

第2次京都女性活躍応援計画

(概要版)

令和8年3月

輝く女性応援京都会議

平成27年3月に経済団体等と行政（京都府・京都市・京都労働局）で発足した「輝く女性応援京都会議」においては、同年8月の「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。）の制定を踏まえ、平成28年3月に策定した「京都女性活躍応援計画」（以下「第1次計画」という。）に基づき、京都における女性活躍の加速化に向けた取組を実施してきました。

第1次計画の策定から10年が経過し、令和8年3月31日までの時限立法であった女性活躍推進法の期限が10年間延長されるなど、社会情勢の変化や新たな動きに呼応するため、令和7年度に計画期間が終了する「京都女性活躍応援計画」の取組を一層推進する「第2次京都女性活躍応援計画」を令和8年3月に策定しました。

今回の改定にあたっては、「輝く女性応援京都会議」において採択した4つの行動宣言を新たな課題に対応した内容へと修正し、働きたいという希望を持ちながらも働くことができない女性や職場でのステップアップを希望する女性等、自らの意思によって働き又は働こうとする女性がその思いを叶え、ひいては、全ての人がその個性や能力を発揮し、希望に応じて活躍できる社会を実現することにより、ゆとりがあり、豊かで活力にあふれ、「生産性が高く持続可能なまち・京都」を目指します。

なお、「第2次京都女性活躍応援計画」は女性活躍推進法第6条第1項及び第2項に基づく京都府及び京都市の「推進計画」として位置づけています。

輝く女性応援京都会議（平成27年3月16日発足）

○女性活躍推進法第27条に基づく「協議会」として位置づけ

代表
堀場 厚

（京都商工会議所会頭）

田中 田鶴子

（京都商工会議所元副会頭）

顧問

京都府知事

西脇 隆俊

京都市長

松井 孝治

京都労働局長

伊勢 久忠



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、京都府商工会女性部連合会、京都府中小企業団体中央会、京都府中小企業女性中央会、（一社）京都経営者協会、（一社）京都経済同友会、（公社）京都工業会、（一社）京都中小企業家同友会、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、国際ゾント京都クラブ、（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、京都府男女共同参画センター、京都市男女共同参画センター

「輝く女性応援京都会議」第2次行動宣言

行動宣言 1

行動計画の
策定推進と
実行支援

行動宣言 2

積極的な人材育成・
能力開発・登用等の
推進

行動宣言 3

誰もが働きやすい
職場環境づくりの
推進

行動宣言 4

起業・創業の推進

1 行動計画の策定推進と実行支援

■ 現状と課題

令和8年4月1日から、常時雇用する労働者数101人以上の企業に対して、男女間賃金差異と女性管理職比率についての公表義務が拡大されたことから、計画策定のみならず、計画に掲げる取組の着実な実行が求められます。

また、「えるぼし・プラチナえるぼし認定」※¹（厚生労働省）及び京都府の各種認証制度等の実施や、企業が女性登用の状況や両立支援制度等の職場環境に関する情報を公表し「見える化」することは、就職活動中の学生が就職先を検討する上でも重要であり、人材確保の観点から、企業にとっても有益です。



※1 認定マーク「えるぼし」・「プラチナえるぼし」

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。さらに、えるぼし認定を受けた企業のうち、特に優良である等の一定の要件を満たした場合、「プラチナえるぼし」の認定を受けることができます。

対応する取組

- ▶ 一般事業主行動計画を策定した企業に対して、計画に掲げる目標の達成に向けた、情報提供や課題解決のための伴走支援を実施します。また、先進的な取組についてはモデル事例として、企業の取組内容を情報発信します。
- ▶ 一般事業主行動計画の策定が努力義務とされている常時雇用する労働者数100人以下の企業についても、自主的な行動計画の策定や、女性活躍・ワーク・ライフ・バランス推進のための環境整備等について、伴走支援を実施します。
- ▶ 女性活躍や女性管理職育成のためのセミナー等を開催するほか、京都府内の企業の女性従業員を対象とした、企業の枠を超えたコミュニティを形成し、メンター・メンティの関係構築や、ロールモデルの見える化、職場の課題解決のためのワークショップ等を開催します。
- ▶ 女性活躍推進に関する厚生労働大臣の認定取得や、助成金を活用することについて、企業のメリットを説明・周知し、府内企業の各種認定取得を促進します。
- ▶ 府内の地方公共団体においても、特定事業主行動計画に掲げる取組を着実に実行し、率先して女性の活躍を推進します。

