

K Y Oのあけぼのプラン(第3次)

後 期 施 策

- 京都府男女共同参画計画 -

平成 2 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	5
あらゆる分野における女性の活躍	5
1 政策・方針決定過程等への女性の参画の拡大	5
2 家庭・地域における男女共同参画の推進	7
3 働く場における男女共同参画の推進	8
4 仕事と生活の調和の推進	9
5 男性の課題に対応した男女共同参画の推進	10
多様な立場の府民の安心・安全な生活の実現	11
6 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
7 女性に対するあらゆる暴力の根絶	12
8 生涯を通じた男女の健康支援	13
男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	14
9 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
10 ライフスタイルに応じた子育て支援等の充実	15
11 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	16
推進体制	17
数値目標	18
参考資料	

趣旨・基本的な方針

趣旨

男女共同参画を推進することによりめざす社会は、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の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３次）」（対象期間平成23年度～平成32年度（10年間））に基づき、取組を進めています。

この度、「ＫＹＯのあけぼのプラン（第３次）」策定（平成23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施策の見直しを行い、後期施策を策定しました。

後期施策の対象期間：平成28年度～平成32年度

施策見直し根拠（「ＫＹＯのあけぼのプラン（第３次）」趣旨から抜粋）

「ＫＹＯのあけぼのプラン（第３次）」の対象期間は、平成23年度から平成32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。

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３次）」（平成23年度～平成32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。

計画における政策目的を明確化し、効果的な計画の推進を図るため、国の第4次男女共同参画計画の策定状況を踏まえて、3つの政策領域を新たに設定します。重点分野は、政策領域の属性に合わせて分類します。

あらゆる分野における女性の活躍

多様な立場の府民の安心・安全な生活の実現

男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

現行の10の重点分野に加え、「男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立」を新設し、計11分野の構成とします。

2 KYOのあけぼのプラン（第3次）策定（平成23年3月）後の状況変化

（1）国の主な取組

平成25年6月、女性の活躍促進が日本再興戦略の中核として位置づけられ、以降、指導的地位への女性の参画促進、女性の再就職に向けた保育所整備等の取組が推進されてきました。

平成27年8月、女性の採用・能力開発・登用等のための行動計画策定を事業主に義務づける「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）が可決・成立し、9月に施行されました。

平成27年12月、32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とりまとめた第4次男女共同参画基本計画が策定されました。

（2）京都府の主な取組

平成23年11月、公労使のオール京都体制でワーク・ライフ・バランスに取り組む拠点として「京都ワーク・ライフ・バランスセンター」を開設し、「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度により、企業の実情に応じた仕事と子育て・介護との両立支援策等の導入を促進しています。

平成27年3月、経済団体等と行政（京都府・京都市・京都労働局）が連携して、京都における女性の活躍を加速化させるための推進組織「輝く女性応援京都会議」が発足しました。

平成27年10月、若者や女性、高齢者、障害のある方など、府民全員参加により、「京都の未来を拓く人をつくる」等を基本目標とした「京都府地域創生戦略～京都流地域創生～」を策定し、31年度までの5年間で、新しい交流の中で持続可能で魅力と活力ある地域をつくりあげる文化創生のための施策を推進することとしています。

平成28年3月、女性活躍推進法に基づく「京都女性活躍応援計画」（対象期間：平成28年度から38年度までの10年間）を策定し、27年3月に開催した第1回輝く女性応援京都会議において採択された行動宣言（ ）の具体化を図ることとしています。

- 「行動宣言」
- 1 自主的な行動計画の策定推進
 - 2 積極的な人材発掘・能力開発・登用等の推進
 - 3 「働き方改革」の推進による環境づくり
 - 4 起業・創業の推進

(3) 社会情勢の変化に伴う新たな課題等

多くの分野で女性の参画が低い状況

「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との国の目標がある中、行政や企業をはじめとする様々な団体等の女性の登用は、長期的にみると上昇傾向にあるが、まだ低い水準です。企業においては、将来、指導的地位へ成長していく係長相当職等の層の割合も低い水準です。【図1・2・3】

人口減少・少子高齢化の進行

京都府の将来推計人口(国立社会保障・人口問題研究所 推計)は、今後急速に減少を続け、2010年の約263万人の人口は、2040年には約222万人となる見込みであり、また高齢化も進んでいます。このままの状況が続けば、将来にわたって活力ある京都を維持していくことは困難です。【図4・5】

共働き世帯の増加、長時間労働の現状

共働き世帯が増加する中、京都府の週60時間以上働く者の割合は、全国平均を男女ともに上回っており、特に男性は、15～19歳を除きすべての年齢層で全国平均を上回っています。男性の長時間労働は、子育て・家事・介護等への男性の主体的な参画を困難にし、結果として女性が仕事と生活を両立することを難しくしています。【図6・7・8】

