

文化生活・教育常任委員会及び  
予算特別委員会文化生活・教育分科会  
議事次第

令和8年3月6日(金)  
午後1時30分～  
於：第4委員会室

1 開 会

2 報告事項

3 付託議案及び審査依頼議案（質疑終結まで）

4 閉 会

# 令和8年2月府議会定例会 文化生活・教育常任委員会 報告事項

(文化生活部)

- 第12次京都府交通安全計画の策定について
- 京都府人権尊重の共生社会づくり施策推進計画(仮称)の策定(最終案)について
- KYOのあけぼのプラン(第4次)ー京都府男女共同参画計画ー施策見直し(最終案)について
- 第2次京都女性活躍応援計画の策定(最終案)について

令和8年2月京都府議会定例会

# 文化生活・教育常任委員会報告事項

文化生活部

- 1 第12次京都府交通安全計画の策定について……………別紙1
- 2 京都府人権尊重の共生社会づくり施策推進計画（仮称）の策定（最終案）について……………別紙2
- 3 KYOのあけぼのプラン（第4次）－京都府男女共同参画計画－施策見直し（最終案）について……………別紙3
- 4 第2次京都女性活躍応援計画の策定（最終案）について……………別紙4

# 第12次京都府交通安全計画の策定について

令和 8 年 3 月  
文化 生活 部

## 1 趣旨

交通安全対策基本法（昭和42年法律第110号）に基づく「第11次京都府交通安全計画」（計画期間：令和3年度～令和7年度）の期間が満了することから、国（中央交通安全対策会議）の交通安全基本計画を踏まえ、「第12次京都府交通安全計画」を策定する。

## 2 計画期間

令和8年度～令和12年度（5箇年）

## 3 計画の策定主体

京都府交通安全対策会議

（会長は京都府知事。教育、警察のほか関係行政機関の長等で構成）

## 4 計画の方向性（目標）

- 国の交通安全基本計画の改定内容を反映

＜国の中間案における主な新規項目＞

- ・ 自転車の安全利用の推進（安全対策の強化、交通安全教育の推進）
- ・ 自動車（二輪を含む。）の安全運転の推進（妨害運転（あおり運転）防止に向けた広報啓発活動の推進、「ながら」スマホ対策の強化）
- ・ 新しい小型モビリティの安全対策（特定小型原動機付自転車等）
- ・ 外国人運転者対策の強化（外国人運転者に対する交通安全教育の充実）

- 国の交通安全基本計画に基づき目標値を設定

（参考）現行計画の数値目標の進捗状況

- ① 令和7年までに年間の24時間交通事故死者数を40人以下
- ② 令和7年までに年間の重傷者数を700人以下

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
① 死者数	51	45	59	52	49
② 重傷者数	818	748	819	806	836

## 5 今後のスケジュール（案）

令和8年2月 府議会 概要報告  
6月 府議会 中間案報告  
7月 パブリックコメント  
9月 府議会 最終案報告

# 京都府人権尊重の共生社会づくり施策推進計画（仮称）の策定（最終案）について

令和8年3月  
文化生活部  
（人権啓発推進室）

## 1 計画策定の趣旨

国際化、情報化等の社会の変化に伴い、インターネット上の人権侵害など、誰もが加害者にも被害者にもなり得る状況の中で、昨年3月制定の「京都府人権尊重の共生社会づくり条例」に基づき、一人ひとりの尊厳と人権が尊重される共生社会の実現に向け、人権教育・啓発に関する施策を総合的かつ計画的に実施・展開するための計画を策定するもの

## 2 計画の概要

### （1）名 称

京都府人権尊重の共生社会づくり施策推進計画（仮称）

### （2）計 画 期 間

令和8年4月から令和18年3月までの10年間（※必要に応じて見直し）

### （3）目指す将来像

「京都府総合計画」に掲げる「誰もが生き生きと暮らし、幸せを実感できる、『人と地域の絆を大切にする共生の京都府』の実現」に向けて、人権尊重の共生社会づくり施策を推進することにより、人権という普遍的文化を京都府において構築

### （4）位 置 づ け

- ・京都府総合計画に掲げた「人と地域の絆を大切にする共生の京都府」の実現に向けた、人権教育・啓発の推進及び相談体制の整備に関する施策の基本的指針
- ・「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づき京都府が今後実施する人権教育・啓発の推進に関する基本方針を明らかにし、施策の方向性を示すもの

### （5）人権問題への施策展開の方向・重点取組

#### ①課題横断的な人権問題に対する取組（社会情勢の変化等への対応）の強化

SNS や生成 AI を含め、インターネット上の人権に関わるさまざまな問題に対し、被害の実態把握に努め、削除要請など個別に対応するとともに、感染症発症時における偏見や差別防止に向けた教育・啓発を実施

さらに、職場でのハラスメントに対し、「ビジネスと人権」の視点に立ち、安心して働ける職場環境づくりを進めるとともに、災害時の要配慮者を含む避難者への適切な支援を実施

#### ②「全ての人権の享有主体である」との認識を深める人権教育・啓発の推進

個別の人権問題への対応にとどまらず、条例の理念に基づき、すべての人が人権の享有主体であるという普遍的な視点に立った啓発を進めるとともに、公務員など人権に特に関係する職務従事者に対する研修の実施や、学校、地域社会、家庭、職場など、あらゆる場や機会を通じた人権教育・啓発を推進

#### ③効果的な手法による人権教育・啓発の推進

指導者養成研修に実践的手法を取り入れるなどの工夫を図るとともに、テーマ・対象層に応じた資料作成や最新の調査・研究成果を活用した正しい知識の普及への取組

さらに、学校教育と社会教育が相互に連携しながら人権教育を推進するとともに、身近な問題をテーマに据え、SNSなどの多様な媒体を活用した効果的な啓発活動を展開

#### ④相談体制の整備

市町村等の関係機関と連携しながら、相談機関同士の連携強化や体制の整備を進めることで、的確な人権救済へ案内

あわせて、相談窓口の存在を広く周知し、誰もが安心して利用できるよう、利用しやすさに配慮した工夫を導入

### 3 計画の推進

- ・全庁的組織である京都府人権教育啓発推進本部を機軸として、国・市町村・関係団体等と連携・協働し、本計画に記載した施策展開の方向に基づき、機動的に啓発、研修、相談を実施
- ・外部有識者により構成する京都府人権尊重の共生社会づくり施策推進懇話会において評価を得ること等により、PDCAサイクルによる進捗管理を実施し、ホームページ等を通じて公表

### 4 パブリックコメント実施結果

(1) 募集期間 令和7年12月15日(月)～令和8年1月9日(金)

(2) 提出意見 22個人・団体 55件

(3) 主な意見

- ・一部の外国人観光客のマナー違反等について、外国人全体のイメージの悪化につながらないように記載にすべき。  
→ 外国人観光客や外国人住民全体の印象として誤解を与えないよう、「一部地域への観光集中や一部の観光客のマナーの問題なども生じています」に修正
- ・ヘイトスピーチを防止するため、差別の禁止や罰則等の規定を設けるべき。  
→ ヘイトスピーチは断じて許されないと認識の下、メッセージの発信や、法務局や事業者への削除要請など実効性のある施策に取り組む。
- ・差別を動機として発生した具体的な事件について記載すべき。  
→ 実際に発生した事件の紹介も盛り込んだ、ヘイトスピーチに関する啓発冊子の作成など、様々な方法による教育・啓発活動に取り組む。
- ・実効性のある相談体制の整備が必要  
→ 相談機関のネットワーク強化を図るとともに、相談手法や時間・場所の工夫、相談環境の配慮等、相談体制の整備を進める。

### 5 中間案からの主な修正点

- ・外国人観光客や外国人住民全体の印象として誤解を与えないよう、「一部地域への観光集中や一部の観光客のマナーの問題の発生」に修正
- ・部落差別に係る「差別されない人格的利益」の法的根拠について、憲法第13条を追記
- ・性的マイノリティに係る性別変更要件に関連する最高裁判決(2023年(令和5年))を追記

# 京都市人権尊重の共生社会づくり施策推進計画（仮称）〈概要〉

令和8年3月  
人権啓発推進室

- 趣旨：昨年3月制定の「京都市人権尊重の共生社会づくり条例」に基づき、一人ひとりの尊厳と人権が尊重される共生社会の実現に向け、人権教育・啓発に関する施策を総合的かつ計画的に実施・展開するための計画を策定するもの
- 計画期間：令和8年4月から令和18年3月までの10年間（※必要に応じて見直し）
- 目指す将来像：「京都市総合計画」に掲げる「誰もが生き生きと暮らし、幸せを実感できる、『人と地域の絆を大切にする共生の京都市』の実現」に向けて、人権尊重の共生社会づくり施策を推進することにより、人権という普遍的文化を京都市において構築

## 第1章 はじめに

- 1 人権をめぐる現状
- 2 国際的な人権尊重の流れ
- 3 国内の動向
- 4 京都市の人権教育・啓発に係る取組状況

## 第2章 計画の基本的な考え方

- 1 計画策定の趣旨
- 2 計画の目標及び性格等
- 3 人権尊重の共生社会づくり施策の推進に関する基本方針

## 第3章 人権問題の現状等と取組の方向

＜課題横断的な人権問題に対する取組（社会情勢の変化等への対応）＞

- インターネット社会における人権の尊重
- 感染症発生時における人権の尊重
- 個人情報の保護
- 安心して働ける職場環境の推進
- 自殺対策の推進
- 災害時における人権の尊重

＜個別の人権問題に対する取組（お互いに認め合い尊重し合う取組）＞

- 部落差別（同和問題）○女性○子ども○高齢者○障害のある人
- 外国人○ハンセン病・エイズ（AIDS、後天性免疫不全症候群）・HIV感染症・難病患者等
- 犯罪被害者等○ホームレス○性的マイノリティの人々
- 刑を終えて出所した人々等○北朝鮮当局による拉致問題等
- 様々な人権問題（アイヌの人々、婚外子、識字問題等）

## 第4章 人権教育・啓発の推進

- 1 「全ての人々が人権の享有主体である」との認識を深める人権教育・啓発の推進  
＜あらゆる場・機会を通じた人権教育・啓発の推進＞  
(1) 保育所・幼稚園・認定こども園 (2) 学校 (3) 地域社会  
(4) 家庭 (5) 企業・職場  
＜人権に特に関係する職務従事者に対する研修等の推進＞  
(1) 教職員・社会教育関係職員 (2) 医療関係者  
(3) 保健福祉関係者 (4) 消防職員 (5) 警察職員 (6) 公務員  
(7) メディア関係者
- 2 効果的な手法による人権教育・啓発の推進

## 第5章 相談体制の整備

- 1 様々な相談窓口とその相互連携  
(1) 相談体制の現状  
(2) 相談機関相互の連携・充実
- 2 相談窓口の周知及び工夫

## 第6章 計画の推進

- 1 計画の推進体制  
(1) 京都市における推進体制  
(2) 国、市町村、民間団体等との連携・協働
- 2 計画に基づく施策の点検・評価

「京都府人権尊重の共生社会づくり施策推進計画(仮称)」  
中間案に対する意見募集結果

1 募集期間 令和7年12月15日(月)から令和8年1月9日(金)まで

2 意見

延べ件数 55件

意見提出者数 22個人・団体

3 御意見の要旨及びそれに対する京都府の考え方

章	項目	御意見の要旨	回答
第1章	国際化	<ul style="list-style-type: none"> <li>「特定技能制度の拡充や育成就労制度の導入などにより、今後も多様な形で外国人住民のさらなる増加が見込まれ」との表記について、働く人種として表すような書き方は無くすべき。</li> <li>「近年、外国人観光客の増加に伴う観光公害やマナー違反など、地元住民の生活へ及ぼす影響が見られ、外国人に対するイメージ悪化につながりかねない」との表記について、マナーの問題は全体ではなく一部の外国人というのをもっと強調すべき。</li> <li>条例により、府民に対して意識の改善だけを求めても何もかわらない。意識改善以外にも取り組むべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人住民の増加については、労働者以外にも様々な形で想定されますが、本計画では、一つの例示として記載しています。</li> <li>御意見を踏まえ、「近年、外国人観光客の増加に伴い、新たな交流や価値観が生み出され、地域経済社会の活性化につながる一方、一部地域への観光集中や一部の観光客のマナーの問題なども生じています」に修正することとします。</li> <li>今後とも、条例の趣旨等を含め、広報・啓発を進め、「人権尊重の共生社会づくり」について理解を深めるとともに、「差別は許されない」とのメッセージの発信や、相談体制の整備など、あらゆる施策を推進します。</li> </ul>
	国際化	<p>「観光客のマナー違反対策」と「定住者の人権保護」は、明確に切り離すべき ※その他同様の意見が1件</p>	<p>本計画では、外国人観光客と外国人住民を分けて記載していますが、御指摘の箇所については、「近年、外国人観光客の増加に伴い、新たな交流や価値観が生み出され、地域経済社会の活性化につながる一方、一部地域への観光集中や一部の観光客のマナーの問題なども生じています」に修正することとします。</p>
	国際的な人権尊重の流れ	<p>複合差別への対応が必要 ※その他同様の意見が1件</p>	<p>複合差別については、個別の人権問題を踏まえるとともに、複数の要因が重なり合うことにより、より複雑かつ深刻な形で現れる場合があることから、実態や個別のケースに応じて、部局間連携や国、市町村との連携を図り、相談等に対応します。</p>
	国内の動向	<p>「誰もが加害者にも被害者にもなり得る」という記載は、マジョリティによるマイノリティへの抑圧という社会構造上の問題を、個人の問題に矮小化してしまう、危うい論理構成です。</p> <p>歴史的背景や偏った社会規範による加害の解消は、本来は行政も責任を持って取り組むべき問題であると考えます。</p>	<p>誰もが周囲の意見や情報の影響により、意図せず人権侵害を起こしてしまうことや、正義感から誹謗中傷をしてしまい、それが広がり大きな人権課題へと発展することもあります。</p> <p>個別の人権問題に対する取組とともに、「すべての人が権利の享有主体である」との認識を深める人権教育・啓発や、加害者にならないための「責任ある情報発信」に関する啓発の推進など、人権尊重の共生社会づくり施策を推進します。</p>
	京都府の人権教育・啓発に係る取組状況	<p>府民調査によると、人権啓発に関する研修会に不参加の割合が7割となっているが、民間団体等がおこなう小さな規模での人権交流など、新たな啓発の場の創出が必要だ。民間の啓発主体への支援策を盛り込まれたい。 ※その他同様の意見が1件</p>	<p>京都府においては、行政と住民とで共に地域の課題解決を支援する地域協働推進プログラム等を実施しています。民間団体等の活動を支援しながら、共同で人権尊重の共生社会づくりを推進します。</p>
第2章	計画の目標	<p>計画の目標部分に「理解を深め合う」や「人権の尊重」だけでなく、「差別や人権侵害をおこなわないこと」を明記し、さらに意識の高揚を図られたい。</p> <p>また、「相談体制の整備」に実効性ある取り組みを盛り込まれたい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>お互いに尊重し合いながら支え合うということの意識を、確実に根付かせ、浸透させていくことが、共生社会の実現には不可欠と考えております。</li> <li>その上で、「差別は許されない」というメッセージの発信や、人権侵害を受けられた方の被害回復を図るための相談体制の整備等の取組を通じて、人権尊重の共生社会づくりを推進します。</li> <li>相談体制の整備については、関係機関との連携による対応など、実効性ある取組を推進します。</li> </ul>
	施策の推進に関する基本方針	<p>「共生社会の実現に向けた人権教育・啓発」の方針を実現するためには、市民の交流促進など、新たな啓発手法を創出するべきだ。安心して人権について語りあえる場が必要であり、当事者団体間の連携・交流も促進させるべきだ。</p>	<p>つながり支え合うための効果的なしくみづくりを進めるとともに、様々な手法を取り入れ、民間団体等と連携しながら府民が人権を身近な問題として親しみの持てる内容や場となるよう工夫します。</p>
	施策の推進に関する基本方針	<p>相談体制の整備について、「ヘイトスピーチに関する相談」に言及し、「生きづらさの解消」についても、「歴史的、社会的に人権を侵害されてきた属性の人々の生きづらさの解消」と改め、明記するべき。</p>	<p>第3章「人権問題の現状等と取組の方向」の中で、生きづらさについて具体的に記載するとともに、その解消を図る取組として、「人権問題法律相談(京都府人権リーガルレスキュー隊)」や関係機関との連携による支援など、相談体制の整備について記載しています。</p>

章	項目	御意見の要旨	回 答
	人権問題の現状等と取組の方向	「子どもたちが心身ともに成長過程にある学校教育」について、民族教育を主とする朝鮮学校の取り組みへの支援も必要である。人権教育の視点で、すべての子どもへの取り組みを推進されたい。	御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
	全般	ヘイトスピーチに限らず、あらゆる属性に基づく差別行為を包括的に禁止する原則を、計画の根幹として明記すべきです。 差別は「あってはならない」という倫理的宣言ではなく、「してはならない行為」として位置づける必要があります。	本計画の目標は、『「京都府総合計画」において 2040年の京都府社会の姿として掲げた、誰もが生き生きと暮らし、幸せを実感できる、「人と地域の絆を大切にする共生の京都府」の実現に向けて、人権尊重の共生社会づくり施策を推進することにより、人権という普遍的文化を京都府において構築すること』にあります。 そのために、配慮や理解にとどまらない具体的な「差別は許されない」というメッセージの発信など、人権侵害の解消に向けた取組を推進しています。
	全般	禁止規定が存在しても、それに違反しても何の不利益も生じないのであれば、計画は実質的に無意味です。差別行為を行った場合は行政罰を科す仕組みを検討・導入する方針を明記すべきです。	お互いに尊重し合いながら支え合うということの意識を、確実に根付かせ、浸透させていくことが、共生社会の実現には不可欠と考えております。 その上で、「差別は許されない」というメッセージの発信や人権侵害を受けられた方の被害回復を図るための相談体制の整備等の取組を通じて、人権尊重の共生社会づくりを推進します。
	インターネット社会における人権の尊重	インターネット特に旧ツイッター、YouTube、TikTokなどSNS上における差別やデマの投稿・拡散を始めとした人権侵害に対する罰則や開示請求といった具体的な措置について、迅速な制度成立をお願いします。	御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
	インターネット社会における人権の尊重	「何が差別にあたるのか」「何が権利侵害にあたるのか」といった基準について、ネット上での拡散防止の観点から、今以上に迅速に規定ができ、積極的な削除要請ができる仕組みを確立されたい。	京都府では、府内各市町村や国と連携し、被害拡散防止の観点から、法律の趣旨や国の通知を踏まえ、迅速な削除要請を行っています。 御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
	インターネット社会における人権の尊重	「表現の自由に十分配慮」とあるが、配慮すべき事柄は「表現の自由」に留まらないことから、例えば「表現の自由等に十分配慮」とされてはいかがでしょうか？	記載内容については、日本国憲法第21条の規定（表現の自由）を踏まえ明記したものです。なお、削除要請を行う際には、行政の恣意的な判断とならないよう、必要性を十分に確認し、慎重に対応してまいります。
	インターネット社会における人権の尊重	削除要請の実施について、削除対象と府等が考える内容が必ずしも削除に値するものとは限らず、削除の対象者からの異議申し立ては発信者の権利として確保されるべきと思う。	御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
	個人情報の保護	「身元調査の防止」は、マイノリティ当事者だけの問題ではないので、積極的な取り組み推進が必要だ。マジョリティ側がマイノリティと連帯する施策と位置づけ、市町村への支援を強化されたい。	京都府としては、市町村とも連携し、行政書士等の第三者に戸籍謄本等を交付した際に、被取得者へ通知する「本人通知制度」を全市町村で導入するなど、全国に先駆けて取り組んできたところです。引き続き市町村や関係機関と連携し取組を推進します。
	安心して働ける職場環境の推進	「ハラスメント対策」では、企業へのアプローチが主であるが、その規模やフリーランスなどの立場の違いに関わらず、あらゆる職場での不当な扱いがなくなる施策を模索するべきだ。この点も記述されたい。	御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
	災害時における人権の尊重	「避難所環境の整備及び運営体制の確保等」で、避難所については、日ごろの取り組みがそのまま、要配慮者への支援につながる。災害時の前に、交流を持ち続けることが、緊急時に役立つ。この観点も組み込まれたい。	御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
	部落差別(同和問題)	「部落問題に対する意識の問題も、結婚・交際や就職に関する差別については、大きく改善してきている」との表記を追加すべき。	府民意識調査では、例えば、住宅を選ぶ際の判断基準として被差別部落内に物件がある場合避けるかどうかの設問に対して、どちらかといえば避けるを含め68.6%と高い数値。こうした意識は、インターネット上の差別的投稿などの行為として表出する可能性があるため、今後も、忌避意識の解消に向けた取組を進める必要があります。
	部落差別(同和問題)	「差別されない人格的利益」に関連して、「これは、法の下での平等を定める憲法第14条第1項を基に『人は誰しも差別を受けることなく、尊厳を保ちつつ、平穏な生活を送ることができる人格的な利益を有する』と示されたもの」との表記について、個人の尊厳を定めた憲法13条も根拠となっているので、忘れずに加えられるべき。	御指摘の箇所については、「これは、個人の尊厳を定める憲法第13条や法の下での平等を定める憲法第14条第1項をもとに『人は誰しも差別を受けることなく、尊厳を保ちつつ、平穏な生活を送ることができる人格的な利益を有する』と示されたものです」に修正(加筆)します。
	部落差別(同和問題)	地域活性化支援事業は、広く地域内外住民に活用され活性化されているとはいいがたく、その目的を達成できていないため、廃止するべき。 また必要性があるなら「人権課題の解決」という目的ではなく、純粋に地域活性化事業として、予算要求も「隣保館」の枠組みではなく、他の事業として実施するべき。	地域交流活性化支援事業は、住民の交流促進や地域住民の自主的な力の活用による地域活性化の取組を通じて、人と人との絆を深め、人権が真に尊重される地域コミュニティの形成を図ることを目的として実施しています。 高齢者や子育て世帯、地域等の総合的な生活相談、デイサービスや給食サービス、児童館や子ども食堂等と連携した文化・スポーツ教室など、地域の絆作りや、事業参加を通じた住民間の交流促進に大きく寄与していることから、引き続き実施していきたいと考えています。

章	項目	御意見の要旨	回 答
	部落差別 (同和問題)	「現行制度の的確な運用と隣保館の活用による取組の推進」で、「各地域のニーズ」とあるが、潜在的ニーズの掘り起こしが必要。また、差別は目に見えなくなっており、把握のための実態調査の必要性も加えられたい。	御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
	子ども	「取組の方向」で、子どもの権利擁護についての取組みも盛り込むべきだ。	子どもの権利擁護については、計画に記載の、虐待や性暴力、ヤングケアラーの問題をはじめ、養育、教育、保健、医療、福祉等すべての分野に及ぶものであり、市町村や関係機関とも連携し取組を推進します。
	障害のある人	「障害者雇用」で、障害者就労に関しては企業内での実習を行うことで、障がい当事者との関りが大きな学び・啓発となる。実習先の確保も推進されたい。	御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
	外国人	言葉の壁による孤立を防ぐための交流の場は大切だが、ただ場をつくるだけでは不十分。外国人も日本人も安心して参加し、心から交流したいと思える雰囲気づくりこそ重要。そのため、「交流の場を設ける前に、外国人住民についての情報を地域の新聞などに紹介するページを作ること」や「子供との触れ合いの機会を増やす」ような施策が必要と考える。	御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
	外国人	韓国・朝鮮ルーツの人々が安心して交流できる場や、中国ルーツの人々が孤立せず、つながれる場が必要。まず、違いと多様性を受け入れる姿勢を目に見える形で行政が示すことで、外国人も『守られている』と感じる事ができる第一段階がある。その上で、国際交流を進めて、外国人も日本人もみんなが『包み込まれている』と感じる、第二段階に進むことができるのではないかと。	御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
	外国人	「外国人」では、在留資格がなく就労できない外国人に対し、人権の視点から支援が必要	法令等に基づき、必要な支援を行ってまいります。
	外国人	「外国人」では、実際にヘイトスピーチや外国人差別に起因する犯罪も起きている。加害者を断罪し、切り離してしまうのではなく、加害者を重点的な啓発対象ととらえ直し、対策の開発を計画に組み込まれたい。 ※その他同様の意見が1件	人権侵害が発生した場合は、被害の回復だけでなく、加害者への啓発も重要と認識し、差別事象への対応マニュアルを作成し、全庁で共有・運用を図るなど、効果的な啓発を実施しています。市町村等と実際に発生した場合を想定した研修や意見交換など、引き続き必要な対応に取り組みます。
第3章	外国人	「ウトロ地区」における歴史的背景と、近年発生した差別的動機に基づく放火事件（ヘイトクライム）の教訓を、府内全域の教育・啓発活動に反映させるべき	ヘイトスピーチを解消するため、実際に発生した事件について認識を深めることは重要であると考えています。実際に発生した事件の紹介も盛り込んだ、ヘイトスピーチに関する啓発冊子の作成など、様々な方法による教育・啓発活動に取り組みます。
	外国人	意識醸成だけでは差別は解消されず、差別禁止や罰則等を盛り込むべき ※その他同様の意見が4件	昨年制定の「京都府人権尊重の共生社会づくり条例」に基づき、府民一人ひとりの尊厳と人権の重要性についての認識をより深く社会に浸透させ、差別のない、人権尊重の共生社会づくりを推進します。 その上で、ヘイトスピーチは断じて許されないとの認識の下、メッセージの発信や、実際に発生する人権侵害については、看過することなく、法務局や事業者へのインターネット上の問題投稿の削除要請や、公の施設でヘイトスピーチを防止するためのガイドラインの運用など、人権侵害の解消に向けて実効性のある施策に取り組みます。
	外国人	・インターネット上のヘイトスピーチに対して、各市町村との連携・協同でどの程度の規模での調査を行ったかなど、詳細なデータが不足している。 ・「問題のある投稿については国やプラットフォーム事業者に対する削除要請を行う」とあるが、これは事後の対応であり、インターネット上のヘイトスピーチに対する事前の対策が見受けられません。 ・「ヘイトスピーチを行ったアカウントの登録者への説明責任を求める」ようにしていくことも一つである。	・令和6年度「京都府人権教育・啓発推進計画に関する府民調査」を実施し、この結果( <a href="https://www.pref.kyoto.jp/jinken/plan/2024chosa.html">https://www.pref.kyoto.jp/jinken/plan/2024chosa.html</a> 参照)を参考に計画策定を進めています。 ・また、ヘイトスピーチは許されないとのメッセージを発信するとともに、府内各地域で啓発冊子等を活用した講演や研修、SNSを活用した啓発など、人権教育・啓発を積極的に推進します。 ・さらに、令和7年4月に施行された「情報流通プラットフォーム対処法」に基づき策定された国のガイドラインに加え、プラットフォーム事業者の自主的な監視の支援や削除の義務付けなどの、より実効性の高い法的措置について、国に要請しています。
	性的マイノリティの人々	今求められるのは、全ての府立学校で、一人用のトイレや更衣室を増設して、誰もが安心して過ごせる環境を示すことである。これにより当事者は守られていると感じ、全ての生徒が人権保障の姿勢を理解できる。そのため予算措置を計画に盛り込んでほしい。	御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
	性的マイノリティの人々	性別の取扱いの変更について、憲法が保障する個人の尊厳と、本人の意思に反する身体的侵襲からの自由を認められた最新の司法判断も記載すべき	御指摘の箇所については、「(2008年(平成20年)に改正法が成立し、要件が緩和。さらに、2023年(令和5年)10月の最高裁判所大法廷は、性同一性障害特例法第3条第1項第4号(生殖不能要件)が憲法第13条に違反し無効であるとの決定を下しました)」に修正(加筆)します。

章	項目	御意見の要旨	回 答
第3章	刑を終えて出所した人々等	出所者だけでなく、犯罪加害者の家族の人権保護も重要。特に加害者の子どもや年少の兄弟は大きな負担を抱え、自死のリスクが高いと聞く。	御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
	識字問題	ニューカマーの外国人にも識字課題があり、この点を項目として追加すべきである。	御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
第4章	教職員・社会教育関係職員	学校において教職員研修を進めるための予算措置を計画に盛り込んでいただきたい。人権課題が多様化する中、学校が主体的に必要な研修を計画・実施するには予算措置が不可欠	御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
	公務員	ハラスメント対策は企業だけでなく、首長・議会・市町村にも広げるべき。個別の人権課題も同様に、意思決定に関わる役職への人権啓発が重要であり、トップ研修を施策に盛り込むべき	公務員は、一人ひとりが確かな人権感覚を身に付け、常に人権尊重の視点に立って職務を遂行することが必要です。御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
	公務員	障害のある人への合理的配慮の提供については、行政職員への理念の再周知が必要	御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
第5章	相談体制の整備	日常的に相談できたり、実効性のある相談体制の整備が必要	相談機関のネットワークを強化するとともに、相談手法や時間・場所の工夫、相談環境の配慮等、相談体制の整備を進めます。
第6章	京都府における推進体制	計画の推進に関しては、京都府の部局横断的な連携は必要不可欠であり、確固たる連携による推進体制を構築されたい。	計画の実施にあたっては、関係する所管部局と十分な連携を図りながら、取組を進めます。
	京都府における推進体制	差別を受ける当事者の声を継続的に聴取する仕組みが必要 ※その他同様の意見が1件	NPOとの連携や当事者との意見交換などを進め、当事者の意見を踏まえた施策の充実を図ります。
	国、市町村、民間団体等との連携・協働	団体の活動内容等によっては連携に適さない場合もあるため、民間団体との連携・協働にあたり、被支援者の権利を守る観点から行政による団体の適格性の確認が必要	御意見については、今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。
	国、市町村、民間団体等との連携・協働	「オール京都」とは何かが明確でないまま使われており、現状のパブリックコメントだけで“全体の声”とされることには疑問。特に声を上げにくいマイノリティの意見をどう拾うのかを示さないまま、使うべきではない。本当の意味での「オール京都」が実現されることを望む。	人権教育・啓発を総合的・効果的に推進するためには、人権尊重の共生社会づくり施策を通じて、現状を把握し、実際の人権侵害等の発生状況を踏まえることが必要であるとともに、国、市町村をはじめ、公的団体、企業、NPO法人等の民間団体等との連携が不可欠です。それぞれの立場や実情等に応じた自主的、積極的な取組の展開を期待しつつ、行政と各実施主体とが互いにパートナーとして協働する関係の構築を目指し、オール京都体制で人権尊重の共生社会づくりを推進します。
	計画に基づく施策の点検・評価	施策評価の結果だけでなく、評価過程である懇話会等の資料・議事録などを公開することを計画に明記してはどうか。	懇話会については、京都府の附属機関の規定に順じて、資料及び議事録を公開しています。引き続き、施策への意見反映のため必要な情報を公開します。
	計画に基づく施策の点検・評価	個別事業ごとに自治体・部局が事務事業評価を行い、その内容を公開すべきである。施策全体だけでなく、事業の成果や費用対効果を明示すべき	事業につきましては、予算決算資料をはじめ、議会及び監査に係る資料について公開しています。引き続き、法令等に基づき、府民の意見を反映した府政運営のため必要な事業関係の情報について公開します。
	その他	パブコメは貴重な市民参加の機会であるため、期間を要綱どおり1カ月確保すべき。	要綱に沿って、「1箇月程度」として実施したものです。

(最終案)

京都府人権尊重の共生社会づくり  
施策推進計画（仮称）

～人権が尊重され、誰もが自分らしく生きることのできる社会をめざして～

2026年(令和8年)3月

京 都 府



# 目 次

<b>第1章 はじめに</b> . . . . .	1
1 人権をめぐる現状 . . . . .	1
(1) 国際化 . . . . .	1
(2) 情報化 . . . . .	1
(3) 少子高齢化 . . . . .	2
(4) 人権意識の変化 . . . . .	2
2 国際的な人権尊重の流れ . . . . .	3
3 国内の動向 . . . . .	4
4 京都府の人権教育・啓発に係る取組状況 . . . . .	6
<b>第2章 計画の基本的な考え方</b> . . . . .	8
1 計画策定の趣旨 . . . . .	8
2 計画の目標及び性格等 . . . . .	9
(1) 計画の目標 . . . . .	9
(2) 計画の性格 . . . . .	10
(3) 計画期間 . . . . .	10
(4) 本計画で用いる「人権尊重の共生社会づくり施策」について . . . . .	10
3 人権尊重の共生社会づくり施策の推進に関する基本方針 . . . . .	10
<b>第3章 人権問題の現状等と取組の方向</b> . . . . .	12
<課題横断的な人権問題に対する取組（社会情勢の変化等への対応）> . . . . .	13
○ インターネット社会における人権の尊重 . . . . .	13
○ 感染症発生時における人権の尊重 . . . . .	15
○ 個人情報保護 . . . . .	17
○ 安心して働ける職場環境の推進 . . . . .	18
○ 自殺対策の推進 . . . . .	20
○ 災害時における人権の尊重 . . . . .	21
<個別の人権問題に対する取組（お互いに認め合い尊重し合う取組）> . . . . .	23
○ 部落差別（同和問題） . . . . .	23
○ 女性 . . . . .	25
○ こども . . . . .	28
○ 高齢者 . . . . .	31
○ 障害のある人 . . . . .	33
○ 外国人 . . . . .	36
○ ハンセン病・エイズ（AIDS、後天性免疫不全症候群）・HIV感染症・難病患者等 . . . . .	38
○ 犯罪被害者等 . . . . .	40
○ ホームレス . . . . .	42
○ 性的マイノリティの人々 . . . . .	42
○ 刑を終えて出所した人々等 . . . . .	44
○ 北朝鮮当局による拉致問題等 . . . . .	44
○ 様々な人権問題（アイヌの人々、婚外子、識字問題等） . . . . .	45

<b>第4章 人権教育・啓発の推進</b>	46
1 「全ての人が人権の享有主体である」との認識を深める人権教育・啓発の推進	46
＜あらゆる場・機会を通じた人権教育・啓発の推進＞	47
(1) 保育所・幼稚園・認定こども園	47
(2) 学校	47
(3) 地域社会	50
(4) 家庭	51
(5) 企業・職場	52
＜人権に特に関係する職務従事者に対する研修等の推進＞	54
(1) 教職員・社会教育関係職員	54
(2) 医療関係者	56
(3) 保健福祉関係者	56
(4) 消防職員	57
(5) 警察職員	57
(6) 公務員	58
(7) メディア関係者	58
2 効果的な手法による人権教育・啓発の推進	59
(1) 指導者の養成	59
(2) 人権教育・啓発資料等の整備	59
(3) つながり支え合うための効果的なしくみづくり	60
(4) 調査・研究成果の活用	60
<b>第5章 相談体制の整備</b>	61
1 様々な相談窓口とその相互連携	61
(1) 相談体制の現状	61
(2) 相談機関相互の連携・充実	61
2 相談窓口の周知及び工夫	62
<b>第6章 計画の推進</b>	63
1 計画の推進体制	63
(1) 京都府における推進体制	63
(2) 国、市町村、民間団体等との連携・協働	63
2 計画に基づく施策の点検・評価	64

# 第1章 はじめに

## 1 人権をめぐる現状

日本国憲法は、第11条で「国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。」としています。また、第12条では、「この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によつて、これを保持しなければならない。又、国民は、これを濫用してはならないのであつて、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負ふ。」と定めています。

すべての国民に基本的人権の享有を保障するこの日本国憲法の下で、人権に関する諸制度の整備や人権に関する諸条約への加入など、これまで人権に関する各般の施策が講じられてきました。

しかしながら、今日においても、生命・身体の安全にかかわる事象や、人種、民族、国籍、信条、性別、社会的身分、門地等による不当な差別その他の人権侵害がなお存在しています。また、社会や経済を取り巻く情勢は、国際化、情報化、少子高齢化などがますます進み、人々の人権意識の変化等も反映して、新たな問題も顕在化するなど、人権問題は多様化・複雑化してきています。

### (1) 国際化

2024年（令和6年）末の京都府の外国人住民数は82,584人と過去最高となったほか、特定技能制度の拡充や育成就労制度の導入などにより、今後も多様な形で外国人住民の更なる増加が見込まれます。京都府では、外国人が地域の担い手・働き手として参画し、様々な国籍や文化を持った府民が相互に理解を深め、互いを尊重し合いながら暮らす多文化共生社会の実現に向けた取組を進めているところです。

また、近年、外国人観光客の増加に伴い、新たな交流や価値観が生み出され、地域経済社会の活性化につながる一方、一部地域への観光集中や一部の観光客のマナーの問題なども生じています。

さらに、文化的背景の相違や相互理解が不足していることによる外国人に対する偏見や差別が存在しており、全ての人がお互いに個人の尊厳と人権を尊重し、つながり、支え合うことができる人権尊重の共生社会づくりを進めていくことが求められています。

### (2) 情報化

情報通信技術（ICT）の急速な進展と幅広い層への普及によって、人々のコミュニケーション手段の主流は、電話からメール・SNSへと移り変わってきました。SNSの普及に

よって、人々が広く社会へ情報発信する手段を手にしたことで、これまでにない交流が生まれ、私たちの生活は便利で効率的なものになりましたが、その反面、誰かを傷つけたりトラブルに巻き込まれたりするケースも急増しています。

さらに、インターネット上で人権侵害が行われると、情報が瞬く間に拡散され、削除が極めて困難になるといった特徴から、インターネット上の人権侵害に関する対策が求められている状況にあります。

そのため、インターネット上の人権侵害に関し、侮辱罪の法定刑を引き上げる刑法改正（2022年（令和4年）7月）が行われたほか、大規模プラットフォーム事業者に対して、対応の迅速化や運用状況の透明化を義務付ける「特定電気通信による情報の流通によって発生する権利侵害等への対処に関する法律（情報流通プラットフォーム対処法）」が施行（2025年（令和7年）4月）されました。

インターネット上の人権侵害は、加害者が匿名であることが多い上、必ずしも被害者への恨みなどの私的感情を背景として行われるものに限られず、社会的に非難され得る行為に及んだ人物に対して、自己の正義感に基づいて行った言論が誹謗中傷に発展しているケースや、閲覧数を増加させて広告収入を得ることを目的とするケースなど、その動機には様々なものが存在するという特質を有しています。このことを踏まえ、今後は、加害者にならないための「責任ある情報発信」という観点からの教育・啓発に重点を置く必要があります。

### **(3) 少子高齢化**

京都府における2022年（令和4年）の男性の平均寿命は81.5年、女性の平均寿命は87.4年、合計特殊出生率は1.18であり少子高齢化が進み、超高齢化社会を迎えています。

身体的・経済的虐待等の人権侵害の被害から高齢者を守る取組は継続していくことが必要ですが、さらに年齢にかかわらず希望に応じて働くことができる環境の整備、学習や社会参加の促進など、高齢者が年齢にかかわらず生き生きとした人生を送ることができるよう支援することが重要です。全ての府民が、地域の中で「守られている」「包み込まれている」等といった社会からの温かさを感じられるよう取組を推進する必要があります。

### **(4) 人権意識の変化**

2024年（令和6年）11月に実施した「京都府人権教育・啓発推進計画に関する府民調査」では、「府民一人ひとりの人権意識は、10年前と比べて高くなっている」と感じる人の割合が前回調査（2020年（令和2年））から大幅に増加しました。一方、「京都府は、人権が尊重された豊かな社会となっている」と感じる人の割合は、新型コロナウイルス感染拡大期に実施した前回調査（2020年（令和2年））から増加したものの、コロナ禍以前の水準には戻っていません。

この結果は、府民一人ひとりの人権意識の高まりとともに、これまであまり問題にされていなかった人権について問題意識を持つようになったことが影響しているとも考えられることから、人権意識の変化に伴う人権問題の状況にも留意しながら取組を進めていく必要があります。

## 2 国際的な人権尊重の流れ

国際連合では、1948年(昭和23年)12月10日、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である」とする「世界人権宣言」が採択されました。

その後、国連では、世界人権宣言を具体化するため、「国際人権規約」や「児童の権利に関する条約(子どもの権利条約)」、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女性差別撤廃条約)」、「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約(人種差別撤廃条約)」など、人権に関する数多くの国際条約が採択されてきました。

1994年(平成6年)に人権問題を総合的に調整する国連人権高等弁務官が設置され、2006年(平成18年)には、国連における「人権の主流化」(あらゆる活動の中で、人権を最優先の考慮事項とする考え方)の流れの中で、新たに国連人権理事会が設置され、各国の人権状況の審査を行うなど、人権と平和が尊重される社会の実現に向けた活動が展開されてきました。

人権教育の推進については、人権に対する世界的な規模での理解を深め、あらゆる国において人権という普遍的な文化を構築することが重要であるという国際的な共通認識のもと、1994年(平成6年)の国連総会で決議された「人権教育のための国連10年」(1995年(平成7年)～2004年(平成16年))に基づき、人権教育推進の方向がつけられ、各国において国内行動計画の策定や人権センターの設立など、様々な取組が推進されてきました。

このように、21世紀を「人権の世紀」とするための取組が継続的に推進されてきましたが、現在においても、なお世界の各地で人種や民族、宗教などの違い、あるいは政治的対立や経済的利害によって戦争や迫害、差別などが生じ、人権を侵害され、生命の危険にさらされている人々もいるという現状があります。

国連では、2006年(平成18年)に、「障害者の権利に関する条約(障害者権利条約)」が採択されたほか、「人権教育のための国連10年」終了後も引き続き人権教育を積極的に推進することを目的に、「人権教育のための世界計画」が採択され、初等中等教育における人権教育に焦点を当てた第1フェーズ行動計画(2005年(平成17年)～2009年(平成21年))、高等教育における人権教育及びあらゆるレベルの教員、公務員等の人権教育プログラムに焦点を当てた第2フェーズ行動計画(2010年(平成22年)～2014年(平成26年))に基づく取組が推進されてきました。さらに、2015年(平成27年)からは、ジャーナリスト

やメディア関係者に焦点をあてた第3フェーズ行動計画(2015年(平成27年)~2019年(平成31年))の取組、2020年(令和2年)からは、重点対象を「若者」として、特に平等、人権と被差別、包摂的で平和な社会のための包摂と多様性の尊重に力点を置くこととした第4フェーズ行動計画(2020年(令和2年)~2024年(令和6年))が進められてきました。

国連決議はさらに、第4フェーズ行動計画を「持続可能な開発目標」(SDGs)の目標4.7「2030年(令和12年)までに、持続可能な開発のための教育及び持続可能なライフスタイル、人権、男女の平等、平和及び非暴力的文化の推進、グローバル・シチズンシップ、文化的多様性と文化の持続可能な開発への貢献を理解する教育を通して、すべての学習者が、持続可能な開発を促進するために必要な知識及び技能を習得できるようにする」と連携させることを盛り込んでいます。現在は、こどもと若者に焦点を当てた第5フェーズ(2025年(令和7年)~2029年(令和11年))が展開されています。

加えて、2011年(平成23年)には国連人権理事会で企業活動と人権の領域における国家及び企業の義務や役割について述べた「ビジネスと人権に関する指導原則」が承認され、指導原則として、「①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセス」が規定されています。この指導原則は、すべての国家とすべての企業に適用されることを考慮され、その規模、業種、拠点、所有形態及び組織構成にかかわらず、多国籍企業及びその他の企業を含むとされて、社会的に弱い立場におかれ、排除されるリスクが高い集団や民族に属する個人の権利とニーズ、その人たちが直面する課題に特に注意を払うとともに、性別による差別が無いように実施することを求めています。

また、人権諸条約の審査において、差別を受けやすい特定の属性が存在していることを前提に、複数の属性が重複することに起因して、複合的又は加重的な形態の差別を受けるといったいわゆる「複合差別」の問題が指摘されています。

このような国際的な動向を踏まえ、様々な属性の人々についての正しい理解を広め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりに資する人権教育・啓発が求められています。

### 3 国内の動向

我が国においては、今日まで、日本国憲法や教育基本法に基づき、民主的で文化的な国家の建設及び世界平和と人類の福祉の実現に向けて、人権意識の高揚を図る取組が推進されてきました。

また、国際社会の一員として、国際人権規約をはじめとした人権諸条約を締結するとともに、国連が提唱する「国際婦人年」、「国際児童年」、「国際障害者年」、「国際識字年」など多くの国際年を定め、その趣旨に基づいて国内法が整備され、基本的人権の尊重と人権意識の高揚を図る施策が推進されてきました。

2020年(令和2年)には、近年の企業活動における人権の尊重への国際的な要請の高まりから、企業活動における人権尊重の促進を図ることを目的として『「ビジネスと人権」

に関する行動計画」が策定されました。さらに、経済協力開発機構（OECD）による「多国籍企業行動指針」の2011年（平成23年）改訂、国際労働機関（ILO）による「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」の2017年（平成29年）改定に際して、企業における人権尊重の責任が盛り込まれたことも踏まえ、これらの国際スタンダードを踏まえた企業による人権尊重の取組をさらに促進すべく、2022年（令和4年）9月、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が策定されました。

個別の人権問題に目を向けると、我が国固有の人権問題である部落差別(同和問題)については、1965年(昭和40年)の同和対策審議会の答申に基づいて、その解決に向け、1969年(昭和44年)の「同和対策事業特別措置法」施行以来、3つの特別法に基づき、2002年(平成14年)3月までの33年間にわたって、特別法による対策事業が実施されてきました。

また、女性、障害のある人、外国人等の様々な人権問題についても、男女共同参画社会、ノーマライゼーションあるいは共生社会の実現などの理念のもとに、その改善に向けた様々な施策が実施されてきています。

しかしながら、我が国の人権に関する現状については、国連の自由権規約委員会をはじめとした関係機関から、部落差別(同和問題)や女性、外国人等様々な人権問題が存在すると指摘されているところです。

こうした中で、1995年(平成7年)12月に「人権教育のための国連10年」の取組を推進するため、内閣総理大臣を本部長とする「人権教育のための国連10年推進本部」が設置され、1997年(平成9年)7月には、国内行動計画が策定されました。

また、1996年(平成8年)12月に、「人権の擁護に関する施策を推進するための法律(人権擁護施策推進法)」が制定され、「人権尊重の理念を深めるための教育・啓発」及び「人権侵害の被害者救済に関する施策の推進」を国の責務として位置付け、同法に基づき設置された人権擁護推進審議会において、1999年(平成11年)7月に「人権教育・啓発の基本的事項」について、2001年(平成13年)5月に「人権が侵害された場合における救済制度の在り方」について、それぞれ答申が出されました。

このうち、人権教育・啓発に関する施策については、2000年(平成12年)12月に「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律(人権教育・啓発推進法)」が制定・施行されました。同法においては、国の責務とともに、第5条で「地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。」と規定されています。

