

女性活躍推進のための基盤整備事業

平成31年度概算要求額 **1.9億円（2.1億円）**

事業の内容

事業目的・概要

● 少子高齢社会化の中で、我が国の企業競争力の強化や持続的な成長を実現するためには、女性を含む多様な人材が一層活躍できるようにすることが重要です。

● このため、ダイバーシティ経営や女性活躍の推進、女性の新しいキャリア・ステージとしての「起業」に対する支援を通じ、多様な人材がその能力を最大限発揮できる社会を目指します。

成果目標

● 2020年度までの5年間の事業を通じて、以下を目指します。

1.ダイバーシティ普及アンバサダー事業により、民間企業における女性活躍を推進する。（例：上場企業役員に占める女性の割合：10%）

2.女性起業家等支援ネットワーク事業の開催するセミナー等の参加者のうち、同ネットワーク内構成機関へ起業相談を行った女性の割合：30%

3.女性起業家等支援ネットワーク利用者の5年間での創業率：30%

条件（対象者、対象行為、補助率等）

(1) ダイバーシティ普及アンバサダー事業

国

委託

民間企業等

(2) 女性起業家等支援ネットワーク構築事業

国

委託

民間企業等

補助(定額)

民間企業等

補助(1/2)

民間企業等

事業イメージ

(1) ダイバーシティ普及アンバサダー事業

● 多様な人材の能力を活かし、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を「新・ダイバーシティ経営企業100選」等として選定します。

● 女性活躍に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定し、中長期の成長力がある優良銘柄として投資家に紹介することを通じて、各社の取組の加速化を図ります。

● 金融機関、専門家等が一体となりダイバーシティ経営に取り組む中小企業を支援するインセンティブの設計など、ダイバーシティ経営が自立的に普及する仕組みを検討します。

(2) 女性起業家等支援ネットワーク構築事業

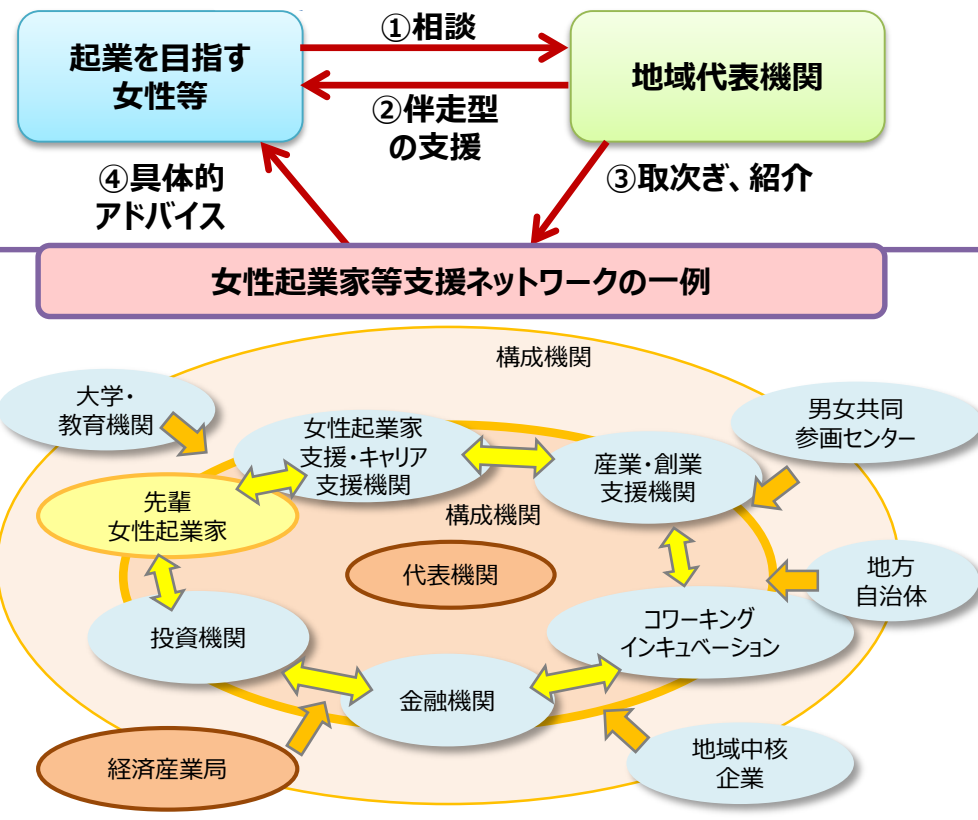
● 平成28年度から全国10箇所已形成している地域の金融機関や産業・創業支援機関、女性に対するキャリア相談を行う民間事業者・NPO等を中心とした「女性起業家等支援ネットワーク」における活動を補助します。

● また、平成28年度から平成30年度の活動の中で収集・整理した女性起業家等支援ノウハウ等を全国的に展開するとともに、全国における支援ネットワーク自立化のための仕組みを検討します。

