

新京都府男女共同参画計画の策定について

平成 2 2 年 9 月

京都府男女共同参画審議会

目 次

趣旨	-----	1
現行計画における取組の成果と課題		
1 「新KYOのあけぼのプラン」策定後の状況	-----	2
(1) 国の取組		
(2) 京都府の取組		
男女共同参画社会の実現に向けた啓発と人づくり		
女性のチャレンジ支援等		
仕事と子育ての両立支援、ワーク・ライフ・バランスの推進		
女性の人権擁護		
2 「新KYOのあけぼのプラン」及び「後期施策」の取組の評価	-----	3
3 社会情勢の変化による新たな課題等	-----	4
新計画の構成		
1 計画期間		
2 新計画の体系		
新計画で取り組む施策の基本的な方向		
1 政策・方針決定過程等への女性の参画の拡大	-----	6
(1) 現状と課題		
京都府の状況		
市町村、教育機関及び企業等の状況		
女性の医師、研究者、専門職等の状況		
(2) 施策の基本的な方向		
2 男女共同参画についての理解の促進と教育・学習の充実	-----	8
(1) 現状と課題		
男女共同参画についての理解の促進		
教育・学習の充実		
メディアへの対応		
(2) 施策の基本的な方向		
3 働く場における男女共同参画の推進	-----	9
(1) 現状と課題		
女性の就業		
男女の機会・待遇の均等		
起業、農林水産業、自営業		
(2) 施策の基本的な方向		
4 仕事と生活の調和の推進	-----	10
(1) 現状と課題		
働く者にとってのワーク・ライフ・バランスの重要性		
企業等にとってのワーク・ライフ・バランスの重要性		
(2) 施策の基本的な方向		

5	ライフスタイルに応じた子育て支援等の充実	-----	1 1
(1)	現状と課題		
	少子化の状況		
	家庭での子育て等の支援		
(2)	施策の基本的な方向		
6	男性の課題に対応した男女共同参画の推進	-----	1 2
(1)	現状と課題		
	男性の理解促進		
	男性の課題への対応		
(2)	施策の基本的な方向		
7	多様な立場の府民が安心して暮らせる環境の整備	-----	1 3
(1)	現状と課題		
	低収入・不安定雇用者の増加		
	貧困等の生活困難		
	多様な立場の人々への配慮		
(2)	施策の基本的な方向		
8	女性に対するあらゆる暴力の根絶	-----	1 4
(1)	現状と課題		
	DV対策		
	セクシュアル・ハラスメントその他の人権侵害の対策		
(2)	施策の基本的な方向		
9	生涯を通じた男女の健康支援	-----	1 5
(1)	現状と課題		
(2)	施策の基本的な方向		
10	家庭・地域における男女共同参画の推進	-----	1 6
(1)	現状と課題		
	身近な生活の場における男女共同参画の推進		
	地域活動の支援及び地域団体への女性の参画促進		
(2)	施策の基本的な方向		
	推進体制	-----	1 7
(1)	推進体制の整備充実と連携強化		
(2)	幅広い立場の府民の事業参加		
(3)	施策の評価		

参考資料

新京都府男女共同参画計画の策定について

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、もって男女が均等に政治的、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、共に責任を担う社会である。

今後のわが国の社会を展望したとき、少子高齢化の進展、人口減少社会の到来に伴い、新たな社会システムの構築が求められている。家庭や地域における男女共同参画を進め、男女がともに支えあいながら誰もが暮らしやすい京都府を築いていく必要がある。また、労働力人口が減少するなかで、潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加の促進と、経済成長の源泉となる新たな需要の創造が必要となる。わが国では、多くの国々と比較して女性の参画が進んでおらず、このことは、女性の活躍により経済・社会を活性化できる可能性が大きいことを意味している。

京都府では、この10年間、「新KYOのあけぼのプラン」及びその「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た。しかしながら、家事・育児等と仕事との両立が困難であること、管理職・専門職等の女性比率がまだ低いこと、DVの相談件数が増加していること等、多くの課題も残されている。また、少子高齢化の進展や厳しい経済・雇用情勢のなか、貧困等による生活困難者の増加への対応、女性の就業継続や男性の家庭・地域参画のためのワーク・ライフ・バランスの推進、地域力の再生など、新たな課題への対応も必要となっている。

こうしたことを踏まえ、京都府男女共同参画審議会では、知事の諮問を受けて、平成22年度に計画期間が終了する「新KYOのあけぼのプラン」の成果を継承し、新たな課題にも対応した新男女共同参画計画の基本的な方向について、意見をとりまとめた。

現行計画における取組の成果と課題

1 「新KYOのあけぼのプラン」策定後の状況

(1) 国の取組

平成11年に男女共同参画社会基本法が施行され、12年に「男女共同参画基本計画」が策定された。現在は「男女共同参画基本計画（第2次）」（17年策定）に基づく取組が実施されており、22年中に第3次男女共同参画基本計画が策定される予定である。

この間の国の主な取組として、女性の参画促進については、「女性のチャレンジ支援策の推進について」（15年、男女共同参画推進本部決定）の中で、「2020年30%」の目標¹が明記され、「男女共同参画基本計画（第2次）」にも盛り込まれた。この目標の達成のための「女性の参画加速プログラム」（20年、同本部決定）が策定され、あらゆる分野における女性の参画の一層の促進のための基盤整備と、特に医師、研究者及び公務員について参画促進に向けた重点的な取組が進められている。

仕事と生活の調和、仕事と子育ての両立支援等に関しては、少子化対策の基本理念と施策の総合的推進を目的とする少子化社会対策基本法（15年施行）、事業主による仕事と子育ての両立のための雇用環境整備についての一般事業主行動計画の策定・届出義務等を含む次世代育成支援対策推進法（15年施行、20年改正）、勤務時間短縮等の対象となる子の年齢の引き上げ、父母ともに育児休業を取得する場合の休業期間延長等に関する育児・介護休業法の改正（13年、16年、21年）など、法制度が整備された。19年には、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。

女性に対する暴力の根絶や人権侵害対策等に関しては、13年に配偶者暴力防止法が施行された。その後、配偶者からの暴力の定義の拡大、保護命令制度の拡充、国及び地方公共団体の被害者の自立支援を含む保護の責務の明確化等の改正（16年、19年）が行われた。また、男女雇用機会均等法の改正（18年）により、セクシュアル・ハラスメントについて男女双方の労働者を対象とするなど、対策が強化された。

(2) 京都府の取組

「新KYOのあけぼのプラン - 京都府男女共同参画計画 -」（計画期間：13～22年度）は、男女共同参画社会基本法（11年施行）に基づく法定計画として、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し、取組を推進するために策定された。

16年度、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た。

18年度には、「新KYOのあけぼのプラン」策定後の社会情勢の変化に対応し、条例及び国の「男女共同参画基本計画（第2次）」との整合性にも配慮して「新KYOのあけぼのプラン後期施策」を策定し、現在、この「後期施策」に基づく取組が実施されているところである。

男女共同参画社会の実現に向けた啓発と人づくり

府民に対して男女共同参画に関する学習の場を提供する「KYOのあけぼの大学」は昭和56年度から、時宜にかなったテーマ設定や内容の充実を図りつつ実施されている。

同年度から始まった「京都府女性の船」は、22年度に第30回を迎えた。男女共同参画や地域活動等に関心のある女性への学習・交流機会の提供等を目的とし、これまでに乗船した3千人近い女性は、府内各地域で活躍している。

元年度に始まった「KYOのあけぼのフェスティバル」及び「京都府あけぼの賞」は、男女共同参画と女性の活躍について府民にアピールする機会となっている。

女性のチャレンジ支援等

京都府においては、審議会等の委員の女性比率が、22年度目標40%に対して38.8%（21年度）となるなど、女性の登用が進められている。企業等の民間団体においても女性の登用が徐々に進んでいる。

16年度から女性の就業や地域活動等のチャレンジ支援事業が開始され、アクションプランの策定、チャレンジ相談の開始、起業のためのインキュベーション施設「女性チャレンジオ

*1 「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%程度になるように期待する」という目標。

フィス」及び地域活動の拠点「地域女性わくわくスポット」の設置等の施策が実施されている。

18年度には、公労使の共同運営による総合就業支援拠点「京都ジョブパーク」の女性再就職支援コーナーにおいて、女性の再就職（再チャレンジ）支援事業が開始された。

19年度には、住民、NPO、企業、行政が力を合わせて公共を担う「京都府地域力再生プロジェクト」事業が開始され、女性の活躍事例等が「地域力・女性のイチオシカフェ」等で発信されている。

仕事と子育ての両立支援、ワーク・ライフ・バランスの推進

子育て支援施策については、京都府子育て支援条例（19年度施行）及び「未来っ子いきいき応援プラン」（21年度改定）に基づき、社会全体で子育てを支援するための総合的な施策が実施されている。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進については、19年度創設の「京都モデル」子育て応援中小企業認証制度により、企業の実情に応じた仕事と子育ての両立支援策の導入促進が図られている。

22年度には、京都雇用創出活力会議において、行政、経済団体、労働団体、NPO、地域団体等が連携して取組を進めるための「京都 仕事と生活の調和行动計画」が策定された。また、ワンストップで就業支援と保育情報の提供等を行う「マザーズ・ジョブカフェ」が開設された。

女性の人権擁護

京都府男女共同参画センター（旧名称 京都府女性総合センター）で8年度から実施されている女性相談事業は、労働相談、法律相談、女性問題の視点での心理カウンセリング等、相談機能の充実が図られている。

DV（配偶者等からの暴力、ドメスティック・バイオレンス）に関して、「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」（17年度策定、20年度改定）に基づき、DV防止、被害者の状況に応じた継続的な支援、地域の実情・課題に応じた支援体制の確立等の施策が実施されている。22年度には、DVや虐待等が複雑に絡む家庭問題に総合的にワンストップで対応する京都府家庭支援総合センターが開設された。

2 「新KYOのあけぼのプラン」及び「後期施策」の取組の評価

「後期施策」で設定された43項目の数値目標（22年度目標値を設定）について、21年度実績は、目標を達成した項目が12項目（27.9%）、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23項目（53.5%）である。これらの項目については、概ね目標を達成できるものと考えられる。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が必要である。

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、以下のとおりである。

- ・府の審議会等の女性委員比率が17年度32%から21年度38.8%（目標40%）となるなど、女性の参画が進んだ。
- ・男女共同参画事業の参加者は、17年度7,495人から18年度以降は目標の8千人を超え、事業参加等を通じて府民の男女共同参画についての理解や活動が促進された。
- ・就業や地域活動に関するチャレンジ支援事業等の結果、農林女性による起業活動の売上額は17年度4.0億円から21年度4.6億円（目標5億円）に増加し、コミュニティサポーター110人を養成する（18年度～、目標150人）等、地域社会のさまざまな場で活躍する女性が増加した。
- ・企業・NPO等を対象とする子育て支援表彰が21年度46件（18年度～、目標40件）、「子育て応援パスポート」協賛店舗数21年度が2,891店舗（19年度～、目標2,700店舗）等、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業等が増加し、地域で子育てを支援する取組が進んだ。
- ・府内のDV等の相談窓口が17年度27箇所から21年度34箇所（目標35箇所）となり、家庭支援総合センターが開設する等、女性の人権侵害の防止・支援体制が充実した。

また、成果が不十分で、今後引き続き取り組むべき主な課題は以下のものである。

- ・全国の週35時間以上働く20～40代男性の2割が週60時間以上働いているなど長時間労働の男性が多い。家庭においては、家事・育児・介護その他の家庭生活について男女がともに責任を担うことが重要であり、男性も家族の一員としての役割を果たせるような環境整備が必要である。育児等を女性が主に担う状況は変わらず、仕事と育児等との両立困難によ

り約6割の女性が退職している。

- ・ 全国の20年の管理職、専門職等の女性比率は、従業員100人以上の企業の管理職6.6%、医師18.1%（医師国家試験合格者33.2%（21年度））、研究者13.0%（大学院修士課程修了者29.8%、博士課程修了者28.4%（21年度））であるなど、女性の一層の参画拡大が必要である。
- ・ 従来の男女共同参画施策は主に女性を対象として進められてきたため、京都府の男女共同参画事業の男性の参加者は20年度20.0%であり、男性にとっても男女共同参画が重要であることについての理解が進んでいない。
- ・ 京都府のDVの相談件数が17年度7,878件から21年度13,431件に増加するなどDVの問題が顕在化してきており、女性に対する人権侵害は大きな問題となっている。

3 社会情勢の変化による新たな課題等

- ・ 厳しい経済・雇用情勢のなか、貧困等の生活困難者が増加しており、母子家庭や高齢単身女性等において特に深刻である。また、若い世代の収入低下や不安定雇用が晩婚・非婚化、少子化の一因となっている。
- ・ 少子高齢化が進展するなか、仕事と子育ての両立に加え、仕事と介護との両立が今後の大きな課題となる。
- ・ 地域の間人関係が希薄化し、地域力が弱体化するなか、男女がともに地域課題に積極的に関わることによる地域力再生が必要である。

新計画の構成

1 計画期間

男女共同参画の推進ためには継続的な取組が必要があるため、新計画の計画期間は、平成23年度から32年度の10年間が適当である。

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実施することが望ましい。

2 新計画の体系

新計画は、府民にとってわかりやすいシンプルな体系にするべきである。

施策の体系は、京都府男女共同参画推進条例に掲げられた基本理念を踏まえ、「新KYOのあけぼのプラン」及び「後期施策」で残された課題及び社会情勢の変化に伴う新たな課題を勘案し、10項目程度に整理することが望ましい。

新計画で取り組む施策の基本的な方向

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

男女がともに様々な活動に参画して個性と能力を発揮でき、また、男女双方の視点を活かし、将来にわたり持続可能で多様性に富んだ活力ある社会を築くために、社会の様々な分野で女性の参画促進が必要である。

政策・方針決定過程への女性の参画は、社会の多くの分野で徐々に進んでいるが、まだ低い状況である。

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%（平成22年度）²に対して38.8%（21年度）で、着実に進捗している（図1）。課長級以上の管理職に占める女性比率は、5.4%（17年度）から8.2%（22年度、職員の女性比率28.4%）に増加し、22年度の目標8.0%を達成した。