その後、同法に基づき2002年(平成14年)3月に策定された「人権教育・啓発に関する基本計画」により、様々な人権問題について、人権教育・啓発に関する施策の総合的かつ計画的な推進が図られてきています。

その後も、子ども、高齢者、障害のある人に対する虐待防止のための法律や、「いじめ

防止対策推進法」、「子どもの貧困対策の推進に関する法律(子どもの貧困対策法)」などが整備され、2024年(令和6年)9月には法律名が「こどもの貧困の解消に向けた対策の推進に関する法律」に改められました。

さらに、2016年(平成28年)4月には、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)」、6月に「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律(ヘイトスピーチ解消法)」、12月に「部落差別の解消の推進に関する法律(部落差別解消法)」のいわゆる人権三法が施行されています。さらに、2023年(令和5年)6月には、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律(LGBT理解増進法)」が施行されるなど、様々な人権問題にかかわる新しい制度や枠組みの整備が進んできています。

しかしながら、2020年(令和2年)に発生した新型コロナウイルス感染症に関連して、感染者や医療従事者等に対する誤解や偏見に基づく差別・誹謗中傷が見られるなど、新たな人権問題が顕在化するほか、様々な人権問題に関連して、インターネットを介して人権侵害が行われるなど、誰もが加害者にも被害者にもなり得る状況が生じており、社会・経済状況の変化等に対応した人権教育・啓発に関する施策の総合的かつ計画的な推進が求められています。

こうした動向を踏まえ、各人権問題の解決に向け、施策の更なる推進を図るため、2025年(令和7年)6月には新たな基本計画「人権教育・啓発に関する基本計画(第二次)」が策定され、人権教育・啓発の取組が進められています。

#### 4 京都府の人権教育・啓発に係る取組状況

京都府では、こうした国内外の人権をめぐる状況等を踏まえ、人権教育・啓発に関する施策を総合的かつ計画的に進めるための基本的指針として、1999年(平成11年)3月に「人権教育のための国連10年京都府行動計画」を、2005年(平成17年)1月に、人権教育・啓発推進法に基づき「新京都府人権教育・啓発推進計画」を、2016年(平成28年)1月に「京都府人権教育・啓発推進計画(第2次)」を、そして新型コロナウイルス感染症の感染拡大も踏まえ、2021年(令和3年)3月に「京都府人権教育・啓発推進計画(第2次:改定版)」を策定し、知事を本部長とする推進本部のもと、関係部局が緊密な連携を図りながら、様々な施策に取り組んできました。

毎年度の人権教育・啓発に関しては当該年度の重点取組を定めた実施方針・実施計画を策定するとともに、実施状況を取りまとめ、外部の有識者で構成する「京都府人権教育・啓発施策推進懇話会」において評価を得ること等により、施策の点検と計画のフォローアップを行ってきました。

こうした取組により、京都府の人権教育・啓発に関する施策を総合的かつ計画的に推進してきたところです。特に、教職員・社会教育関係職員、公務員等の「人権に特に関係す

る職務従事者」に対する研修等を計画的に実施してきました。

また、府内の全市町村においても計画や指針が策定され、人権教育・啓発が施策体系の中にしっかりと位置付けられるようになるなど、内容、対象、実施主体の各面で広がりを見せています。

さらに、世界人権宣言採択の周年事業として、75周年に当たる2023年(令和5年)12月に、人権尊重の理念をあらためて府民に幅広く訴えかけることを目的として、京都府、京都市、京都地方法務局、京都人権啓発推進会議及び(公財)世界人権問題研究センターの五者による「世界人権宣言75周年京都アピール」を発表しました。

2016年(平成28年)に「障害者差別解消法」、「ヘイトスピーチ解消法」、「部落差別解消法」のいわゆる人権三法が相次いで施行され、2023年(令和5年)に「LGBT理解増進法」が施行されました。いずれも国民はもとより、国や地方公共団体が取り組むべき責務を明らかにしており、これらの人権問題の解決に向けた取組を一層進めることが求められています。世界は今なお、地域紛争や自然災害、難民問題や貧困など、平和と人権が脅かされる事態に直面しています。

そのため、このアピールでは、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ尊厳と権利とについて平等である」と宣言した、世界人権宣言の理念とその意義を今一度確認し、一人ひとりの尊厳と人権が尊重され、誰もが自分らしく生きることのできる社会の実現を目指して、共に考え、そして力強く行動していくことを呼びかけました。

一方、新型コロナウイルスの感染者等に対する差別や、インターネット上の人権侵害が発生するなど、誰もが加害者にも被害者にもなり得る状況も生じています。

こうした問題を解決するためには、府民一人ひとりが基本的人権の享有主体であることについて理解を深め、自己の人権と同様に他人の人権も尊重すべきとの意識を、社会の隅々にまで一層浸透させていくことが重要であるため、2025年(令和7年)4月に「京都府人権尊重の共生社会づくり条例」を施行しました。

また、2024年(令和6年)に実施した「京都府人権教育・啓発推進計画に関する府民調査」によると、2020年(令和2年)調査と比較して、「府民一人ひとりの人権意識は10年前と比べて高くなっている」と感じる人の割合や「最近5年間に人権啓発に関する研修会に参加した経験のある人」の割合が増加するなど、府民の中に、人権教育・啓発に係る取組の成果が浸透してきていることがうかがえます。一方で、人権関連法や人権相談窓口の認知度においては、前回調査からの変化がほとんどみられない結果となっています。

今後も引き続き、府民の人権意識の高揚や新たな人権問題などを踏まえ、人権尊重の共生社会づくり施策の取組を推進していきます。

## 第2章 計画の基本的な考え方

### 1 計画策定の趣旨

人権とは、人間の尊厳に基づく固有の権利として、すべての人が生まれながらに持っているもので、人間らしく生きていくために必要な、誰からも侵されることのない基本的権利とされています。従って、人権を尊重するということは、自身が権利の享有主体であるのと同時に他者も権利を有しており、各自が追求する「幸福」の内容が、それぞれ個人によって異なるものであるということを理解し、それらを「違い」として尊重するということです。

京都府では、2022年(令和4年)12月に改定した府政運営の指針である「京都府総合計画」において、2040年に実現したい京都府の将来像の一つとして、「誰もが生き生きと暮らし、幸せを実感できる、『人と地域の絆を大切にする共生の京都府』」を掲げ、「一人ひとりの尊厳と人権が尊重され、男性も女性も、こどもも高齢者も障害者も、外国人も、全ての人が地域で『守られている』『包み込まれている』と感じ、誰もが持つ能力を発揮し、生涯現役で活躍することのできる共生の社会づくり」の実現に向けた様々な取組を推進しています。

また、人権に特化した計画では、2005年(平成17年)1月に、「人権教育のための国連10年京都府行動計画」(1999年(平成11年)3月策定)を継承・発展させた「新京都府人権教育・啓発推進計画」を、その後の社会経済情勢の変化を踏まえ、2016年(平成28年)1月に「京都府人権教育・啓発推進計画(第2次)」を策定し、人権教育・啓発に関する施策を、総合的かつ計画的に進めてきました。

さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大により、憶測に基づくデマや誤った情報の拡散、感染が確認された機関や団体、個人への誹謗中傷、インターネット上での心ない書き込みなど、様々な事象が社会問題化しており、こうした「コロナ差別」に対応するため、計画の見直しを行い、2021年(令和3年)3月に「京都府人権教育・啓発推進計画(第2次：改定版)」を策定し取組を進めてきました。

しかしながら、現状をみるに、人権問題の生起がやむことはなく、人種、民族、国籍、信条、性別、社会的身分、門地等による不当な差別その他の人権侵害が存在しているといわざるを得ず、特に、近年の急速な情報通信技術(ICT)の進展に伴うインターネット上の人権侵害については、その匿名性や情報発信の容易さ等の特性から、誰もが加害者にも被害者にもなり得る状況が生じており、被害者の救済を図る施策の一層の推進が強く求められる実情にあります。そのため、府民一人ひとりの尊厳と人権の重要性を認識するとともに、それぞれの個性の違いを認め合い、つながり、支え合うことができる人権尊重の共生社会づくりにたゆまぬ努力を続けることを決意し、2025年(令和7年)4月に「京都府

人権尊重の共生社会づくり条例」を施行しました。

そして、この「京都府人権尊重の共生社会づくり条例」に基づき、人権尊重の共生社会づくり施策を総合的かつ計画的に実施していくため、基本的な考え方や人権尊重の共生社会づくり施策の目標等を定めた推進計画を策定することとしました。

## 2 計画の目標及び性格等

### (1) 計画の目標

「京都府総合計画」において2040年に実現したい京都府の将来像として掲げた、誰もが生き生きと暮らし、幸せを実感できる、「人と地域の絆を大切にする共生の京都府」の実現に向けて、人権尊重の共生社会づくり施策を推進することにより、人権という普遍的文化を京都府において構築すること

「人権という普遍的文化を構築すること」とは、人権尊重を日常生活の習慣として身に付け、実践できるという意識が、社会全体及び日常生活の隅々にまで浸透した人権感覚の豊かな地域社会を創っていくことであると考えています。

この目標の実現に向けた人権尊重の共生社会づくりの基本的な考え方は、次のとおりです。

- 府民一人ひとりが、相互に人権の意義並びにその尊重及び共存の重要性について、理性及び感性の両面から理解を深め合うとともに、自己の権利の行使に伴う責任を自覚し、及び自己の人権と同様に他人の人権をも尊重するものであること。
- 府民一人ひとりが、それぞれの個性が認められる寛容な社会の一員として、つながり、支え合うものであること。
- 府民一人ひとりが、生涯にわたりあらゆる機会を通じて人権について学ぶことができるものであること。
- 情報化の進展等社会情勢の変化に的確に対応するものであること。
- 人権に関する相談に的確に対応するものであること。

## (2) 計画の性格

この計画は、人権教育・啓発推進法第5条に規定する地方公共団体の責務として、京都府が実施する人権教育・啓発の推進に関する基本方針を明らかにするとともに、京都府人権尊重の共生社会づくり条例第6条に規定する推進計画であり、人権尊重の共生社会づくり施策の方向性を示すものです。

## (3) 計画期間

この計画の計画期間は2026年(令和8年)4月から2036年(令和18年)3月までとします。なお、計画期間中の社会情勢の変化等により、必要に応じて推進計画の見直しを行うものとします。

## (4) 本計画で用いる「人権尊重の共生社会づくり施策」について

本計画において、「人権尊重の共生社会づくり」とは、府民一人ひとりが、人種、民族、国籍、信条、性別、社会的身分、門地等により不当に差別されることなく、かけがえのない個人として相互に人権を尊重し合いながら支え合う共生社会を形成することをいい、「人権尊重の共生社会づくり施策」とは、人権尊重の共生社会づくりのために行う人権教育及び人権啓発並びに相談体制の整備に関する施策をいいます。

「人権教育・啓発」は、本計画において、国連の定義と同様の意味として用います。(国連の「人権教育のための世界計画」の行動計画における人権教育の定義：人権という普遍的文化を構築するために行うあらゆる学習、教育、研修及び情報に関する取組)

一般的に「教育」、「啓発」といっても、使われる場面によって重なり合う部分があり、明確に区分されるものではありませんが、効果的な方策を各実施主体に提案する実践的な観点から、必要に応じ人権教育と人権啓発を使い分ける場合があります。

その場合、「人権教育」とは、人権尊重の精神の涵養(かんよう)を目的とする教育活動をいい、「人権啓発」とは、府民の間に人権尊重の理念を普及させ、及びそれに対する府民の理解を深めることを目的とする広報その他の啓発活動(人権教育を除く。)をいいます。

また、「相談体制の整備」とは、相談窓口を設置し周知するとともに、相談内容や状況に応じ適切に対応できるようにすることをいいます。

## 3 人権尊重の共生社会づくり施策の推進に関する基本方針

この推進計画における人権尊重の共生社会づくり施策は、これまで取り組んできた成果等を踏まえるとともに、全ての人々が権利の享有主体であるということを認識しつつ行動できるよう、次の基本方針に基づいて推進します。

### ① 一人ひとりを大切にし、その可能性を伸ばす人権教育・啓発

誰もが自分らしく生きていくことができるための態度や技能を身に付けることができるとともに、一人ひとりが社会に参画し、自己決定や自己実現を尊重できる環境を整え、将来を切り開いていく力をのばすための取組を推進します。

### ② 共生社会の実現に向けた人権教育・啓発

一人ひとりの人権を守るためには、人と人がつながり支え合うことが大切であり、お互いの個性や価値観の違いを認め合う相互理解と寛容のもとで、生き生きと生活できる地域となるような共生社会の実現を目指す取組を推進します。

また、今日の社会においては、人々を取り巻くあらゆる環境と共生していくことができなければ、人権の尊重もあり得ないことから、そうした広がりを持った視点から人権をとらえるとともに、日常の中にある無意識の思い込みや、何気ない普段の言葉や態度に含まれる課題を意識できるよう取組を推進します。

### ③ 生涯学習としての人権教育・啓発

人権教育・啓発とは、人の生涯にわたる学習活動であり、また、そのための学習環境や学習機会等を整えることでもあります。府民が、それぞれの状況に応じて、人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得することができるよう、多様な機会の提供、効果的な手法を取り入れることなどにより、生涯のあらゆる場・機会を通じて人権について学ぶことができるよう取組を推進します。

### ④ 自分のこととして考える人権教育・啓発

人権教育・啓発を推進していくためには、人権が府民一人ひとりの生活と深く関わり、自分自身の課題としてとらえるべきものであるという認識を深め、地域、職場等で身近な人権問題の解決に向けて実践できる態度や技能を身に付けることができるよう取組を推進します。

そのためには、府民が主体的・能動的に参加できるような啓発や、身近で具体的な事例を、人権尊重の視点から考えることなども重要です。

### ⑤ 多様化、複雑化する人権問題に対応する相談体制の整備

相談技能や資質の向上はもとより、相談機関同士の相互交流及び情報交換、問題への気づきや解決に向けたネットワーク強化を図るなどを通じて、人権侵害の未然防止、生きづらさの解消や被害の救済・回復を図ることができるよう取組を推進します。

### 第3章 人権問題の現状等と取組の方向

人権は「人間の尊厳」に基づく固有の権利であって、いかなる関係においても尊重されるべきものです。

しかし、現実には、公権力と住民の間のみならず、住民相互の間でも侵害される場合があります。具体的には、人種、民族、国籍、信条、性別、社会的身分、門地等による不当な差別、いじめや虐待、プライバシーの侵害などの問題があります。我が国においては、基本的人権の尊重を基本原理とする日本国憲法のもと、人権尊重に関する施策が幅広く推進されてきましたが、今なお本章で取り上げるような人権問題が存在しています。

国の「人権教育・啓発に係る基本計画（第二次）」においても、「国際化、情報化、少子高齢化はますます進み、それによって各人権課題における問題状況が複雑化するなど変化したほか、社会における人権意識の高まりとともに新たに生起又は顕在化した人権問題も存在している」とされています。

人権教育・啓発は、府民一人ひとりが人権尊重の理念に関する理解を深めることによって、自分の人権とともに他人の人権を守るという意識を身に付け、誰もが、差別・排除の対象とされることなく社会参加していくという視点と、自分自身の権利を学び、権利の実現を要求する力を高めていくという視点が重要です。全ての人が自らの課題として、人権が尊重される社会の実現に向けて主体的に行動していけるようにするための条件整備ともいえます。

そのためには、社会に存在する様々な人権問題について、その実態、原因について正しく把握・理解するとともに、複合した要因により問題が重層化・複雑化している可能性があることを考慮して、あらゆる場・機会を通して解決に向けた展望をしっかりと持って総合的に取り組むことが必要です。

また、誰もが安心して暮らしやすい仕組みやまちづくりなどの取組により、ユニバーサルデザイン(誰もが使いやすい設計)の考え方を実現し、一人ひとりが自立でき、支え合える社会に向けた施策の一層の推進を図る必要があります。

子どもたちが心身ともに成長過程にある学校教育においては、あらゆる教育活動を通して、関係機関等と連携を図りながら、人権教育を推進しています。

今後も、一人ひとりを大切にされた教育を進めるとともに、法の下での平等、個人の尊重といった普遍的な視点からの学習と、部落差別(同和問題)や女性、子ども等の人権問題といった個別的な視点からの学習の両面から、発達の段階に応じて人権尊重についての理解と認識を深め、自他の人権を守る実践的な態度が培われるよう、人権教育を推進していく必要があります。

近年、特定の国籍等の外国人を排斥する趣旨の言動が公然と行われていることがヘイトスピーチであるとして取り上げられ、社会的な関心を集めており、こうした行為が外国

人のみならず、その他の集団に向けられることもあります。さらに、インターネット上でも、人権侵害や差別意識を助長させる書き込みが問題となっています。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大期には、感染者やその家族、治療に当たる医療関係者等に対する誹謗中傷を助長させる書き込み、活動自粛や営業自粛を過度に求める言動等が見られました。

こうした行為をしてしまう背景には、様々な要因がありますが、思い込みや偏見によって意図せず相手を傷つけてしまうこともあり、府民へ正確な情報に基づく冷静な行動と人権尊重の意識向上を促す必要があります。

そのため、様々な機会をとらえた情報発信、広報・啓発をはじめ、府民の人権啓発・研修等への参加機会の拡大や交流の取組を通じ、一人ひとりの尊厳と人権が尊重され、人権侵害がない、誰もが自分らしく生き、参画することができる社会の実現を目指します。

なお、本章においては、「インターネット社会における人権の尊重」、「感染症発生時における人権の尊重」などを、各人権問題に横断的な課題として位置付けて記載しています。

## <課題横断的な人権問題に対する取組（社会情勢の変化等への対応）>

### ○ インターネット社会における人権の尊重

#### 【現状と課題】

インターネットは、情報化の進展に伴って社会の隅々にまで普及し、スマートフォンの普及や SNS 等様々なサービスの拡大により、世界中の人とコミュニケーションをとることができるなど、ますます私たちの生活に密着したものとなり、生活の利便性向上にとって欠くことのできないツールとなっています。さらに、様々な機器を通じて、こどもから高齢者まで、誰でも時間や場所を問わず情報の発信・入手・拡散をすることが極めて容易となり、情報媒体として無限の可能性が広がっています。

一方で、インターネット上の人権侵害など、様々な問題も発生しています。違法・有害情報の流布により犯罪を誘発する場となったり、誹謗中傷、名誉毀損やプライバシーの侵害、差別を助長する表現の掲載、ネットいじめやこどもの性被害につながる危険性など、その匿名性や情報発信の容易さ等の特性から、誰もが加害者にも被害者にもなり得る状況が生じています。

近年では、インターネット上のヘイトスピーチとその拡散、被差別部落（同和地区）に関する識別情報の摘示などの事案も発生しているほか、AI の進化とともに、AI 技術を用いて生成された音声や画像、あるいは動画コンテンツを用いた偽・誤情報が多様な分野で存在し、とりわけ災害やパンデミック（感染症の世界的大流行）時における拡散や性的なディープフェイクなど、新たな問題も発生しています。

このように、インターネットを通じて私たちが目にする膨大な情報の中には、差別を助長する表現や他者を誹謗中傷する表現、また事実と異なる情報も含まれており、興味本位

に拡散したり、誤った感覚を追認し無自覚に差別意識が形成されたりする危険性があります。特に、インターネット利用が低年齢化している状況の中では、こどもを含め、全世代を対象としたインターネット利用に関する教育・啓発は重要な課題となっています。

国においては、2020年(令和2年)9月に「インターネット上の誹謗中傷への対応に関する政策パッケージ」がとりまとめられ、

- (1)ユーザに対する情報モラル及び ICT リテラシーの向上のための啓発活動
- (2)プラットフォーム事業者の取組支援と透明性・アカウントビリティ向上
- (3)発信者情報開示に関する取組
- (4)相談対応の充実に向けた連携と体制整備

を重要な取組の枠組みとして位置付け、これらの進捗状況等を把握し、インターネット上の誹謗中傷に対して各府省や産学民のステークホルダーと連携した早急な対応を行うこととしました。

さらに、2022年(令和4年)施行の「刑法等の一部を改正する法律」では、侮辱罪の法定刑が引き上げられ、2025年(令和7年)施行の「情報流通プラットフォーム対処法」では、大規模プラットフォーム事業者に対する対応の迅速化や運用状況の透明化が義務付けられるなど、法整備が進められ、対策の強化が図られています。

京都府においても、2013年度(平成25年度)に「京都府・市町村インターネットによる人権侵害対策研究会」を設置し、京都地方法務局や専門家のアドバイスを得ながら、インターネットによる人権侵害対策について市町村と情報共有や意見交換を行い、連携した取組を進めています。

また、2016年度(平成28年度)には、行政機関や青少年団体、関係事業者等を構成員とする「オール京都で子どもを守るインターネット利用対策協議会」を設置し、インターネットを利用する機会の多い青少年が被害やトラブルにあうことなく、安心して快適に利用できる環境づくりを進めるとともに、学校においても、児童生徒の発達段階に応じたインターネットの正しい使い方等についての学習や、家庭向けリーフレットの配布等による保護者への啓発、教職員への研修を行ってきたところです。

府民の誰もがインターネットを安心して適切に利用でき、加害者にも被害者にもならないように、今後一層、様々な場・機会を通して情報モラル及び ICT リテラシーの向上につながる教育・啓発を推進するとともに、インターネット上のあらゆる被害の実態把握に努め、適切に対応していく必要があります。

## 【取組の方向】

### (教育・啓発の推進)

インターネットはその性質上、一旦情報や画像が流出すると完全に消し去ることは極めて困難です。府民が加害者にも被害者にもならないよう、人権に関する正しい理解と認識を広げ、誰もが安心してインターネットを使い、安全なコミュニケーションができるよ

うに、引き続き、フィルタリング(利用制限)サービスの利用促進や SNS 等の利用に関する注意喚起など、年齢等の状況に応じた教育・啓発により、インターネットの仕組みと危険性について周知し、府民一人ひとりの情報モラル及び ICT リテラシーの向上を図ります。

学校では、「人権学習資料集」等を活用し、情報を読み解く力を身に付けさせ、それを踏まえ、インターネット上の人権侵害にかかわる様々な情報等に対してどう対処すべきかなどを考えさせるなどの学習を行っています。家庭や警察、関係団体とも連携を深めた取組を推進するとともに、インターネット上のトラブルに対応する相談窓口の周知や、SNS を活用した相談体制の整備など運用の工夫を図ります。さらに、教職員の指導力向上についても、各種研修や指導資料集の提供等により、知識を深められるよう支援します。

地域や職場においても、市町村、関係機関等と連携し、啓発パンフレット「インターネットと人権～加害者にも被害者にもならないために～」の研修等での活用や「インターネットと人権に関する府民講座」の開催などの取組を進めます。

こうした、学校、家庭、地域、職場等様々な場・機会を通じ、全世代を対象として、インターネットの適切な利用と偽・誤情報に惑わされない情報モラル及び ICT リテラシー向上のための取組を進めることで、被害者にならないための留意点にとどまらず、加害者にならないための「責任ある情報発信」に関する啓発を推進するとともに、インターネットを含めた様々なメディアを活用し、場面と目的に応じた相談・通報窓口の周知等を進めます。

さらに、個別の人権課題に対する京都府としての姿勢や考え方を発信するほか、国、市町村、関係機関等が連携した取組を行い、人権侵害の未然防止や被害の回復に努めます。

### **(悪質な情報発信への対応等)**

憲法の保障する表現の自由に十分配慮しながら、実態把握に努め、特に特定の属性を同じくする者等不特定多数の者に対する人権侵害、例えば集団に対するヘイトスピーチや同和地区に関する識別情報の摘示等の悪質な情報発信に対しては、府内市町村や他都道府県等と連携し法務省やプラットフォーム事業者等に対し削除要請を行います。また、プラットフォーム事業者等の取組を支援するため、京都府の状況等についての情報提供や意見交換を実施します。

引き続き、警察や法務局、市町村等とより連携を強める中で、自らの権利を侵害された特定の個人や団体が必要な手続を行えるよう相談体制の整備を図り、より効果的な助言等ができるよう取り組みます。

## **○ 感染症発生時における人権の尊重**

### **【現状と課題】**

新型コロナウイルス感染症の世界的な流行においては、憶測に基づくデマや誤った情報の拡散、感染者やその家族への誹謗中傷や心ない書き込み、休業要請等に従わない事業

者等への行き過ぎた非難など、差別につながる行為が発生し、全国的に医療・福祉従事者等に対する偏見や差別が拡がりました。

また、特定の職業や特定地域の人々を排斥するような動きもありました。パンデミックにより社会不安が高まり、ウイルスを遠ざけたい気持ちから、ウイルスにかかわる人や集団など目に見えるものを対象にそれを排除しようとする行動や、同調圧力の高まりから自粛警察(私的に取り締まりや攻撃を行う行為や風潮)と呼ばれるものにつながったと考えられます。

こうした行為は人格や尊厳を不当に侵すだけでなく、感染が疑われる症状のある方が医療機関や保健所等に届け出ることを躊躇し、更なる感染拡大につながる可能性もあることから、府民に対して、感染症に関する正確な知識の普及・啓発を行い、科学的根拠等に基づく適正な判断・行動を呼びかける必要があります。

特に、外国人住民には、国、府、市町村等から感染症に関する情報のほか各種支援情報等が随時発信されているところですが、日本語に不慣れな外国人住民には十分伝わらず、必要な支援を受けられない可能性があります。

感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律第3条では、感染症の患者等について、「国及び地方公共団体は、感染症の患者等の人権を尊重しなければならない。」とされています。また、第4条では「国民は、感染症に関する正しい知識を持ち、その予防に必要な注意を払うよう努めるとともに、感染症の患者等の人権が損なわれないようにしなければならない。」と規定されるとともに、第16条で厚生労働大臣及び都道府県知事は、「感染症の予防及び治療に必要な情報を新聞、放送、インターネットその他適切な方法により積極的に公表しなければならない。情報の公表又は前項の規定による情報の提供を行うに当たっては、個人情報の保護に留意しなければならない。」と規定されています。リスクコミュニケーションの観点からも、府民等に対して十分説明し、理解を得ることが必要です。

## 【取組の方向】

感染者等に対する誹謗中傷等は、人格や尊厳を不当に侵す許されない行為です。絶対に行わないようにすること等の呼びかけや、憶測やデマに惑わされず正確な情報に基づき冷静に行動することなどの啓発活動を推進します。

また、SNS等インターネット上の人権侵害に対しては、実態把握に努めるとともに、府民の情報モラル及びICTリテラシーの向上のための取組を進めます。

差別やいじめ等にあわれた方が、それぞれの状況に応じた必要な相談ができるよう、こころの相談や心理的ケアに関する相談窓口、京都弁護士会と連携した人権問題法律相談など、相談窓口の広報・周知を行うとともに、関係機関や民間団体との連携を進めるなど、相談体制の整備に取り組みます。

医療現場では、患者のプライバシー保護の観点から、個人が特定されないよう

配慮しつつ、ケースに応じ、感染拡大防止に必要な情報に限定して公表するとともに、医療従事者や患者、その家族等が不当な差別を受けないよう、正しい知識の普及に努めます。

学校では、感染症についての正しい知識を身に付けるとともに、不安や恐れから感染者等に対するいじめ、SNS 等での誹謗中傷等の偏見や差別が生じないように、児童生徒の発達段階に応じた教育を進めます。

外国人住民には、必要な情報が確実に届くよう、多言語での情報発信、関係機関への周知等を引き続き行っていくとともに、市町村、国際化協会、地域日本語教室等と連携しながら、生活支援に取り組みます。

感染症に関する人権問題はこれにとどまるものではなく、さらに、今後、新たな課題が発生する可能性もあることから、関係機関が協力・連携して必要な施策に取り組みます。

## ○ 個人情報の保護

### 【現状と課題】

インターネットの発達等による情報化の進展は、生活に様々な利便をもたらす反面、個人情報が独自の価値を持つものとして大量に収集されたり、商品化されたりする等、個人の権利利益が侵害されるおそれが生じています。

個人情報の流出や漏洩は、個人のプライバシーを侵害するものであり、安心して社会生活を営む上での大きな障害となるものですが、コンピュータウイルスや不正アクセスにより個人情報を盗み出すという悪質な事件も起きています。

また、「個人情報の保護に関する法律」により、国、地方公共団体のほか、個人情報を取り扱う事業者には、個人情報について利用目的の特定、適正な取得、取得に際する利用目的の通知又は公表、安全管理、第三者提供の制限などの義務が課せられています。

### 【取組の方向】

#### (適正な取扱い)

「個人情報の保護に関する法律」を適正に運用し、個人の権利利益の保護を図るとともに、社会保障・税番号制度(マイナンバー制度)の実施に当たっては、個人情報の保護について厳格に取り扱います。

また、個人のプライバシー等を守ることの重要性や情報の収集・発信における責任やモラルについての正しい理解と認識を広げるための教育・啓発に取り組みます。

#### (身元調査の防止)

個人に関する情報を本人の了解なく調査する身元調査は、その内容によっては、結婚や就職において重大な人権侵害にかかわる極めて深刻な問題であり、府民や事業者が自ら身元調査を行ったり依頼することはもちろん、調査に応じること自体が個人のプライバシー等の侵害となるおそれがあることについて、府民や関係者への啓発を推進します。

2011年(平成23年)から2012年(平成24年)にかけて、身元調査などの目的で、戸籍謄本や住民票の写しなどが、本人に無断で不正に取得される事案が発生したことから、「本人通知制度」が府内全市町村で導入されています。この制度をさらに有効なものとしていくため、登録者数の増加に向けて、制度の目的や効果等の周知を図るなど、今後とも引き続き市町村を支援していきます。

また、企業の採用活動に際して、必要のない個人情報を収集する目的で、SNSの裏アカウントによる個人情報の調査が実施される事案も生じており、公正な採用選考についての啓発を推進します。

## ○ 安心して働ける職場環境の推進

### 【現状と課題】

やりがいと充実感を感じながら仕事上の責任を果たしていくためには、誰もが安心して働ける職場環境を整えることが必要ですが、立場の優位性を利用して人格や尊厳を傷つけるパワーハラスメントの顕在化、職場でのセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等を理由とする嫌がらせや解雇などの不当な処遇を行うマタニティハラスメント、顧客等が著しい迷惑行為を行うカスタマーハラスメントなどが問題となっています。また、長時間・過重労働や賃金不払残業などによる違法な働き方を強いる企業の存在が社会問題化しています。

職場のパワーハラスメントについては、2023年度(令和5年度)に厚生労働省が実施した調査によると、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した人は19.3%であり、都道府県労働局における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も2023年度(令和5年度)には6万件を超えています。京都労働局の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数に関しても、2023年度(令和5年度)は1,993件(前年度から12.2%増)の相談件数となり、対策は喫緊の課題となっています。2019年(令和元年)に一部改正された「労働施策総合推進法」が2020年(令和2年)6月に施行され、職場におけるパワーハラスメント等の防止対策が事業主に義務付けられました(中小事業主については2022年(令和4年)4月)。

これにより、各事業所では相談窓口が整備されたものの、京都府労働相談所において、「職場の人間関係」に関する相談は依然として多く、相談者に寄り添った労働相談所の運営を維持していく必要があります。

カスタマーハラスメントについても、2025年(令和7年)6月に一部改正された「労働施策総合推進法」により、今後、事業主に対して防止措置の実施が義務付けられることとなります。カスタマーハラスメントに関する相談についても労働相談所を利用できることを周知する必要があります。

また、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生

の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされているところであり、その実現に向けた職場環境づくりが必要となります。

## 【取組の方向】

### （ハラスメント対策）

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、カスタマーハラスメントなど、ハラスメントを防止するには、職場で働く人一人ひとりが自ら防止する意識を持ち、組織として意識改革に取り組むことが必要です。京都府では、府内企業の経営者や管理職等に対する研修などによる意識啓発を行うとともに、就労環境の改善などを助言する「アドバイザー」を派遣する等、ハラスメント対策の取組が進むよう支援を行います。

### （ワーク・ライフ・バランスの取組）

京都府では、ハラスメント対策に取り組むほか、経済団体等と行政（京都府・京都市・京都労働局）による女性活躍推進組織「輝く女性応援京都会議」のもと、「京都女性活躍応援計画」を策定し、オール京都で仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組を進めます。

取組に当たっては、性別や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って、様々な働き方や生き方ができるよう、企業の実情や労働者のニーズにも配慮しながら、長時間労働の是正などの働き方の見直しや仕事と育児・介護の両立を支援し、働きやすい職場環境の整備を進めます。

### （就労環境の改善）

長時間・過重労働や賃金不払残業を強いるなどの違法行為が疑われる場合には、調査監督権限のある京都労働局に連絡の上、連携してコンプライアンス（法令順守）の徹底を図るなど、誰もが働きやすい労働環境の実現に向けて取り組みます。

また、労働者が働く上で必要な労働関係法の知識を習得することにより、職業生活における自らの権利を守ることができるよう、学校教育の各段階に応じた法教育の充実を図るとともに、京都府ホームページ等で労働関係法を分かりやすく解説するなどの周知・啓発を強化します。

### （人権デュー・ディリジェンスの取組）

企業においても、「ビジネスと人権に関する指導原則」や「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」に基づく人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンスの導入・実践、効果的な苦情処理の仕組みを通じた救済などが期待されています。企業活動における人権尊重の取組の促進が図られるよう人権教育・啓発を進めてまい

ります。

## ○ 自殺対策の推進

### 【現状と課題】

自殺には、心身の問題のみならず、経済や仕事をめぐる環境、職場や学校での人間関係など様々な社会的な要因等が複雑に関係しており、その多くは防ぐことができる社会的な問題であり、社会全体で自殺対策に取り組んでいく必要があります。

自殺の背景・原因は、失業や長時間労働、多重債務等の経済・生活問題、がん、うつ等の健康問題、家族間の不和や離婚等の家庭問題、その他いじめ、ネットトラブル、性的マイノリティの問題等様々です。誰もが自らの人生のあらゆる場面で抱える可能性があるとともに、自殺に関する正確な情報発信が十分でないこと等から、遺族は偏見に苦しんでいます。

こうしたことから、2015年(平成27年)4月に「京都府自殺対策に関する条例」を施行し、自殺に追い込まれるという危機は誰にでも起こり得るものであるという認識に立ち、市町村、関係団体、府民等オール京都体制で自殺対策を推進しています。

また、近年、全国的に、こどもの自殺者は増加傾向にあり、令和6年は小中高生の自殺者が過去最多となるなどの状況に対処するため、2025年(令和7年)6月には、自殺対策基本法が改正され、こどもに係る自殺対策を推進するための体制整備・措置等が盛り込まれたところです。

このような状況を踏まえ、自殺対策を今まで以上に着実に推進していくために、年代や性別等の状況や課題に応じた取組の推進や、こども・若者の自殺対策の強化、自殺未遂者への支援強化に向けた体制づくり等、今後も中長期的な自殺対策に取り組んでいく必要があります。

### 【取組の方向】

#### (総合的な自殺対策の推進)

「京都府自殺対策に関する条例」に基づき、悩みを抱えた人の孤立を防ぎ、全ての府民が地域社会の一員として共に生き、共に支え合う社会を実現するため、総合的かつ計画的に自殺対策を推進します。

#### (啓発の推進)

府民の理解促進のため、京都いのちの日(毎年3月1日)、自殺対策強化月間(3月)、自殺予防週間(9月10日から16日まで)等において、集中的な広報・啓発活動等を実施します。

### **(人材の確保、養成)**

悩んでいる人に気づき、声をかけ、話を聞いて、必要な支援につなげ、見守るゲートキーパーなど自殺の防止等に関する人材の確保、養成や、自殺予防の対応力向上のための取組等を推進します。

### **(相談その他の支援の提供体制の充実)**

市町村や関係団体等との連携のもとに、自殺の原因となり得る問題に対する早期の相談・支援体制や、自殺する危険性が高い人に対して適切な対処を行う体制の充実とともに、自殺未遂者や自死遺族等に対する適切な支援を行うために必要な施策を推進します。

学校においても、児童生徒の自殺リスクの早期発見に向けた取組を進めるとともに、SNS 等を活用した相談体制の整備、スクールカウンセラー等の専門家や関係機関と一層連携した取組を推進します。

## **○ 災害時における人権の尊重**

### **【現状と課題】**

体育館などの避難所に指定されている施設（指定避難所）は本来の利用目的に沿って設計されているため、高齢者や障害のある人など、災害時における避難行動の支援を要する方（以下「要配慮者」という。）が長期の避難生活を送る場の環境として適していません。

2011年(平成23年)の東日本大震災では、ユニバーサルデザイン化がされていない指定避難所で長期の避難生活を余儀なくされた要配慮者が体調を崩す、又は悪化し、死に至るといった災害関連死が多く発生しました。災害が発生する直前までは健康だった方も、災害による怪我や避難所での生活が長期間続くことで、肉体的・精神的負担から要配慮者になることも考えられます。

2016年(平成28年)4月の平成28年熊本地震では要配慮者の方が、指定避難所のユニバーサルデザイン化が進んでいないことから、倒壊寸前の自宅や、車中泊による避難生活を余儀なくされることとなったほか、指定の福祉避難所に避難者が殺到したことで、福祉避難所としての本来の役割を發揮することができない事案が発生しました。

このような状況を防ぐためにも、指定避難所のユニバーサルデザイン化を進めるとともに、「要配慮者相談窓口」や「静養室」、「授乳室」、「ベッドコーナー」、「補助犬コーナー」の設置やプライバシーの確保など、要配慮者を含め、全ての人が安心して過ごすことのできる避難所環境の整備が重要です。また、様々な避難のケースも想定し、ホテルや旅館等の民間施設を含め幅広い活用を検討していく必要もあります。

このほか、近年、人口減少や高齢化が進展し、地域防災の担い手が不足している中、関係機関の応援・支援体制を構築するほか、各地域での防災教育の充実を図り、地域防災力を向上させていく必要があります。

さらには、頻発化、激甚化する風水害等に備え、府内市町村と連携のもと、今一度地域

ごとの危険性を地域全体で共有した上で、要配慮者を含めた全ての住民の避難の実効性を確保することが求められています。

また、東日本大震災による原発事故においては、放射能についての知識不足、誤った思い込みによる避難者に対するいじめ、風評による偏見・差別が生じました。誤った情報に惑わされることなく、正確な情報を入手することや、人権を意識した行動をとることができるよう、取組を進めていく必要があります。

## 【取組の方向】

### （避難所環境の整備及び運営体制の確保等）

災害に備えるため、トイレやキッチン、ベッドなど、市町村と連携して避難所環境の整備を進めるとともに、避難所の運営体制を確保するなど、要配慮者を含む全ての人が安心して過ごすことができる避難所の体制整備を推進します。

また、避難生活の長期化等に備え、ホテル・旅館等の広域的な避難所としての活用等を促進します。

避難所運営については、市町村や災害時応援協定の締結機関等と連携した訓練を行うとともに、通信手段の確保などについても市町村と連携して推進します。さらに、避難所における生活支援のため、福祉避難サポートリーダー、通訳ボランティアを養成するとともに、在宅の高齢者、障害のある人、難病患者、妊産婦・乳幼児、外国人、性的マイノリティの人々等へのきめ細かな対応がなされるよう、多様なニーズに配慮した避難所の自主的な運営支援を推進するとともに、NPO 法人や災害ボランティアセンター、民間団体との連携を調整する災害中間支援組織を育成し、災害時における円滑な連携を図ります。

また、教育委員会や市町村、消防などと連携して、小学生向けの防災ハンドブックの作成と普及、中学生向けの出前講座の実施、高校生向けの防災教育プログラムの展開、大学生消防防災サークルの活動支援に取り組むとともに、防災士の養成など、災害発生時に主体的に行動できる地域防災の担い手の育成を推進し、地域防災力の向上を図ります。

### （個別避難計画の作成）

要配慮者の避難行動を支援するため、市町村における個別避難計画の作成を支援するとともに、保健所や市町村、医療機関や福祉施設等と連携した訓練を推進します。また、保健所と連携した難病患者等医療的ケアを要する方の計画作成支援を行います。

災害時に特別な配慮を要する方を含め全ての人に適切な支援を行うことができるよう、引き続き京都 DWAT（京都府災害派遣福祉チーム）及び福祉避難サポートリーダーの養成に努めます。

さらに、災害後の救済・復旧・復興の全過程において「人権の主流化」が焦点化されなければなりません。特に、社会的に弱い立場にある人が、災害によって、より一層厳しい状況に置かれることを踏まえなければならず、人権の観点から十分な検討を行います。

避難所運営や防災等の災害対策においては、男女共同参画の視点が極めて重要なことから、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階における男女共同参画の視点からの取組を推進していきます。

### **(風評被害の防止)**

発生した災害に対する風評被害等の発生が懸念される場合には、その災害による影響等について、国、関西広域連合、市町村及び経済団体等の関係機関と連携し、迅速かつ的確に広報することにより、未然防止又は影響の軽減を図ります。

また、平時から府民に対して、災害に便乗した詐欺メールや SNS の偽・誤情報等に注意し、情報の正確性について確認することなど、災害発生時に的確な行動をとるための普及・啓発を行います。

## **<個別の人権問題に対する取組（お互いに認め合い尊重し合う取組）>**

### **○ 部落差別(同和問題)**

#### **【現状と課題】**

1965 年(昭和 40 年)の同和対策審議会答申は、「同和問題は日本国憲法によって保障された基本的人権、すなわち人間の自由と平等に関する問題であり、その早急な解決こそ国の責務であると同時に国民的課題である。」という認識を示しました。京都府としても、同和問題の早期解決を府政の重点課題と位置付け、1969 年(昭和 44 年)の「同和対策事業特別措置法」の施行以来、国や市町村との連携を図る中で、特別法による対策事業を実施してきました。

こうした施策の積極的な推進等により、生活環境の改善をはじめとした物的な基盤整備が進み、同和対策審議会答申で指摘された低位な実態は、様々な面で大きく改善されるなど、特別法による対策は、概ねその目的を達成できる状況となりました。

2002 年(平成 14 年)3 月の特別法による対策事業終了後の取組については、環境改善はもとより教育、就労対策等により得られた成果が損なわれることのないよう留意し、地域改善対策協議会の意見具申(1996 年(平成 8 年))が示した基本認識のもと、現行制度を的確に運用して取組を推進するとともに、教育、就労、福祉の生活実態上の課題等の解決に向けた取組、さらには偏見や差別意識を解消し、部落差別を解決するための歩みを進めてきました。

国においては、2016 年(平成 28 年)12 月に、「部落差別解消法」が施行され、部落差別の解消に関する施策を講ずることが国及び地方公共団体の責務として規定されるとともに、相談体制の充実と教育及び啓発の実施を図るよう努めるものと規定されています。

併せて、同法第 6 条に基づき 2018 年度(平成 30 年度)から 2019 年度(令和元年度)にかけて実施された部落差別の実態に関する調査の結果を見ると、部落差別の現状につ

いての一般国民に対する意識調査において、回答者の約半数が「部落差別はいまだにある」と回答しており、引き続き粘り強く適切に対応する必要があります。

京都府においては、部落差別解消法第4条に規定されている相談体制の充実に向けて、人権問題法律相談（京都府人権リーガルレスキュー隊）を設置・運用するとともに、府内の隣保館等で構成する京都府隣保館連絡協議会との意見交換を通じ、隣保館の実情に応じ必要とされる支援について現場で共に考える伴走型支援を実施しています。

学校においても、同和教育の取組の中で用いた手法と得られた成果等は、人権教育として再構築された現在の指導にも十分に活用できるという認識のもと、あらゆる学校の場面において、人権教育を通じて人権を尊重する意識・態度・実践力の育成を図っています。

また、2024年（令和6年）に実施した府民調査においても、住宅購入にあたって被差別部落（同和地区）への忌避意識などが存在していることがうかがわれます。こうした心理面での課題が、戸籍謄本等不正取得事件や土地調査問題、インターネットを利用した悪質な書き込みなどの行為につながっているものと考えられます。

部落地名公開をめぐる2023年（令和5年）6月の東京高等裁判所の判決において「差別されない人格的利益」が認められ、最高裁判所による上告棄却により確定しました。これは、個人の尊厳を定める憲法第13条や法の下での平等を定める憲法第14条第1項をもとに「人は誰しも差別を受けることなく、尊厳を保ちつつ、平穏な生活を送ることができる人格的な利益を有する」と示されたものです。

情報化の進展など、近年の社会経済情勢の変化や広く地域社会全体が多様化している現状も踏まえつつ、今後とも、部落差別（同和問題）の早期解決に向けて引き続き粘り強く取り組んでいく必要があります。これまでの成果を踏まえ、偏見や差別意識の解消のための教育・啓発、相談体制の整備や被差別部落（同和地区）内外の交流を通じて、住民相互の理解と信頼を深め豊かな関係（社会）を築いていく取組を進めていくことが重要です。

## 【取組の方向】

### （人権尊重の視点からの効果的な教育・啓発活動の推進）

部落差別（同和問題）の解決のためには、人権教育・啓発を推進することが大切であり、子どもが自立的に社会に参画できるよう、学校では、引き続き児童生徒一人ひとりを大切にした教育を推進します。

また、部落差別（同和問題）に対する正しい理解と認識を深めることによって、あつてはならない偏見や差別意識を解消することができるよう、市町村や関係機関等とも連携し、府内各地域で啓発パンフレット「同和問題と人権～部落差別のない社会へ～」を活用した研修会等を実施するなど、学校、家庭、地域社会等における人権教育・啓発の充実を図ります。

企業の採用選考に関しては、戸籍による出自の確認等の身元調査が決して行われず、適性と能力に基づいた公正な採用選考が図られるよう、関係機関が連携した啓発を進めま

す。

また、忌避意識の解消に向け、国や市町村等と連携して業界団体等への研修や注意喚起などの啓発を進めます。

さらに、隣保館や公民館等の生涯学習施設等を活用した交流を促進し、住民間の相互理解を深めながら、人権が尊重される地域づくりやそれを担う人づくりを進めることが重要なことから、より一層、創意工夫を凝らした取組が推進されるよう、市町村の取組を支援していきます。

### **(現行制度的確な運用と隣保館の活用による取組の推進)**

今後とも、地域改善対策協議会の意見具申(1996年(平成8年))が示した「①同和問題は解決に向けて進んでいるものの、依然として我が国における重要な課題であると言わざるを得ないこと、②同和問題など様々な人権問題を解決するよう努力することは、我が国の国際的な責務であること、③同和問題の解決は、国の責務であると同時に国民的課題であること、④同和問題は過去の課題ではなく、人権にかかわるあらゆる問題の解決につながっていくという、広がりを持った現実の課題であること」という基本認識のもと、部落差別のない社会の実現に向けて、引き続き現行制度を的確に運用して取組を進めます。