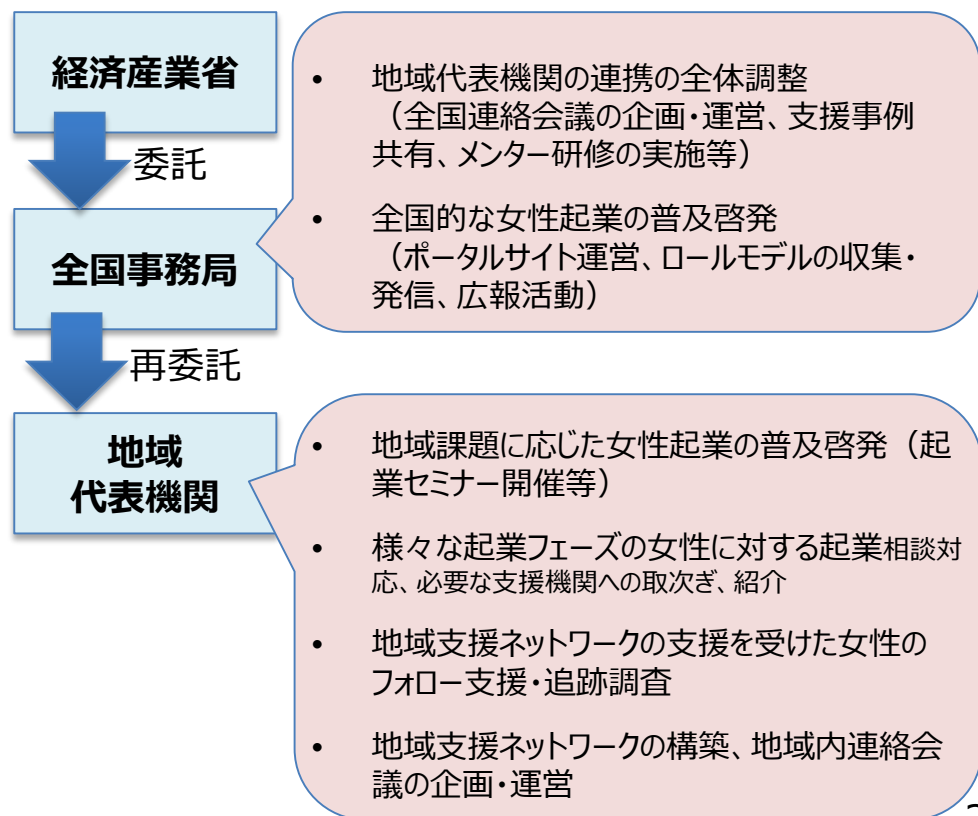
女性起業家等支援ネットワーク構築事業

- 女性の起業を支援するため、地域の金融機関や産業・創業支援機関等を中心とした「女性起業家等支援ネットワーク」を全国10箇所に形成（平成28年度より事業開始）。
- 起業を志すあらゆる段階にいる女性や、事業成長に課題を抱える創業間もない女性起業家を確実にフォローできる体制をネットワーク内において構築。既存の起業家支援施策への橋渡し等、女性のニーズに応じたきめ細やかな支援を行う。