② 積極的な人材育成・能力開発・登用等の推進

■ 現状と課題

京都府内における職階別正社員の女性割合は、正社員全体に占める女性の割合が28.9%であるのに対し、係長相当職では21.4%、課長相当職以上では10.9%と、職階が上がるほど低くなっており^{※2}、女性の管理職登用が依然として進んでいない状況です。職場や家庭における様々な制約に加え、身近にロールモデルがいないこと等を理由に、女性は男性に比べ管理職への昇進意欲が低い傾向が見られるため、仕事と家庭の両立に関する支援と併せて、女性の昇進意欲の醸成に向けた取組も必要です。



また、大学への進学について、理工系学部的女子学生の割合は、理学で30.1%、工学で18.7%と、理工系学部は男子学生が多くを占めている状況です^{※3}。また、研究者（文理問わない）に占める女性の割合も18.5%と低い状況にあり^{※4}、女性の視点を活かした新たなイノベーション創出のため、理工系分野への女性の進学・就職の促進に向けた取組が必要です。

※2 令和6年度女性活躍実態調査（京都府）（従業員30名以上300名以下の企業を対象）

※3 令和6年度学校基本調査（文部科学省）

※4 令和6年科学技術研究調査（総務省）

対応する取組

- ▶ 企業の枠を超えた、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各段階に対応したステップアップのための研修を実施します。
- ▶ 企業における女性の活躍推進の必要性について、企業経営者及び人事担当者の関心や理解を深めるための積極的な啓発を実施します。
- ▶ 女性が管理職に登用されるなどキャリアアップするためには、固定的な性別役割分担意識を解消し、男女ともに安心して出産、子育てをしながら活躍できる職場環境づくりが必要とされるため、企業経営者及び人事担当者、社員に対して啓発等を実施し、意識改革を図ります。
- ▶ 女性活躍や女性管理職育成のためのセミナー等を開催するほか、京都府内の企業の女性従業員を対象とした、企業の枠を超えたコミュニティを形成し、メンター・メンティの関係構築や、ロールモデルの見える化、職場の課題解決のためのワークショップ等を開催します。（再掲）
- ▶ マザーズハローワークやマザーズジョブカフェ等において、働きたい女性を支援するとともに、学び直したい女性に対しては、デジタル分野をはじめ、様々な分野でのリスキリング機会の提供等に取り組めます。また、女性がライフイベントとキャリア形成を両立でき、就労継続できる環境の整備に取り組む企業を支援します。
- ▶ 組織のトップが、女性活躍推進に関する取組を主体的に発信するネットワークの構築を推進します。
- ▶ 未来の女性研究者・技術者やそれらを目指す学生の育成・裾野拡大のため、企業・大学等との協働により、ロールモデルとの交流会や職場見学会等を開催します。また、理工系企業や理工系大学で活躍している女性のロールモデルを発信します。
- ▶ 京都で学んだ学生や京都府出身の学生のUターン等も含めた府内定着を促すため、若者・女性が活躍できる京都の実現に向け、企業等における職場風土づくりを推進するとともに、京都で働く魅力を広く発信します。

⑧ 誰もが働きやすい職場環境づくりの推進

■ 現状と課題

京都府内における年間就業日数200日以上雇用者のうち、週間就業時間60時間以上の雇用者の割合について、女性は3.0%と全国平均に近いものの、男性については8.8%と全国平均を下回っており、長時間労働が深刻な状況です^{※5}。

また、男性の育児休業取得率は40.5%と、女性活躍推進法が成立した平成27年度の2.65%から、大幅に向上していますが、女性の育児休業取得率は86.6%であり、男性の育児休業取得率は女性と比較すると依然として低い状況^{※6}であり、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、男性の家庭生活への主体的な参画を促進するとともに、誰もが働きやすい職場環境づくりの推進が必要です。

