

KY〇のあけぼのプラン（第4次）

—京都府男女共同参画計画—

（中間案）

令和2年11月

京 都 府

■ 目次

■	趣 旨	2
■	現行計画における取組の成果と課題	3
1	「KYOのあけぼのプラン（第3次）後期施策」策定（平成28年3月）後の状況	3
2	「KYOのあけぼのプラン（第3次）」及び「後期施策」の取組の評価	5
3	社会情勢の変化による新たな課題等	5
■	KYOのあけぼのプラン（第4次）－京都府男女共同参画計画－ 概 要	6
■	分野別の状況と対応する施策	7
I	あらゆる分野における女性の参画拡大	7
1	政策・方針決定過程等への女性の参画の拡大	7
2	生活の場（家庭・地域）における男女共同参画の推進	9
3	就労・雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	10
4	男性の意識改革・働き方改革と男性の課題への対応	13
II	安心・安全な暮らしの実現	14
5	貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備	14
6	女性に対するあらゆる暴力の根絶	16
7	生涯を通じた男女の健康支援	18
III	男女共同参画の実現に向けた基盤の整備	19
8	男女共同参画についての理解の促進と教育・学習の充実	19
9	「子育て環境日本一」の実現に向けた環境整備	21
10	災害等非常時における男女共同参画の推進	22
IV	推進体制	23
■	参 考 資 料	24
■	関 係 デ ー タ	32

KYOのあけぼのプラン（第4次）－京都府男女共同参画計画－（中間案）

■ 趣旨

男女共同参画の推進により目指すべき社会は、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることにより、均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担う社会」です。

これまで政府は、国連の「ナイロビ将来戦略勧告」（平成2年）で示された国際的な女性の地位向上のための目標数値や諸外国の状況を踏まえ、平成15年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ、取組を進めてきましたが、この目標は必ずしも社会全体で十分共有されませんでした。一方、平成27年に国連で決定された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標（SDGs¹）において、政治、経済、公共分野のあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられており、これに沿って各国で取組が加速されているところです。こうした国際社会のスピード感を備えた推進状況と比較すると、我が国の男女共同参画の推進状況は、政治分野や経済分野を始め非常に遅れたものとなっています。

今後のわが国の社会を展望したとき、少子高齢化の進展、人口減少社会の本格化、さらには自然災害や世界的な新興感染症の流行等の頻繁に発生する危機的状況に対応していくため、新たな社会システムの構築が求められています。そのために、男女共同参画を進め、男女がともに支えあいながら一人ひとりの夢や希望が全ての地域で実現できる京都府を築いていく必要があります。

京都府では、この10年間、「KYOのあけぼのプラン（第3次）」とその「後期施策」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けて取組を実施してきました。その結果、社会の多くの分野で女性の参画が進み、活躍する女性も増えるなど一定の進展が見られています。しかし、性別による固定的な役割分担意識は根強く残っており、政治・経済・社会等、さまざまな分野において政策・方針決定過程への女性の参画は依然として少ないこと、就労・雇用分野における機会や待遇の男女差が依然として大きく残っていること、配偶者等からの暴力の深刻化や複雑化など、多くの課題も残されている状況です。さらには、人生100年時代の到来や働き方改革の推進、W I T Hコロナ、POSTコロナ社会への対応など、新たな課題への対応も必要となっています。

こうしたことを踏まえ、令和元年9月に、男女共同参画社会の実現に向けた京都府の施策の基本的な方向について、京都府男女共同参画審議会に諮問して御審議いただきました。その答申の内容とともに、府民の皆様からいただいた御意見も活かして、令和2年度に計画期間が終了する

「KYOのあけぼのプラン（第3次）」の成果を継承し、新たな課題にも対応した京都府男女共同参画計画「KYOのあけぼのプラン（第4次）」を策定しました。

「KYOのあけぼのプラン（第4次）」の対象期間は、令和3年度から令和12年度（10年間）です。ただし、この間の社会情勢の変化に伴う新たな課題に対応するため、5年後に施策の見直しを行います。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



¹ 「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」の略称。17のグローバル目標と169のターゲットから構成。そのうち、ゴール5が「ジェンダー平等を実現しよう」となっている

【主な関連計画】

基本的な目標などについては、同じ指標を採用するなど整合を図ることとします。

- ・京都府総合計画（令和元年10月策定）
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画（平成17年策定、平成27年・令和2年改定）
- ・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（平成28年4月策定、令和2年改定）
- ・京都女性活躍応援計画（平成28年4月策定、平成31年3月改定）
- ・京都府就業支援・人材確保計画（平成29年12月策定）
- ・京都府人権教育・啓発推進計画（第2次）（平成28年1月策定）
- ・第5期京都府障害福祉計画・第1期京都府障害児福祉計画（平成30年3月策定）
- ・京都府配偶者等からの暴力防止及び被害者の保護等に関する基本計画（第4次）（平成30年3月策定）
- ・京都府子ども・子育て応援プラン(令和2年3月策定)
- ・京都府教育振興プラン

■ 現行計画における取組の成果と課題

1 「KYOのあけぼのプラン（第3次）後期施策」策定（平成28年3月）後の状況

(1) 国の取組

平成27年12月に策定された、第4次男女共同参画計画に基づく取組が実施されており、令和2年中に第5次男女共同参画基本計画が策定される予定です。

○女性の参画促進について

- ・平成28年5月に開催されたG7伊勢志摩サミットにおいて、女性の活躍推進について強く発信されました。
- ・平成28年「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が全面施行され、一般事業主行動計画²の策定が義務付けられている事業主については、ほぼ全ての事業主が計画策定及び届出を行っている状況です。さらに、女性活躍の裾野を広げるため令和元年度の法改正により、令和4年4月1日から策定義務が拡大される機会をとらえ、中小企業等の計画策定が進められています。
- ・令和2年6月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の一部を改正する法律（女性活躍・パワハラ規制法）」が施行され、労働環境で起こりうるハラスメントの防止が進められています。

○仕事と生活の調和、仕事と子育ての両立支援等

- ・令和元年10月1日から幼児教育の無償化が実施され、子育て世代の経済的負担の軽減を図るなど、子育て家庭を支援する環境整備が進められています。
- ・平成31年4月1日から「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下「働き方改革関連法」という。）が順次施行され、働きすぎを防ぐことで、多様な「ワーク・ライフ・バランス」の実現と、正規雇用と非正規雇用の間にある不合理な待遇差をなくすなど、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が進められています。

○女性に対する暴力の根絶や人権侵害

- ・性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの整備が促進され、平成30年10月全ての都道府県において整備されました。

² 民間事業主が策定する女性活躍行動計画（国、地方公共団体が策定する女性活躍行動計画は、特定事業主行動計画という。）

- ・若年層を対象とした性的な暴力の現状と課題、いわゆる「JKビジネス³」及びアダルトビデオ出演強要の問題等への対応が行われています。
- ・令和元年6月、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（以下「DV防止法」という。）」の一部改正により、児童虐待と密接な関連があるとされる配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス、以下「DV」という。）の被害者の適切な保護が行われるよう、児童相談所との相互連携について明記されました。
- ・令和2年から3年間で「性犯罪・性暴力対策の集中強化期間」として暴力の予防と根絶に向けての取り組みが進められています。

(2) 京都府の取組

京都府では、男女共同参画社会基本法（平成11年施行）に基づく法定計画として「新KYOのあけぼのプランー京都府男女共同参画計画ー」（計画期間：平成13～22年度）を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた京都府の施策の基本的方向を明らかにするとともに、平成16年4月1日には男女共同参画の推進に関する基本理念、府、府民及び事業者の責務及び府の基本的施策等を定めた「京都府男女共同参画推進条例」が施行されました。

平成23年度には、「KYOのあけぼのプラン（第3次）」（計画期間：平成23年～令和2年度）を策定し、平成28年度には、「KYOのあけぼのプラン（第3次）」策定後の社会情勢の変化に対応し、国の「第4次男女共同参画基本計画」との整合性にも配慮して「KYOのあけぼのプラン（第3次）後期施策」を策定しました。令和2年度末まで、この「後期施策」に基づく取組を実施しています。

○女性の参画促進、仕事と生活の調和、仕事と子育ての両立支援等

- ・平成27年3月、経済団体・労働団体等と行政（京都府・京都市・京都労働局）が連携して、京都における女性の活躍を加速化させるための推進組織「輝く女性応援京都会議」が発足しました。
- ・平成28年3月、女性活躍推進法に基づく「京都女性活躍応援計画」（対象期間：平成28年度から38年度までの10年間）を策定しました。
- ・平成28年8月女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース」を開設。「輝く女性応援京都会議」のもと、京都府、京都市、京都労働局、経済団体等が一体となって、企業における女性活躍を支援するとともに、一般事業主行動計画策定支援、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認証を推進しています。
- ・平成29年8月「京都ウィメンズベースアカデミー」開設。女性中核人材⁴の育成研修や、管理職・人事担当者向け研修、女性管理職予備層向け研修、大学連携京都府リカレント⁵事業、STEM⁶分野で活躍する女性研究者・技術者の育成や裾野の拡大を図っています。
- ・平成29年、「輝く女性応援京都会議（地域会議）」設置。地域における女性活躍の支援体制を構築することにより、活動に必要な人材・資金・ノウハウ等の情報を共有するとともに、市町村をはじめ多様な団体が協働した交流や取組により、府内全域で女性活躍の場を創出しています。
- ・平成31年3月、関連法の改正等を踏まえ、「京都女性活躍応援計画」を改定しました。

○女性に対する暴力の根絶や人権侵害

- ・平成27年8月、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター、「京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター（京都SARA）」を開設しました。
- ・平成29年11月、ストーカーに特化した相談機関として、「京都ストーカー相談支援センター（KSCC）」を開設しました。
- ・平成31年3月、「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画（第4次）」を策定。被害者自身や周囲による被害への気づきを促進し、地域における身近な相談から保護・社会的自立までの切れ目のない支援の推進を図り、DVを容認しない社会のさらなる実現をめざすため、年代に応じた暴力を許さない意識づくりやデートDVの防止啓発、

³ 女子高校生等による接客サービスを売り物とする営業形態であり、高収入アルバイトへの応募をすると性的サービスを要求されることや、性暴力・ストーカー行為にあうなどの被害にあう危険性が高いアルバイト

⁴ 企業の意思決定に関わる女性人材

⁵ リカレント教育、社会人の学び直し

⁶ “Science, Technology, Engineering and Mathematics” すなわち、科学・技術・工学・数学分野を総称する語

被害者支援の一環として加害者更生プログラムの実施、SNS等を活用した相談の実施を推進することとしました。

2 「KYOのあけぼのプラン（第3次）」及び「後期施策」の取組の評価

「後期施策」で設定された20項目の数値目標（令和2年度目標値を設定）について、令和元年度実績は、目標を達成した項目が8項目（40.0%）、対象期間5年間の4年目であるため進捗率80%を目安とすると、それを超えている項目は10項目（50.0%）となっています。これらの項目については、概ね目標の達成が見込めます。その他の項目については、目標の達成に向けて一層の努力をしています。

施策を具体的に見ると、この間に取組が進んだ主なものは、以下のとおりです。

- ・府庁の女性管理職比率（課長級以上）の女性比率が27年度11.6%から16.8%（目標17%）に、企業の役職者の女性比率（課長相当職・府内の労働者30人～300人の企業）が26年度10.7%から14.2%（目標16%）となるなど、女性の参画は少しずつではあるが進んでいます。
- ・労働時間が週60時間以上の男性の割合は、平成24年度19.1%から平成29年度13.9%（目標15%）となり、また、「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業数（累計）は、平成26年度205社から令和元年度457社（目標500社）となるなど、着実に進んでいます。
- ・DV被害者のうち、社会的自立に向けた生活を始めた人の割合が、平成26年度48%から令和元年度54.5%（目標50%）となるなど、DV被害者の自立が進みました。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識は根強く残っており、今後も上記についても引き続き取り組むとともに、以下の課題にも取り組む必要があります。

- ・男女が共に仕事と育児等を両立できる環境の整備は、より多くの女性が経済的に自立して活躍できる就業環境の整備としても非常に重要な問題ですが、共働き世帯の男性の8割は家事を行わずまた約7割が育児を行っておらず⁷、さらに、男性の家事・育児等への参画における現状として男性の育児休業取得率を見ると、上昇傾向にあるものの未だ低水準にとどまっています。
- ・非常時において、女性に負担が集中したり、また女性の困難が深刻化したりしないように、防災・復興に係る意思決定の場に女性が参画し、地域防災計画等の防災施策に男女共同参画の視点を取り入れ、地域の防災への女性の参画を推進することが必要です。今後も、大規模災害が発生する可能性があることを見据え、防災・復興に係る意思決定の場への女性の参画をさらに推進していきます。

3 社会情勢の変化による新たな課題等

○少子高齢化がさらに進展し、本格的な人口減少が進むなか、経済活動や地域コミュニティの維持など様々な面において大きな影響を及ぼす恐れがあるとともに、晩婚化・晩産化により仕事と子育ての両立に加え、仕事と介護との両立が課題となっています。

○新型コロナウイルス感染症の拡大に起因する、外出自粛や休業等が行われ、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、増大する家事、子育て、介護等の家庭責任の女性への集中や、生活不安・ストレスからのDV等の増加・深刻化などが懸念されています。

○一方、新型コロナウイルス感染症の世界的な広がりが契機となり、在宅ワークの導入やオンラインの活用が拡大したことにより、従来の働き方にとどまらない業務の幅の広がりなど、暮らし方や生活も含めた変革が起こっています。

○児童虐待と関連した暴力の深刻化や複雑化等、配偶者等からの暴力の多様化と被害者支援の一環としての加害者の更生のための指導及び支援のあり方に関する関心が高まっています。

○想定を超える大規模な自然災害が頻発するとともに、世界規模の新興感染症の流行など、安心安全に対する大きな脅威となっています。

⁷ 「平成28年社会生活基本調査結果」（総務省統計局）

■ KYOのあけぼのプラン（第4次）－京都府男女共同参画計画－ 概要

目指すべき社会

1. 男女が自らの意思によって、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ活力ある社会
2. 男女の人権が尊重され、固定的性別役割分担意識に捕らわれず、個人が尊厳をもって生きることのできる社会
3. 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
4. SDGsの達成に向け、男女共同参画・女性活躍を分野横断的に主流化し、様々な主体が連携して取り組む社会

主な課題

- ・人口減少、少子高齢化の本格化と未婚・単独世帯の増加
- ・人生100年時代の到来
- ・働き方改革関連法、女性活躍推進法等に基づく取組の推進
- ・AIやIoTなど技術の進歩（第4次産業革命）
- ・配偶者等からの暴力の深刻化・複雑化、高まる女性に対する暴力根絶への問題意識
- ・頻発する大規模災害と世界規模の新興感染症の流行