女性に対する暴力をめぐる状況の多様化

配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は、毎年度増加しているとともに、SNS等、インターネットを経由した交際相手からの暴力、性犯罪、売買春等、女性に対する暴力が多様化しています。【図9・10・11】

防災対策への男女共同参画視点のニーズの高まり

東日本大震災では、被災地において、物資の備蓄・提供や避難所の運営等について、女性の視点に立った対応が十分でなかったなどの課題が明らかとなり、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の重要性が改めて認識されました。【図12・13】

3 施策の方向性

(1) 女性の参画拡大・人材育成の促進

指導的地位への女性の参画は、社会の多様性と活力を高め、地域の活性化・経済の発展の観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から重要であり、現在の女性の活躍への機運の高まりを捉えて、女性の参画拡大、人材の育成をさらに進めます。

- (2) 京都府地域創生戦略及び京都府少子化対策条例に基づき、男女が希望に応じて、安心して結婚・出産・子育て・介護ができる地域社会の実現

持続可能な地域社会、活力ある京都を将来にわたって維持していくためには、地域創生に向けた男女共同参画社会の実現が求められています。男女がともに、希望に応じて、安心して結婚・出産・子育て・介護ができる京都の実現を目指すとともに、女性の活躍により、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、地域の特性や資源を活かした起業の促進を図ります。

- (3) 働き方の見直し、男性の家事・育児・介護等への一層の参画促進

男性自身の仕事と生活の調和や女性の活躍促進のためにも、男性が置かれている現状の労働環境等を見直し、家事・育児・介護等への一層の参画を促進します。

- (4) 女性に対するあらゆる暴力の多様化に対応しつつ、暴力の根絶に向けた取組強化

配偶者等からの暴力、性犯罪等の女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、状況の多様化に対応しつつ、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化します。

- (5) 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立

東日本大震災等の経験と教訓を踏まえ、平常時からの男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の整備を推進します。

分野別の状況と対応する施策

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

(1) 現状と課題

女性の活躍促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が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との国の目標がある中、行政や企業をはじめとする様々な団体等の女性の登用は、長期的にみると上昇傾向にあります。企業においては、将来、指導的地位へ成長していく係長相当職等の層の割合も低い水準です。【図1・2・3】

男女がともに、さまざまな活動に参画して個性と能力を発揮することができ、また、男女双方の視点を活かして、将来にわたって持続可能で、多様性に富んだ活力ある社会を築くために、社会のさまざまな分野で女性の参画を一層拡大することが必要です。

また、女性の参画が遅れている分野においては、将来、指導的地位へ成長していく人材層を厚くするための取組が必要です。

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%^{*1}、また、30%未満の審議会等の割合を3/4以下(平成27年度)とする、に対して40.8%・1/2以下(26年度)となっており、着実に進捗しています。課長級以上の管理職に占める女性比率は、8.2%(22年度)から12.0%(27年度、職員の女性比率26.7%)に増加し、27年度の目標10%を達成しました。行政委員会の女性比率も9.4%(21年度)から12.5%(26年度)と増加するなど、京都府での女性登用は徐々に進んでいます。

市町村、教育機関及び企業等の状況

府内の市町村の審議会等の委員の女性比率^{*2}は、22年度の25.9%から26年度は28.7%に、課長級以上の管理職に占める女性比率は、10.2%(22年度)から14.1%(26年度)に増加しています。また、府内の小中高等学校の教職員の女性比率は、小学校62.7%、中学校42.0%、高等学校31.1%ですが、校長の女性比率は、小学校21.2%、中学校3.5%、高等学校4.3%^{*3}と低くなっています。子どもにとって女性の活躍の模範にもなるため、教育現場での管理職等への女性の参画の拡大は重要です。

企業については、全国の従業員100人以上の企業の管理職の女性割合は8.3%(26年)で徐々に高くなっていますが、まだ低い水準にあります。【図2】

職場での女性の登用が進まない理由としては、長時間労働や転勤など従来の男性の働き方を前提とした人事慣行や、研修等の技能の修得や経験を積む機会の男女差、出産・育児に伴う退職等による女性の勤続年数の短さなどがあげられます。

女性の医師、研究者、専門職等の状況

医療体制の整備のために、また、将来の発展の基盤となる多様な視点や発想を活かした研究活動の振興のためには、医療や科学技術・学術分野に女性が参画しやすい環境をつくる必要があります。

医師については、全国の医師国家試験合格者(25年度)の女性比率は32.7%です。医療施設に従事する医師に占める女性比率は徐々に高くなっていますが、まだ19.6%(24年)^{*4}です。