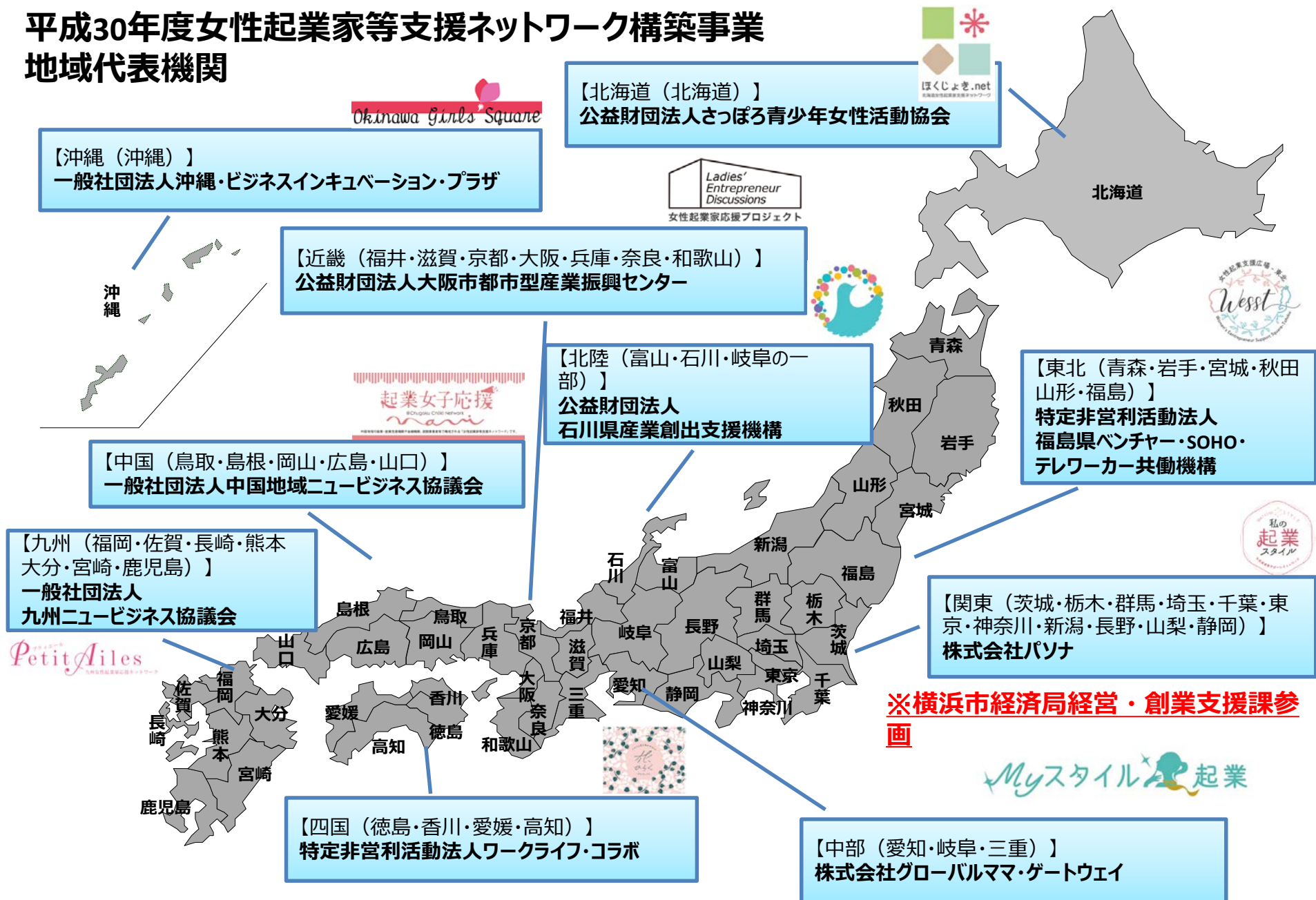
事業スキーム



事業実施体制・活動内容



平成30年度女性起業家等支援ネットワーク構築事業 地域代表機関

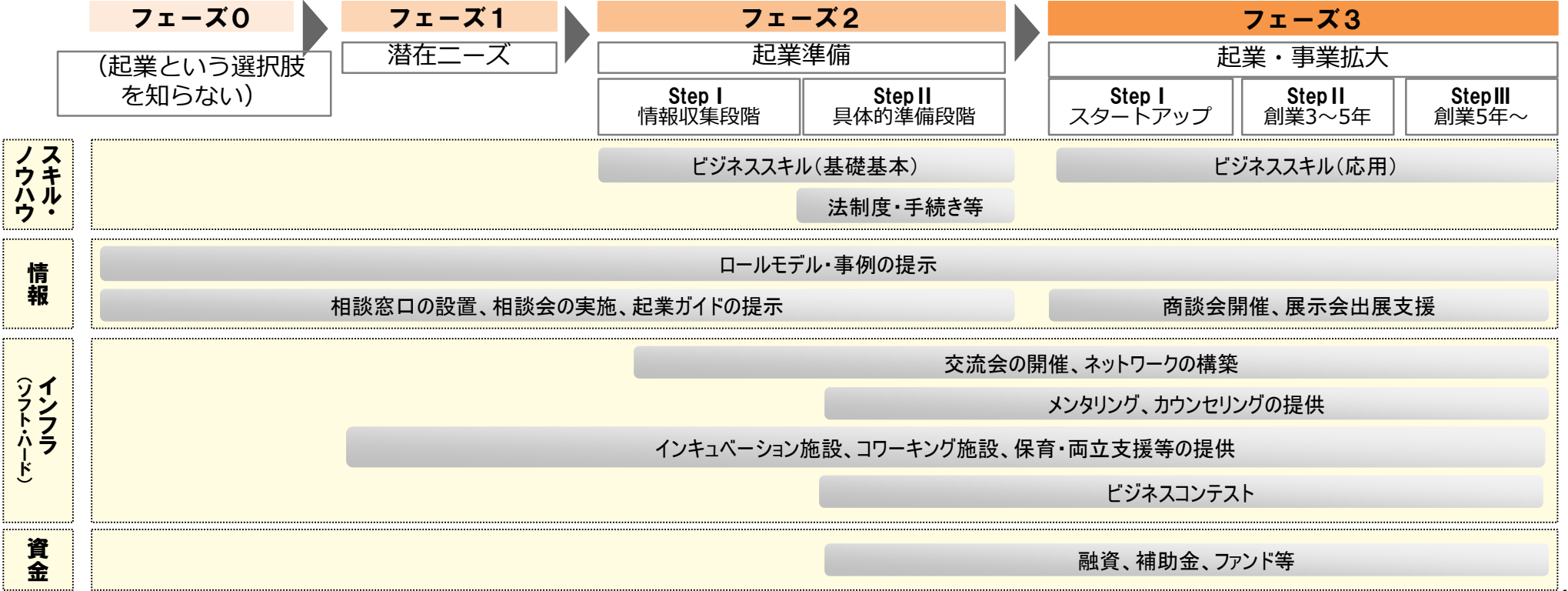


※横浜市経済局経営・創業支援課参画

女性起業家支援の課題

- 女性固有の起業課題は起業を決意・準備し始める前の段階（フェーズ0・1）に多く存在。
- 従来の起業支援で中心的役割を果たしているのは起業準備以降（フェーズ2・3）。これらの創業支援機関は、フェーズ0・1の層に対して十分に支援策を届けられていないとの課題認識あり。
- フェーズ0・1層に対する支援策で先進的な取組事例も存在するが、支援策が地域内に限定、または支援策が特定の地域に偏在。
- 多種多様な女性の起業ニーズに対応するには、フェーズ0・1体制の強化と併せて、地域横断的な連携支援体制の構築が必要。