施策の方向性

あらゆる取組においてジェンダー平等・ジェンダー主流化の視点を反映しゴール5※を含むSDGs全体の達成への寄与

※ジェンダー平等の実現

京都府ならではの資源（文化・学術等）を活かした地域の実情に応じた取組の推進

【基本的な視点】

- ① **ダイバーシティの観点から男性も視野に入れた男女共同参画の推進**
 - ・政治分野、雇用分野、科学技術・学術分野など各界各層の女性活躍推進のための自主的な取組への働きかけ
 - ・仕事と育児・介護等の二者択一を迫られることなく、経済的に自立して働き続けられる環境の整備
- ② **オール京都体制による若年層向けの男女共同参画の啓発を強化**
 - ・学校教育段階を含む社会全体での男女共同参画意識の醸成
 - ・暴力の根絶に向けた取組や、困難に直面する人への支援の充実
- ③ **男女共同参画による持続可能な地域社会づくり**
 - ・家庭・地域生活における男女共同参画の推進
 - ・危機管理・防災分野等における男女共同参画の視点の一層の強化

重点分野

I. あらゆる分野における女性の参画拡大

- 1 政策・方針決定過程等への女性の参画の拡大
- 2 生活の場（家庭・地域）における男女共同参画の推進
- 3 就労・雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
- 4 男性の意識改革・働き方改革と男性の課題への対応

II. 安心・安全な暮らしの実現

- 5 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備
- 6 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 7 生涯を通じた男女の健康支援

III. 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

- 8 男女共同参画についての理解の促進と教育・学習の充実
- 9 「子育て環境日本一」の実現に向けた環境整備
- 10 災害等非常時における男女共同参画の推進

■ 分野別の状況と対応する施策

I あらゆる分野における女性の参画拡大

1 政策・方針決定過程等への女性の参画の拡大

(1) 現状と課題

女性の活躍推進が国の成長戦略の中核に位置づけられ、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%程度とすること」（以下「30%目標」という。）という国の目標は2020年になった現在もまだ達成できていない状況ではありますが、府庁の課長職相当以上に占める女性の割合や、民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合は、いずれも高まっており、女性の就業率も上昇するなど、社会全体で女性の活躍の動きが拡大しています。現在の女性活躍に関する機運の高まりをチャンスにとらえ、女性の参画拡大の動きをさらに加速していく取組が必要です。【図1・図2・図3】

① 京都府の状況

審議会等の委員の女性比率は、「後期施策」の目標である40%（令和2年度）に対して36.8%（令和元年度末）となっており、目標は達成できていません。府庁の女性管理職（課長級以上）の女性比率については、16.8%（令和元年度）となっており目標を達成しました。このように管理職への女性登用は徐々に進んでいますが、まだ女性比率は低く、行政委員会委員の女性比率が15.9%（令和元年度）であるなど、意思決定に関わる分野での女性の登用はまだ低い状況です。

② 市町村、教育機関及び企業等の状況

府内市町村の審議会等の委員の女性比率は、29.1%となっており、全国平均26.8%より高い比率となっています。また、府内の小中高等学校の教職員校長・教頭以上における女性比率は校長が、小学校32.0%、中学校7.5%、高等学校5.4%、教頭以上は、小学校30.9%、中学校9.5%、高等学校11.1%となっています。子どもにとって女性の活躍のモデルとなるという面でも、教育現場での指導的地位への女性の参画の拡大は重要です。

京都府内における女性正社員の割合を職階別にみると、係長未満正社員の割合が40.0%であるのに対し、係長相当職では、23.3%、課長相当職以上では、14.2%と職階が上がるほど低くなっており、女性の登用は進んでいますがまだ十分ではなく、さらに企業等における女性活躍を推進する必要があります。

職場における女性の登用が進まない理由としては、長時間労働や転居を伴う転勤といった従来型の男性中心の労働慣行や、研修等キャリア形成の機会の男女差、出産・育児に伴う退職等により勤続年数が短いことなどがあげられます。

③ 女性の医師、研究者、専門職等の状況

医療体制の整備のため、また、科学技術の将来に向けて女性研究者の視点を活かした新たなイノベーション創出のため、医療や科学技術・学術分野に女性が参画しやすい環境の整備が必要です。

医師については、医師国家試験合格者の女性比率は33.6%（令和元年度）であり、全国の医療施設に従事する医師に占める女性比率は徐々に高くなってはいますが、まだ21.9%（平成30年）⁸です。

令和元年度の大学院修了者の女性比率は修士課程30.4%、博士課程31.6%⁹であり、研究者の女性比率も徐々に高くなってはいますが、まだ16.6%です¹⁰。

女性の医師や研究者が少ない原因は、理工系に進学する女子学生が少ないこと、子育て等と仕事や研究との両立が困難であるため退職する女性の医師・研究者が多いこと、また、長期のブランクを経た後の復帰が困難であることなどがあげられます。

⁸ 「平成30年医師・歯科医師・薬剤師調査」（厚生労働省）

⁹ 「令和元年度学校基本調査」

¹⁰ 「令和元年版科学技術研究調査」（総務省）

また、司法分野や公認会計士（15.2%）等の専門職の女性比率の向上も重要です。【図1】

(2) 重点的に取り組む主な取組

- 府庁における女性職員の積極的な育成・登用拡大を継続してはかります。
- 地域における女性の一層の参画のため、市町村における男女共同参画の取組を支援します。
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や「京都モデルワーク・ライフ・バランス企業認証」取得を支援します。
- 未来の女性研究者・技術者やそれらをめざす学生の育成・裾野拡大のため、大学との協働により、女子中高生の STEAM¹¹分野への進路選択を推進します。（拡充）

¹¹ “Science, Technology, Engineering, Art and Mathematics” 科学・技術・工学・数学といった理系分野に創造性教育を加えた教育理念

2 生活の場（家庭・地域）における男女共同参画の推進

(1) 現状と課題

急速かつ大幅な人口減少という厳しい現実と直面する中、持続可能な地域社会、活力あふれる京都を将来にわたって維持していくためには、人とコミュニティを大切にする共生社会の実現に向けた男女共同参画社会の推進が求められています。男女がともに、希望に応じて、安心して結婚・出産・子育て・介護ができる京都の実現を目指すとともに、男性も女性も活躍することにより地域における諸課題の解決を図り、地域の魅力向上に向けた地域活動の促進を図る必要があります。

① 身近な生活の場における男女共同参画の推進

家庭や地域で男女共同参画を推進していくためには、性別役割分担意識を解消するための意識啓発等の取組に加えて、ワーク・ライフ・バランスの推進による男性の家庭・地域社会への参加促進や働く女性の仕事と家事の両立による負担の軽減など、男女共同参画の視点で家庭や地域社会の具体的な課題解決につながるような取組を進める必要があります。

② 地域活動の支援及び地域団体への女性の参画促進

福祉、環境、防災、まちづくり、地域おこし等のさまざまな分野において、男女の多様な視点と能力を活かすために、男女の協働による取組の促進が必要です。

従来は女性の参画が少なかった防災等の分野で女性の地域活動を促進するために、能力向上や仲間づくりの機会提供、活動拠点の整備、活動する女性同士の地域の枠を越えた交流や、活動の成果を地域住民に提示できる機会等が必要であるとともに、高齢男性の地域活動促進も重要な課題となっています。

また、地域活動において中心的な役割を果たす女性リーダーの育成や、自治会やPTA、農業委員会、NPO等、地域のさまざまな団体の代表者や役員の女性比率の向上が必要です。

府民意識調査では、「自治会長などの地域の役員のトップには男性になる方がよい」という考えに女性の60.6%、男性の75.1%が反対していますが、府内の自治会長の女性比率は2.8%（令和元年度）であり、意識と実態の差が見られます。

(2) 重点的に取り組む主な取組

○地域における若年層や専業主婦等の意見を聞く仕組みを拡充します。（拡充）

○女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や「京都モデルワーク・ライフ・バランス企業認証」取得を支援します。【再掲】

○男女共同参画センターと連携して地域で活動する団体・個人の発掘・育成を行うほか、活動情報を一元化して発信し、さらなるネットワークの構築と相互連携を推進し、地域で活躍する女性の参画を推進します。（拡充）

○女性の起業、NPO活動への参画促進、地域創生を担う女性起業家等の育成、地域をリードする農林水産業者を育成する取り組みを推進します。

○京都府の自治会長に占める女性の割合は2.8%と全国平均（5.9%）を下回っており、主体的な役割・責任ある役割への女性の参画を促進拡大します。

○地域における女性の一層の参画のため、市町村における男女共同参画の取組を支援します。【再掲】

3 就労・雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

(1) 現状と課題

① 女性の就業

共働き世帯が増加し、女性の就業率が上昇しており、いわゆるM字カーブ¹²問題は解消に向かっています。【図4】【図5】

府民意識調査では、「子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい」が減少、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が増加しています。

一方で、女性の多くが非正規雇用であることや、子育てや介護等を理由に就業を希望しながら求職していない女性が依然として多いことは、経済の発展の観点からも大きな損失となっています。

また、出産・育児等のために退職した女性が、希望に沿った再就職（再チャレンジ）ができるような支援や環境整備も重要です。

② 男女の機会・待遇の均等

男女雇用機会均等法など法制度は整備されてきましたが、多くの職場で、実質的な男女の機会・待遇の均等が実現しているとはいえない状況があります。

たとえば一般労働者¹³の所定内給与額¹⁴は、女性は男性に対して74.2%(全国)、78.5%(京都府)¹⁵、となっています。その要因として、女性は男性に比べて年齢とともに賃金が上昇しないこと、平均勤続年数が短く管理職比率も低いことが指摘されています。

府民意識調査では、女性の5割以上が、自分の働く職場で、補助的な仕事や雑用が女性に偏っている、女性が男性より就きにくい職種がある、女性は管理職に登用されにくい、女性は男性より賃金が低い・昇進が遅いと回答しています。

また、セクシャル・ハラスメント¹⁶やパワー・ハラスメント¹⁷、マタニティ・ハラスメント¹⁸、パタニティ・ハラスメント¹⁹等のハラスメントへの対応も必要です。

③ 起業・創業、女性の参画が少ない業界における就業支援

京都府の起業家に占める女性の割合は、17.2%(平成29年)と全国平均の19.3%を下回っており、起業に必要な専門知識、経営に関する知識・ノウハウの習得など、女性に対する就業支援が必要です。女性による起業や雇用によらない働き方等は、多様な働き方の一つとして、また、女性の視点や能力を活かした社会の活性化のためにも重要です。

また、建設業や運輸交通業等の女性の参画が十分でない業種での、女性の就業及び定着を促進する必要があります。農林水産業においては、農林水産業を支え、発展させていく上で、女性は重要な役割を果たしていますが、農林水産業の就業者数が減少し続ける中で、例えば基幹的農業従事者に占める女性の割合は低下傾向にあり、都市部への女性の流出が続き農山漁村への還流・流入は少ない状況です。【図6】

④ 働く者にとってのワーク・ライフ・バランスの重要性

共働き世帯が増加する中、京都府の6歳未満の子どもがいる世帯（夫婦と子どもの世帯）の夫が家事や育児に費やす時間は一日60分となっており、全国ワースト5位となっています²⁰。

¹² 女性の年齢階層別労働力率を示す折れ線グラフが、結婚や出産期に当たる年代でもっとも低くなり、育児が落ち着いた時期に再び上昇するM字型のカーブを描くこと

¹³ 常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者をいう

¹⁴ きまって支給する現金給与額のうち、時間外勤務手当等の超過労働給与額を差し引いた額をいう

¹⁵ 「令和元年度賃金構造基本統計調査結果」（厚生労働省）

¹⁶ 性的嫌がらせ

¹⁷ 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

¹⁸ 妊娠している、もしくは出産後の女性社員に対する嫌がらせ

¹⁹ 男性社員の育児休業制度の利用等の育児参加に対するいやがらせ

²⁰ 「平成28年社会生活基本調査結果」（総務省統計局）

週 60 時間以上働く男性の割合は、全国平均より上回っており【図 7】、男性の長時間労働は、子育て・家事・介護・地域活動等への男性の主体的な参画を困難にし、結果として女性の家庭内での負担を増やしています。また、高齢社会の進展により、介護・看護と仕事の両立も大きな課題となっています。

家事・育児・介護・地域活動など、家庭での役割は男女がともに担うことが大切であり、そのためには長時間労働を前提とした働き方を見直して、男性も家族の一員としての責任を果たすことができる環境をつくる必要があります。

府民意識調査では、家庭生活や地域活動を充実させたいと希望していても現実には仕事中心の生活を送っている人が多く、その理由は「仕事が忙しい」（女性 46.5%、男性 65.7%）、「経済的な余裕がない」（女性 48.1%、男性 50.5%）が多く、ワーク・ライフ・バランスの実現には、働き方の見直しと経済的安定が必要であることを示しています。

⑤ 企業等にとってのワーク・ライフ・バランスの重要性

企業にとって、ワーク・ライフ・バランスを進めることは、従業員の意欲の向上や優秀な人材の確保など経営戦略として重要です。

少子高齢社会のもとで、育児や介護等のため時間に制約のある従業員が働き続けるために、また、経済活動が世界的規模に広がっているなかで、女性を含む多様な人材を活かして持続的な成長につなげていくために、ダイバーシティの取組とともに企業経営者の意識改革が必要です。特に、今後さらに高齢化が進み、また晩婚化や出産年齢の高齢化に伴い、育児や親などの介護を行いながら働く人が、役職者も含めて男女ともに増加することが予想されます。このため、多くの職場で、育児や介護と両立できる働き方に転換しておくことが課題となっています。また、介護を理由とする離職を防止するため、職場において潜在化している社員の介護実態を顕在化し、両立支援制度の活用を普及させる取組も必要です。【図 8】

⑥ 新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症が流行するような非常時には、女性がより職を失いやすくなる懸念があり、こうした状況について注視することが必要です。一方で、新興感染症の拡大が契機となり、在宅ワークの導入やオンラインの活用が進み、多様で柔軟な働き方を拡大する可能性が広がっています。

(2) 重点的に取り組む主な取組

- 府庁において、府職員のワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境整備をさらに推進します。
- 経済団体・労働団体等と京都府・京都市・京都労働局等の 22 団体で構成する「輝く女性応援京都会議」の事務局である「京都ウィメンズベース」の枠組みを活かしダイバーシティを推進します。
- 京都ジョブパークマザーズジョブカフェでの女性の再就職支援及びニーズに応じた職業訓練・JP カレッジ等により就業力の向上に取り組めます。
- 女性が働きやすい環境を整備するため、在宅ワークや共同サテライトオフィス²¹勤務、時差出勤など多様な働き方を推進します。
- 若手社員、管理職予備層、役員候補者層など女性社員のキャリアの段階に対応した人材育成を通じて女性の登用を推進します。
- 離職等によるブランクのある働きたい女性のキャリア形成・再就職を支援します。
- 企業へのセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等、ハラスメント防止対策の強化に向けた事業主や労働者等の意識啓発を行います。

²¹ サテライトオフィス…自宅の近く等、勤務先以外の仕事場所

- 女性の多様な働き方のひとつとして、新たなビジネスにチャレンジする女性の起業の促進や後継者の事業継承を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促進します。（拡充）
- 京の農林女子ネットワークの取組を活かし、京都府農業を牽引する女性農業者の経営への参画を推進するとともに、地域をリードする女性農林水産業者を育成します。（拡充）
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や「京都モデルワーク・ライフ・バランス企業認証」取得を支援します。【再掲】
- 介護しながら働き続けられる職場の環境整備を促進します。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大が性別によって雇用に与えている影響の違いを踏まえ、新型コロナウイルス感染症に起因する社会変革や人々の行動変容による「新たな日常」における男女共同参画を推進します。（新規）