また、部落差別解消法第1条に規定されている「現在もなお部落差別は存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じている」ことを踏まえ、インターネット上の人権侵害の実態把握に努めるとともに、同和地区に関する識別情報の摘示等、特に悪質なものについては、部落差別は許されないと認識のもと、削除要請を行うなど国との適切な役割分担を踏まえ、必要な教育及び啓発、相談体制の整備に努めます。

さらに、社会福祉施設として位置付けられている隣保館が、今後とも周辺地域を含めた地域社会の中で、福祉の向上や人権教育・啓発の住民交流の拠点となる開かれたコミュニティセンターとして、幅広く活用されることが重要であり、そのためには、隣保館の設置主体である市町村と十分連携を図りながら、生活上の各種相談事業等を通じて各地域のニーズを的確に把握した上で、必要な施策を適切に実施するなど、引き続き課題解決に向けた取組を推進します。

## **○ 女性**

### **【現状と課題】**

性別による固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みを背景とした差別的取扱いや、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保、性犯罪・性暴力、配偶者等からの暴力、ストーカー行為、職場におけるセクシュアルハラスメントなど、依然として課題が残されており、社会の様々な分野における女性の参画や能力発揮は十分とはいえない状況です。

女性の活躍状況を示す国際指数であるジェンダー・ギャップ指数は、2025年(令和7年)の世界経済フォーラムの発表によると、我が国は148か国中118位であり、諸外国と比べて低い結果となっています。

また、配偶者等からの暴力は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、2023年(令和5年)の京都府の調査では、29.5%(男性25.7%、女性34.1%)の人が「配偶者から暴力的行為を受けたことがある」と回答しており、21.9%(男性19.1%、女性24.4%)が「交際相手から暴力的行為を受けたことがある」と回答しています。同調査では、女性の約3割が配偶者からの暴力の被害経験があると回答しているほか、交際相手からの暴力(いわゆる「デートDV」)の被害経験がある女性は約2割となっています。

2023年度(令和5年度)の京都府配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数においても、2,139件と、未だ高い水準を保っており、女性に対する人権侵害が依然として大きな問題であることから、改善に向けて、DVを防止し、被害者の保護・自立支援に向けた不断の取組や、子どもを含む同居者等への総合的な支援が必要です。また、京都府内における2024年(令和6年)中のストーカー事案の認知件数も369件となっています。

こうした状況の中、2024年(令和6年)「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(困難女性支援法)」が施行され、「女性の福祉」「人権の尊重や擁護」「男女平等」といった視点に立ち、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて、本人の立場に寄り添った切れ目のない包括的な支援の取組が進められています。

さらに、厚生労働省委託事業の全国調査「職場のハラスメントに関する実態調査」(2023年度(令和5年度))においても、過去3年間に各ハラスメントの相談があったと回答した企業の割合をみると、パワーハラスメント(64.2%)、セクシュアルハラスメント(39.5%)、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント(10.2%)の結果となっています。

2019年(令和元年)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立したことにより、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)」及び「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)」において、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、今までの職場でのハラスメント防止対策の措置に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や国、事業主及び労働者の責務が明確化されるなど、防止対策の強化が図られています。

## 【取組の方向】

### (男女共同参画施策の推進)

「京都府男女共同参画推進条例」の基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に実施することにより、社会の様々な分野で女性の参画や能力発揮を進め、女性の人権が尊重される社会の実現に向けた取組を進めます。

特に、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みを解消し、全ての人が希望に応じて活躍できる社会を実現することが重要であることから、女性に対する偏見や差別意識を解消するための啓発、性別に関係なく個性と能力を発揮できる環境整備や魅力的な地域づくりを進めます。

また、女性の社会進出を阻む要因となっているジェンダー・ギャップについて、企業における多様な働き方を推進するなど、社会全体の意識を変えていくための取組を進めます。

### **(女性の活躍支援)**

働きながら子育てをしたい女性やひとり親家庭の人などのニーズに応じ、京都ジョブパークマザーズジョブカフェにおいて、就業と子育てをワンストップで支援します。

経済団体等と連携した「輝く女性応援京都会議」のもと、行動計画の策定推進と実行支援、積極的な女性の人材育成・能力開発・登用等の推進、誰もが働きやすい職場環境づくりの推進、起業・創業の推進等、女性の活躍の更なる加速化に取り組みます。また、地域の女性リーダーの育成やプラットフォーム(活動の基盤)づくりにより、地域で女性が活躍できる環境を整備します。

### **(女性に対するあらゆる暴力の根絶)**

ドメスティック・バイオレンス(DV)については、その根絶に向けて、配偶者暴力相談支援センターを中心に関係機関との連携を一層強化し、引き続き、啓発から相談、一時保護、自立支援までの切れ目のない支援に取り組みます。交際相手等からの暴力(デートDV)についても、若年層の理解が広まるよう啓発を行うとともに、学校においても男女が互いに尊重し合うための教育を推進します。

また、ストーカー行為やリベンジポルノ(性的な画像等をその撮影対象者の同意なく、インターネット上に公表する行為)等の根絶に向けて、警察などの関係機関との連携、被害者の心理ケア等の適切な支援に努めます。

性暴力被害者に対しては、「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)」を通じて行政、医療機関、弁護士会、民間団体等が連携し、被害直後から総合的な支援を提供し、被害者の心身の負担軽減とその早期回復を図ります。

さらに、DV やストーカー等の加害者に対しても、状況に応じて加害行為への気づきを与える指導・警告をするなど行為を抑止する働きかけなどに取り組みます。

### **(ハラスメント対策)**

府内企業の経営者や管理職、人事担当者等に対してセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメント対策の研修を行うなど、労働法令の周知及び人権教育・啓発の取組を通して防止に努めるとともに、京都労働局等の

関係機関とも連携し、相談や被害者への適切な支援を行います。

## ○ こども

### 【現状と課題】

少子化が急速に進行する中で、日常的なこども同士のふれあいの機会が減少し、こどもたちの自主性や社会性が育ちにくい状況が生まれています。

また、家族の形態や生活スタイルの多様化に伴い、家庭の子育てのあり方も変化しており、地域社会全体でこどもを育て、見守るという意識も薄れてきています。

1951年(昭和26年)の「児童憲章」や1994年(平成6年)に日本が批准した「子どもの権利条約」においては、こどもを権利行使の主体と認め、こどもの意見表明権などを保障すべきものとしていますが、依然として、そのことは十分に認識されていません。

こうした状況を踏まえ、国においては、こどもの権利利益の擁護等を担う「こども家庭庁」を2023年(令和5年)4月に設置しました。併せて、こども施策についての基本理念を定めるとともに、社会全体で総合的かつ強力に推進していくための包括的な基本法として「こども基本法」が施行されました。同年12月には、こども施策の基本的な方針や重要事項を定めた「こども大綱」が閣議決定され、それに基づく具体的な施策を一元的にまとめた「こどもまんなか実行計画」が策定されました。これらにより、幅広いこども施策を一体的に推進しています。

こどもにとって重大な人権侵害である児童虐待(保護者等による身体的・性的・心理的虐待、ネグレクト)への対応としては、「児童虐待の防止等に関する法律」及び「児童福祉法」等の改正により制度的な充実を図っているものの、京都府の児童相談所への相談件数は2024年度(令和6年度)には2,609件となっており、高止まりの状況にあります。

いじめ・暴力行為や体罰についても依然として深刻な問題です。いじめ対策については、2013年(平成25年)の「いじめ防止対策推進法」の成立等を受けて、様々な取組が進められていますが、情報化の進展に伴い、SNS等を介したいじめを受けるなど新たな形態のいじめ問題も発生し、誰もが加害者にも被害者にもなり得る事態が生じています。暴力行為は小学校を中心に増加傾向にあります。教員による体罰や不適切指導の問題も依然として存在しています。また、不登校のこどもの総数は、年々増加しています。学校は関係機関と連携して、一人ひとりの状況に寄り添った対応を行うとともに、多様な関係性を築ける場や機会の提供が必要です。

インターネット利用の普及を受けて、インターネット上には多数の有害情報が存在するほか、こどもが巻き込まれる児童買春・児童ポルノなどの犯罪は、総数こそ横ばい傾向にあるものの、被害者が低年齢化しています。こどもが性暴力の被害者となる事案も発生しており、2024年(令和6年)6月には「こども性暴力防止法」が成立し、こどもに対して教育・保育などを行う事業者には、性暴力を防ぐための取組が義務付けられます。

虐待やいじめ等、様々な人権侵害によって、こどもの生命が失われる事件もなくなり、

こどもの人権を取り巻く状況は厳しいものがあります。

こどもの貧困問題に関しては、2014年（平成26年）1月に「子どもの貧困対策の推進に関する法律（子ども貧困対策法）」が制定され、様々な取組が進められてきました。2024年（令和6年）9月には法律名が「こどもの貧困の解消に向けた対策の推進に関する法律（以下「推進法」という。）に改められ、こどもの貧困の解消に向けた対策を総合的に推進することが目的とされたところです。

京都府でも「推進法」や「こども大綱」を踏まえ、2025年（令和7年）3月には「第3次京都府こどもの貧困対策推進計画」を策定し取組を推進しているところです。

こどもの貧困率は2021年（令和3年）時点で11.5%と、前回調査の2018年（平成30年）時点の13.5%から大きな改善には至っておらず、依然としてこどもの9人に1人が貧困状態にあります。こどもは「今を生きる市民」として、ひとりの人間としてもつ権利を認めるとともに、社会全体でこどもの育つ環境を整備することが必要です。

さらに、家族の介護その他の日常生活上の世話を過度に行っていると認められるこども・若者のことを示す「ヤングケアラー」の問題も生じており、関係機関と連携したきめ細かな取組が必要です。

## 【取組の方向】

### （育成環境の整備）

「京都府子ども・子育て支援事業支援計画」に基づき、こどもの意思が尊重され、権利が保障された状況の中で、豊かな人権感覚を備えた人間として成長していける環境づくりを推進します。

また、家庭の中で、こどもが権利の主体性を発揮できるよう、家庭教育の充実を支援するとともに、学校等において、こどもの自主性や主体性が発揮できる機会の充実に努めます。

さらに、こどもをめぐる人権問題がより多様化・複雑化する中で、こどもの困難な状況を早期に発見し適切な支援につなげることができるよう、学校をはじめ、あらゆる分野の関係機関や団体等が相互に連携・協働しながら、一体となった取組を推進します。

### （こどもへの虐待の防止）

こどもへの虐待の未然防止、虐待を受けたこどもの迅速かつ適切な保護及び心理的ケア、社会的自立や親子関係の再構築の支援など、こどもが安心・安全に暮らすための取組を推進します。

また、子育て家庭の孤立化や子育てへの負担感が、こどもへの虐待の要因の一つであることから、PTA、自治会やNPO法人等、地域社会全体で子育て家庭を支援するシステムの構築を目指します。

### **(いじめ問題等への対策)**

いじめや暴力行為の未然防止に努め、早期発見・早期対応に引き続き取り組みます。いじめについては、「いじめ調査」等による丁寧な実態把握も含め、「京都府いじめ防止基本方針」に基づいた具体的な取組を推進するとともに、個々の事象に適切に対応できるよう支援・相談・指導體制を強化し、学校、家庭、地域社会、関係機関が連携した組織的な取組の充実を図ります。

また、インターネットや SNS 等でのいじめについては、「ネットいじめ通報サイト」と併せて SNS を活用した相談体制の整備を図るとともに、SNS や生成 AI の不適切利用、誹謗中傷や性被害など多様なリスクがあることから、情報モラルや ICT リテラシーについての指導を行います。

暴力行為については、警察と連携した非行防止教室や課題を抱える子どもへの個別支援、学校の生徒指導體制の強化などの取組を推進します。

体罰については、根絶に向けた教職員研修を継続して実施します。

### **(不登校の子どもへの支援)**

スクールカウンセラーや「まなび・生活アドバイザー（京都式スクールソーシャルワーカー）」、福祉関係機関とも連携して、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな支援を行うとともに、京都府総合教育センターにおける電話・来所・巡回などの教育相談体制の整備を図ります。

また、「義務教育の段階における普通教育に相当する教育の機会の確保等に関する法律」を踏まえ、校内での支援体制を充実させるとともに、教育支援センターやフリースクールなどの関係機関と学校が連携した居場所づくり・学習機会提供の取組を実施します。

さらに、地域社会と連携し、学校外でも多様なつながりが持てるよう、学びの場づくりや様々な体験活動を行う取組を推進します。

### **(性犯罪や性暴力への対策)**

児童ポルノや盗撮等子どもへの性犯罪被害をなくすため、「児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（児童買春・児童ポルノ禁止法）」、「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（性的姿態撮影等処罰法）」及び「京都府青少年の健全な育成に関する条例」等に基づき、関係機関と連携し、個々のケースに応じた支援を実施します。

また、「子ども性暴力防止法」に基づき、日頃から子どもを性暴力から守る環境づくりを進めるとともに、学校では、子どもたちが性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、生命の大切さや一人ひとりを尊重する「生命（いのち）の安全教育」を推進します。

### **(こどもの貧困対策)**

「第3次京都府子どもの貧困対策推進計画」に基づき、全てのこどもが生まれ育つ環境に左右されることなく、その将来に夢や希望を持って成長していける社会の実現を目指し、学校をプラットフォームとした地域連携の推進やライフステージを通じたこどもへの支援をはじめとした総合的な取組を進めます。

### **(ヤングケアラー対策)**

ヤングケアラーについての認知度向上を図る啓発活動、相談支援や交流の場づくりを行う「京都府ヤングケアラー総合支援センター」をはじめ、市町村や学校、福祉施設などの関係機関と連携し、一人ひとりのこども・若者の状況に合わせたきめ細かな寄り添い支援を実施します。

### **(啓発等の推進)**

全てのこどもが周囲から「包み込まれているという感覚」を実感でき、自己肯定感を高くむとともに、こどもにかかわる全ての人々が「こどもは、保護の対象であるとともに、権利行使の主体である」という視点に立ち、こどもの権利についての認識などを深めるよう啓発を推進するなど、社会全体で見守り育てていく取組を推進します。

## **○ 高齢者**

### **【現状と課題】**

府民の総人口に占める65歳以上の割合は、2024年(令和6年)3月末現在で29.6%と高齢化が一層進行しており、一人暮らしの高齢者や高齢者夫婦のみの世帯も増加しています。

また、介護を必要とする高齢者の割合は、2024年(令和6年)3月末現在で23.0%となっていますが、介護保険施設や家庭における身体的、精神的及び経済的な虐待、身体拘束等により、人権が侵害されるといった問題も発生しています。

年齢などで高齢者を一律に弱者とする誤った理解により、働く意欲のある高齢者についても雇用・就業機会が十分に確保できず、社会参加できない事象も発生しています。

さらに、急速な高齢化の進展に伴い、認知症の人の数は増加し、誰もが認知症になり得る状況が生じています。2024年(令和6年)1月に、認知症の人が尊厳を保持しつつ希望を持って暮らすことができる共生社会の実現を目的とした「共生社会の実現を推進するための認知症基本法」が施行されました。ケアする・ケアされるという関係性から脱却した、認知症の人を含めた国民一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮し、相互に人格と個性を尊重しつつ支え合いながら共生する活力ある社会の実現を推進する法律です。

高齢者が尊厳を保ちながら、それぞれのライフスタイルにより生き生きと暮らしている社会、また、高齢になっても、それぞれの経験や能力に応じて社会的な役割を担うこ

とができる仕組みがあり、住み慣れた地域で安心して暮らすことができる社会をつくっていくことが求められています。

## 【取組の方向】

### （計画に基づく施策の推進）

超高齢社会に対応し、高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らせる社会を実現するため、「京都府高齢者健康福祉計画」に基づき、医療、介護、介護予防、住まい及び日常生活の支援が一体的に提供される「地域包括ケアシステム」の一層の推進を図ります。

また、市町村高齢者健康福祉計画(介護保険事業計画を含む)の推進を広域的視点から支援します。

### （権利擁護）

虐待を受けた高齢者の保護、認知症等により判断能力が不十分な高齢者の権利擁護や生活を支える弾力的な仕組みづくり及び養護者に対する支援を行うため、「京都府障害者・高齢者権利擁護支援センター」において、弁護士や社会福祉士による専門職チームを市町村に派遣し、個別事案への助言を行ったり、研修会の開催による人材育成、成年後見人の利用促進等を行うなど、虐待通報窓口である市町村の取組を支援します。

### （介護者支援）

家族介護者交流・リフレッシュ事業や介護教室・研修会等、市町村が行う地域支援事業の取組を支援し、家族介護者の支援や介護負担の軽減を図ります。

### （社会参加）

意欲や経験・能力を持った高齢者が、年齢にかかわらず、住み慣れた地域のことを学び、社会の支え手や地域活動の担い手として活躍することができるよう、雇用・就業機会の確保など、高齢者の社会参加を支援します。

また、こどもたちとの世代間交流や高齢者同士の交流を通じて、生きがいつくりの機会の充実を図ります。

さらに、地域生活を営む上で重要な住宅の確保について、府営住宅の特定目的優先入居制度の運用など取組を進めます。

### （福祉のまちづくり）

障害のある人や高齢者の暮らしやすいまちづくりを推進するため、「京都府福祉のまちづくり条例」に基づき、社会環境の整備を進めるとともに、関係機関が連携し、高齢者福祉対策をはじめとした施策を推進します。

### **(啓発等の推進)**

高齢者の人権が尊重され、生き生きと暮らせる社会の実現を目指し、高齢者の人権への理解を深めるための教育・啓発を推進します。

また、京都府認知症応援大使をはじめとした認知症当事者による発信機会を拡大し、医療・介護・福祉の関係団体と連携しながら、認知症の人に対する正しい知識の普及・啓発を進め、誤解や偏見から生じる人権侵害の防止に取り組みます。

### **(高齢者雇用)**

京都ジョブパーク内の「就業サポートセンター」において、丁寧なキャリアカウンセリングなどを行い、早期の就職決定・定着に向けた伴走支援を実施します。

また、人生 100 年時代を見据え、あらゆる世代の方に、生涯にわたって活躍いただくため、京都経済センター内の「京都府生涯現役クリエイティブセンター」において、相談、研修から新しい活躍の場へのマッチングまで一貫した支援を行います。

さらに、シルバー世代の知識・経験・技術を生かすことができる企業や地域等とのマッチングを進めます。

## **○ 障害のある人**

### **【現状と課題】**

障害の有無にかかわらず、全ての人々が分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現する必要があります。しかしながら、障害についての十分な知識がないために、障害のある人やその家族に対して誤解や偏見が生じ、差別的な言動を受けたり、障害のある人の自立や社会参加が妨げられたりする事象も依然として発生しています。

2006年(平成18年)に国連が採択した「障害者の権利に関する条約」の批准に向け、国では、2011年(平成23年)には「障害者基本法」を改正し、障害のある人に対する合理的配慮の概念を盛り込み、2013年(平成25年)には「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」を制定するなど国内法の整備を進め、2014年(平成26年)1月に同条約を批准しました。

さらに、2024年(令和6年)4月には、「改正障害者差別解消法」が施行され、事業者による障害者への合理的配慮の提供が義務化されました。また、その他にも「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律(障害者虐待防止法)」など様々な法整備が行われています。2024年(令和6年)7月の最高裁判所による旧優生保護法の違憲判決を受けて、政府は同年12月に「障害者に対する偏見や差別のない共生社会の実現に向けた行動計画」をまとめました。

京都府では、2015年(平成27年)4月に「京都府障害のある人もない人も共に安心していきいきと暮らしやすい社会づくり条例」を施行し、障害を理由とした不利益取扱いの禁

止や社会的障壁の除去のための合理的な配慮の実践、雇用及び就労の促進、文化芸術・スポーツの推進等を通して、共生社会の実現を目指しています。

障害のある人等に対する理解については、特に精神障害のある人や難病患者等は、障害の特性が十分知られていないことで、偏見や差別が生じると考えられることから、一層の理解の促進を図ることが必要となっています。

府内企業の障害者雇用率については、2024年(令和6年)6月1日現在で2.43%と法定雇用率の2.5%を下回っており、令和8年7月に法定雇用率が現行の2.5%から2.7%に上げられることから、今後、施策の一層の推進が必要となっています。

また、障害のある人に対する虐待(身体的虐待、性的虐待、心理的虐待、ネグレクト、経済的虐待)も発生(2023年度(令和5年度)の府内での発生件数は、障害者福祉施設従事者等からの虐待が27件、養護者からの虐待が80件)していることから、引き続き虐待を受けた障害者の支援及び養護者に対する支援が重要となっています。

## 【取組の方向】

### (共生社会の実現に向けた取組)

障害のある人の「完全参加と平等」を実現するため、対話と調整を図りながら誰もが取り残されない社会に向けて障害のある人もない人も共に生活できるための環境整備を推進します。

「京都府障害のある人もない人も共に安心していきいきと暮らしやすい社会づくり条例」、「言語としての手話の普及を進めるとともに聞こえに障害のある人とない人とが支え合う社会づくり条例」や「京都府障害者基本計画」に基づいて、障害のある人がライフステージの全ての段階において、社会、経済、文化等の各分野で平等に参加、活動することのできる社会を実現するための取組を推進します。

また、障害のある人に対する偏見や差別のない共生社会の実現を目指し、障害のある人が日常生活又は社会生活において受ける制限は、様々な社会環境との相互作用や社会との関係性のあり方によって生ずるものであるという「障害の社会モデル」に基づき障害のある人の人権への理解を深めるための啓発を推進します。

### (権利擁護)

虐待を受けた障害のある人の保護及び自立の支援や養護者に対する支援を行うため、「京都府障害者・高齢者権利擁護支援センター」において、専門職チームの市町村への派遣や、人材育成、成年後見人の利用促進等を行うなど、虐待通報窓口である市町村の取組を支援します。

### (介護者支援)

家族等交流・リフレッシュ事業や講演会等、市町村が行う取組を支援し、家族等の支援

や負担の軽減を図ります。

### **(社会参加)**

障害及び障害のある人に対する理解の促進、ふれあいや交流の場づくり、障害者スポーツの普及・振興、文化芸術活動及び農業と福祉の連携など、近年進歩が著しい ICT 技術も活用しながら、障害のある人の社会参加を促進します。

働く意欲のある障害のある人の雇用・就労を促進するため、雇用の場の創出と拡大を図るとともに、障害特性に応じた支援や就業力強化の取組を推進します。

障害のある子どもたちに対しては、学校における職業教育及び就労支援の充実を図り、自立と社会参加に向けた進路選択につながるよう、関係機関とも連携しながら取組を推進します。また、障害の有無にかかわらず、共に安心して生き生きと暮らせる共生社会の実現を目指し、一人ひとりの教育的ニーズに応じた学びの場の整備や「交流及び共同学習」の充実を図ります。

さらに、地域生活を営む上で重要な住宅の確保について、府営住宅の特定目的優先入居制度の運用やグループホームの整備支援をさらに進めるなど、障害のある人の意見等を聞きながら取組を進めます。

### **(福祉のまちづくり)**

「施設や病院から地域生活への移行の促進」、「障害のある人が安心して暮らせる生活基盤の整備」といった施策の大きな方向性を考慮しながら、障害のある人や高齢者の暮らしやすいまちづくりを推進するため、「京都府福祉のまちづくり条例」に基づき、社会環境の整備を進めます。

また、「京都府障害のある人もない人も共に安心していきいきと暮らしやすい社会づくり条例に関する相談窓口」をはじめ、様々な窓口での相談対応を行い、関係機関が連携し、障害者福祉施策を推進します。

### **(正しい知識の普及・啓発)**

障害及び障害のある人に対する正しい知識の普及・啓発を進め、誤解や偏見から生じる人権侵害の防止に取り組みます。

### **(障害者雇用)**

京都ジョブパーク内の「京都障害者雇用企業サポートセンター」において、障害のある人に適した仕事の創出、雇用管理、各種助成制度に関する提案やアドバイス等を総合的に行います。障害のある人の更なる雇用の拡大及び就職の支援を行う「はあとふるコーナー」と協働して職場定着を促進します。

また、障害のある人を積極的に雇用している企業を「京都府障害者雇用推進企業(京都

はあとふる企業)」として認証し、障害のある人の雇用について取組を進めます。

## ○ 外国人

### 【現状と課題】

京都府内の外国人住民は増加が続いており2024年(令和6年)末で過去最多の約82,584人と府人口の約3.3%を占め、国籍別では、韓国・朝鮮の人々が多く、次いで、中国、ベトナム、ネパール、インドネシア、フィリピン、ミャンマー、アメリカなどとなっています。

こうした中、文化や習慣など様々な背景のあるこどもや保護者が増え、日本語指導の充実や異なる習慣・文化への理解の促進、外国語で受診可能な医療機関の整備、職場における労働者としての権利保障など、共生社会実現に向けた教育や相互理解・生活支援がますます必要となっています。

さらに、新たに日本で生活する外国籍の人々に対しては、言葉や生活習慣の違いから、相互理解が十分でないことによる偏見や差別などがあり、日常生活を送る上での様々な問題が生じています。

また、従来京都府に生活基盤を持つ外国籍等の人々についても、公的年金や住居、就労、結婚などの問題が指摘され、特に在日韓国・朝鮮の人々については、日本国籍を取得した人も含めて、なお偏見や差別などの問題があります。

外国人住民は言葉の壁や文化の違いなどから、地域でのコミュニケーションが図りづらく、地域社会への参画が進んでいない状況があります。外国人住民を孤立させることなく、地域社会の一員として受け入れられるよう、地域の行事や防災、スポーツなどの活動、交流を通じて、相互理解を深めるきっかけづくりを進めることが重要です。

近年、特定の国籍等の外国人を排斥する趣旨の言動が公然と行われる、いわゆるヘイトスピーチの問題が生じていることから、2016年(平成28年)に、「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」が施行され、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組に関する施策の実施が国及び地方公共団体の責務とされました。

また、SNS等のインターネット上でのヘイトスピーチも後を絶たず、深刻な人権侵害に発展する事案が生じているほか、選挙運動や政治運動等に名を借りたヘイトスピーチも問題になっており、ヘイトスピーチが多様化している状況が生じています。

### 【取組の方向】

#### (多文化共生社会の実現に向けた取組と啓発の推進)

(公財)京都府国際センターをはじめ、市町村、国際化協会と連携・協働して、外国人住民等をサポートしている個人や団体への支援に取り組むとともに、多文化共生社会の実現に向け様々な機会を通じて府民啓発の取組を推進します。

今後ますます国際化が進む中で、言語、宗教、生活習慣等の異なる文化や考え方を理解し、互いを尊重し合う意識を醸成していくための取組など、地域での「つながり」を深め、民族や国籍等による差別を許さない地域づくりを進めます。

加えて、外国人労働者の増加を踏まえ、「京都産学公連携海外人材活躍ネットワーク」では、研究者等の高度外国人材や介護・農業など特定技能者等の外国人、留学生等が安心して活動し暮らせるよう、関係機関が連携した受入体制を構築し、人材確保から働き続けられる環境づくり、居住環境面の相談、地域の多文化共生まで、オール京都でサポートします。

### **(外国人住民等と共に暮らす地域づくりのための生活支援及び就修学支援)**

(公財)京都府国際センター、市町村、国際化協会や NPO 法人等と協働して、「京都府外国人住民総合相談窓口」での外国人住民等への生活情報の提供や生活相談、「地域における日本語教育推進プラン(第2次)」に基づく日本語教育の取組の推進などを行います。

さらに、(公財)京都府国際センターを中心に、外国人住民等に関する災害時支援体制を構築します。併せて、外国につながるのあるこどもと保護者への教育支援、府民の国際理解の促進を図る啓発活動等を行い、外国人住民等と共に暮らす地域づくりのための取組を推進します。

学校においては、2007年(平成19年)5月に「外国人児童生徒に関する指導の指針」を定め、全ての児童生徒に対して、互いを認め合い、共に暮らしていこうとする資質や能力を育成するとともに、外国人児童生徒の基礎学力の充実と希望進路の実現が図られるよう、一人ひとりの状況に応じた教育を推進します。

引き続き、外国人児童生徒や外国につながるのある児童生徒の就学機会の適切な確保に向けての正確な実態把握を行い、個々の状況に応じたきめ細かな指導や支援を進め、日本の生活習慣や学校生活に適応できるよう配慮するとともに、日本語の習得を図るための支援に取り組みます。

### **(ヘイトスピーチに対する教育・啓発の推進等)**

「ヘイトスピーチは許されない」と宣言した「ヘイトスピーチ解消法」の趣旨を踏まえ、府の公の施設等においてヘイトスピーチが行われることを防止するため、2018年(平成30年)に施設の管理者が使用制限を実施する場合の要件や手続等を明らかにした「京都府公の施設等におけるヘイトスピーチ防止のための使用手段に関するガイドライン」をとりまとめました。その後、市町村にも同様のガイドラインのとりまとめを働きかけ、2020年(令和2年)には全市町村でガイドラインが策定されました。さらに、府域全体で効果が高まるよう、民間施設についてもこうした府の考え方を様々な機会を通じて広報・周知を図り、ヘイトスピーチ解消に向けた取組を推進します。

また、ヘイトスピーチにより発生した人権侵害に対応するため、「人権問題法律相談(京

都府人権リーガルレスキュー隊)」を開設しました。国、市町村、民間団体等と連携し、被害回復に向けた適切な相談体制の整備を図ります。

ヘイトスピーチは、個人の尊厳を侵害し、被害者に多大な苦痛を強いるとともに、地域社会に深刻な亀裂を生じさせる断じて許されない行為です。ヘイトスピーチを解消するために、国、市町村、関係機関等と連携し、ヘイトスピーチは許されないとのメッセージを発信するとともに、府内各地域で啓発パンフレット「ヘイトスピーチと人権」を活用した研修など、人権教育・啓発を積極的に推進します。

さらに、インターネット上のヘイトスピーチ対策については、京都府と市町村とが連携・協働し実態把握に努めるとともに、問題のある投稿については国やプラットフォーム事業者に対する削除要請を行うなど、ヘイトスピーチのない社会の実現に向けて取組を推進します。

### **(外国人雇用)**

京都ジョブパーク内の「京の留学生支援センター」において、個別相談、人材育成、企業とのマッチングなどを行い、留学生が京都に残って活躍できるよう就職支援を進めます。

また、「京都産学公連携海外人材活躍ネットワーク」において、多様な外国人材が安心して働き続けられる環境整備にオール京都で取り組みます。

## **○ ハンセン病・エイズ（AIDS、後天性免疫不全症候群）・HIV感染症・難病患者等**

### **【現状と課題】**

患者が、適切な医療を受けるためには、療養環境の整備に加え、医療を提供する医療機関やその従事者との相互信頼関係が築かれる必要があり、行政においても、公的な相談体制の整備等を通じ医療機関等との信頼関係の構築や、患者等の名誉の回復を図るよう取り組んでおり、今後も引き続き取り組むこととしています。

特に、ハンセン病やエイズ・HIV感染症、難病については、次のような現状や課題があります。

### **(ハンセン病)**

ハンセン病は「らい菌」への感染により起こる病気ですが、その菌の感染力は極めて微弱で、仮に感染しても発病する可能性は極めて低い上、早期発見と早期治療により完治する病気です。

ハンセン病患者に対しては、1931年（昭和6年）4月の「癩予防法」の施行により療養施設への入所を強制する隔離政策がとられてきましたが、国は隔離政策の誤りや人権侵害を認めて謝罪し、患者・元患者の名誉回復や福祉対策の向上に関する措置を盛り込んだ「ハンセン病療養所入所者等に対する補償金の支給等に関する法律」が2001年（平成

13年)に成立しました。

一方で、隔離を主体とした「らい予防法」が1996年(平成8年)に廃止された後も、2003年(平成15年)にハンセン病元患者の宿泊拒否問題が生じるなど、未だに根深い社会的な偏見や差別が存在しており、ハンセン病に関する正しい知識を広く普及させる施策の充実が必要です。

また、2009年(平成21年)には「ハンセン病問題の解決の促進に関する法律(ハンセン病問題基本法)」が施行され、国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、ハンセン病問題解決の促進を図るために必要な、福祉の増進や名誉回復のための支援などが定められました。

さらに、2019年(令和元年)には、「ハンセン病元患者家族に対する補償金の支給等に関する法律」が施行され、ハンセン病患者のご家族も偏見や差別の中で、長年にわたり多大な苦痛と苦難を強いられてきたことに国が責任を持って対応するとともに、国が対象となる元患者家族の方々に補償金を支給することとされました。

京都府においても、ハンセン病に対する誤解を解消し、正しい理解を深めるための啓発を行うとともに、療養施設に入所されている方の里帰りや中高生を中心に療養所を訪問し、体験談を聞くなど交流の機会を提供しています。

### **(エイズ・HIV感染症)**

エイズ患者、HIV感染者数は、全体的に減少傾向にあります。新型コロナウイルス流行による検査機会の減少や医療機関受診控えの影響も指摘されています。HIV感染症は予防可能な感染症であり、適切な予防策をとることが重要であり、エイズ発症予防のためには、早期発見と早期治療が重要です。最近の傾向として、性的接触による感染の広がりが顕著になってきているという特徴があり、感染経路によってHIV感染者を差別するといった問題も発生しています。

世界保健機関(WHO)では、毎年12月1日を「世界エイズデー」と定め、世界的にエイズまん延防止とエイズ患者・HIV感染者に対する偏見や差別の解消に取り組んでおり、京都府もこれに呼応して、12月を「京都府エイズ予防月間」として集中的に普及・啓発に取り組んでいます。

また、エイズ治療拠点病院等連絡会議を設置し、エイズ対策にかかわる専門家から幅広く意見を聴取するなど、関係機関や団体と連携した総合的な政策の展開に取り組んでいます。

### **(難病)**

難病は、種類も多く様々な特性があり、個人差があるため、一見して病気とわかるものもあれば、外見は全く健康な人と変わらないこともあることから、難病に対する無理解による誤解や偏見が生じています。

「障害者総合支援法」(2013年(平成25年)4月施行)では、障害者の範囲に難病等が加わり、身体障害者手帳の有無に関わらず、必要と認められた障害福祉サービス等の受給が可能となりました。さらに、難病の治療研究を進め、疾患の克服を目指すとともに、難病患者の社会参加を支援し、難病にかかっても地域で尊厳を持って生きられる共生社会の実現を目指して、「難病の患者に対する医療等に関する法律(難病医療法)」が2015年(平成27年)1月に施行されました。

難病患者それぞれの人権が尊重され、安心して社会参加できる環境づくりが必要です。

## 【取組の方向】

### (ハンセン病についての啓発の推進)

かつて、誤った知識により隔離政策を進め、ハンセン病に対する偏見や差別を助長してきたことへの反省のもと、ハンセン病に関する正しい知識の普及により、偏見や差別を一刻も早く解消するため、引き続き啓発活動を推進します。

また、ハンセン病に関する相談窓口を設け、生活全般に関する相談支援を行います。

### (エイズ・HIV感染症についての啓発の推進)

偏見や差別の解消や、HIV感染者が採用時や職場内において、不当な取扱いを受けないための啓発活動や相談支援を進め、エイズ患者・HIV感染者が尊厳を持って暮らせる社会づくりを目指した総合的な取組を推進します。

また、引き続き、学校教育においてもエイズに対する正しい知識の普及に取り組みます。

### (難病についての啓発の推進)

難病に関する正しい知識の普及・啓発を進め、誤解や偏見から生じる人権侵害の防止や相談支援に取り組みます。

## ○ 犯罪被害者等

### 【現状と課題】

犯罪被害者とその家族又は遺族(犯罪被害者等)は、事件・事故による直接的な被害だけでなく、事件・事故に遭ったことによる心身の不調、司法手続の過程での精神的・時間的負担、周囲の人々の無責任なうわさ話や心ない中傷等によるプライバシーの侵害や精神的な苦痛、経済的負担等の二次的な被害にも苦しめられます。

京都府では、2004年(平成16年)に犯罪被害者等の支援施策を盛り込んだ「京都府犯罪のない安心・安全なまちづくり条例」を制定し、さらに、犯罪被害者等を社会全体で支え、誰もが安心して暮らすことができる社会の実現に寄与することを目的として、2023年(令和5年)に「京都府犯罪被害者等支援条例」を制定しました。

また、2014年(平成26年)4月には、府内全市町村で犯罪被害者等支援条例が施行さ

れ、各市町村での支援体制は確立されましたが、更なる支援制度に加え、制定から年数が経過していることから、社会情勢を反映した市町村条例の改正が求められています。

さらに、2023年（令和5年）6月に、国において内閣総理大臣をトップとする「犯罪被害者等施策推進会議」が開かれ、犯罪被害者等施策の一層の推進について決定されたことに伴い、都道府県における多機関ワンストップ体制の構築と、各市町村内において一つの窓口から適切なサービスに案内するための機関内ワンストップ体制の構築などが求められています。

特に性暴力の被害は、身体的影響もさることながら、精神的な影響も甚大であり、被害者は、日常生活を送ることさえ困難な状況となることも少なくありません。また、警察等への届出をためらうなど、潜在化する傾向にあります。そのため、被害の潜在化を防止するとともに、被害者の心身の負担軽減と早期回復を図ることが必要です。

## **【取組の方向】**

### **（犯罪等発生直後の支援活動の充実）**

犯罪等が発生した直後の病院への付き添いなど直接支援活動を適切に進めるとともに、2021年（令和3年）以降は、身体犯制度や精神科等制度などの公費負担制度について支援内容を拡充したほか、カウンセリングについて外出が困難な被害者等を対象としたオンラインカウンセリングを新たに導入するなど、引き続き各種支援の充実と適正な運用を図ります。

### **（初期から中・長期にわたる総合的かつ継続的な支援体制の確立）**

京都府、警察、市町村、（公社）京都犯罪被害者支援センター、京都弁護士会等の職能団体等で構成する多機関ワンストップ体制である「京都府犯罪被害者等支援調整会議」を中心として、犯罪被害者等の初期から中・長期にわたる多様なニーズに応えるため、ワンストップで支援を提供し、犯罪被害者等に寄り添った切れ目のない支援を推進します。

### **（民間支援団体への支援及び連携した取組）**

（公社）京都犯罪被害者支援センターが行う相談業務や直接的支援等の活動をサポートするとともに、民間支援団体等との連携による取組を推進します。

行政、警察、医療機関、弁護士会、民間団体等が連携し、性暴力被害者に対して被害直後から総合的な支援を提供する「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）」において、被害者の心身の負担軽減とその早期回復を図ります。

### **（犯罪被害者への理解や支援のための広報・啓発）**

市町村や関係機関との協働により、犯罪被害者等への支援制度の周知を図るとともに、犯罪被害者等の置かれている状況等について、府民理解の促進を図ります。

## ○ ホームレス

### 【現状と課題】

ホームレスに至る原因は様々であり、高齢や健康上の理由、失業や仕事の減少、家庭内の問題など、複数の要因が複雑に絡み合っ、自立の意思がありながらもホームレスとなることを余儀なくされているケースが多くあります。

多くの人は公園・河川・道路・駅舎等を起居の場所として日常生活を送っていますが、食事の確保や健康面の問題等を抱え、また、一部には地域住民とのあつれきが生じることから、ホームレスとなった人への人権を踏まえた対応が求められています。

ホームレスを取り巻く課題を解決していくためには、府民の理解と協力を得て、地域社会の中で自立した日常生活が可能となるよう支援していくことが必要です。

### 【取組の方向】

京都府では、自立就労サポート支援を行っているほか、「ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法(ホームレス特措法)」に基づき、国、市町村、関係機関、民間団体と連携・協力し、生活保護の実施等ホームレスの自立支援等に関する施策を総合的に推進します。

また、生活保護に至る前の生活困窮者に対する自立支援を強化する「生活困窮者自立支援法」が2025年(令和7年)4月に改正され、実施機関において生活困窮者の居住に関する相談支援等を行うことが明確化されたことから、「ホームレス特措法」の趣旨を踏まえつつ、生活困窮者自立支援制度の実施主体である府内各市(福祉事務所設置自治体)と連携を図りながら、個々のケースやそれぞれの背景に応じた自立支援を推進します。

## ○ 性的マイノリティの人々

### 【現状と課題】

性的マイノリティの人々は、社会生活の様々な場面で偏見や差別などに直面しており、またそうした対象になることを恐れて周囲に自分の性的指向やジェンダーアイデンティティを打ち明けることができないなどの生きづらさを感じる人もいます。

また、自分の性的指向やジェンダーアイデンティティを周囲に打ち明けた結果、本人の了解なく第三者に暴露される行為も問題になっています。

そうした中、国においては2004年(平成16年)に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律(性同一性障害特例法)」が施行され、生まれたときの性別と自認が一致せず、苦痛や困難を抱える方であって、一定の条件を満たす人については、性別の取扱いの変更の審判を受けることができるようになりました。(2008年(平成20年)に改正法が成立し、要件が緩和。さらに、2023年(令和5年)10月の最高裁判所大法廷は、性同一性障害特例法第3条第1項第4号(生殖不能要件)が憲法第13条に違反し無効である

との決定を下しました)

また、学校に対しても、2015年(平成27年)に国から通知がなされ、児童生徒へのきめ細かな配慮等を求められています。

こうした状況を踏まえ、京都府では、行政文書における個人情報の取扱いの適正化を進める中で、性別欄の記載の見直しを行うとともに、2017年(平成29年)に、京都市をはじめ民間団体を含む12団体で構成する京都人権啓発推進会議において、「性的指向と性自認の理解促進等に関する研究会」を設置し、当事者や学識経験者、企業から意見を伺いながら、当事者の困難な状況や可能な取組について研究を進めています。

学校においても、国からの通知を踏まえて、服装や更衣室、トイレ等、学校生活での各場面における当事者への支援を進めるとともに、相談体制の整備を図っています。

さらに、2020年(令和2年)に、「改正・労働施策総合推進法」が施行され、厚生労働省の「パワーハラスメント防止のための指針」に「性的指向・性自認」の暴露はパワーハラスメントと明記されるとともに、2023年(令和5年)に「LGBT理解増進法」が施行され、性的指向やジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識のもと、国及び地方公共団体の役割等が明らかにされました。

性に関する問題は全ての人に関係するものであり、誰もが自分のこととしてとらえることが必要です。

## 【取組の方向】

性的指向及びジェンダーアイデンティティに対する社会の理解は未だ十分とはいえず、性的マイノリティの人々は、社会生活の様々な場面で、偏見や差別、いじめやハラスメントを受けたり、家族や友人に理解されず孤独を感じたりするなどの生きづらさを感じる場合があります。多様な性に対する府民の理解を深めるため、市町村、関係機関等と連携し、府内各地域で啓発パンフレット「性の多様性と人権」を研修等で活用するなど、学校、職場、家庭、地域社会等における人権教育・啓発を推進します。

学校では、引き続き多様な性のあり方について、教職員の理解の促進を図り、児童生徒への適切な指導に努めるとともに、当事者及びその家族が相談しやすい環境を整え、悩みや不安に寄り添いながら心情等に配慮した対応を行います。

また、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由に、制度やサービスが利用できないなどの問題もあるため、企業をはじめ市町村、関係機関に制度やサービスが性的指向及びジェンダーアイデンティティに関係なく利用できるよう働きかけを行います。

さらに、一人ひとりの性のあり方や尊厳にかかわる身近な問題であるため、それぞれのライフステージに合わせ、家庭や地域、職場等で、必要な情報や知識が得られるよう、人権情報ポータルサイト「京都人権ナビ」などを活用した啓発を推進します。

また、性的マイノリティの人々に対する人権侵害について「人権問題法律相談(京都府人権リーガルレスキュー隊)」による相談対応をはじめ、国、市町村、関係機関等の相談

窓口についても一体的に周知を図る等、連携強化に努め、相談体制の整備を進めます。

## ○ 刑を終えて出所した人々等

### 【現状と課題】

刑を終えて出所した人に対しては、本人に更生の意欲があっても、住民の意識の中に根深い偏見、差別意識等があり、親族であっても身元の引受けが難しいことや、就労、住居の確保などの問題が存在し、社会復帰を目指す人たちにとって現実には極めて厳しい状況にあります。

刑を終えて出所した人たちが地域社会に包摂され、安定した社会生活を営むためには、本人の強い更生意欲とともに、地域社会に立ち戻ったときに受け入れる周囲の理解と協力が不可欠です。

### 【取組の方向】

無職の刑務所出所者の再犯率は有職者と比べて高くなっており、国においてハローワーク等を通じた総合的就労対策が行われているほか、京都府においても自立就労サポート支援を行っています。

こうした取組と併せ、刑を終えて出所した人が、地域の人々の理解と協力を得て社会復帰ができるよう、啓発を推進します。

## ○ 北朝鮮当局による拉致問題等

### 【現状と課題】

北朝鮮当局による拉致問題については、2002年(平成14年)9月17日に行われた日朝首脳会談における交渉の結果、北朝鮮当局は公式に日本人拉致を認め、同年10月に5人の被害者が帰国しましたが、政府は、北朝鮮当局による拉致被害者として認定する17名のほかにも北朝鮮当局による拉致の可能性を排除できない事案があるとの認識のもと、所要の捜査・調査を進めており、その中には京都府関係者も含まれています。

国際連合においては、2003年(平成15年)以来毎年、我が国が提出している北朝鮮人権状況決議が採択され、北朝鮮当局に対し、拉致被害者の即時帰国を含めた拉致問題の早急な解決を強く要求しています。

国は2005年(平成17年)の国連総会決議を踏まえ、2006年(平成18年)6月には「拉致問題その他北朝鮮当局による人権侵害問題への対処に関する法律」を制定し、国の責務として問題解決のため最大限の努力をすること等を規定するとともに、地方公共団体の責務として拉致問題等に関する国民世論の啓発を図るよう努めるものと規定しています。

北朝鮮当局による拉致は、国民に対する人権侵害であり、我が国の主権及び国民の生命と安全にかかわる重大な問題です。

拉致問題等の解決には、幅広い国民各層及び国際社会の理解と支持が不可欠であり、そ

の関心と認識を深めることが重要です。

### 【取組の方向】

京都府においても、府民の拉致問題への関心と認識を深めるため、「北朝鮮人権侵害問題啓発週間」(12月10日～16日)を中心に、国や市町村とも連携して、写真パネル展の開催や広報媒体を活用して拉致問題の周知・啓発活動を推進します。

また、2014年(平成26年)9月に、「京都府拉致問題連絡会議」を設置し、帰国実現の際における被害者と家族を支援する体制づくりを進めています。

## ○ 様々な人権問題(アイヌの人々、婚外子、識字問題等)

### (アイヌの人々)

2019年(平成31年)「アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律」が成立しました。この法律は国及び地方公共団体に対し、教育活動、広報活動等を通じ、アイヌに関し、国民の理解を深めるよう努めなければならないとしています。また、何人もアイヌの人々に対して、アイヌであることを理由として、差別すること、その他の権利利益を侵害する行為をしてはならないとしています。