起業準備フェーズと主な支援策一覧



- 女性起業家等支援ネットワークの中で生まれた、女性起業家を支援する企業やNPO法人等の支援事例コンテスト『**女性起業家支援コンテスト（ジョキコン）**』を初開催
- 男性に比べ全体数の少ない**女性起業家の支援者の認知を高め、取組の横展開を図る**ことが目的。

開催概要

審査会＆表彰式：

平成30年1月11日（木）

応募者：

「女性起業家等支援ネットワーク」に属する機関

応募件数：66件

審査基準：

- 4つの審査ポイント（①連携性、②伴走性、③広域性、④地域性）に基づき、一次審査（書類審査）を実施。
- 平成30年1月11日（木）には、一次審査を通過した支援機関が、支援事例のポイントについてプレゼンを実施。外部審査を経て、表彰機関を決定し、表彰式を開催。

＜総合部門＞ 4つの審査ポイントの総合評価で優れた支援事例を表彰

発表者（支援機関）	地域
公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会、ワタシプラス	北海道
特定非営利活動法人福島県ベンチャー・SOHO・テレワーカー共働機構	東北
公益財団法人大阪市都市型産業振興センター	近畿
一般社団法人中国地域ニュービジネス協議会	中国
一般社団法人沖縄・ビジネスインキュベーション・プラザ	沖縄

＜個別部門＞ 4つの審査ポイントの観点から優れた支援事例を表彰

発表者（支援機関）	地域
株式会社ワタラクシア	北海道
株式会社ビズホープ	関東
株式会社グローバルママ・ゲートウェイ	中部
株式会社ジーアンドエス	北陸
大阪信用金庫	近畿
特定非営利活動法人ワークライフ・コラボ	四国

女性起業家等支援ネットワークにおける支援連携

- これまでネットワークに参画している様々な支援機関が連携し普及活動や支援を実施。

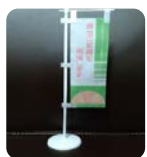
(東北) 起業女子応援フェア

- ・ 東北6県を対象に、仙台市にて、起業をより身近に感じてもらうためのフェアを開催。**102名の女性が参加**。
- ・ 女性起業家による起業体験のパネルディスカッション、先輩女性起業家との個別相談ブース、税・融資相談ブースなどを設置し、**参加者の8割が「今後、何らかの起業支援を受けたい」との回答**。

先輩女性起業家との相談



融資・税・社保専門家との相談



構成機関に共通の卓上のぼりを配布し、相談窓口を設置

(中国) キラリ女子フェス

- ・ これから何かを始めたい女性に起業を普及するため、広島リビング新聞社と共催で「キラリ女子フェス」を開催。**115名の女性が参加**。
- ・ フェーズ0・1の層は「起業」にハードルを感じるため、あえて「起業」の言葉を表に出さないイベントだったが、キャリアカウンセラーとの相談ブース設置等により、**来場者のうち50名が「起業に関心あり」と回答**。

「キラリ女子フェス」でキャリアカウンセリングの実施



創業サポートセンターで起業方法の説明



先輩女性起業家や、金融機関からアドバイス



現在、個人向けサービス業提供店舗設置に向けて準備中

起業準備により事業内容を固めた事例

Cafe nijineco 佐々木まゆみ氏

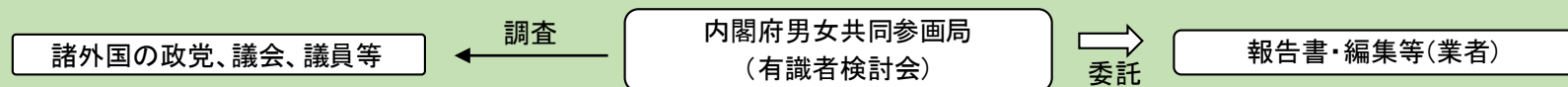
(2014年、宮城県にて、女性起業支援機関(株)ゆいネット)のインキュベーションカフェを利用後、起業)

- ・ 民間支援機関の起業セミナーに通う中で、飲食店で働いた経験から、一人でもできる規模のランチのレストランなどを開きたいと漠然と考えていた。
- ・ しかし、テストマーケティングでの**1日体験運営を通して**、レストランはオペレーションが難しいことが分かり、**ドーナツカフェに目標を定めた**。