4 男性の意識改革・働き方改革と男性の課題への対応

(1) 現状と課題

① 男性の理解促進

男女共同参画が女性のための施策ではなく、社会全体にとって重要であることが、依然として十分理解されていないのが実情であり、そのことが家事や育児、介護等のケアワークの多くを事実上女性が担っていることにつながっているとの指摘もあります。男性が家事・育児・介護等の家庭生活を営む上で生じる様々な活動に積極的に参画していくことが、広く当然なこととして受け止められるよう、男性を対象とした広報・啓発の強化が必要です。

また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ職務における視野を広げるなど、男性自身の生き方やキャリア形成にとっても重要であることから、男女共同参画への男性の当事者性を持った理解促進や意識改革を図ることが必要です。

② 男性の課題への対応

男性の家庭や地域への参画が進まないことの原因として、長時間労働を前提とした従来の働き方の存在があります。男女がともに仕事と生活を両立しつつ、その個性と能力を發揮して活躍するためには、これまでの働き方を抜本的に見直す必要があります。

そして、男性も家族の一員として家庭や地域活動に参画できるよう、育児休業の取得等両立支援制度の活用などワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場の環境整備を推進することが必要です。【図9】

府民意識調査では、男性の家庭生活や地域社会への参画のために必要なこととして、休暇制度の充実、日々の労働時間の短縮、そして仕事中心の生き方、考え方を改めることが必要という結果が出ています。

また、仕事中心の生活を送ってきた男性は、地域社会とのつながりが薄くなりがちで、家事に不慣れで外部に支援を求めず孤立した介護となる傾向があり、また、定年退職後に地域社会から孤立することがあります。男性の孤立防止と地域参画による新たな生きがいのづくりや、高齢男性の能力を地域の活性化に活かすことが今後の大きな課題となっています。

(2) 重点的に取り組む主な取組

○男性の男女共同参画に対する理解促進のため、小中学生・高校生のころから家事・育児に触れ合う機会を取り入れる等、啓発・広報を推進するとともに、男性向け相談窓口を設置します。（拡充）

○育児休業等を理由とする男性に対する不利益な取り扱いをなくすためハラスメント防止対策を推進します。

○男性の家事・育児への参画を進めるため、企業における労働時間の縮減や男性の育児休業の取得率向上に向けた意識改革など、働きやすい職場環境づくりを推進します。

○企業におけるワーク・ライフ・バランスを考慮した人事評価の導入を促進します。（新規）

II 安心・安全な暮らしの実現

5 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

(1) 現状と課題

① 低収入・不安定雇用者の増加

男女の賃金格差や、多くの女性が出産・育児等のために退職し、再就職の際に非正規雇用とならざるを得ないことなどから、低収入・不安定雇用の問題は女性にとってより深刻です。新型コロナウイルス感染症の流行により、経済・雇用情勢が悪化しており、失業や収入減等による生活困難者が増加しています。京都府でも男女ともに非正規雇用者の割合が増加しており、女性の非正規雇用者の割合は5割を超えています。【図10】【図11】

また、就職氷河期世代の非正規雇用の継続やひきこもりも課題となっています。このような情勢のもとで、若者の非正規雇用の割合も37.2%²²と、非正規雇用者の若者が多くなっており、不安定な雇用形態や低収入の若者の増加は、晩婚・非婚化や少子化の一因となっています。

② 貧困等の生活困難

生活上の困難に陥りやすい女性が増加している中、セーフティネットの機能として、経済的な生活上の困難に対応するとともに、貧困等を防止するための取組が重要です。女性の生活困難については、特に低収入の母子世帯や、就業年数が短く年金収入等の少ない高齢単身女性にとって深刻であり、女性の年代や就業形態、男女の雇用の機会・待遇の違いなどを視野に入れた対策が必要です。

また、男性についても、生活困難者が増加しており、男性の場合は地域における人間関係の希薄さや安易に援助を求めにくいという意識から、経済的な生活困難に加えて地域社会における孤立による生活困難にも陥りやすく、男性の意識や年代を視野に入れた対策が必要です。

なお、家庭の経済状況による子どもの教育機会の制約等により、貧困等の次世代への連鎖が懸念されています。【図12】【図13】【図14】

③ 多様な立場の人々への配慮

地域で生活する多様な人々の中には、性的指向・性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、同和問題の当事者であること等に起因するさまざまな人権問題により困難な状況におかれている方がおり配慮が必要です。近年インターネットやスマートフォンの普及、SNSなどさまざまなサービスの拡大により、特定の個人・集団に対するプライバシーの侵害や誹謗中傷、差別を助長する表現の掲載、ネットいじめの横行など、その匿名性や情報発信の容易さを悪用した人権にかかわる様々な問題が発生しています。

さらに、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、複合的に困難な状況におかれている場合があることに留意して、男女共同参画の視点に立って必要な取組を行うことが求められています。

(2) 重点的に取り組む主な取組

○生活困窮者の状況に応じ、生活保護に至る前の段階で自立を促進するため生活困窮者自立支援法等を活用し包括的・継続的支援を実施します。

○ひとり親家庭の実情に応じ、自立に向けた学びなおし支援及び就業支援、貧困等が世代を超えて連鎖することを断ち切るため子どもへの生活支援及び学習支援を実施します。

○非正規雇用者の処遇改善や正社員への転換に向けた取り組みを推進します。（新規）

○性を男女2つの性別で画一的に捉えず、性的指向・性自認など性の多様性に対する府民の

²² 「平成30年若年者雇用実態調査」(厚生労働省) 若年雇用者は、調査基準日現在で満15～34歳の労働者をさす。

理解を深めるための啓発を推進するとともに、相談体制の確保等の取組を推進します。(新規)

- 障害があること、外国人やルーツが外国であること、同和問題の当事者であること等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況におかれている場合があることに留意し、このような人々についての正しい理解を深め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進め女性に対する複合的な差別を防止します。

6 女性に対するあらゆる暴力の根絶

(1) 現状と課題

① DV・デートDV²³、面前DV²⁴、性犯罪等対策

配偶者等²⁵からの暴力（ドメスティック・バイオレンス、以下「DV」という。）は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。

DVは、経済力の格差など社会的・構造的問題を背景としているとともに、被害者は多くの場合女性であり、女性活躍の大前提である安心・安全な暮らしを実現し、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題となっています。

また、DVはその多くが外部から発見が困難な環境で行われるため、潜在化しやすく、しかも加害者に罪の意識が薄い傾向にあります。このため、周囲も気がつかないうちに暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすいという特性があり、子どもの健全な成長を妨げる恐れがあります。DVが子どもに悪影響を及ぼすことに鑑み、子どもに対する精神的ケア等の支援を充実させるとともに、配偶者暴力相談支援センター等DV対応機関と児童相談所等の児童虐待への対応機関との連携協力を推進することが求められています。また、新型コロナウイルス感染症の影響による外出自粛や生活不安等に伴い、家庭内暴力の増加や深刻化が懸念され、精神的な暴力を含め配偶者等からの暴力に関する相談件数が増加したことから、関係機関と連携しDVの予防・啓発の強化はもちろんのこと、被害者支援の一環として、被害者や子どもが地域で安全に生活するために、加害者に対する対策も必要です。

また、性犯罪やストーカーといった多様なDV関連事象が発生しており、京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター（京都SARA、2015年8月開設）や、京都ストーカー相談支援センター（KSCC、2017年11月開設）等により対応が図られていますが、今後啓発等における関係機関の連携体制の強化、きめ細かな相談、保護から自立支援に向けたサポートなど、市町村をはじめ警察、大学や地域を含めた関係団体と連携した、より一層の取組が求められています。【図15】 【図16】

② 各種ハラスメントその他の人権侵害の対策

セクシュアル・ハラスメントについて、都道府県労働局の相談件数は7,323件（令和元年）で、労働者からの相談は増加しています²⁶。府民意識調査で、セクシュアル・ハラスメントを直接経験したことがあるのは男性4.5%、自分の周囲に経験者がいる女性26.5%、男性21.5%で、前回調査より増加しています。また、セクシュアル・ハラスメント以外にも妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメントに関する相談件数が増えており、各種ハラスメントが重大な人権侵害であることの周知と、職場等における実効性のある防止対策が必要です。

【図17】

(2) 重点的に取り組む主な取組

○DV被害者自身や周囲の人々の被害への気づきを促し、地域における身近な相談から被害者や子どもの保護・社会的自立までの切れ目のない支援を実施します。

○児童虐待防止対策とDV防止対策について包括的に取り組み、児童相談所と配偶者暴力相談支援センターの連携体制を強化します。（新規）

○被害者支援の一環として加害者の抱える経験等を踏まえ、加害者にも被害者にもならないよう、加害者自らが加害に気づき加害を繰り返さないため加害者更生プログラムに取り組みます。

²³ 交際相手等親しい関係にあるカップル間で起こる暴力のこと

²⁴ 子どもの目の前で暴力が振るわれることで、子どもへの心理的虐待にあたる

²⁵ 配偶者等：「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下「DV防止法」という。）に定める「配偶者」だけでなく交際相手等も含む。

²⁶ 令和元年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況より。

- 幼少期や若年層を含むそれぞれの世代に応じた教育や啓発を推進します。（新規）
- 市町村における女性相談体制を強化します。（新規）
- 「京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター（愛称：京都SARA（サラ））等、性被害者支援の関係機関の連携による被害直後から中長期にわたる総合的支援を実施します。
- 企業へのセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等、ハラスメント防止対策の強化に向けた事業主や労働者等の意識啓発を行います。（再掲）

7 生涯を通じた男女の健康支援

(1) 現状と課題

① 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

人生 100 年時代が到来する中、府民一人ひとりが生涯にわたって健康な生活を送るために、男女の年代や生活スタイルに対応した適切な保健・医療の推進が必要です。

京都府においては、男女とも平均寿命は年々伸びており、全国でも上位に位置しているが、健康寿命は全国平均より低く、平均要介護期間も、年々長くなっています。【図18】

女性については、出産の有無にかかわらず、人生の各段階で健康上の特徴があり、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）」の視点をもって、それぞれの年代に応じた保健・医療、福祉を推進することが必要であり、また、男女差に配慮した性差医療の推進、不妊に悩む男女のための支援や不妊治療支援も重要です。

男性についても、特に 30 歳代・40 歳代を中心に長時間労働者が多く、長時間労働の削減など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みが必要です。

② 生涯にわたる健康の確保

生涯にわたる健康を確保するためには、スポーツ習慣の有無が密接に関連することから、生涯を通じた健康づくりのための身体活動を推進するとともに、男性に比べ女性のスポーツ習慣者の割合が低いことなどの課題を鑑み、女性のスポーツ参加を促進するための環境整備が必要です。【図19】

(2) 重点的に取り組む主な取組

- 人生 100 年時代に向け誰もが生涯にわたって健康な生活を送ることができるよう、年代や生活スタイルに対応した保健・医療、福祉を提供します。（新規）
- 健康寿命の延伸のため、地域の健康課題や個人の健康阻害要因を明らかにし、健康づくりから安心できる医療提供体制の構築まで、市町村等と連携して推進します。（新規）
- 次世代の社会を担う成育過程にある者の心身の健やかな成育の確保のため、成育過程にある者はもちろんのこと、その保護者並びに妊産婦に対して必要な成育医療等の提供を推進します。（新規）
- 子宮頸がん・乳がん検診の受診率向上による早期発見に向けた取組を推進します。
- 不妊治療に係る経済的な負担を軽減するため、不妊治療助成制度の更なる充実と仕事との両立を図るための支援を実施します。

III 男女共同参画の実現に向けた基盤の整備

8 男女共同参画についての理解の促進と教育・学習の充実

(1) 現状と課題

① 男女共同参画についての理解の促進

府民意識調査で、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方について、反対が女性 71.5%、男性 66.6%で、男女とも前回調査（平成 21 年度）より増加するなど、男女の役割を固定的に捉える人は少なくなっていますが、依然として社会全体が変わるまでには至っていません。その要因のひとつとして、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された性別に基づく固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス²⁷）があることが挙げられます。

家庭、職場・学校、地域社会等の場において、誰もが個性と意欲に応じて能力を十分に発揮できる機会が確保されるよう、男女それぞれの自由な選択や活動を制約する要因となっている意識や制度、慣行を見直していく必要があります。

そのためには、男女共同参画に関心の高い層だけではなく、関心の低い層や次世代を担う若者など、多様な立場の府民が、男女共同参画について自らの問題として捉え、理解を深められるような情報発信が必要です。

② 教育・学習の充実

固定的な性別役割分担意識や固定観念は、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成されており、女性と男性のいずれにも存在しています。男女共同参画を推進する全ての取組の基盤として、学校教育において、子どもの発達段階に応じて早期から、男女共同参画についての理解促進のための教育を行うことが望まれます。また、男女ともに個性と能力に応じた職業選択やライフプランの形成が可能となるよう、キャリア教育の視点からの教育の充実も重要です。

さらに、家庭教育の役割も重要であり、学校を通じて、また社会教育等によって保護者への啓発も積極的に行う必要があります。

③ メディアとの連携

新聞、雑誌、テレビ、ラジオ、インターネットなどのメディア（媒体）が発信する情報は、府民の意識や社会に対して大きな影響力を持っていますが、メディア業界において、意思決定過程に占める女性の割合はまだ少ない²⁸状況です。インターネットからの情報を含め、メディアから発信される情報については、男女共同参画が正しく理解されるように配慮することや、女性の人権を侵害するような表現をしないよう常に配慮することが必要です。

(2) 重点的に取り組む主な取組

○男性、子ども、若年層等を含め、男女共同参画が必要であることをあらゆる府民が共感できるよう、啓発の取組を強化するとともに、学校における発達段階に応じた男女共同参画に関する教育を充実します。

○未来の女性研究者・技術者やそれらをめざす学生の育成・裾野拡大のため、大学との協働により、女子中高生の STEAM 分野への進路選択を推進します。【再掲】

○多様なメディア関係者と連携し、男女共同参画に資する広告やコンテンツ等について積極的な情報発信を推進します。

²⁷ 自分自身が気づいていない無意識によるものの見方や捉え方のゆがみ・偏りをいう

²⁸ 放送業界における管理職に占める女性の割合：民間放送 15.1%、日本放送協会 9.1%（令和元年）。「令和元年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」（内閣府）

○学校教育・啓発事業等を通じ、インターネット上の様々な情報について、児童生徒が主体的に収集・判断・表現・処理し、発信・伝達する能力を獲得するための学習を促進します。

