

## 「少子化克服戦略会議提言」（平成30年6月4日 少子化克服戦略会議決定）（抜粋）

- ◆ 子育てにやさしい社会的機運の醸成に向けた国民運動の基盤として、関係業界団体をメンバーとする官民合同の「子育て応援コンソーシアム（仮称）」を立ち上げ、子育て世帯にやさしいサービス・機能面の充実への取組推進や全国キャンペーンを展開する。

- 急速に進む少子高齢化という「国難」に直面する中で、子育てを応援する社会的な機運の醸成に社会全体で取り組むことが重要。
- このため、内閣府特命担当大臣（少子化対策）をヘッドとし、各分野の業界団体からなる「子育て応援コンソーシアム」を発足。
- 本協議会が司令塔となり、各分野での子育てに配慮した取組の展開、各分野横断的なキャンペーンの実施等を通じて、子育てを応援する国民運動を展開。

### 第1回会合

平成30年7月31日(火)

「公共交通関係」、「小売業関係」、  
「メディア・広告関係」

（於：イイノカンファレンス  
センター）



### 第3回会合

平成31年1月16日(水)

「農林水産業関係」

（於：赤坂インターシティ  
コンファレンス）



### 子育て応援コンソーシアム(第2回)

平成30年9月4日(火) 於: 六本木アカデミーヒルズタワーホール

### 第2回会合

平成30年9月4日(火)

「サービスエリア・道の駅」、  
「旅行・観光業関係」、  
「金融・保険業関係」

（於：六本木  
アカデミーヒルズ49）



### 子育て応援コンソーシアム(第4回)

令和元年7月3日(水) 於: 中央合同庁舎第8号館講堂

### 第4回会合

令和元年7月3日(水)

「男性の育児休暇」、  
「ベビーテック」

（於：中央合同庁舎  
第8号館講堂）



・消費者の意識の変化 → 環境や被災地の復興、開発途上国の労働者の生活改善等の社会的課題に配慮した商品・サービスを選択して消費することへの関心の高まり

・公正かつ持続可能な社会の形成への参画 → 消費者教育の視野が消費者市民社会の形成へ拡大(「消費者教育の推進に関する法律」平成24年法律第61号)

## 「倫理的消費」調査研究会

人や社会・環境に配慮した消費行動である「倫理的消費(エシカル消費)」の内容やその必要性等について検討し、国民の理解を広め、日常生活での浸透を深めるためにどのような取組が必要なのかについて調査研究を行うため、平成27年5月から平成29年3月まで、「倫理的消費」調査研究会を開催。

- 主な検討事項
- (1) 倫理的消費の必要性とその効果
    - ・倫理的消費の歴史
    - ・倫理的商品(エシカルプロダクト)の事例
  - (2) 倫理的消費の定義・範囲
  - (3) 倫理的消費の度合い(エシカル度)を計る基準、指標
  - (4) 我が国における倫理的消費の実態調査
  - (5) 海外における倫理的消費の実態調査
  - (6) 倫理的消費を広く普及させていく上での課題と対応

## 研究会取りまとめ

～あなたの消費が世界の未来を変える～  
平成29年4月「倫理的消費」調査研究会 取りまとめ

○倫理的消費(エシカル消費)とは「地域の活性化や雇用なども含む、人や環境に配慮した消費行動」(消費者基本計画)

消費者それぞれが各自にとっての社会的課題の解決を考慮したり、そうした課題に取り組む事業者を応援したりしながら消費活動を行うこと

配慮の対象とその具体例	
人	障がい者支援につながる商品
社会	フェアトレード商品 寄付付きの商品
環境	エコ商品 リサイクル製品 資源保護等に関する認証がある商品
地域	地産地消 被災地産品
勤務福祉 エシカルファッション	

- エシカル消費に取り組む必要性と意義
- ・持続可能性の観点から喫緊の社会的課題を含有
  - ・課題の解決には消費者一人一人の行動が不可欠
  - ・「安さ」や「便利さ」に隠れた社会的費用の意識が必要
- 推進方策の方向性
- ・国民による幅広い議論の喚起、意識の向上
  - ・事業者による消費者とのコミュニケーションの促進
  - ・様々な主体、分野の協働によるムーブメント作り