このように管理職への女性登用は徐々に進んでいるが、まだ女性比率は低く、行政委員会委員の女性比率が9.4%（21年度）であることなど、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ある。

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³は、18年度の28.0%をピークに低下し、22年度は25.3%と伸び悩んでいる状況である（図2）。また、府内の小中高等学校の教職員の女性比率は小学校63.0%、中学校40.1%、高等学校28.6%であるが、校長の女性比率は、小学校17.1%、中学校2.9%、高等学校3.2%⁴と低い。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ある。

企業については、全国の従業員100人以上の企業の管理職の女性割合は6.6%（20年）⁵、京都府は7.5%（17年）⁶で、いずれも徐々に高くなっているが、まだ低い水準にある。

審議会等の委員への女性登用が進まない理由としては、委員採用の対象となる関係団体等における女性の登用が進んでいないこと、地域で活躍する女性人材について十分把握されていないこと等があげられる。

職場における女性の登用が進まない理由としては、長時間労働や遠距離の転勤等の男性の従来の働き方を前提とした人事慣行や、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る女性の勤続年数の短さなどがあげられる。

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、将来にわたる発展の基盤となる多様な視点や発想を活かした研究活動の振興のために、医療や科学技術・学術分野への女性が参画しやすい環境の整備が必要である。

医師については、医師国家試験合格者（21年度）の女性比率は33.2%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（20年）は徐々に高くなっているが、まだ18.1%⁷である。

21年度の大学院修了者の女性比率は修士課程29.8%、博士課程28.4%⁸であり、研究者の女性比率も徐々に高くなっているが、まだ13.0%（20年）である⁹。

*2 法令等による職務指定者を除く。

*3 各市町村（京都市を含む）が女性委員の登用目標を設定している審議会等のみ。

*4 平成21年度「学校基本調査」

*5 内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成）

*6 京都労働局資料「男女雇用機会均等法に関する相談・援助の状況について」（平成21年5月 資料出所：国勢調査）

*7 厚生労働省「平成20年 医師・歯科医師・薬剤師調査」。なお、京都府の平成20年の人口10万人当たりの医師数は279.2人で全国一（全国平均212.9人）。医療施設に従事する医師の女性比率は20.1%で、全国平均を上回る。

*8 平成21年度「学校基本調査」

*9 内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（21年）

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^{*10}、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る。

また、弁護士（女性比率15.4%）や公認会計士（13.4%）^{*11}等の専門職の女性比率の向上も重要である。

(2) 施策の基本的な方向

人材情報の提供や助言等、市町村の審議会等への女性登用に対する支援
職場における人事慣行の見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進等の女性の登用促進のための環境整備
女性の政策・方針決定過程への参画が進まない分野での積極的改善措置^{*12}の導入の検討
医療機関や研究機関におけるワーク・ライフ・バランスの推進や仕事・研究と育児との両立支援、子育て後の復帰支援

*10 全国の専攻分野別の大学院生の女性比率は、工学10.4%、理学21.3%。平成21年度「学校基本調査」。

*11 内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（平成21年）

*12 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）とは、社会のあらゆる分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内で、男女のいずれか一方に対し活動に参画する機会を積極的に提供すること。具体的には、女性の登用目標の設定等がある。

2 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

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66.3%、男性56.2%で、男女とも前回調査（10年度）より10ポイント以上増加しており、男女の役割を固定的に捉える人は少なくなっている。

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る。

そのためには、男性や若年層、働く女性や専業主婦など、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ある。

教育・学習の充実

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る。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ある。

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る。

メディアへの対応

メディアが発信する情報は、府民の意識への影響が大きい。メディアの情報のなかで男女共同参画の正しい理解を促す情報の発信とともに、女性の人権を侵害するような表現をなくしていくことが重要である^{*13}。

(2) 施策の基本的な方向

性別、年齢、ライフスタイルの違い等対象者別に工夫した、男女共同参画についての正確でわかりやすい情報の発信
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の充実、自己実現の観点からのキャリア教育の充実
男女共同参画の視点に立った情報発信についてのメディアへの働きかけ
男女共同参画の視点での、府民のメディアの情報を主体的に判断して選択・活用する能力の向上

*13 内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（平成21年）によると、新聞・通信社の記者の女性比率は14.8%（平成21年）。男女双方の視点を活かした情報発信のため、記者の女性比率を高めることも重要である。

3 働く場における男女共同参画の推進

(1) 現状と課題

女性の就業

働く女性は増加しており^{*14}、近年の厳しい雇用情勢のなかでも、性別にかかわらず個性と能力を活かして就業できるような支援や環境整備が必要である。

昭和60年以降、女性の育児休業取得率は高くなったが、出産退職する女性の割合は減っておらず、第一子出産を機に約6割^{*15}が退職している(図4)。そのため女性の年齢階級別の有業率のグラフは、出産・育児期が谷のM字型となるが^{*16}(図5)、この年齢層でも有業者に就業希望の無業者を加えた「潜在的有業率」は8割を超えている(図7)。出産・育児等に際して女性が退職することは、人材確保の観点から企業や社会にとっても損失となることがあり、継続して就業することを希望する女性が退職しなくてもよい就業環境をつくる必要がある。

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ある。

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る。

たとえば一般労働者の所定内給与額は、女性は男性に対して全国69.8%、京都府71.6%(図8)となっている。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る^{*17}。

また、府民意識調査で、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る。

起業、農林水産業、自営業

女性による起業やNPO等の団体・組織の立ち上げは、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重要である。

自営業や農林水産業においては、主に男性が経営の方針決定や資産管理等を行い、女性は補助的な役割を果たしていることが多い。また、営業や農作業等のほかに家事・育児・介護等が女性の負担となっている場合も多い。男性の家事・育児等への参加とともに、経営において女性が能力を発揮できるような環境整備が必要である。

(2) 施策の基本的な方向

女性が出産・育児等に際し、希望に反して退職することなく就業継続できる環境の整備
育児等を終えた女性の再就業の支援
男女間の賃金格差の是正や間接差別^{*18}の禁止等、職場における男女の機会・待遇の均等に向けた広報・啓発
女性による起業の支援
家族経営協定の締結等^{*19}、農林水産業等における経営の対等なパートナーとしての女性の地位向上

*14 共働き世帯は、1990年代(平成2~12年)に片働き世帯より多くなり、その後も増加している(図3)

*15 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(平成17年)で、平成12~16年に第一子を出産した女性について、第一子妊娠前に就業していた者に占める第一子1歳時に無職であった者の割合。

*16 平成19年の京都府の有業率は、9年よりM字の谷が浅く、最深部が30~34歳から35~39歳へ移っている(図6)。これは、若い女性労働者の増加とともに、晩婚化により未婚の女性労働者が増えたことが影響している。

*17 厚生労働省「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」(平成22年)

*18 外見上は男女に中立的な規定、基準、慣行等が、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないものをいう。たとえば、募集・採用時に、身長、体重又は体力や転居を伴う転勤に応じることを要件とする、昇任時に転勤の経験を要件とするなどである。

*19 京都府における家族経営協定の締結数は年々増加し、平成21年度は263戸。

4 仕事と生活の調和の推進

(1) 現状と課題

働く者にとってのワーク・ライフ・バランスの重要性

30～40代で週35時間以上働く男性の2割が週60時間以上働いている(図9)。長時間労働が恒常化すると、心身の健康に悪影響を生じるおそれがあり、家庭や地域社会に関わる時間の確保も困難となる。

家庭においては、家事・育児・介護その他の家庭生活について男女がともに責任を担うことが重要であり、男性も家族の一員としての役割を果たせるような環境整備が必要である。

共働き世帯でも、家事・育児・介護等は主に女性が担っていることが多く(図10)、長時間労働を前提とした職場での女性の就業継続は困難である。

府民一人ひとりが、仕事上の責任を果たしつつ家庭生活や地域活動等も充実させるために、また、育児や介護等により時間に制約のある者が共に働き続けるために、ワーク・ライフ・バランスの実現が必要である。

府民意識調査で、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²⁰、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る。

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・バランスの推進は、従業員の意欲の向上や優秀な人材の確保等にも役立つ。

少子高齢社会のもとで育児や介護等の時間的制約のある従業員の就業継続のために、また、経済のグローバル化のもとで、外国人なども含め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、ワーク・ライフ・バランスの推進が必要である。特に、今後のさらなる高齢化の進展により、男女ともに介護を担う労働者の増加が予想され、人材確保のために、多くの職場で介護と両立できる働き方への転換が課題である。

近年の厳しい経済情勢のなかで、特に中小企業にとってワーク・ライフ・バランスに取り組むことは困難な面もあるが、経営戦略としての「未来への投資」と捉えて取り組む企業を支えていくことが必要である。

なお、京都雇用創出活力会議において「京都 仕事と生活の調和行动計画」(22～24年度)が策定され、この計画に基づき、行政、経済・労働団体、NPO、地域団体等が連携した取組を推進することが重要である。

(2) 施策の基本的な方向

長時間労働を前提とした働き方の見直しのための広報・啓発

家事・育児・介護は男女がともに担うという意識の醸成、男性の育児・介護休業の取得促進²¹

短時間正社員制度など、育児・介護等による時間制約があっても就労による経済的自立が可能な働き方ができる制度の普及促進

仕事と子育て・介護等の両立のための支援及び支援情報の提供

ワーク・ライフ・バランスの推進が企業経営にも資することの広報。

中小企業が実践できる取組の提示及び助言

*20 仕事と家庭生活、地域活動等の優先度について、「仕事を優先」は、希望が女性3.2%、男性6.5%だが、現実には女性47.0%、男性66.7%。

*21 平成21年の育児・介護休業法の改正により、父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間が延長された(「パパ・ママ育休プラス」制度)。

5 ライフスタイルに応じた子育て支援等の充実

(1) 現状と課題

少子化の状況

京都府では、次代を担う子どもの育成と、片働き、共働き、一人親の世帯を問わず、子育て家庭を社会全体で支援し、男女が共に子育てに喜びや生きがいを感じることができる社会を実現するため、「未来っ子いきいき応援プラン」(19年度策定、21年度改定。計画期間：22～26年度)に基づく取組が進められている。

しかし、京都府の21年の合計特殊出生率は1.20で、全国の1.37よりも低い。府民意識調査でも、希望する子どもの人数で最も多いのは、前回調査(10年度)の3人から2人(女性47.1%、男性52.1%)に減っており、以前より少ない子どもの人数を希望する傾向がうかがえる。また、子どもを持つことに消極的な理由として、「経済的余裕がない」「子どもの教育費がかかる」とともに「育児が大変」(女性30.2%)も多く、子育て支援のためには、経済的負担と精神的負担の軽減等が必要である。

また、家庭や地域の絆、子どもを慈しみ育むことの大切さ等についての啓発により、子育てや家庭生活が尊重され、社会全体で子育てを支援する風土づくりも重要である。

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る。

3歳未満児で保育所に入所しているのは2割で、育児は在宅で行われていることが多い^{*22}。また、子育て中の女性で子育ての負担が大きいと感じている割合は、専業主婦等の女性が45.3%で、共働き世帯の女性の29.1%より高い^{*23}。子育ての不安や負担感の軽減、子育て家庭の孤立化の防止等のため、社会全体で子育てを支えることが必要である。

(2) 施策の基本的な方向

子育て支援の場の充実、子育て支援に取り組む地域づくり
家庭支援総合センターを中心とする相談体制の充実、児童虐待防止等の取組の推進
家庭や地域の絆や子どもを慈しみ育むことの大切さなどに関する意識啓発

*22 厚生労働省「平成19年度版 少子化社会白書」

*23 厚生労働省編「平成13年版 働く女性の実情」(資料出所：財団法人子ども未来財団「子育てに関する意識調査」平成12年)

6 男性の課題に対応した男女共同参画の推進

(1) 現状と課題

男性の理解促進

男女共同参画に関する法制度では男女が対等に規定されているが、男性よりも女性にとって社会の中での制約が大きいため、従来の男女共同参画施策は主に女性を対象として進められてきた。その結果、男女共同参画は女性のための施策と受け取られることも多く、男女共同参画が社会全体にとっても重要であるという認識が進まなかった。

男性の男女共同参画に対する理解促進のため、男性向けの広報・啓発や、男性にメリットのある施策が必要である。

男性の課題への対応

近年の厳しい雇用情勢のもとで、男性の健康不良やメンタルヘルス不調等の問題が深刻化している^{*24}。これには、男性の長時間労働などストレスの多いライフスタイルや、家計の担い手という役割意識も関わっているとされており、男女共同参画の視点からの対応が必要である。

また、男性の家庭生活や地域社会への活動促進も重要である。そのために必要なこととして、府民意識調査では、男性のワーク・ライフ・バランスと意識改革が必要だという結果が出ている^{*25}。

65歳まで働く男性が増え^{*26}、団塊世代の男性の本格的な退職は2012年から始まる。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、定年退職後に地域社会から孤立することがある。増加する高齢男性の孤立防止と地域参画による新たな生きがいつくり、高齢男性の能力を地域の活性化に活かすことが、今後の大きな課題である。

(2) 施策の基本的な方向

男性の男女共同参画に対する理解促進のための広報・啓発、男性向け相談窓口の設置
ワーク・ライフ・バランスの推進と男性の家庭、地域社会への参画促進。特に高齢男性の
地域参画の支援
男女共同参画に関する事業企画への男性参画と、男性の活躍事例の発信

*24 近年、自殺者が毎年3万人を超え、21年の人口10万人当たりの自殺者数は女性14.3人、男性37.8人と男性が多い。40代と50代の男性の自殺原因は、経済・生活問題が最多。警察庁「平成21年度中における自殺の概要資料」。

*25 男性の家庭・地域への参加のために必要なこととして、男性に多い回答は、「休暇制度の充実」47.7%、「日々の労働時間の短縮」43.1%。女性に多い回答は、前記の2つと「男性の仕事中心の生き方、考え方を改める」「男女の役割分担についての社会通念、慣習などを改める」「男性の家事などへの抵抗感をなくす」。

*26 平成16年の高齢者雇用安定法改正で、高齢者の安定した雇用確保等を図るため、事業主は、(1)定年の引上げ、(2)継続雇用制度の導入、(3)定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じなければならないこととなった(18年4月施行)。