アイヌの人々の民族としての誇りや先住性に留意し、アイヌの伝統に関する知識の普及及び啓発の推進に努めています。

### (婚外子)

婚外子(嫡出でない子)については、民法や戸籍法施行規則の改正により、戸籍上の続柄の記載や、相続分が嫡出子と同じ取扱いとなりましたが、婚外子であることを理由に偏見や差別を受けることがないように、啓発の推進に努める必要があります。

### (識字問題)

京都府内には、部落差別(同和問題)をはじめ在日韓国・朝鮮の人々に対する差別や貧困あるいは歴史的経過によって、教育を受ける機会が保障されなかった人々に関する識字問題があります。京都府としては、識字問題を基本的人権にかかわる問題と位置付け、1990年(平成2年)の「国際識字年」や、2003年(平成15年)からの「国際識字の10年」を通して、取組を推進してきており、国の動向も踏まえ、この問題の解決に向け、各人権問題の状況に応じて取り組んでいます。

今後、社会情勢の変化や科学技術の発展に伴い、様々な人権問題が顕在化することも想定されます。京都府としては、常に、その状況に留意しながら、この計画を基本的指針として、その解決に資する施策の検討を行い、取組を推進します。

## 第4章 人権教育・啓発の推進

### 1 「全ての人が人権の享有主体である」との認識を深める人権教育・啓発の推進

京都府においては、前章で掲げたインターネット上の人権侵害や部落差別（同和問題）、外国人、性的マイノリティの人々など様々な人権問題について対応するとともに、人権意識の高揚を図るためにこれまで実施してきた教育や啓発活動の中で積み上げられてきた成果も踏まえ、一人ひとりを大切にしたい施策を推進することとしています。

施策の推進にあたっては、第2章で定めた「人権教育・啓発の推進に関する基本方針」に基づき、府民それぞれが主体的な取組の中から、全ての人が権利の享有主体であるということを認識し、

- ① 人権を自分自身にかかわる具体的権利として理解することができる
- ② 自分の人権を大切にすると同じように他人の人権も尊重するという認識のもとに、一人ひとりの人権について考えていくことができる
- ③ 人と自然の共生や、国家や世代の枠組みを超えて将来の世代も含めた人類全ての広がりの中で、人権をとらえることができる

こととなるように、全ての府民や事業者が人権尊重の共生社会づくりについて理解を深めることができる人権教育・啓発を推進します。そのため、様々な場や機会を通じ、生涯にわたり年齢等の状況に応じた各種コンテンツを活用し、人権について気づき、考え、行動することができるよう、「多様なきっかけづくり」となる取組を進めます。

人権教育・啓発の手法については、法の下での平等、個人の尊重といった人権の普遍的な視点からのアプローチと、具体的な人権問題に即した個別的な視点からのアプローチを組み合わせ、親しみやすいテーマや分かりやすい表現を用いるなど創意工夫をこらして、地域の実情に即した取組を推進します。また、人権教育・啓発を通じて、人権に関する法律・制度等についての周知を図ります。

人権教育・啓発に触れる機会の少ない人に対しても、新聞、テレビ、ラジオ、インターネットなど多様な媒体を活用し、社会的な関心の高い具体的な事象を人権の視点からとらえることなどにより、人権教育・啓発に取り組みます。

なお、人権教育・啓発は、人々の心のあり方に密接にかかわる問題でもあることから、その自主性を尊重し、その内容はもちろん、実施の方法についても、人々の幅広い理解と共感を得られるものとなるように取り組みます。

## ＜あらゆる場・機会を通じた人権教育・啓発の推進＞

### (1) 保育所・幼稚園・認定こども園

#### 【現状と課題】

保育所・幼稚園・認定こども園は、生涯にわたり豊かな人間性をはぐくむ基礎を培う大切な場であることから、保育所保育指針、幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領に基づき、家庭や地域社会と連携して、自立心やお互いを大切にする豊かな人間性を持ったこどもの育成に取り組んでいます。

保育所・幼稚園・認定こども園においては、家庭や地域社会と連携して、乳幼児が健全な心身の発達を図り、他の乳幼児とのかかわりの中で人権を大切にする心をはぐくむことが必要です。こども・子育て支援新制度により、保育現場では多様な職種の活躍が期待されていることから、こうした保育に携わる職員を含めた全ての職員が、人権問題についての知識・理解を深めるなど、人権問題や人権教育に関する研修を通して資質の向上を図ることが必要です。

京都府では、府内の幼児教育施設において質の高い教育・保育を実施することができるよう、また円滑な幼小接続を図るための取組を推進しています。幼児期からあらゆる場や機会を通して一人ひとりの尊厳を大切にする教育の推進を図っています。

#### 【取組の方向】

他の乳幼児とのかかわりの中で他者の存在に気づき、相手を尊重する気持ちや思いやりを持つことなど人権尊重の精神の芽生えを感性としてはぐくむことができるよう、発達段階に応じて、遊びを中心とした生活を通して教育・保育活動を推進します。

全ての職員が、自ら高い人権意識を持ち実践することができるように、研修を通して人権問題や人権教育に関する認識を深め、指導力の向上に取り組めます。

### (2) 学校

#### 【現状と課題】

学校(幼稚園・幼保連携型認定こども園を除く。以下この項において同じ。)においては、「学習指導要領」や「第2期京都府教育振興プラン」等に基づき、家庭・地域社会との連携や校種間の連携のもとで、あらゆる教育活動を通して人権教育を推進しています。

また、京都府教育委員会では、児童生徒の発達段階を踏まえ、小学校・中学校・高等学校を見通した体系的な人権学習が実施できるように、2005年度(平成17年度)以降、人権学習資料集や実践事例集を毎年度、計画的に作成し、教材や資料の整備を図っています。

2024年(令和6年)に実施した府民調査では、前回調査に引き続き、人権が尊重される社会づくりに向けた必要な施策について、「学校における人権教育を充実させる」が最も多いという結果になっています。

社会経済情勢の急激な変化に伴い、こどもをめぐる人権上の課題が非常に多様化・複雑化していることを踏まえることの重要性が増しています。学校においては、こどもの心理面や福祉面についての専門的知見を生かした支援やケアの必要性など、新たな人権課題に適切に対応することが大切です。

こうした状況を踏まえ、こどもが人権尊重の意識を高め、互いの個性や価値観の違いを認め、自分を尊重し、他者を尊重する心をはぐくむとともに、自立的に社会に参画できるよう、今後も一人ひとりを大切にしたい教育を推進していくことが重要です。その際、同和教育の中で積み上げられてきた成果や手法への評価を踏まえ、その継承と発展を図るとともに、現代の社会経済情勢や学校教育をめぐる今日状況の踏まえた人権教育の一層の充実を図る必要があります。

さらに、児童生徒が学習したことが知的理解にとどまることなく、効果的に人権感覚を高めることにつながることも大切です。部落差別(同和問題)など様々な人権問題を自分自身の課題としてとらえ、解決に向けて実践する技能や態度の育成に資する教材の開発や研修等が必要です。

また、全ての教職員は、人権教育推進の担い手として人権尊重の理念についての認識を深めるとともに、教職員の世代交代が進む中であっても、知識や技能、実践的な指導経験等の確実な継承を通じて、年齢や経験にかかわらず全ての教職員が不安なく、新たな課題にも対応した人権教育に取り組めることが重要です。

私立小・中・高等学校及び専修・各種学校に対しても、人権教育の推進に資する資料の提供や学習機会の促進を図り、人権教育が積極的に取り組まれるよう支援するとともに、大学等についても、人権尊重の理念についての理解をさらに深め、幅広い人権教育を一層促進することが必要です。

## 【取組の方向】

各学校においては、教育活動全体を通じて、児童生徒の発達段階に応じた、人権尊重の意識を高める教育を推進します。

### (基礎学力の定着と希望進路の実現)

一人ひとりを大切にしたい教育を推進するために、児童生徒の個々の実態や抱えている課題を的確に把握して、教育の実質的な機会均等の実現を図ります。また、基礎学力の定着を図るとともに、就・修学の保障と希望進路の実現に努めるよう、学校の組織的な対応の充実を図ります。

さらに、スクールカウンセラーや「まなび・生活アドバイザー（京都式スクールソーシャルワーカー）」等の専門家との協働により相談体制の整備を図るとともに福祉関係機関等との連携を強化し、こどもの人権をめぐる実態に適切に対応します。

### **(学習内容・指導方法)**

新たな人権上の課題に対応した人権教育資料等を整備、活用して、様々な人権問題に対する児童生徒の理解と認識を深めるとともに、幼児期から高等学校まで見通した体系的な人権学習の一層の充実を図ります。

また、社会を構成する一員としての自覚を持ち、人権尊重の共生社会づくりに参画する意欲と能力を高めるとともに、自分も他者も尊重する心をはぐくむことなどを目指して、主体的・協働的な学習や課題解決的な学習を充実させるなど、時代の変化に的確に対応した人権学習を実施します。

さらに、人権学習と、各教科・領域等とを効果的に関連づけながら人権教育に取り組み、児童生徒が人権問題を単に知識として学ぶだけでなく、日常生活において態度や行動に現れるような人権感覚をはぐくむ取組を推進します。

### **(教職員の指導力向上)**

教職員自らが人権尊重の理念等についての認識を深め、高い人権意識を持つとともに、あらゆる人権教育に関する実践力・指導力を向上させるため、各学校での校内研修や府総合教育センターでの体系的・計画的な研修の充実に努めます。

また、人権教育の指導内容・方法の改善を図るため、学校において人権教育の研究実践を深め、成果を府内の各学校に波及させるよう取り組みます。

さらに、個別的な視点からのアプローチと普遍的な視点からのアプローチを組み合わせ、児童生徒の発達段階に応じた体系的な人権学習が実施できるよう、京都府教育委員会が作成した人権教育資料等の活用を図るとともに、新たな人権上の課題にも対応できる教材や指導資料の作成に引き続き取り組み、人権教育の一層の充実を図ります。

### **(家庭・地域社会及び関係諸機関との連携・協働)**

学校においては、日常的・継続的に家庭との連携を深めるとともに、地域社会との連携・協働を図ります。

また、児童生徒の社会性や豊かな人間性をはぐくみ、自己肯定感や自己有用感を高めるために、多様な体験活動の機会の充実に取り組みます。

さらに、スクールカウンセラーや「まなび・生活アドバイザー（京都式スクールソーシャルワーカー）」を通して福祉関係機関との連携を一層進めることで、教職員の実践的力量を高め、様々な困難な状況に置かれている児童生徒へのきめ細かな支援を充実させる取組を進めます。

### **(教育環境の整備)**

児童生徒が安心して楽しく学ぶことができる環境を整えるため、学習指導、生徒指導、学級経営など、学校教育活動の全体を通じて、人権尊重の精神に基づいた学校づくりを推

進めます。

特に、暴力行為やいじめなどの課題が憂慮すべき状況にある中、あらゆる教育活動の中で規範意識を培い、暴力行為やいじめは許されないという指導を徹底するとともに、いじめの未然防止・早期発見・早期対応や課題を抱える子どもへの支援に取り組みます。さらに、教職員の体罰については根絶に向けた取組を徹底します。

また、私立学校、大学等においても、人権教育が積極的に推進されるよう要請するとともに、人権教育関係資料の提供や協働などを通して、人権について、気づき、考え、行動することができる「多様なきっかけづくり」となるよう支援します。

### **(3) 地域社会**

#### **【現状と課題】**

地域社会は、地域の人々が共に助け合いながらつながりを持つ場であり、様々な人々との交流を通じて、責任感や協調性を高めるとともに人権意識の高揚を図り、社会の構成員としての自立を促す大切な場です。また、子どもが身近な人々からの愛情や信頼、期待などを実感し、様々な経験を通して安心や自信、誇りや責任感をはぐくむ大切な場でもあります。

地域社会には、部落差別(同和問題)など様々な人権問題が存在し、また社会経済情勢の急激な変化や、人権意識の高まりとともに、新たな人権問題も顕在化してきています。そのような、地域社会の中で、あらゆる場や機会を通じて、自分と同じように他者も大切にするという態度や行動が自然に表れるような人権感覚をしっかりと身に付けていくことが求められています。

地域社会において効果的な人権教育・啓発を推進するためには、地域の実情に応じた学習機会の提供が必要です。

生涯の各時期に応じてあらゆる場や機会を通じて充実した人権学習を進めるための学習教材の作成及び整備、青少年の社会性や豊かな人間性をはぐくみ、人権尊重の精神を培う機会として、学校・家庭・関係諸機関と連携・協働した多様な体験学習等の機会が必要です。

さらに、様々な人権問題の解決に向けて学習活動を実施する上で、中核的な役割を担う社会教育関係者等を養成し、その資質の向上を図ることが必要です。

#### **【取組の方向】**

##### **(関係機関が連携した共生社会づくりの施策の推進)**

学校教育機関、社会教育・福祉施設や人権擁護機関のほか、人権問題等に取り組むNPO法人やボランティア団体等、地域社会にかかわる様々な機関が連携・協働した活動を進めることで、府民が人権を身近なもの、自分自身にかかわるものとしてとらえ、社会に存在する様々な人権問題の解決に向け、誰もが主体的に社会に参画し行動しようという気運

の醸成を図ります。

また、地域において「守られている」「包み込まれている」等といった社会からの温かさを実感できるような、誰もが安心して暮らせる地域社会づくりを目指します。

#### **(学習機会の提供)**

部落差別(同和問題)など様々な人権問題についての理解と認識を深めるため、市町村の公民館や生涯学習センター等の社会教育施設及び隣保館等を拠点として、人権に関する多様な学習機会の提供を支援します。

#### **(社会教育関係職員等の資質の向上)**

社会教育関係職員等は、生涯学習の視点に立ち、地域の実態や府民のニーズを踏まえた人権教育を推進する上で重要な役割を担っています。

社会経済情勢の変化に伴う様々な人権問題についての理解と認識を深めるとともに、府内の各地域における取組の交流等を通じて研修の内容・方法の工夫・改善を進めるなど、社会教育関係職員等の資質向上のための研修の充実を図ります。

#### **(学習教材の作成・整備)**

生涯の各時期に応じて、社会教育関係団体等において人権学習を充実させるため、人権学習資料の作成・改訂を行うとともに、人権問題に関する「視聴覚ライブラリー」の充実に努め、広報・周知を行うことで更なる利用促進を図ります。

#### **(関係機関が連携した多様な体験活動の実施)**

コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な取組を推進し、学校教育との連携・協働を図ります。また、青少年の社会性や豊かな人間性、人権感覚をはぐくむため、各種団体等と連携して、ボランティア活動や多様な体験活動等、子どもたちが地域で学ぶことができる機会の充実を図ります。

### **(4) 家庭**

#### **【現状と課題】**

家庭は、子どもが豊かな情操や思いやり、生命を大切にする心、善悪の判断など人間形成の基礎をはぐくみ、社会性を育てる上で重要な役割を担う場です。

一方で、子どもへの虐待や非行などの子どもをめぐる問題、DV、高齢者や障害のある人、ひきこもり状態にある人への支援の不足など、家庭の問題は多様化・複雑化しています。

また、核家族化による家族構成の変化や都市化による地域とのつながりの希薄化等の影響を受けて、保護者が身近に相談できる相手を見つけることが難しいというような孤

立の傾向や、ひとり親家庭や生活困窮世帯の割合が依然として高い傾向があり、こどもの学習機会や生活の安定に影響を及ぼしています。

そうした中で、子どもや家族同士の関わり方に悩み、孤立し、そのストレスから暴力や虐待に繋がるといった人権侵害に当たる事案が増加しています。

これらの現状を踏まえ、家庭において、日常生活における人権感覚をはぐくむため、学習活動の支援、サポート体制の充実、ネットワークづくりの推進等により家庭教育を支援する必要があります。

また、地域や学校等様々な場を通じて学習したことが、日常生活において態度や行動に現れるような人権感覚をはぐくむことが求められています。

## **【取組の方向】**

### **(家庭支援や学習機会の充実)**

子育てに不安や悩みを抱きながらも、身近に相談する相手がいない等の理由で孤立している保護者等が身近な場で交流や相談ができるよう、ネットワークづくりを推進します。

全ての教育の出発点である家庭教育の充実を図るため、その担い手である保護者自身が学ぶための学習機会の充実や情報の提供に取り組みます。

### **(相談事業、相談体制の整備)**

子育てや家庭教育に不安や悩みを抱える保護者等に対して、電話相談、メール相談、対面での相談など、ニーズに対応した相談事業や相談体制の整備を図ります。

家庭内における様々な悩みや、暴力、虐待などの人権侵害の発生を未然に防ぐために、家庭問題に関する総合的な相談機関である京都府家庭支援総合センターをはじめ、児童相談所等の機関の専門性を生かし、学校や市町村、民生児童委員等福祉関係機関との連携をより一層強め、相談活動機能の充実を図ります。

また、本人やその家族、周囲の人たちが問題に気付いた時に、躊躇なく相談ができるよう、プライバシーの配慮や相談の場所・時間、方法などを十分考慮し、安心して相談できる相談体制の整備を図ります。

### **(関係職員の資質の向上)**

子育てや家庭教育支援に携わる関係機関職員等に対する研修の充実により資質の向上を図り、家庭教育を支援する体制の強化に努めます。

## **(5) 企業・職場**

### **【現状と課題】**

企業(企業により構成される団体を含む。)・職場は、その企業活動・営業活動や、それ

によって生み出される製品やコンテンツ等を通じ、府民生活に深くかかわるとともに、地域の雇用の場を確保する等、地域や社会の構成員として人権の尊重される社会の実現に向け、重要な役割を担っています。

京都府は、企業・職場に対する取組として、人権意識の高揚を図り、人権問題についての正しい理解と認識を深め、日常業務において常に人権を意識し、その解決に向けた取組が推進されることを目的として、企業・団体の役職員等を対象とした人権啓発の研修会等を行っているほか、公正な採用の推進を図るための啓発を行っています。

さらに、京都市、京都地方法務局などの行政機関と共に構成する京都人権啓発行政連絡協議会においても、インターネット上の人権侵害や部落差別(同和問題)、外国人、性的マイノリティの人々など様々な人権問題の解決を図るため、企業の役職員等に対する研修を実施するとともに、採用時や職場内の人権侵害を防止するため、企業内人権啓発推進員の設置を推進しています。

また、企業・職場が実施する研修会等については、様々な人権問題をテーマとして手法を工夫しながら取組が推進され、関係団体を通じた効果的な人権啓発活動の実践に確実に成果を上げてきており、今後も一層の取組を続けていくことが重要です。

各企業においては、経済のグローバル化や高度情報化、地球環境保護など、社会経済情勢の急激な変化の中で、その社会的責任を自覚し、企業倫理を確立することが必要であることから、その確立に大きな役割を果たす人材の育成や企業活動の実施に伴い取り扱う個人情報の適正な収集、利用、管理のほか、我が国をはじめ、事業展開する世界各地の状況に応じた多様な人々に対するダイバーシティ等の人権への意識や対応が必要です。

勤労者が人権について学ぶためには、企業・職場の理解と協力が不可欠であり、経営環境が厳しい中でも、雇用・労働条件や労働安全衛生などが低下することのないよう常に意識することが重要であり、企業や各職場内における学習しやすい環境や条件づくりの促進が期待されます。

企業は地域社会の構成員でもあり、企業活動における人権尊重の取組の推進によって社会からの信頼と企業の発展につながるといった認識が、企業・職場内に定着していくことが必要です。

一方で、採用面接時に不適切な質問を行う事例が発生しており、応募者の適性・能力のみを基準とした公正な採用選考を徹底していく必要があります。

## 【取組の方向】

各企業においては、それぞれの立場での人権教育・啓発が実施されており、今後とも、人権が尊重される明るい企業づくりや、就職の機会均等を確保するため、企業・職場が実施する人権研修等に対し、情報提供などの支援に努めます。

京都府においても、雇用・労働条件や労働安全衛生などの就労環境の整備、個人情報の適正な管理など、企業において社会的責任を果たす取組が進むよう、企業・団体の役職員

等を対象とした研修会等の人権啓発を行います。

企業は地域社会の構成員でもあり、人権の尊重が、社会からの信頼と企業の発展につながるという認識を企業に定着させ、人権が尊重されるよう、公正な採用選考についての啓発を推進します。

また、採用時や職場内でのハラスメントなどの人権侵害を防止できるよう、企業内人権啓発推進員の設置を促すとともに、その資質の向上に努めることができるよう、研修や自主的な取組に対し、情報提供などの支援を行います。

## <人権に特に関係する職務従事者に対する研修等の推進>

この計画の取組を推進するためには、あらゆる人を対象に人権教育・啓発を推進することが必要です。

とりわけ、この計画においては、人権に特に関係する職務従事者として、教職員・社会教育関係職員、医療関係者、保健福祉関係者、消防職員、警察職員、公務員、メディア関係者等が、常に人権を意識した業務遂行ができるよう、様々な研修を通じて人権教育・啓発を重点的に推進することとします。

また、法律家、議員等議会関係者等に対しても、行政機関としての役割を踏まえつつ、人権教育・啓発に係る情報提供など可能な限りの協力に努めることとします。

なお、このほか、国の基本計画においては、検察職員、矯正施設職員、更生保護官署関係職員、出入国在留管理庁職員、海上保安官、労働行政関係職員、自衛官等を人権に関わりの深い特定の職業に従事する者とし、これらの者に対する研修等における人権教育・啓発の充実に努めることとされています。

さらに、「ビジネスと人権」の取組に関し、企業にも人権尊重の責任があるとされていること、このような責任は業種や企業規模、職種を問わず求められることを踏まえ、幅広い企業において、幹部をはじめ、人権研修が広く行われるよう支援することも求められます。

### (1) 教職員・社会教育関係職員

#### 【現状と課題】

学校における教育の担い手である教職員は、未来を担うこどもの人権を尊重して、こどもの自己実現や幸福追求を効果的に支援するとともに、こどもの人権意識の高揚を図る上で重要な役割を果たします。そのため、教職員自らが豊かな人権感覚、高い人権意識を持つことや、人権教育に関する実践的な指導力を向上させることが不可欠です。

特に、暴力行為やいじめ、性被害等の課題が憂慮すべき状況にある中、こどもの人権を侵害するあらゆる問題に適切に対処するためにも、教職員研修による資質の向上を図ることが必要です。

また、若手教職員が増加する中で、教職経験の多寡にかかわらず高い人権意識をもった教職員を育成するために、同和教育の中で積み上げられてきた成果や手法への評価を踏まえ、その継承と発展を図るとともに、こどもの心理面や福祉面についての専門的知見も取り入れながら、人権教育に取り組むことが必要です。

地域社会における人権教育の担い手である社会教育関係職員は、それぞれの地域における人権学習を推進していく指導者としての資質の向上を図ることが必要です。

さらに、社会経済情勢の急速な変化とともに人権問題が多様化・複雑化する中で、教職員・社会教育関係職員がそれらに適切に対応できるように、研修を深めることが必要です。

## 【取組の方向】

### （教職員の資質向上）

あらゆる人権問題について、教職員が主体的に研修を進めることができるよう、様々な研修機会の充実を図ります。

各学校では、管理職のリーダーシップのもと、日常的・系統的な教職員研修を推進します。研修を通して、こどもへの深い愛情や教育への使命感とともに、人権に関する知的理解を深め、確かな人権感覚を磨き、自他の人権を守ろうと行動する人権意識を高め、部落差別（同和問題）など様々な人権問題の解決に向けた実践的な指導力の向上につなげます。特に、いじめの未然防止・早期発見・早期対応や、体罰、性被害などこどもの人権を侵害する行為の根絶のために、個々の教職員の認識を深めるとともに、学校全体で組織的に取り組む意識の醸成を図ります。

京都府教育委員会では、「研修用ハンドブック」や「人権教育資料」等の活用を図るとともに、新たな人権上の課題にも対応できる教材や指導資料の作成・配布を通して、効果的な校内研修を支援します。

京都府総合教育センターにおいては、教職員のキャリアステージに応じた体系的・計画的な人権教育の研修講座を実施し、特に初任期の教職員に対する研修機会や研修内容の充実を図ります。さらに、研修の充実を図るために、今日の社会経済情勢を十分に踏まえた人権教育推進のための研修やフィールドワーク形式の研修等、多様な研修の機会を通じて教職員が日々の認識を深め、視野を広げられるよう支援します。

その他、大学等教育機関への派遣研修等により、人権教育推進の中核となる人材を養成するとともに、大学等での教員養成段階からの人権教育の充実を支援します。

さらに、様々な人権問題の実態に適切に対応できるように、スクールカウンセラーや「まなび・生活アドバイザー（京都式スクールソーシャルワーカー）」などの専門家、福祉関係機関等と連携した取組を通じて、教職員の力量を高め、資質の向上を図ります。

なお、私立幼稚園・小・中・高等学校、専修・各種学校、大学等の教職員についても、人権意識の高揚が図られるよう要請するとともに、私立学校教職員に対する人権教育資料の提供や人権研修の実施、府立の大学教職員に対する人権研修を行います。

### **(社会教育関係職員の資質向上)**

地域社会における人権教育に関する認識を深めるとともに、専門性を備えた指導者として資質向上を図るための研修の一層の充実を図ります。

研修会等において、府内各地域における人権に関する課題解決の方策等を共有し、職員が互いに学ぶ取組を推進します。

## **(2) 医療関係者**

### **【現状と課題】**

医療は、生命と健康に直接かかわるものであり、インフォームドコンセント(説明と同意)の徹底等により患者が納得して医療を受けることのできる環境の整備が必要です。

医療従事者には、医療に関する高度な専門的知識や技術はもとより、プライバシーへの配慮など患者の人権についての深い理解と認識のもと、患者本位の医療を提供することが求められています。

医師・歯科医師・薬剤師・看護師・理学療法士・作業療法士等が所属する各医療関係団体において、人権意識の高揚に向け取り組まれているほか、機会をとらえ人権を尊重した対応の必要性について啓発しています。

### **【取組の方向】**

患者が安心して、安全で適切な医療を受けることができるようインフォームドコンセントの徹底や適切な患者の処遇等人権意識の一層の高揚を図るため、医療従事者を養成する学校や養成所、医師会等の医療関係団体における人権教育が推進されるよう講師派遣をするとともに、人権教育・啓発の充実について指導・要請を行うほか、京都府が実施する研修への参加も促していきます。

また、京都府医療安全支援センターにおいて、医療相談、医療相談事例の収集、分析及び情報提供等を行うとともに、患者や家族の人権を踏まえた丁寧な対応を行うよう医療機関に指導を行う等、人権意識の高揚を図っていきます。

## **(3) 保健福祉関係者**

### **【現状と課題】**

住民にとって身近な相談相手であり、こども、高齢者、障害のある人等と接する機会の多い保育士や生活保護ケースワーカー、民生委員・児童委員、社会福祉施設職員、保健師等の保健福祉関係者に対して、人権意識の高揚に向けた研修を行っています。

保健福祉関係者を育成する学校や養成所、研修機関においては、人権尊重の意識や態度の形成を目的とした教育が行われています。

保健福祉関係者は、「人」から「人」にサービスを提供することが基本であることから、

プライバシーの保護をはじめ、人権に対する深い理解と認識の上に、人権を踏まえた対応が求められます。

#### **【取組の方向】**

社会福祉施設等における高齢者や障害のある人に対する虐待事案が発生していることも踏まえ、保健福祉関係者に対する人権研修の充実に努めるとともに、市町村や関係団体等における保健福祉関係者に対する人権研修の充実に支援します。

保健福祉関係者を育成する学校や養成所及び研修機関における人権教育・研修の充実に ついて指導・要請していきます。

#### **(4) 消防職員**

##### **【現状と課題】**

市町村消防職員は、地域住民の生命、身体及び財産を火災等の災害から守ることを任務としており、住民生活と密接にかかわっています。そのため、その任務の遂行にあたっては、人命の尊重に加えて、被災者や患者の人権の尊重、プライバシーの保護に十分配慮する必要があります。市町村消防職員の人権感覚と人権意識の高揚に向けた教育をより一層充実させることが必要です。

##### **【取組の方向】**

消防職員が人権を尊重し、人権に関する正しい知識を修得して、公正かつ迅速・的確に消防業務を行うため、府立消防学校の課程で人権に関する講義を行っていきます。

#### **(5) 警察職員**

##### **【現状と課題】**

警察職員は、個人の生命、身体及び財産を保護し、公共の安全と秩序を維持する責務を有しており、人権に深くかかわっています。

そのため、採用時、昇任時等の研修や職場における研修等の様々な機会をとらえて、「人権を尊重し、公正かつ親切に職務を執行すること。」等が規定された「職務倫理の基本」に重点を置いた教育を行っています。

##### **【取組の方向】**

基本的人権に配慮した適正な職務執行を期する上で必要な知識・技能を修得させるための各種教育に努めます。

## **(6) 公務員**

### **【現状と課題】**

公務員には、一人ひとりが確かな人権感覚を身に付け、常に人権尊重の視点に立って職務を遂行することが求められており、特に、社会・経済情勢の急速な変化の中で顕在化・複雑化している人権に関する様々な課題を的確にとらえ、これらについて、より広く、より深く認識し、その解決に向けて真摯（しんし）に取り組むことができる職員の育成を図ることが必要です。そのため、人権尊重の理念など様々な人権問題の本質について十分に理解するとともに、その現状と課題について認識し、問題解決に主体的に取り組む人権意識の高い人間性豊かな職員の育成を図ることを基本目標として職員研修を実施しています。

### **【取組の方向】**

府職員については、職務内容に応じた人権研修を一層推進すると同時に、より高い人権意識の醸成を目指すため、講義・講演方式に加え、自主的な参加意識を促す討議方式等の研修を行います。

各種の研修教材の整備及び情報の提供を行い、職場研修や自己啓発における活用を図ります。

活発で効果的な職場研修の一層の推進を図るとともに、地域社会においても様々な人権問題の解決に向けた役割を果たすことができる府職員の育成に取り組みます。

また、府職員の自覚を促し、人権尊重を踏まえた諸施策が実施されるよう、「京都市人権尊重の共生社会づくり条例」や本計画の周知・徹底を図ります。

さらに、府内市町村の職員に対しても、地域における様々な人権問題の身近な指導者として活躍できるよう、指導者養成研修会等を実施するとともに、今後も各種情報の提供を行い、市町村職員の人権意識の高揚を支援します。

## **(7) メディア関係者**

### **【現状と課題】**

マスメディアやネットメディアといったメディア関係者は、情報伝達や社会の価値観や意識に影響を与え、府民生活と密接にかかわる存在であり、府民の人権尊重の意識を形成する上で大きな影響力を持っています。

メディアは人権教育・啓発の推進を図る上で極めて有効な手段であり、関係者や発信者の積極的な取組が必要です。また、一方では、誤って報道・情報発信等された場合など、その権利侵害は非常に大きなものとなり、報道や取材活動・情報発信等に当たっては、人権を常に意識して行うことが必要です。さらに、近年では、SNSの普及により、ユーチューバーなどのインフルエンサーも人々の意識や行動に大きな影響力を持っており、高い人権意識が必要とされます。

なお、国連人権理事会で採択された「人権教育のための世界計画」第3フェーズ(2015年(平成27年)～2019年(平成31年))において、ジャーナリストやメディア関係者が優先対象とされ、これらの人々の人権の促進及び保護における役割に光を当て、効果的な人権研修の指針を示すことや、研修への支援を促進することなどの重要性を強調することとされました。

### 【取組の方向】

京都府では、府民に対して人権尊重の働きかけを積極的に行うよう、メディア関係者や情報発信者への要請に努めるとともに、常に人権を踏まえた報道・情報発信等が行われるよう促します。

## 2 効果的な手法による人権教育・啓発の推進

### (1) 指導者の養成

人権教育・啓発を効果的に推進するためには、府民の身近なところで、人権教育・啓発を推進していく人権問題に関する指導者が大きな役割を果たします。

今後とも、指導者を養成する研修に体験的、実践的手法を取り入れるなど創意工夫を図り、指導者の養成に努めるとともに、府民の身近なところで活躍する指導者に対する継続的な情報提供等を行い、その活動を支援します。

### (2) 人権教育・啓発資料等の整備

人権教育・啓発を推進するためには、何よりも、効果的な学習教材や啓発資料等が必要です。京都府では、いわゆる人権三法にかかわる啓発パンフレット「京都府障害のある人もない人も共に安心していきいきと暮らしやすい社会づくり条例 [心のバリアフリーハンドブック]」「言語として手話の普及を進めるとともに聞こえに障害のある人となない人とが支え合う社会づくり条例 [聞こえのバリアフリーハンドブック]」、「ヘイトスピーチと人権」、「同和問題と人権」等の冊子と合わせ、「インターネットと人権」や「性の多様性と人権」の冊子も独自に作成しました。

今後とも、これまで取り組まれてきた実践的な人権に関する学習活動の成果を踏まえて、対象者の年齢等の状況や知識、習熟度に応じた効果的な学習教材・啓発資料等の開発・作成に取り組みます。

学習教材・啓発資料等の開発・作成に当たっては、専門的な研究や、国際社会における成果の活用を図るほか、日常生活の中で当然のこととして受け入れてきた風習や世間体などの身近な問題を人権尊重の視点から具体的に取り上げ、これまで育まれてきた伝統や文化等を踏まえながら自分の課題として考えることを促したり、人権上大きな社会問題となった事例を効果的に取り上げ、興味や関心を呼び起こすなどの創意工夫を凝らします。

### (3) つながり支え合うための効果的なしくみづくり

人権教育・啓発は、生涯にわたり長期的に取り組むもので、幼児から高齢者まで幅広い年齢、様々な立場の人を対象とするものであることから、対象者の理解の程度に応じて、生涯学習の視点に立って、継続的に実施していくことが必要です。

人権教育については、発達の段階や地域の実情等に応じ、幼児期から家庭・学校・地域等社会の全ての領域において、学校教育と社会教育が相互の連携を図りながら推進していきます。

人権啓発については、対象となる府民の世代や関心度あるいは理解度を踏まえ、身近な問題をテーマとして、新聞、テレビ、ラジオ、インターネット等の様々なメディアを活用していきます。

2017年(平成29年)3月に、人権情報ポータルサイト「京都人権ナビ」を開設し、府民の方が人権に関する啓発資料や情報をインターネットから容易にアクセスできる環境整備を行ったところです。学校、地域、家庭、職場等で人権教育・啓発ツールが利用できるよう、各種支援ポータルサイトとも連携しながら、コンテンツの制作や更なる資材の充実を図ります。

また、憲法週間(5月1～7日)、人権強調月間(8月)及び人権週間(12月4～10日)に集中的かつ重点的な取組を行うほか、人権啓発イメージソングの活用や各種イベント等により、人権尊重に関する社会的気運の醸成を図ります。

さらに、人権感覚や感性を体得するという観点から、対象者が主体的・能動的に参加できる手法(例えば各種コンクールやワークショップ、各種の体験研修、人権啓発イベントにおけるNPO法人等との協働や、インターネットを活用した動画コンテンツによる啓発など)を取り入れ、府民が身近な問題として親しみの持てる内容となるよう工夫します。

### (4) 調査・研究成果の活用

人権教育・啓発の推進に当たっては、最新の調査・研究成果を踏まえていくことも重要であることから、世界的な視野で人権問題についての研究を行っている(公財)世界人権問題研究センターや大学等の調査・研究成果を活用し、質の高い、最新の知識の普及に取り組めます。

今後の調査・研究については、人権の保障をめぐる国内外の様々な取組や人権に関する諸問題について、歴史的、社会的、総合的に究明することと併せて、人権尊重の理念を現実社会で実践していくための具体的な方法論を明らかにすることも重要になっており、(公財)世界人権問題研究センターや大学等の研究機関において、こうした面でも研究が推進されるよう、研究機関の独立性に配慮しながら要請していきます。

## 第5章 相談体制の整備

### 1 様々な相談窓口とその相互連携

#### (1) 相談体制の現状

様々な人権問題が多様化・複雑化している現状において、インターネット上の人権侵害など、誰もが加害者にも被害者にもなり得る状況が生じており、相談体制の整備を一層、進めることが求められています。

京都府では、生活相談、労働相談、各種制度に関する相談など、個別の人権問題に係る様々な相談窓口を設け、府民からの相談に対応するとともに、さらに人権三法が規定する相談体制の充実を図るため、2017年(平成29年)7月に「人権問題法律相談(京都府人権リーガルレスキュー隊)」を設置し、京都弁護士会と連携した人権侵害に関する法律相談を開始し、相談者の状況に応じた相談にも対応しています。

また、国、市町村その他の関係機関等においても、個別の人権問題に係る相談窓口を設け、相談業務を実施しています。さらに、「人権という普遍的文化」を構築するためには、府民が人権問題に直面した際に、差別などの人権侵害を受けられた方が、被害を回復していただけるよう、市町村等との連携のもとで、身近に相談でき、救済につながる仕組みが必要であるとともに、人権に関する相談に的確に対応することが必要です。

2024年(令和6年)に実施した「京都府人権教育・啓発推進計画に関する府民意識調査」では、人権侵害への対応に関する問いに対して、「家族や友人など信頼できる人に相談した」41.5%、「相手に対して人権侵害であるとして注意したり、抗議した」19.7%、「職場の相談窓口で相談した」12.9%との回答がある一方、「公的機関(法務局・府・市町村等の人権相談窓口、警察等)に相談した」8.8%、「なにもしないでそのままにした」42.9%といった回答もありました。

また、人権相談窓口の認知度(人権相談窓口を知っているか)では、「市町村が実施する相談」30.6%、「法務局の相談」15.0%、「京都府が実施する人権問題法律相談(京都府人権リーガルレスキュー隊)」11.5%との回答となっていることから、相談者が必要な時に適切な相談窓口に速やかにたどり着き、安心して相談できるよう、相談窓口に関する情報の提供が必要となっています。

#### (2) 相談機関相互の連携・充実

情報化の進展等、社会情勢の変化に伴い、相談内容も多様化・複雑化するとともに、複数の要因が重なり合うことにより、さらに複雑かつ深刻な形で現れる場合もあることから、相談内容に応じて関係機関が連携した対応がとれることが必要です。また、各市町村等の区域を越える人権問題なども発生しており、府民が適切なサービスを受けられる体制を整えるという観点から、府の人権にかかわる様々な相談機関をはじめ国や都道府県、市町村、弁護士会等との相互の連携・協力を図り、どの相談窓口からも適切な相談対応に

つなげられるよう、オンライン相談や多言語対応の検討も含め、相談ネットワークの強化を図ります。

また、法務局等の国の機関、人権擁護委員や市町村職員も対象とし、相談機関相互の連携強化や情報交換、相談技能の向上等を目的とした相談員研修会を実施することなどにより、各種相談窓口の充実を図り、人権救済が必要と考えられる場合には、京都地方法務局と連携して、より迅速・的確な対応を目指します。

## 2 相談窓口の周知及び工夫

人権意識の高まりなどによる新たな相談や内容の多様化・複雑化などにより、相談窓口に関するわかりやすい情報の提供が求められています。そのため、京都府内の人権相談窓口を人権問題ごとに掲載したパンフレット「京都府人権相談窓口」を作成し、積極的に広報・周知を図ります。また、府民だより、府ホームページを活用し相談・支援に関する制度や各種相談・支援機関の情報の積極的な提供を行います。さらに、人権情報ポータルサイト「京都人権ナビ」において、相談窓口の情報のほか、人権に関する知識や研修に役立つ情報などを掲載するとともに、SNS、新聞、テレビ、ラジオなどの様々なメディアを活用し、京都府及び関係する専門相談機関の一層の周知を図ります。

また、府民が気軽に、安心して相談窓口を利用できるよう、相談手法や時間・場所を工夫するとともに、プライバシー保護の徹底や相談環境の配慮等、相談体制の整備を図ります。

## 第6章 計画の推進

### 1 計画の推進体制

#### (1) 京都府における推進体制

京都府における全庁的な組織である「京都府人権尊重の共生社会づくり推進本部（平成11年設置、令和7年改称）」を軸として、施策を実行する府職員の自覚を促し、人権尊重の諸施策が実施されるよう、関係部局が緊密な連携を図りながら総合的にこの計画を推進します。また、人権尊重の共生社会づくり施策を総合的かつ計画的に推進する庁内会議を設置し、部局横断的な連携を実施しています。

#### (2) 国、市町村、民間団体等との連携・協働

人権教育・啓発を総合的・効果的に推進するためには、人権尊重の共生社会づくり施策を通じて、現状を把握し、実際の発生状況を踏まえることが必要であるとともに、国、市町村をはじめ、公的団体、企業、NPO法人等の民間団体等との連携が不可欠です。それぞれの立場や実情等に応じた自主的、積極的な取組の展開を期待しつつ、行政と各実施主体とが対等なパートナーとして協働する関係の構築を目指し、オール京都体制で人権尊重の共生社会づくりを進めます。

また、京都府では、京都市をはじめ民間団体を含む12団体で構成する「京都人権啓発推進会議」や府域の行政機関で構成する「京都人権啓発行政連絡協議会」、京都地方法務局を中心に京都府人権擁護委員連合会や関係市町村で構成する「人権啓発活動ネットワーク協議会」を通じて、行政機関と民間団体等が連携・協力し、様々な人権教育・啓発活動を展開しています。

住民に最も身近な市町村における人権教育・啓発に関する施策の策定や実施等が、この計画の趣旨に沿って自主的・積極的に取り組まれるよう支援等を行うとともに、市町村と連携した効果的な啓発活動を推進します。

NPO法人等による住民の自発的な社会貢献活動は、地域社会を築いていく上で大きな役割を果たすものであることから、「京都府社会貢献活動の促進に関する条例」の趣旨を踏まえ、NPO法人等が活動しやすい環境の整備に取り組むとともに、行政とNPO法人等が、それぞれの特性や役割に応じて協働していけるよう連携を推進します。

また、啓発資料や研修は、効果的な人権教育・啓発を推進していく上で不可欠であるため、国、市町村、民間団体等と連携・協働した取組を推進するとともに、人権情報ポータルサイト「京都人権ナビ」において、その整備・充実を進めます。

さらに、(公財)世界人権問題研究センターとの連携・協力を進め、より効果的な教育や啓発の手法等について調査・研究を進めます。

## 2 計画に基づく施策の点検・評価

この計画を実現するためには、府民一人ひとりの理解と協力が必要不可欠であることから、この計画の趣旨が広く府民に浸透するよう、様々な機会をとらえ、周知を図るとともに、人権教育・啓発に関する施策等についての府民意識の把握に努めます。

この計画に基づく施策を効果的に実施するため、毎年度、重点取組を定めた実施方針を策定するとともに、人権教育・啓発に関する施策の実施状況をとりまとめ、その結果を以後の施策に適正に反映させることができるよう、外部の有識者により構成する「京都府人権尊重の共生社会づくり施策推進懇話会」において、評価を得ること等により施策の点検を行い、本計画のフォローアップを行います。

# KYO のあけぼのプラン（第 4 次）—京都府男女共同参画計画— 施策見直し（最終案）について

令和 8 年 3 月  
文化 生活 部

## 1 趣旨

本計画は、「男女共同参画社会基本法」（平成 11 年法律第 78 号）に基づき、令和 3 年 3 月に策定した。（計画期間：令和 3 年度～令和 12 年度）

この度、現行計画が 5 年を経過することから、社会情勢の変化に伴う新たな課題に対応するため、国の「第 6 次男女共同参画基本計画」の策定状況を踏まえ、中間の施策見直しを行う。

## 2 見直し後の対象期間

令和 8 年度～令和 12 年度（5 箇年）

## 3 現状・問題意識等

- 共働き世帯の増加に伴い、男女双方の仕事と生活の両立や女性特有の健康課題との両立への対応
- 人口減少による担い手不足の中、京都の学生の府内定着に向けた対応
- テクノロジーの進展・利活用の拡がりを踏まえ、AI 等の科学技術や関連職業への女性の参画拡大の必要性

## 4 重点的に取り組む主な施策

現行の重点分野の枠組みを継続しつつ、女性が活躍でき、暮らしやすい京都づくりを推進する施策に重点的に取り組む

- ア 仕事と育児・介護・健康課題等の両立に向けた男性も女性も働きやすく、活躍できる職場づくり
  - 女性活躍推進法の事業主行動計画策定や取組の伴走支援
  - 企業に対する仕事と健康課題の両立に向けた広報啓発やフェムテックの普及
- イ 学生等の府内企業への就職促進、若者が子育てしやすく安心できる地域づくり
  - 府内企業の魅力発信やマッチング支援
  - 企業を超えたメンター事業やロールモデルの見える化
- ウ 科学技術分野への女性の参画促進
  - 理工系分野への進路選択支援やデジタル人材の育成

## **5 府民意見提出手続（パブリックコメント）の状況**

(1) 募集期間 令和7年12月15日（月）から令和8年1月9日（金）まで実施

(2) 提出意見 提出意見8個人・団体 15件

(3) 主な意見

- ・ いわゆる「生理の貧困」については、女性の身体や性への社会的な理解を促進するという観点からも重要であり、計画に盛り込んでほしい。  
→ 「生理の貧困」については、女性の健康や尊厳に関わる重要な課題である旨追記
- ・ 人権問題により困難な状況におかれている女性も含めて、女性達が活躍できるための具体案を記載してほしい。  
→ 複合的に困難な状況におかれている女性に対して、「相談から生活支援や就労支援などの包括的な支援を行う」旨追記
- ・ プレコンセプションケアの取組内容について、家庭内で定着を図るためにも啓発を受けていない保護者や地域の方へも情報発信してほしい。  
→ プレコンセプションケアの推進については、保護者や地域の方にも広くその内容が伝わるよう周知していく。

## **6 中間案からの主な修正点**

- ・ 女性の活躍が進むことで、多様な視点を取り入れられ、社会課題の解決の促進が期待されるため、「女性に選ばれ、活躍できる京都づくり」を「女性が活躍でき、暮らしやすい京都づくり」に修正
- ・ いわゆる「生理の貧困」について、女性の健康や尊厳に関わる重要な課題である旨追記
- ・ 複合的に困難な状況におかれている女性に対して、「相談から生活支援や就労支援など包括的な支援を行う」旨追記

# KYOのあけぼのプラン（第4次）～京都府男女共同参画計画～施策見直し（最終案） －重点分野ごとの主な取組案－

令和8年3月  
男女共同参画課

## I あらゆる分野における女性の活躍

### 1 政策・方針決定過程等への女性の参画の拡大

- 府庁における女性職員の積極的な育成・登用拡大
- 女子中高生の理工系分野への進路選択促進、大学生への就業支援
- 女性デジタル人材の育成や再就職マッチング支援

### 2 生活の場(家庭・地域)における男女共同参画の推進

- 地域で活躍する女性リーダーを増やすための機運醸成や女性人材の育成
- 市町村と連携した自治会など地域団体への女性参画促進
- NPO活動への参画促進、女性起業家等の育成