広く国民間での理解とその先の行動を期待

持続可能な開発目標(SDGs)  
目標12: つくる責任、つかう責任

## エシカル・ラボ

「エシカル・ラボ」は、「エシカル消費(倫理的消費)」の意味や必要性などについて、広く国民に考え方を普及するための情報提供を行うとともに、地方公共団体による主体的な普及・啓発活動の促進を目指すことを目的として平成27年から開催しているシンポジウム。これまでに7回開催している。

令和元年度は、環境活動などを通じ持続可能な地域社会の構築に取り組む石川県・兵庫県・静岡県及び富山県で開催。県内におけるエシカル消費の取組を発見するとともに、その情報を発信することを目指して、県内の学生や事業者、生産者などの活動を紹介するプログラム構成としている。



## 消費者庁の実施・参加している「エシカル消費」のイベント



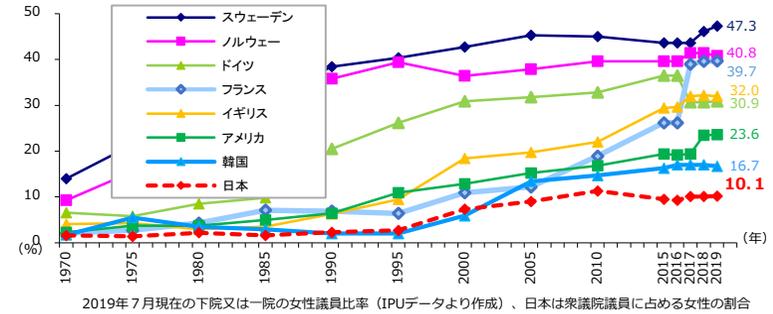
## 今後の方策

- 普及・啓発シンポジウム「エシカル・ラボ」の開催
  - 先進的取組の収集・発信
  - 地方における様々な主体や分野の協働によるムーブメントづくりの促進
- のほか、徳島県を実証フィールドとする「新未来創造プロジェクト」の活用や民間活力との連携等を通じ、国民へ理解と行動を働きかける

# 【通し番号143】政治分野における女性の参画拡大【政党等への情報提供】

## 現状・背景

- 政治分野における女性の参画拡大は、政治に多様な民意を反映させる観点から極めて重要であるが、議会の場に女性が少なく、国際的にみても遅れている状況
- 平成30年5月に議員立法により成立した「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」において、男女の候補者の数ができる限り均等となることなどの基本原則にのっとり、**政党が自主的に取り組むよう努めること**や、**国が国内外の実態調査及び情報の収集・提供を行うことが規定**



## 施策の概要

### 実態調査・情報提供

- ① **政治分野における女性の参画拡大に関する調査研究【令和2年度概算要求額：10,057千円】**  
調査研究会を設置し、女性が政治へ参画する際の課題等について、立候補者、議員及び有権者を取り巻く状況をアンケート調査・ヒアリング調査等により実態把握し、分析する。
- ② **諸外国の動向把握**  
国際機関の作成する資料等を和訳するなど、諸外国の取組等に関する情報を収集・提供する。

### 政党への要請等

- ① **政党の女性の参画状況・取組調査**  
政党の党員・党役員・議員等の女性の参画状況や、女性候補者の擁立など政治分野における男女共同参画の推進のための政党の取組を調査し、公表する。
- ② **政党に対する自主的な取組の要請**  
第4次男女共同参画基本計画に基づき、政党に対して、数値目標の設定やポジティブ・アクション導入等の自主的な取組を要請する。

## 施策の効果

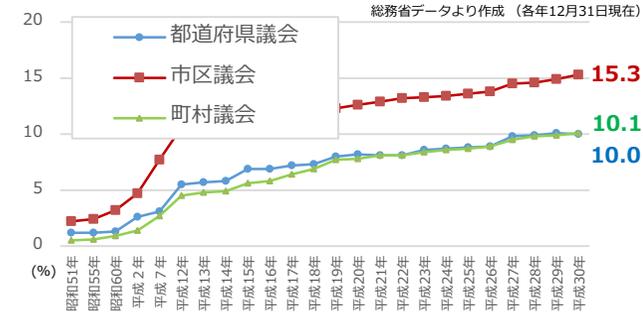
女性の擁立や環境の整備など政党等による積極的かつ効果的な取組を促進し、政治分野における女性の参画拡大を推進する。