7 多様な立場の府民が安心して暮らせる環境の整備

(1) 現状と課題

低収入・不安定雇用者の増加

近年の厳しい経済・雇用情勢のなか、失業や低収入等による生活困難者が増加している^{*27}。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割を超えている（図11）。

このような情勢のもとで、非正規雇用者の若者が多くなっており（図12）、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る。府民意識調査では、独身でいる理由として男性の30.6%が「結婚生活のための収入が足りない」と回答している。また、子どもを持つことに消極的な理由として、「経済的余裕がない」が最も多く、女性44.4%、男性50.7%となっている。

貧困等の生活困難

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、貧困等の生活困難は女性にとってより深刻である。

全国の給与所得者のうち年間給与額200万円以下の者の割合は男女ともに増加しているが、男性9.5%に対して女性43.7%（19年）である（図13）。相対的貧困率^{*28}は、ほとんどの年齢層で男性より女性が高く、特に、低収入の母子家庭や、就業年数が短く年金収入等の少ない単身高齢女性にとって深刻である（図14、図15、図16、図17）。

このような女性の生活困難に対しては、女性のライフスタイルや就業形態、男女の雇用の機会・待遇の差等を視野に入れた対策が必要である^{*29}。

また、男性についても、高齢単身男性や父子世帯等の生活困難者が増加している。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、男性の意識やライフスタイルを視野に入れた対策が必要である。

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る。

多様な立場の人々への配慮

障がいがあること、日本で働き生活する外国人であること、同和問題等に加え、女性であることでさら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、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る。

(2) 施策の基本的な方向

誰もが就業による生活の自立が可能となるような就労支援、セーフティネットの構築
男女の雇用機会や待遇等の不均等の是正、非正規雇用者の待遇改善
父子家庭、高齢単身男性の孤立防止、地域参画等の支援
地域で生活する多様な立場の人々への生活困難対策や人権擁護の推進

*27 京都府の生活保護の保護世帯数・人員と保護率は増加傾向（図18）。

*28 相対的貧困率とは、等価可処分所得（世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得）の中央値の半分に満たない世帯員の割合をいう。

*29 内閣府の調査で、正規雇用ではない理由で最も多いのは、女性は、正規雇用では家事・育児・介護等と両立できないため（42.6%）、男性は、正社員としては採用されなかったため（31.2%）。内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査報告書」（平成21年）

8 女性に対するあらゆる暴力の根絶

(1) 現状と課題

DV対策

DV（配偶者等からの暴力、ドメスティック・バイオレンス）^{*30}は、重大な人権侵害である。京都府の「配偶者等からの暴力に関する調査」（平成20年）では、被害経験は、身体的暴力は女性23.7%、男性15.6%、精神的暴力は女性29.0%、男性25.1%となっている。京都府のDVの相談件数は13,431件（21年度）で、そのほとんどが女性からの相談であり、また、府内のDVの保護命令の新受件数は104件（20年）で、いずれも増加傾向にある。

DVの多くは家庭内で起こるため潜在化しやすく、周囲が気づ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。また、DVは直接の被害者だけでなく、家族、特に子どもの心身の成長に深刻な影響を与えることがある。相談対応や、被害者及びその家族の一時保護、経済的自立及び精神面のサポートなど、関係機関が連携した支援が必要である。

近年、交際中の男女間の暴力（デートDV）も問題化しており、その予防啓発も重要な課題である^{*31}。

京都府では、「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」（平成17年度策定、20年度改定。計画期間21～25年度。）が策定されており、この計画に基づき、実効性のある取組を進める必要がある。

セクシュアル・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は、都道府県労働局の相談件数は13,529件（20年）で、労働者からの相談は増加している^{*32}。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女性19.4%、男性2.9%、自分の周囲に経験者がいる男女は15.1%で、前回調査より増加している。セクシュアル・ハラスメントについて人権が尊重されていないと思うのは女性68.7%、男性50.6%である。セクシュアル・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ある。

ストーカー事件^{*33}や性犯罪^{*34}、人身取引等の根絶に向けた取組も重要である。

(2) 施策の基本的な方向

DV被害者支援等に関する行政内部での横断的連携、府と市町村等の連携強化
DVに気づくための環境づくりや支援情報等の関係者への周知・啓発
教育機関等と連携したデートDVの予防啓発
男性の意識にも着目したDVやセクシュアル・ハラスメントの対策

*30 配偶者暴力防止法では、「配偶者からの暴力」に、「事実婚」や離婚後も引き続き暴力を受ける場合を含み、交際相手からの暴力（デートDV）は含まない。京都府男女共同参画推進条例では、「ドメスティック・バイオレンス」を「夫婦間及び恋愛関係にある男女間その他の密接な関係にある男女間で行われる暴力的行為」と定義し、デートDVを含む。

*31 内閣府「男女間における暴力に関する調査」（平成21年）で、10歳代、20歳代で交際相手から身体的暴行、心理的脅迫、性的強要を受けた経験があるのは、女性13.6%、男性4.3%。

*32 内閣府「平成21年度版 男女共同参画白書」

*33 平成20年の警察庁に報告のあったストーカー事件の認知件数は14,657件で、前年より8.9%増加。被害者90.3%が女性、行為者の90.1%が男性。内閣府「平成21年版 男女共同参画白書」による。

*34 平成20年の全国の性犯罪に関する認知件数と犯罪発生率は、強姦1,582件（2.4）、強制わいせつの被害は女性6,928件（10.6）、男性183件（0.3）で、いずれも16年以降は減少。犯罪発生率は人口10万人当たりの認知件数の比率。ただし、強姦は女子人口10万人当たりの認知件数の比率。「平成21年版 犯罪白書」による。

9 生涯を通じた男女の健康支援

(1) 現状と課題

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、男女のライフスタイルや人生の各時期（ライフステージ）に対応した適切な保健・医療の推進が必要である。

高齢化の進展に伴い、高齢者の健康問題が重要な課題となってきているが、医療・介護の施設・サービスの充実とともに、家庭や地域において男女がともに介護を担うことが重要である。

女性については、出産の有無にかかわらず、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期等人生の各段階において健康上の問題があり、それぞれに対応した保健・医療の推進が必要である。また、医薬品・治療方法の効果等の男女差に配慮した性差医療^{*35}の推進も重要である。特に、妊娠・出産・子育て期については、周産期医療、母子保健体制の充実や、経済的負担の軽減等が必要である。不妊に悩む男女のための支援や不妊治療も重要である。

男性についても、長時間労働や職場でのストレス等による生活習慣病やメンタルヘルス不調が問題となっており、それに対応した保健・医療の推進が必要である。

なお、男女が共に人権を尊重しつつ健康に生活するために、男女の心身及びその健康等について正確な知識を持ち、健康に生活するための自己管理ができるよう情報提供等の支援が重要である。

(2) 施策の基本的な方向

男女のライフスタイルやライフステージに対応した保健・医療の充実
安心・安全に妊娠・出産ができる環境の整備、経済的負担の軽減
不妊治療の充実、治療費の負担軽減
男女の心身及びその健康についての正しい知識の普及・啓発

*35 かかりやすい病気や医薬品や治療方法の効果には男女差があり、成人男性を基準に開発された従来の診断・治療方法を女性に適用しても最良の医療とならない可能性がある。「性差医療」とは、このような男女差に配慮した医療。

10 家庭・地域における男女共同参画の推進

(1) 現状と課題

身近な生活の場における男女共同参画の推進

地域社会においては、高齢化・過疎化、単身世帯の増加、地域コミュニティの弱体化等、さまざまな変化が生じている。こうしたなかで地域力を高め、持続可能な社会、誰もが暮らしやすい京都府を築いていくためには、地域のさまざまな活動に男女がともに参画し、それぞれの能力を十分発揮できる環境の整備が必要である。

家庭・地域における男女共同参画を推進していくためには、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・地域社会への参画促進や、女性の地域活動による地域社会の活性化など、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取り組む必要がある^{*36}。また、このような課題解決の取組は、男女共同参画が家庭や地域社会に資することを示した好事例となり、地域住民の男女共同参画に対する理解の促進につながる。

なお、効果的な課題解決のためには、関連する専門的知見やネットワークを持つ大学、NPO、経済団体、労働組合、地域団体等のさまざまな機関・団体等との連携・協働が必要となる。従来は男女共同参画施策では関わりの少なかった分野の機関・団体等との連携・協働は、課題解決のために有効であるだけでなく、連携対象となった機関・団体等を通じて、関係する府民に男女共同参画の視点が浸透する契機にもなる。

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、男女双方の参画と活躍の促進が必要である。

従来は女性の参画が少なかった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。

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発掘・育成や、自治会やPTA^{*37}、農業協同組合^{*38}、NPO^{*39}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ある。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59.7%、男性の71.0%が反対しているが、府内の自治会長の女性比率は2.2%（21年度）であり、意識と実態の差が見られる。

今後地域で増加する高齢男性の活躍促進も重要な課題である。

(2) 施策の基本的な方向

男女共同参画による家庭や地域社会の課題解決と、その好事例の地域住民への発信
課題解決のための、地域の多様な機関・団体等との連携・協働
さまざまな分野の地域活動、地域団体への男女双方の参画と活躍の促進
地域の女性人材の発掘・育成、意欲と能力のある女性が地域社会で活躍できる環境の整備

*36 内閣府男女共同参画局基本問題専門調査会「地域における男女共同参画推進の今後のあり方について」（平成20年）のなかで、男女共同参画推進の新たな段階の取組として、従来の意識啓発・知識習得等の理念中心の取組から、地域の課題解決を通じた実践活動中心の取組への移行の必要性が指摘されている。

*37 PTAの役員の多くが女性だが、府内のPTA会長の女性比率は20.4%（20年度）。内閣府男女共同参画局基本問題専門調査会「地域における男女共同参画推進の今後のあり方について」（20年。資料出所：日本PTA全国協議会調べ）。

*38 府内の農業協同組合役員の女性比率は4.1%（19年）。農業委員の女性比率は6.1%、26市町村中女性委員が一人もいない農業委員会が7委員会。農林水産省男女共同参画推進本部「農業分野における男女共同参画に関する調査結果」（21年）。

*39 NPO代表者の女性比率は23%。経済産業研究所「平成18年度『NPO法人の活動に関する調査研究（NPO法人調査）』報告書」（19年）。

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のためには、男女共同参画を直接的な目的としていない施策も含めて、あらゆる分野の施策を男女共同参画の視点で取り組む必要がある。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つつ、総合的・効果的に施策を推進していく必要がある。

京都府男女共同参画センターには、京都府と連動した事業展開とともに、府民ニーズや地域課題を的確に把握し、新たな取組を提案していくことも期待される。

京都府と国及び市町村との効果的・効率的な連携と役割分担が重要である。府内全域で男女共同参画を推進していくために、市町村に対する京都府の支援も必要である。また、家庭や地域の課題解決を通じて男女共同参画を推進していくために、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・協働を図る必要がある。

さらに、女性の参画促進や人権尊重等の男女共同参画の課題は、国際社会における取組と密接な関係を有しているため、男女共同参画の推進に当たり国際的な動きにも留意するとともに、国際的な活動をしているNGO、NPO等との連携も重要である。

なお、女性の登用やワーク・ライフ・バランスの推進等は、府民の取組を促すために、京都府が率先して取り組むべきである。

(2) 幅広い立場の府民の事業参加

性別、年齢、ライフスタイル等の多様な立場の府民への男女共同参画の理解浸透を図るため、府民全体を対象とする取組だけでなく、対象者別のニーズに対応した取組も必要である。

全国の多くの男女共同参画センター等で男性や若年女性の事業参加が少ないことが課題となっている^{*40}。京都府男女共同参画センターにおいても、男女双方の事業参加を促進するために、男性や若年女性を対象とする事業にも積極的に取り組む必要がある。また、事業企画への男性の参画も検討するべきである。

また、男女共同参画に関心の薄い府民の事業参加を進めるため、男女共同参画センターが地域に積極的に出向くことも効果的である。

(3) 施策の評価

各施策の成果を適切に評価し、その後の施策に活かすことは重要である。施策評価の際には、施策の効果にも目を向ける必要がある。例えば、事業の参加者数や参加者アンケートの評価だけでなく、参加者のその後の状況について可能な限り把握に努め、その施策の有効性を評価することが必要である。

また、施策の客観的な評価は重要である。男女共同参画の分野では施策の成果等の定量的把握は難しい面もあるが、施策ごとに性別・年代別等の統計を必須化するなど、可能な限り定量的評価に努めるべきである。

*40 男女共同参画会議基本問題専門調査会「地域における男女共同参画推進の今後のあり方について」(平成20年)

参 考 资 料

【新計画の検討経過】

年月日	会議等	主な内容
H21 5. 8	男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> ・新男女共同参画計画の策定について知事から諮問 ・新計画検討部会を設置
5. 8	第1回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・部会長の選任 ・部会での検討スケジュールの決定
6.11	第2回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・基本理念についての協議 ・課題別協議（女性の参画・登用、教育）
7.21	第3回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・課題別協議（地域における男女共同参画） ・府民意識調査の調査項目の検討
8.24	第4回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・課題別協議（家庭、子育て、男性、高齢者等に関する課題、配偶者に対する暴力等） ・府民意識調査の設問の検討
9. 9	第5回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・課題別協議（労働、ワーク・ライフ・バランス、生活困難） ・府民意識調査の設問の検討
10.13	第6回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・課題別協議（意識、医療、その他の課題）
11.10	第7回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・課題別協議（推進体制）
12.3 ～12.9	府民意識調査(京都府)	<ul style="list-style-type: none"> ・京都府在住の20歳以上の男女2,000人を対象にインターネット調査
H22 1.22	第8回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・府民意識調査結果の検討 ・現行計画の進捗状況の評価 ・関係課のヒアリング（子育て、就業、地域活動）
2.23	第9回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・部会の検討結果のまとめ ・関係課ヒアリング（ひとり親家庭、高齢者の社会参画）
3.19	男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> ・新計画検討部会の検討結果について審議
6. 8	第10回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・審議会の答申案の検討
9. 8	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