### 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

- 女性活躍推進法の事業主行動計画策定や取組の伴走支援
- 学生等に対する京都企業の魅力発信やマッチング支援
- 企業の枠を超えたメンター事業やロールモデルの見える化

### 4 男性の意識改革・働き方改革と男性の課題への対応

- 夫婦をはじめ家族や地域などで家事・育児を担うことへの機運醸成
- 企業への長時間労働縮減や男性の育児休業取得促進に向けた意識改革

## 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

- ひとり親家庭の実情に応じた学び直し支援及び就業支援、社会的孤立を防ぐ取組の推進や子どもへの生活・学習支援
- 複合的に困難な状況に置かれている女性への包括的な支援と差別の防止

### 6 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- DV被害者や周囲の人々の被害への気づきを促し、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
- 性被害者支援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

### 7 生涯を通じた男女の健康支援

- 仕事と健康課題等との両立のための企業に対する啓発やフェムテックの普及
- 子宮頸がん・乳がん検診の受診率向上に向けた取組推進

## 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

- 男性、子ども、若年層等、あらゆる府民に対する男女共同参画の啓発強化
- 学校教育・啓発事業等を通じたICTリテラシーやメディア・リテラシー向上のための学習促進

### 9 「子育て環境日本一」の実現に向けた環境整備

- 性や妊娠に関する科学的な知識とライフデザインを考える機会を提供するプレコンセプションケアの推進
- 妊娠や出産、子育て等に対する様々な悩み・不安に対する専門家によるSNS相談窓口の設置

### 10 災害等非常時における男女共同参画の推進

- 京都府・市町村の防災会議における女性委員の登用促進等、災害対応に係る男女共同参画の視点を踏まえた知見の蓄積
- 男女共同参画の視点による避難所運営体験や女性相談サポーターの養成

ＫＹＯのあけぼのプラン（第４次）－京都府男女共同参画計画－  
 施策見直し（中間案）に対する府民意見募集結果について（案）

1 意見募集期間：令和7年12月15日（月）～令和8年1月9日（金）

2 提出意見：8個人・団体 15件

3 意見の要旨と府の考え方

No.	項目	意見の要旨	府の考え方
1	方針	「女性に選ばれ、活躍できる京都づくり」と記載があるが、国の第6次男女共同参画基本計画の答申案では、「女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくり」に修正されている。地域においては、女性の参画拡大・活躍が進むことで活力を生むことが重要であり、国計画と同様に「女性に選ばれ、活躍できる」よりも「女性が活躍でき、暮らしやすい」に修正すべき。	京都においても、女性の活躍が進むことで、多様な視点を取り入れられ、社会課題の解決の促進が期待されることから、御意見を踏まえ、「女性が活躍でき、暮らしやすい京都づくり」に修正することとします。
2	1 参画	「現状と課題」に京都府の行政委員会委員の女性比率が低いことが記載されているため、府としても積極的に取り組むべき。	京都府行政委員会委員の女性比率は、令和元年度15.9%から令和6年度19.0%と増加しておりますが、依然として低い状況であり、引き続き女性委員の登用に積極的に取り組んでまいります。
3	4 男性	「男性の意識改革・働き方改革と男性の課題への対応」とあるが、意識改革がいわゆるアンコンシャス・バイアスの撤廃などを指すのであれば、それは男性のみに限るものではなく、女性を含めた社会全体に要請されるものであり、記載を見直すべき。	男性は女性と比べて家事・育児・介護等へ参画が少ない状況であることから、男性に焦点を当てた取組も必要であると考えております。一方で御意見のとおり、固定的な性別役割分担意識や固定観念は、男性にも女性にも存在していることから、府民が男女共同参画を自らの問題として捉え、理解を深められるよう情報発信してまいります。
4	5 困難	貧困等の生活困難について、法的な定義であろうとは思いますが、「女性」「男性」と分けて記載することは、性的マイノリティの方などが漏れてしまうため、性別によらない記載にしてほしい。	男性と比べて女性の非正規雇用割合が高いなど、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あり、性別による記載が必要だと考えております。なお、男性の生活困難や性的マイノリティの方の複合差別への対応についても、本分野において記載しているところであり、多様な立場の人々が抱える困難の課題解決に向けて取り組んでまいります。
5	5 困難	いわゆる「生理の貧困」について、学校や公共施設のトイレに生理用品を無料設置するという取組が全国的にも広がっているが、貧困ということだけではなく、女性の身体や性への社会的な理解を促進するという観点からも重要であり、計画に盛り込んでほしい。	いわゆる「生理の貧困」については、女性の健康や尊厳に関わる重要な課題であることから、御意見を踏まえ、「経済的な理由等により生理用品を購入できない女性がいるという「生理の貧困」は、女性の健康や尊厳に関わる重要な課題」である旨追記することとします。

No.	項目	意見の要旨	府の考え方
6	5 困難	<p>重点的に取り組む主な取組「複雑・多様化する女性が抱える困難や課題に対し、民間団体とも連携し、相談体制を強化して必要な支援につなげます」について、民間団体とはどのような団体を指しているのか、「相談体制の強化」の具体的内容とはどのようなものなのかを明確に示してほしい。</p> <p>また、相談窓口には、様々な立場にある女性の背景・実態を理解している人材（当事者）が必要と思う。</p> <p>さらに、貧困女性はコロナ禍以降、顕在化され、困難女性支援法の制定に至ったが、改めて貧困女性の調査を実施すべき。生活困窮に直面し、声をあげられない女性が多くいることが現状として書かれているが、人権問題により困難な状況におかれている女性も含めて、女性達が活躍できるための具体案を記載してほしい。</p>	<p>連携する民間団体とは、医師や弁護士、一時保護施設等の団体を指します。複雑・多様化する女性が抱える困難や課題の背景には、DVや性暴力、虐待、人権問題による複合的困難の事例もあり、相談・支援機関や民間団体との更なる連携を強化して、必要な支援につなげてまいりたいと考えています。</p> <p>相談員については、女性の人権と複合差別に係る認識を深め、事例に基づく対応の研修を履修し、女性が抱える様々な困難や複合的困難に対応できる体制を整え、必要な支援につなげているところです。今後とも、人権に通じた相談体制を構築しながら相談事業を進めてまいりたいと考えています。</p> <p>困難を抱える女性の状況については、様々な団体との意見交換や相談事業での御意見などにより把握しているところですが、当事者の意見を聞き、施策に反映することも必要であると考えています。御意見を踏まえ、「複雑・多様化する困難や課題を抱える女性の意見を聞き、必要な施策につなげるとともに、相談・支援機関や民間団体との連携を強化して必要な支援につなげます。」に修正することとします。</p> <p>複合的に困難な状況におかれている女性に対しては、相談から自立までの生活支援や就労支援など、包括的な支援が求められているものと考えており、「相談から生活支援や就労支援などを行う」旨追記することとします。今後とも、関係機関との連携など、実行性のある取組について検討してまいりたいと考えております。</p>
7	5 困難	<p>「③ 多様な立場の人々への配慮」について、「配慮」とはどういった意図で書かれているのか。「配慮」の必要な人のような表記で括ることは、当事者から見れば、何か疎外されたような、腫物にさわる扱いを受けるような感覚になり、違和感を感じるため修正してほしい。</p>	<p>「③ 多様な立場の人々への配慮」については、複合的な困難を抱える人々が直面する課題を認識し、解消に向け支援することを意図して表記しているものですが、御意見を踏まえ、「③多様な立場の人々が抱える困難への対応」に修正することとします。</p> <p>また、文中、「様々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。」については、「様々な人権問題により困難な状況におかれている場合があり、こうした困難への認識が必要です。」に修正することとします。</p>
8	6 暴力	<p>DVや性暴力・性被害等については男性の被害者もいることから、例えば「性別を問わないあらゆる暴力の根絶」のように章タイトルそのものを修正すべき。</p>	<p>女性に対して行われる暴力の背景には、社会における男女の置かれている状況の違いや根深い偏見等が存在していると考えられることから、「女性に対するあらゆる暴力の根絶」と表記しています。なお、取組については、性別に関わらず、相談体制を整えるとともに、啓発や支援を進めてまいります。</p>

No.	項目	意見の要旨	府の考え方
9	6 暴力	学校での盗撮事件が頻発しており、教育委員会と連携して、被害の防止に向けて、取組を進めるとともに、計画に盛り込んでほしい。	被害が一層多様化していることから、御意見を踏まえ、現状と課題を、「デジタル化の進展、SNSなどのコミュニケーションツールの更なる広がりに伴い、性被害やストーカー、盗撮、リベンジポルノ等といった被害は一層多様化しており」に修正するとともに、「加害者へ厳正に対処していくとともに、被害の防止に関する広報啓発」を行う旨記載することとします。
10	6 暴力 7 健康	暴力から身を守り、また暴力を起こさないよう、学校教育では「命（いのち）の安全教育」をしっかりと実施するよう記載してほしい。また、幼少期からの未成年に対する教育・啓発について、家庭における対話を通じて内容の定着を図るとともに、そういった教育・啓発を受けてこなかった世代の保護者や地域社会と共有してほしい。また、「③ 生涯にわたる健康の確保」について、学校教育では「命（いのち）の安全教育」をしっかりと実施するよう記載してほしい。	「命（いのち）の安全教育」については、性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、生命の尊さを学び、性暴力の根底にある誤った認識や行動、性暴力が及ぼす影響などを正しく理解した上で、生命を大切に考える考えや、自分や相手、一人一人を尊重する態度等を、発達段階に応じて身に付けることが必要であり、教職員も含め「幼少期から大人に至るまでそれぞれの世代に応じた教育や啓発」の中で保護者や地域の方とも連携しながら取り組んでまいります。
11	7 健康	幼少期から社会人までの切れ目ないプレコンセプションケアの取組内容について、家庭内で定着を図るためにも啓発を受けていない保護者や地域の方へも情報発信してほしい。	プレコンセプションケアの推進については、家庭内で定着を図ることも重要だと考えており、保護者や地域の方にも広くその内容が伝わるようあらゆる機会を捉えて周知してまいります。
12	8 教育	学校現場には、依然として「男性だから」「女性だから」という考えが根強く残っていることから、学校教員をはじめとする教育を行う者の意識改革を図るべき。	教職員等に対して、固定的な性別役割分担意識の解消についての研修等を実施しているところですが、引き続き意識改革に向けた取組を進めてまいります。
13	9 子育て	予期せぬ妊娠の可能性が生じた女性に対し、緊急避妊薬（アフターピル）の販売が可能になったことを受けて、緊急避妊薬の情報を広く発信してほしい。	緊急避妊薬に関する情報など、予期せぬ妊娠の可能性が生じた場合の対応や、性暴力による被害を受けた方への支援については、プレコンセプションケア及び京都府性暴力被害者ワンストップ相談センター京都SARAの取組を進める中でも、広く普及・啓発してまいります。また、販売が可能な薬局等については、厚生労働省ホームページで公開されているところであり、必要な女性が当該薬局等において適切に説明を受け、服用できるよう取り組んでまいります。
14	推進体制	選定した団体の適格性を保てるよう、民間団体（NGO、NPO、女性団体等）との連携・協働において、府および市町村はその連携・協働先となる団体に関する情報収集に努め、判断してほしい。	京都府男女共同参画センターが、連携する民間団体については、これまでから過去の事業実績等を踏まえ、適切な団体を選定しているところです。引き続き、府民の皆様が安心して利用していただけるよう取り組んでまいります。

No.	項目	意見の要旨	府の考え方
15	推進体制	「(2) 施策の評価」について、府民の情報へのアクセス性を担保するため、評価結果並びに評価過程である審議会等の内容をホームページ等で公開してほしい。また、施策全体の評価だけでなく、個々の府民が触れる個別の事業についても、その成果や効果等を担当する部局等において評価を行い、その内容を公開してほしい。	男女共同参画に関する施策の推進状況については、京都府男女共同参画推進条例に基づき、毎年とりまとめて公表しています。具体的には、施策の評価を毎年度、京都府男女共同参画審議会において評価し、同審議会議事録を、また、施策の進捗状況は、関係部局の事業も含めて、「男女共同参画に関する年次報告」により、それぞれ京都府ホームページにおいて公表しております。

(参考)

項目	趣旨・基本的な方針、重点分野、推進体制
方針	趣旨・基本的な方針
1 参画	1 政策・方針決定過程等への女性の参画の拡大
2 生活	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	3 就労・雇用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	4 男性の意識改革・働き方改革と男性の課題への対応
5 困難	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 暴力	6 女性に対するあらゆる暴力の根絶
7 健康	7 生涯を通じた男女の健康支援
8 教育	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	9 「子育て環境日本一」の実現に向けた環境整備
10非常時	10 災害等非常時における男女共同参画の推進
推進体制	推進体制

**KY〇のあけぼのプラン（第4次）**

**—京都府男女共同参画計画—**

**施策見直し（最終案）**

**令 和 8 年 3 月**

**京 都 府**

## ■ 目次

■ 趣旨・基本的な方針	1
■ 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	5
2 生活の場（家庭・地域）における男女共同参画の推進	7
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	8
4 男性の意識改革・働き方改革と男性の課題への対応	11
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	12
6 女性に対するあらゆる暴力の根絶	14
7 生涯を通じた男女の健康支援	16
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	18
9 「子育て環境日本一」の実現に向けた環境整備	20
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
■ 数値目標	24
■ 参考資料	25

## 趣旨・基本的な方針

### I 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。

京都府では、男女共同参画社会の実現に向けて、現在「KYOのあけぼのプラン（第4次）」（対象期間令和3年度～令和12年度（10年間））に基づき、取組を進めています。

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など、多くの課題も残されている状況です。

こうした中、「KYOのあけぼのプラン（第4次）」について、策定（令和3年3月）後の社会情勢の変化に伴う新たな課題に対応するため、中間年となる本年度に、国の第6次男女共同参画基本計画の策定状況を踏まえ、施策の見直しを行うこととしました。

- 施策見直し後の対象期間：令和8年度～令和12年度
- 施策見直し根拠（「KYOのあけぼのプラン（第4次）」趣旨から抜粋）  
「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。

### II 基本的な方針

#### 1 重点分野の体系等

- 「KYOのあけぼのプラン（第4次）」（令和3年度～令和12年度）の中間的な施策見直しであり、現行の10の重点分野は、男女共同参画の基本的な取組であるため、継続して設定します。

#### 2 KYOのあけぼのプラン（第4次）策定（令和3年3月）後の状況変化

##### (1) 国の主な取組

- 令和元年5月、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表義務の対象の拡大（常時雇用する労働者301人以上から101人以上の事業主へ）、中小企業におけるパワー・ハラスメント防止のため事業主の雇用管理上の措置義務の新設などを定めた「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）の一部を改正する法律」が成立し、令和4年4月に全面施行されました。

- 令和3年6月、男性の育児休業取得促進のため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み（通称：産後パパ育休）の創設などを定めた「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）および雇用保険法の一部を改正する法律」が成立し、令和4年10月に施行されました。
- 令和4年5月、国・都道府県に困難な問題を抱える女性への支援に必要な施策を講じる責務を明記し、都道府県に基本計画の策定の義務付けなどを定めた「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（困難女性支援法）が可決・成立し令和6年4月に施行されました。
- 令和5年5月、保護命令制度の拡充や保護命令違反の厳罰化、協議会の法定化などを定めた「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（配偶者暴力防止法）の一部を改正する法律」が可決・成立し、令和6年4月に施行されました。
- 令和6年5月、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するため、テレワークの導入や小学校3年生までの看護休暇の範囲の拡大、介護に直面した労働者への介護休業制度・両立支援制度の周知義務などを定めた「育児・介護休業法の一部を改正する法律」が成立し、令和7年4月に施行されました。
- 令和7年6月、時限立法である女性活躍推進法の10年間の期間延長（令和17年度まで）や、労働者101人以上の企業に男女間賃金格差、女性管理職比率の公表の義務付けなどを定めた「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）等」の一部を改正する法律」が成立しました。
- 令和7年6月、男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」として、専門的な調査や研究、男女共同参画センターに対する助言等を行う独立行政法人男女共同参画機構を新設することを定めた「独立行政法人男女共同参画機構法（機構法）」が成立しました。
- 令和8年、令和12年度末までに実施する施策の基本的な方向性と具体的な取組を取りまとめた「第6次男女共同参画基本計画」が策定される予定です。

## (2) 京都府の主な取組

- 令和3年8月、「生涯学び・働き続けることのできる社会」を実現させるため、リカレント研修の提供を中心に、キャリア相談から求人情報とのマッチングまで一貫して支援する「京都府生涯現役クリエイティブセンター」を開設しました。
- 令和4年12月、府政運営の羅針盤である京都府総合計画を、「あたたかい京都づくり」の3つの視点（「安心」「温もり」「ゆめ実現」）を踏まえ、1年前倒しで改定しました。計画においては、「誰もが活躍できる生涯現役・共生京都の実現」など、8つのビジョンを掲げ、施策を推進しています。
- 令和5年12月、子どもや子育て世代をはじめ、全ての人にとって暮らしやすい「子育て環境日本一」の京都の実現に向けて、ジェンダーギャップ0（ゼロ）プロジェクトなどを重点プロジェクトに位置付けた「京都府子育て環境日本一推進戦略」を改定しました。

○令和6年3月、困難女性支援法の成立を踏まえ、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、女性が安心してかつ自立して暮らせる社会の実現のために府が実施すべき施策等を定めた「困難な問題を抱える女性への支援に関する京都府基本計画」を策定しました。

○令和6年3月、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、「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5次）」を策定しました。

### (3) 社会情勢の変化に伴う新たな課題等

#### ① 女性の就業率の上昇に伴う共働き世帯の増加

令和6年時点で、共働き世帯数は専業主婦世帯数の3倍以上となっており、夫婦ともにフルタイムの共働き世帯数も増加傾向にある中、長時間労働や女性への家事・育児等の負担の偏り、その根底にある固定的な性別役割分担意識等によって、育児や介護をはじめとしたライフイベントに際し、女性の仕事と生活の両立やキャリア形成が困難となる状況がみられます。また、特に女性の心身の状態は、年代や月経・妊娠・閉経等に伴う内分泌環境の変化により大きく変化するという特性があり、働く女性のライフステージごとの健康課題に対し、仕事との両立支援が必要です。

#### ② 人口減少の進展に伴う担い手不足、若者の地域からの転出超過

人口減少に伴う担い手不足の中、京都府内には多くの大学があるにも関わらず、令和7年3月に卒業した京都府内の大学生・短期大学生の府内企業就職率は16.6%と、若者の府内就職率の向上が課題となっています。また、令和6年の人口移動の状況を男女別にみると、女性は東京都、神奈川県、大阪府など大都市圏の7都府県のみが転入超過となっており、その他の40道府県は転出超過となっています。さらに、男女ともに18歳から20代にかけて特に22歳をピークに移動率が高くなっており、進学や就職、結婚、子育て等を機に移動している者が多い状況となっています。

#### ③ テクノロジーの進展・利活用の広まり

近年、生成AI等の最先端のテクノロジーが急速に発展し、ビジネスや学術活動等において活用され始めるなど、我々の生活に大きな影響を及ぼしている中で、IT技術者に占める女性の割合は約2割と低水準にとどまっています。また、大学・大学院生における専攻分野別の女性比率についても、理工系学部が低い状況です。

## 3 施策の方向性

「KYOのあけぼのプラン（第4次）」に、社会情勢の変化に対応した施策を充実・強化し、以下の視点等を踏まえ、女性が活躍でき、暮らしやすい京都づくりを推進します。

### (1) 仕事と生活（育児・介護・健康課題等）の両立に向けた男性も女性も働きやすく、活躍できる職場づくり

男性も女性も全ての人が、仕事と子育て・介護・健康課題などを含む生活が両立でき、キャリア形成やリスキングの機会を得ながら、その能力を十分に発揮することができる環境を整備することが重要であり、多様な立場の人々が抱える困難への対応も含め、誰もが働きやすく、活躍できる職場環境づくりを進めます。

### (2) 学生等の府内企業への就職促進、若者が子育てしやすく安心できる地域づくり

京都で学んだ学生や京都府出身者のUターン等も含めて府内企業への就職・定着を促進す

るため、企業側も学生が希望する働き方等を認識し、学生が府内企業の魅力を知る取組を進めます。さらに、若者が様々な活動に参画でき、安心して子育てができる、災害にも強く暮らしやすい地域づくりを進めます。

### **(3) 科学技術分野への女性の参画促進**

デジタル分野を始めとするテクノロジーの急速な進展に向けて、男女が共にテクノロジーの発展に寄与し、性別に関わらず誰もがその恩恵を享受できるよう、女性の更なる参画拡大を進めます。

## 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2025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。各分野における状況を把握しきめ細やかに対応しつつ、引き続き、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指し、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、現行計画の目標である40%（令和7年度）に対して35.5%（令和6年度末）、また、府庁の女性管理職（課長級以上）の女性比率についても、目標である21%（京都府における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画において、20%に改定）に対して19.4%（令和7年度）となっています。

このように管理職への女性登用は徐々に進んでいるものの、行政委員会委員の女性比率が19.0%（令和6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

京都府内の市町村における審議会等の委員の女性比率は、31.9%となっており、全国平均29.0%より高い比率となっています。また、京都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31.1%、中学校15.3%、高等学校11.8%、教頭以上は、小学校31.1%、中学校19.5%、高等学校17.3%となっており、全て全国平均より高い比率となっています。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35.8%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、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、依然として家事・育児・介護等の負担が女性に偏っていること、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

医師については、医師国家試験合格者の女性比率は36.3%（令和6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も徐々に高くなってはいますが、23.6%（令和4年）<sup>1</sup>と依然として低い状況です。

令和6年度の大学院修了者の女性比率は修士課程31.9%、博士課程34.9%<sup>2</sup>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18.5%です<sup>3</sup>。

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、妊娠や出産、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。

<sup>1</sup>「令和4年医師・歯科医師・薬剤師調査」（厚生労働省）

<sup>2</sup>「令和6年度学校基本調査」（文部科学省）

<sup>3</sup>「令和6年科学技術研究調査」（総務省）

近年、生成A I等の最先端のテクノロジーが急速に発展し、既に我々の生活に大きな影響を及ぼしています。男女が共にテクノロジーの発展に寄与し、性別に関わらず、誰もがその恩恵を享受できるよう取り組むとともに、性差の視点を取り込むことによって創出される「ジェンダー・イノベーション」<sup>4</sup>の視点を持つことが重要です。

また、司法分野や公認会計士（16.4%）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

- 京都府庁における女性職員の積極的な育成・登用拡大を図ります。
- 市町村と連携し、自治会やPTAといった地域団体への女性参画に関する好事例の共有・情報発信など、地域における女性の主体的な役割・責任ある役割への参画を推進します。
- 女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画の策定を推進するとともに、策定した計画の取組の実施や目標達成のための環境整備など、計画の着実な実行を伴走支援します。
- 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、府内企業や大学との協働により、女子中高生のSTEAM<sup>5</sup>分野への進路選択を推進するとともに、就活イベントとタイアップするなど理系人材の掘り起こしにつながる就業を支援します。
- 京都府生涯現役クリエイティブセンターにおいて、女性デジタル人材の育成、再就職に向けたマッチングを支援します。

---

<sup>4</sup> 性差等を考慮した研究・技術開発を実施し、より有効な研究効果を生み出し、その研究成果を社会の向上に役立てるとともに、性差のみならず、性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の交差性も考慮することで、より多様なニーズに対応しうる研究・技術開発

<sup>5</sup> “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

急速な少子高齢化・人口減少の進展、国民の価値観の多様化が進む中、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、男女共同参画の推進を図ることにより、女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくりが求められています。男女がともに、希望に応じた生き方・働き方を選択でき、安心して結婚・出産・子育て・介護等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、固定的な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や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、伝統行事等も含めた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。

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、府内の女性自治会長の比率は 9.5%（令和6年度）であり、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女性の比率の向上が必要です。

### (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、施策につなげます。

○地域における様々な関係機関・団体と連携・協働する「京都府男女共同参画センター（らら京都）」を拠点として、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するとともに、さらなるネットワークの構築と相互連携を図り、地域で活躍する女性リーダーを増やすための機運の醸成や女性人材の育成を図ります。

○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を育成する取組を推進します。

○京都府農林水産業人材確保・育成センターを核とした女性農業者の経営への参画促進や経営能力の向上に取り組む「京の農林女子ネットワーク」の活動を推進します。

○市町村と連携し、自治会やPTAといった地域団体への女性参画に関する好事例の共有・情報発信など、地域における女性の主体的な役割・責任ある役割への参画を推進します。

【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<sup>6</sup>問題は解消に向かっています。【図4・図5】

一方で、出産を契機として女性が非正規雇用化するいわゆるL字カーブ問題が続いていることや、困難を抱える女性の多くが非正規雇用であること、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、女性が貧困・孤立に陥るリスクともなり、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等ができるような支援や環境整備も重要であり、今般の急速なテクノロジーの進展に伴い、今後の需要拡大が期待されるデジタル人材の育成も必要です。【図6】

##### 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<sup>7</sup>の所定内給与額<sup>8</sup>は、女性は男性に対して75.8%(全国)、80.5%(京都府)<sup>9</sup>となっています。その要因として、女性は男性に比べて相対的に低賃金・不安定な非正規雇用が多いこと、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。

また、管理職の労働時間の多さや仕事と家庭の両立の困難さを理由に、管理職になることを希望しない女性も多く、働きやすい職場づくりの推進とともに、女性の昇進意欲の醸成を図ることも重要です。

さらに、セクシュアル・ハラスメント<sup>10</sup>やパワー・ハラスメント<sup>11</sup>、マタニティ・ハラスメント<sup>12</sup>、カスタマーハラスメント<sup>13</sup>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

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。京都府の起業家に占める女性の割合は、22.7%(令和4年)と全国平均の22.3%とほぼ同水準であり、さらに女性の起業を後押しするためには、起業・経営に必要な知識・ノウハウの習得支援、ハラスメント対策などを講じることが必要です。【図7】

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。

##### ④ 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118分、妻が費やす時間は一日421分であり、夫と妻の時間の差は303分となっています<sup>14</sup>。【図8】

<sup>6</sup> 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

<sup>7</sup> 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

<sup>8</sup> 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

<sup>9</sup> 「令和6年度賃金構造基本統計調査結果」(厚生労働省)

<sup>10</sup> 性的嫌がらせ

<sup>11</sup> 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

<sup>12</sup> 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

<sup>13</sup> 顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為

<sup>14</sup> 「令和3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、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。【図 9】

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。

また、企業にとっても、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上昇に伴い、育児や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るため、多くの職場で、育児や介護と両立できる環境整備を一層進める必要があります。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 10】

## ⑤ 学生等の府内定着

京都府内の人口に対する学生数の割合は全国 1 位であり、多くの学生が京都で学んでいるにも関わらず、令和 7 年 3 月卒の学生の府内企業への就職率は 16.6%と若者の府内就職率の向上が課題となっています。

特に女子学生については、企業における育児休業取得率や労働時間、女性管理職の割合など働きやすい職場であるかを重視する傾向があり、学生が府内企業の魅力や特徴等を知るだけでなく、企業側も学生が希望する働き方や求める条件等を認識する必要があります。

また、若年層の地域から大都市圏への転出超過傾向がある中、若者が出身地域を離れた理由として、男女とも「希望する進学先が少なかったから」「やりたい仕事・就職先が少なかったから」「地元を離れたかったから」と回答する者の割合が高くなっていますが、特に「地元を離れたかったから」とする女性の割合は高く、京都で学んだ学生や京都府出身者の Uターン等も含めた府内定着を促すためにも地域における男女共同参画の推進が必要です。【図 11】

## (2) 重点的に取り組む主な取組

- 経済団体・労働団体等と京都府・京都市・京都労働局等で構成する「輝く女性応援京都会議」を核として、女性の活躍を更に推進します。
- 女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画の策定を推進するとともに、策定した計画の取組の実施や目標達成のための環境整備など、計画の着実な実行を伴走支援します。【再掲】
- 働くことを希望する全ての人が、育児や介護を始めとしたライフイベントに際し、仕事と生活が両立でき、働き続けることができるよう、両立支援制度の情報発信等を強化するとともに、在宅ワークや共同サテライトオフィス<sup>15</sup>勤務、時差出勤など多様で柔軟な働き方を推進します。
- 女性社員のキャリア段階に応じた人材育成・能力開発や、企業の枠を超えた女性社員のコミュニティの形成によるメンター制度の導入、様々なキャリアのロールモデルの見える化などを通じて、積極的な女性の登用等を推進します。
- 育休取得者の交流や復帰を支援する場の提供など、男女がともに仕事と子育ての両立を図る上で必要となる仕組みづくりを推進します。

<sup>15</sup> 自宅の近く等、勤務先以外の仕事場所

- 京都ジョブパークマザーズジョブカフェでの女性へのきめ細かな再就職支援及びニーズに応じた職業訓練・JPカレッジ等により女性の就業力の向上に取り組みます。
- 離職等によるブランクのある働きたい女性に対して、京都府生涯現役クリエイティブセンターでのリカレント教育、キャリア形成・再就職を支援します。
- 職場におけるセクシュアル・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、カスタマーハラスメント等、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。
- 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するとともに、関係機関とも連携し、ハラスメント対策を含めた女性が起業しやすい風土づくりを推進します。
- 京都府農林水産業人材確保・育成センターを核とした女性農業者の経営への参画促進や経営能力の向上に取り組む「京の農林女子ネットワーク」の活動を推進します。【再掲】
- 京都府庁において、効率的・効果的な業務運営等により、時間外勤務を減少させるなど、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。
- 「大学・学生のまち京都」の特性を活かし、学生等に対する京都企業の魅力発信や地域企業とのマッチング支援を進めます。

## 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・女性活躍に係る取組を推進することは、男性も女性も暮らしやすい多様な幸せを実現する社会形成に資するものですが、依然として十分理解されていない現状があります。例えば、男性の育児休業取得について、多くの男性が肯定的に捉えているにも関わらず、当事者が、他の男性は取得に否定的であると思いつくことで、取得を控えるといった傾向が指摘されており、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、取得期間の延伸を含めた男性の育児休業の取得促進など、男女共同参画への男性自身の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理由の背景には、男性雇用者と無業の妻から成る世帯が多い時代に形成された、長時間労働や転勤等を当然視する労働慣行や固定的な性別役割分担意識があります。男女がともに仕事と生活を両立しつつ、その個性と能力を発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、育児休業の取得や仕事と生活の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 12】

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、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がづくりや、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とともに、夫婦をはじめ家族や地域など、みんなで家事・育児を担うことへの機運醸成に取り組めます。
- 京都府庁における男性職員の育児休業取得率 100%を目指し、取組を進めます。
- 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及び取得期間延伸の促進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。
- 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。
- 男性が抱える生きづらさや孤独の解消に向け、男性相談員による相談窓口の設置など、孤立しない環境整備を進めます。

## 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。京都府の女性の非正規雇用者の割合は5割を超えています。【図13・図14】

また、就職氷河期世代の非正規雇用の長期化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は32.9%<sup>16</sup>であり、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に対し、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、就業年数が短いことや非正規雇用期間が長いこと等により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、経済的な理由等により生理用品を購入できない女性がいるという「生理の貧困」は、女性の健康や尊厳に関わる重要な課題です。貧困等生活上の困難に直面する女性は、自ら支援を求めることが難しいことや、暴力による被害等が背景にある場合があることにも留意しながら、必要な支援につなげていくことが重要です。

また、男性についても、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15・図16・図17】

##### ③ 多様な立場の人々が抱える困難への対応

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、部落差別（同和問題）に関すること等に起因する様々な人権問題により困難な状況におかれている場合があります。こうした困難への認識が必要です。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。
- 複雑・多様化する困難や課題を抱える女性の意見を聞き、必要な施策に反映させるとともに、相談・支援機関や民間団体との連携を強化して必要な支援につなげます。
- ひとり親家庭の実情に応じ、自立に向けた相談事業及び就業支援等、社会的孤立を防ぐ取組を推進するとともに、貧困等が世代を超えて連鎖することを断ち切るための子どもへの

<sup>16</sup> 「令和5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

生活支援及び学習支援等を行う「こどもの城づくり事業」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組を推進します。

○性的マイノリティであること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、部落差別（同和問題）に関する事等に加え、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認識を深め、相談から生活支援や就労支援などの包括的な支援を行うとともに、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 性犯罪・性暴力、DV、ストーカー行為等の対策

性犯罪・性暴力、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。）、ストーカー行為等の暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。

女性に対して行われる暴力の背景には、社会における男女が置かれた状況の違いや根深い偏見等が存在しており、その根絶に向けては、社会・経済における男女間の格差是正や、男女の人権尊重の徹底等の意識改革に取り組む必要があります。当然のことながら、暴力は、その対象の性別を問わず許されるものではなく、男性や性的マイノリティ等多様な被害者が存在するため、あらゆる暴力を容認しない姿勢を示していくことが重要です。

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、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。

さらに、デジタル化の進展、SNSなどのコミュニケーションツールの更なる広がりに伴い、性犯罪やストーカー、盗撮、リベンジポルノ等といった被害は一層多様化しており、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）や京都ストーカー相談支援センター（KSCC）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18・図19】

#### ② 各種ハラスメントその他の人権侵害の対策

職場のセクシュアル・ハラスメントについては、過去3年間に勤務先でセクシュアル・ハラスメントを受けたことがある人の割合は6.3%となっています<sup>17</sup>。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の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。

### (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、児童虐待・DV防止連携推進員の配置など、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。
- 被害者支援の一環として、加害者自らが加害に気づき加害を繰り返さないための加害者プログラムに取り組めます。
- 幼少期から大人に至るまでそれぞれの世代に応じた教育や啓発を推進します。
- 市町村における女性相談体制を強化するとともに、人間関係やDVなど様々な困難・課題を抱える男性を対象に、相談窓口を設置します。

<sup>17</sup> 令和5年度厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査より

- 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）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。
- 加害者へ厳正に対処していくとともに、被害の防止に関する広報啓発を行います。
- 職場におけるセクシュアル・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、カスタマーハラスメント等、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は、男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、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。【図 20・図 21】

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ますが、男性の健康寿命は全国平均より低く、平均要介護期間も長くなっています。【図 22】

特に、女性の心身の状態は、年代や月経・妊娠・閉経等に伴う内分泌環境の変化によって大きく変化するという特性があり、「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重要です。

また、性別を問わず適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うプレコンセプションケアの取組を進めるとともに、女性特有の悩みを先進的な技術で解決するフェムテックの普及、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、長時間労働による健康への影響も考えられるところであり、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組が必要です。

#### ② 仕事と健康課題の両立

近年は、女性の就業等の増加、生涯出産数の減少による月経回数の増加、晩婚化等による初産年齢の上昇、平均寿命の延伸など様々な要因により女性の健康を脅かす疾病構造が変化しています。

働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職等を防ぎ、女性が活躍し、また、健やかで充実した毎日を送ることができるよう、女性の心身の健康に関する知識の向上や社会的な関心を喚起することが重要です。

また、男性についても、女性に比べて認知度は低いものの、更年期障害がみられるほか、長時間労働による健康への影響も考えられるところであり、男女ともに、双方の健康課題に対する理解やそれぞれの特性に応じた支援が求められています。

#### ③ 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 21】

### (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、性差や年代、生活スタイルに対応した保健・医療、福祉を提供します。

○仕事と健康課題・治療との両立のため、男女が互いの性差に応じた健康についての理解を深めるとともに、ライフステージごとの性差を踏まえた健康づくりへの取組を推進します。

○性別問わず、幼児期から社会人まで切れ目なく、性や妊娠に関する科学的な知識とライフデザインを考える機会を提供するプレコンセプションケアの取組を推進します。

○企業に対する仕事と健康課題の両立を図るためのセミナーやフェムテックの活用について普及啓発を進めます。

○子宮頸がん・乳がん検診の受診率向上に向け取組を推進します。

○不妊治療に係る経済的な負担を軽減するため、全国トップクラスの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

男女共同参画を推進する様々な取組や法制度の整備が進んできたものの令和6年に実施された「男女共同参画社会に関する世論調査」（内閣府）によれば、男女の地位の平等感について、「男性の方が優遇されている」と回答した者の割合は74.7%である一方、「平等」と回答した者の割合は16.7%に過ぎず、依然として、男女共同参画社会が実現したとは言い難い状況です。その背景には、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）があることが挙げられます。さらに、こうした偏見等を背景に、複合的に困難な状況におかれている場合があります。

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きており、女性と男性のいずれにも存在し、進路選択や就業など様々なライフスタイルに影響を与えています。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、テレビ、映画、ゲーム、インターネット、広告などのメディア（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<sup>18</sup>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て、男女共同参画に関する教育を充実します。

○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。

○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、ICTリテラシーやメディア・リテラシー向上のため、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。

<sup>18</sup> 放送業界における管理職に占める女性の割合：民間放送16.9%、日本放送協会13.5%（令和6年）。「令和6年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」（内閣府）

○大学との連携や、京都府生涯現役クリエイティブセンターでのキャリアアップ支援、同センター及び京都ジョブパークでのキャリアチェンジ支援等、多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実を図ります。

## 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5年12月、子どもや子育て世帯をはじめ、全ての人にとって暮らしやすい「子育て環境日本一」の京都の実現に向けて、4年ぶりに「京都府子育て環境日本一推進戦略」を改定し、「子育てが楽しい風土づくり」「子どもと育つ地域・まちづくり」「若者の希望が叶う環境づくり」「全ての子どもの幸せづくり」の4つの重点戦略を掲げ、オール京都で少子化対策・子育て支援に取り組んでいます。

しかし、京都府の令和6年の合計特殊出生率は対前年比0.06ポイント低下の1.05であり、今まで経験したことのない急速なスピードで少子化が進行しています。京都府で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23】

#### ② 家庭での子育て等の支援

子育て環境日本一の実現に向けては、戦略にも掲げる「ジェンダーギャップの解消なくして少子化問題の解決無し」との考えの下、社会の仕組みや価値観の変革に取り組むことが求められています。

また、家族形態の変化やライフスタイルの多様化が進む中、性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康について考える機会を持つことが重要です。

さらに、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。

子育て世帯の約7割は、子育てにおいて地域の支えが重要だと考えている一方で、地域における子育ての悩みを相談できる人がいる割合は約3割<sup>19</sup>になっています。また、夫の家事・育児時間が長いほど妻の就業継続や第2子以降の生まれる割合が高くなる傾向があり、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8】

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

- 子どもや子育て世帯をはじめ、全ての人にとって暮らしやすい「子育て環境日本一」の京都の実現に向け、「子育てが楽しい風土づくり」「子どもと育つ地域・まちづくり」「若者の希望が叶う環境づくり」「全ての子どもの幸せづくり」の4つの重点戦略を掲げ、オール京都で総合的な施策展開を推進します。
- 育休取得者の交流や復帰を支援する場の提供など、男女がともに仕事と子育ての両立を図る上で必要となる仕組みづくりを推進します。【再掲】
- 性別問わず、幼児期から社会人まで切れ目なく、性や妊娠に関する科学的な知識とライフデザインを考える機会を提供するプレコンセプションケアの取組を推進します。【再掲】
- 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及び取得期間延伸の促進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。【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

<sup>19</sup> 令和3年度家庭教育の総合的推進に関する調査研究（文部科学省による委託事業）

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。

○妊娠や出産、子育て等に対する様々な悩み・不安に対して、専門家によるSNS相談窓口の設置など、相談体制の充実を進めます。

## 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、家事、子育て、介護等の負担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 24】

令和6年能登半島地震など大規模災害が頻発する中で、改めて平常時からの男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立を一層進めていく必要があります。

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平常時の備え、初動対応、避難生活、復旧・復興の各段階において、国の指針を踏まえ、男女共同参画の視点による対策を浸透させることが必要です。

### (2) 重点的に取り組む主な取組

- 防災・復興の活動や取組に女性参画が進むよう、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・活躍を促進するとともに、初動段階から女性の視点を活かした災害対応を行うため、府庁や市町村の危機管理部局の女性比率の向上に努め、日頃から災害対応に係る知見・経験の蓄積を図ります。
- 女性のニーズも踏まえ、地域の実情に応じて必要な災害用備蓄物資を確保します。
- 京都府防災会議の女性委員や府及び市町村職員等による「多様な視点での防災対策意見交換会」等により、女性等多様な視点を踏まえた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、心身回復に向けた女性相談サポーター養成やネットワークの構築等の防災・復興に向けた体制づくりを推進します。
- 地域における様々な関係機関・団体との連携・協働する「京都府男女共同参画センター（らら京都）」を拠点として、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するとともに、さらなるネットワークの構築と相互連携を図り、地域で活躍する女性リーダーを増やすための機運の醸成や女性人材の育成を図ります。【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（らら京都）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、男女共同参画の視点により、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（らら京都）」については、独立行政法人男女共同参画機構とも連携し、地域における女性の活躍推進の拠点として、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・協働を図るとともに、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、地域における男女共同参画の推進を図ります。
- 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男女別統計等による客観的な評価を取り入れます。

## 数値目標

政策領域	分野	番号	項目名	目標値 (12年度)		基準値	
					単年	年度	数値
I あらゆる分野における女性の参画拡大	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）	23%	単年	7	19.4%
		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）	40%	単年	6	35.5%
		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）	係長相当職 33% 課長相当職 24%	単年	6	係長相当職 21.4% 課長相当職 10.9%
	生活の場（家庭・地域）における男女共同参画の推進	4	男女共同参画計画を策定した市町村割合	100%	単年	6	84.6%
		5	10代～20代の女性の転入超過数（マイナスは転出超過）	0以上	単年	6	-1881人
	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	6	農業委員に占める女性の割合	30%	単年	6	12.7%
		7	労働時間が週60時間以上の男性の割合	5%	単年	4	8.8%
		8	多様な働き方、ワーク・ライフ・バランス等の取組を導入・実践している企業数	1,000社	累計	6	691社
	男性の意識改革・働き方改革と男性の課題への対応	9	府庁男性職員の育児休業取得率	100%	単年	6	91.1%
		10	民間企業における男性の育児休業取得率（府内の労働者30人～300人の企業）	85%	単年	6	42.1%
II 安心・安全な暮らしの実現	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	11	生活困窮者自立支援制度による就職者数（R8～R12累計）	1,650人	累計	6	998人 (R3～R6)
		12	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	50% (毎年度)	単年	6	48.9%
	生涯を通じた男女の健康支援	13	がん検診受診率	乳がん 60% 子宮頸がん 60% (令和11年度)	単年	4	乳がん 42.9% 子宮頸がん 38.8%
		14	保険者とともに健康経営に取り組む企業数	500社 (令和11年度)	累計	5	337社
III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	男女共同参画についての理解の促進と教育・学習の充実	15	今の社会は、性別によってやりたいことが制限されていると思わない人の割合	70%	単年	6	48.9%
		16	初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合（校長・副校長・教頭）（国立・公立・私立含む。小学校、中学校・義務教育学校、高等学校・中等教育学校、特別支援学校における割合）	校長 30% 副校長・教頭 30%	単年	6	校長 24.7% 副校長・教頭 27.2%
	「子育て環境日本一」の実現に向けた環境整備	17	保育所の待機児童数	0	単年	6	14人
		18	子育ての悩みを気軽に相談できる人がいる親の割合	90%以上	単年	6	88.1%
	災害等非常時における男女共同参画の推進	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）	40%	単年	7	31.7%
		20	消防団における女性団員の人数	845人	累計	7	791人

## ■ 参 考 资 料

## 「KYOのあけぼのプラン（第4次）」の取組（令和3年度～7年度）の評価

「KYOのあけぼのプラン（第4次）」では、20の数値目標（目標年度は令和7年度）を設定しています。令和6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6項目（30%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		R6実績		目標値 (7年度)	
				年度	数値				
I あらゆる分野における女性の参画拡大	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）	元	15.1%	18.5%	△	21%	単年
		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）	元	36.8%	35.5%	△	40%	単年
		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）	30	係長相当職 23.3% 課長相当職 14.2%	係長相当職 21.4% 課長相当職 10.9%	△	係長相当職 30% 課長相当職 18%	単年
	生活の場（家庭・地域）における男女共同参画の推進	4	男女共同参画計画を策定した市町村割合	元	80.8%	84.6%	△	100%	単年
		5	10代～20代の女性の転入超過数（マイナスは転出超過）	元	-383人	-1,881	△	0以上（転入超過）	単年
	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	6	農業委員に占める女性の割合	元	11.5%	12.7%	△	30%	単年
		7	労働時間が週60時間以上の男性の割合	29	13.9%	8.8% (R4年)	△	5% (R4年)	単年
		8	「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業数	元	457社	691社	○	750社	累計
	男性の意識改革・働き方改革と男性の課題への対応	9	府庁男性職員の育児休業取得率	元	15.2%	91.1% (全国20位)	△	全国都道府県 中第1位 (6年度)	単年
		10	民間企業における男性の育児休業取得率（府内の労働者30人～300人の企業）	2	10.0%	42.1%	○	30%	単年
II 安心・安全な暮らしの実現	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 女性に対するあらゆる暴力の根絶	11	生活困窮者自立支援制度による就職者数（R3～R7累計）	元	1,390人 (H28～R元)	998人	△	2,000人 (R3～R7累計)	累計
		12	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	29	42.9%	46.7%	△	50% (毎年度)	単年
	生涯を通じた男女の健康支援	13	がん検診受診率	元	乳がん： 39.4% 子宮がん： 38.5%	乳がん： 42.9% 子宮がん： 38.8% (R4年)	△	全て50%	単年
III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	男女共同参画についての理解の促進と教育・学習の充実	14	今の社会は、性別によってやりたいことが制限されていると思わない人の割合	元	49.1%	48.9%	△	70%	単年
		15	初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合（校長、副校長・教頭）（国立・公立・私立含む。小学校、中学校・義務教育学校、高等学校・中等教育学校、特別支援学校における割合）	元	校長 21.7% 副校長・教頭 22.6%	校長 24.7% 副校長・教頭 27.2%	○	校長 25% 副校長・教頭 25%	単年
	「子育て環境日本一」の実現に向けた環境整備	16	保育所の待機児童数	元	86人	14	○	0	単年
		17	子育ての悩みを気軽に相談できる人がいる親の割合	元	89.5%	88.1%	△	90%以上	単年
	災害等非常時における男女共同参画の推進	18	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）	元	32.5%	31.7%	△	40%	単年
		19	女性委員がいる市町村防災会議の割合	元	80.8%	96.2%	○	100%	単年
		20	消防団における女性団員の人数	元	746人	791人	○	800人 (累計)	累計

