

地域女性活躍推進交付金事業実施計画書(都道府県分)

都道府県名:京都市

1. 事業名	女性が輝く京都づくり事業														
2. 実施期間	平成30年4月1日 ~ 平成31年3月31日														
3. 女性活躍推進法に基づく推進計画策定時期(策定予定時期)	平成28年3月 (策定済・策定予定) ※どちらかにマルをつけてください。	計画期間(予定)	H28.4.1 ~ R8.3.31												
4. 地域の実情と課題	<p>①企業における女性の登用が進んでいない ・京都企業における職階別女性の割合は、係長相当職が20.5%、課長相当職が15.1%、部長相当職が11.0%と低く(※1)、職階が上がるとともに低くなっている。 →女性が企業の意思決定に関わることは、多様な価値観が企業の経営や監督に両方に反映されるとともに、企業競争力や社会的評価が向上し、企業の価値の向上につながるものであることから、企業における女性中核人材の育成が必要。</p> <p>・府内企業の職階別正社員の女性割合は、係長未満 38.0% であるのに対し、係長相当職で20.5%となり、大きく低下(※2) →女性管理職比率を上昇させるには、将来の管理職候補である管理職予備層の女性社員を育成することが必要であるとともに、若手女性社員が、就業を継続し企業内でキャリアアップしていくためのサポートが必要</p> <p>※1及び2 京都府「企業における女性活躍実態調査」(平成28年度)</p> <p>②結婚や出産を機に仕事を辞めている女性が多い →京都府の25～44歳の有配偶者の女性の就業率は、64.2%と、全国平均(64.9%)を下回っている(※3)。また、M字カーブの窪みの深さは8.9で、全国平均(8.7)を下回っている(※4)。女性の大学・短期大学進学率は全国2位(※5)の京都において、能力はあるが、結婚や出産を機に、仕事を辞めている女性が多いと考えられる。 ※3 アジア太平洋研究所(APIR)「関西における女性就業率の拡大に向けた提言」研究会報告(平成28年) ※4 総務省「国勢調査」(平成27年)より、厚生労働省雇用均等・児童家庭局が作成 ※5 文部科学省「学校基本調査」(平成29年度)</p> <p>③府内の圧倒的多数を占める中小企業においては、女性活躍推進のニーズがあり、取組の支援が必要 ・府内企業の99.6%(※6)を占める従業員300人以下の中小企業においては、女性の管理職の割合も低く女性活躍が進んでいない。 ・特に従業員100人以下の企業においては、新たな採用もできず、現に働いている社員のつなぎ止めに必死であり、人材確保に相当苦慮している(※7) ・人材確保の観点から女性活躍の推進や女性が働きやすい職場環境づくりが有効であることを伝え、企業の取組を支援することが重要。</p> <p>※6 総務省「経済センサス」(平成26年) ※7 府内の中小企業を訪問支援する女性活躍・WLB推進企業応援チームによるヒアリング結果</p> <p>④男女を通じた長時間労働の削減、ワーク・ライフ・バランスの推進などを女性活躍推進と同時並行で進めることが重要 ・府内の年間就業日数200日以上雇用者のうち、週間就業時間60時間以上の者の割合は、男性は全国ワースト1位(19.1%)、女性は全国ワースト2位(6.3%)(※8) ・府内の企業で働く社員の育児休業取得率は、女性が90.8%であるのに対し、男性では3.1%と極端に低い(※9)。 ・長時間労働を前提とした労働慣行は、女性が仕事と家庭を両立させながら、職場において評価され、キャリアを形成することを困難にする。 ・男女が共に家事・育児・介護等の家庭生活上の責任を果たし、職場においても活躍できるよう、男女を通じた長時間労働の削減、ワーク・ライフ・バランスの推進が重要。</p> <p>※8 総務省「就業構造基本調査」(平成24年) ※9 京都府「企業における女性活躍実態調査」(平成28年度)</p>														
5. 事業の趣旨・目的	<p>・経済団体等と行政の連携による「京都ウィメンズベース」を核として、構成団体主催の女性活躍推進の取組の調整(事業数・メニューの充実、事業成果の検証)、女性活躍を推進する企業の拡大及び企業や社員が集い、女性活躍推進に関わる実験的な取組を展開する「京都ウィメンズベースアカデミー」を運営し、京都の女性活躍推進の大きな潮流を作り出す。 ・特に、女性人材育成の新たなターゲットとして、下記の2つ層に対して必要な知識・技術の習得を支援することにより、企業で活躍する女性人材の量的・質的な拡大を図る。</p> <p>①将来の企業の幹部候補としてさらなるキャリアアップを目指す女性 ②結婚や出産等により離職したが、潜在能力が高く、学び直しにより再就職を願う女性</p>														
6. 事業目標・重要業績評価指標(KPI)(全体) (※女性活躍推進法に基づく推進計画や男女共同参画計画などの数値目標を活用しつつ、客観的な数値等による事業目標・KPIを設定してください。⇒要件②「見える化」(※複数の目標・KPIを設定する場合は、適宜、行を追加してください。))		<p>目標・KPI</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>目標値(時点)</th> <th>現状値(時点)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①平成32年度まで(第4次男女共同参画基本計画期間中)の中長期目標 企業の特徴者の女性比率[アウトカム] 係長相当職 27% (平成32年度) 課長相当職 16%</td> <td>係長相当職 20.5% (平成28年度) 課長相当職 15.1%</td> </tr> <tr> <td>②平成32年度まで(第4次男女共同参画基本計画期間中)の重要業績評価指標(KPI)(※KPIは目標達成への事業進捗の測定指標) 企業の特徴者の女性比率の増加[アウトカム]</td> <td>係長相当職 20.5% (平成28年度) 課長相当職 15.1%</td> </tr> <tr> <td>③事業目標(全体) 企業における女性リーダー育成研修の受講者数(累計)[アウトプット]</td> <td>1,000人 (平成27～31年度) 542人 (平成28年度)</td> </tr> <tr> <td>女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定・届出数(従業員300人以下の企業)[アウトプット]</td> <td>150 (平成30年度末) 111 (平成29年12月末)</td> </tr> <tr> <td>④事業KPI(全体) 企業における女性リーダー育成研修の受講者数年間200人以上[アウトプット]</td> <td>270人 (平成28年度)</td> </tr> </tbody> </table>	目標値(時点)	現状値(時点)	①平成32年度まで(第4次男女共同参画基本計画期間中)の中長期目標 企業の特徴者の女性比率[アウトカム] 係長相当職 27% (平成32年度) 課長相当職 16%	係長相当職 20.5% (平成28年度) 課長相当職 15.1%	②平成32年度まで(第4次男女共同参画基本計画期間中)の重要業績評価指標(KPI)(※KPIは目標達成への事業進捗の測定指標) 企業の特徴者の女性比率の増加[アウトカム]	係長相当職 20.5% (平成28年度) 課長相当職 15.1%	③事業目標(全体) 企業における女性リーダー育成研修の受講者数(累計)[アウトプット]	1,000人 (平成27～31年度) 542人 (平成28年度)	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定・届出数(従業員300人以下の企業)[アウトプット]	150 (平成30年度末) 111 (平成29年12月末)	④事業KPI(全体) 企業における女性リーダー育成研修の受講者数年間200人以上[アウトプット]	270人 (平成28年度)
目標値(時点)	現状値(時点)														
①平成32年度まで(第4次男女共同参画基本計画期間中)の中長期目標 企業の特徴者の女性比率[アウトカム] 係長相当職 27% (平成32年度) 課長相当職 16%	係長相当職 20.5% (平成28年度) 課長相当職 15.1%														
②平成32年度まで(第4次男女共同参画基本計画期間中)の重要業績評価指標(KPI)(※KPIは目標達成への事業進捗の測定指標) 企業の特徴者の女性比率の増加[アウトカム]	係長相当職 20.5% (平成28年度) 課長相当職 15.1%														
③事業目標(全体) 企業における女性リーダー育成研修の受講者数(累計)[アウトプット]	1,000人 (平成27～31年度) 542人 (平成28年度)														
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定・届出数(従業員300人以下の企業)[アウトプット]	150 (平成30年度末) 111 (平成29年12月末)														
④事業KPI(全体) 企業における女性リーダー育成研修の受講者数年間200人以上[アウトプット]	270人 (平成28年度)														

