

⑥ 男性も女性も誰もが活躍できる社会

20年後に実現したい姿

【性別にかかわらず誰もが社会参画できる社会】

●男性も女性も誰もが、性別にかかわらず自らの意思によって社会のあらゆる分野の活動に対等に参画し、ともに責任を担うことができる社会が実現しています。

現状分析・課題

④ 京都府の自治会長に占める女性の割合は3.1%と、全国平均（5.7%）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の拡大が必要です。

⑤ 就職を希望する女性のうち無業者の割合（12.6%）は、全国平均（11.8%）をやや上回っており、将来の労働力減少が懸念される中、自らが希望する働き方が選択でき能力を発揮できる職場環境づくりが必要です。

⑥ 女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定が努力義務とされている約86,000社のうち、策定済み社数は145社に止まっており、計画策定の促進が必要です。（平成30（2018）年12月末時点）

⑦ 京都府内における女性正社員の割合を職階別にみると、正社員全体に占める割合が26.3%であるのに対し、係長相当職では16.8%、課長相当職以上では8.2%と、職階が上がるほど低くなっており、女性の登用が進んでおらず、企業等における女性活躍を推進する必要があります。

⑧ 京都府における夫の家事・育児・介護関連時間は一日平均60分と、全国平均の83分を下回っています。一方で、第2子以降の出生率は夫の家事・育児時間が2時間未満の場合は約30%ですが4時間以上の場合は約80%となっており、夫の家事・育児時間が長いほど第2子以降の出生割合が高いという全国的な調査結果もあります。少子化対策の点からも男性の働き方の見直しも必要です。

⑨ 京都府の起業家に占める女性の割合は17.2%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、女性に対する起業支援が必要です。

4年間の対応方向・具体方策

男女が希望に応じた生き方・働き方を選択できるよう支援します。

1 「女性活躍応援塾（仮称）」を開設し、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、地域で活躍する女性を総合的に支援します。

2 女性のM字カーブを解消するため、「在宅ワーク」「共同サテライトオフィス勤務」などを段階的に進め、企業への就職に繋げる新しいビジネスモデルとして、「ホップ・ステップ・ジャンプ型就業プロジェクト」を創設し、子育て期からの仕事復帰を支援します。

3 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、女子中高生の理系進路選択を応援する交流イベントや進路相談を、中高生、その教諭及び保護者を対象に実施します。

4 男性の家事・育児への参画を進めるため、企業における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進めます。

- 5 経済団体を中心に京都府・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」を核として、女性の活躍を進めます。
- 6 中小企業人材確保・多様な働き方推進センターが持つ各企業の人材ニーズに対応し、京都ジョブパークのマザーズジョブカフェにおいて、働きたい女性に対する多様な研修プログラムを実施します。
- 7 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・バランス企業認証」取得の支援により、男女がともに働きやすく、働きがいを感じられる職場環境づくりを進めます。
- 8 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、企業横断型の研修を実施し、人材育成を通じて女性の登用を進めるとともに希望に応じた働き方を支援します。

離職等によりブランクのある働きたい女性のキャリア形成・再就職を支援するため、地域の課題や人材が不足している分野など、社会のニーズにマッチするリカレント教育科目を設定する大学を支援するなど、女性活躍を進めます。
- 9

女性の多様な働き方の一つとして、新たなビジネスにチャレンジする女性の起業を推進するため、10 「中小企業応援隊」等と連携した「女性アントレプレナーサポートチーム」により起業支援を進めます。
- 11 府庁女性職員の管理職・役付職員への登用を引き続き進めます。