9 「子育て環境日本一」の実現に向けた環境整備

(1) 現状と課題

① 京都府の取組と少子化の状況

京都府では、令和元年9月、社会全体で子育てを見守り支える、あたたかい子育て社会を目指すための指針として、「京都府子育て環境日本一推進戦略」を策定し、少子化の進行に的確に対応するため、令和2年3月策定の「京都府子ども・子育て応援プラン」等との連携を図り、少子化対策の抜本強化に取り組むことが必要であるとの基本的な認識のもとに、出会い・結婚から妊娠・出産・子育て、保育・教育、就労に至る切れ目のない総合的な少子化対策・子育て支援に取り組んでいます。

しかし、京都府の令和元年の合計特殊出生率は1.25、全国44位であり、今まで経験したことのない急速な少子・高齢化と人口減少が進行しています。その要因として、京都府はとりわけ若い世代の女性の未婚率が高いこと、平均初婚年齢が高いこと、第1子の出産年齢が高いことが特徴となっています。【図20】

② 家庭での子育て等の支援

少子高齢化の進行、経済情勢の悪化、家族や地域のつながりの希薄化等のなかで、子育て家庭の不安や負担感が高まるとともに、児童虐待等の家庭問題も複雑化しています。

子育ての負担や悩みについては、40.0%の人が「子育ての出費がかさむ」ことをあげており、経済的な負担以外には、「子どもと過ごす時間が十分に作れない(28.5%)」、「自分の自由な時間が持てない(27.2%)」、「気持ちに余裕をもって子どもに接することができない(25.2%)」と時間や気持ちの余裕がないことを負担や悩みとする人も多くみられます。また、「子どもの病気のときに仕事を休みづらい」と、育児と仕事の両立に悩む人が、15.8%²⁹います。夫の休日の家事・育児時間と第2子以降の出生の状況をみると、夫の家事・育児時間が長い世帯ほど第2子以降の生まれる割合が高くなっており、長時間労働の是正や働き方の見直し等によりワーク・ライフ・バランスを推進し、夫が家事や育児に参加しやすい環境を整備することが課題となっています。【図21】

子育ての不安や負担感の軽減、子育て家庭の孤立の防止等のため、家族や地域の人との絆の中で子どもが大切にされ、地域コミュニティの中で、心身ともに健やかに成長できるよう、地域全体で見守り、支え合う取組を進める必要があります。

(2) 重点的に取り組む主な取組

○子育てにやさしい風土づくりをはじめ、教育環境を含む子育てしやすい地域・まちづくり、安心して子育てできる雇用環境の創出などの幅広い分野において、企業の意識改革や子育てに適した住環境・居場所づくり、地域で子育てを支える仕組みの構築など、従来の子育て支援策や少子化対策にとどまらない総合的な施策展開を推進します。

○安心して子どもを産み育てることのできる、子育てにやさしいまち(=全ての人にとって住みやすいまち)づくりを府全域で展開します。

○女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や「京都モデルワーク・ライフ・バランス企業認証」取得を支援します。【再掲】

○京都府家庭支援総合センターを中核として、南部・北部家庭支援センターと連携し府域全体の子育てをはじめとするさまざまな家庭問題の専門的・総合的な相談機関として、京都市を含む市町村とも連携しながら、子育てなどに関する相談体制を充実させるとともに、児童虐待の防止や早期の対応を進めます。

²⁹ 「21世紀出生児横断調査(平成22年出生児)」平成30年(厚生労働省)

10 災害等非常時における男女共同参画の推進

(1) 現状と課題

災害時・災害後には、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、増大する家事、子育て、介護等の家庭的責任が女性に集中するなど、社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時からの男女共同参画の推進が、防災・復興を円滑に進める基盤となります。防災・復興における政策・方針決定過程への女性の参画や施策への男女共同参画視点の反映が重要です。【図22】

大規模な自然災害が頻発し、また世界的に新興感染症が流行するなど、災害はいつ発生するか予測ができず避けることができませんが、二次被害を防ぐため大規模災害の経験も踏まえ、男女共同参画の視点による防災・復興対策を浸透させる必要があります。

(2) 重点的に取り組む主な取組

- 京都府・市町村防災会議における女性委員の登用拡大及び消防団への女性の入団・活躍を促進します。
- 京都府防災会議の女性委員や府・市町村職員による「女性等多様な視点での防災対策意見交換会」等により、女性等多様な視点から防災対策の改善点を地域防災計画に反映します。
- 男女共同参画の視点による避難所運営、心身回復に向けた相談サポーター養成等の防災・復興に向けた体制づくりを推進します。
- 男女共同参画センターと連携して地域で活動する団体・個人の発掘・育成を行うほか、活動情報を一元化して発信し、さらなるネットワークの構築と相互連携を推進し、地域で活躍する女性の参画を推進します。【再掲】

IV 推進体制

(1) 推進体制の整備充実と連携強化

男女共同参画社会の実現に向けて、本計画にある広範かつ多岐にわたる取組を着実に展開し、実効性を確保するためには、推進力を一層強化する必要があります。

また、ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進、DV対策等、社会全体で取組を進めていくべき課題に関して、京都府男女共同参画センター等の関係機関・団体との連携を緊密にし、一体となって施策を推進できる体制が必要です。

○京都府男女共同参画推進本部のもとで、京都府の組織内での横断的な施策調整を図り、総合的・効果的に施策を推進します。

○京都労働経済活力会議のもと、公労使のオール京都体制により、ワーク・ライフ・バランスの推進に係る中小企業の取組支援や府民への啓発を行います。

○総合就業支援拠点京都ジョブパークの「京都ジョブパークマザーズジョブカフェ」において、子育てしながら働きたい女性やひとり親家庭の方などのニーズに応じて、就業や子育てをワンストップで支援します。

○経済団体等と行政（京都府・京都市・京都労働局）が連携した京都における女性活躍推進組織「輝く女性応援京都会議」（平成27年3月発足）において、「京都女性活躍応援計画」の推進により、オール京都で民間企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進や女性の活躍促進を図ります。

○DV等の暴力根絶に向けて、「京都府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」の推進により、DV被害者自身や周囲による被害への気づきを促進し、地域における身近な相談から被害者や子どもの保護・社会的自立までの切れ目のない支援を実施します。

○京都府男女共同参画センターについては、男女共同参画に関わりの深いNPOや女性団体等だけでなく、地域の多様な団体との新たな連携・協働を図りながら、地域における女性の活躍推進を図ります。また、市町村や市町村の男女共同参画センターとの連携を一層進め、男女共同参画の視点からの地域の防災力の推進を図ります。

○女性の参画の拡大や人権尊重等の男女共同参画の課題は、国際的な取組と密接に関係しているため、男女共同参画に関する国際的な動きに留意するとともに、国際的な活動をしているNGO、NPO等との連携を図ります。

○女性の登用やワーク・ライフ・バランスの推進については、府民の取組を促すためにも、京都府が率先して取り組みます。

(2) 施策の評価

掲げた施策については、定期的実施状況を確認し、京都府男女共同参画審議会等による評価を行います。施策の評価にあたっては、施策の効果の把握に努めるとともに、可能な限り数値目標や統計等による客観的な評価を取り入れます。

■ 参 考 资 料

KY0のあけぼのプラン（第3次－後期施策）の取組の評価

「KY0のあけぼのプラン（第3次）」では、20の数値目標（目標年度は令和2年度）を設定しています。令和元年度実績は、対象期間5年間の4年目であるため、進捗率80%を目安とし、それを超えている項目は、10項目（50.0%）です。これらは、概ね目標の達成が見込めます。その他の項目については、目標の達成に向けて引き続き努力します。

政策領域	分野	番号	項目名	基準値		R元 (H31) 実績		目標値 (R2年度)
				年度	数値			
あらゆる分野における女性の活躍	政策・方針決定過程等への女性の参画の拡大	1	府の女性管理職員比率（課長級以上）	27	11.6%	17.0%	○	17% (31年度)
		2	府の審議会等委員に占める女性比率（職務指定委員含む）	26	37.7%	36.8%	△	40%
		3	企業の役職者の女性比率（府内の労働者30人～300人の企業）	27	係長相当職 19.3% 課長相当職 10.7%	係長相当職 23.3% 課長相当職 14.2% (H30年度)	-	係長相当職 27% 課長相当職 16%
	家庭・地域における男女共同参画の推進	4	女性の活躍を後押しするプラットフォームで新たに企画された事業数（累計）	27	6事業	24事業	○	30事業
		5	地域カビジネスの創出数（年間）	27	50件	40件 (30年度)	-	50件
		6	男女共同参画計画を策定した市町村割合	27	76.9%	80.8%	△	100%
	働く場における男女共同参画の推進	7	マザーズジョブカフェでの相談者のうち、就職した人数（年間）	26	1,078人	1,340人	○	1,200人
		8	農林女子ネットワーク加入者数（累計）	-	-	181人	○	150人
	仕事と生活の調和の推進	9	労働時間が週60時間以上の男性の割合	24	19.1%	13.9% (29年度)	-	15% (29年)
		10	「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業数（累計）	26	205社	457社	○	500社
男性の課題に対応した男女共同参画の推進	11	府男性職員の育児休業取得率	26	5.3%	14.6%	△	15% (31年度)	
		配偶者出産休暇等の男性の育児のための特別休暇（8日間）の完全取得	26	3.2日	3.9日		8日 (31年度)	
		民間企業における男性の育児休業取得率	21	1.28%	3.0% (29年度)		13%	
多様な立場の府民の安心・安全な生活の実現	12	生活困窮者自立支援制度による就職者数（年間）	-	-	1,390人	△	2,040人	
	13	DV被害者のうち、社会的自立に向けた生活を始めた人の割合	26	48%	54.5%	○	50%	
	14	産後ケア専門員による支援者数（累計）	-	-	6,643人	○	5,400人	
男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	15	男女共同参画の視点を盛り込んだ人権教育関係資料を活用して人権学習や教職員研修等を実施している府立高等学校の割合	26	87.0%	100%	○	100%	
		大学における中小企業理解促進のための講座、企業見学会、職場体験への参加学生数（年間）	27	500人	1,088人	○	500人	
	17	ライフスタイルに応じた子育て支援等の充実	26	11人	86人	△	0人	
		子育て支援コンダクターによる支援者数（年間）	26	720人	19,252人	○	14,400人	
	19	京都府防災会議の委員に占める女性比率（職務指定委員除く）	27	25%	32.5%	△	30%	
		京都府防災会議の委員に占める女性比率（職務指定委員含む）	27	15.4%	20.0%		(30%)	
		20	女性委員がいる市町村防災会議の割合	27	76.9%		80.8%	△

※評価は、○：「順調に進捗」→5年間の4年目のため進捗率80%以上

△：「進捗率低い」→進捗率80%未満

※進捗率=（当該年度値-基準値）/（目標値-基準値）

○：順調に進捗	10	50.0%
△：進捗率低い	7	35.0%
未定等	3	15.0%

京都府男女共同参画審議会及び計画改定部会委員

審議会	部会	氏名	現職
会長		伊藤 公雄 いとう きみお	京都産業大学現代社会学部教授
会長代理		うえだ たつこ うえだ たつこ	同志社大学法学部教授
委員	委員	あか せふみ あか せふみ	日本労働組合総連合会京都府連合会副事務局長
委員	委員	いしづ ともあき いしづ ともあき	一般社団法人京都経営者協会専務理事
委員		いなば かよ いなば かよ	前京都大学理事・副学長
委員		おかの みちこ おかの みちこ	株式会社岡野組代表取締役副社長
委員		かじ たえいち かじ たえいち	元京都ノートルダム女子大学学長
委員		せん わかこ せん わかこ (任期：～令和2年7月19日)	公益財団法人官休庵評議員
委員	委員	たの てるこ たの てるこ	京都府連合婦人会会長
委員		なか がわ ひろみ なか がわ ひろみ	京都府立高等学校PTA連合会顧問
委員	委員	なか どう きくこ なか どう きくこ (任期：令和2年7月20日～)	公募委員
委員	部会長	なか むら ただし なか むら ただし	立命館大学 理事補佐／学長特別補佐
委員		はた まさ たか はた まさ たか (任期：令和2年7月20日～)	株式会社松栄堂代表取締役社長
委員		ひがし あかね ひがし あかね	京都府立大学大学院生命環境科学研究科教授
委員	委員	みき ともあり みき ともあり (任期：～令和2年7月19日)	公募委員
委員		むら かみ ゆうこ むら かみ ゆうこ	株式会社京都放送常勤監査役
委員	委員	よこ やま みか夏 よこ やま みか夏	京都大学大学院法学研究科・法学部教授

委員定数 15名

【新計画の検討経過】

年月日	会議等	主な内容
令和元年 9月12日	男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> ・ KYO のあけぼのプラン改定について知事から諮問 ・ 計画改定部会を設置
9月12日	第1回計画改定部会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 部会長の選任 ・ 部会開催スケジュールと検討項目の調整
10月30日	第2回計画改定部会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基本理念についての協議 ・ 課題別協議（あらゆる分野における女性の活躍） ・ 府民意識調査（概要）
12月18日	第3回計画改定部会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 課題別協議（多様な立場の府民の安心・安全な生活の実現） ・ 府民意識調査（調査項目、調査票案等）
令和2年1月31日から2月3日		※府民意識調査の実施
令和2年 3月5日	第4回計画改定部会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 課題別協議（男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備） ・ 府民意識調査（速報）について ・ 関係団体、関係課ヒアリング
5月29日 (書面審議)	第5回計画改定部会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 府民意識調査の結果 ・ 部会の検討結果（まとめ）
8月17日	男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 計画改定部会での検討結果について審議
9月24日	第6回計画改定部会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 審議会の答申案の検討
10月8日	男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 審議会の答申について審議

関 係 年 表

	国際機関の動き	日本の動き	京都府の動き
1975年(昭50)	・国際婦人年(目標:平等 発展 平和)・国際婦人年世界会議(メキシコシティ) ・「世界行動計画」採択	・婦人問題企画推進本部設置 ・婦人問題企画推進本部会議開催	
国連婦人の十年 76 から 85	1977年(昭52)	・「国内行動計画」策定 ・国立婦人教育会館開館	・女性政策担当窓口設置 ・京都府婦人関係行政連絡会設置 ・京都府婦人問題協議会設置
	1979年(昭54)	・国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択	・「京都府婦人大学」開設 ・「京都府婦人対策推進会議」設置
	1980年(昭55)	・「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン) ・「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	
	1981年(昭56)		・「国内行動計画後期重点目標」策定 ・「京都府婦人の船」実施 ・「婦人の地位の向上と福祉の増進を図る京都府行動計画」策定
	1982年(昭57)		・京都府立婦人教育会館開館 ・「京都府婦人海外研修」実施
1985年(昭60)	・「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議(西暦2000年に向けての)「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「国籍法」改正 ・「男女雇用機会均等法」公布 ・「女子差別撤廃条約」批准	・国連婦人の十年最終年記念大会—京都女性のフォーラム'85—開催
1986年(昭61)		・婦人問題企画推進本部拡充:構成を全庁に拡大 ・婦人問題企画推進有識者会議開催 ・「男女雇用機会均等法」の施行	
1987年(昭62)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	・京都府婦人関係行政推進会議発足 ・京都府婦人問題検討会議設置
1989年(平元)		・学習指導要領の改訂(高等学校家庭科の男女必修等)	・「KYOのあけぼのプラン」策定 ・女性政策課設置 ・女性政策推進本部設置 ・京都府女性政策推進専門家会議設置 ・「KYOのあけぼのフェスティバル」開催、「京都府あけぼの賞」創設
1990年(平2)	・国連婦人の地位委員会拡大会議・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		
1991年(平3)		・「育児休業法」公布	
1993年(平5)	・国連第48回総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択		
1994年(平6)		・男女共同参画室設置 ・男女共同参画審議会設置(政令) ・男女共同参画推進本部設置	
1995年(平7)	・第4回世界女性会議—平等、開発、平和のための行動(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児休業法」改正(介護休業制度の法制化)	・「京の女性史」発刊