【京都府男女共同参画審議会委員及び新計画検討部会委員】

審議会	新計画 検討部会	氏名	職名等
会長		上杉 孝實	京都大学名誉教授
会長代理 (～22.7.19)		落合 恵美子	京都大学大学院教授(任期：～H22.7.19)
会長代理 (22.9.8～)		横山 美夏	京都大学大学院教授(任期：H22.8.25～)
委員		秋田 裕子	公募委員
委員		有賀 美砂	京都新聞社論説委員
委員	部会長	伊藤 公雄	京都大学大学院教授
委員	委員	伊庭 節子	NPO 法人舞鶴市女性センターネットワークの会理事長
委員		梶田 叡一	環太平洋大学学長
委員		菊池 典子	京都府立医科大学大学院客員講師
委員	委員	佐野 恭子	日本労働組合総連合会京都府連合会女性委員会委員長
委員		中畔 都舎子	京都府連合婦人会会長
委員	委員	中村 正	立命館大学大学院教授
委員	委員	向井仲 和美	京都経営者協会専務理事
委員		金剛 育子	金剛能楽堂財団評議員(任期：～H22.7.19)
委員		土田 道夫	同志社大学副学長(任期：～H22.7.19)
委員	委員	中島 則子	京都労働局雇用均等室室長(任期：～H22.4.14)
委員		上田 達子	同志社大学准教授(任期：H22.7.20～)
委員	委員	高橋 秀寿	京都労働局雇用均等室室長(任期：H22.4.15～)
委員		冷泉 貴実子	冷泉家時雨亭文庫事務局長(任期：H22.7.20～)

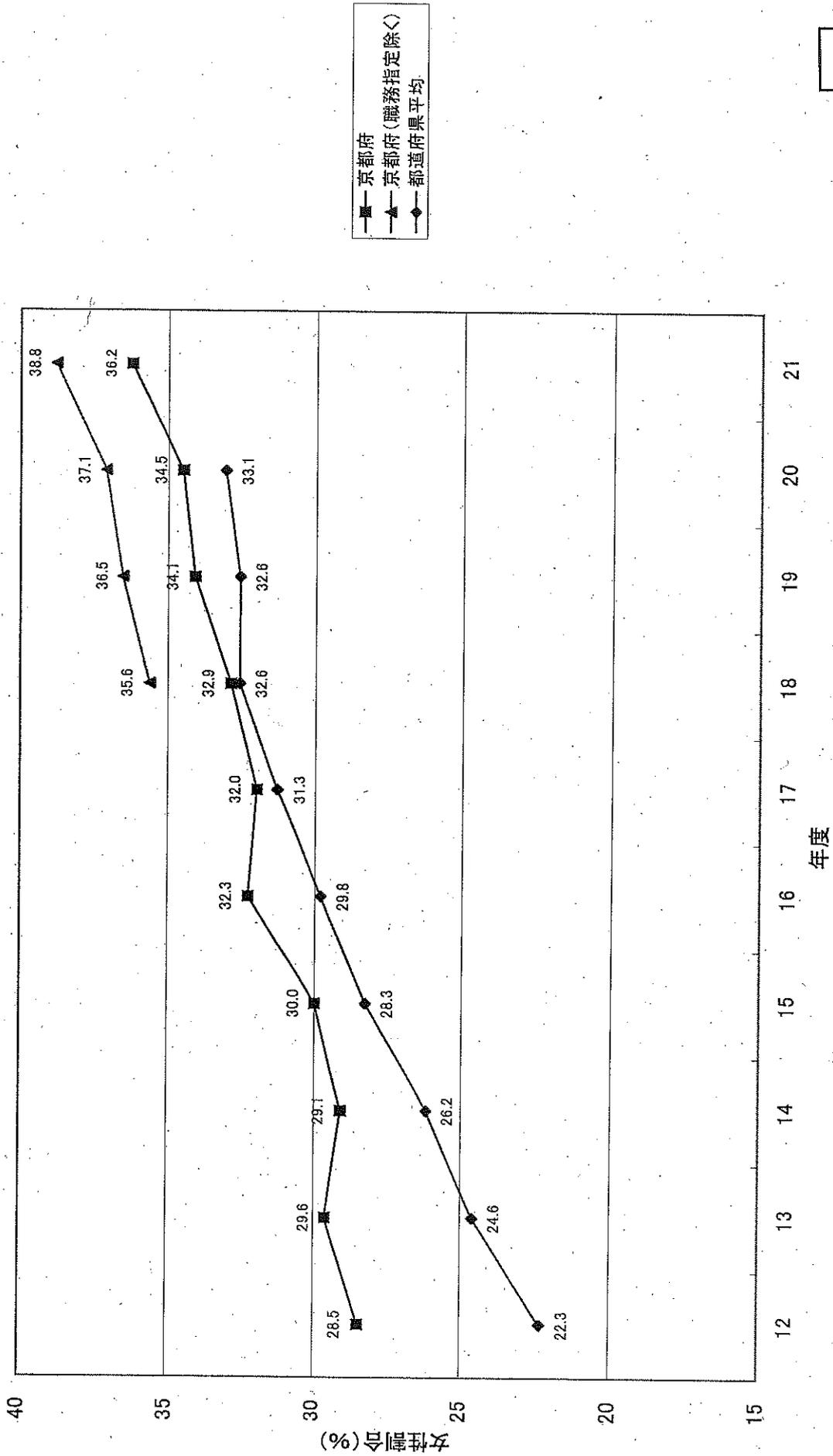
委員定数15人

関係年表

		国連の動き	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	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
	76 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
85 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:構成を全省庁に拡大 ・婦人問題企画推進有識者会議開催	
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
1996年(平8)			・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	・「KYOのあけぼのプラン」改定 ・京都府女性総合センター設置

	国連の動き	日本の動き	京都府の動き
1997年(平9)		・男女共同参画審議会設置(法律) ・「男女雇用機会均等法」改正	
1999年(平11)		・「男女共同参画社会基本法」公布、施行	
2000年(平12)	・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク)	・「男女共同参画基本計画」策定	
2001年(平13)		・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」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」	・「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)		・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)		・「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」改正及び同法に基づく基本方針策定	・「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)	・国連「北京+10」世界閣僚級会合(ニューヨーク)	・「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	・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)		・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	・「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)		・「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」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	・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
2008年(平20)		・「女性の参画加速プログラム」策定	・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	・「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 ・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

審議会等の委員の女性比率の推移(京都府及び全国)



※京都府は当年度3月31日、都道府県平均は翌年度4月1日現在。
 ※内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成及び女性に関する施策の推進状況」及び京都府資料より作成

市町村の審議会等の委員の女性比率の推移(女性の登用目標を設定している審議会等のみ)

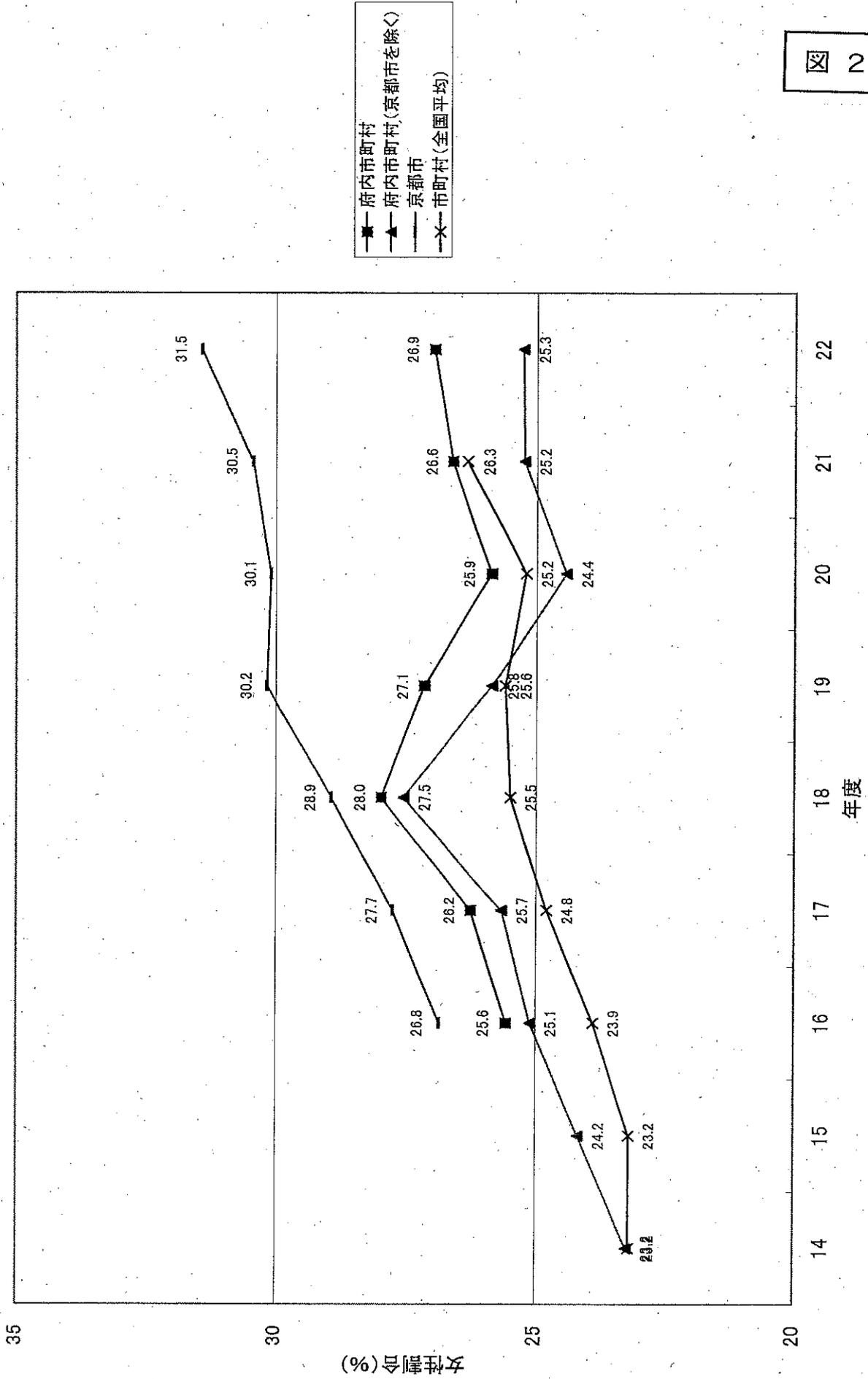
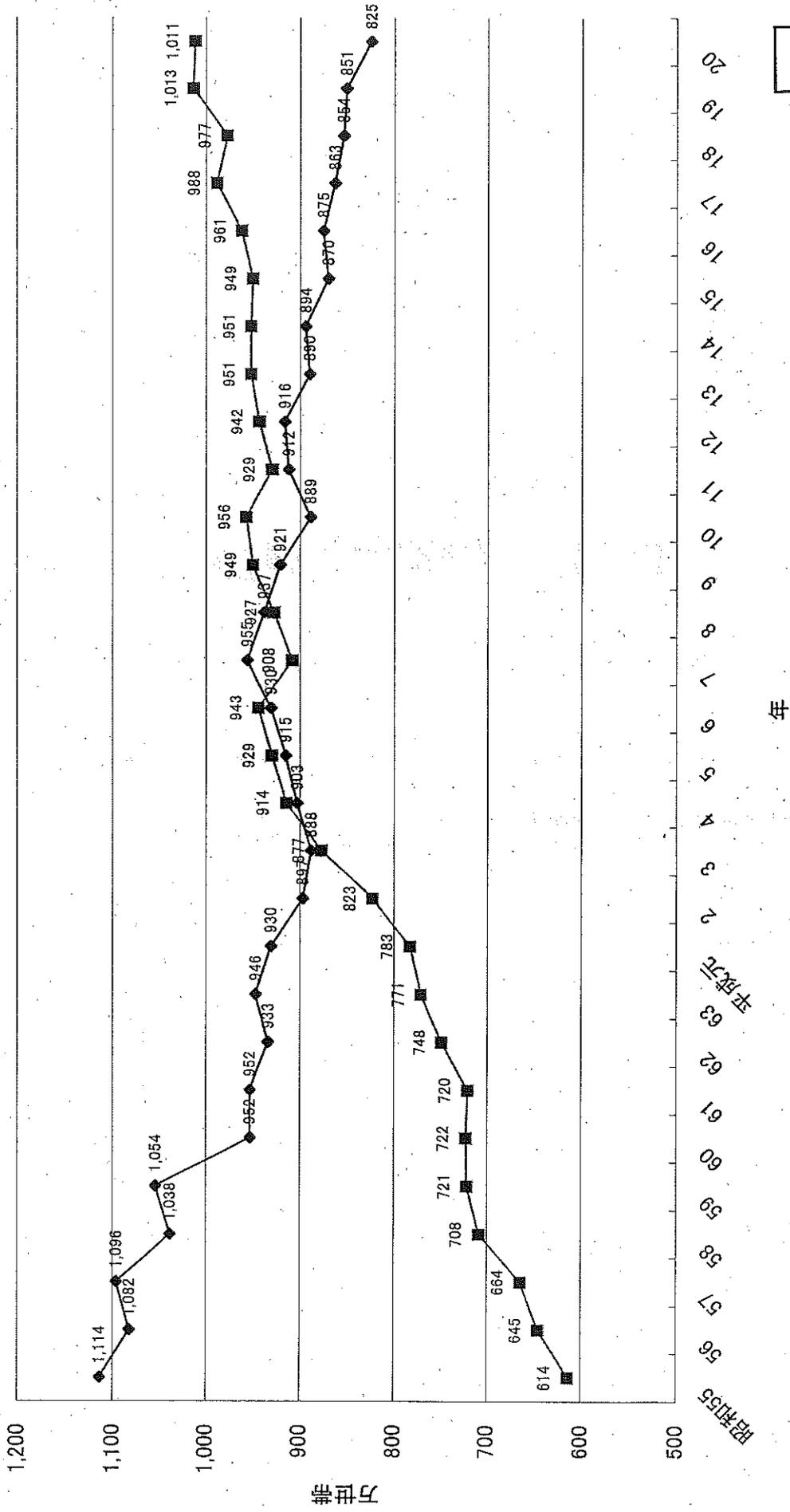


図 2

※各年度4月1日現在(一部市町村は前年度末日現在)
 ※京都府調査及び内閣府「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」より作成。

共働き世帯数の推移(全国)