○：「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

○：順調に進捗	6	30.0%
△：進捗率低い	14	70.0%
未定等	0	0.0%

京都府男女共同参画審議会及び施策見直し検討部会委員

審議会	部会	氏名	現職
会長		いとう きみお 伊藤 公雄	京都大学名誉教授／大阪大学名誉教授
会長代理	委員	うえだ たつこ 上田 達子	同志社大学法学部教授
委員		うえだ きよかず 上田 清和	一般社団法人京都経営者協会専務理事
委員		おかの みちこ 岡野 路子	株式会社岡野組取締役副社長
委員	委員	おので せつこ 斧出 節子	京都華頂大学名誉教授
委員		かかみ たかはる 各務 宇春	京都府立高等学校PTA連合会顧問
委員		しばた はるか 柴田 悠	京都大学大学院人間・環境学研究科教授
委員	委員	すずか かなこ 鈴鹿 可奈子	株式会社聖護院八ツ橋総本店代表取締役社長
委員		そのだ ひとし 園田 仁志	公募委員
委員		たけやす ひでこ 竹安 栄子	京都女子大学学長
委員	部会長	なかむら ただし 中村 正	立命館大学特任教授／一般社団法人UNLEARN代表理事
委員	委員	にしおか あゆみ 西岡 歩	日本労働組合総連合会京都府連合会副事務局長
委員		もりた あきお 森田 明男	公募委員
委員		もりもと まさふみ 森本 昌史	京都府立医科大学看護学科医学講座小児科学教授
委員	委員	やすい みさこ 安井 美佐子	京都府連合婦人会会長

委員定数 15名

## 施策見直しの検討経過

年月日	会議等	主な内容
令和7年 5月27日	男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ KYOのあけぼのプラン（第4次）施策見直しの進め方・方向性について改定について検討</li> <li>・ 施策見直し検討部会を設置</li> </ul>
7月9日	第1回検討部会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 部会長の選任</li> <li>・ 施策見直し全体の進め方・方向性について検討</li> <li>・ 重点分野別の施策見直し検討               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. あらゆる分野における女性の参画拡大</li> <li>2. 生活の場（家庭・地域）における男女共同参画の推進</li> </ol> </li> </ul>
8月5日	第2回検討部会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 重点分野別の施策見直し検討               <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>4. 男性の意識改革・働き方改革と男性の課題への対応</li> <li>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せる環境の整備</li> <li>6. 女性に対するあらゆる暴力の根絶</li> </ol> </li> </ul>
8月29日	第3回検討部会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 重点分野別の施策見直し検討               <ol style="list-style-type: none"> <li>7. 生涯を通じた男女の健康支援</li> <li>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</li> <li>9. 「子育て環境日本一」の実現に向けた環境整備</li> <li>10. 災害非常時における男女共同参画の推進</li> </ol> </li> </ul>
10月1日	第4回検討部会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ KYOのあけぼのプラン（第4次）施策見直し（中間案）の検討</li> </ul>
11月5日	男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ KYOのあけぼのプラン（第4次）施策見直し（中間案）の審議</li> </ul>
1月27日	男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ KYOのあけぼのプラン（第4次）施策見直し（最終案）の審議</li> </ul>

## 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
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"> <li>・男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足</li> <li>・「男女共同参画2000年プラン」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「KYOのあけぼのプラン」改定</li> <li>・京都府女性総合センター設置</li> </ul>
1997年(平9)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画審議会設置(法律)</li> <li>・「男女雇用機会均等法」改正</li> </ul>	
1998年(平10)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	
1999年(平11)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画社会基本法」公布、施行</li> </ul>	
2000年(平12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>	
2001年(平13)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画会議設置、男女共同参画局設置</li> <li>・「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</li> <li>・第1回男女共同参画週間</li> <li>・閣議決定「仕事と子育ての両立支援策の方針について」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「京都府男女共同参画計画—新KYOのあけぼのプラン」策定</li> </ul>
2003年(平15)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・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」</li> </ul>	
2004年(平16)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「DV防止法」改正及び司法に基づく基本方針策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「京都府男女共同参画推進条例」施行</li> <li>・「京都府男女共同参画審議会」設置</li> <li>・「女性チャレンジ相談」開催</li> <li>・「女性チャレンジネットワーク会議」開催</li> </ul>
2005年(平17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連「北京+10」世界閣僚級会合(ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定</li> <li>・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・「女性チャレンジオフィス」開設</li> <li>・アクションプラン「女性発・地域元気力「おズおズ」プラン」策定</li> </ul>
2006年(平18)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・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」</li> <li>・「男女雇用機会均等法」改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> <li>・「女性の再就職支援」開始</li> </ul>
2007年(平19)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「DV防止法」改正</li> <li>・「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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・「地域女性チャレンジオフィス」開設</li> <li>・「地域女性わくわくスポット」設置</li> </ul>

	国際機関の動き	日本の動き	京都府の動き
2008年(平20)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・京都府女性総合センターを京都府男女共同参画センターに名称変更</li> <li>・「女性の参画加速プログラム」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> <li>・男女共同参画課に課名改称</li> <li>・「ワーク・ライフ・バランス推進コーナー」開設</li> </ul>
2009年(平21)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画のシンボルマーク決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新計画検討部会設置</li> <li>・「男女共同参画に関する府民意識調査」実施</li> </ul>
2010年(平22)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第3次男女共同参画基本計画の策定</li> <li>・「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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・京都府家庭支援総合センター開所</li> <li>・マザーズジョブカフェ開設(8月)</li> <li>・「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</li> <li>・「京都仕事と生活の調和行動計画」策定</li> </ul>
2011年(平23)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> <li>・マザーズジョブカフェ北部サテライト開設(4月)</li> <li>・ワークライフバランスセンター開設(11月)</li> </ul>
2012年(平24)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正育児介護休業法の全面施行</li> <li>・女性活力・子育て支援担当大臣を任命</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1回京都女性起業家賞</li> </ul>
2013年(平25)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ストーカー規制法」改正</li> <li>・「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</li> <li>・「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「京都仕事と生活の調和行動計画(第2次)」策定</li> </ul>
2014年(平26)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女雇用機会均等法」改正</li> <li>・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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・北京都ジョブパークマザーズジョブカフェ開設</li> <li>・「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</li> <li>・輝く女性応援会議 in 京都開催</li> </ul>
2015年(平27)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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))</li> <li>・第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択</li> <li>・UN WOMEN 日本事務所開設</li> <li>・「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍加速のための重点方針2015」策定(以降、毎年策定)</li> <li>・「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)</li> <li>・性犯罪に関する「刑法」改正</li> <li>・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・輝く女性応援京都会議発足、行動宣言採択</li> <li>・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</li> </ul>

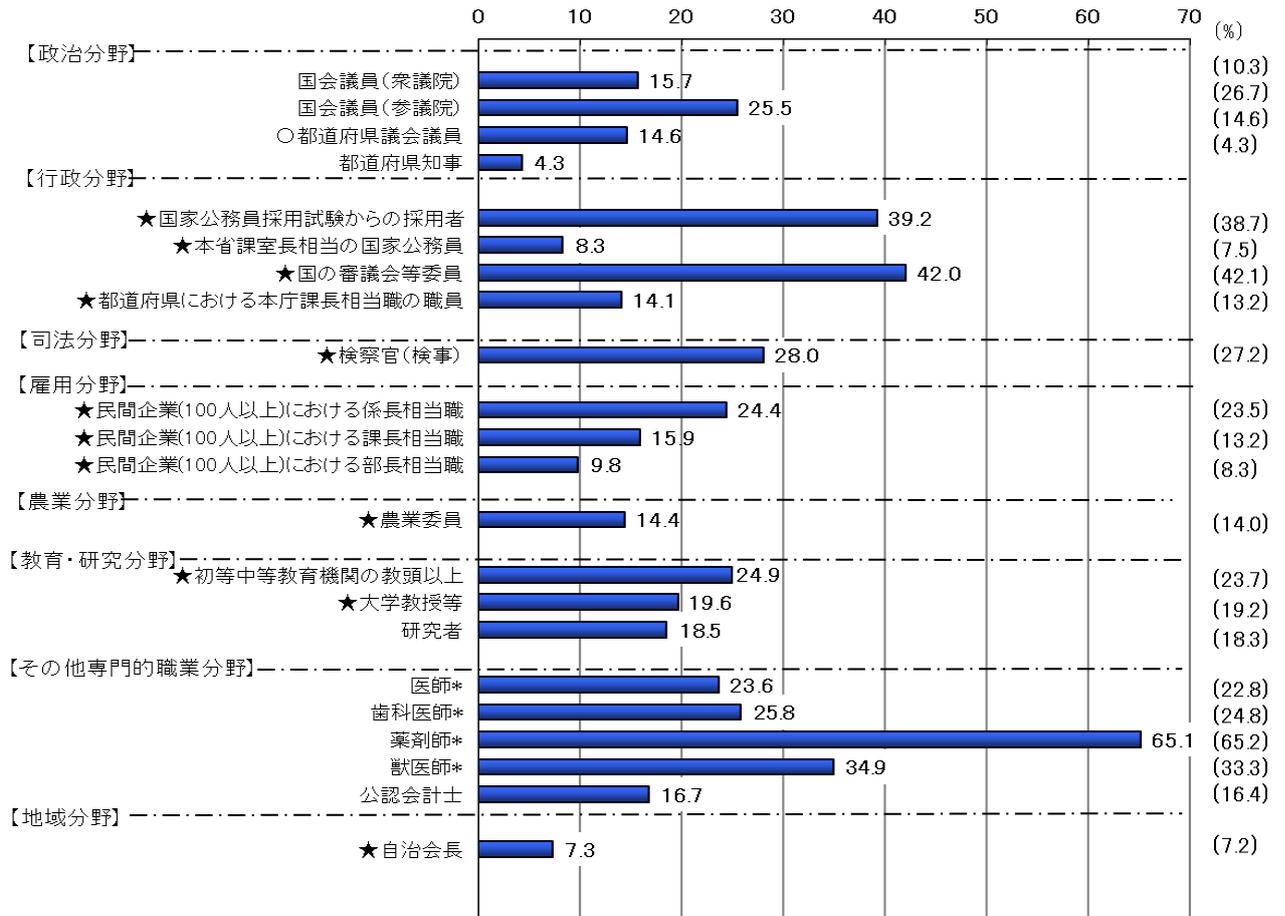
	国際機関の動き	日本の動き	京都府の動き
2016年(平28)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・G7伊勢志摩サミット開催(首脳宣言(女性の活躍推進はG7の共通のゴール))</li> <li>・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」改正</li> <li>・「女性活躍推進法」全面施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「KYOのあけぼのプラン(第3次)」後期施策策定</li> <li>・「京都女性活躍応援計画」策定</li> <li>・京都ウィメンズベース発足(8月)</li> </ul>
2017年(平29)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「刑法」改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・輝く女性応援京都会議(地域会議)発足</li> <li>・「京都ウィメンズベースアカデミー」開設</li> <li>・「京都女性活躍応援男性リーダーの会」発足</li> </ul>
2018年(平30)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「途上国の女儿・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)</li> <li>・「APEC 女性と経済フォーラム2018 声明」採択</li> <li>・G20 ブエノスアイレス・サミット開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「(改正)子ども・子育て支援法」の施行</li> <li>・「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</li> <li>・「女性活躍加速のための重点方針2018」決定</li> <li>・「セクシュアル・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第30回あけぼのフェスティバル開催</li> <li>・「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</li> </ul>
2019年(令元)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・W20 日本開催(第5回WAW!と同時開催)</li> <li>・IOL(国際労働機構)、ハラスメント禁止条約採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「働き方改革関連法」公布、一部施行</li> <li>・「女性活躍推進法」の一部を改正する法律公布、一部施行</li> <li>・「男女雇用機会均等法」の改正</li> <li>・「育児・介護休業法」の改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「京都女性活躍応援計画」改定</li> <li>・所管部が「府民生活部」から「府民環境部」に変更</li> <li>・新計画検討部会設置</li> <li>・「男女共同参画に関する府民意識調査」実施</li> <li>・「WIT Kyoto」開催</li> </ul>
2020年(令2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・COVID-19の世界的流行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「DV防止法に基づく基本方針」改定</li> <li>・「女性活躍・パワハラ規制法」施行</li> <li>・「育児・介護休業法」の改正</li> <li>・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「KYOのあけぼのプラン(第4次)」策定</li> </ul>
2021年(令3)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」の改正</li> </ul>	
2022年(令4)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍推進法」の改正</li> <li>・「育児・介護休業法」の改正</li> <li>・「AV出演被害防止・救済法」の施行</li> </ul>	
2024年(令6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連女子差別撤廃委員会最終見解(家族法・民法改正、政治・経済分野の格差解消、複合差別への対応等勧告)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「困難女性支援法」の施行</li> <li>・「配偶者暴力防止法」の施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「困難な問題を抱える女性への支援に関する京都府基本計画」策定</li> <li>・「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5次)」改定</li> </ul>
2025年(令7)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」の改正</li> <li>・「女性活躍推進法」の改正</li> <li>・「独立行政法人男女共同参画機構法」の公布</li> </ul>	

## ■ 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 民間企業における役職者の女性の状況（企業規模 30 人以上 3000 人以下）（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 IT 技術者の男女比率（全国）
- 図7 起業者に占める女性の割合（全国）
- 図8 1日あたりの夫婦の家事・育児・介護関連時間（週平均時間）（京都府）
- 図9 労働時間が週 60 時間以上の雇用者割合（京都府）
- 図10 介護・看護による離転職者（京都府）
- 図11 出身地を離れた理由（全国）  
（東京圏以外出身者で、現在は東京圏に住んでいる者のうち、自分の都合で出身地域を離れた者）
- 図12 男性・育児休業取得状況（全国）
- 図13 非正規雇用者割合の推移（京都府）
- 図14 雇用形態、性、年齢階級別賃金（全国）
- 図15 生活保護世帯の推移（京都府）
- 図16 ひとり親家庭の推移（京都府）
- 図17 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18 配偶者暴力相談支援センターの相談件数（京都府）
- 図19 ストーカー事案に関する認知件数（京都府）
- 図20 男女で異なる健康課題（全国）
- 図21 健康上の問題で仕事、家庭等への影響がある者の数及び割合（全国）
- 図22 平均寿命と健康寿命（京都府）
- 図23 平均出生時年齢（母）の推移（京都府）
- 図24 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）

図 1

◎「指導的地位」等に女性が占める割合（全国）



(備考) 1. 原則として内閣府「政策・方針決定過程への女性の参画状況」(令和6年)より作成。

ただし\*は令和4年のデータ。( )は前回調査時のデータ。

○印は総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調査」調査(令和6年12月31日現在)より作成。

2. ★印は、第5次男女共同参画基本計画(令和2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。

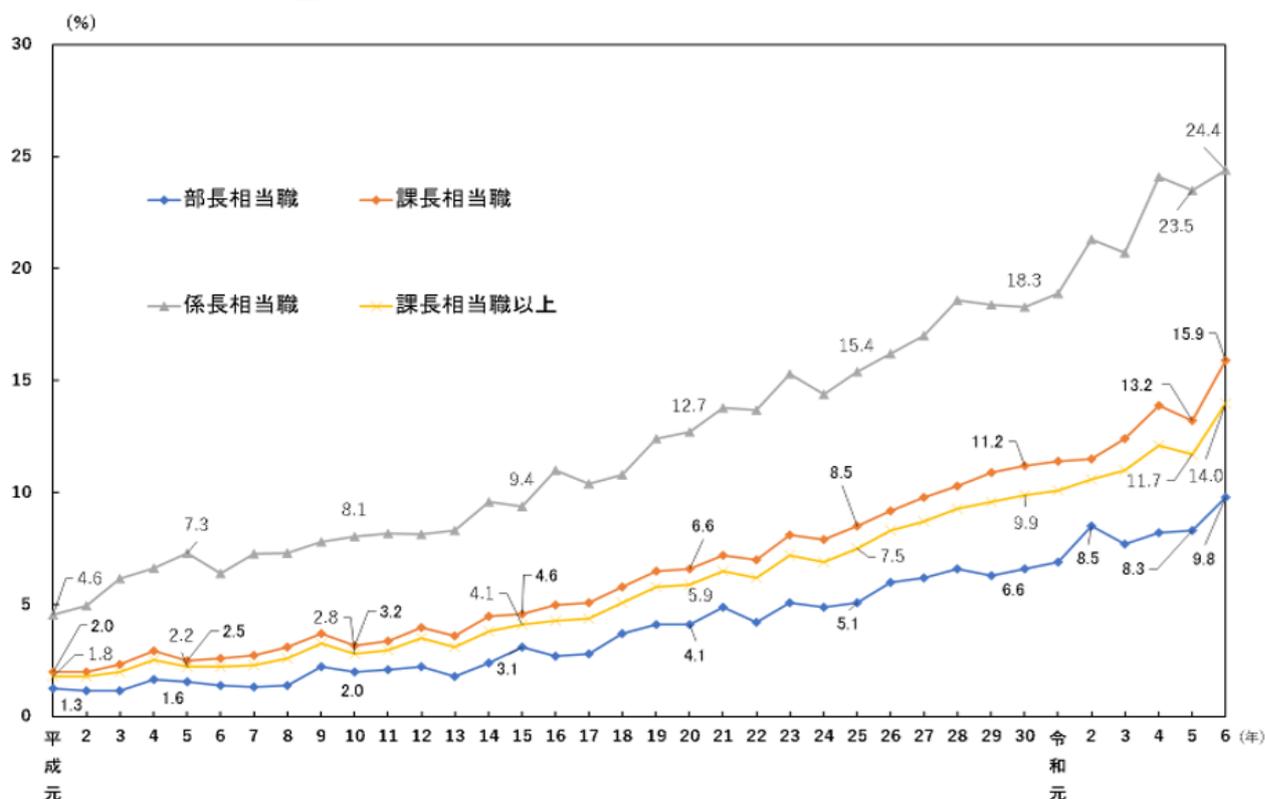
<京都府の状況等>

分野	項目	京都府 (%)	全国 (%)	出典
政治	府議会議員	22.4	14.6	総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調査」調査(令和6年12月31日現在)
	市町村議会議員	21.9	18.1	
行政	府行政委員会委員	19.0	22.6	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)(令和6年4月1日現在)
	府審議会等委員	31.9	34.9	
	府職員管理職	16.1	14.1	
	市町村審議会委員	31.9	29.0	
	市町村職員管理職	21.0	18.4	
農業	農業委員	12.7	14.4	農林水産省「令和6年度 農業委員への女性の参画状況」(令和6年10月1日時点)
教育	小学校校長	31.1	28.2	文部科学省「令和6年度学校基本調査」(令和6年5月1日現在)
	教頭以上	31.1	30.6	
	中学校校長	15.3	12.2	
	教頭以上	19.5	16.6	
	高等学校校長	11.8	11.5	
教頭以上	17.3	13.6		
地域	自治会長	9.5	7.3	内閣府調査(令和6年7月1日時点)

◎ 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

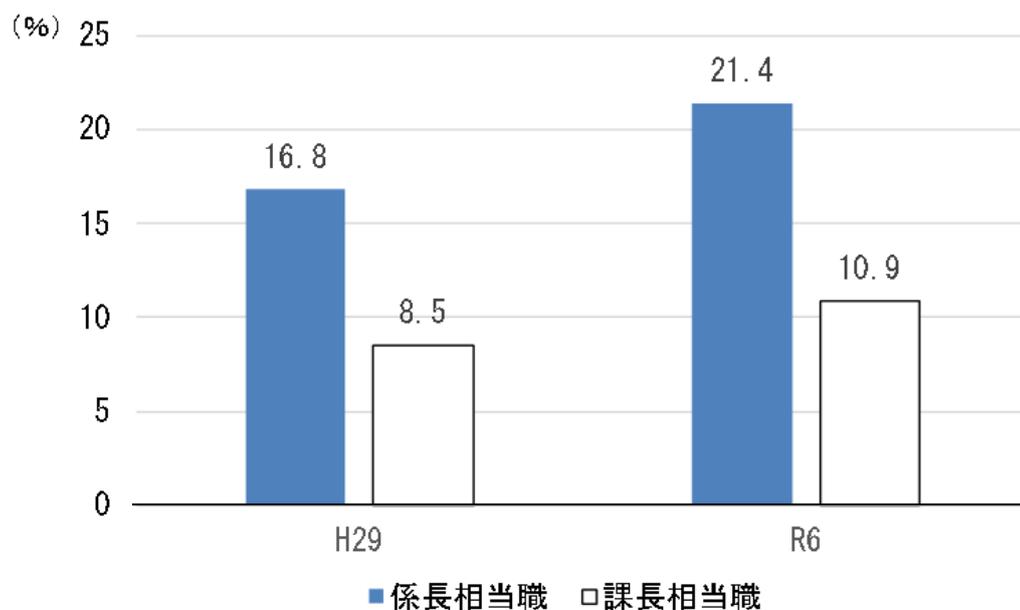


(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」より作成。  
2. 民間企業の課長相当職以上とは、課長相当職+部長相当職の値。

◎ 民間企業における役職者の女性の状況

(企業規模 30 人以上 300 人以下) (京都府)

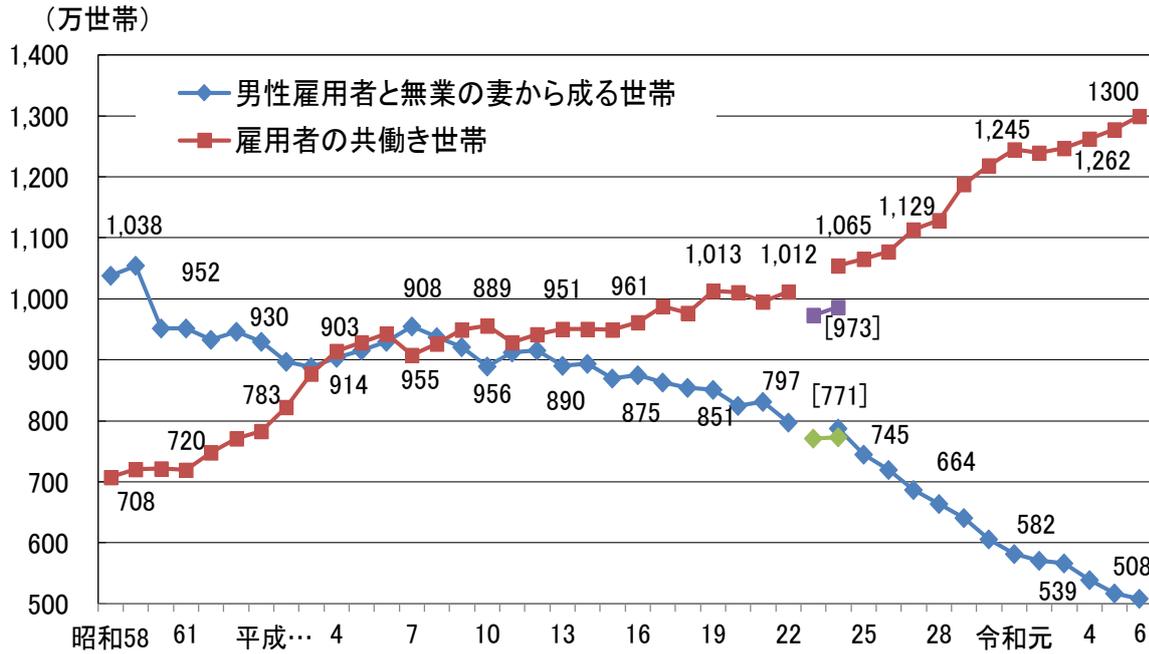
図 3



(備考) 京都府「京都企業における女性の活躍実態調査」より作成。

図 4

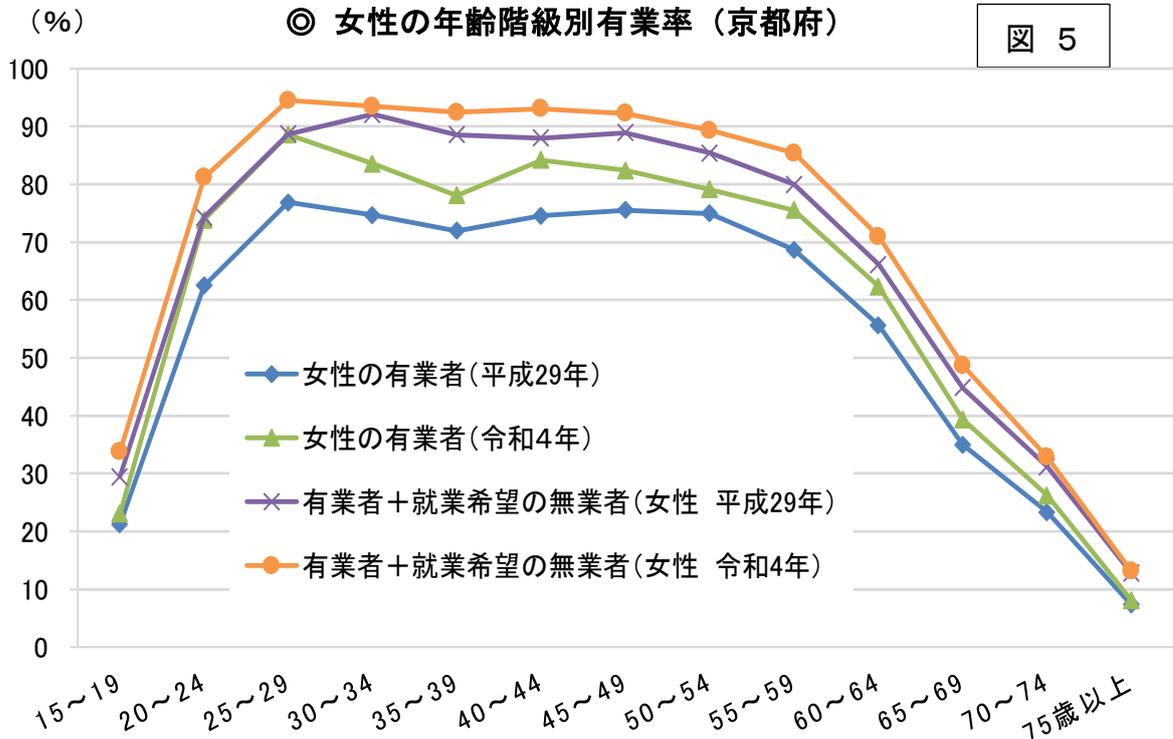
◎ 共働き等世帯数の推移（全国）



- (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。

図 5

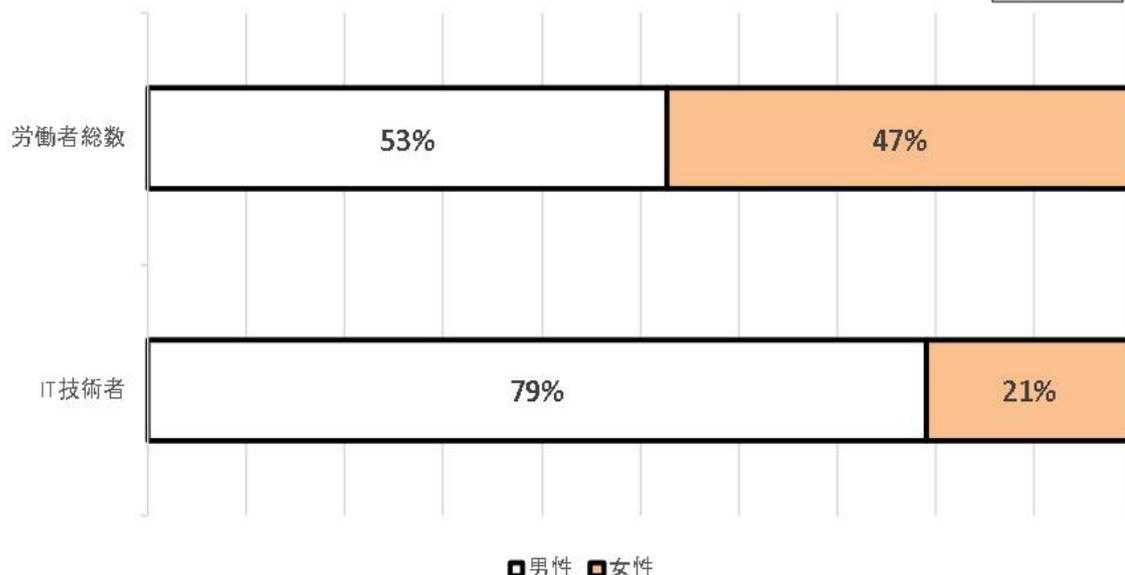
◎ 女性の年齢階級別有業率（京都府）



(備考) 総務省「就業構造基本調査」より作成。

### ◎ IT 技術者の男女比率（全国）

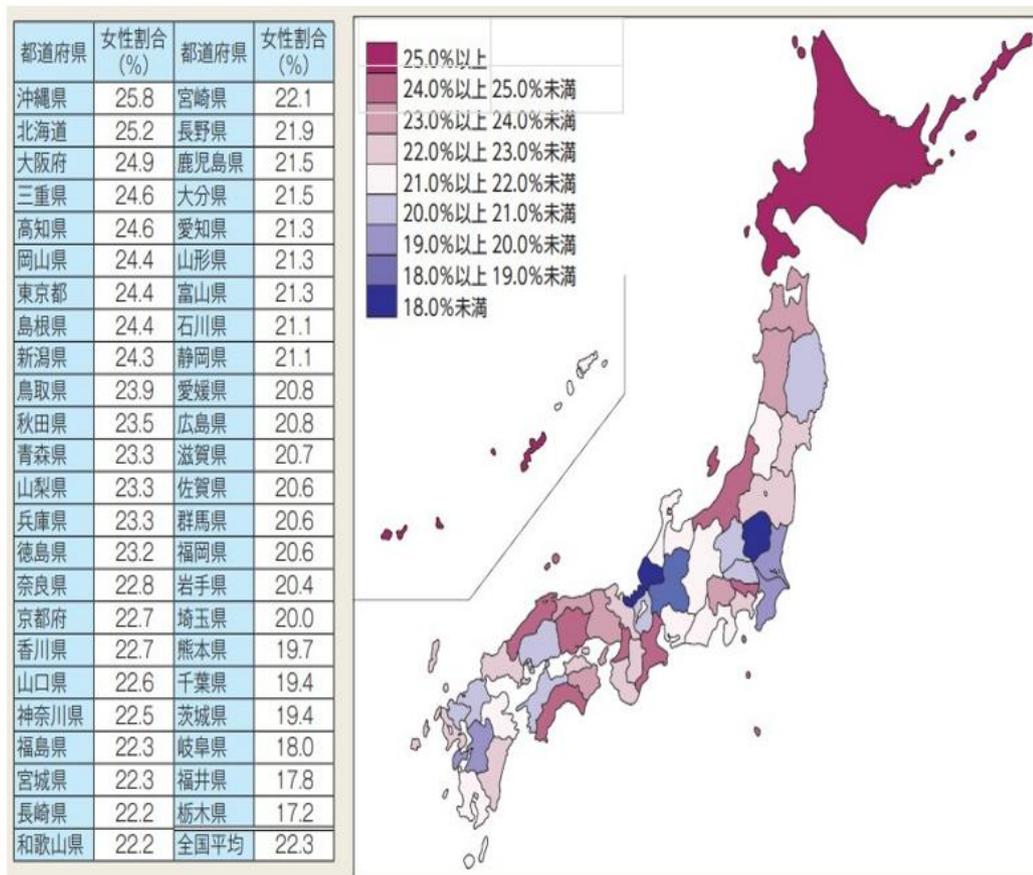
図 6



- (備考) 1. 厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」より、一般労働者数と短時間労働者数の合計。  
2. IT技術者は、「システムコンサルタント・設計者」の合計。

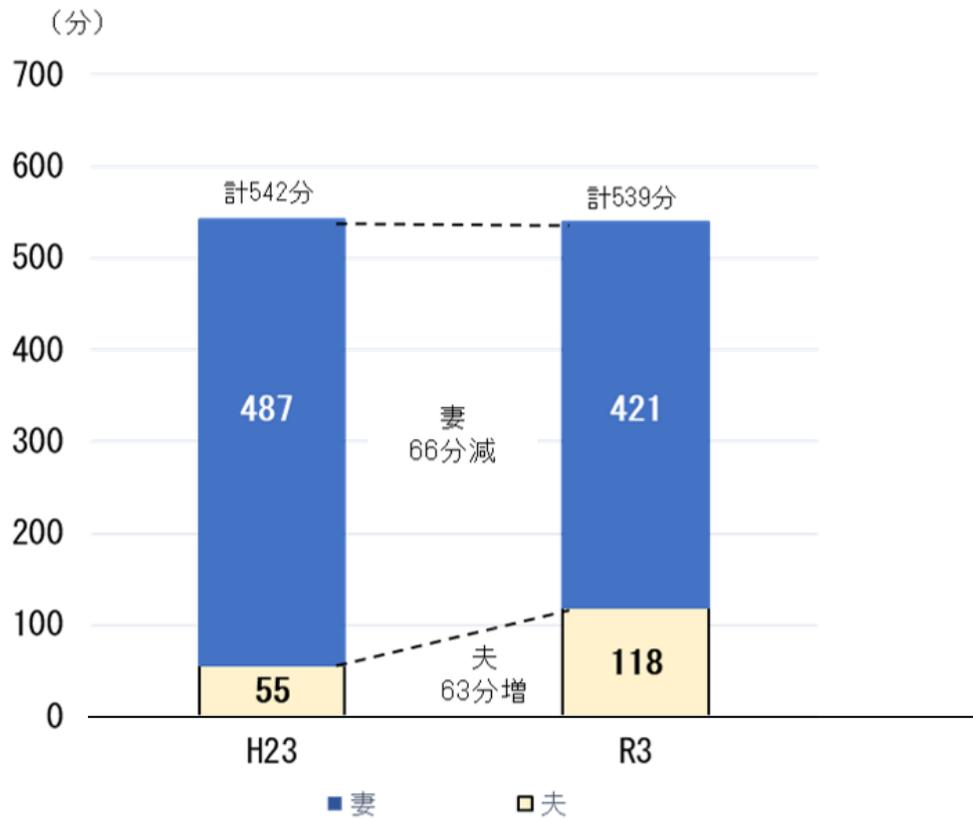
### ◎ 起業者に占める女性の割合（全国）

図 7



- (備考) 1. 総務省「令和4年就業構造基本調査」により作成。  
2. 「起業者」とは「自営業主」及び「会社などの役員」のうち、今の事業を自ら起こした者を指す。  
3. 割合は小数点以下第2位を四者五入したもの。

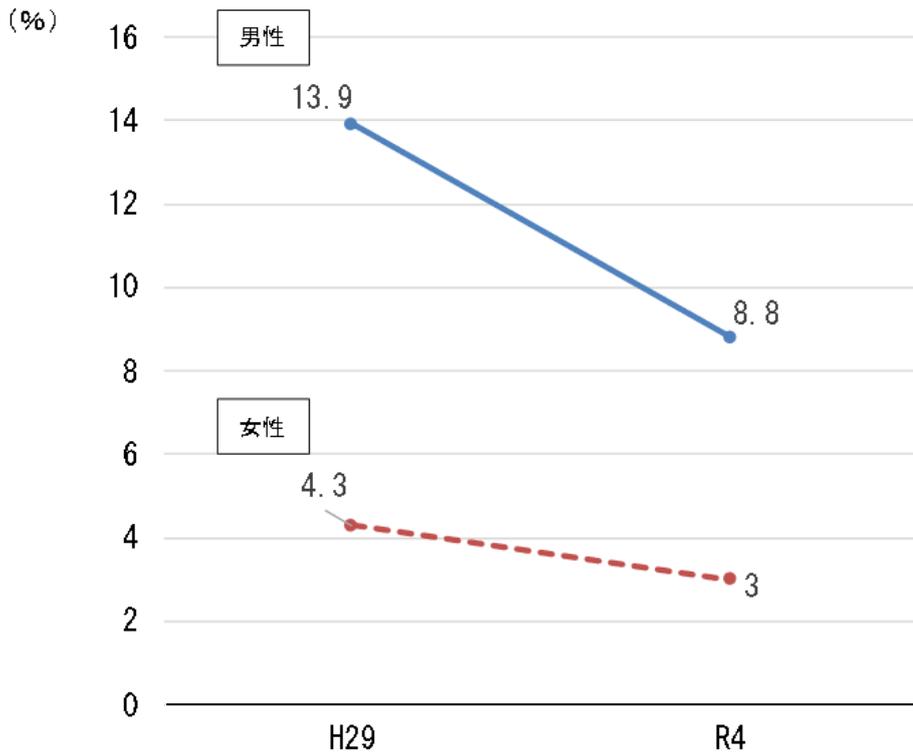
◎ 1日あたりの夫婦の家事・育児・介護関連時間（週平均時間）（京都府）



(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成  
2. 6歳未満の子をもつ親から算出

◎ 労働時間が週 60 時間以上の雇用者割合（京都府）

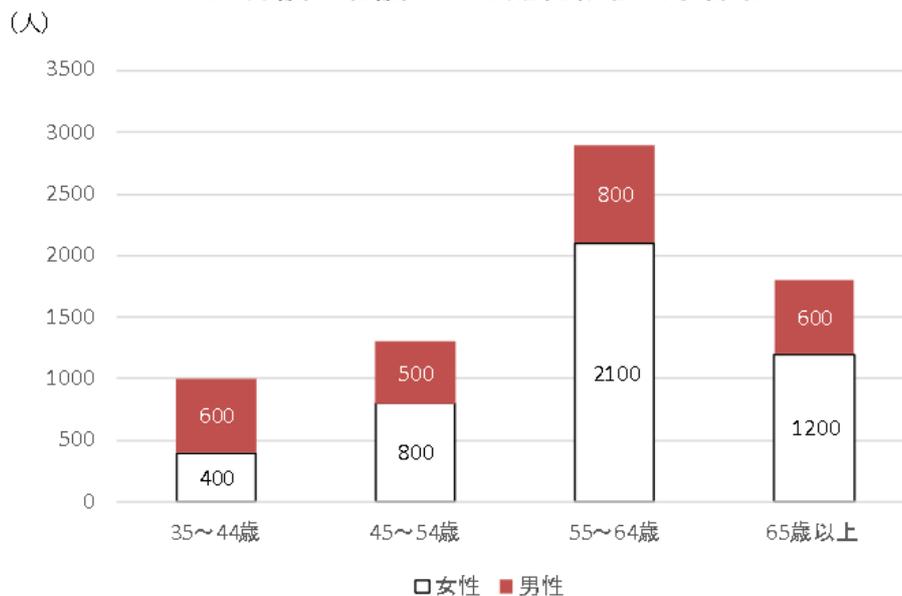
図 9



(備考) 総務省「就業構造基本調査」より作成。

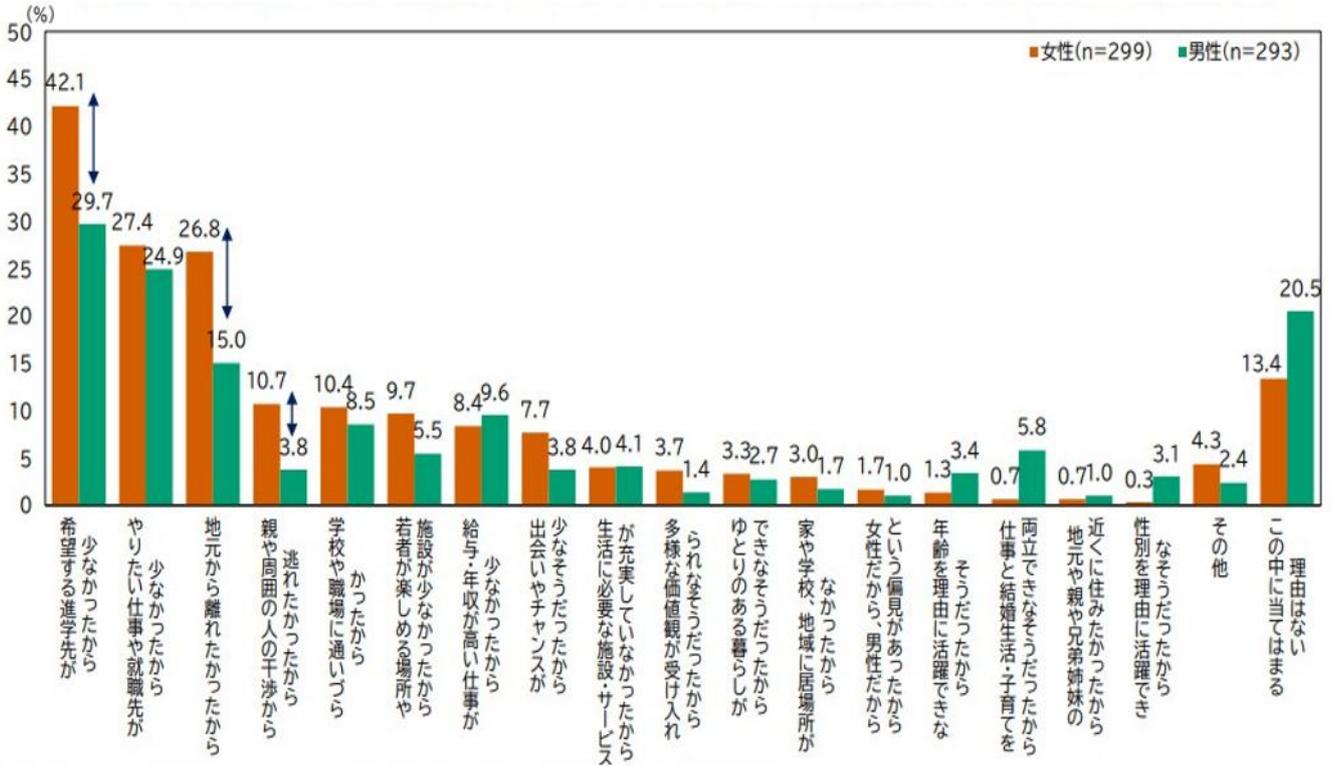
◎ 介護・看護による離転職者（京都府）

図 10



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」（令和 4 年 10 月 1 日現在）より作成。  
2. 5 年間（平成 29 年 10 月～令和 4 年 9 月）の離転職者数。

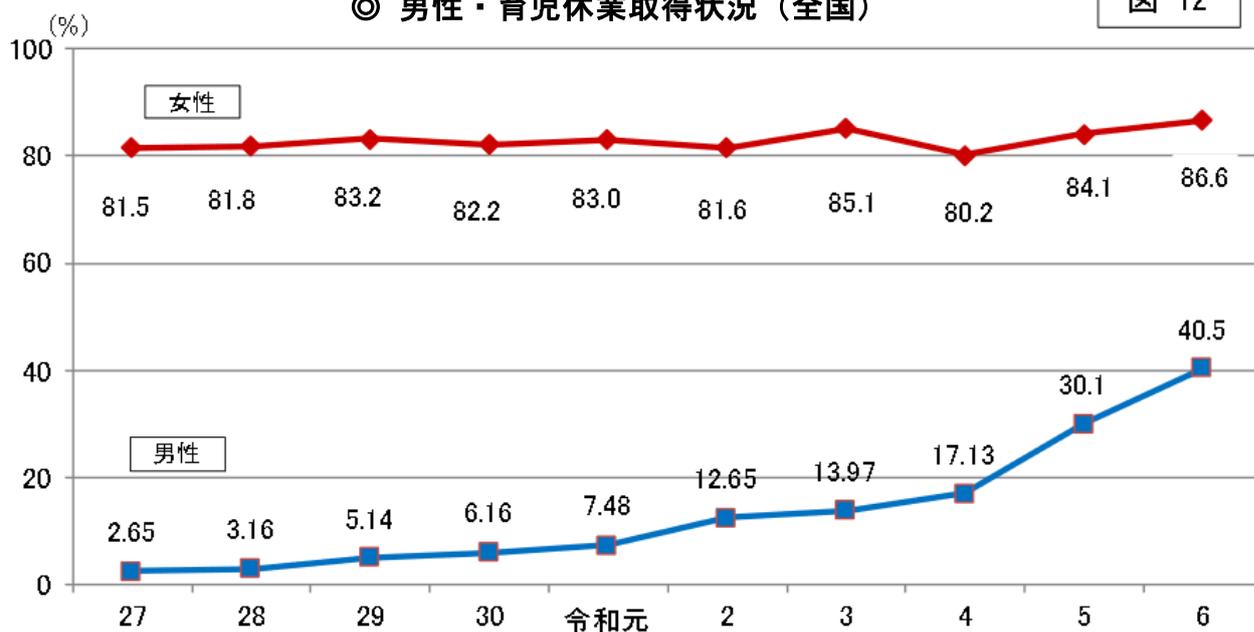
◎ 出身地を離れた理由（全国）  
 （東京圏以外出身で、現在は東京圏に住んでいる者のうち、自分の都合で  
 出身地域を離れた者）



- (備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」（令和6年度内閣府委託調査）より作成。  
 回答者は18～39歳の男女
2. 自分の都合（進学や就職など）で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居し（離れ）たと回答した者に対し、「あなたが自分の都合で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した（離れた）理由を教えてください（いくつでも）」と質問。
3. 東京圏：東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県  
 東京圏以外出身者で、現在東京圏に住んでいる者：中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。

