後8週(☆3)までの間 (☆2 産前に取得できるのは、小学校未就学の子を養育する場合に限られる)	(☆2)	2018年2月19日	から		
		(☆3)	2018年5月27日	まで		
・育児休業	出産日から子が3歳(☆4)になるまで	(☆4)	2021年3月31日	まで		

② 周囲の職員への状況説明、協力要請及び事務分担の見直しなど、必要に応じて、休暇等が取得しやすい職場環境を整備する。

2 休暇等の報告

③ 男性職員が、下記休暇合計で5日以上を取得をしたか。

(取得日数)

・配偶者出産休暇 (日 時間 分)

・育児参加休暇 (日 時間 分)

休暇の取得が合計5日未満だった場合、その理由を以下に記載してください。

(_____)

部下職員の取得予定や取得実績などについて、必要に応じて記載してください。

④ 育児休業の取得希望 () (子が3歳に達するまで)

取得予定期間 (~)

上記①～④(水色部分)をチェック後、産後2か月以内に所属の人事担当課長補佐宛にメール等で提出

政府目標

○ 配偶者出産休暇 + 育児参加のための休暇 **両休暇合計5日以上全員取得**

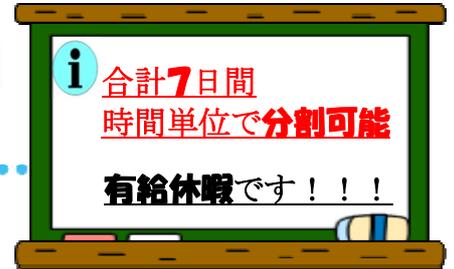
○ 男性職員の育児休業取得率 13%

「男の産休」・育休 応援宣言!!

〇〇省の
男性職員と
その上司の
みなさんへ



ご存知ですか??? 「男の産休」



配偶者出産休暇(2日)

妻の入退院や出産時の付添い、入院中の世話、子の出生の届出等
⇒ 妻の入院等の日から出産後2週間までに取得可能



育児参加のための休暇(5日)

おむつ替え、生まれた子への授乳、上の子の世話等
⇒ 産後期間(出産後8週間)までに取得可能



出産後の女性は、精神的にも体力的にも消耗しています…

パートナーのサポートが必要です!



「男の産休」・育休のポイント



- 1 「男の産休」は特別休暇なので、給与に影響はありません。
- 2 「男の産休」は、連続して取得する必要はありません。時間単位で分割可能です。
- 3 育児参加のための休暇は、上の子の世話のため、産前期間(出産前6週間)の取得も可能です。
- 4 休業中も、俸給の67%が手当として支給されます(育休期間が180日に達するまで)。所得税も免除されます。
- 5 昇給や昇任、昇格について、育児休業の取得を理由として、不利益に取り扱うことは禁止されています。

取得者の声

仕事を効率的に進めるスキルが身に付いた。

毎日毎日成長していく子どもの成長を間近で見ることができて、大きな喜びを感じた!

妻からの信頼が高まり、夫婦仲がよくなった。

子の面倒を見るスキルが身に付いた。



上司のみなさんのリーダーシップが必要です!!

- ◆ 「男の産休」合計5日以上100%(毎年度)取得、男性職員の育児休業取得率13%(平成32年)が、政府目標です!!
- ◆ 男性職員の育児参画は、女性活躍促進や組織の活性化につながるものです。「男の産休」をその糸口にしてください!
- ◆ 面談等の機会を捉え、子の出生予定がある職員の事前把握に努めるとともに、把握した時には取得日程の相談も積極的に行うなど、取得を促す働き掛けをお願いします。
- ◆ 周囲の職員への協力要請を行うなど、男性職員が休暇等を取得しやすくなるよう環境整備をお願いします。
- ◆ 部下の「男の産休」・育休の取得状況と、「男の産休」の取得が5日未満だった場合にはその理由について、〇〇課への報告が必要です。
- ◆ 人事評価に当たっては、部下の「男の産休」の取得状況等も重視されることとなりました。

女性地方公務員の活躍・働き方改革推進に向けた総務省の支援

女性地方公務員の活躍・働き方改革推進に向けた戦略的広報・情報発信

○「女性活躍加速のための重点方針2018」（平成30年6月12日 全ての女性が輝く社会づくり本部決定）

女性職員活躍等に係る先進的な取組事例を発信するほか、地方公共団体の職員間のネットワーク形成及び意見交換を促進するとともに、女性職員活躍等に向けた実践的な取組手法についての調査・研究を通じ、地方公共団体における取組状況のフォローアップ（好事例の横展開、新たに生じた課題に対する対応策の検討）等を行う。

また、自治大学校における女性向け幹部登用研修や、各種研修課程での「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施等を通じ、男女を問わず将来幹部となり得る地方公務員の意識改革・働き方改革・人材育成をより一層強化する。

さらに、トップのコミットメントの拡大を図るため「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」への賛同を始め、自治体首長への働き掛けをより一層強化する。

戦略的広報・情報発信の主な取組（平成31年度予算概算要求 15,864千円）

事業名称 いずれも仮称	事業概要	平成31年度予算
女性地方公務員活躍・働き方改革の推進に関する調査研究事業	民間事業者の専門的知見を得て、地方公共団体の女性職員活躍及び働き方改革を推進するための実践的方策について調査研究（下記協議会と連携）	14,300千円
女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会	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場	1,049千円
女性地方公務員活躍・働き方改革に係る先進事例集	地方公共団体における女性職員活躍・働き方改革に関する先進的な取組事例や、仕事と家庭を両立しながら活躍するロールモデル職員を紹介する事例集	515千円

女性地方公務員等の人材育成・意識啓発に向けた取組

I 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」

- 地方公共団体の幹部職員養成のための研修を行う自治大学校において、女性職員向け研修を実施（年2回）

II 自治大学校の下記研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施

- 都道府県・政令指定都市及び市区町村の①幹部職員向け研修、②幹部候補職員向け研修、③女性職員向け研修