政策・方針決定過程への女性の参画に資する情報提供経費

政治分野における女性の参画拡大に係る調査研究

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の施行を受け、政府においては、国内外における男女共同参画推進の取組に関する実態の調査が求められているところ、有識者による検討会を設置して、女性の参画拡大が進んでいる諸外国の制度、各政党等の取組及び議会の環境整備状況等について調査研究を行い、好事例等を含む調査結果について積極的に情報提供を行います。

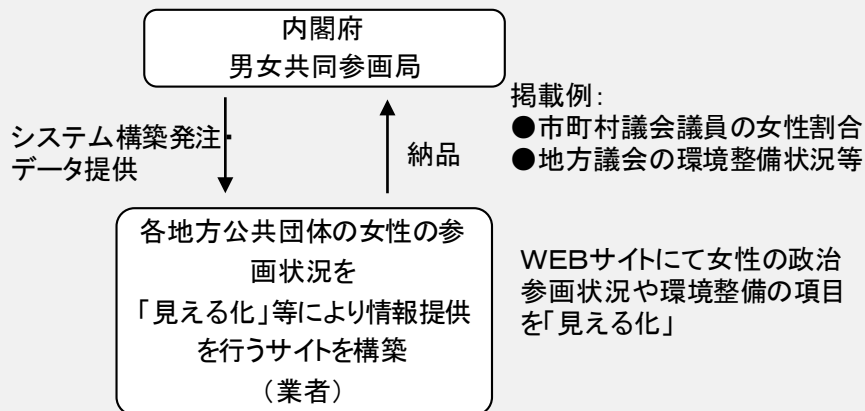


政治分野における男女共同参画の推進に関する情報提供経費

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の施行を受け、政治分野における女性の活躍を促進するため、女性の参画状況に関する情報提供・啓発活動を行います。

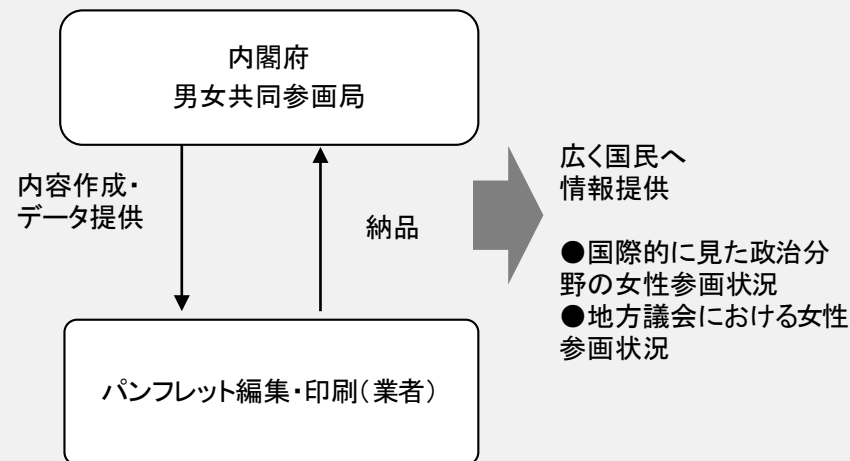
地方公共団体の女性の参画状況「見える化」

地方公共団体の政治分野における女性の参画状況について、「見える化」によりわかりやすく情報提供を行うサイトを構築する。このサイトを用いて、「2020年30%」の目標の達成に向け、地方公共団体の各分野における女性参画の進捗状況について一元的かつ体系的な情報提供を行う。



国民に対する啓発活動

法律の存在及び趣旨を啓発し、広く国民に政治分野における男女共同参画の意義について解説するパンフレット等の啓発ツールを作成して、情報提供を行う。また、法令の英訳を行い、情報提供を行う。



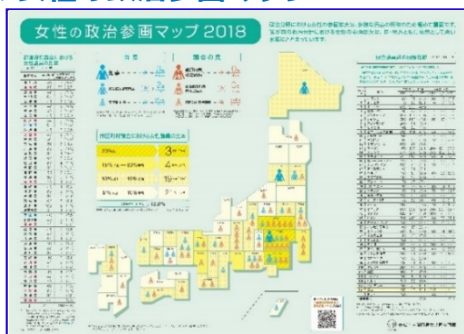
政治分野における女性の参画拡大に向けた情報提供

国や地方の政治分野における女性の参画状況の「見える化」

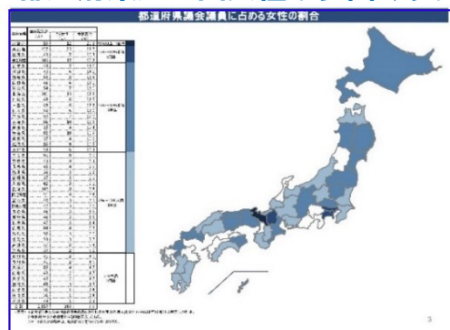
内閣府は、国や地方の政治分野における女性の参画状況について、「女性の政治参画マップ」、「都道府県別全国女性の参画マップ」、「市町村女性参画状況見える化マップ」を作成し、『見える化』を進めている。