研究の分野では、26年度の全国の大学院修了者の女性比率は修士課程30.2%、博士課

*1 法令等による職務指定者を除く。

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

*3 平成26年度「学校基本調査」

*4 厚生労働省「平成24年 医師・歯科医師・薬剤師調査」

程33.0%^{*5}で徐々に高くなっていますが、研究者全体の女性比率は、まだ14.6%（26年・全国）です。

女性の医師や研究者が少ない原因としては、理工系に進学する女子学生が少ないこと、子育て等と仕事・研究との両立が難しいために退職する女性の医師・研究者が多いこと、一旦退職して長期の空白期間を経た後の復帰が難しいことなどがあげられます。

また、弁護士（女性比率18.1%・全国）や公認会計士（同14.4%・全国）など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採用・育成・登用拡大を図ります。

女性の力を生かし、被害者等への対応を強化するため、女性警察官の24時間対応を可能とする「平安なでしこ交番」の運用を促進します。

「京都女性活躍応援計画」の推進による中小企業の事業主行動計画の策定を促進します。

地域における女性の一層の参画のため、全市町村における男女共同参画計画、女性活躍推進法に基づく推進計画策定の働きかけを行います。

さまざまな分野の専門職への女性の参画を進めるとともに、医療機関や研究機関等におけるワーク・ライフ・バランスの推進、施設内保育所の設置など仕事・研究と育児・介護等との両立の支援や、女性医師の再就職支援など、子育て後の職場への復帰を支援します。

*5 平成26年度「学校基本調査」

2 家庭・地域における男女共同参画の推進

(1) 現状と課題

急速かつ大幅な人口減少という厳しい現実と直面する中、持続可能な地域社会、活力ある京都を将来にわたって維持していくためには、地域創生に向けた男女共同参画社会の実現が求められています。男女がともに、希望に応じて、安心して結婚・出産・子育て・介護ができ、活躍できる京都の実現を目指すとともに、京都府地域創生戦略に基づき、女性の活躍により、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、地域の特性や資源を活かした起業の促進を図ることが必要です。【図4・5】

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、意識啓発等の取組に加えて、ワーク・ライフ・バランスの推進による男性の家庭・地域社会への参加促進や、女性の地域活動による地域社会の活性化など、男女共同参画の視点で家庭や地域社会の具体的な課題解決に繋がるような取組を進める必要があります。また、このような課題解決の取組は、男女共同参画が家庭や地域社会にとって有益であることを示す好事例となり、地域住民の男女共同参画に対する理解の促進につながります。

地域活動の支援及び地域団体への女性の参画促進

地域おこし・まちづくり・観光、防災、福祉、環境などのさまざまな分野で、男女の多様な視点と能力を活かすために、男女双方の参画と活躍の促進が必要です。

これまで女性の参画が少なかった分野で女性の地域活動を促進するために、能力向上や仲間づくりの機会の提供、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などが必要です。

また、自治会・町内会やPTA等、地域団体における会長などの役職については、男性が多くを占めていることから、地域における多様な政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ることが必要です。【図14・15】

(2) 重点的に取り組む主な取組

地域における若年者や専業主婦等の意見を聴く仕組みをつくりまします。

地域で女性が活躍できる環境づくりに向けたネットワーク構築や取組への支援を実施しまします。

新しい仕事や働き方で継続的な地域づくりを先駆的に実践することにより、地域の多様な主体による課題解決に向けた京都地域力ビジネスを拡大しまします。

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の育成、女性農業者が就業・参入しやすい環境整備や経営革新に向けた取組を支援しまします。

京都府男女共同参画センター等を中心に、能力修得や仲間づくりの機会の提供、活動事例の発信や成果発表の機会設定等、地域活動に意欲のある女性への支援や女性が活躍しやすい環境づくりや地域課題の解決等に取り組む多様な機関・団体等の連携・協働を促進しまします。

地域における女性の一層の参画のため、全市町村における男女共同参画計画、女性活躍推進法に基づく推進計画策定の働きかけを行います。(再掲)

3 働く場における男女共同参画の推進

(1) 現状と課題

女性の就業

共働き世帯が増加し、女性の就業率が上昇している一方で、子育てや介護等の理由により、就業を希望しながら求職していない女性は依然として多く、経済の発展の観点からも大きな損失となっています。【図6・7】

そのため、働きたい女性が、仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、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ができ、その能力を十分に発揮して就業できるような職場環境の整備や再就職の支援が必要です。

男女の機会・待遇の均等

男女雇用機会均等法などの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の所定内給与額をみると、女性は男性に対して全国では72.2%、京都府では75.0%⁶となっています。その要因としては、女性は男性に比べて年齢とともに賃金が上昇しないことや、平均勤続年数が短く管理職の比率も低いことが指摘されています。