# 政治分野における女性の参画拡大【地方公共団体における取組の促進】

## 現状・背景

【通し番号144】

- 政治分野における女性の参画拡大は、政治に多様な民意を反映させる観点から極めて重要であるが、住民生活に身近な問題を議論する地方議会で女性の参画が進んでいない状況
- 平成30年5月に施行された「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」において、地方公共団体は実態の調査及び情報収集等、啓発活動、環境整備、人材の育成等を行うよう努めることとされている。
- 市区町村議会議員の約7割が無所属議員であり、政党だけでなく地方公共団体の取組が重要。



## 施策の概要

### 女性の参画状況等の「見える化」

- 地方の政治分野における女性の参画状況の「見える化」を推進

- 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える化

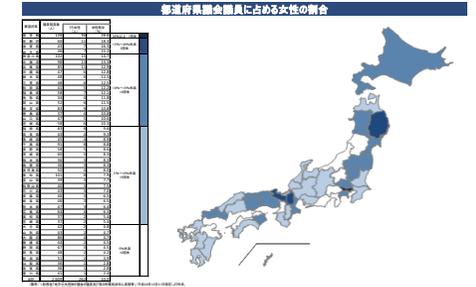
- 都道府県別全国女性の参画マップ

…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

…女性地方議員比率や議会における出産に伴う欠席規定の有無等を市区町村ごとに見える化

### ◆ 都道府県別全国女性の参画マップ



## 好事例収集・展開

- ① **地方公共団体における施策の推進状況調査【令和2年度概算要求額：5,235千円の内数】**

地方議会における保育施設等の整備状況、セクシュアル・ハラスメントに関する研修の実施状況等、政治分野の男女共同参画のための施策の推進状況を調査している。（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の調査の一部として政治分野に係る施策についても調査）

- ② **好事例集の作成・展開【令和2年度概算要求額：2,503千円の内数】**

従来の推進状況の調査に加え、地方公共団体及び地方議会における政治分野の男女共同参画に資する施策の好事例の詳細を把握し、好事例集を作成し、地方公共団体等へ提供する。

## 施策の効果

地方公共団体及び地方議会における積極的かつ効果的な施策を促進し、地方議会における女性の参画拡大を推進する。

# 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。

# 第4次男女共同参画基本計画における成果目標（平成27年12月25日閣議決定）

## ●男女共同参画社会基本法に基づき、政府は男女共同参画基本計画を定めている。

### 第4次男女共同参画基本計画（地方公務員関連部分）

#### <成果目標>（抜粋）

項目	現状	成果目標（期限）
都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合	35.1% （平成29年度）	40% （平成32年度）
都道府県の地方公務員採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の割合	31.7% （平成29年度）	40% （平成32年度）
都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	22.6% （平成30年）	30% （平成32年度末）
本庁課長補佐相当職	19.0% （平成30年）	25% （平成32年度末）
本庁課長相当職	10.5% （平成30年）	15% （平成32年度末）
本庁部局長・次長相当職	6.4% （平成30年）	10%程度 （平成32年度末）
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	市町村 34.0% 〔政令指定都市 25.8%〕 （平成30年）	35% （平成32年度末）
本庁課長補佐相当職	市町村 28.5% 〔政令指定都市 21.8%〕 （平成30年）	30% （平成32年度末）
本庁課長相当職	市町村 16.7% 〔政令指定都市 15.8%〕 （平成30年）	20% （平成32年度末）
本庁部局長・次長相当職	市町村 8.8% 〔政令指定都市 9.5%〕 （平成30年）	10%程度 （平成32年度末）
地方警察官に占める女性の割合	9.4% （平成30年度）	10%程度 （平成35年）
消防吏員に占める女性の割合（注）	2.7% （平成30年度）	5% （平成38年度当初）
男性地方公務員の育児休業取得率	4.4% （平成29年度）	13% （平成32年度）