◎ 男性・育児休業取得状況（全国）

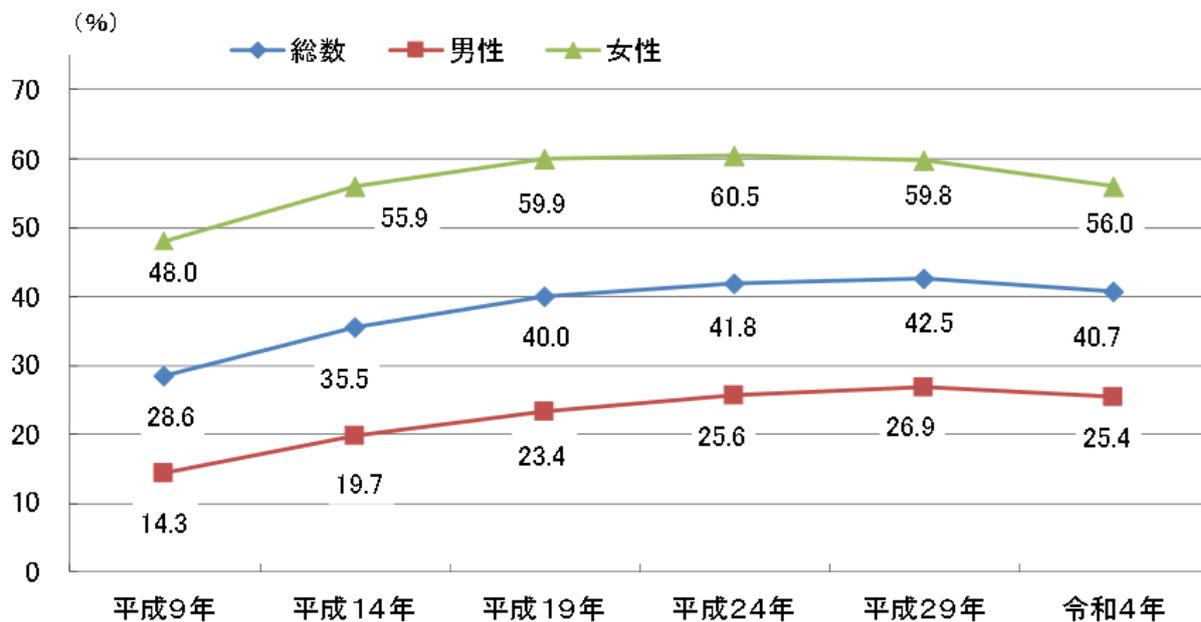
図 12



(備考) 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

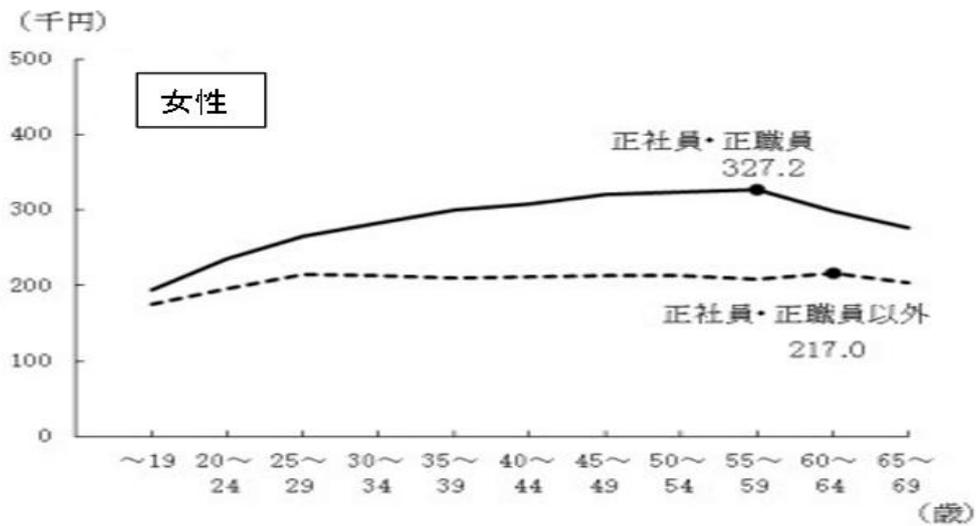
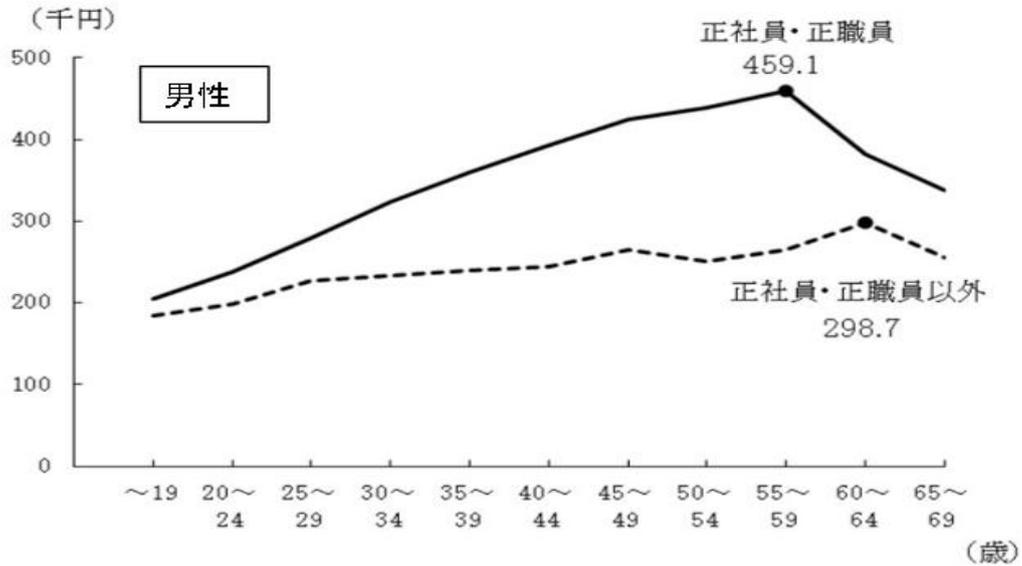
◎ 非正規雇用者割合の推移（京都府）

図 13



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。  
2. 会社などの役員を除いた有業者数を基に算出

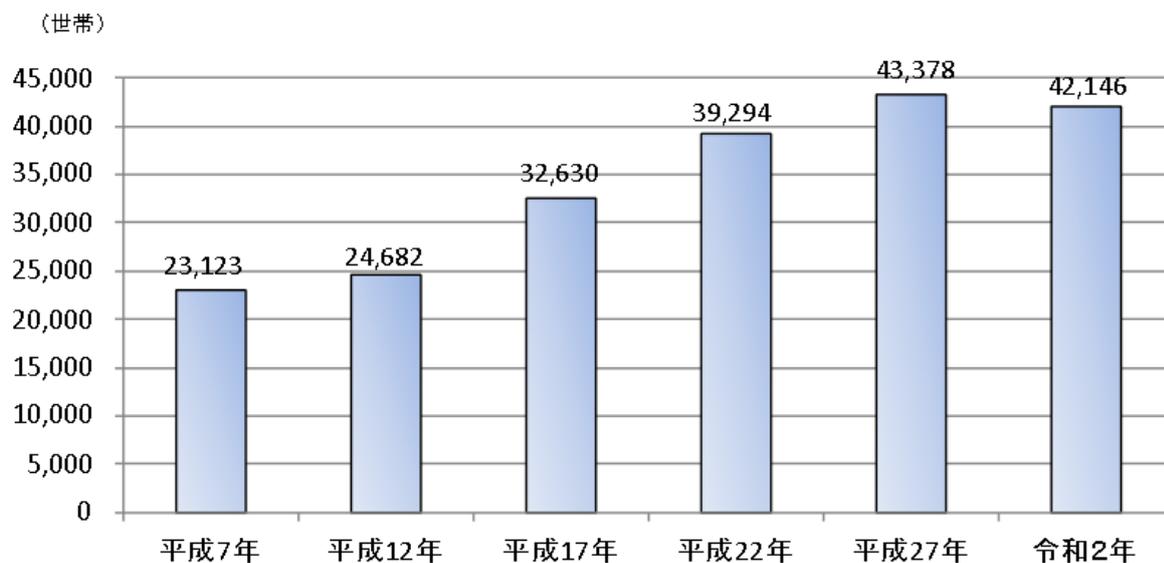
◎雇用形態、性、年齢階級別賃金（全国）



（備考）令和6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 15

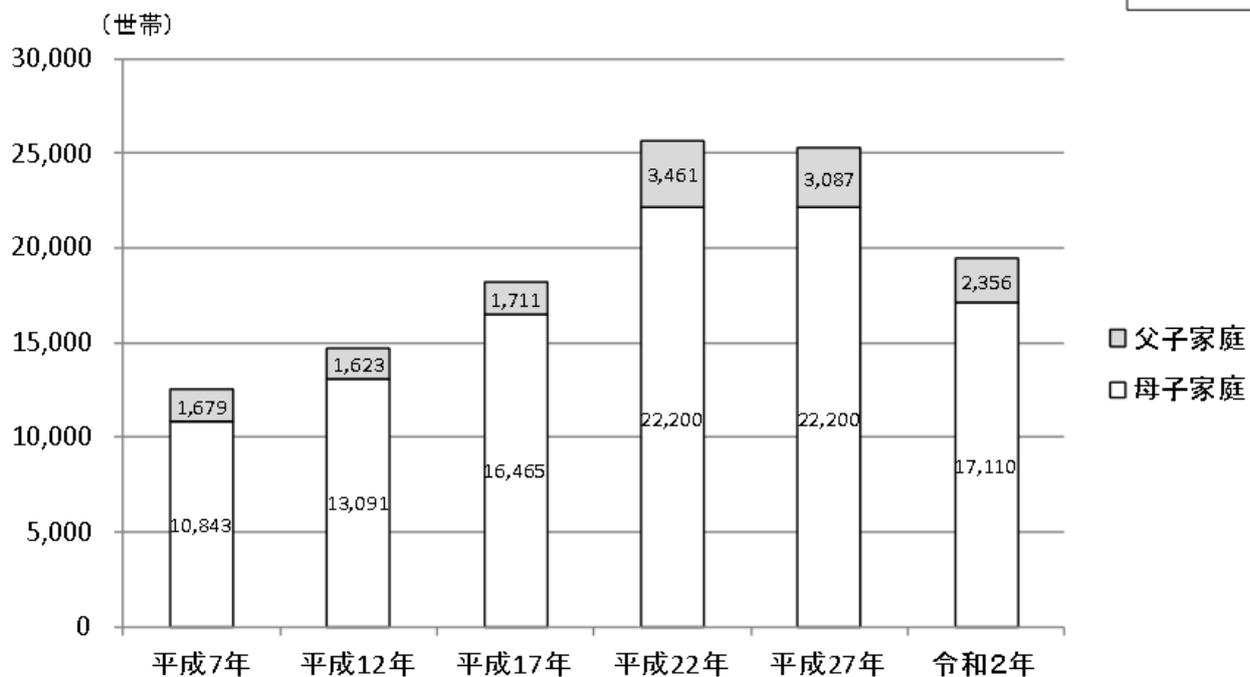
◎ 生活保護世帯の推移（京都府）



(備考) 京都府地域福祉推進課調べより作成。

◎ ひとり親家庭の推移（京都府）

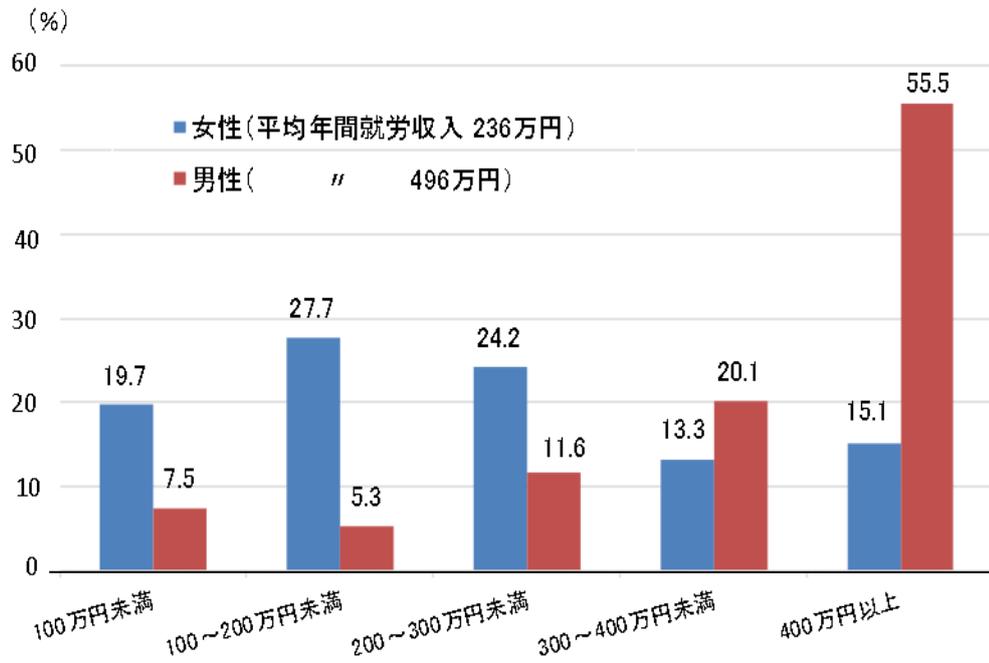
図 16



(備考) 京都府家庭支援課調べより作成。

図 17

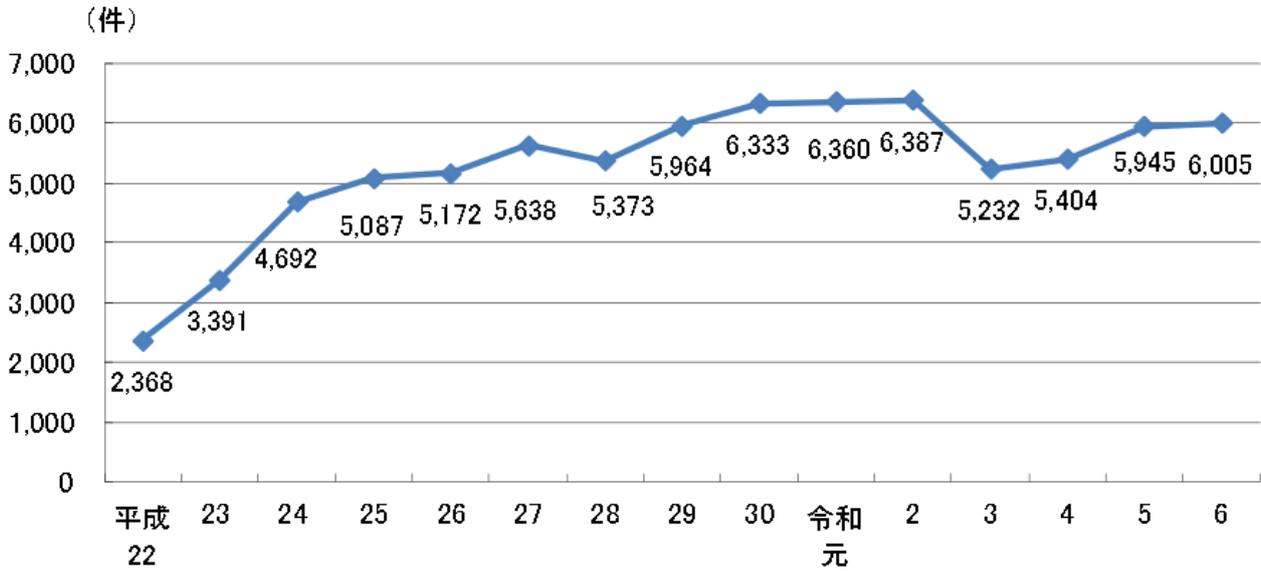
◎ 母子世帯の母及び父子世帯の父の年間就労収入の構成割合（全国）



(備考) 厚生労働省「令和3年度全国ひとり親世帯等調査」(令和3年11月1日現在)より作成

◎ 配偶者暴力相談支援センターの相談件数（京都府）

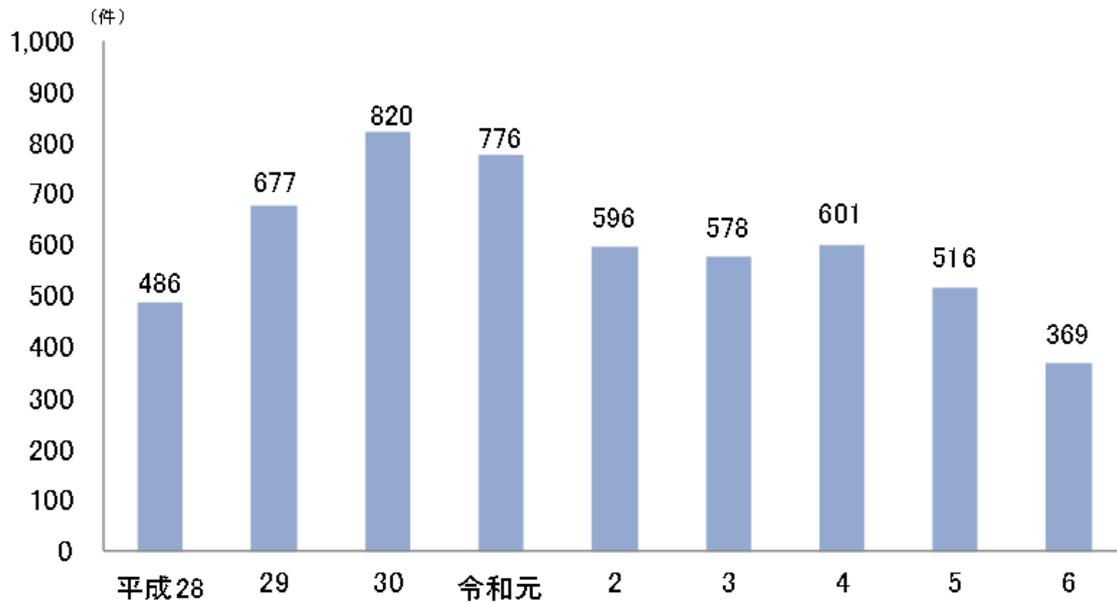
図 18



(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）

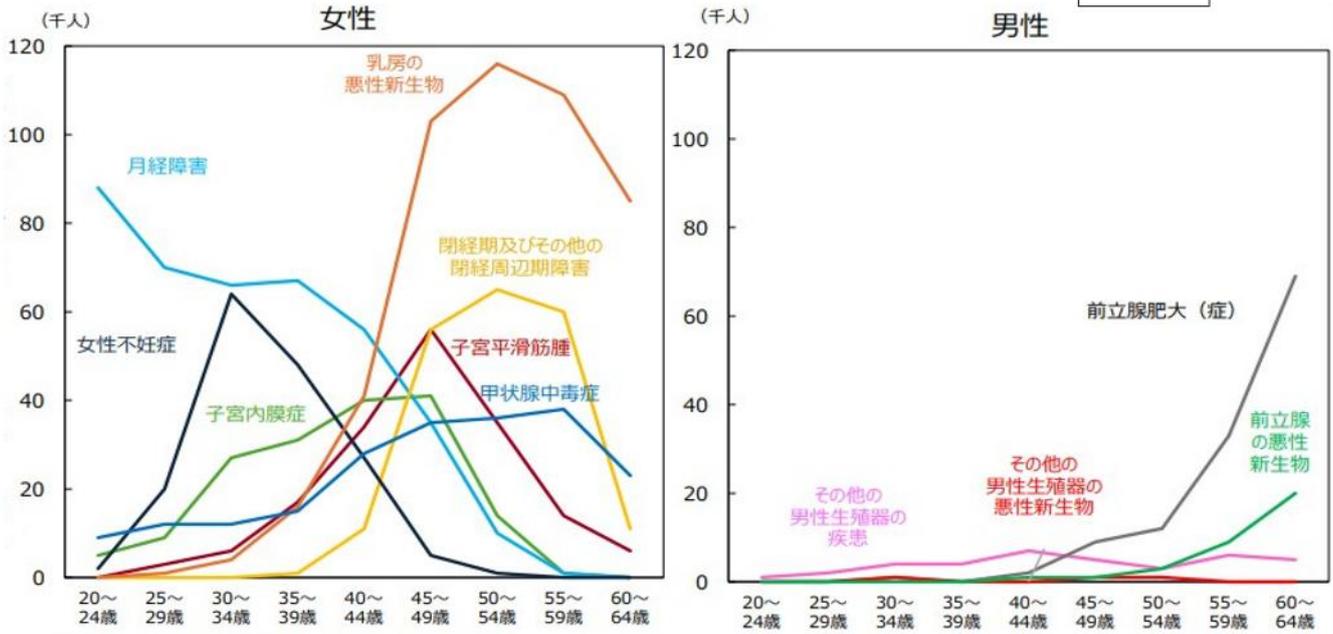
図 19



(備考) 京都府警察本部資料より作成。

◎ 男女で異なる健康課題（全国）

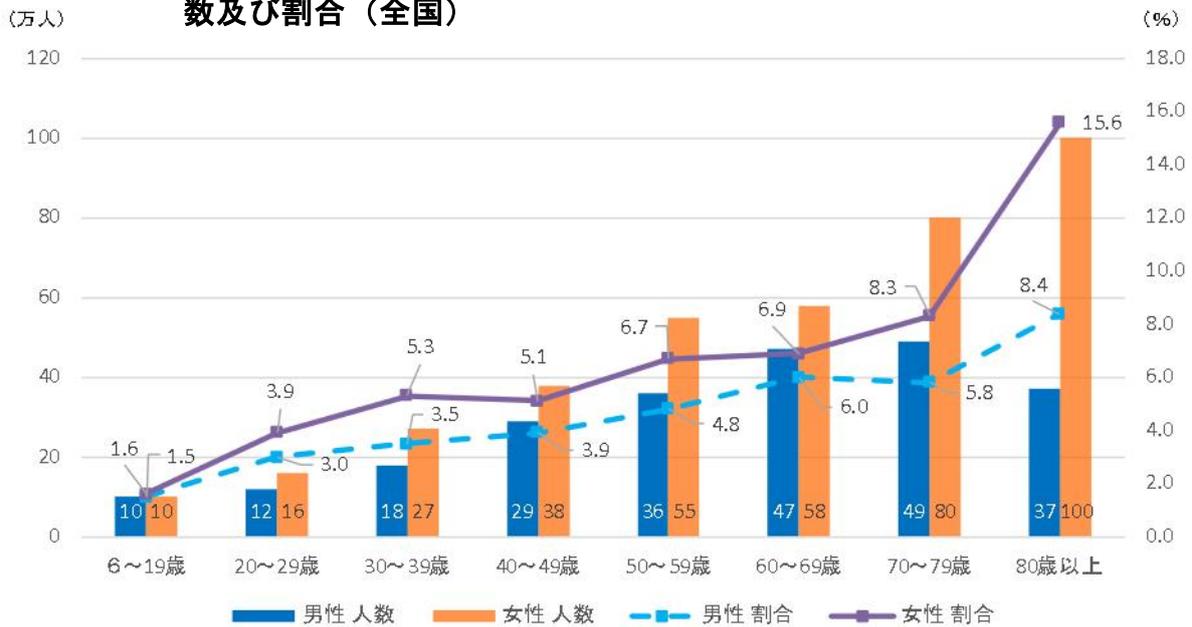
図 20



(備考) 厚生労働省「令和2年患者調査」により作成

◎ 健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者の数及び割合（全国）

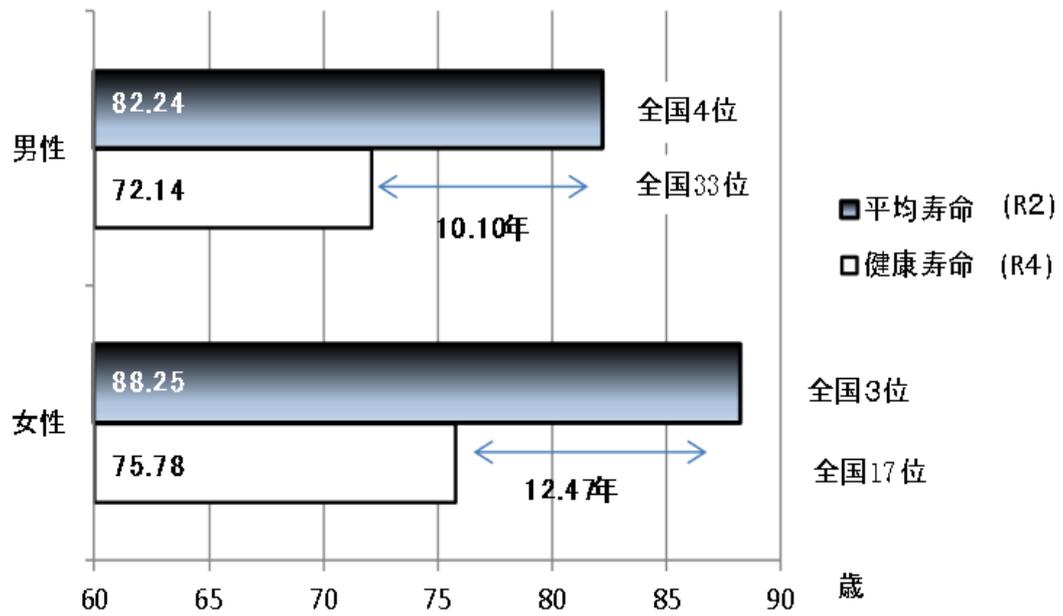
図 21



- (備考) 1. 厚生労働省「令和4年度国民生活基礎調査」より作成。  
 2. 「健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者」とは、「現在、健康上の問題で日常生活に何か影響がある」と回答した者のうち、影響の事柄として「仕事、家事、学業（時間や作業量などが制限される）」を挙げた者。  
 3. 入院者は含まない

図 22

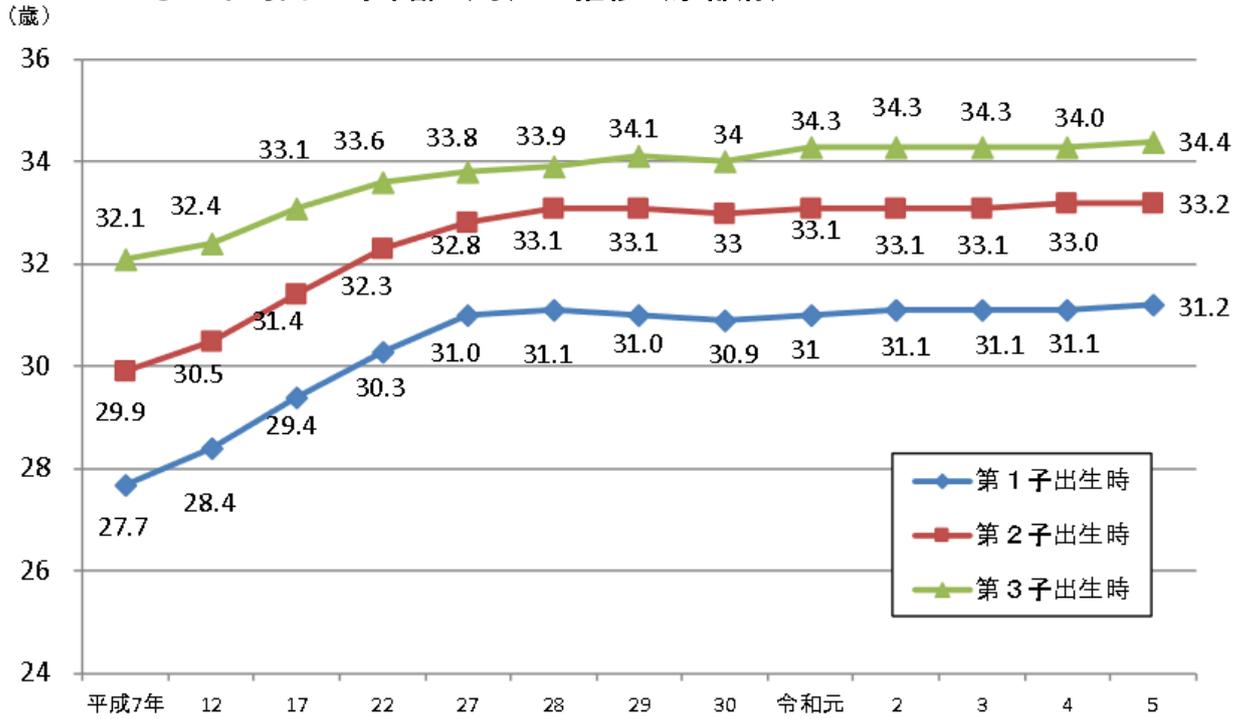
◎ 平均寿命と健康寿命（京都府）



(備考) 令和4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）

図 23

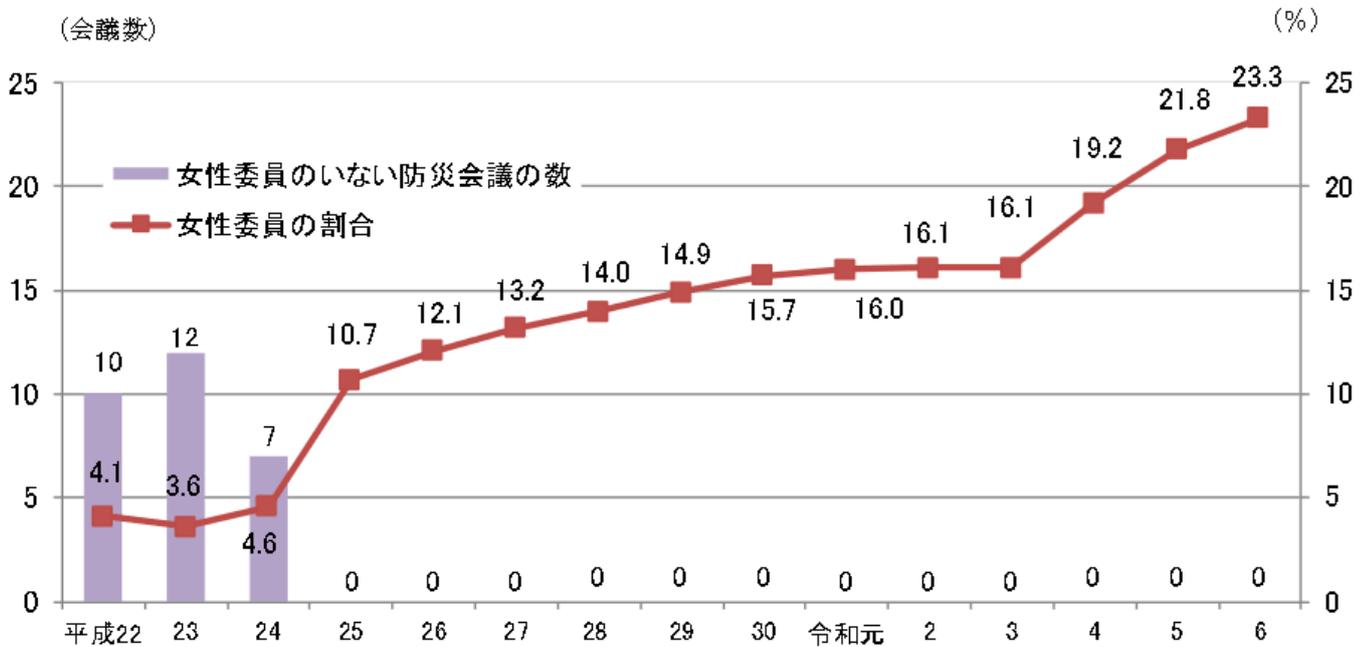
◎ 平均出生時年齢（母）の推移（京都府）



(備考) 厚生労働省「人口動態統計」より作成。

図 24

◎ 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）



(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。

## 第2次京都女性活躍応援計画の策定（最終案）について

令和8年3月  
文化生活部

### 1 趣旨

現行計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）に基づき、京都府・京都市・京都労働局・経済団体等からなる「輝く女性応援京都会議」において、平成28年3月に策定した。（計画期間：平成28年度～令和7年度）

この度、現行計画が令和7年度に終了することから、京都における女性の活躍を更に推進するため、「輝く女性応援京都会議」において「第2次京都女性活躍応援計画」を策定する。

### 2 計画期間

令和8年度～令和17年度（10年間）

### 3 現状・問題意識等

- 男女賃金差異や、女性管理職比率が低い状況への対応
- 仕事と女性特有の健康課題との両立、職場におけるハラスメントへの対応
- 起業家に占める女性比率が低い状況への対応

### 4 重点的に取り組む主な施策

女性活躍推進法の改正等を踏まえ、「輝く女性応援京都会議」において検討している4つの重点的な柱と主な取組を設定

#### ① 行動計画の策定推進と実行支援

- 事業主行動計画の目標達成に向けた伴走支援
- 先進的な取組の情報発信

#### ② 積極的な人材育成・能力開発・登用等の推進

- 女性社員のキャリアの各段階に対応した人材育成
- 企業の枠を超えたメンター事業やロールモデルの見える化

#### ③ 誰もが働きやすい職場環境づくりの推進

- 仕事と健康課題を両立できるような企業の取組支援・啓発
- ハラスメント防止対策の強化

#### ④ 起業・創業の推進

- 女性の起業モデルの顕彰や専門家によるブラッシュアップ支援
- 女性起業家の成長と連携を支えるネットワークづくり

## **5 府民意見提出手続（パブリックコメント）の状況**

(1) 募集期間 令和7年12月15日（月）から令和8年1月9日（金）まで実施

(2) 提出意見 11個人・団体 13件

(3) 主な意見

- ・ 中小企業では、まだまだ女性活躍が推進できていない企業も多く、きめ細やかに支援をしていく必要があるのではないかと。
- 中小企業に対しては、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の伴走支援を実施
- ・ 固定的な性別役割分担意識を有するのは男性社員に限るものではないことから、性別に関わらず社員に対して働きかけるよう記載を見直してはどうか。
- 性別に関わらず社員に対して働きかけることに修正
- ・ 男性の育児休業の取得促進に加え、取得期間の延伸についても課題であり、追記してはどうか。
- 男性の育児休業の取得期間延伸の促進について追加
- ・ 女性起業家のコミュニティがあると、困ったときにすぐ相談ができたり、起業家同士で情報交換などができるのではないかと。
- 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

## **6 中間案からの主な修正点**

- ・ 固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組に関する記載について、男性社員に限定せず「社員に対して啓発等を実施し、意識改革を図ります」に修正
- ・ 男性の育児休業の取得促進に関する記載について、取得の促進に加え「取得期間延伸の促進」を追加

## 第2次京都女性活躍応援計画（最終案）＜概要＞

令和8年3月  
男女共同参画課

- 趣旨：京都府・京都市・京都労働局・経済団体等からなる「輝く女性応援京都会議」において、女性活躍推進法に基づき、京都における女性の活躍を更に推進するため、「第2次京都女性活躍応援計画」を策定する。
- 計画期間：令和8年度～令和17年度（10年間）
- 重点的取組：「輝く女性応援京都会議」において検討している4つの重点的な柱と主な取組を設定

### 1 行動計画の策定推進と実行支援

- ・事業主行動計画の目標達成に向けた伴走支援
- ・先進的な企業の取組の情報発信
- ・企業の枠を超えたメンター事業やロールモデルの見える化
- ・府内企業に対する厚生労働省等の各種認定取得を促進

### 3 誰もが働きやすい職場環境づくりの推進

- ・企業における働きやすい職場環境づくり支援
- ・男性の家庭生活への主体的な参画に向けた意識改革の促進
- ・仕事と健康課題を両立できるような企業の取組支援・啓発
- ・ハラスメント防止対策の強化

### 2 積極的な人材育成・能力開発・登用等の推進

- ・女性社員のキャリアの各段階に対応した人材育成
- ・企業の枠を超えたメンター事業やロールモデルの見える化（再掲）
- ・働きたい女性への就業支援
- ・学び直したい女性に対するリスキリング機会の提供
- ・若者・女性が活躍できる京都の実現に向け、京都で働く魅力の発信

### 4 起業・創業の推進

- ・起業に係る相談支援
- ・女性の起業モデルの顕彰や専門家によるブラッシュアップ支援
- ・女性起業家の成長と連携を支えるネットワークづくり
- ・女性起業家のロールモデルの発信

## 「第2次京都女性活躍応援計画」中間案に対する府民意見募集結果について(案)

- 1 意見募集期間：令和7年12月15日（月）～令和8年1月9日（金）
- 2 提出意見：11個人・団体 13件
- 3 意見の要旨と輝く女性応援京都会議の考え方

項目	意見の要旨	輝く女性応援京都会議の考え方
I 行動計画の策定推進と実行支援	<p>中小企業では、まだまだ女性活躍が推進できていない企業も多いが、企業単独での取組には限界があると思う。何から始めたらよいのかわからないといったレベルから、企業の状況に応じて、きめ細やかに支援をしていく必要があるのではないか。</p>	<p>中小企業に対しては、状況に応じた支援が必要と考えております。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、伴走支援を実施するほか、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てまいります。</p>
II 積極的な人材育成・能力開発・登用等の推進	<p>女性活躍というのは、社会に出て働くことに限定化されるのか。働いていなくても、家庭や地域、サークルやNPO等で活躍している女性はたくさんいる。女性が働くことに絶対的な価値をおくのではなく、多様な選択肢の一つとして捉えるべきではないか。</p>	<p>家庭や地域など生活の場を含めた、あらゆる分野における女性の活躍については、国や京都府・京都市の男女共同参画計画等に基づき、男女がともに希望に応じた生き方・働き方を選択し、活躍できる社会を目指しているところです。 本計画については、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく計画として、自らの意思によって働き又は働こうとする女性の活躍を後押しするものです。</p>
	<p>「固定的な性別役割分担意識を解消～意識改革を図ります」について、固定的な性別役割分担意識を有するのは男性社員に限るものではないことから、性別に関わらず社員に対して働きかけるよう記載を見直してはどうか。</p>	<p>家事・育児の負担が女性に偏るなど課題は大きいものの、固定的な性別役割分担意識については男性に限るものではないことから、御意見を踏まえ、性別に関わらず社員に対して働きかけることに修正することとします。</p>
	<p>「固定的な性別役割分担意識を解消～意識改革を図ります」について、意識改革を図るとは意識を変えることを強制するものなのか。意識を変えることを強いるものではなく、他の取組と同様に情報提供や啓発であるならば、無用な誤解を招かぬように、「情報提供および啓発を行って意識改革を図ります」と明記されてはどうか。</p>	<p>意識改革を図るとは、意識を変えることを強制するものではなく、固定的な性別役割分担意識に関する気づきや解消に向けた理解を促すものです。御意見を踏まえ、「啓発等を実施し、意識改革を図ります。」に修正することとします。</p>
	<p>非正規雇用を選択される方が多いが、パートだと比較的短い時間で自由に働ける一方で、国民年金しか加入しておらず、退職された際に年金が少額しか受け取れずに困ったというケースを聞いたことがあるため、非正規雇用を選択した際の年金のこと等について知ることができる機会があるとよい。</p>	<p>京都ジョブパーク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中で、年金等を含めたライフプランについての講座や、キャリアカウンセリングの実施等により、総合的に支援してまいります。</p>
III 誰もが働きやすい職場環境づくりの推進	<p>京都府における生産年齢人口の女性有業者に占める正規雇用割合が42.8%で全国ワースト6位と非常に低いことから、正規雇用割合を増加させるための対策が必要ではないか。正規雇用で働きたかったが働けず、やむを得ずに非正規雇用で働き、今でも基礎年金しかもらっていない女性がいる。そのため、不本意非正規の方を関係機関と連携しながら支援いただきたい。 (同趣旨他 1件)</p>	<p>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」の導入や普及について、国と連携して支援してまいります。 また、京都ジョブパークマザーズジョブカフェや京都府生涯現役クリエイティブセンターにおいて、きめ細やかな就労支援や人材育成を行ってまいります。</p>
	<p>長時間労働が深刻な状況であるということが引き続き課題となっているが、正規雇用であったとしても、短時間勤務や在宅勤務、フレックス制の導入など、多様な働き方が進めば解消する問題だと思っている。多様な働き方ができる環境を整えることが長時間労働の解消や、女性の活躍などに繋がっていくため、取組を進めていただきたい。</p>	<p>女性活躍の推進に向けて、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てまいります。</p>

項目	意見の要旨	輝く女性応援京都会議の考え方
	<p>女性の妊娠・出産後について、制度的には充実してきているが、自分のキャリアを生かして正規雇用で働きたい女性の就労継続が保証されるようにしていただきたい。また、お父さんも含め、子育て中はしっかり子どもと関わりたいという希望が叶うよう、行政から企業の方に呼びかけていただきたい。</p>	<p>育児休業制度の周知により、正規雇用、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、子育てをしながら希望に応じた働き方ができるように、短時間勤務、在宅勤務、フレックス制の導入、男性育休の取得促進等について、経済団体と行政（京都府・京都市・京都労働局）による輝く女性応援京都会議において企業に働きかけてまいります。</p>
<p>Ⅲ 誰もが働きやすい職場環境づくりの推進</p>	<p>今は女性が働いていても、家庭内の仕事は全部女性がするものだというような感覚を持っている人が多く、「家のことは妻に任しておいたらいい、私は外で働く」という感覚しかないような男性も多いため、企業の中で、男女共同参画・ジェンダー平等についての研修を進めていただきたい。</p>	<p>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、企業向けに研修を実施する等、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てまいります。</p>
	<p>「KY0のあけぼのプラン-京都府男女共同参画計画-（第4次）施策見直し」中間案では、男性の育児休業の取得に加え、取得期間延伸の促進について記載されているため、第2次京都女性活躍応援計画においても盛り込んでほしい。</p>	<p>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、男性の主体的な家庭生活への参画を推進する必要があります。御意見を踏まえ、男性の育児休業の取得に加え、「取得期間延伸の促進」にも取り組む旨追記することとします。</p>
	<p>ハラスメントを未然に防ぐためには、研修を重ねていく必要があると考えており、引き続きハラスメント防止の研修等の実施をお願いしたい。</p>	<p>ハラスメント防止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の醸成を図る取組を実施してまいります。</p>
<p>Ⅳ 起業・創業の推進</p>	<p>女性起業家のコミュニティの存在を、知るべきがない。女性起業家のコミュニティがあると、困ったときにすぐ相談ができたり、起業家同士で情報交換などができるのではないかと。</p>	<p>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推進するとともに、ネットワークの情報発信に努めてまいります。</p>

第2次京都女性活躍応援計画  
(最終案)

令和8年3月

輝く女性応援京都会議

## 目 次

1	趣旨・目的	1
2	行動宣言に基づく現状・課題と対応する取組	3
	行動宣言1 行動計画の策定推進と実行支援	3
	（1）現状と課題	
	（2）対応する取組	
	行動宣言2 積極的な人材育成・能力開発・登用等の推進	5
	（1）現状と課題	
	（2）対応する取組	
	行動宣言3 誰もが働きやすい職場環境づくりの推進	7
	（1）現状と課題	
	（2）対応する取組	
	行動宣言4 起業・創業の推進	9
	（1）現状と課題	
	（2）対応する取組	
3	推進体制	10
資 料		
	参考統計・データ	11
	参考指標	16

## 1 趣旨・目的

人口減少社会に直面する我が国において、女性活躍の推進は社会全体で取り組むべき重要課題であるとして、「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）に「女性の活躍推進」が盛り込まれ、様々な取組が進められてきました。

こうした状況の中、平成 27 年 8 月 28 日には、民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定める「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。）が成立しました。

古から文学をはじめ文化・芸術、スポーツ、産業から地域づくりにいたるまで、幾多の女性が活躍してきた京都においても、地域創生に向け、更なる女性の活躍が求められる中、女性活躍推進法の成立に先駆けて、平成 27 年 3 月、京都における女性の活躍の加速化に向け、経済団体等と行政（京都府・京都市・京都労働局）とが連携して女性の活躍推進組織「輝く女性応援京都会議」を発足させました。

その後平成 28 年 3 月に策定した「京都女性活躍応援計画」（以下「計画」という。）は「輝く女性応援京都会議」の構成団体が、京都における女性の活躍を推進するために連携して取り組むにあたっての基本的な考え方を示しており、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付けています。

また、「輝く女性応援京都会議」については、女性活躍推進法第 27 条に基づく協議会として位置付けています。

計画の策定から 10 年が経過し、女性就業率の上昇やM字カーブの改善（女性の年齢階級別労働力率 30 歳代落ち込みの改善）が見られるなど、女性を取り巻く就業状況には変化が現れている一方、管理職に占める女性登用率は依然として低い状況であることや、25 歳から 29 歳をピークに、年代が上がるとともに正規雇用率が低下する状況（L字カーブ）であるなどの課題があり、女性活躍の更なる推進が必要とされていることから、国においても令和 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 年間延長されます。これら社会情勢の変化や法改正等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」を策定することとしました。

京都には、ものづくりを始めとする伝統産業から世界的なハイテク産業まで、あらゆる産業が共存しており、これらを支えるとともに、多様な消費者ニーズに応え、新たなイノベーションを創出するためには、多様な人材がそれぞれの能力を最大限発揮できる環境を整備することが重要です。

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はその思いを叶え、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。

**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

計画期間 : 令和 8 年 4 月 1 日から令和 18 年 3 月 31 日まで

## 2 行動宣言に基づく現状・課題と対応する取組

### 行動宣言 1 行動計画の策定推進と実行支援

#### (1) 現状と課題

■ 女性活躍推進法第8条及び第19条では、一般事業主及び特定事業主に対して、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組についての計画である事業主行動計画<sup>※1</sup>の策定が義務付けられています（常時雇用する労働者数が100人以下の一般事業主については努力義務）。

また、令和8年4月1日から、これまで常時雇用する労働者数301人以上の企業に公表が義務付けられていた雇用する労働者の男女の賃金の額の差異について、常時雇用する労働者数101人以上の企業に公表義務が拡大されるとともに、常時雇用する労働者数101人以上の企業に対して、雇用する管理職的地位にある労働者に占める女性労働者の割合の定期的な公表が義務付けられたことから、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。

■ 京都府内では、従業員数300人以下の企業の割合が99.6%（100人以下の企業の割合が98.6%）と<sup>※2</sup>、中小企業が圧倒的多数を占めている中、「女性従業員が少ない」、「女性従業員の意欲不足」などを管理職への女性登用が進まない理由としている中小企業が多い状況にあり<sup>※3</sup>、職場における固定的な性別役割分担意識の解消のほか、女性の昇進意欲の醸成や、身近なロールモデルとなる女性の存在が重要です。

■ 資本市場においても、機関投資家の約3分の2が投資判断や業務において企業の女性活躍情報を活用しており、その理由として「企業の業績に長期的には影響がある情報と考える」とする者が7割以上であることから<sup>※4</sup>、女性の活躍推進が企業の成長につながると考えられていることがうかがえます。

■ 「えるぼし・プラチナえるぼし認定」、「くるみん・プラチナくるみん認定」（厚生労働省）、「なでしこ銘柄」（経済産業省）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。

■ 府内の各地方公共団体において、特定事業主行動計画を策定し、女性の活躍の推進に係る取組を進めているところですが、女性管理職登用率が低い等の課題解決に向けた、さらなる取組が必要です。

※1 一般事業主行動計画：民間事業主が策定する女性活躍行動計画  
特定事業主行動計画：国、地方公共団体が策定する女性活躍行動計画

※2 令和3年経済センサス（総務省）

※3 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）

※4 ジェンダー投資に関する調査研究（令和4年度）（内閣府）

## (2) 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。

## 行動宣言2 積極的な人材育成・能力開発・登用等の推進

### (1) 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、平成 29 年度調査（係長相当職 16.8%、課長相当職以上 8.2%）と比較し増加傾向にあるものの、職階が上がるほど低くなっており、女性の管理職登用が依然として進んでいないことがわかります<sup>※5</sup>。職場における固定的な性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立の困難等の理由により、男性に比べ、キャリア開発の機会が少なかった女性に対し、管理職登用につながる機会を積極的に提供し、登用につなげる必要があります。

また、上述のような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。

■ 京都府内の生産年齢人口（15～64 歳）における女性の有業率（74.5%）は、全国平均（72.8%）を上回っています。一方で、無業者の女性のうち、就職を希望する者の割合（18.1%）についても、全国平均（17.6%）を上回っており<sup>※6</sup> 就業を希望しながら就業していない女性へのアプローチや就業支援が必要です。すでに本格的な人口減少期を迎えており、生産年齢人口が減少する中、全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくりの推進が必要です。