また、セクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント⁷等のハラスメントへの対策も必要です。

起業、農林水産業、自営業

京都府の起業者に占める女性の割合は15.7%(24年)で、全国平均(17.9%)を下回っています。女性による起業やNPO等の団体・組織の立ち上げは、多様な働き方の一つとして、また、女性の視点や能力を活かした社会の活性化のためにも重要です。【図16】

農林水産業においては、女性が就業・参入しやすく、また、自営業も含めて、女性が経営面でも能力を発揮できる環境整備が必要です。

(2) 重点的に取り組む主な取組

京都ジョブパークマザーズジョブカフェでの女性の再就職支援及びニーズに応じた職業訓練・JPカレッジ等による就業力の向上を図ります。

府内女性社員のネットワークを構築し、メンター事業等の交流の中で、自己研鑽やステップアップを応援する「女子シャインチアーズ」による就業継続を支援します。

「京都女性活躍応援計画」の推進による企業へのセクハラ・マタハラ等ハラスメント防止対策を実施します。

男女間の賃金格差の是正や間接差別⁸の禁止など、職場における男女の機会・待遇の均等の実現のために、広報・啓発、相談等を行います。

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の育成、女性農業者が就業・参入しやすい環境整備や経営革新に向けた取組を支援します。(再掲)

*6 厚生労働省「賃金構造基本調査」(平成26年)

*7 妊娠・出産、育児休業等を理由として解雇、不利益な異動、減給、降格など不利益な取扱いをいう。

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

4 仕事と生活の調和の推進

(1) 現状と課題

働く者にとってのワーク・ライフ・バランスの重要性

共働き世帯が増加する中、京都府の週60時間以上働く者の割合は、全国平均を男女ともに上回っており、特に男性は、15～19歳を除きすべての年齢層で全国平均を上回っています。男性の長時間労働は、子育て・家事・介護等への男性の主体的な参画を困難にし、結果として女性が仕事と生活を両立することを難しくしています。また、介護を理由とした離職が増加傾向にあります。【図6・8・17・18】

家事・育児・介護などの家庭での役割は、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。府民一人ひとりが、仕事上の責任を果たしつつ家庭生活や地域活動なども充実させるために、また、育児や介護等により時間に制約のある人がともに働き続けるために、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が必要です。

企業等にとってのワーク・ライフ・バランスの重要性

企業にとって、ワーク・ライフ・バランスを進めることは、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むと、親などの介護をしながら働く人が、役職者も含めて男女ともに増加することが予想されます。このため、多くの職場で、介護と両立できる働き方に転換していくことが課題となります。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⁹。

(2) 重点的に取り組む主な取組

「京都働き方改革推進戦略会議」（構成：京都労働局・京都府・京都市・連合京都・京都経営者協会）による働き方の見直しに向けた企業への働きかけを行います。

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促進します。

介護しながら働き続けられる職場の環境整備を促進します。

京都府庁において新たに策定した特定事業主行動計画による、府職員が仕事と子育てを両立できる職場環境の更なる整備を行います。

*9 介護をしている雇用者のうち、「介護休業等制度の利用あり」の者の割合は15.7%（総務省「就業構造基本調査」（平成24年））

5 男性の課題に対応した男女共同参画の推進

(1) 現状と課題

男性の理解促進

男女共同参画が社会全体にとっても重要であることが、特に男性に、依然として十分理解されていないのが実情であり、そのことが家事や育児、家族の介護等の家庭的責任の多くを事実上女性が担っていることにつながっているとの指摘もあります。男性の家事・育児・介護等の家庭生活の参画を一層促進すべく、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、男性自身のキャリア形成にとっても重要であることから、男女共同参画への男性の当事者性を持った理解促進や意識改革を図ることが必要です。

男性の課題への対応

男性の家事・育児・介護等への参画が進まないことの原因として、長時間労働を前提とした現在の働き方があります。男女がともに仕事と生活を両立しつつ、その個性と能力を發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の責任を果たすことができるよう、育児休業の取得等の男性による両立支援制度の活用推進などワーク・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8・17・18】

府民意識調査では、男性の家庭生活や地域社会への参画のために必要なこととして、前回調査(21年)に引き続き、男性のワーク・ライフ・バランスと意識改革が必要という結果が出ています^{*10}。

(2) 重点的に取り組む主な取組

男女共同参画が男性にとっても重要で有益であることの広報・啓発を行うとともに、男性の活躍事例の発信による男女共同参画に対する男性の理解を促進します。

男性の家事・育児・介護等への一層の参画を図る意識改革のための啓発を強化します。

育児休業等を理由とする男性に対する不利益取扱い^{*11}をなくすためのハラスメント防止対策を実施します。

「京都働き方改革推進戦略会議」(構成：京都労働局・京都府・京都市・連合京都・京都経営者協会)による働き方の見直しに向けた企業への働きかけを行います。
(再掲)

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促進します。(再掲)