令和6年度に京都労働局雇用環境・均等室に寄せられたハラスメントの相談件数は、高止まりの状況です。改めて、職場においてハラスメントを行ってはいけないという意識を醸成するとともに、求職者に対するセクシュアル・ハラスメントを含めた更なる対策強化が必要です。



※5 令和4年就業構造基本調査（総務省）

※6 令和6年度雇用均等基本調査（厚生労働省）

対応する取組

- ▶ 男女が共に仕事と生活を両立するために、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進など、企業における働きやすい職場環境づくりを支援します。
- ▶ 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換を促すため、助成金等を活用した企業への支援のほか、全ての人々が希望に応じた働き方ができるよう、短時間勤務、在宅勤務、フレックス制の導入等、企業での「多様な働き方」の導入や普及を支援します。
- ▶ 短時間勤務や在宅勤務等の多様な働き方を選択する労働者についても、能力に応じて活躍できる人事評価制度の在り方について研究します。
- ▶ 正社員、非正規雇用労働者とも雇用形態に関わらず働き続けられるようにするとともに、女性の就業を支援する取組の実施、企業向けの相談・研修の実施等、育児や介護等をしながら柔軟に働き続けられる職場環境づくりを支援します。
- ▶ 男性の更なる育児休業の取得及び取得期間延伸の促進に向け、企業経営者や人事担当者、男性社員を対象としたセミナーの実施や、育児休業を取得した男性のロールモデルの紹介、好事例の情報発信等により、男性の家庭生活への主体的な参画に向けた意識改革を促進します。
- ▶ 働く女性のライフステージごとの健康課題に配慮し、女性の活躍を後押しするため、仕事と健康課題を両立できるような企業の取組を支援するほか、仕事と健康課題の両立や女性のライフステージに応じたセミナー等を開催します。
- ▶ ハラスメントがなく、働きやすい職場環境づくりに向け、ハラスメント防止対策強化のためのセミナーの開催等を通じ、ハラスメントを行ってはいけないという意識を醸成するなど、ハラスメント防止対策の更なる強化に取り組みます。

4 起業・創業の推進

現状と課題

京都府内の起業家に占める女性の割合は、22.7%と全国平均の22.3%を上回っているものの^{※7}、依然として女性の割合は低い状況にあり、女性の働き方のひとつとして、多様な視点で人々の生活向上や地域社会・経済が活性化するような女性の起業を支援する必要があります。



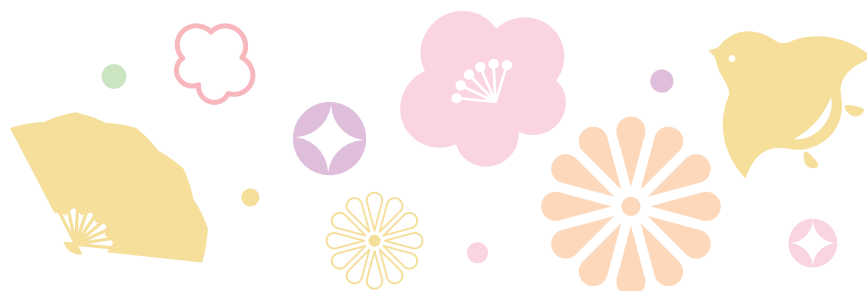
また、起業家の抱える課題として、「資金調達、顧客・販路開拓」が一番多くを占めています。女性起業家においては、加えて「家事・育児、介護等との両立」が課題です^{※8}。さらに、女性起業家に対するハラスメント対策についても課題であることから、実情を踏まえた課題解消に取り組むとともに、女性が起業しやすい風土づくりが必要です。

※7 令和4年就業構造基本調査（総務省）

※8 2022年度新規開業実態調査（特別調査）（日本政策金融公庫）

対応する取組

- ▶ 産業支援機関等と連携し、起業にかかるあらゆる相談に応えます。
- ▶ 女性起業家の裾野拡大やレベルアップを図るため、女性の起業モデルの顕彰や、専門家による支援等を実施します。
- ▶ バイヤー等とのビジネス連携のためのマッチング機会の提供や女性起業家同士の情報交換・交流の場の設定など、女性起業家の成長と連携を支えるネットワークづくりを支援します。
- ▶ 地域活性化につながる小規模なコミュニティビジネスから世界の市場を視野に入れたビジネスモデルまで、ターゲットごとに戦略的に女性起業家を支援します。
- ▶ 女性起業家のロールモデルを広く発信します。
- ▶ 女性が起業しやすい風土づくりを進めるため、関係機関と連携して取り組みます。



