

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: 京都府

1. 事業名	女性が輝く京都づくり事業			
2. 実施期間	平成31年4月1日 ~ 平成32年3月31日			
3. 女性活躍推進法に基づく推進計画策定期(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>■企業における女性の登用が進んでいない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・京都企業(従業員300人以下)における職階別女性の割合は低く、係長相当職が16.8%、課長相当職が8.5%(※1)となっている。 ・京都の上場企業における女性役員の比率はおよそ4.5%と低く(※2)、企業的意思決定に携わることができる女性が著しく少ない。 <p>■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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・府内企業の99.6%(※3)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、採用に加え、現に働いている社員の定着に苦慮している。(※4) ・人材確保を含めた女性活躍の推進のため、女性が働きやすい職場環境づくりに向けた支援が必要。 <p>■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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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4位(13.9%)、女性は全国ワースト17位(4.3%)(※5) ・府内の中小企業で働く社員の育児休業取得率は、女性が91.2%であるのに対し、男性では3.0%と極端に低い(※1)。 ・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、性別を問わず長時間労働の削減、ワーク・ライフ・バランスの推進が重要。 <p>■起業家に占める女性割合が低く、アイデアを持つ女性の参画が促されていない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・少子高齢化による労働力人口の減少が進むとともに、価値観が多様化する中、アイデアを持ちながらも経済活動に参加していない専業主婦等の社会参画が重要となっているが、京都府における起業家に占める女性割合は17.2%と低調であり(※5)、起業に向けた支援が必要 <p>■仕事と子育て・介護の両立支援が必要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・晩婚化や晩産化の進行に伴い、子育てと介護に同時に直面する「ダブルケア」を行う人口が増加する中、働きながらダブルケアを行っている人の8割が今後も仕事を続ける(続けたい)と考えており、職場の上司・同僚の理解や利用しやすい休暇等の支援制度の充実を求めている。(※6) ・府内では介護・看護を理由に毎年約2000人が離職しており(※5)、地域包括支援センター等支援機関の対応力向上が必要 <p>※1:平成29年度女性活躍実態調査(京都府) ※2:有価証券報告書に基づく上場企業の女性役員の状況(H29.4~H30.3月期)(内閣府) ※3:平成28年経済センサス(総務省) ※4: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 ※5:平成29年就業構造基本調査(総務省) ※6:平成28年度仕事とダブルケアとの両立に関する府民実態調査(京都府)</p>			
5. 事業の趣旨・目的	京都企業における女性活躍を効果的に推進するため、経済団体等と行政(京都府・京都市・京都労働局)の連携による「輝く女性応援京都会議」(女性活躍推進法に基づく協議会)を母体として、女性活躍推進に向けた人材育成研修、ダブルケア対策セミナー、中小企業におけるワーク・ライフ・バランス推進、女性起業家の支援など、各団体と連携しながら多角的な取り組みを実施する。			
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。)		目標・KPI	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	企業の役職者の女性比率(アウトカム)	係長相当職27% 課長相当職16% (平成32年度)	係長相当職16.8% 課長相当職8.5% (平成29年度)
	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)	(※必要に応じて具体的なKPIを記載してください。)(※末尾にアウトカム又はアウトプットの別を()書きで記載してください。)	()	/
	③事業目標(全体)	京都ウィメンズベースアカデミーによる研修・セミナー参加者数(アウトプット)	1,000人 (平成31年度)	
		女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出数(労働者300人以下の企業)(アウトプット)	190社 (平成31年度)	145社 (平成30年12月末)
	女性起業家賞応募者数(アウトプット)	50件 (平成31年度)	43件 (平成30年度)	
④事業KPI(全体)	(※必要に応じて具体的なKPIを記載してください。)(※末尾にアウトカム又はアウトプットの別を()書きで記載してください。)	()	/	
⑤市町村の取組状況に関する目標	市町村等向けダブルケア対応力向上研修実施回数(アウトプット)	2 (平成31年度)		2 (平成30年度)