	⑤市町村の取組状況に関する目標	企業の女性活躍推進支援の取組を実施する府内市町村数[アウトプット]	15 (平成32年度)	6 (平成29年度)
	⑥市町村の取組状況に関するKPI	輝く女性応援京都会議との連携により新たに企業の女性活躍推進の取組を実施した市町村[アウトプット]		3 (平成29年度)
7. 事業内容	<p>①女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース」の運営 行政(京都府・京都市・京都労働局)と経済団体等の連携による「輝く女性応援京都会議」(連携団体)の事務局機能を統合して開設した女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース」を運営する。京都女性活躍応援男性リーダーの会の運営も行う。</p> <p>②「女性活躍・WLB推進企業応援チーム」による中小企業支援 社会保険労務士等の資格を有する女性活躍・WLB推進マネージャーがチームを編成し、中小企業を対象に、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定や「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証の取得支援から、計画実現のための女性活躍・WLB推進の具体的取組まで段階的に支援する。</p> <p>③「京都ウィメンズベースアカデミー」の運営 企業や社員が集い、女性活躍推進に係る研修・交流・政策立案・実践を行なう場「京都ウィメンズベースアカデミー」を運営する。 【事業メニュー】 ア)女性活躍推進研修 イ)メンター×メンティマッチング支援 ウ)京都ウィメンズベースラボ エ)企業や女性起業家への開放</p> <p>④女性中核人材育成研修 企業の意思決定に関わる女性の中核人材を確保するため、企業の上級管理職や社外人材(弁護士、公認会計士、大学教員等)を対象に、経営に関する知識や技術の習得、リーダーシップや組織マネジメント力の向上を目的とした研修を実施</p> <p>⑤大学と連携した女性活躍を推進するためのリカレントプログラム 結婚、子育て等のライフイベントにより離職した女性の再度働きたいというニーズに対応するため、京都ウィメンズベースと京都府内の大学との連携による「学びなおし(リカレントプログラム)プログラム」の実施から企業とのマッチング等就職に向けた伴走支援まで実施</p> <p><昨年度からの改善点・変更点> ・これまでの企業支援活動により、新たに取り組む企業向けに「女性活躍推進法」に基づく中小企業の事業主行動計画策定事例を一定数確保できた。平成30年度は、「京都ウィメンズベースアカデミー」に集う企業から、「在宅勤務」「労働生産性による人事評価」「短時間正社員」等女性活躍・WLB推進に係る新たな制度の導入事例や経営層・管理職・人事担当者・女性社員など組織を挙げて女性活躍推進に取り組む企業のモデルを生みだし、他企業向けに発信する。 ・京都ウィメンズベースアカデミーを女性起業家の支援拠点としての機能を強化し、女性起業家による利用の拡大や、女性起業家向けのセミナーの実施回数を増やす。</p>			
8. 事業の実施により期待される効果	<ul style="list-style-type: none"> ・即戦力となる女性人材を発掘・育成し、労働市場に送り出すことで企業の深刻な人材不足の解消につながる。 ・女性の中核人材育成は、女性活躍を推進する企業の課題であるため、行政・経済団体(輝く女性応援京都会議)に加え、企業自身で育成する場合の参考となるよう京都独自の育成プログラムを構築する。 			
9. 事業効果の検証及び今後の課題の整理方法	<p>下記により、事業効果の検証及び課題の整理を行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①京都女性活躍応援計画(女性活躍推進法に基づく推進計画)の参考指標「役職者の女性の状況」「女性の就業状況」の進捗状況を確認 ②輝く女性応援京都会議において、各構成団体により事業評価を実施 ③各事業の参加者に対するアンケートにより把握 ④企業を対象とした女性活躍実態調査により把握 			