*10 男性の家庭・地域への参加のために必要なこととして、男性に多い回答は、「休暇制度の充実」38.9%、「日々の労働時間の短縮」38.1%。女性に多い回答は、「休暇制度の充実」34.4%、「男性の仕事中心の生き方、考え方を改める」32.2%。

*11 男性が育児休業や子育てのための短時間勤務を取得することを妨げるなどの行為、いわゆる「パタニティハラスメント」(内閣府少子化社会対策大綱(平成27年3月策定))

6 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

低収入・不安定雇用者の増加

京都府の生活保護受給者は、平成27年4月現在で43,302世帯・61,758人であり、22年の39,294世帯・58,442人から増加しています。【図19】また、男女ともに非正規雇用者の割合が増加しており、特に、女性の非正規雇用者の割合は6割を超えています。【図20】

このような情勢のもとで、若者の非正規雇用者の割合も4割を超えており(24年)不安定な雇用形態や低収入の若者の状況は、晩婚・非婚化や少子化の一因となっています。

府民意識調査では、独身でいる理由として、男性の22.6%が「結婚生活のための収入が足りない」と回答しており、また、子どもを持つことに消極的な理由は、「経済的余裕がない」という回答が最も多くなっています(女性41.5%、男性37.8%)。

また、男性に比べ女性の非正規雇用の割合が高いことが、女性の貧困や男女間の格差の一因になっているとの問題もあるため、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の推進が必要です。

貧困等の生活困難

ひとり親など、生活上の困難に陥りやすい女性が増加している中、セーフティネットの機能として、貧困など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。【図20・21・22】

女性の生活困難については、特に低収入の母子世帯や、就業年数が短く年金収入等の少ない高齢単身女性にとって深刻であり、女性のライフスタイルや就業形態、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、貧困等の世代間連鎖を断ち切るためにも、生活困窮世帯の子どもへの教育支援等、切れ目のない支援が必要です。

多様な立場の人々への配慮

また、地域で生活する多様な人々の中には、同和問題や障害があること、外国人であること、性同一性障害^{*12}、性的指向^{*13}等に起因するさまざまな人権問題により困難な状況におかれている人もおり配慮が必要です。

さらにこれらの人々が女性であることで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、自立を促進するための包括的・継続的支援を実施します。

ひとり親家庭の実情に応じ、自立に向けた学び直し支援及び就業支援、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生活支援及び学習支援を実施します。

「京都府人権教育・啓発推進計画(第2次)」に基づき、同和問題や障害のある人、外国人、性同一性障害、性的指向等のさまざまな人権に関する教育・啓発を推進するとともに、障害者の自立支援、在住外国人・留学生の生活支援・相談等により女性に対する複合的な差別を防止します。

*12 生物学的な性(からだの性)と性の自己意識(こころの性)が一致しないため、社会生活に支障がある状態を言い、世界保健機関(WHO)の国際疾病分類に位置付けられている。

*13 同性愛、両性愛など人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念

7 女性に対するあらゆる暴力の根絶

(1) 現状と課題

DV¹⁴・ストーカー・性犯罪等対策

配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は、毎年度増加しているとともに、SNS等、インターネットを経由した交際相手からの暴力、性犯罪、売買春等、女性に対する暴力が多様化しています。【図9・10・11】

女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。女性に対する暴力を根絶するため、暴力を生まないための予防教育をはじめとした暴力を容認しない社会風土の醸成等根絶のための基盤づくりの強化を図ることが必要です。

また、新たな形の暴力に迅速かつ的確に対応するとともに、被害者が相談しやすい体制づくりを通じた被害の潜在化防止、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など、配偶者からの暴力、ストーカー行為、性犯罪等の形態に応じた幅広い取組を総合的に推進することが必要です。

ハラスメント対策

26年度に都道府県労働局雇用均等室に寄せられたセクシュアル・ハラスメントの相談件数は1万1,289件で、そのうち女性労働者からの相談件数は約6割(6,725件)となっています。セクシュアル・ハラスメントは、重大な人権侵害であり、男女が平等でお互いの尊厳を重んじ対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものです。26年7月男女雇用機会均等法が改正され、同性に対する言動等も対象となるとともに、事業主に対し、被害者への相談対応等が義務化されました。

また、マタニティ・ハラスメントについては、厚生労働省の調査¹⁵により、妊娠等を理由として受けた不利益取扱いの内容は、解雇・雇い止めが2割を超え、また、被害者の雇用形態別では、派遣労働者が48.7%、正社員が21.8%といった深刻な被害が明らかになっています。

男女雇用機会均等法の基本理念である雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、セクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等の根絶に向けた職場づくりが必要です。