（注）消防吏員とは、消防本部及び消防署に置かれる職員のうち、階級及び服制を有し、消防事務に従事する者。

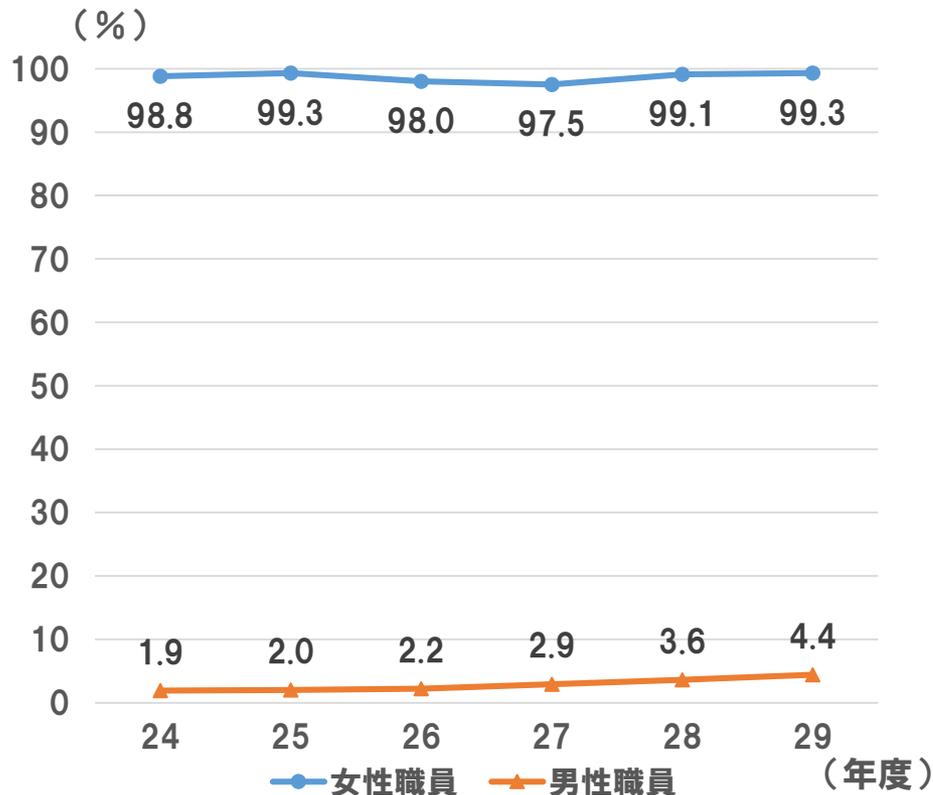
### ○「女性活躍加速のための重点方針2019」 （令和元年6月18日 全ての女性が輝く社会づくり本部決定）

#### 3（1）「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進 ②国・地方公共団体における取組の促進

- 男性地方公務員については、育児休業取得率13%（目標期限：令和2年）の目標達成等に向けて男性職員の育児休業取得や育児のための一定期間の休暇等の取得に向けた地方公共団体の取組を促進するため、**男性職員の育児休業取得率や育児参加のための休暇等の取得率が伸びている地方公共団体の取組事例や「イクメン」職員の育児参加に関する取組事例の情報収集・提供等により、育児休業等を取得しやすい職場風土づくりに向けた各団体の取組を支援する。**
- また、**各種会議における地方公共団体への呼びかけやヒアリングを通じた取組状況の聴取及び助言等により、各地方公共団体に対する取組促進の働きかけを行う。**
- さらに、**関係省庁が連携し、地方公務員の職種別の状況把握や取組を通じた育児休業等の取得の促進を図る。**