■ 女性が仕事と家庭を両立するためには、男女とも家事・育児に参画することが必要ですが、とりわけ男性の家事・育児時間は女性に比べて少ないことから<sup>※7</sup>、職場における固定的な性別役割分担意識の解消や、男女ともに子育てをしながら活躍できる職場環境づくりが必要です。

■ 大学への進学について、理工系学部の女子学生の割合は、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<sup>※8</sup>。また、研究者（文理問わない）に占める女性の割合も 18.5%と低い状況にあります<sup>※9</sup>。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。

■ 京都は数多くの大学・短期大学等が集積しており、人口当たりの大学・短期大学数及び学生数がいずれも全国第 1 位の「大学のまち・学生のまち」です。また、女子の大学等進学率も東京に次いで全国第 2 位と高くなっています<sup>※10</sup>。

京都が活力を維持し、持続的な成長を続けていくためには、こうした女性の力を最大限に生かすため、「働きがい」や「働きやすさ」を向上させる取組が必要です。

- ※5 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）
- ※6 令和4年就業構造基本調査（総務省）
- ※7 令和3年社会生活基本調査（総務省）
- ※8 令和6年度学校基本調査（文部科学省）
- ※9 令和6年科学技術研究調査（総務省）
- ※10 令和6年度学校基本調査（文部科学省）

## (2) 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みます。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。

## **行動宣言3** 誰もが働きやすい職場環境づくりの推進

### (1) 現状と課題

- 京都府内における年間就業日数 200 日以上の雇用者のうち、週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合は 6.2%であり、全国ワースト 3 位となっています。うち女性の雇用者割合は 3.0%と全国平均に近いものの、男性については 8.8%と全国ワースト 3 位となっており、長時間労働が深刻な状況です<sup>※11</sup>。

また、共働き世帯の増加による夫婦での育児分担や、晩産化による子育てと介護の同時進行など、男女ともに時間制約のある労働者が増加していることから、長時間労働の削減や多様な働き方の構築など、これまでの働き方の見直しを行うことが必要です。

- 京都府における生産年齢人口の女性有業者に占める正規雇用割合は 42.8%、全国ワースト 6 位と低い状況にあり<sup>※12</sup>、特に正社員として働く機会がなく、やむを得ず非正規で働いている「不本意非正規」の解消のため、正社員を希望する労働者の正規雇用化に向けた取組が必要です。

- 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です<sup>※13</sup>。また、育児休業の取得期間は、女性は 9 割以上が 6 か月以上である一方、男性は徐々に取得期間が延びているものの、約 4 割が 2 週間未満であり、依然として女性に比べて短期間の取得が多い状況です<sup>※14</sup>。

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。

- 女性特有の健康課題（生理や更年期等）は、業務効率や就業継続にも大きな影響を与えており、女性が不本意に離職することなく、キャリアを形成していくためには、仕事と家事・育児等の両立支援に加えて、健康課題への理解・支援等を行う「仕事と健康課題との両立」に向けた取組が必要です。

- 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、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）は 186 件、妊娠・出産等のハラスメントは 27 件、育児・介護休業等のハラスメントは 44 件であり、高止まりの状況です<sup>※15</sup>。

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。

- ※11 令和4年就業構造基本調査（総務省）
- ※12 令和4年就業構造基本調査（総務省）
- ※13 令和6年度雇用均等基本調査（厚生労働省）
- ※14 令和5年度雇用均等基本調査（厚生労働省）
- ※15 令和6年度均等関係法令施行状況（京都労働局雇用環境・均等室）

## (2) 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。

## 行動宣言4 起業・創業の推進

### (1) 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<sup>※16</sup>、依然として女性の割合は低い状況にあり、更なる女性の起業支援が必要です。

また、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ことが必要です。

- 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が、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<sup>※17</sup>。また、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。

※16 令和4年就業構造基本調査（総務省）

※17 2022年度新規開業実態調査（特別調査）（日本政策金融公庫）

### (2) 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。

# 輝く女性応援京都会議

平成27年3月16日設置

「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）」第27条に基づく「協議会」として位置付け

## 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 角南 巖

## 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 一般社団法人京都経営者協会  
一般社団法人京都経済同友会 公益社団法人京都工業会  
一般社団法人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 公益財団法人大学コンソーシアム京都  
日本政策金融公庫 公益財団法人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

## 企画委員会

行政及び構成団体の幹部により構成  
行動宣言に基づく取組を推進

## 事務局

京都府・京都市・京都労働局・京都商工会議所

## 行動宣言

### ■ 行動計画の策定推進と実行支援

- ・計画策定企業に対して、行動計画に掲げる目標の達成に向けた実行支援
- ・行動計画策定が努力義務とされている中小企業に対する計画策定支援

### ■ 積極的な人材育成・能力開発・登用等の推進

- ・女性社員のキャリアの各段階に応じた人材の育成
- ・企業経営者及び人事担当者への積極的な啓発
- ・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の形成、ロールモデルの見える化

### ■ 誰もが働きやすい職場環境づくりの推進

- ・「多様な働き方」の導入や普及を支援
- ・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
- ・仕事と健康課題の両立支援
- ・ハラスメント防止対策の更なる強化

### ■ 起業・創業の推進

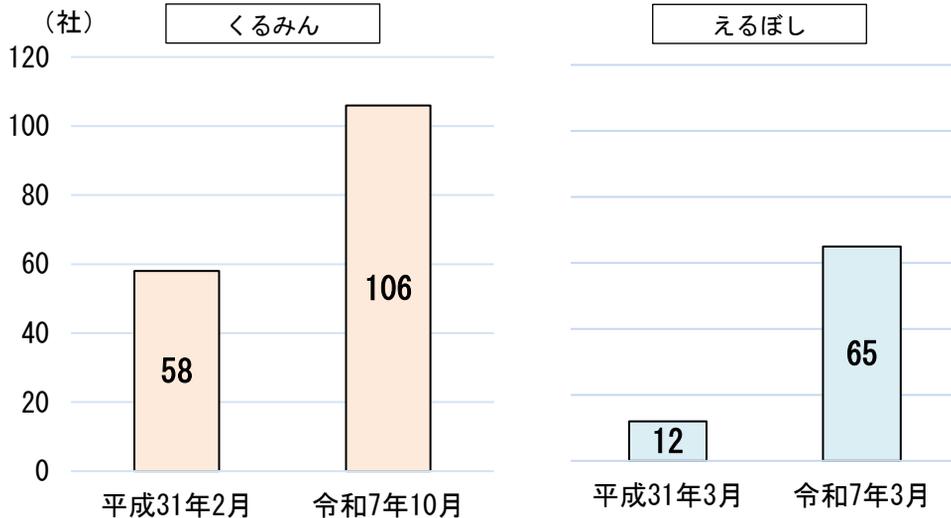
- ・女性起業家の成長と連携を支えるネットワークづくりを支援
- ・女性が起業しやすい風土づくりの推進

# 参考統計・データ

※計画本文に掲載していない参考統計・データ

## 行動宣言 1：行動計画の策定推進と実行支援

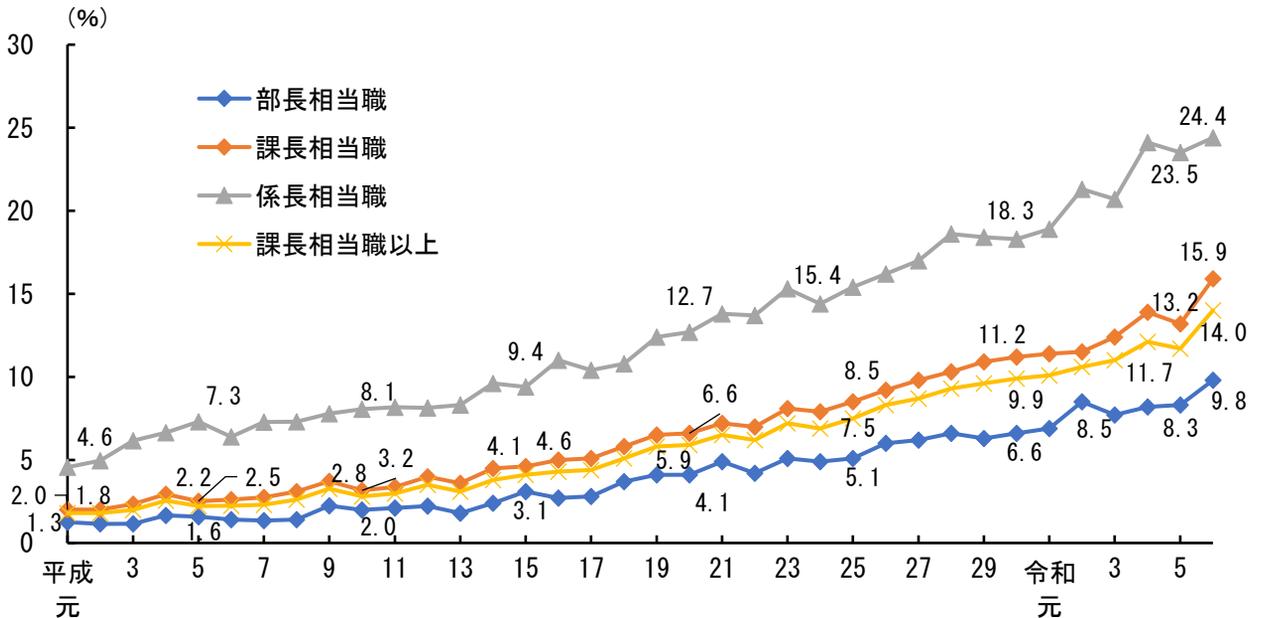
### ■参考 1：「くるみん認定」・「えるぼし認定」企業数（京都府）



備考：厚生労働省「くるみん認定企業名都道府県別一覧」「えるぼし」認定状況より作成

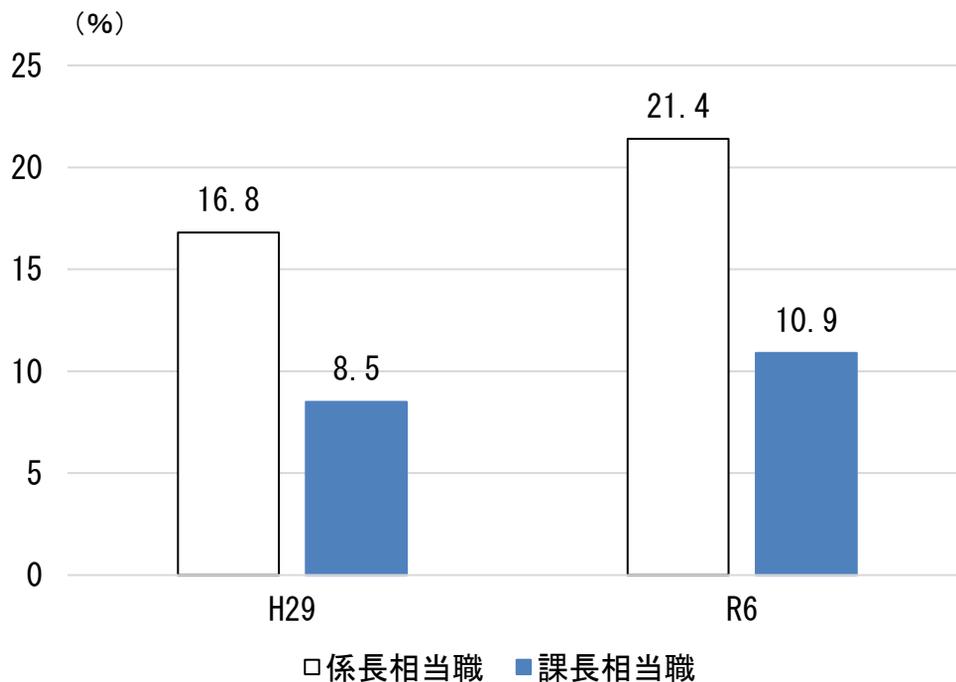
## 行動宣言 2：積極的な人材育成・能力開発・登用等の推進

### ■参考 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）



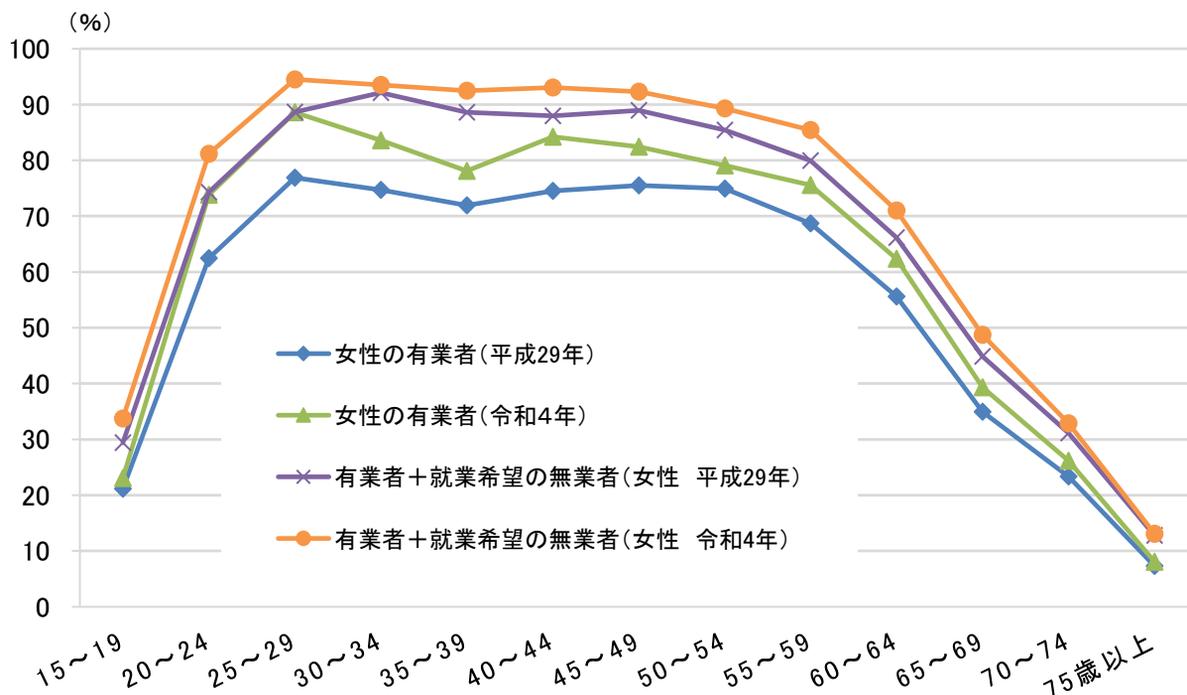
備考：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」より作成

■参考3：役職者の女性の状況 係長相当職・課長相当職  
（企業規模30人以上300人以下）（京都府）



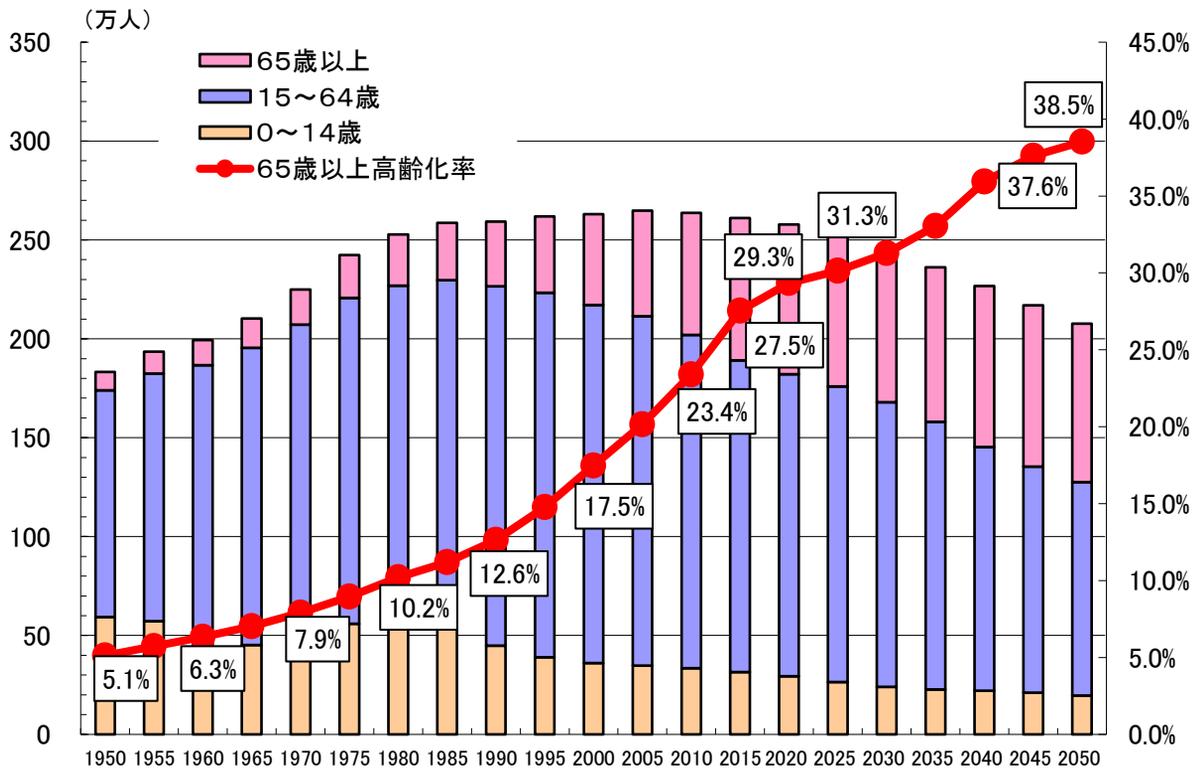
備考：京都府「京都企業における女性活躍実態調査」より作成

■参考4：女性の年齢階級別有業率（京都府）



備考：総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成

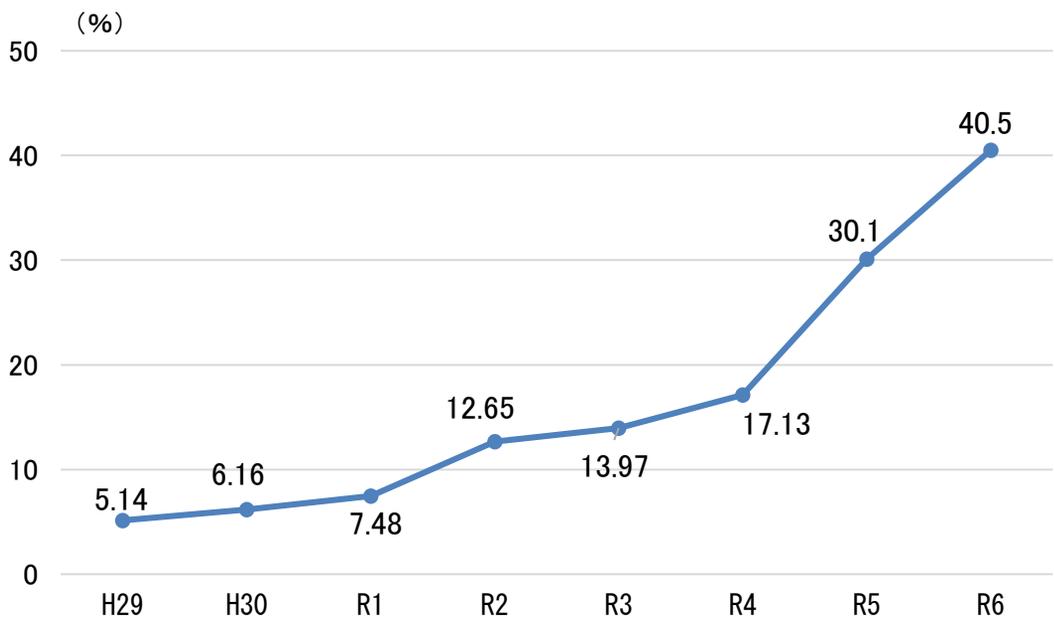
## ■参考5：将来推計人口（京都府）



備考：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（令和5（2023）年推計）より作成

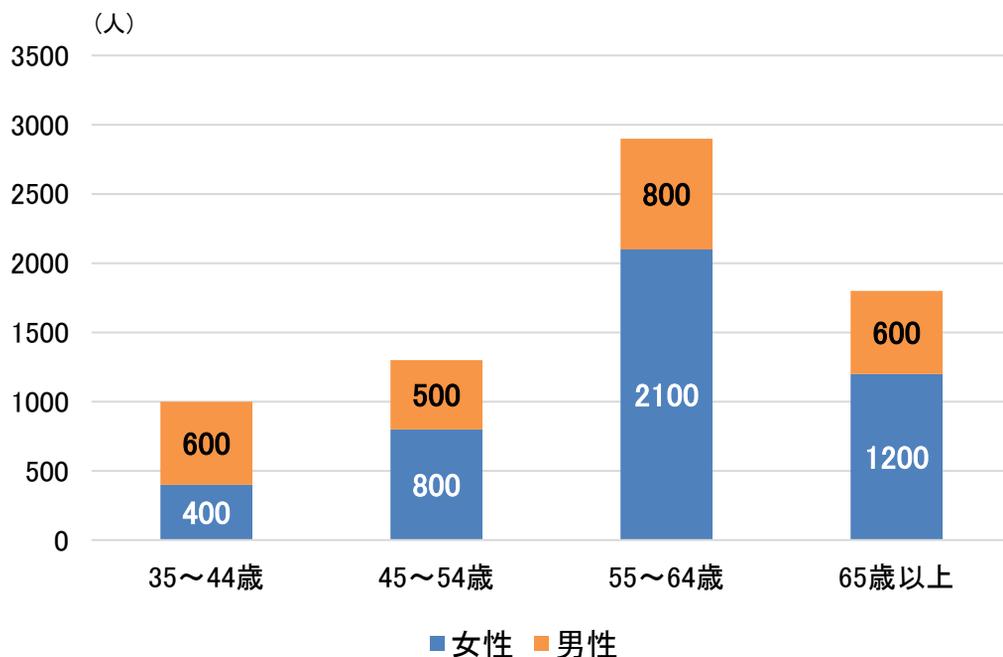
## 行動宣言3：誰もが働きやすい職場環境づくりの推進

### ■参考6：男性の育児休業取得率（全国）



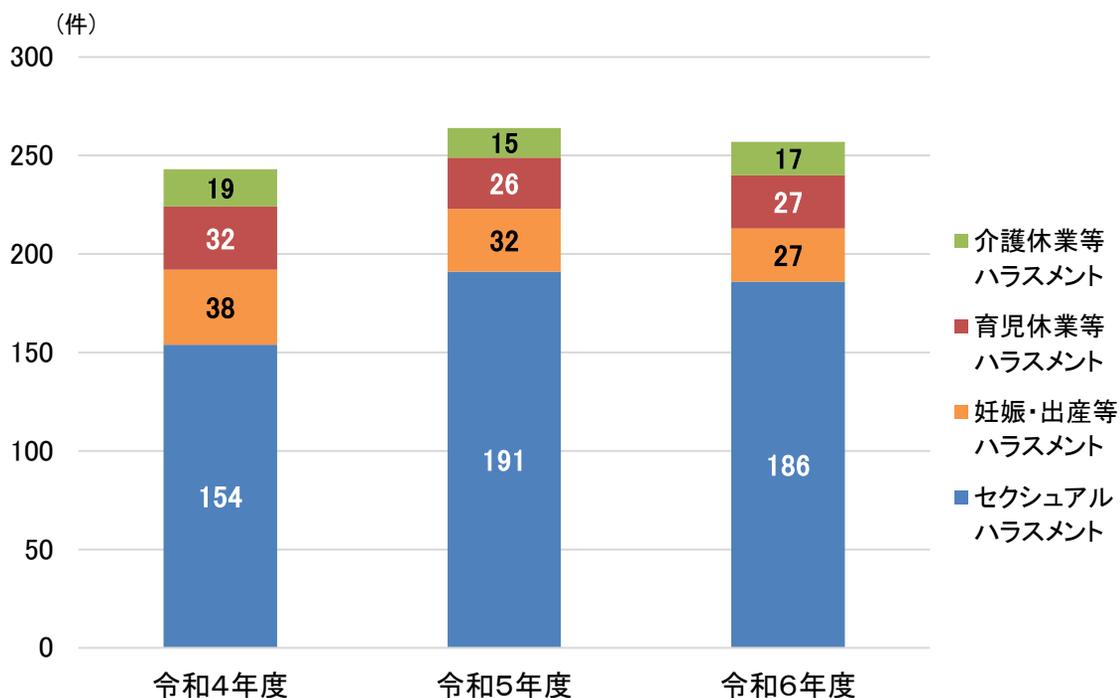
備考：厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

## ■ 参考7：介護・看護による離転職者（京都府）



備考：総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成

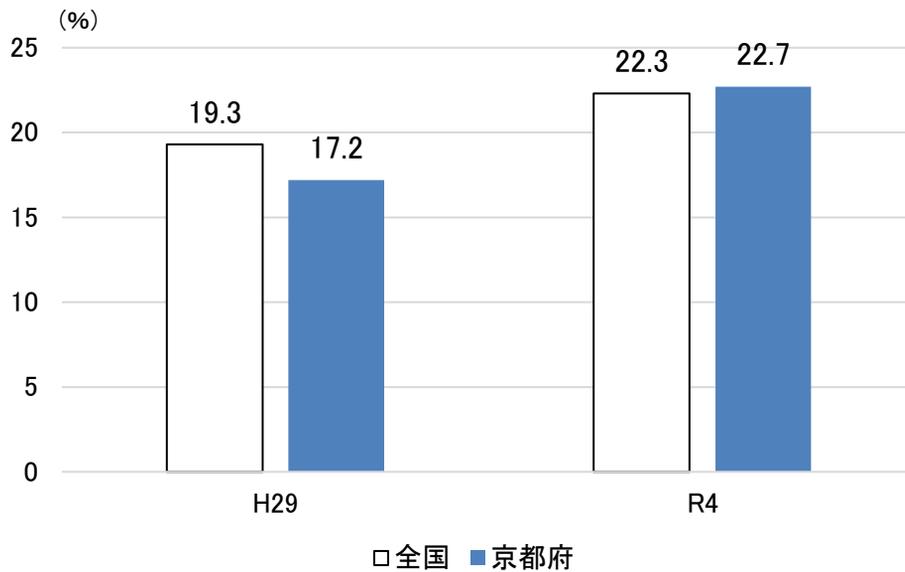
## ■ 参考8：ハラスメント等相談件数（京都府）



備考：京都労働局雇用環境・均等室「令和6年度均等関係法令施行状況」より作成

## 行動宣言 4：起業・創業の推進

### ■参考 9：起業家の女性割合（全国・京都府）



備考：総務省「就業構造基本調査」より作成

## 『第2次京都女性活躍応援計画』参考指標

	項目	測定方法	現状	
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)	京都労働局への届出数をカウント	119社(令和7年3月31日現在)
		■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)	輝く女性応援京都会議構成団体の主催事業をカウント	20,330人(令和6年度)
	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)	独自調査を実施	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)
		■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)	就業構造基本調査(総務省)の結果による	74.5%(令和4年) (男性 81.4%)
		■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	輝く女性応援京都会議構成団体の主催事業をカウント(名称、設立年月日、代表者、活動内容、構成員等の情報を把握する)	11(令和6年度)
		■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	輝く女性応援京都会議構成団体の主催事業をカウント	5,793人(令和6年度)
		■男性の育児休業取得率	雇用均等基本調査(厚生労働省)の結果による	40.5%(令和6年度)
	3. 誰もが働きやすい職場環境づくりの推進	■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・バランス認証企業をカウント	「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)
		■年間就業日数200日以上、週間就業時間60時間以上の男性の割合	就業構造基本調査(総務省)の結果による	8.8% 全国45位(令和4年) (女性 3% 全国35位)
		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)	輝く女性応援京都会議構成団体の実態把握による
	■上記支援を受けた女性の中で、起業・創業をした女性の数		輝く女性応援京都会議構成団体の実態把握による	488人(令和4年度)

参考指標	備考
毎年度増加	※京都府内の企業数（令和3年経済センサスより） 従業員 0～29人 79,709社 30～49人 1,636社 50～99人 1,180社
毎年度増加	※「女性活躍に関するセミナー」の定義（①～③いずれも該当すること） ①経営者、経営幹部、人事担当者向けであること。 ②職場環境を改善するための経営者目線でのセミナーであること。 ③男女を問わない。
※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）	※国第6次男女共同参画基本計画 成果指標 係長相当職 現状 24.4%（令和6年）→成果目標 33%（令和12年） 課長相当職 現状 15.9%（令和6年）→成果目標 24%（令和12年）
向上	※全国平均 72.8%（男性83.6%） ※5年ごとの調査
毎年度増加	※「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」の定義（①～④のいずれも該当すること） ①構成員：企業内・企業外（企業を超えた）を問わない。男女を問わない。 ②女性の活躍推進に関するテーマ（就業継続、キャリアアップ、ワーク・ライフ・バランス、育ボス、男性の家事・育児等への参加等）を掲げていること。 ③趣味のグループ、要求実現等を目的としたネットワークは含まない。 ④輝く女性応援京都会議の構成団体が主催している、関係しているネットワーク以外のものであっても認知しているものは全て挙げる。
毎年度増加	※「女性活躍を目的とした人材育成研修」の定義（①～③のいずれも該当すること） ①企業で働く女性（個人）の仕事におけるキャリアアップ、スキルアップを目的としている。 ②起業者向けセミナーを含まない。（「起業・創業支援を受けた女性の数」においてカウント） ③女性のみを対象とした研修に限る。
※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）	
「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	※多様な働き方、ワーク・ライフ・バランス等の取組【例】 ・男性の育児休業取得推進 ・有給休暇の取得推進 ・法を上回る育児休業制度、介護休業制度、短時間勤務制度、看護休暇、介護休暇制度 ・フレックスタイム制度 ・在宅勤務制度 ・出産・育児、介護による退職者の再雇用制度 ・育児のための費用助成、事業所内託児施設の設置 ・年次有給休暇の計画的付与 ・リフレッシュ休暇
全国順位の上昇	全国 7.8% 全国1位 秋田県 4.9% 全国2位 沖縄県 5.0% ※5年ごとの調査
毎年度増加	※「起業・創業支援」の定義（①及び②のいずれにも該当すること） ①セミナー、個別相談、助成金、融資等 ②対象を女性に限定していない事業も対象とし、そのうち女性のみをカウントする。
毎年度増加	※「起業・創業」の定義 事業開始後又は法人設立後5年以内（第二創業を含む）

文化生活・教育常任委員会議案付託表  
(2月16日付託分)

議案番号	件名
27	財産無償貸付けの件（桂川舟運歴史体験・展示施設）
37	京都府自転車安全利用促進計画を定める件

文化生活・教育常任委員会議案付託表  
(3月3日付託分)

議案番号	件名
70	損害賠償請求事件に係る和解の件
71	損害賠償等請求事件に係る調停成立の件

予算特別委員会文化生活・教育分科会  
 議案審査依頼表  
 (3月3日付託分)

議案番号	件 名
44	令和7年度京都府一般会計補正予算(第12号) 歳入中
	第8款 使用料及び手数料
	第1項 第1目
	第9目
	第2項 第3目
	第9目
	第9款 国庫支出金
	第1項 第6目
	第2項 第1目
	第2目
	第3目
	第6目
	第9目
	第3項 第1目
	第3目
	第8目
	第10款 財産収入
	第1項
	第2項 第2目
	第3目
	第11款 寄附金
	第1項 第1目
	第7目
	第12款 繰入金
	第2項 第6目
	第12目
	第14目

		第 18 目
		第 22 目
	第 14 款	諸 収 入
	第 3 項	第 8 目
	第 4 項	第 6 目
	第 7 項	第 4 目
歳出中	第 2 款	総 務 費
	第 1 項	第 1 目
		第 8 目
		第 9 目
		第 11 目
		第 12 目
		第 13 目
		第 15 目
	第 2 項	第 1 目
		第 3 目
		第 5 目
	第 4 項	第 2 目
	第 3 款	民 生 費
	第 1 項	第 1 目
	第 4 款	衛 生 費
	第 2 項	
	第 5 項	第 1 目
	第 5 款	労 働 費
	第 2 項	第 2 目
	第 7 款	商 工 費
	第 3 項	
	第 10 款	教 育 費

繰越明許費

歳入中	第 1 款	収益事業収入
	第 1 項	第 1 目
	第 2 款	使用料及び手数料
	第 3 款	財産収入
	第 4 款	繰入金
	第 5 款	繰越金
歳出中	第 6 款	諸収入
	第 1 款	競輪事業費
	第 4 款	予備費
繰越明許費		

令和8年2月京都府議会定例会

# 文化生活・教育常任委員会付託議案

文化生活部

- 1 第27号議案 財産無償貸付けの件（桂川舟運歴史体験・展示施設）
- 2 第37号議案 京都府自転車安全利用促進計画を定める件

## 第 27 号議案 財産無償貸付けの件（桂川舟運歴史体験・展示施設）

無償貸付け財産	(1) 建物	所在	亀岡市千代川町今津大縄場 26 番地の 3 地先
		構造	木造 切妻屋根鋼板ぶき 平家建て 1 棟
		面積	178.87 平方メートル
	(2) 工作物	船着場、スロープその他の工作物	
無償貸付けの目的	桂川舟運の歴史を学び、河川活用によるスポーツ等を体験するための施設として引き続き財産を貸し付けることにより、文化及びスポーツの振興を図ろうとするものである。		
無償貸付けの相手方	亀岡市		
無償貸付けの期間	貸付契約締結の日から 4 年間		

# 第37号議案 京都府自転車安全利用促進計画を定める件

## 1 趣旨

「京都府自転車の安全な利用の促進に関する条例」（平成19年京都府条例第50号）に基づき、自転車の安全な利用の促進に関する施策を総合的に推進するための計画として策定した現行計画（令和3年度～令和7年度）について、自転車利用を巡る状況変化に伴う新たな課題に対応をしつつ、改定するもの。

## 2 計画期間

令和8年度～令和12年度（5箇年）

## 3 改定内容

### (1) 新たな目標設定

項目	目標値	現行計画目標値	R6年度
① 年間の自転車事故発生件数	<b>600件以下</b>	750件以下	934件
② 自転車が第1当事者となる交通事故の割合	—	17%以下	23.1%
③ 自転車損害保険等への加入率	<b>100%</b>	100%	94.4%
④ 自転車同乗未就学児のヘルメット着用率	<b>100%</b>	100%	81.7%
⑤ 自転車安全利用推進員の委嘱	<b>2,000人以上維持</b>	毎年500人以上	540人

### (2) 重点的に取り組む主な施策

#### ア 利用者の実態に応じた自転車交通安全教育の実施

- 年齢層に応じた「自転車交通安全教育動画」（多言語対応）の制作と同動画のICTを活用した安全教育
- 高齢運転者の免許証更新（高齢者講習）の機会を捉えた安全教育

#### イ 交通反則通告制度の適用を踏まえた効果的な広報啓発活動の推進

- シェアサイクル事業者と連携した利用開始時等の安全利用情報の提供
- ホテル等宿泊施設と連携した訪日外国人に対する交通ルールの周知
- 自転車啓発と連動した特定小型原動機付自転車の交通ルールの周知

#### ウ 自転車事故に備えた保険等の加入促進等

- 保険の加入実態を踏まえた地域の実情や年齢層に応じたよりきめ細かな広報啓発
- ヘルメット着用促進に向けたモニター事業の実施

#### エ 安全利用を促進するためのその他の取組

- 自転車安全利用推進員に対するブラッシュアップ講習の実施

**「京都府自転車安全利用促進計画」  
(中間案) に対する意見募集結果**

- 1 意見募集期間： 令和7年12月15日（月）～令和8年1月9日（金）
- 2 意見提出者： 4個人・団体 6件
- 3 意見の要旨とこれに対する京都府の考え方

No	項目	御意見・御提案の要旨	京都府の考え方
1		<p>自転車に同乗していることだけでなく、運転している保護者もヘルメットを着用してほしい。</p>	<p>自転車に同乗する未就学児のヘルメット着用を義務化していますが、御意見のとおり幼児を同乗させている保護者等の方がヘルメットを着用されていないことが見受けられると把握しております。 今後も幼稚園、保育所等と連携し、未就学児と保護者等が共に学習できる機会を提供すること等により、保護者等へのヘルメット着用促進を推進してまいります。</p>
2	<p>利用者の実態に応じた自転車交通安全教育の実施</p>	<p>交通安全教育は、YouTubeやInstagramなどで発信するなどして、中高生など若者に届くようにしてほしい。</p>	<p>京都府公式YouTubeチャンネルで、交通安全動画を公開しているところです。今後は、さらに、年齢層に応じた「自転車交通安全教育動画」を制作、YouTube等で発信する他、教育機関と連携して同動画のICTを活用した安全教育の実施により、中高生をはじめとした若年層にも視聴していただける取組を推進してまいります。</p>
3		<p>学校でも自転車の交通ルールを教育してほしい。</p>	<p>警察や教育機関と連携し、府内の学校において、自転車教室や自転車安全利用推進員講習を行っており、自転車の交通ルールについての教育を実施しております。 今後は、自転車の交通安全教育動画の活用等、教育機関における自転車交通安全教育の充実に向けて関係機関と連携して取り組んでまいります。</p>
4	<p>交通反則通告制度の適用を踏まえた効果的な広報啓発活動の実施</p>	<p>自転車でも青切符を切られるという話を聞きましたが、その制度が始まれば、すぐに違反で捕まってしまうのが心配です。</p>	<p>国の啓発資料（自転車ルールブック）等を活用し、自転車に対する交通反則通告制度適用について、正しい理解をしていただけるよう周知啓発に努めてまいります。また、交通違反とならないよう、警察等の関係機関と協力し、あらゆる機会を通じて交通ルールの周知を行ってまいります。 なお、令和8年4月1日から交通反則通告制度が導入されますが、警察官が違反を認知した場合、基本的には現場での指導警告が実施されます。ただし、その違反が交通事故の原因となるような悪質・危険な違反であったときは検挙の対象となります。</p>
5	<p>自転車事故に備えた保険の加入促進等</p>	<p>「自転車の安全利用においては、誰もが自転車事故の加害者や被害者になり得ることを十分踏まえ、事故発生時における被害者の救済のための自転車損害保険等への加入のほか、自転車事故の未然防止のための点検整備、安全基準に適合する自転車の普及、被害軽減のためのヘルメットの着用、自転車側面等への反射材の活用等の取組を積極的に進める。」に賛同します。</p>	<p>御賛同いただいている取組を含め、今後も自転車の安全利用に向けた取組を進めてまいります。</p>
6	<p>安全利用を促進するためのその他の取組</p>	<p>自転車が通行すべき場所が分かりにくい道路が多い。通行帯や矢羽根マークを設置するのであれば、積極的に整備を進め、同マークの意味についての周知してほしい。</p>	<p>交通安全教室等を通じて、自転車の通行方法について、広報啓発を行っております。矢羽根マーク等の有無にかかわらず、自転車は原則車道の左側通行であることが、自転車利用者に浸透するよう今後も継続した啓発を行ってまいります。 警察や自治体等の関係機関と協力し、交通の実態や地域の実情に応じた道路環境整備を進めるとともに、交通安全対策に取り組んでまいります。</p>

— 令和 8 年 2 月京都府議会定例会 —

# 予算特別委員会文化生活・教育分科会 審査依頼議案

文化生活部  
文化施設政策監

- 1 第44号議案 令和 7 年度京都府一般会計補正予算（第12号）中所管事項
- 2 第49号議案 令和 7 年度京都府収益事業特別会計補正予算（第 2 号）中所管事項

令和7年度一般会計 2月補正予算(案)の概要

文化生活部  
文化施設政策監

1 第44号議案 令和7年度京都市一般会計補正予算(第12号)

○ 歳出予算補正

(単位:千円)

区分	補正前の額	補正額	計	補正額の財源内訳			
				国庫支出金	府債	その他	一般財源
第2款 総務費	5,916,299	△ 10,226	5,906,073	△ 31,881	△ 123,000	175,134	△ 30,479
第1項 総務管理費	5,023,091	70,979	5,094,070	△ 32,319	△ 123,000	162,189	64,109
第2項 企画費	615,375	96	615,471	438	0	188	△ 530
第4項 市町村振興費	277,833	△ 81,301	196,532	0	0	12,757	△ 94,058
第3款 民生費	304,338	94,622	398,960	63,527	32,000	0	△ 905
第1項 社会福祉費	304,338	94,622	398,960	63,527	32,000	0	△ 905
第4款 衛生費	403,971	60,070	464,041	△ 400	38,000	△ 3,913	26,383
第2項 環境衛生費	403,971	55,070	459,041	△ 400	38,000	△ 3,913	21,383
第5項 環境対策費	0	5,000	5,000	0	0	0	5,000
第5款 労働費	789	△ 329	460	0	0	0	△ 329
第2項 雇用対策費	789	△ 329	460	0	0	0	△ 329
第7款 商工費	255,958	2,300	258,258	498	0	50	1,752
第3項 消費生活費	255,958	2,300	258,258	498	0	50	1,752
第10款 教育費	34,035,467	△ 1,227,529	32,807,938	△ 875,604	△ 34,000	90,000	△ 407,925
第4項 高等学校費	168	468	636	0	0	0	468
第6項 大学費	26,000	98,930	124,930	0	0	90,000	8,930
第10項 私学振興費	33,980,510	△ 1,326,927	32,653,583	△ 875,604	△ 34,000	0	△ 417,323
合計	40,916,822	△ 1,081,092	39,835,730	△ 843,860	△ 87,000	261,271	△ 411,503

○ 繰越明許費補正(追加)

(単位:千円)

款	項	事業名	金額
総務費	総務管理費	一般活動費	1,000
民生費	社会福祉費	隣保館運営等助成費	99,000

○ 繰越明許費補正(変更)

(単位:千円)

款	項	事業名	金額	
			補正前	補正後
総務費	総務管理費	文化芸術施設整備費	76,000	147,000

## 令和7年度収益事業特別会計 2月補正予算（案）の概要

文化施設政策監

### 2 第49号議案 令和7年度京都府収益事業特別会計補正予算（第2号）

#### ○ 歳出予算補正

（単位：千円）

区分	補正前の額	補正額	計	補正額の財源内訳			
				国庫支出金	府債	その他	一般財源
第1款 競輪事業費	25,828,677	5,286,883	31,115,560	0	0	5,286,883	0
第1項 総務管理費	53,628	86	53,714	0	0	86	0
第2項 競輪開催費	25,775,049	5,286,797	31,061,846	0	0	5,286,797	0
第4款 予備費	177,354	1,218,899	1,396,253	0	0	1,218,899	0
第1項 予備費	177,354	1,218,899	1,396,253	0	0	1,218,899	0
合 計	26,106,031	6,505,782	32,611,813	0	0	6,505,782	0

#### ○ 繰越明許費補正（追加）

（単位：千円）

款	項	事業名	金額
競輪事業費	競輪開催費	施設再整備費	158,000

令和8年2月京都府議会定例会

# 文化生活・教育常任委員会 付託議案

教育委員会

- 1 第70号議案 損害賠償請求事件に係る和解の件
- 2 第71号議案 損害賠償等請求事件に係る調停成立の件

## 1 第70号議案 損害賠償請求事件に係る和解の件

概 要	府立西城陽高等学校における野球部活動中の受傷事故に係る損害賠償請求事件について、和解する。
和解の内容 (抜粋)	<ul style="list-style-type: none"><li>・被告（京都府）は原告に金 3,800 万円を支払う。</li><li>・原告は、被告及びその余の被告（元生徒ら）に対する請求を放棄する。</li><li>・原告及び被告らは、原告と被告らの間及び被告とその余の被告らとの間には、本和解条項に定めるほかに何らの債権債務がないことを確認する。</li><li>・訴訟費用は、各自の負担とする。</li></ul>
和解の相手方	

## 2 第71号議案 損害賠償等請求事件に係る調停成立の件

概 要	府立山城高等学校におけるサッカー部活動中の受傷事故に係る損害賠償等請求事件について、調停を成立させる。
調停の内容 (抜粋)	<ul style="list-style-type: none"><li>・府は、教職員に対し、受傷事故等が発生した場合の対応について周知徹底を行うとともに、受傷事故等が発生した場合には複数の教職員で対応し、医療機関の受診が必要な場合には、速やかに医療機関を受診させる体制を構築すること。また、文部科学省策定の学校事故対応に関する指針に基づき調査を行うこと。</li><li>・申立人らは、本請求をいずれも放棄する。</li><li>・申立人らと府は、本調停事項に定めるもののほか、何らの債権債務がないことを確認する。</li><li>・調停費用は、各自の負担とする。</li></ul>
申 立 人	

— 令和8年2月京都府議会定例会 —

予算特別委員会  
文化生活・教育分科会  
審査依頼議案

— 教育委員会 —

1 第44号議案 令和7年度京都府一般会計補正予算（第12号）中所管事項

# 令和8年2月京都府議会定例会提出見込議案（その3）

## （教育委員会関係分）

### 1 令和7年度京都府一般会計補正予算（第12号）

#### （1）歳入歳出予算補正

（単位：千円）

項	補正前の額	補正額	計	補正額の財源内訳			
				国庫支出金	府債	その他	一般財源
教育総務費	15,214,810	△ 946,156	14,268,654	△ 136,151	21,000	△ 237,417	△ 593,588
小学校費	39,774,751	△ 1,348,340	38,426,411	355,148	0	919	△ 1,704,407
中学校費	23,425,660	△ 58,696	23,366,964	190,360	0	△ 861	△ 248,195
高等学校費	42,014,191	△ 894,628	41,119,563	926,924	△ 1,140,000	△ 346,788	△ 334,764
特別支援学校費	18,085,160	△ 96,652	17,988,508	478,563	△ 372,000	1,556	△ 204,771
社会教育費	716,327	2,498	718,825	8,873	△ 9,000	0	2,625
文化財保護費	5,586,792	△ 51,829	5,534,963	5,067	△ 1,000	△ 38,900	△ 16,996
保健体育費	795,119	43,325	838,444	△ 7,377	0	17,743	32,959
合計	145,612,810	△ 3,350,478	142,262,332	1,821,407	△ 1,501,000	△ 603,748	△ 3,067,137

#### （2）繰越明許費補正（追加）

（単位：千円）

款	項	事業名	金額
教育費	教育総務費	学校教育振興費	1,000
		歴史的建造物保存伝承事業費	98,000
	文化財保護費	丹後郷土資料館整備推進費	1,884,000

#### （3）繰越明許費補正（変更）

（単位：千円）

款	項	事業名	金額	
			補正前	補正後
教育費	高等学校費	高等学校校舎等整備費	1,428,000	1,558,000
	特別支援学校費	特別支援学校校舎等整備費	287,000	634,000