(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。

警察によるDVやストーカー等被害者の24時間の安全保護対策を実施します。

青少年をめぐるネットトラブルへの対応を行います。

「京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター(愛称:京都SARA(サラ))」による性被害支援の関係機関が連携した被害直後から中長期にわたる総合的支援を実施します。

「京都女性活躍応援計画」の推進による企業へのセクハラ・マタハラ等ハラスメント防止対策を実施します。(再掲)

*14 平成25年改正配偶者暴力防止法により、「配偶者からの暴力」に、事実婚や離婚後も引き続き暴力を受ける場合に加えて、生活の本拠を共にする交際相手や元交際相手からの暴力が含まれることとなった。京都府男女共同参画推進条例では、「ドメスティック・バイオレンス」を「夫婦間及び恋愛関係にある男女間その他の密接な関係にある男女間で行われる暴力的行為」と定義し、生活の本拠を共にしない交際相手からの暴力(デートDV)も含む。

*15 厚生労働省委託 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査(平成27年)労働政策審議会第164回雇用均等分科会提出資料

8 生涯を通じた男女の健康支援

(1) 現状と課題

核家族化の進展等により、地域で妊産婦を支える力が弱くなるとともに、晩婚化等により、出生時年齢が高年齢化しています。また、高齢化の進展により、がん罹患者が増加しています。さらに、男性についても、30歳代・40歳代を中心に長時間労働者が多く、仕事と生活の調和がとりにくい状況にあります。【図8・23・24・25】

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、男女の生活スタイルや人生の各時期(ライフステージ)に対応した適切な保健・医療、福祉の推進が必要です。

女性については、出産の有無にかかわらず、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期などの人生の各段階で健康上の特徴があり、それぞれの時期に対応した保健・医療、福祉の推進が必要です。また、男女差に配慮した性差医療^{*16}の推進、不妊に悩む男女のための支援や不妊治療も重要です。また、妊娠・出産・子育て期については、周産期医療、母子保健体制の充実や、経済的負担の軽減などが必要です。

男性についても、特に30歳代・40歳代を中心に長時間労働者が多く、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) 重点的に取り組む主な取組

地域において安心して安全に子どもを産み育てることができるよう、産前・産後ケア専門員・訪問支援員の養成など、妊娠・出産・子育てにわたり切れ目のない支援を実施します。

全国トップクラスの不妊治療等の支援を実施します。

子宮頸がん・乳がん検診の受診率向上による早期発見に向けた取組を推進します。

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促進します。(再掲)

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

9 男女共同参画についての理解の促進と教育・学習の充実

(1) 現状と課題

男女共同参画についての理解の促進

京都府が平成27年度に実施した府民意識調査によると、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方について、反対が男女ともに前回調査(21年)よりも増加しており、男女の役割を固定的に捉えている人は少なくなっているとともに、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の認知度も向上しています。【図26・27】

家庭、職場・学校、地域社会など社会のさまざまな場で、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に、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慣行などを見直していく必要があります。

そのためには、引き続き、男女共同参画についての理解を促進するための教育の充実とともに、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。

教育・学習の充実

学校教育では、子どもの発達の段階に応じて早期から、男女共同参画についての理解を促進するための教育に取り組むことが重要です。また、男女がともに個性と能力に応じた職業選択や人生設計ができるような教育の充実も重要です。さらに、学校を通じて、また社会教育等によって保護者への啓発を積極的に行う必要があります。【図28】

メディアへの対応

新聞、雑誌、テレビ、ラジオ、インターネットなどのメディア(媒体)による情報は、府民の意識に大きく影響します。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なくしていくことが重要です。

(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、啓発の取組強化、学校における発達段階に応じた男女共同参画に関する教育を充実します。

インターンシップや職場体験など、「京都府若者の就職等の支援に関する条例」に基づくキャリア教育^{*17}等を推進します。

児童生徒・保護者・教員等に対する理工系分野への女性参画の理解促進等、個性や能力に応じた多様な職業選択を推進します。

男女共同参画の視点に立った情報発信等についてのメディアへの働きかけや、学校教育・啓発事業等を通じたインターネット上の様々な情報に対する児童生徒の主体的な情報収集能力・判断力、発信力獲得のための学習を促進します。

*17 キャリア教育とは、一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通じて、キャリア発達を促す教育をいう。

10 ライフスタイルに応じた子育て支援等の充実

(1) 現状と課題

少子化の状況

少子化の進行は、地域社会の活力の低下をもたらすなど、重大な社会的課題となっています。

京都府においても、26年の合計特殊出生率が1.24と3年連続して全国ワースト2位になるとともに、出生数も初めて2万人を切るなど、少子化の進行に歯止めがかからない状況にあり、その背景として、「未婚化・晩婚化」の進行が極めて深刻な状況にあることなどがあります。