	国際機関の動き	日本の動き	京都府の動き
1996年(平8)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足 ・「男女共同参画2000年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「KYOのあけぼのプラン」改定 ・京都府女性総合センター設置
1997年(平9)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会設置(法律) ・「男女雇用機会均等法」改正 	
1998年(平10)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会「男女共同参画社会基本法—男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり—」答申 	
1999年(平11)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会基本法」公布、施行 	
2000年(平12)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画」策定 	
2001年(平13)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画会議設置、男女共同参画局設置 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)」施行 ・第1回男女共同参画週間 ・閣議決定「仕事と子育ての両立支援策の方針について」 	<ul style="list-style-type: none"> ・「京都府男女共同参画計画—新KYOのあけぼのプラン」策定
2003年(平15)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」 	
2004年(平16)		<ul style="list-style-type: none"> ・「DV防止法」改正及び同法に基づく基本方針策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「京都府男女共同参画推進条例」施行 ・「京都府男女共同参画審議会」設置 ・「女性チャレンジ相談」開催 ・「女性チャレンジネットワーク会議」開催
2005年(平17)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連「北京+10」世界閣僚級会合(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・審議会「京都府におけるチャレンジ支援方策について」意見書提出 ・「女性チャレンジオフィス」開設 ・アクションプラン「女性発・地域元気力「わくわく」プラン」策定
2006年(平18)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進本部決定「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」 ・「男女雇用機会均等法」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」策定 ・「女性の再就職支援」開始
2007年(平19)		<ul style="list-style-type: none"> ・「DV防止法」改正 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和のための行動指針」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・新KYOのあけぼのプラン後期施策の重点項目及び数値目標策定 ・「地域女性チャレンジオフィス」開設 ・「地域女性わくわくスポット」設置

	国際機関の動き	日本の動き	京都府の動き
2008年(平20)		・「女性の参画加速プログラム」策定	・「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」改定 ・男女共同参画課に課名改称 ・「ワーク・ライフ・バランス推進コーナー」開設
2009年(平21)		・男女共同参画のシンボルマーク決定	・新計画検討部会設置 ・「男女共同参画に関する府民意識調査」実施
2010年(平22)	・第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」記念会合開催(ニューヨーク国連本部)	・第3次男女共同参画基本計画の策定 ・「仕事と生活の調和(憲章)及び「仕事と生活の調和推進のための香道指針」改定	・京都府家庭支援総合センター開所 ・マザーズジョブカフェ開設(8月) ・「配偶者等からの暴力に関するネットワーク京都会議」を設置 ・「京都仕事と生活の調和行動計画」策定
2011年(平23)	・UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関)発足		・「京都府男女共同参画計画-KYOのあけぼのプラン(第3次)後期施策」策定 ・マザーズジョブカフェ北部サテライト開設(4月) ・ワークライフバランスセンター開設(11月)
2012年(平24)	・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・改正育児介護休業法の全面施行 ・女性活力・子育て支援担当大臣を任命	・第1回京都女性起業家賞
2013年(平25)		・「ストーカー規制法」改正 ・「DV防止法」改正(対象被害者の追加等)(H26施行)、「DV防止法に基づく基本方針」改定 ・「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定	・「京都仕事と生活の調和行動計画(第2次)」策定
2014年(平26)	・第58回国連女性の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・「男女雇用機会均等法」改正 ・女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム「WAW! Tokyo 2014」開催(以降、毎年開催)	・北京都ジョブパークマザーズジョブカフェ開設 ・「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」改定 ・「輝く女性応援会議 in 京都」開催
2015年(平27)	・国連「北京+20」記念会合(第59回国連女性の地位委員会(ニューヨーク)) ・第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択 ・UN WOMEN 日本事務所開設 ・「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択	・「女性活躍加速のための重点方針2015」策定(以降、毎年策定) ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」公布、一部施行(翌年、全面施行) ・性犯罪に関する「刑法」改正 ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定	・輝く女性応援京都会議発足、行動宣言採択 ・京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター(京都SARA)開所

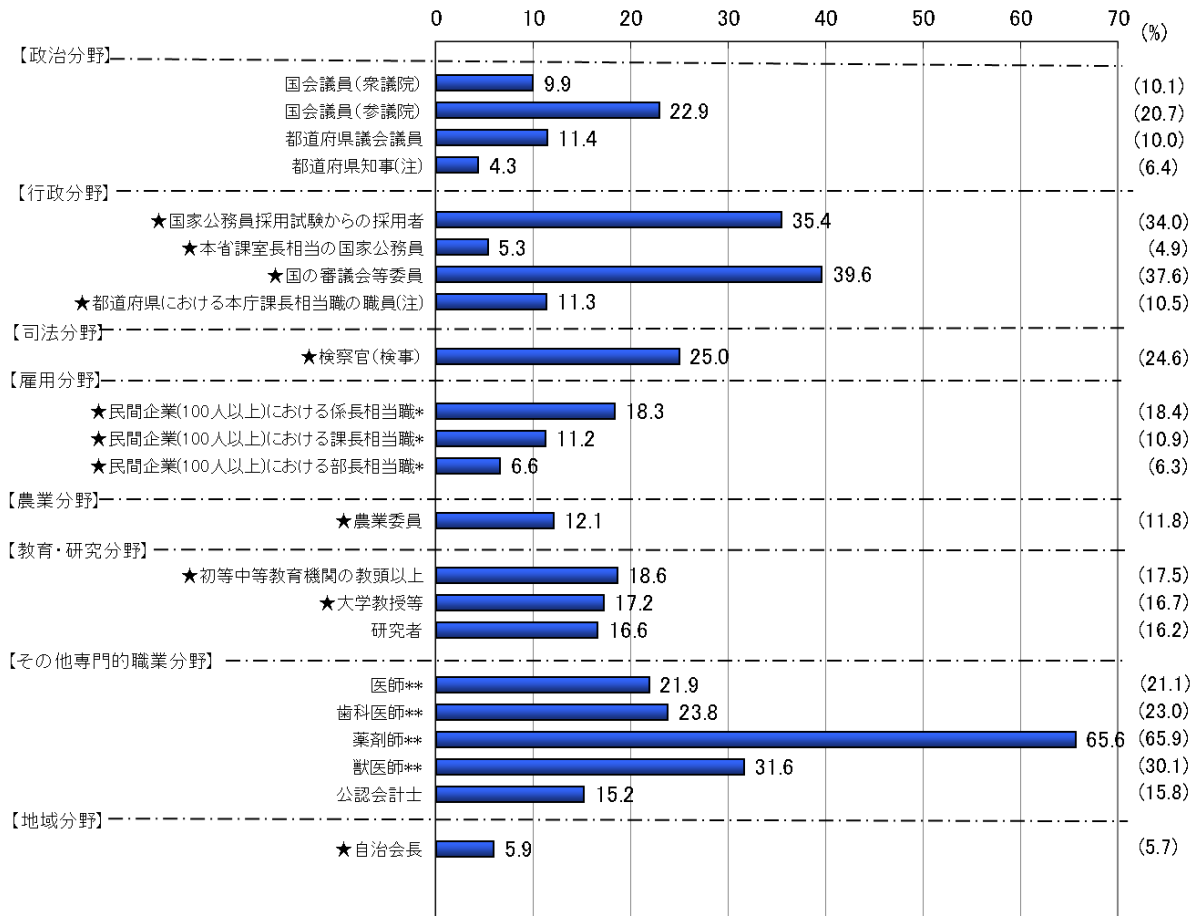
	国際機関の動き	日本の動き	京都府の動き
2016年(平 28)		<ul style="list-style-type: none"> ・G7 伊勢志摩サミット開催 (首脳宣言 (女性の活躍推進はG7の共通のゴール)) ・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」改正 ・「女性活躍推進法」全面施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「KYOのあけぼのプラン(第3次)」後期施策策定 ・「京都女性活躍応援計画」策定 ・京都ウィメンズベース発足(8月)
2017年(平 29)		<ul style="list-style-type: none"> ・「刑法」改正 (強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・輝く女性応援京都会議 (地域会議) 発足 ・「京都ウィメンズベースアカデミー」開設 ・「京都女性活躍応援男性リーダーの会」発足
2018年(平 30)	<ul style="list-style-type: none"> ・「途上国の女兒・思春期の少女・女性のための質の高い教育の推進に関するシャルルボワ宣言」、「デジタル文脈におけるジェンダーに基づく暴力の撲滅に関するシャルルボワ・コミットメント」(G7シャルルボワ・サミット) ・「APEC 女性と経済フォーラム2018 声明」採択 ・G20 ブエノスアイレス・サミット開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・「(改正)子ども・子育て支援法」の施行 ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 ・「女性活躍加速のための重点方針2018」決定 ・「セクシャル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・第30回KYOのあけぼのフェスティバル開催 ・「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」改定 ・「京都女性活躍応援計画」改定
2019年(令元)	<ul style="list-style-type: none"> ・W20 日本開催 (第5回WAW! と同時開催) ・IOL(国際労働機構)、ハラスメント禁止条約採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「働き方改革関連法」公布、一部施行 ・「女性活躍推進法」の一部を改正する法律公布、一部施行 ・「男女雇用機会均等法」の改正 ・「育児・介護休業法」の改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・所管部が「府民生活部」から「府民環境部」に変更 ・新計画検討部会設置 ・「男女共同参画に関する府民意識調査」実施 ・「WIT Kyoto」開催
2020年(令2)	<ul style="list-style-type: none"> ・COVID-19 の世界的流行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「DV防止法に基づく基本方針」改定 ・「女性活躍・パワハラ規制法」施行 ・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「KYOのあけぼのプラン(第4次)」策定

■ 関係データ

- 図1 「指導的地位」等に女性が占める割合（全国）
- 図2 民間企業における管理職に占める女性割合の推移（企業規模100人以上）（全国）
- 図3 民間企業における職階別正社員の男女別割合（京都府）
- 図4 共働き等世帯数の推移（全国）
- 図5 女性の年齢階級別有業率（京都府）
- 図6 基幹的農業従事者数の推移と女性が占める割合（京都府・全国）
- 図7 労働時間が週60時間以上の雇用者割合（京都府・全国）
- 図8 介護・看護による離転職者（京都府）
- 図9 男性・育児休業取得状況（全国）
- 図10 非正規雇用者割合の推移（京都府）
- 図11 雇用形態、性、年齢階級別賃金（全国）
- 図12 生活保護世帯の推移（京都府）
- 図13 ひとり親家庭の推移（京都府）
- 図14 母子世帯の母及び父子世帯の父の年間就労収入の構成割合（全国）
- 図15 配偶者暴力相談支援センターの相談件数（京都府）
- 図16 ストーカー事案に関する認知件数（京都府）
- 図17 妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント相談の状況（京都府）
- 図18 平均寿命と健康寿命（京都府）
- 図19 性年代別スポーツ週1回以上実施率（全国）
- 図20 平均出生時年齢（母）の推移（京都府）
- 図21 第2子以降の出生割合について（全国）
（第2子以降出生があった場合の出生前の夫の家事・育児時間別）
- 図22 都道府県防災会議数と委員に占める女性割合の推移（全国）

◎「指導的地位」等に女性が占める割合（全国）

図 1



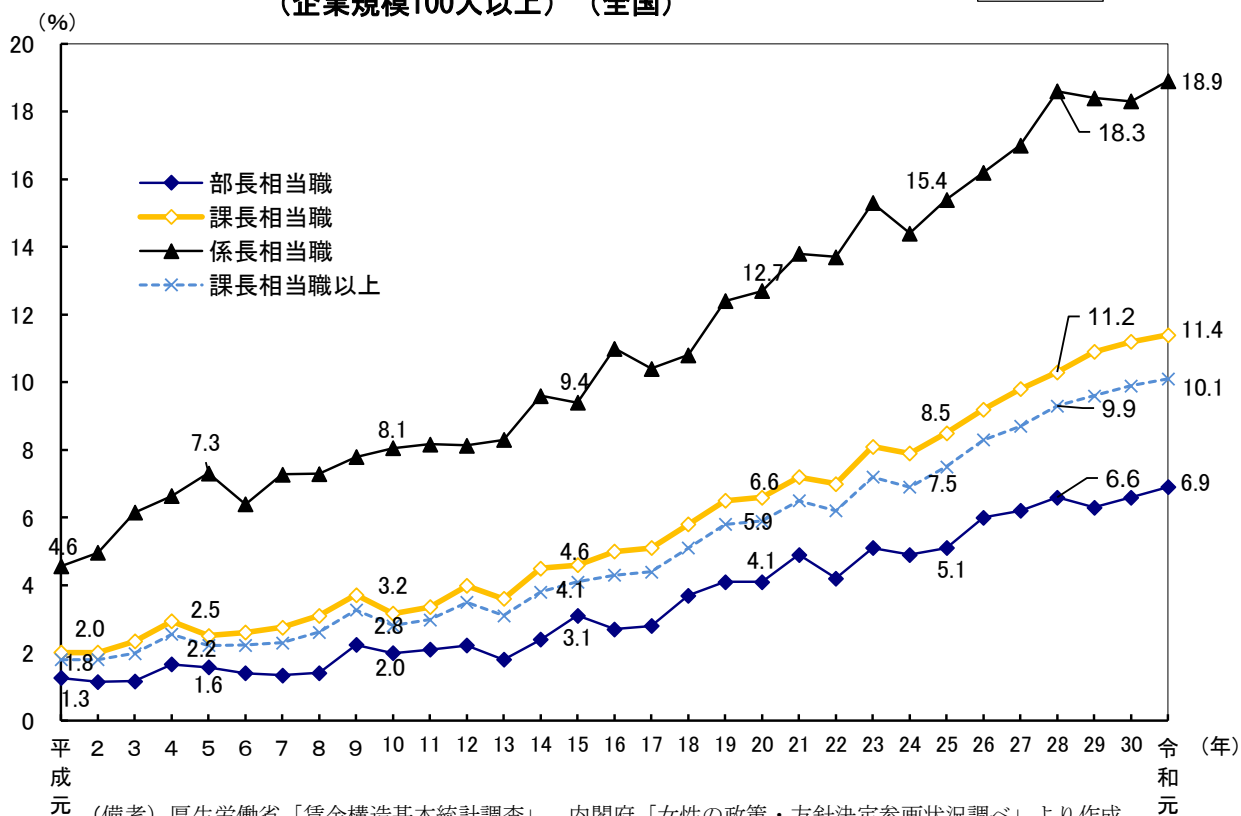
(備考1) 「政策・方針決定過程への女性の参画状況」(令和元年、内閣府男女共同参画局)より。原則として令和元年のデータ。ただし、*は平成30年、**は平成29年のデータ。()は前回調査時のデータ。(注)がついている項目は速報値。