# 地方公務員の育児休業等取得状況

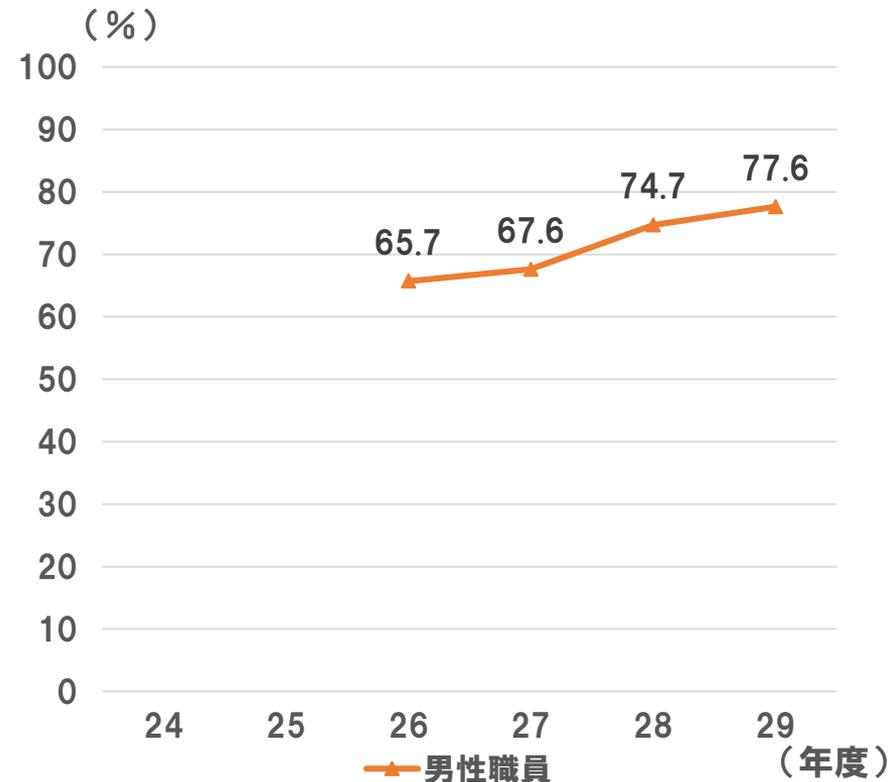
育児休業取得率  
(教員及び消防・警察職員を含む)



【参考】

国家公務員 10.0% (平成29年度)  
民間企業 5.14% (平成29年度)

特別休暇取得率※  
(教員及び消防・警察職員を含む)



※配偶者出産休暇及び育児参加休暇のいずれか又は両方を取得した者の割合

【出典】総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

# 地方公務員の働き方改革・女性活躍推進に向けた総務省の支援

## 地方公務員の働き方改革・女性活躍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2019」（令和元年6月18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。

また、「女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直しの方向性」や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・研究を踏まえ、本年3月に改訂したガイドブックの周知を行うとともに、引き続き、地方公共団体における取組状況のフォローアップ等を行う。

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」行動宣言への賛同を始めとする、自治体への働き掛けを行う。

### 戦略的広報・情報発信の主な取組（令和2年度予算概算要求 15,752千円）

事業名称 いずれも仮称	事業概要	令和2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）	14,105千円
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	1,064千円
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	583千円

### 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

# 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

- 平成29年度事業として、女性活躍や働き方改革について調査・分析等の実績がある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な取組方策について調査研究を実施
- 上記調査研究事業と連携して、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、各団体の取組事例や課題を共有するとともに、具体的・実践的な取組方策等について意見交換及び検討を行う協議会を開催
- 協議会での検討を反映し、上記事業の成果物として、ガイドブックを作成。平成30年度にはガイドブック改訂版を作成。

## 取組のステップ



## 男性職員の育児参加促進に向けた取組手法

### 【トップのコミットメント】

- ◆ 子どもが生まれた男性に対し、首長から「お祝いメッセージ」を送付、トップ自ら育児休業取得を奨励
- ◆ 首長及び幹部職員による「イクボス宣言」
- ◆ 首長の関心が薄いと感じられる場合は、女性活躍の意義と合わせて男性の育児参加促進の意義をデータを用いて説明し、理解を促す

### 【男性職員の不安軽減】

- ◆ 特別休暇や育児休業の取得計画を記載した育児参加計画書を作成（所属長との面談を活用した作成が効果的）
- ◆ 給与シミュレーションにより育児休業取得に伴う収入額の変化を提示（休業中も育児休業手当金や共済掛金免除による収入保障）
- ◆ 育児休業を取得した男性職員の体験談を聞く場の開催（ランチ交流会や体験談をまとめた冊子の作成）