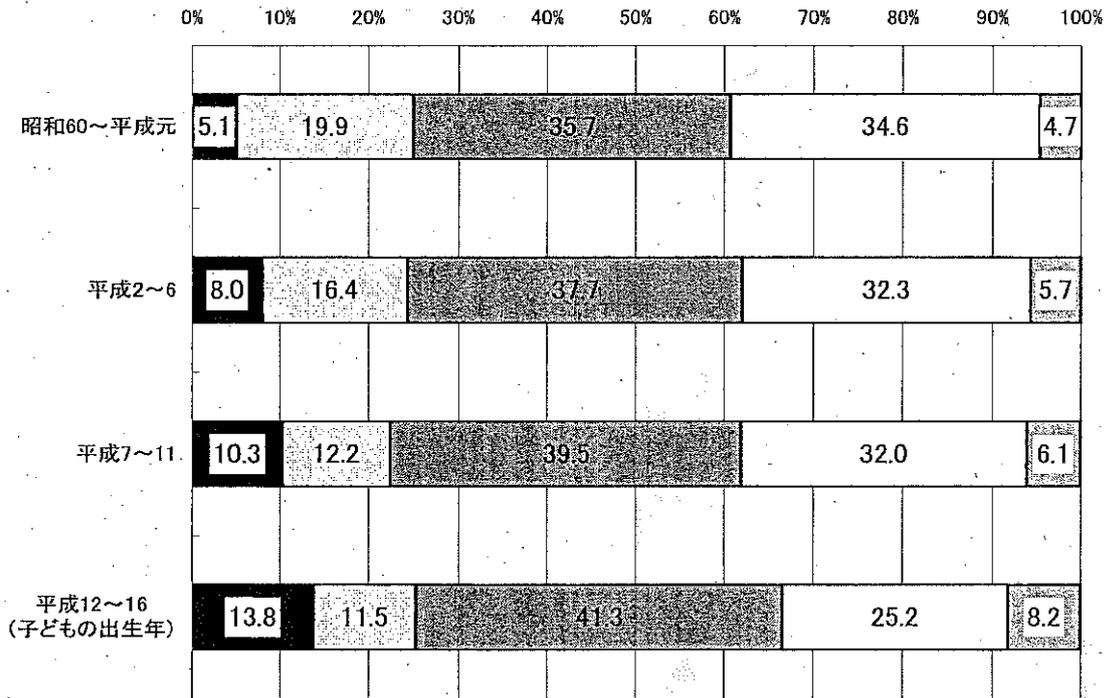


3

◆—男性雇用者と女性雇用者からなる世帯 □—男性雇用者と無業の妻からなる世帯

子どもの出生年別の第1子出産前後の就業経歴

図 4

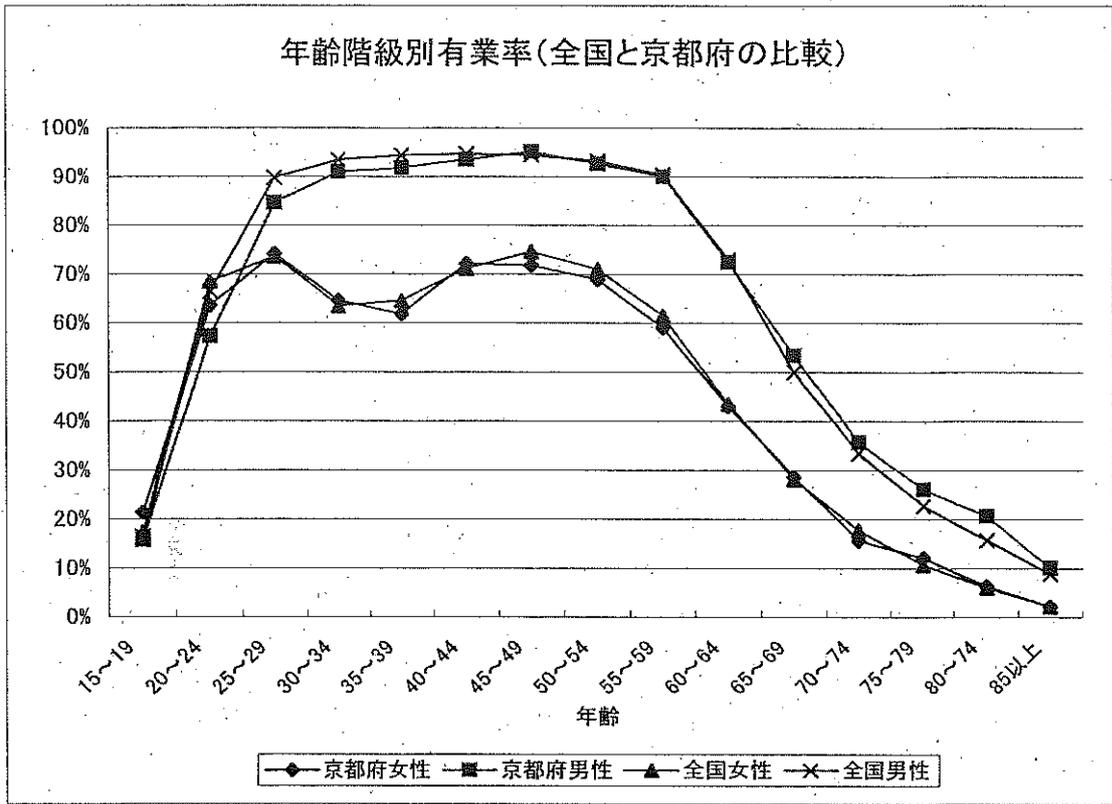


■ 就業継続(育休利用) □ 就業継続(育休なし) ▨ 出産退職 □ 妊娠前から無職 □ その他・不詳

昭和60年からの20年間で、育児休業を利用する女性は増えたが、出産退職の割合は減っていない。

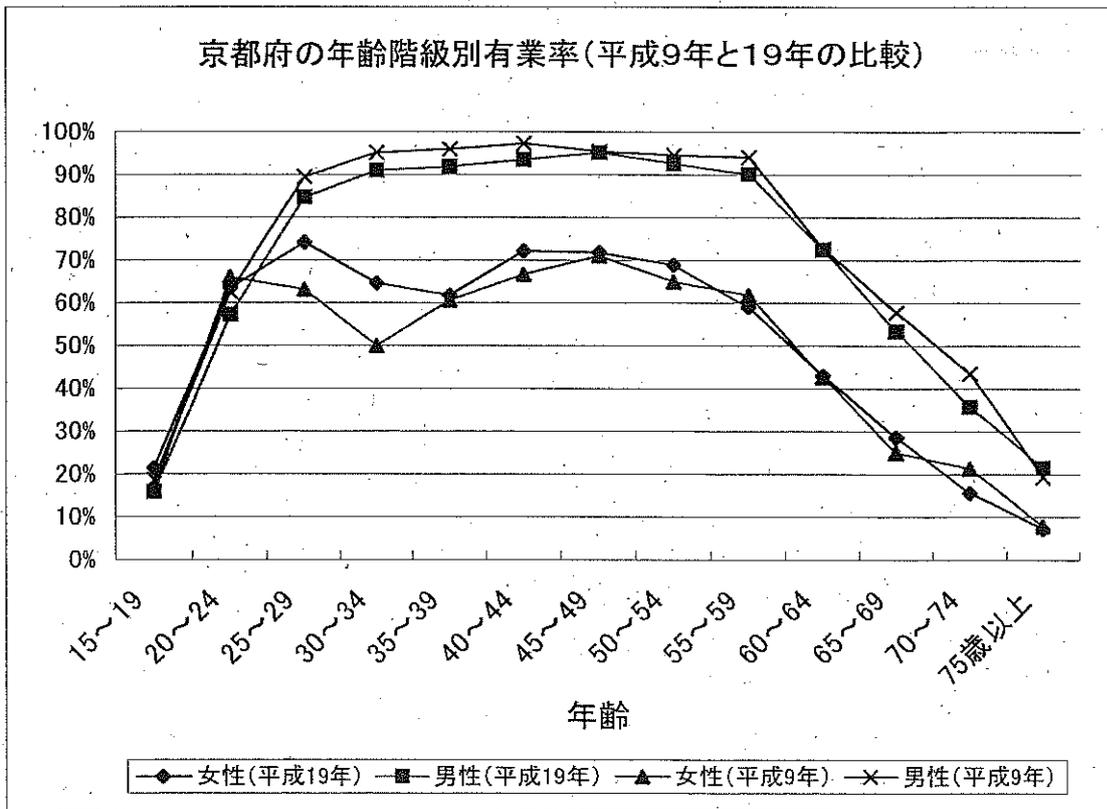
※第1子妊娠前と第1子が1歳時の就業状況の比較
内閣府作成(国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(平成17年)による)

図 5

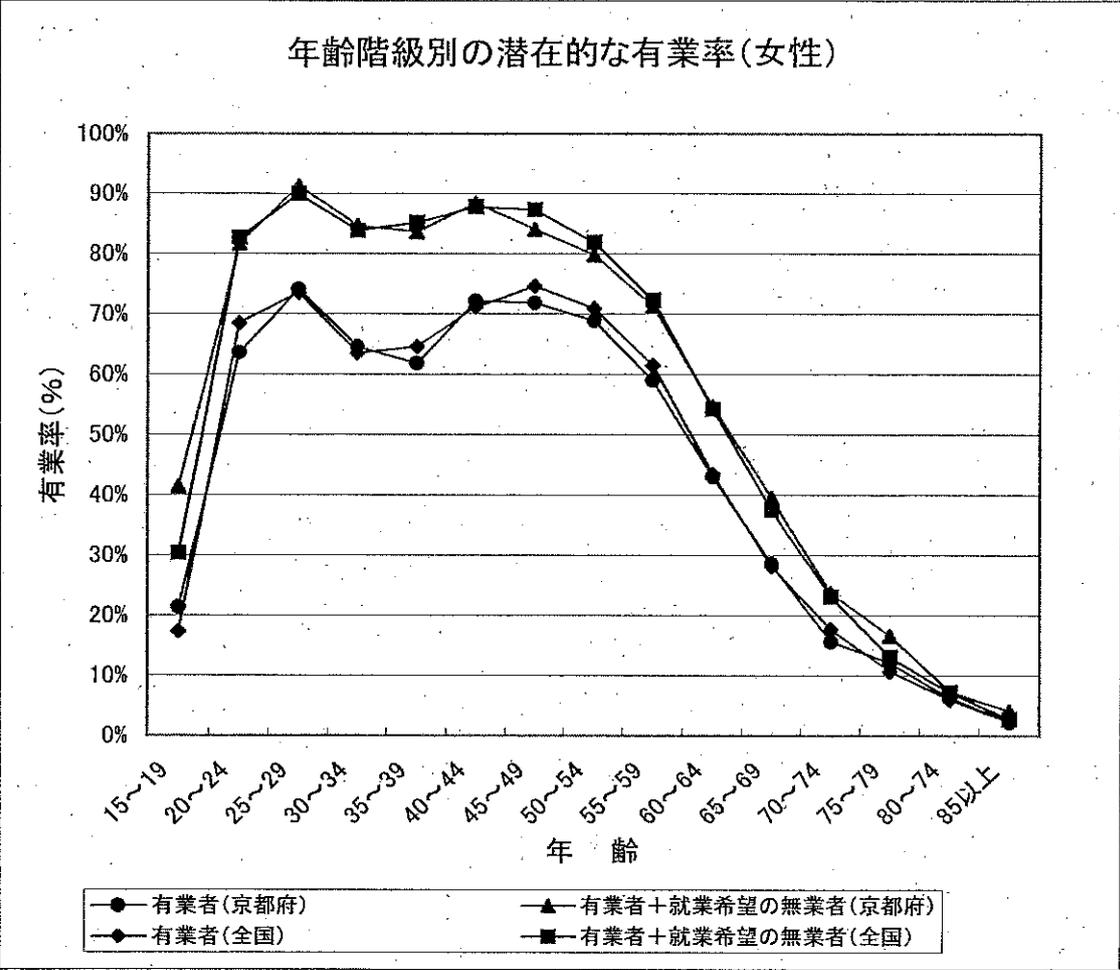


総務省統計局「就業構造基本調査」(平成19年度)より作成。

図 6

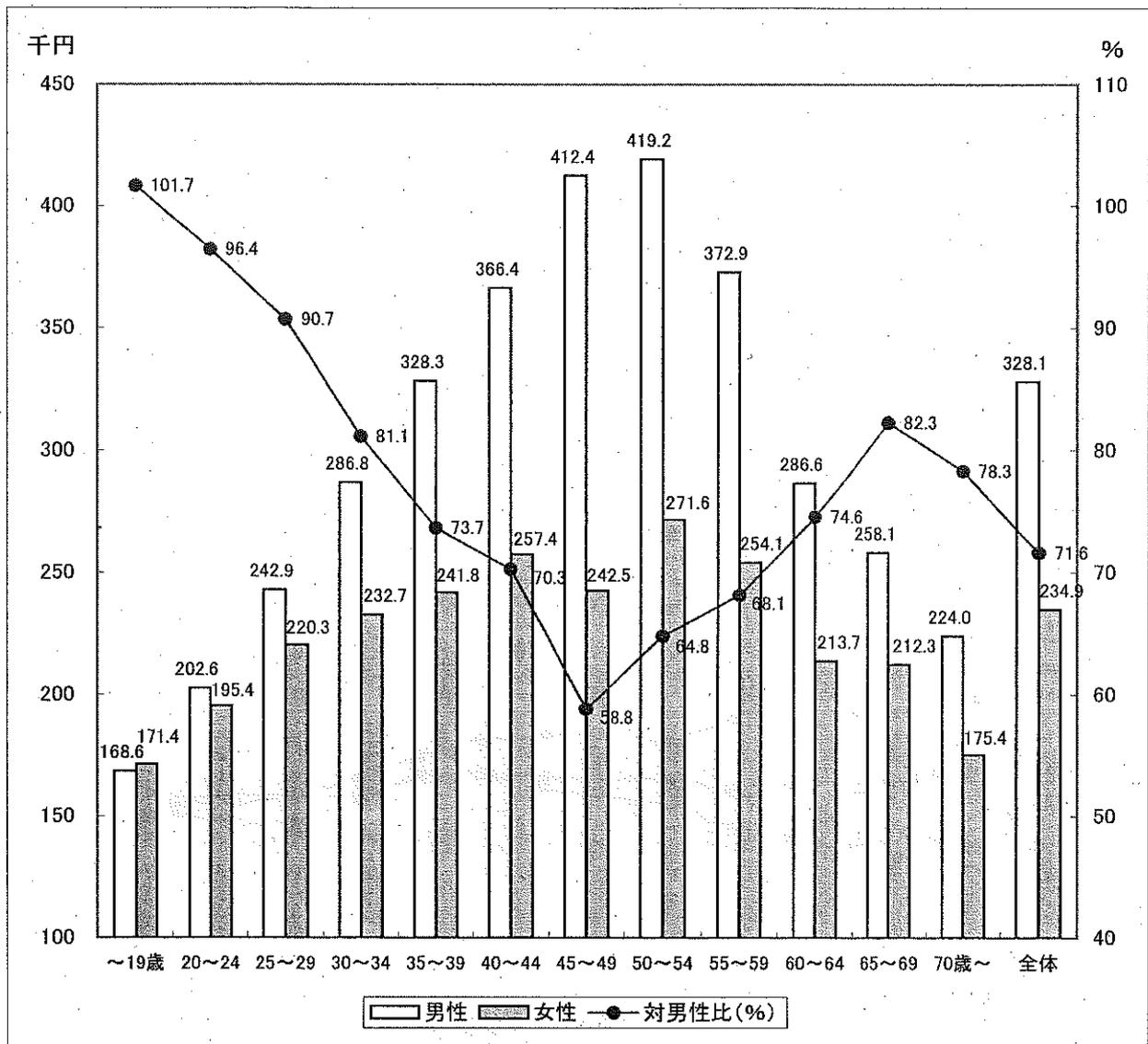


総務省統計局「就業構造基本調査」より作成。



総務省統計局「就業構造基本調査」(平成19年度)より作成。

年齢階級別所定内給与額(京都府、一般労働者)