(備考2) ★印は、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)において当該項目が成果目標として掲げられているもの。

分野	項目	直近年次	京都府 (%)	全国 (%)	出典
政治	府議会議員	R元	21.7	11.4	総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属等派別人員調査」調査
	市町村議会議員	R元	19.6	14.6	
行政	府行政委員会委員	R元	15.9	20.0	内閣府「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」調査(以下「内閣府調査」という)
	府審議会等委員	R元	34.1	33.0	
	府職員管理職	R元	13.3	10.3	
	市町村審議会委員	R元	29.1	26.8	
	市町村職員管理職	R元	16.8	15.3	
農業	農業委員	R元	11.5	12.1	農林水産省調査
教育	小学校校長	R元	32.0	20.6	文部科学省学校基本調査
	教頭以上		30.9	24.1	
	中学校校長	R元	7.5	7.4	
	教頭以上		9.5	10.7	
高等学校校長	R元	5.4	8.1		
教頭以上		11.1	9.2		
地域	自治会長	R元	2.8	5.9	内閣府調査

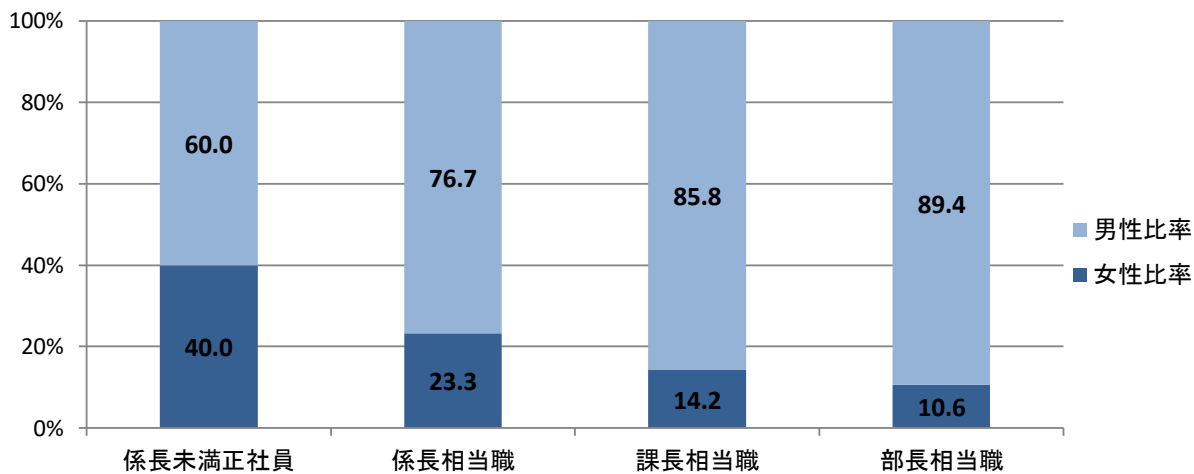
◎ 民間企業における管理職に占める女性割合の推移
(企業規模100人以上) (全国)

図 2



◎ 民間企業における職階別正社員の男女別割合 (京都府)

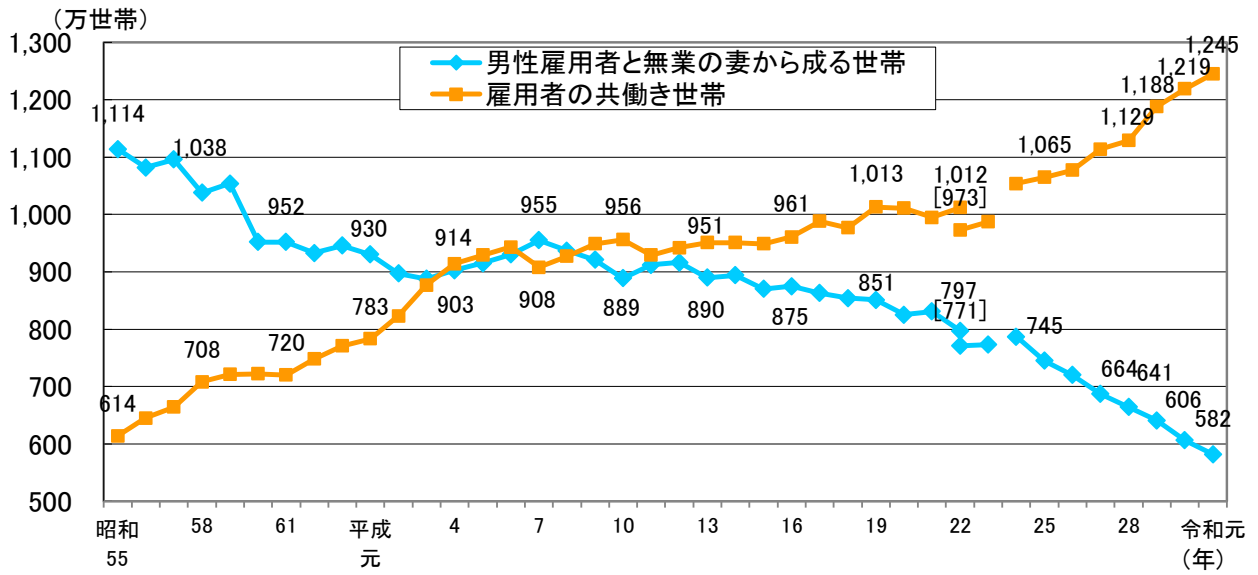
図 3



(備考) 1. 京都市「平成30年度京都企業における女性の活躍実態調査」(京都府内企業対象)より作成。
2. 従業員30人以上300人以下企業対象。

◎ 共働き等世帯数の推移（全国）

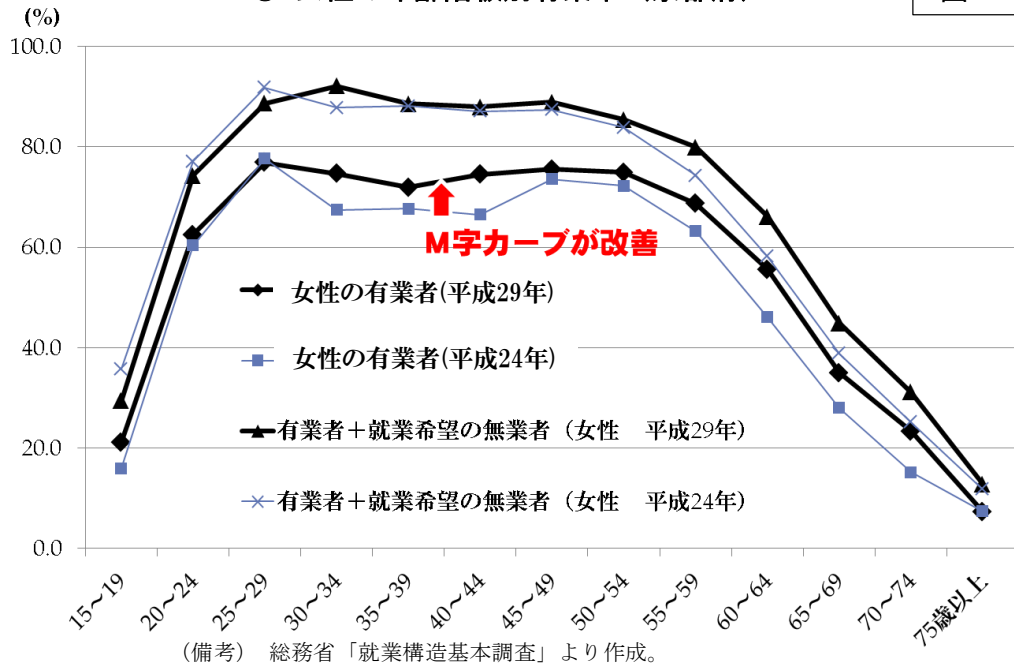
図 4



- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月）14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。平成30年は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業者を含む）の世帯。
4. 平成22年及び23年の [] 内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

◎ 女性の年齢階級別有業率（京都府）

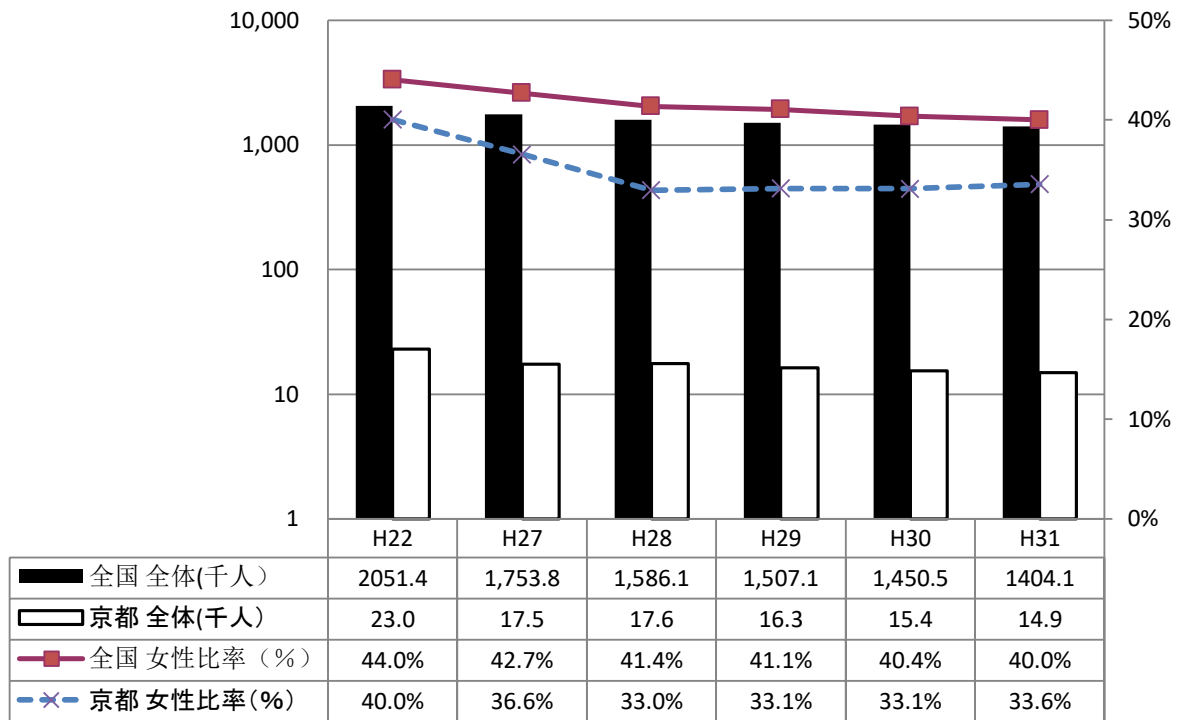
図 5



(備考) 総務省「就業構造基本調査」より作成。

図 6

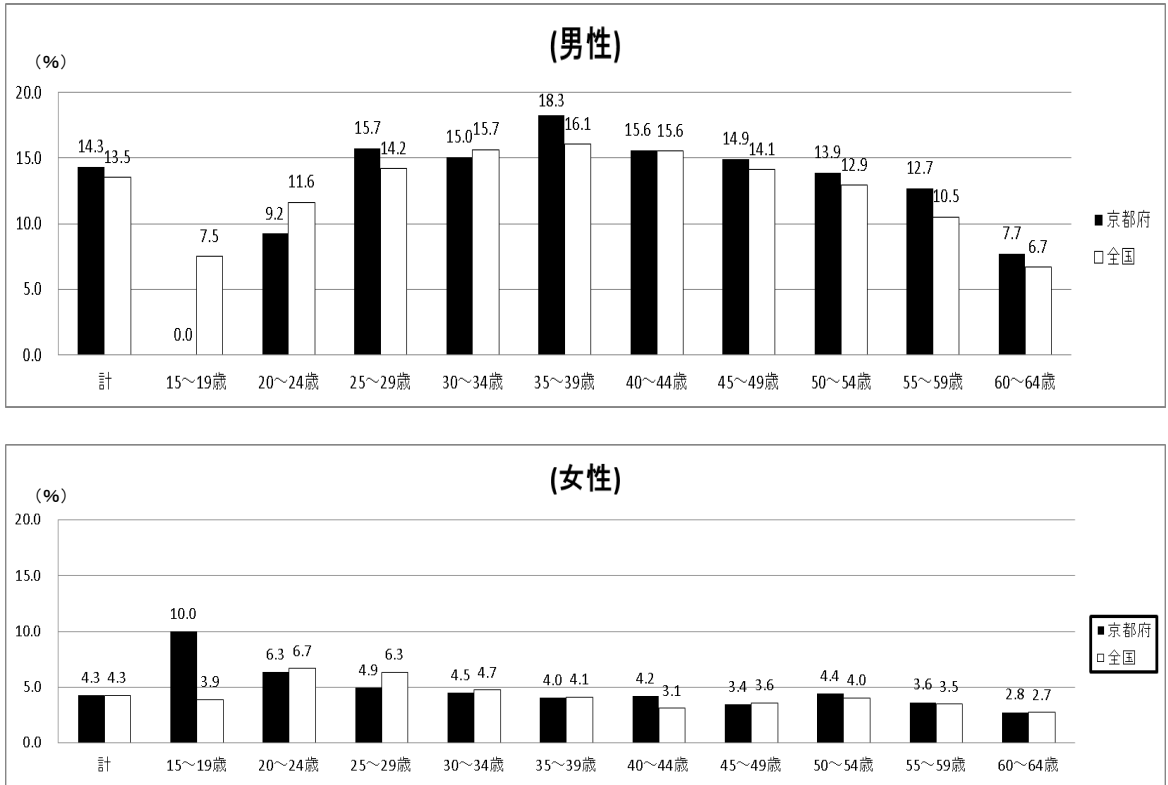
◎基幹的農業従事者数の推移と女性が占める割合(京都府・全国)