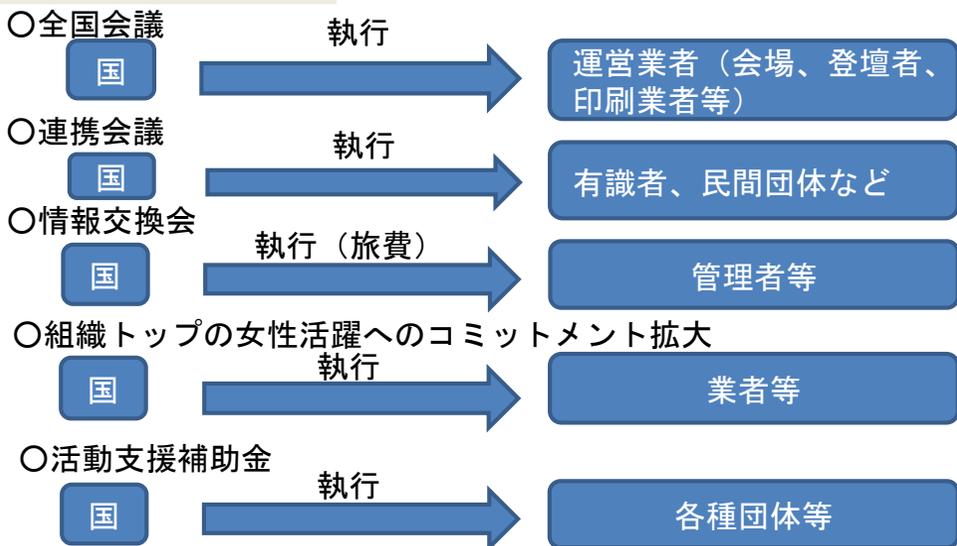
### 【日頃からの業務効率化、休暇取得促進】

- ◆ 担当者不在時のカバー体制の構築
- ◆ 係を超えた人員配置・応援態勢の構築
- ◆ 年次休暇の計画的な取得を可能とする職場環境づくり

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。  
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。  
また、「女性活躍加速のための重点方針2019」では、組織トップの女性活躍へのコミットメントを全国に拡大することを重点的に取り組む事項として掲げています。このため、平成26年6月に女性活躍推進に積極的に取り組む男性リーダーによって策定・公表された「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に基づく、組織トップ自らによる女性活躍に向けた取組や行動を全国各地域の組織トップやWAW!などの国際会議等へ発信・周知すること等により、女性活躍加速の気運を高めます。

資金の流れ



事業イメージ・具体例

- 男女共同参画社会づくりに向けての全国会議経費  
男女共同参画週間の中央行事として、男女共同参画社会づくりを考える機会を設け、その推進を図るため、各界各層の国民、民間団体、行政機関等が参加する会議（講演、パネルディスカッション等）を開催します。
- 男女共同参画推進連携会議経費  
有識者とNPO法人等の団体から推薦された議員からなる男女共同参画推進連携会議の開催や、男女共同参画の推進に向けた更なる啓発を図るため、全国的なネットワークを活用し、連携会議構成団体や地域版連携会議との共催で、全国各地でセミナー等を開催します
- 男女共同参画センター等の管理者等との情報交換会  
地方における男女共同参画の推進の拠点である男女共同参画センターを通じ、国の動向について積極的な情報提供を行うとともに、地域の課題を把握し、国の施策の改善に向けた参考とするため、情報交換を行います。
- 組織トップの女性活躍へのコミットメント拡大  
行動宣言賛同者による女性活躍推進に関する取組の情報共有・発信及び賛同者のネットワーク拡大のため、賛同者ミーティング及び各地域におけるシンポジウムの開催や、賛同者による女性活躍推進の好事例等を集めた事例集及び賛同者拡大のための広報啓発ツールによる国内外への情報発信を行います。
- 地域女性活躍推進団体活動支援補助金（仮称）  
女性の職業生活の活躍に資する各種民間団体への取組に支援を行います。

期待される効果

男女共同参画に関する関係者・団体等によるネットワークの形成促進が図られ、地域社会を支える個人、組織・団体の中に、互いの立場を尊重しつつそれぞれの発想や能力を活かすことができるようなつながりが生まれ、地域における男女共同参画が推進されます。  
また、男女共同参画社会の形成の促進に向けた機運が醸成され、各主体の取組が一層強化されます。

## 巡視船艇等の整備に関する取組みの状況

【通し番号150】

## ○ 新造船の建造時における女性諸室の検証

巡視船の建造に際し、女性諸室（風呂、便所、洗濯室）における機器や、手すりの配置等について、実際に巡視船艇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

## 実施済みの施設整備（例）



ドライヤー収納スペースの確保や姿見の設置



女性用品等の収納スペースを確保



トイレを2つに増設



設置高さの調整が可能なシャワーヘッドを選択