	連携体制の名称	輝く女性応援京都会議	女性活躍推進法に基づく協議会の設置状況				
			設置の有無	有	設置(公表)時期	平成27年9月	※連携体制が、法に基づく協議会の場合「○」を記載
10. 事業の実施体制 ⇒要件③「官民連携・地域連携」	構成団体	京都府、京都市、京都労働局、京都商工会議所、京都商工会議所女性会、京都府商工会議所連合会、京都府商工会議所女性会連合会、京都府商工会連合会、京都府中小企業団体中央会、京都経営者協会、(一社)京都経済同友会、(公社)京都工業会、京都府商工会女性部連合会、日本労働組合総連合会京都府連合会、国際ソロプチミスト京都、国際ソクタ京都クラブ、(公財)大学コンソーシアム京都、日本政策金融公庫、(公財)21世紀職業財団関西事務所、京都府・市男女共同参画センター					
	各構成団体の主な連携内容	①女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース」の運営 【京都市・京都労働局・京都商工会議所】京都ウィメンズベースの事務局として、事業の企画・運営を共同で行う 【経済団体】京都女性活躍応援男性リーダーの会の男性リーダーに対する事業主行動計画の策定の呼びかけ ②「女性活躍・WLB推進企業応援チーム」による中小企業支援 【京都労働局】女性活躍推進マネージャーの活動のサポート(勉強会、情報提供等) 【経済団体】会員企業の紹介 ③「京都ウィメンズベースアカデミー」の運営 【京都経営者協会】女性活躍推進研修を共催により実施 【全構成団体】事業の周知協力 ④女性中核人材育成研修 【京都市・京都労働局・京都商工会議所】企画検討・運営 【経済団体】参加企業、講師(企業経営者)の推薦 【全構成団体】参加者(企業)募集の広報協力 ⑤大学と連携した女性活躍を推進するためのリカレントプログラム 【京都市・京都労働局・京都商工会議所】企画検討・運営 【全構成団体】参加者募集の広報協力					
	他の地方公共団体との連携	【京都市】京都市が実施する「京で輝く！女性活躍推進シンポジウム」を京都ウィメンズベース事業のキックオフとし、両者の事業が分断せず、また内容や時期が被らないようにすることで、京都企業が選びやすい事業メニューを提供する。 【府内市町村】京都市外で実施する女性活躍推進研修については、地元自治体と共催により実施					