	⑥市町村の取組状況に関するKPI	(※必要に応じて具体的なKPIを記載してください。) (※末尾にアウトカム又はアウトプットの別を()書きで記載してください。)	()		
7. 事業内容	<p>①輝く女性応援京都会議の運営 女性活躍推進に係る取り組みを経済団体等と連携して実施するための母体として、経済団体等と行政(京都府・京都市・京都労働局)の連携による「輝く女性応援京都会議」(女性活躍推進法に基づく協議会)を運営する。</p> <p>②京都ウィメンズベースアカデミー事業 「輝く女性応援京都会議」の構成団体(21団体)が女性活躍推進に関する研修・セミナー等を行う「京都ウィメンズベースアカデミー」を運営し、女性活躍推進研修、ダブルケア対策セミナー等を実施する。</p> <p>③女性活躍・WLB推進企業応援チームによる中小企業支援 社会保険労務士等有資格者による「女性活躍・WLB推進マネージャー」が中小企業(常時雇用する労働者300人以下)を訪問し、一般事業主行動計画の策定支援等、女性活躍推進のための支援を行う。</p> <p>④女性の起業・経営支援事業 起業アイデアを持った女性の社会参画を促し、女性起業家の裾野を広げるため、アイデアのブラッシュアップから顕彰・事業化までを支援する。</p> <p>⑤京都女性活躍推進サミット「WIT」 女性活躍推進に向けた機運を高め、オール京都による取り組みの更なる拡大に繋がるよう、企業・行政の交流促進・成果発表等の場として、女性活躍推進サミット「WIT」(WORK & WOMEN IN INNOVATION SUMMIT)を開催する。</p> <p><昨年度からの改善点・変更点> ・事業実施の母体である「輝く女性応援京都会議」について構成団体を拡大し、経済団体等と行政の連携を強化することで、女性活躍推進に係る取組みの更なる浸透を図る。 ・女性活躍推進を阻害する要因に多角的にアプローチする観点から、企業の管理職・人事担当者を対象としてハラスメント対策に特化した研修を実施する。 ・仕事と子育て・介護の両立に関する取組みとして、構成団体が実施する研修・セミナー等においてダブルケア対策セミナーを同時開催するとともに、必要になったときに子育て・介護の制度が利用できるよう、ガイドブックを作成し配付する。 ・企業を対象とした女性活躍推進研修について、これまで実施したことのない地域において地元市町村との共催により開催し、市町村における女性活躍推進に向けた取組みの促進を図る。 ・女性活躍推進に向けた機運を高め、オール京都による取り組みの更なる拡大に繋がるよう女性活躍推進サミット「WIT」を開催する。</p>				
8. 事業の実施により期待される効果	<p>①輝く女性応援京都会議の運営 ・経済団体等と行政が連携することにより、団体が個別に行うよりも広範に渡る取り組みを効果的に行うことができ、女性活躍推進に向けた高い効果が期待される。</p> <p>②京都ウィメンズベースアカデミー事業 ・女性のキャリア段階(役員候補層、若手女性社員、管理職予備層)に応じた研修を実施することで、幅広く女性職員の人材育成に繋がる。 ・管理職・人事担当者を対象とした意識改革研修を実施することで、女性の活躍しやすい職場環境の構築に繋がる。 ・企業向けのダブルケア対策セミナーを実施するとともに、市町村等地域におけるダブルケア対応力を向上することで、ダブルケアによる離職防止等に資する効果が期待される。</p> <p>③女性活躍・WLB推進企業応援チームによる中小企業支援 ・中小企業における一般事業主行動計画の策定支援に加え、働きやすい環境作りを支援することで、中小企業における女性活躍推進が図られる。</p> <p>④女性の起業・経営支援事業 ・起業アイデアの顕彰・ブラッシュアップを通じ、アイデアを持った女性の社会参画を促すことで、女性起業家の裾野を広げる効果が期待される。</p> <p>⑤京都女性活躍推進サミット「WIT」 ・企業・行政が集い交流促進・成果発表の場としてWITを開催することで、オール京都による女性活躍推進に向けた機運の醸成・取り組みの拡大が期待される。</p>				
9. 事業効果の検証及び今後の課題の整理方法	輝く女性応援京都会議において、構成団体間で事業実施結果について情報共有・意見交換を行うとともに、各事業において参加者や参加企業を対象にヒアリング及びアンケートを実施し、事業の効果と課題を把握する。				
10. 事業の実施体制 ⇒要件③「官民連携・地域連携」	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		
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、国際ソロブチミスト京都、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		輝く女性応援京都会議において各構成団体と交付金事業について情報共有し、構成団体会員企業等への周知・広報、事業実施に係る協議(WIT開催内容の調整、研修講師の選定等)を行い、行政と経済団体等の連携によるオール京都の効果的な取り組みとする。			
他の地方公共団体との連携		【京都市】 輝く女性応援京都会議の事務局である京都市と連携し、交付金事業の実施内容(研修講師の選定、実施時期、テーマ設定等)の調整を行う。			