『第2次京都女性活躍応援計画』 参考指標

		項 目	現 状	参 考 指 標
第2次行動宣言	1 行動計画の策定 推進と実行支援	■女性活躍推進法に基づく一般事業主行動 計画の届出数 (常時雇用する労働者の数が100人以下の 一般事業主)	119社 (令和7年3月31日現在)	毎年度増加
		■女性活躍に関するセミナーへの参加者数 (経営者・経営幹部・人事関係者等)	20,330人(令和6年度)	毎年度増加
	2 積極的な人材 育成・能力開発・ 登用等の推進	■役職者の女性の状況 (係長相当職・課長相当職)	係長相当職 21.4% 課長相当職 10.9% ※令和6年度女性活躍実 態調査(京都府)(府内 従業員30名以上300名 以下の企業)	※国第6次男女共同参 画基本計画成果指標 係長相当職 33% (令和12年度) 課長相当職 24% (令和12年度)
		■女性の就業状況(生産年齢人口(15～64 歳)における女性の有業率)	74.5% (男性 81.4%) ※令和4年就業構造基本 調査(総務省)	向上
		■女性活躍推進に関するテーマを掲げる企 業を超えたネットワーク数	11(令和6年度)	毎年度増加
		■女性活躍を目的とした人材育成研修を受 講した女性の数	5,793人(令和6年度)	毎年度増加
	3 誰もが働きやすい 職場環境づくり の推進	■男性の育児休業取得率	40.5%(全国) ※令和6年度雇用均等基 本調査(厚生労働省)	※国第6次男女共同参 画基本計画成果指標 民間企業 85% (令和12年度)
		■多様な働き方、ワーク・ライフ・バランス 等の取組を導入・実践している企業の数	「京都モデル」ワーク・ ライフ・バランス認証 企業 691社(令和6年度)	「京都モデル」ワーク・ ライフ・バランス認証 企業 毎年度50社増加
		■年間就業日数200日以上雇用者のうち、 週間就業時間60時間以上の男性の割合	8.8% 全国45位 (女性 3% 全国35位) ※令和4年就業構造基本 調査(総務省)	全国順位の上昇
	4 起 業・創 業 の 推進	■起業・創業支援を受けた女性の数 (輝く女性応援京都会議構成団体主催に よるセミナー受講者、個別支援を受けた 者等)	1,165人(令和6年度)	毎年度増加
		■上記支援を受けた女性の中で、起業・創 業をした女性の数	488人(令和6年度)	毎年度増加

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要。以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- ・女性の職業生活における活躍の推進は、女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮、女性の健康上の特性に留意し、行われること
- ・女性の職業生活における活躍の推進は、男女の相互協力と社会支援の下、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備等を行うことにより、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを基本的な考え方とし、行われること
- ・女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであること

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- 地方公共団体（都道府県・市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての推進計画を策定（努力義務）。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、常時雇用する労働者数101人以上の民間事業主は以下の事項を実施。

- （1）職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析
- （2）状況把握、課題分析を踏まえた事業主行動計画を策定・周知・公表
（ [事業主行動計画の必須記載事項]
・目標（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間 ）
- （3）女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報を公表

- 国等は、優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）を行う。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援等を講ずるよう努める。
地方公共団体は、女性及びその家族等からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言等を講ずるよう努める。
- 国及び地方公共団体の機関は、当該区域内において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される「協議会」を組織することができる。

その他

- 公布日（平成27年9月4日）施行。令和7年6月11日改正法公布。
- 令和18年3月31日までの時限立法。

【輝く女性応援京都会議事務局】

■京都府文化生活部男女共同参画課
電話：075-692-3495 FAX: 075-692-3497
email: danjokyodo@pref.kyoto.lg.jp

■京都市文化市民局共生社会推進室
電話：075-222-3091 FAX: 075-366-0139
email: danjo@city.kyoto.lg.jp