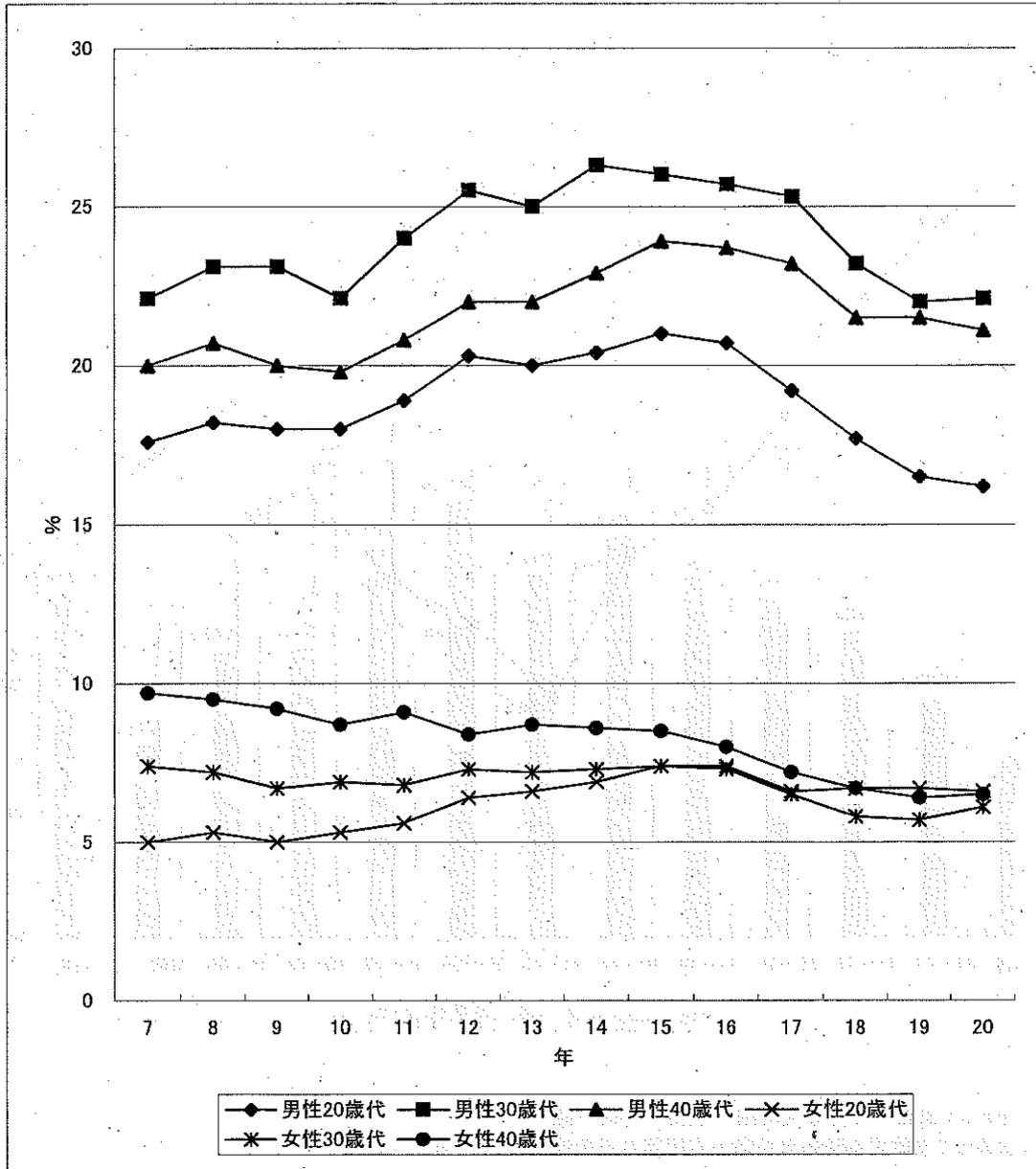
従業員10人以上

所定内給与額=きまって支給する現金支給額-超過労働給与額

年間給与額計=決まって支給する現金支給額+年間賞与その他特別給与額

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成21年)より作成

週60時間以上働く人の割合(全国)



(平成)

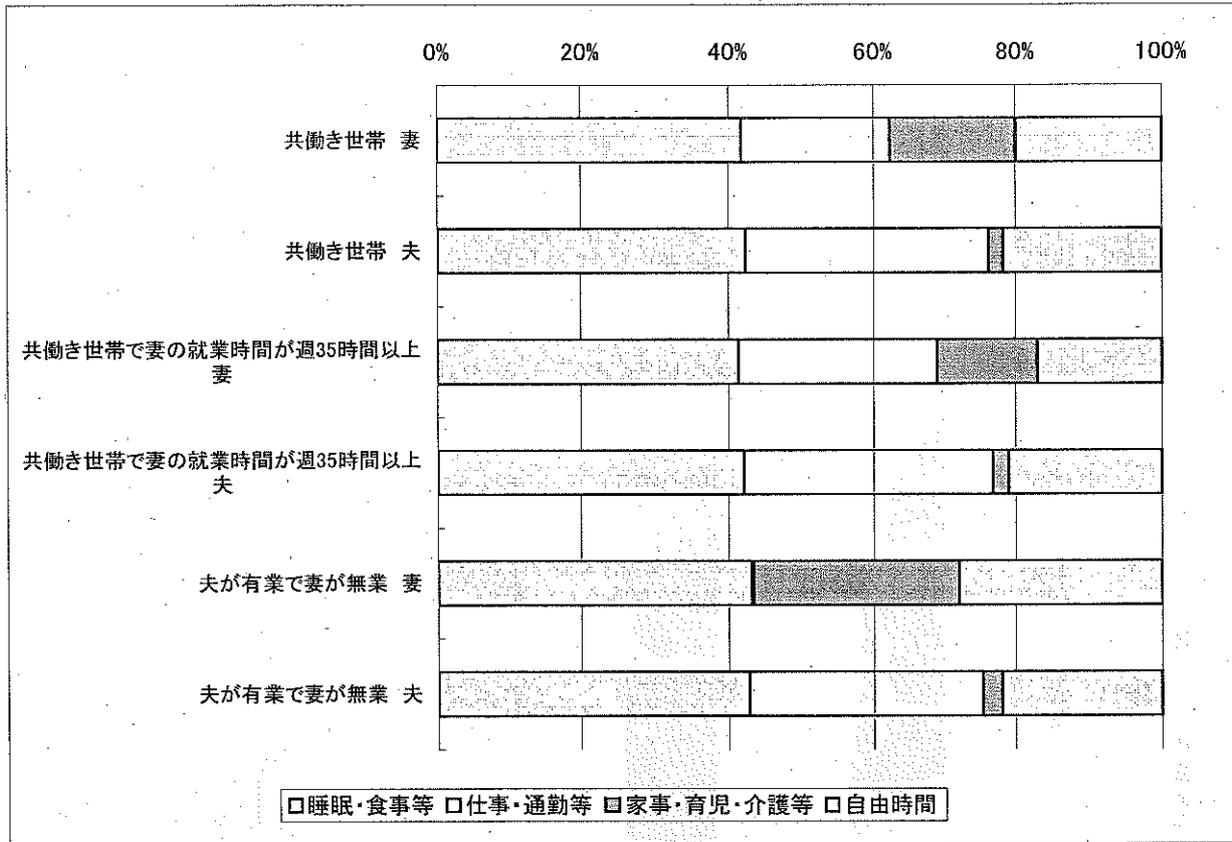
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
男性20歳代	17.6	18.2	18.0	18.0	18.9	20.3	20.0	20.4	21.0	20.7	19.2	17.7	16.5	16.2
男性30歳代	22.1	23.1	23.1	22.1	24.0	25.5	25.0	26.3	26.0	25.7	25.3	23.2	22.0	22.1
男性40歳代	20.0	20.7	20.0	19.8	20.8	22.0	22.0	22.9	23.9	23.7	23.2	21.5	21.5	21.1
女性20歳代	5.0	5.3	5.0	5.3	5.6	6.4	6.6	6.9	7.4	7.4	6.6	6.7	6.7	6.6
女性30歳代	7.4	7.2	6.7	6.9	6.8	7.3	7.2	7.3	7.4	7.3	6.5	5.8	5.7	6.1
女性40歳代	9.7	9.5	9.2	8.7	9.1	8.4	8.7	8.6	8.5	8.0	7.2	6.7	6.4	6.5

(%)

週35時間以上働く者のうち、週60時間以上働く者の割合

総務省「労働力調査」より作成

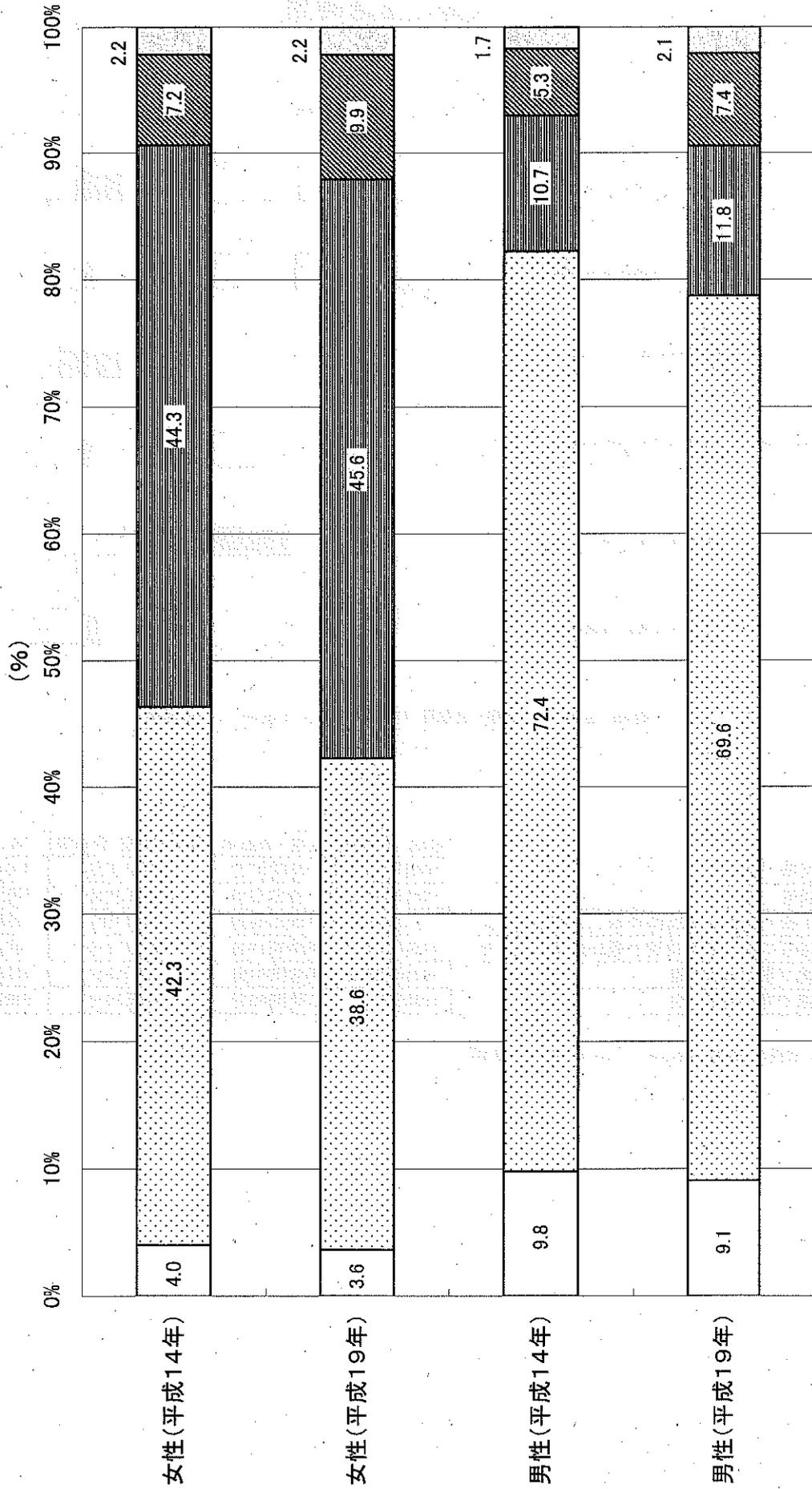
夫婦の生活時間



	睡眠・食事等	仕事・通勤等	家事・育児・介護等	自由時間
共働き世帯 妻	10時間01分	4時間57分	4時間15分	4時間47分
共働き世帯 夫	10時間10分	8時間08分	0時間30分	5時間13分
共働き世帯で妻の就業時間が週35時間以上 妻	9時間55分	6時間36分	3時間25分	4時間03分
共働き世帯で妻の就業時間が週35時間以上 夫	10時間06分	8時間19分	0時間33分	5時間01分
夫が有業で妻が無業 妻	10時間20分	0時間04分	6時間52分	6時間43分
夫が有業で妻が無業 夫	10時間16分	7時間49分	0時間39分	5時間16分