- **女性の政治参画マップ**…女性国会議員の国際比較、女性地方議員比率、首長及び議長に占める女性数を見る化
- **都道府県別全国女性の参画マップ**…都道府県、市区、町村の女性議員比率を都道府県ごとに見える化
- **市町村女性参画状況見える化マップ**…女性地方議員比率等を市区町村ごとに見える化

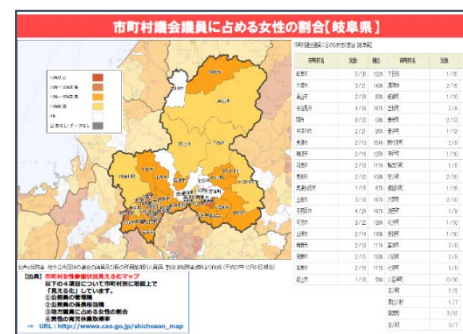
◆女性の政治参画マップ



◆都道府県別全国女性の参画マップ



◆市町村女性参画状況見える化マップ



国際機関(IPU)による報告書の仮訳



内閣府は、2016年より、IPUが毎年作成している報告書「Women in Parliament」を仮訳し、「議会における女性」を作成している。

(IPUのホームページに英語、フランス語、スペイン語に続き、4番目に掲載されている。)

- **IPU**
列国議会同盟。1889年に設立された国際機関。各国議会の対話の中心的な場として、国際連合との緊密な協力のもとに活動を行う。
- **「議会における女性」(Women in Parliament)**
年間の改選結果や議会における女性の参画の進展・後退に関する概要及び分析が、画像付きでまとめられている。また、女性の議会進出を後押しするための方法等の情報が示されている。

政治分野における男女共同参画の推進に向けた 地方議会議員に関する調査研究報告書

- **報告書とりまとめ**
http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/local-councilor_h29.pdf

【啓発活動】

霞が関特別講演

公共政策大学院等と連携して、各府省の第一線で活躍する企画官等が、重要な政策課題をテーマとして連続講演を実施。
東京大、京都大、一橋大のほか、北海道大、東北大、名古屋大、岡山大、九州大、早稲田大、同志社大で開催。

- ・前期(4～6月) 参加者数 延べ約1,900人
- ・後期(9～12月) 参加者数 延べ約1,900人



公務研究セミナー



本府省に勤務する職員による公務の仕事の魅力や勤務実態等の説明を通じて、公務に関心を持ってもらうことを目的として実施。

- ・公務研究セミナー 参加者数 約4,900人
- ・公務研究セミナーin霞が関 参加者数 延べ約3,300人

女性のための霞が関特別講演



主に女性の公務への動機付けを行うことを目的として、各府省の女性行政官が女性の立場から公務の魅力等を伝えながら、重要な政策課題について講演。

- ・参加者数 延べ約300人

女性のための公務研究セミナー等

国家公務員の仕事や各府省の業務概要、仕事のやりがい、ワーク・ライフ・バランスへの取組状況等を伝えることにより、より多くの女性に公務への関心を高めてもらうことを目的として実施。

- ・参加者数 約1,500人



一般職官庁業務(管区機関等)説明会

各府省の管区機関等の業務を中心に、より現場に近い仕事の魅力を説明。

- ・参加者数 約3,500人

大学等での就職ガイダンス

大学や大学院に赴き、国家公務員の仕事や試験制度等を説明。

- ・1大学院、102大学、2工業高等専門学校で119回実施 参加者数 約5,500人

霞が関(公共政策・法科)大学院生インターンシップ

各府省の実際の業務の体験を通じて、行政課題の研究に協力するとともに、公務理解に資することを目的として実施。7月～9月に実習。

- ・13大学院55人の学生が20府省で実習。

【人材確保活動】

霞が関OPENゼミ等



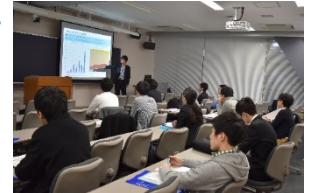
中央省庁における職場体験、若手職員との意見交換等を通じて、公務への関心を高めてもらうことを目的として、国家公務員を志望する者を対象に3月に実施。

- ・霞が関OPENゼミ 参加者数 延べ約7,700人
- ・地方でのOPENゼミ 参加者数 延べ約15,000人

総合職中央省庁セミナー等

総合職試験・一般職試験の志望者を対象として3月に開催。各府省が公務の魅力や各府省の業務内容を説明。

- ・総合職試験志望者対象 参加者数 約1,500人
- ・一般職試験志望者対象 参加者数 約5,400人



法科大学院生対象業務説明会



法科大学院生を対象として開催。ガイダンスに続き、各府省が公務の魅力や各府省の業務内容を説明。

- ・参加者数約40人

※ 法科大学院生を対象とした説明会は、この他、東京大学法科大学院生を対象とした業務説明会(参加者数15人)を実施。

女性職員の活躍・ワークライフバランス推進のための3つの改革と9つの取組

「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日策定。平成28年1月28日一部改正）

女性職員の活躍は、「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」を実現し、人材の多様性を活かして政策の質や行政サービスを向上させるという総合的な視点から推進する。
このため、男女全ての職員の「働き方改革」によるワークライフバランス（WLB）の実現が不可欠。各府省の大臣、事務次官等のリーダーシップの下、以下の「3つの改革と9つの取組」を強力に進める。