しかし、雇用や働き方、経済的負担の軽減等の条件や環境が整えば、家庭や子どもを持つことを希望する若者や、子どもをもっと持ちたいという府民は多く^{*18}、結婚から子育てまでの切れ目のない支援とその仕組みづくりを社会全体で進め、家庭を持ち、子どもを生み育てたいとの願いが叶えられる社会の実現を目的として、平成27年12月「京都府少子化対策条例」を制定しました。

家庭での子育て等の支援等

就業の有無にかかわらず、子育ての負担が大きいと感じ、悩みを抱えている子育て中の女性に対し、子育ての不安や負担感の軽減、子育て家庭の孤立防止などのために、地域で子育てを支える つながりをつくることや、社会全体で子育てを支えることが必要です。

また、家族形態の変化やライフスタイルの多様化を踏まえ、男女がともに仕事と家庭に関する責任を担うことができるよう多様な育児・介護等の支援基盤整備が必要です。【図29】

(2) 重点的に取り組む主な取組

「京都府少子化対策条例」に基づく、社会全体で進める結婚から子育てまでの切れ目のない支援等を実施します。

年度途中の保育所待機児童の解消も含め、市町村と連携し、保育所等の整備を進めるとともに、小規模保育事業や家庭的保育事業等きめ細やかな取組を推進します。

多様な保育ニーズに対応するため、休日・夜間保育、病児・病後児保育、一時預かりなどの多様な保育を充実します。

放課後児童クラブにおける支援員に加え多彩な活動・運営を支える人材の育成や地域住民と様々な体験・交流活動に取り組む「放課後子供教室」との連携を促進します。

就業の有無にかかわらず、一時預かり、幼稚園の預かり保育などにより、地域における子育て支援の拠点やネットワークを充実します。

子育てと職業訓練や研究活動等の両立など、既存制度では対応できない新たな保育ニーズへの対応を行います。

介護しながら働き続けられる職場の環境整備を促進します。(再掲)

*18 京都府少子化要因実態調査(平成26年)

11 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立

(1) 現状と課題

東日本大震災では、被災地において、物資の備蓄・提供や避難所の運営等について、生理用品・粉ミルク・離乳食がない、授乳・着替え・女性用の物干しの場所がないなど、女性の視点に立った対応が十分でなかった等の課題が明らかとなり、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の重要性が改めて認識されました。【図12・13】

災害時には、平常時における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。

東日本大震災等の経験と教訓を踏まえ、防災・復興に関する政策・方針決定過程及び現場における女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の整備を推進することが必要です。

(2) 重点的に取り組む主な取組

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・活躍を促進します。

京都府防災会議の女性委員や府・市町村職員による「女性視点での防災対策意見交換会」等により、女性の視点から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、心身回復に向けた相談サポーター養成等の防災・復興に向けた体制づくりを推進します。

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、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、総合的・効果的に施策を推進します。

公労使のオール京都体制による京都雇用創出活力会議のもと、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うとともに、「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、就業と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等の暴力の根絶に向けて、「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については、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・協働を図りながら、地域における女性の活躍推進を図ります。また、市町村や市町村男女共同参画センターとの連携を一層進め、男女共同参画の視点からの地域の防災力の推進を図ります。

府内全域で男女共同参画を推進していくために、市町村の取組を支援するとともに、国・他府県・市町村との間で効果的・効率的な連携と役割分担を進めます。

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 (32年度)	基準値	
					年度	数値
あらゆる分野における女性の活躍	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）	17% (31年度)	27	12.0%
		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%	26	37.7%
		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 27% 課長相当職 16%	27	係長相当職 19.3% 課長相当職 10.7%
	家庭・地域における男女共同参画の推進	4	女性の活躍を後押しするプラットフォームで新たに企画された事業数（累計）	30事業	27	6事業
		5	地域カビジネスの創出数（年間）	50件	27	50件
		6	男女共同参画計画を策定した市町村割合	100%	27	76.9%
	働く場における男女共同参画の推進	7	マザーズジョブカフェでの相談者のうち、就職した人数（年間）	1,200人	26	1,078人
		8	農林女子ネットワーク加入者数（累計）	150人	-	-
	仕事と生活の調和の推進	9	労働時間が週60時間以上の男性の割合	15% (29年)	24	19.1%
		10	「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業数（累計）	500社	26	205社
	男性の課題に対応した男女共同参画の推進	11	府男性職員の育児休業取得率	15% (31年度)	26	5.3%
			配偶者出産休暇等の男性の育児のための特別休暇（8日間）の完全取得	8日 (31年度)	26	3.2日
			民間企業における男性の育児休業取得率	13%	21	1.28%
	多様な立場の府民の安心・安全な生活の実現	12	生活困窮者自立支援制度による就職者数（年間）	2,040人	-	-
		13	女性に対するあらゆる暴力の根絶	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%	26
14		生涯を通じた男女の健康支援	産後ケア専門員による支援者数（累計）	5,400人	-	-
男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	15	男女共同参画の視点を盛り込んだ人権教育関係資料を活用して人権学習や教職員研修等を実施している府立高等学校の割合	100%	26	87.0%	
		大学における中小企業理解促進のための講座、企業見学会、職場体験への参加学生数（年間）	500人	27	500人	
	17	保育所の待機児童数	0人	26	11人	
		子育て支援コンダクターによる支援者数（年間）	14,400人	26	720人	
	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）	30%	27	25%	
		20	女性委員がいる市町村防災会議の割合	100%	27	76.9%