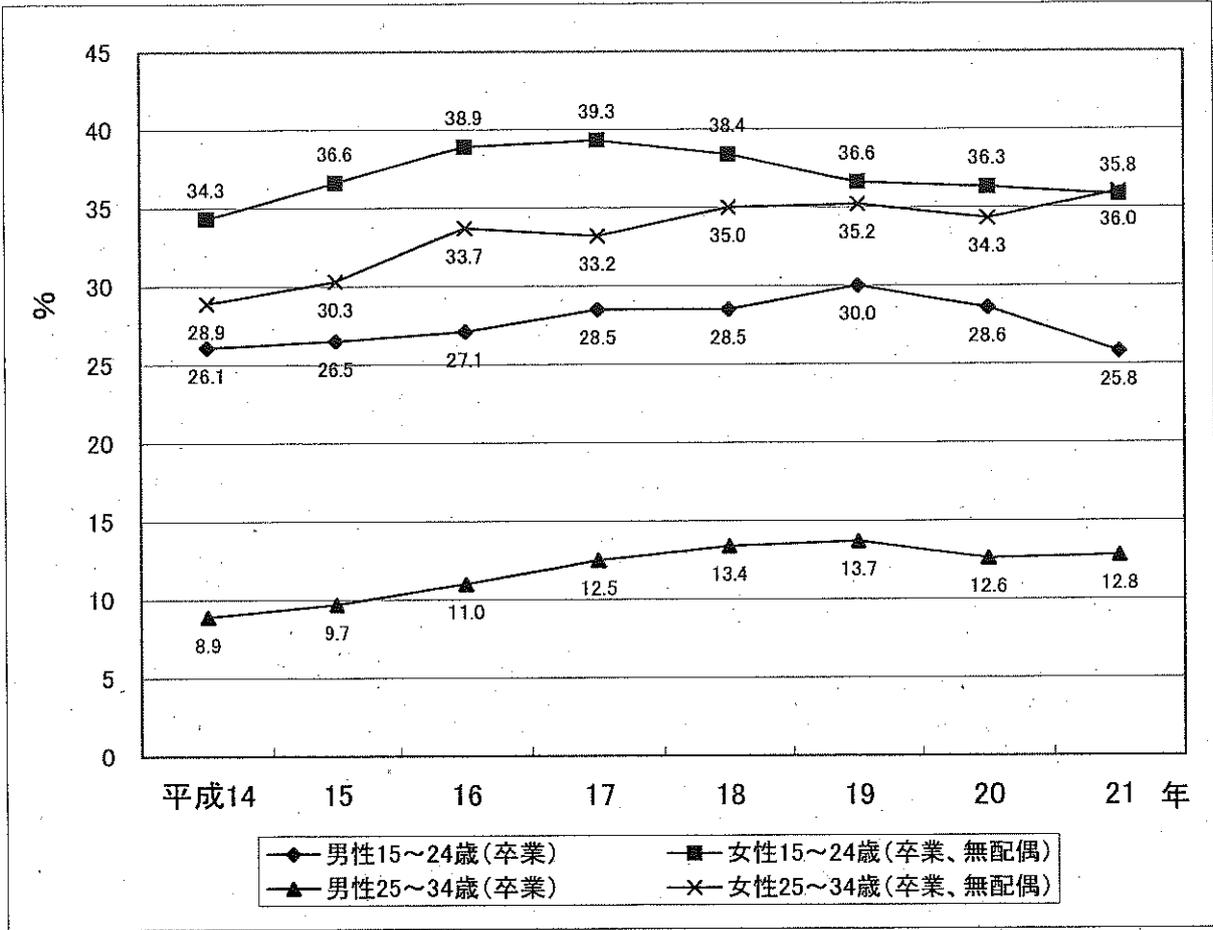
総務省「社会生活基本調査」(平成18年)より作成

雇用形態別の労働者割合(京都府)



会社等の役員 □ 正規職員 □ 従業員 ▨ パート・アルバイト ▩ 派遣 ▪ 契約社員 ▫ 嘱託 □ その他

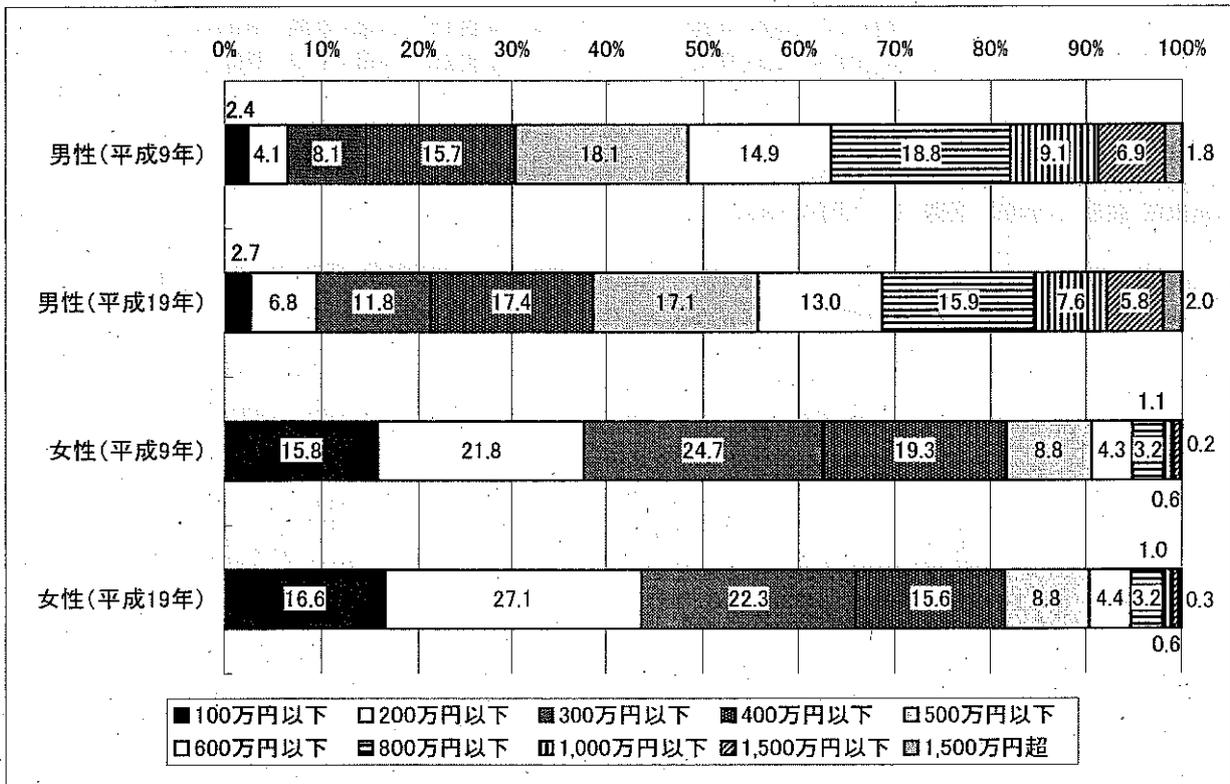
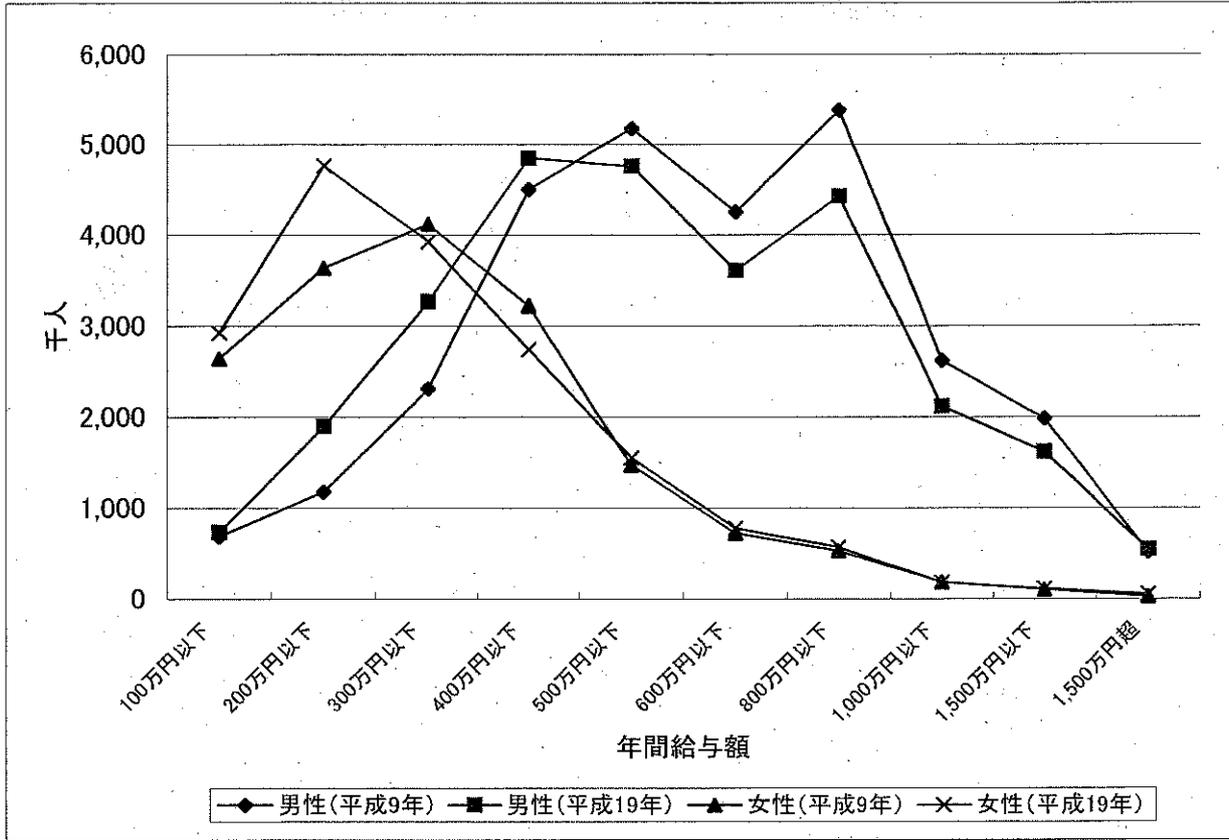
若者の非正規雇用比率の推移(全国)



男女共同参画会議「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について」(平成21年)
 (資料出所:総務省「労働力調査 1-3月詳細集計」)

非正規社員比率は、「パート・アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」及び「その他」の合計が、役員を除く雇用者に占める比率

給与所得者の給与階級別構成(全国)