働き方改革

○意識の改革

- ・大臣、事務次官等から明確なメッセージを継続的に発出。
- ・WLB推進強化月間（7・8月）を設定。
- ・WLB実現の取組を人事評価に反映。

○職場における仕事改革

- ・職場レベルで超過勤務や業務処理状況の現状把握を行った上で改革を進め、WLBの取組が優良な職場を表彰。
- ・法令、国会及び予算等業務の効率化と各省協議ルールの厳格化を徹底。

○働く時間と場所の柔軟化

- ・テレワークを本格的に活用。
- ・フレックスタイム制の拡充。

育児・介護等と両立して活躍できるための改革

○男性の家庭生活への関わりを促進

- ・管理職員等の意識の啓発と両立支援制度の利用希望の把握。
- ・育児休業取得目標（13%）に加え、配偶者出産休暇・育児参加休暇の対象となる男性職員の全員取得を目指す。

○子育てしながら活躍できる職場へ

- ・育休取得が昇任・昇格に影響しないようにする。
- ・育休中職員向けセミナーを新設。
- ・育休中職員に対し管理職員等から定期的に連絡を取る。
- ・産休・育休等の代替職員を配置しやすい環境を整備。

○保育の確保

- ・庁内保育施設の情報を各府省職員に提供。
- ・転勤先の保育所の確保のために、早期内示を行う等の配慮。

女性の活躍推進のための改革

○女性の採用の拡大

- ・国家公務員採用試験に関し、女性の合格者の増加に向けた広報活動の強化の見直し。
- ・女性の中途採用と中途退職した女性の採用の推進。

○女性の登用目標達成に向けた計画的育成

- ・府省ごとに女性の登用目標を立て、達成に向けて計画的に育成。
- ・従来の慣行にとらわれず、女性が活躍する職域を拡大。
- ・出産・育児等を考慮して重要なポストの経験時期を前後させるなど、人事管理を柔軟化するとともに、転勤の可否等が登用の支障とならないよう配慮。
- ・従来の意識や慣行から脱却するよう管理職員の意識を改革。

○女性のキャリア形成支援、意欲の向上

- ・若手女性職員のキャリア形成支援研修を実施
- ・中堅女性職員の支援による意欲、スキル等の向上。
- ・ロールモデルとなる人材の育成・メンター制度の導入や人的ネットワークの形成を促進。

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 すべ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

【通し番号157】 組織トップの女性活躍へのコミットメント拡大（内閣府男女共同参画局総務課）

31年度概算要求額 0.08億円（30年度予算額 0.07億円）

事業概要・目的

○女性の活躍を一層推進するためには、組織トップの女性活躍へのコミットメントを拡大することが重要であり、「女性活躍加速のための重点方針2018」においても、重点的に取り組むべき事項として掲げている。

○平成26年3月に首相官邸で開催された「輝く女性応援会議」を契機に、同年6月、女性活躍推進に積極的に取り組む男性リーダーが「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言を策定・発表。様々な女性の意欲を高め、その持てる力を最大限発揮できるよう、具体的に取り組んでいくことを宣言。

行動宣言
3つの柱

- ①「自ら行動し、発信する」
- ②「現状を打破する」
- ③「ネットワーキングを進める」

○より多くの民間企業や団体等のトップが本行動宣言に賛同し、行動していただくことが必要。そのため、行動宣言と取組の成功事例を広く周知することにより、組織トップのコミットメントの重要性への理解と具体的取組を促進し、女性活躍加速の気運を高める。また、WAW!等において本取組を発信し、女性活躍分野における日本のプレゼンスの向上を図る。

事業イメージ・具体例

○イベントの開催

各地域において行動宣言や賛同者の取組の成功事例を紹介するシンポジウムや組織トップによる組織内外での取組及びネットワークの拡大・質向上に向けた賛同者ミーティングを開催する。

○啓発ツールの作成

行動宣言について理解を促進するための広報ツールや、賛同者の取組の成功事例を発信し、同様の取組を促進するため事例集を作成する。いずれも英語版を作成し、国際会議等での情報発信に使用する。

○男性リーダーのネットワーキング促進等に向けた地域への働きかけ

地域における女性活躍を加速するため、地方公共団体や地域の経済団体等へ働きかけ、男性リーダーのネットワーキングや取組を促進する。

期待される効果

○上記事業を通じ、地方を含めた日本全国において、組織トップが自ら女性活躍に取り組む気運の高まりや、具体的取組の拡大・質向上を期待できる。また、女性活躍分野における日本のプレゼンスの向上が期待される。