(備考) 農業構造動態調査及び農林業センサスより作成。

◎ 労働時間が週60時間以上の雇用者割合（京都府・全国）

図 7

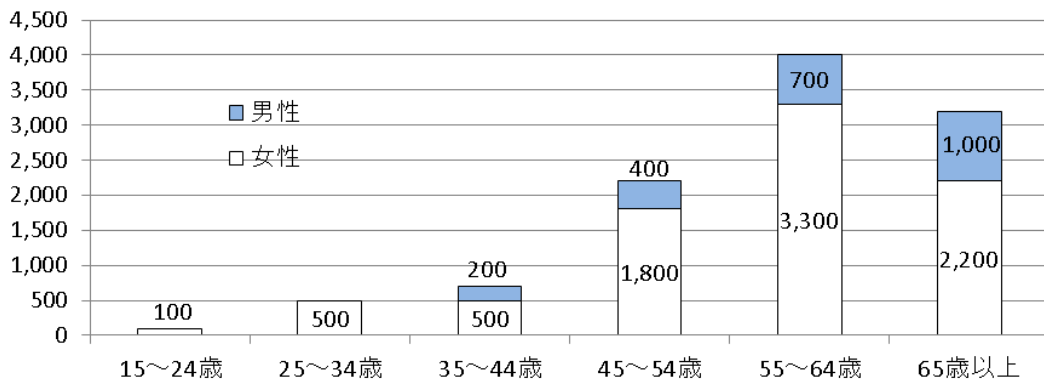


(備考) 総務省「就業構造基本調査(平成29年)」より作成。

◎ 介護・看護による離転職者（京都府）

図 8

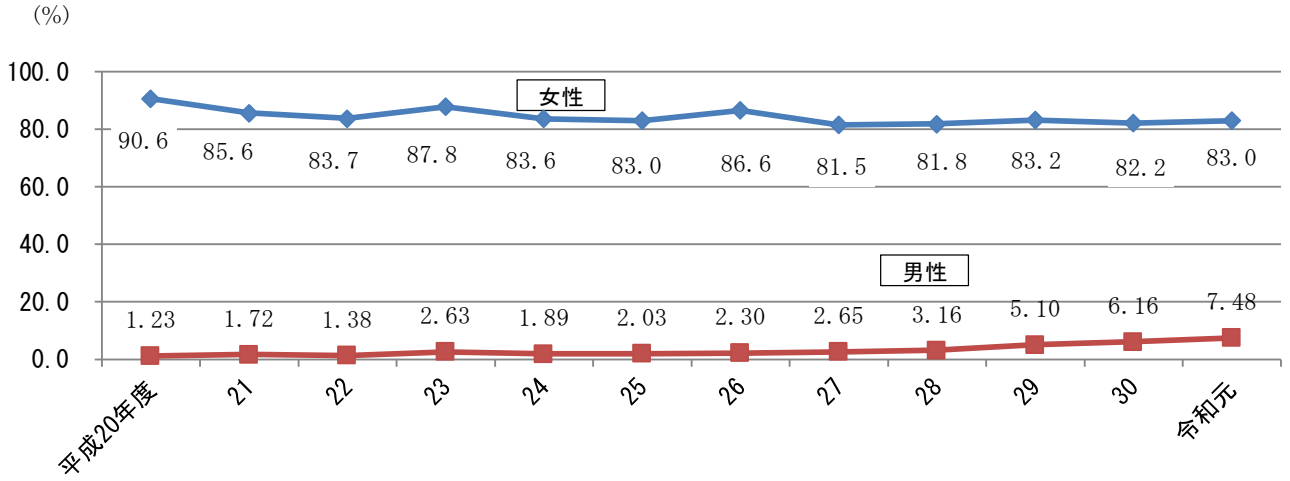
(5年間 10,700人：平成24年10月～平成29年9月)



(備考) 総務省「就業構造基本調査(平成29年)」より作成。

◎ 男性・育児休業取得状況（全国）

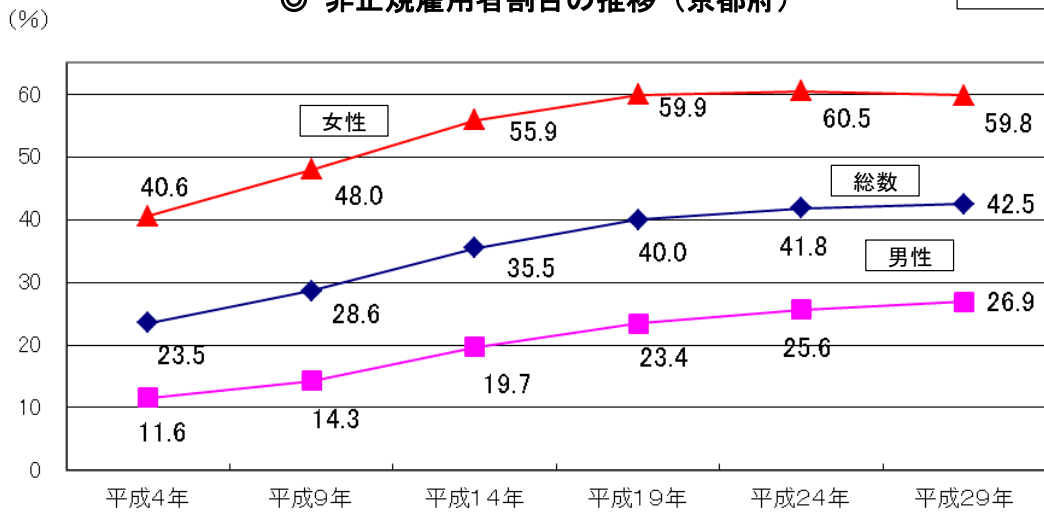
図 9



(備考) 1. 厚生労働省雇用均等基本調査より作成
2. 平成23年度は、岩手県・宮城県・福島県を除く結果

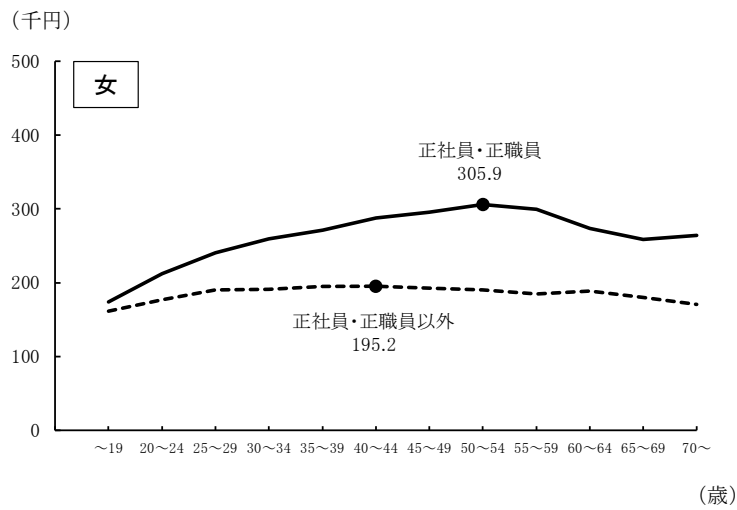
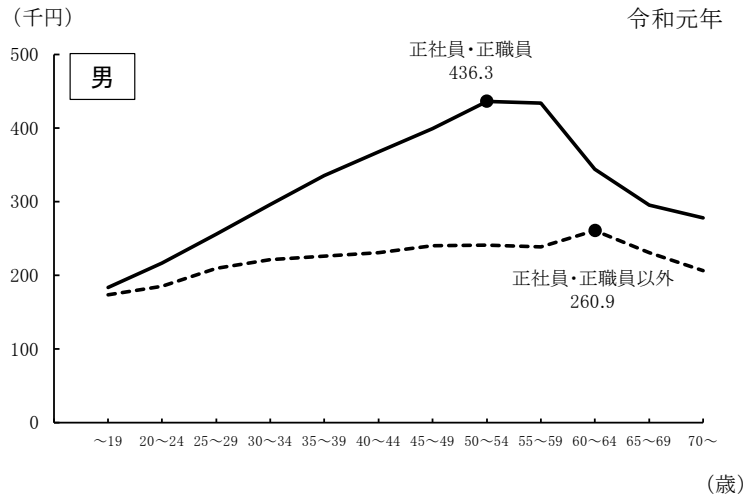
◎ 非正規雇用者割合の推移（京都府）

図 10



(備考) 総務省「就業構造基本調査」より作成。

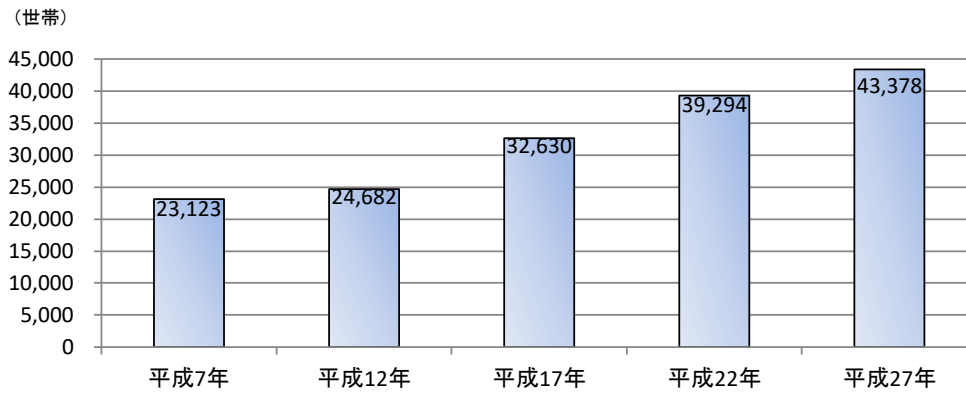
◎雇用形態、性、年齢階級別賃金（全国）



(備考) 令和元年賃金構造基本統計調査 第6図
 ※図線上の●印は賃金のピークを示す

図 12

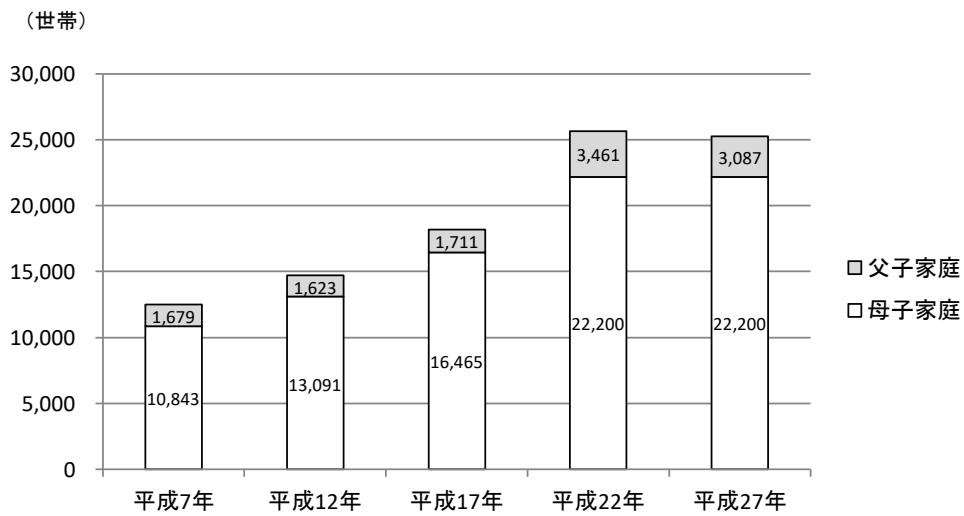
◎ 生活保護世帯の推移（京都府）



(備考) 京都府地域福祉推進課調べより作成。

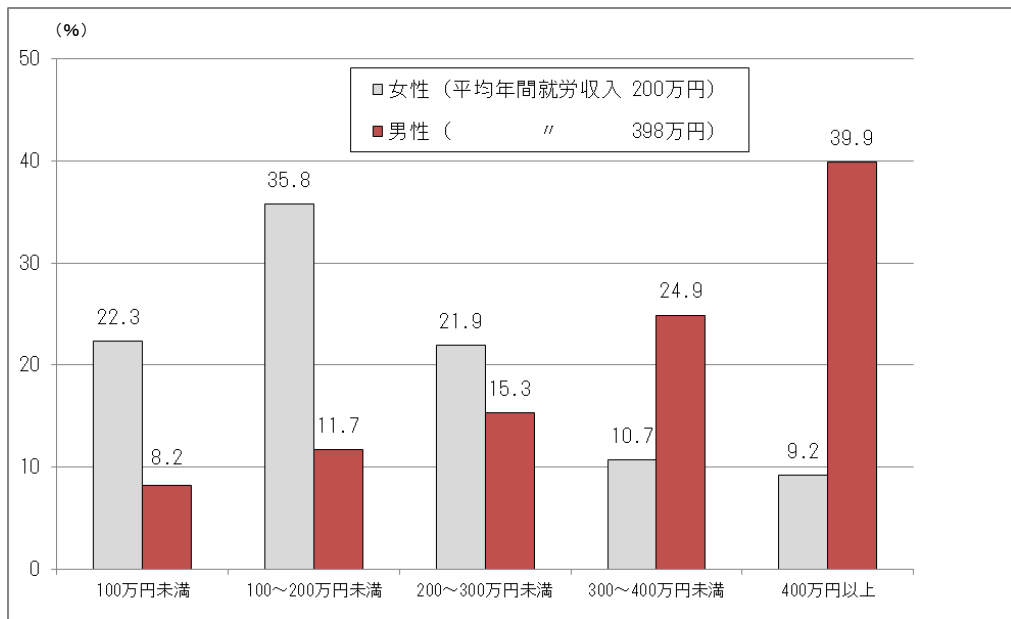
図 13

◎ ひとり親家庭の推移（京都府）



(備考) 京都府家庭支援課調べより作成。

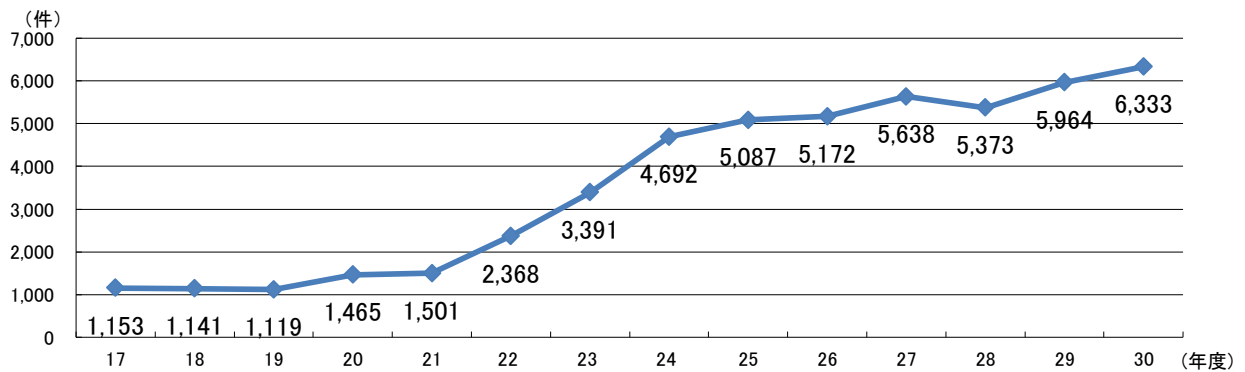
◎母子世帯の母及び父子世帯の父の年間就労収入の構成割合(全国)



平成28年度全国ひとり親世帯等調査結果報告(厚生労働省)