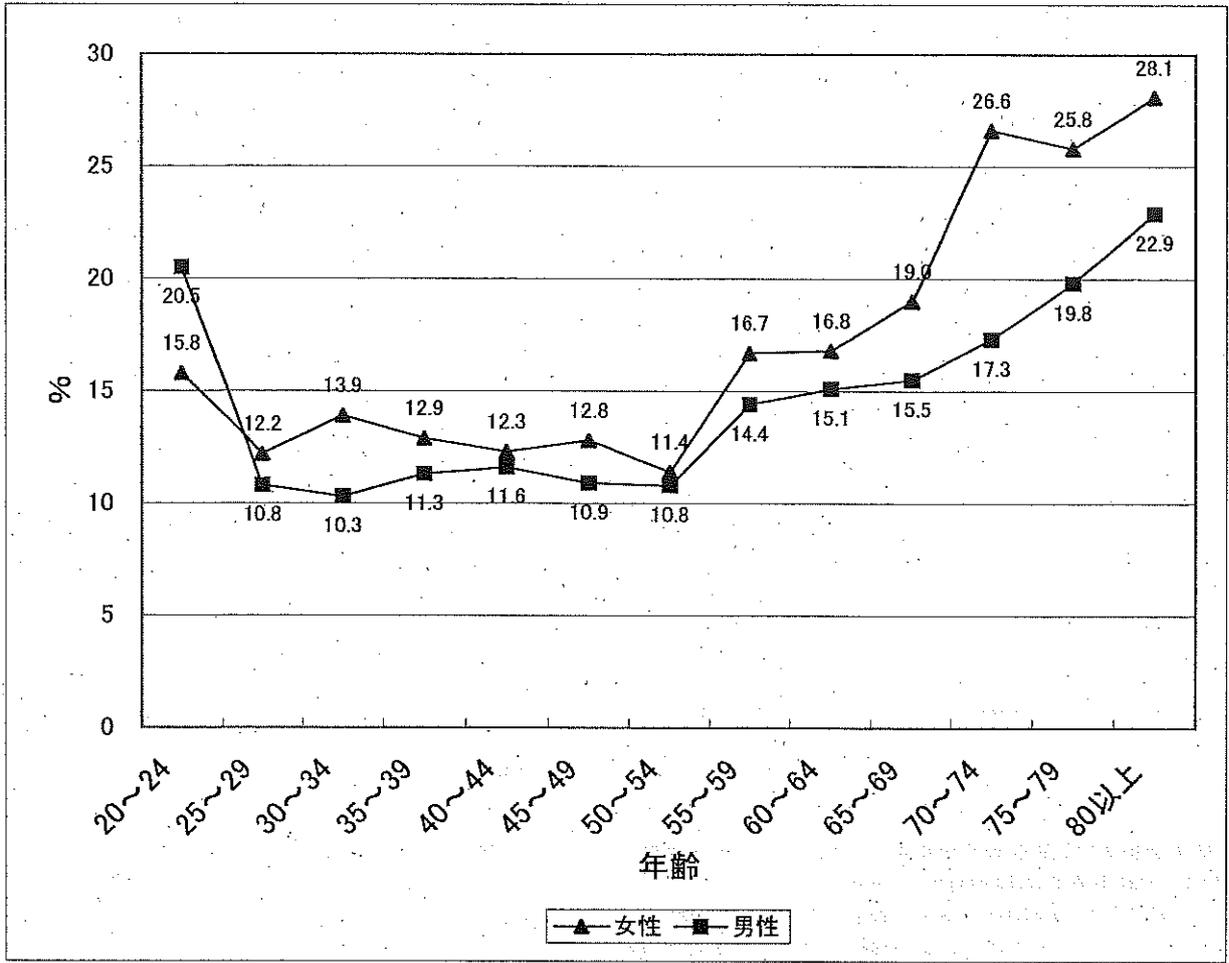


1年を通じて勤務した給与所得者が対象

国税庁「民間給与実態統計調査」より作成

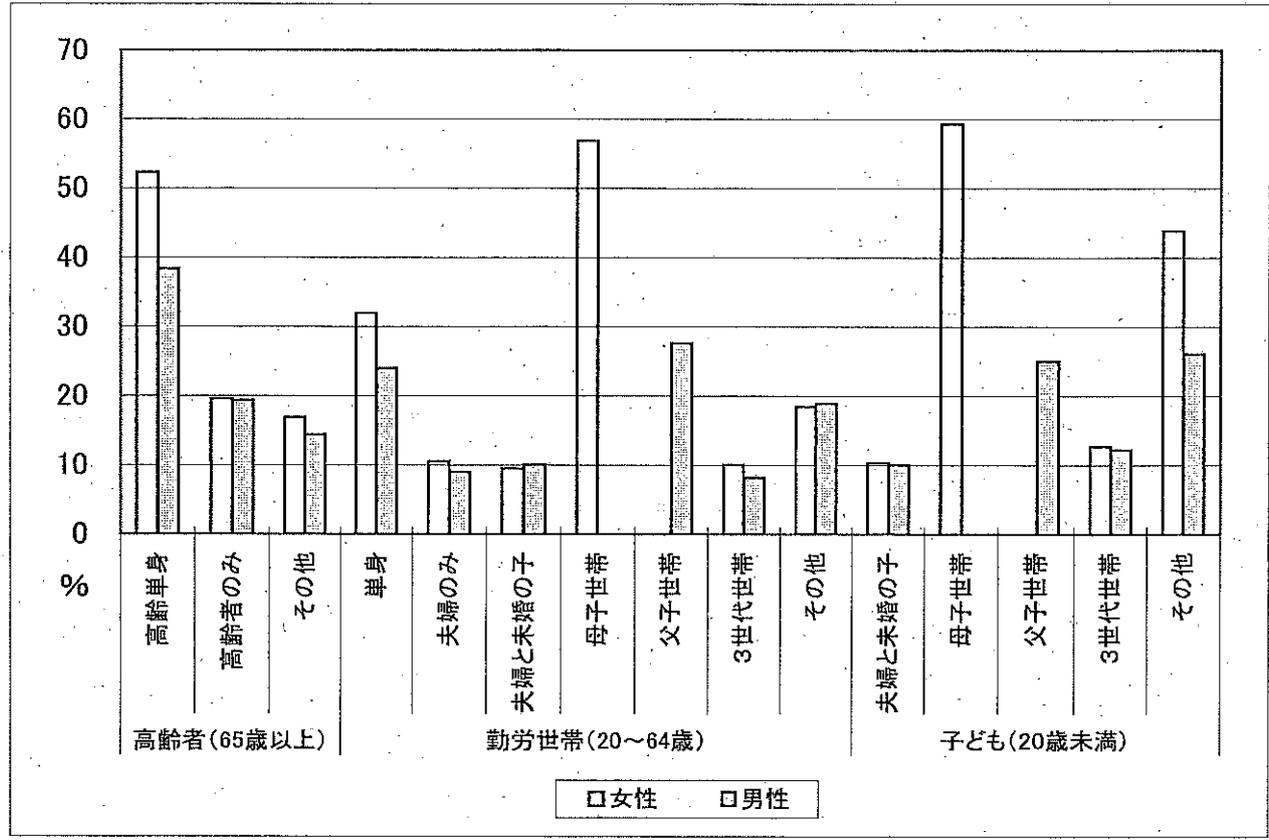
図14

男女別・年齢階層別相対的貧困率(平成19年)



平成22年度版「男女共同参画白書」より作成

年代別・世帯類型別相対的貧困率(平成19年)

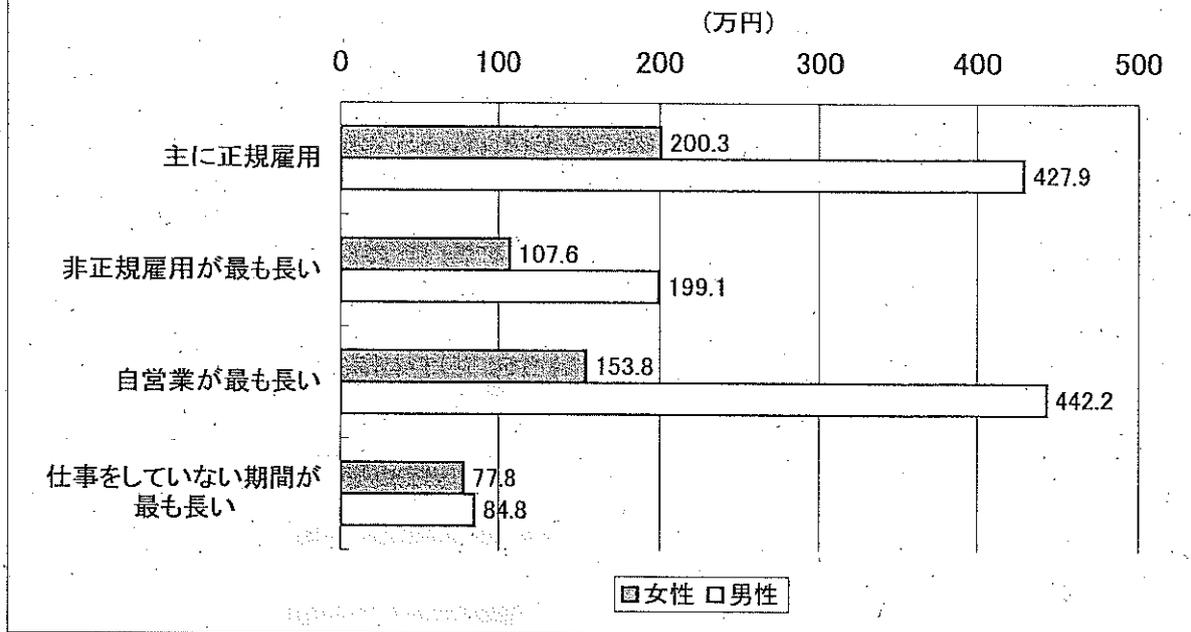


1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成19年)を基に内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」阿部彩委員の特別集計より作成。
2. 父子世帯は客体が少ないため、数値の使用には注意を要する。
3. 母子世帯、父子世帯の子ども(20歳未満)は、男女別ではなく、男女合計値。
4. 高齢者のみ世帯とは、単身高齢者世帯を除く高齢者のみで構成される世帯。

平成21年版「男女共同参画白書」による

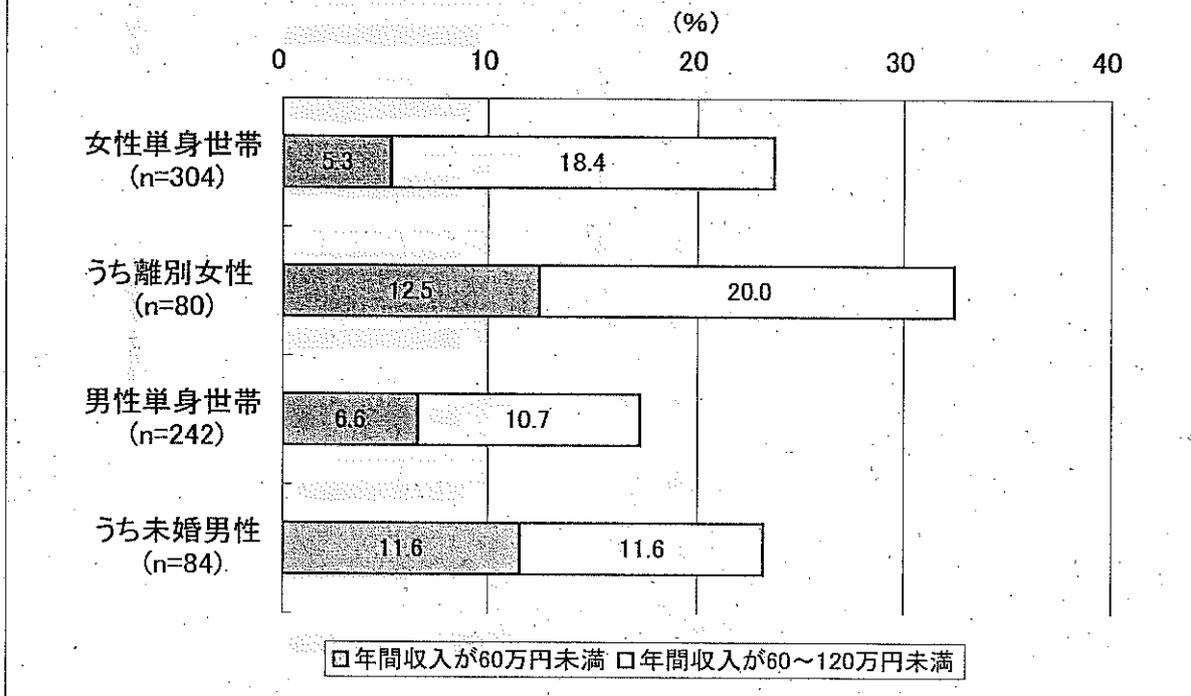
高齢者等の本人の就業パターンによる年間平均収入額

図16



高齢単身世帯における低所得層の割合

図17

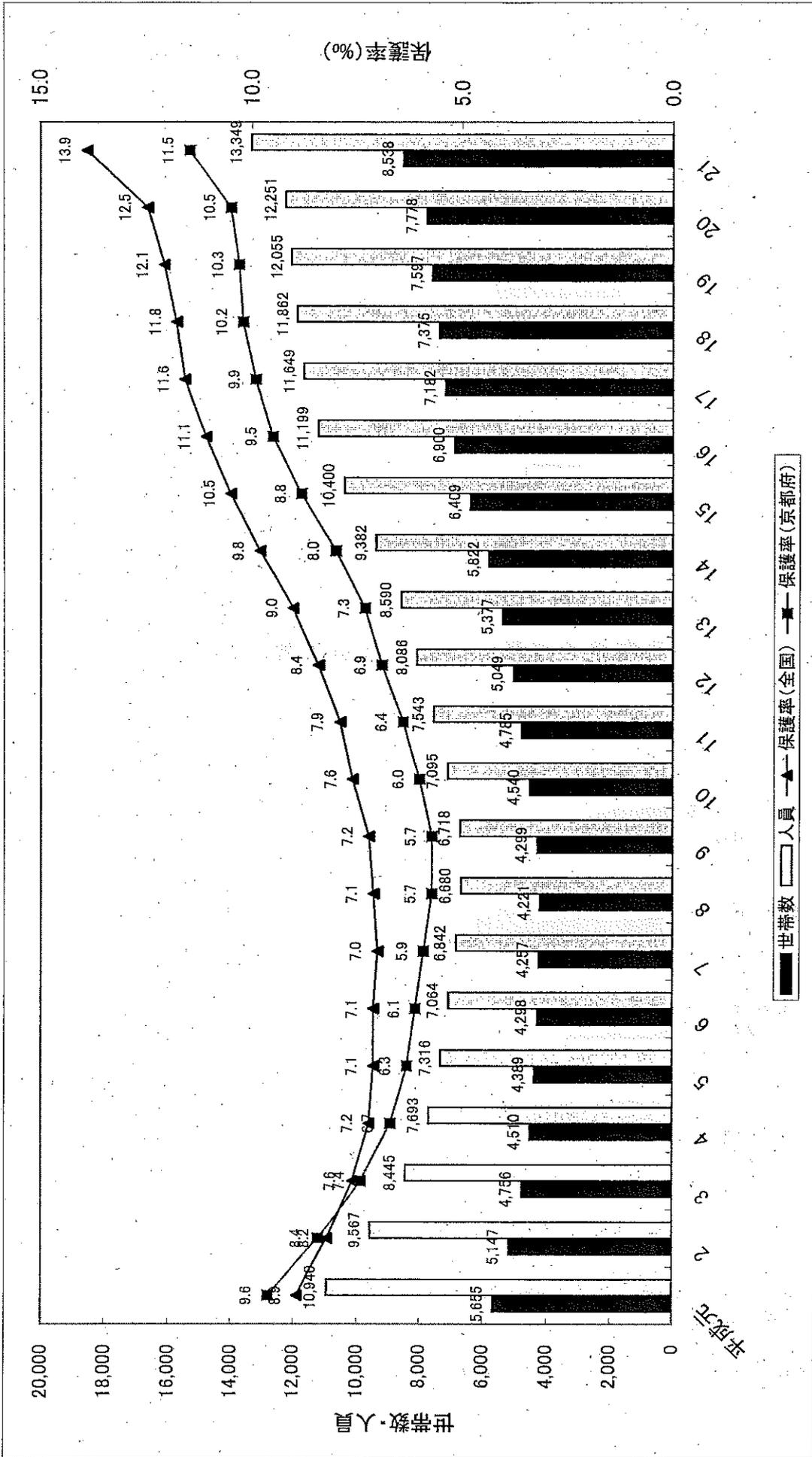


※「高齢者等」は、55～74歳を指す。

※「収入」は税込み。就業による収入、年金等による収入のほか、預貯金の引き出し、家賃収入、利子等による収入も含む。

内閣府「高齢男女の自立した生活に関する調査」(平成20年)より作成。

生活保護の保護世帯数・人員、保護率の推移(京都府)



京都府の数値は、京都市を除く。各年度平均。21年度は、全国は10月現在、京都府は12月現在。福祉・援護課資料より作成。