資金の流れ



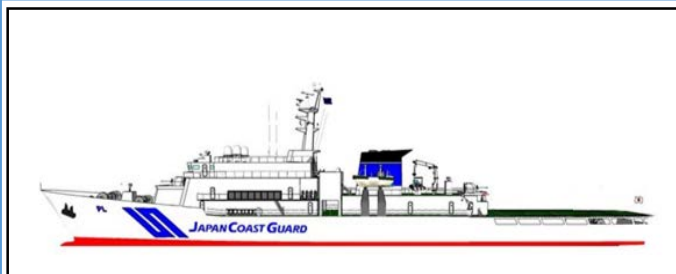
巡視船艇等の整備に関する取組みの状況

○ 新造船艇等の建造時における女性諸室の検証

- ・巡視船艇等の建造に際し、女性諸室（風呂、便所、洗濯室）における機器や家具、手すりの配置等について、実際に巡視船艇等で勤務する女性職員からの意見を参考にして、女性職員の視点に立った施設整備を実施。

女性海上保安官の採用・登用拡大、現場第一線における活躍の推進のため、女性職員の意見を踏まえつつ、女性に配慮した設備を備えた巡視船艇等の整備を推進

整備予定の巡視船艇等の代表例



大型巡視船（P L型）



小型巡視船（P S型）



小型巡視艇（20m型）

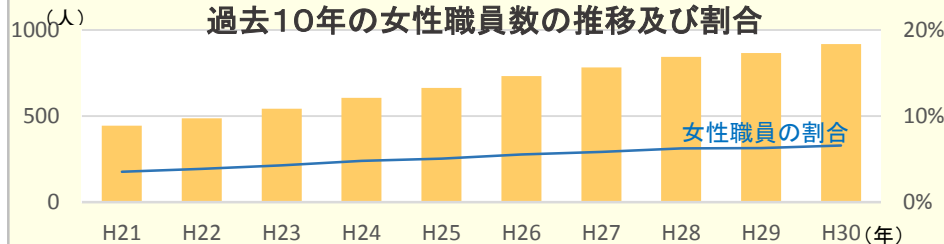
【背景】

「女性が輝く社会」「男女共同参画社会」の実現に向け、「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）」、「第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）」に基づき、政府全体で「女性の活躍推進促進」「働き方改革」の取組みがなされているところ、当庁は「女性職員の活躍と職員のワークライフバランス推進のための海上保安庁重点施策」により、女性職員が活躍できる職場環境の整備と全職員のワークライフバランスを推進している。

～女性職員活躍推進～

【現状】 女性職員数の推移と女性職員の活躍

過去10年の女性職員数の推移及び割合



海上保安庁では、昭和54年から海上保安学校において女子学生の採用を開始し、平成30年4月1日現在、918人（全職員の約6.6%）の女性職員が業務にあたっており、現場第一線の業務から幹部職員と、その活躍の場は多岐にわたっている。



海上保安部長



船長



運用管制官

【課題】 女性職員の不安解消と意欲向上

近年女性職員の割合は増えつつあるが、多くが20代で、入官20年以上の女性職員は女性職員の1.6割と少なく、さらに結婚出産等のライフイベントを経て働き続けているロールモデルは非常に少ない。

【施策】 女性職員活躍推進への取組み

海上保安庁重点施策により、以下の取組みを実施している。

- 女性職員の不安の解消と意欲向上のための研修の実施
 - ① 女性職員研修 ② 男女共同参画研修
- 海上保安学校学生に対する人事研修
- 人事担当者とのキャリア面談の実施

～ワークライフバランスの推進～

【現状】 海上保安業務と「働き方改革」

尖閣諸島周辺海域における領海警備や大和堆における北朝鮮漁船への対応など、我が国周辺を取り巻く情勢は大変厳しく、当庁が果たすべき役割が益々重要となり、業務も高度化・複雑化している。業務執行体制を維持しつつ、職員のワークライフバランスにも配慮するためには、これまで以上に効率的な業務遂行が必要となっている。

【課題】 管理職員の意識改善と「働き方改革」ノウハウの不足

職場の「働き方改革」を進め職員のワークライフバランスを図るには、重要業務の明確化や業務の廃止など業務整理の必要性を管理職員が理解し、業務マネジメントを図る必要があるが、平成29年度に実施した全職員を対象としたWLBアンケートにおいて、ベテランや高グレード者ほど組織重視でWLBに対してネガティブな傾向にあった。

⇒**ワークライフバランス推進と「働き方改革」のためには、まず管理職員の意識改善が欠かせない**

当庁は突発業務も多く、一般官公庁と業務内容や種類も異なる。当庁の各事務所で「働き方改革」を実践するにあたって、具体的にどのようなことを行えばよいか、ノウハウがなく、万一誤った働き方改革を行った場合、効果が得られないだけでなく、非効率な業務遂行となり、職員の負担が増大する懸念がある。

⇒**当庁にそのノウハウがない**

【施策】 ワークライフバランス推進への取組み

以上のことから、以下の施策をすすめていく要求を実施する。

- 管理職員に対する外部講師による講演
- 「働き方改革」の専門企業へコンサルティングを委託
- ※庁内トライアルチームが実践