◎ 配偶者暴力相談支援センターの相談件数（京都府）

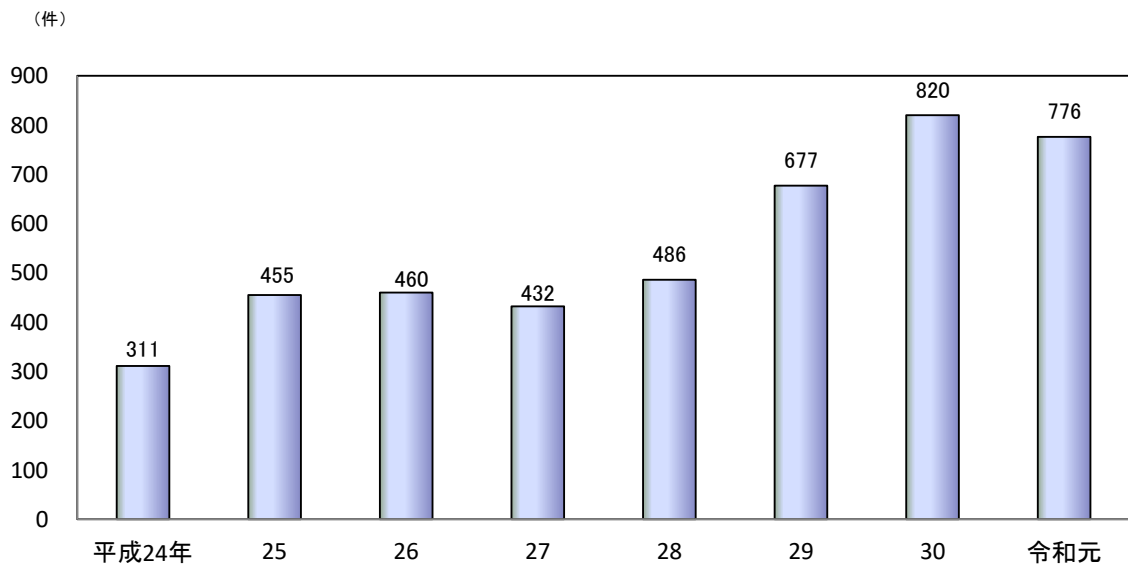
図 15



（備考）内閣府男女共同参画局「配偶者暴力支援センターにおける配偶者からの暴力が関係する相談件数等の結果」より作成

◎ ストーカー事案に関する認知件数（京都府）

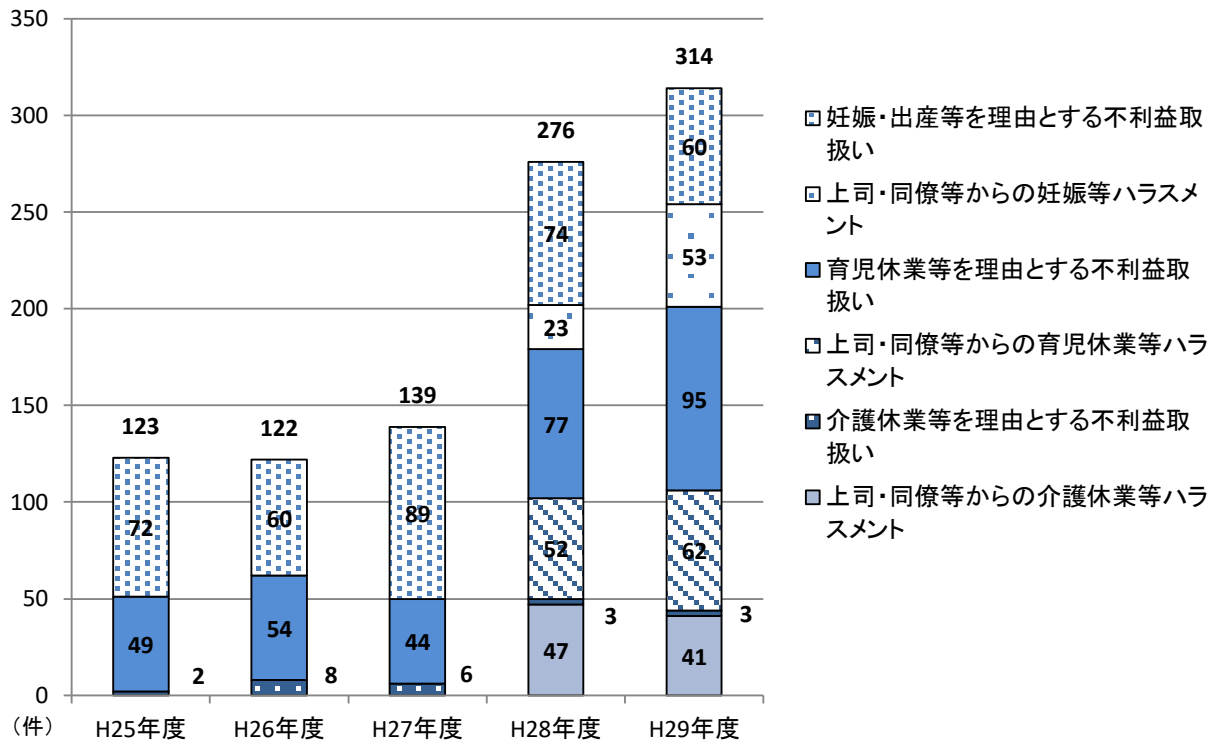
図 16



（備考）京都府警察本部資料より作成。

◎妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント相談の状況

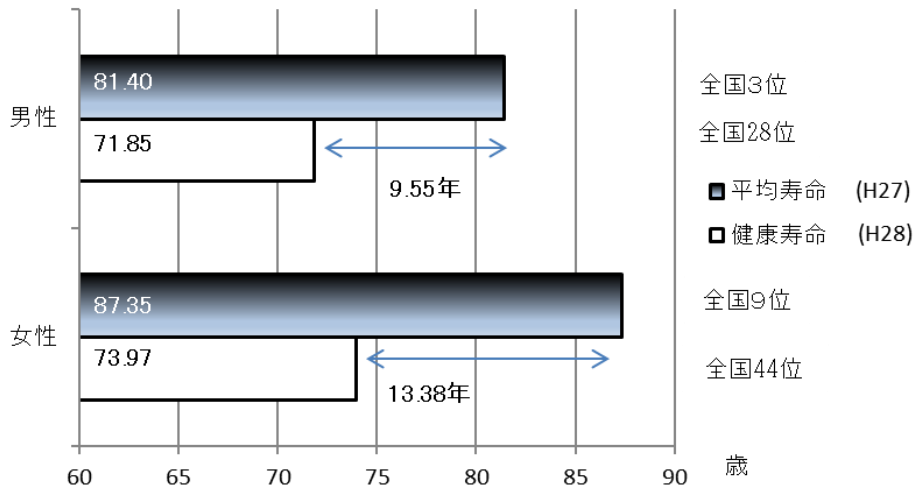
図 17



(備考) 平成30年度京都労働局発表

◎ 京都府における平均寿命と健康寿命

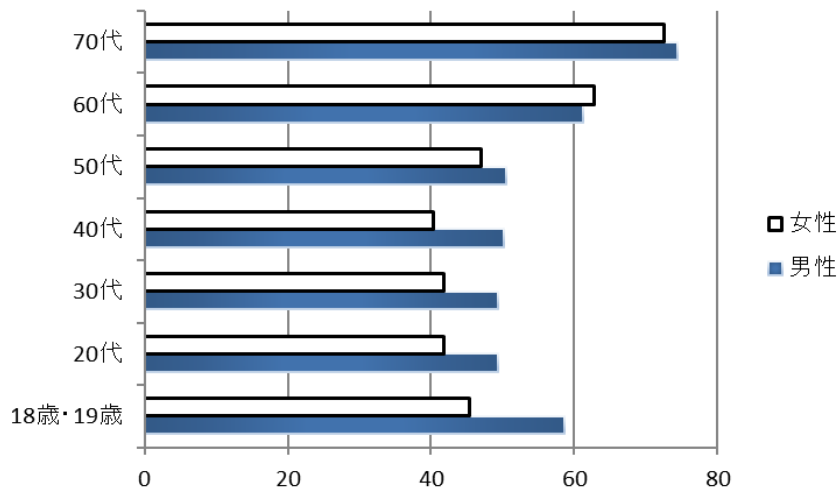
図 18



平成30年度 健康長寿・データヘルス推進プロジェクト報告書（京都府健康対策課）

◎ 性年代別スポーツ週1回以上実施率（全国）

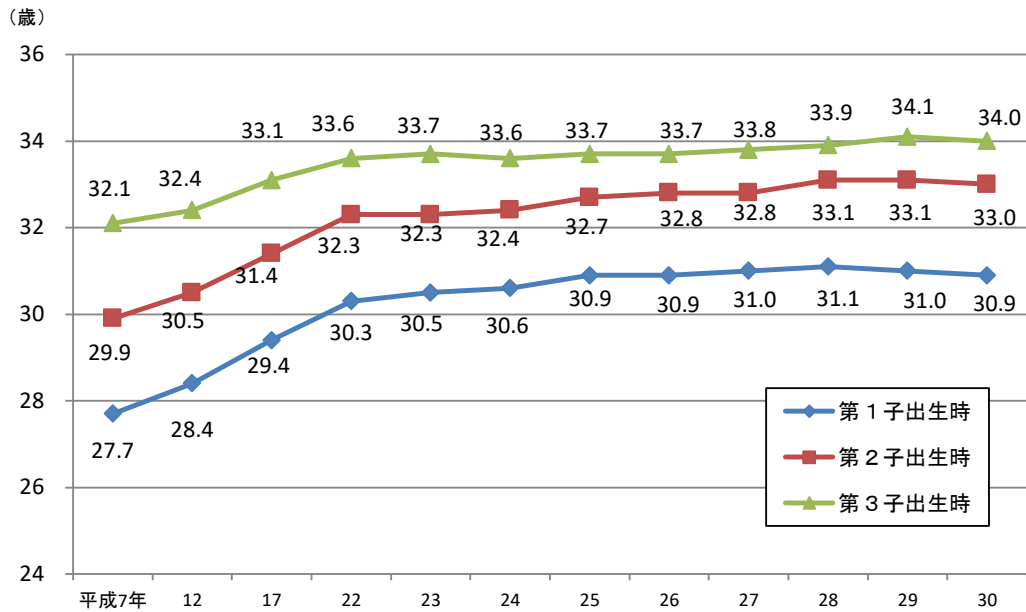
図19



令和元年度「スポーツの実施状況等に関する世論調査」（スポーツ庁）より作成

◎ 平均出生時年齢（母）の推移（京都府）

図 20

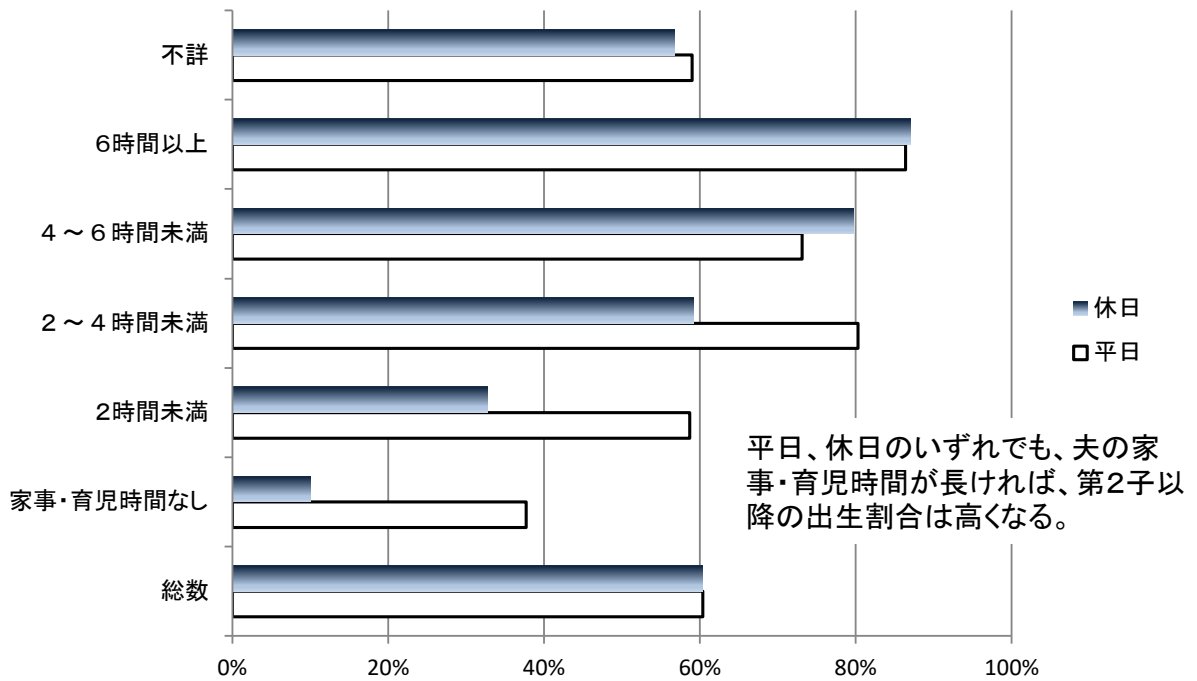


(備考) 厚生労働省「人口動態統計」より作成。

◎ 第2子以降の出生割合について

図 21

(第2子以降出生があった場合の出生前の夫の家事・育児時間別)

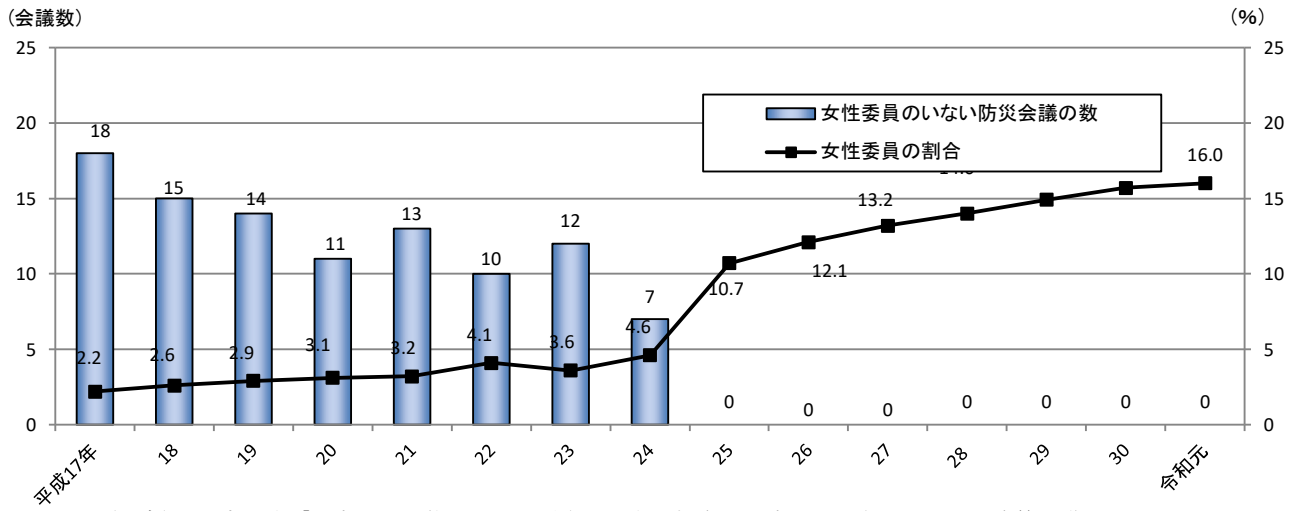


平日、休日のいずれでも、夫の家事・育児時間が長ければ、第2子以降の出生割合は高くなる。

(備考) 平成27年 第14回21世紀成年者縦断調査 第18表より作成

図 22

◎ 都道府県防災会議数と委員に占める女性割合の推移



(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の進捗状況」より作成。
 2. 原則として各年4月1日現在。