参 考 资 料

「KYOのあけぼのプラン(第3次)」の取組(平成23年度~27年度)の評価

「KYOのあけぼのプラン(第3次)」では、31の数値目標(目標年度は27年度)を設定しています。26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16項目(51.6%)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。

(KYOのあけぼのプラン(第3次) 数値目標の進捗状況)

分野	番号	項目名	単位	基準値		H26	目標値	
				年度	数値	実績値	(H27年度)	
政策・方針決定過程等への女性の参画の拡大	1	府の審議会等における女性登用(女性委員割合の平均)	%	21	38.8%	40.8%	40%	
		女性委員が30%未満の審議会等の割合を現状の3/4以下	審議会数	21	18	8	13	
	2	府の女性管理職員比率(課長級以上)	%	22	8.2%	10.6%	10%	
男女共同参画についての理解の促進と教育・学習の充実	3	男女共同参画に関するイベント・研修等の参加者数(単年)	人	22	9,300	12,713	12,000	
	4	キャリア教育に関する体験活動を実施している府立高等学校の割合	%	21	92%	85.3%	100%	
	5	男女共同参画の視点を盛り込んだ人権教育関係資料を活用して人権学習や教職員研修等を実施している府立高等学校の割合	%	22	67.4%	87.0%	100%	
働く場における男女共同参画の推進	6	支援後、新たに起業する女性の数(単年)	人	19~21平均	15	31	30	
	7	京都ジョブパークマザーズジョブカフェへの来所者数(単年)	人	21	2,515	22,166	10,000	
	8	京都ジョブパークマザーズジョブカフェでの相談者のうち、就職した人の割合	%	21	38.4%	67.0%	40%	
	9	農林女性による起業活動における売上額(単年)	億円	21	4.3	4.1	5	
仕事と生活の調和の推進	10	次世代育成支援行動計画策定の届出をした企業の割合	%	21年6月	26.8%	99.5%	100%	
	11	多様な働き方を導入している企業の割合(変形労働時間制度、フレックスタイム制度、事業場外労働のみなし労働時間制、裁量労働制等)	%	21	18.1%	27.8%	27%	
	12	府内における1人当たりの年平均での月間所定外労働時間数	時間	21	8.8	10.6	7.4	
	13	今後3年間で所定外労働時間縮減を計画している、もしくは予定している企業の割合	%	21	16.1%	16.5%	24%	
	14	「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証数(累計)	事業所数	22	50	205	250	
	15	府男性職員の育児休業取得率	%	21	1.0%	5.3%	10%	
ライフスタイルに応じた子育て支援等の充実	16	子育て支援施策に対する利用者の満足度	%		-	41.3%	80%	
	17	きょうと子育て応援パスポート事業への携帯登録者の数(累計)	件		-	163,422	50,000	
	18	子育て応援パスポート事業に協賛する事業者の数(累計)	事業所数	21	2,891	3,860	4,000	
	19	地域子育て支援拠点(子育てひろば)や一時預かり事業の実施箇所数	箇所	21	142	153	200	
	20	休日・夜間(延長)・病児病後児・事業所内・院内保育を行っている保育所等の数	箇所	21	111	287	220	
	21	子育て・親育ち講座等の開催回数(単年)	回	22	48	76	100	
	22	小学校に入学する子どもを持つ保護者が「親のための応援塾」に参加する割合	%	21	60%	-	100%	
	23	男性の課題に対応した男女共同参画の推進	%	21	20%	29.0%	30%	
家庭・地域における男女共同参画の推進	24	府内における女性交流事業の参加者数(単年)	人	21	4,119	6,822	6,200	
	25	老人クラブに加入する高齢者の数	人	21	84,398	68,768	90,000	
多様な立場の府民が安心して暮らせる環境の整備	26	京都自立就労サポートセンターの来所者数(累計)	人		-	2,811	2,800	
女性に対するあらゆる暴力の根絶	27	ドメスティック・バイオレンス被害者の社会的自活の割合	%	21	45%	47.7%	50%	
	28	婦人相談所一時保護所を退所後、被害者の社会的自立を支援する地域サポーター数(累計)	人		-	65	70	
生涯を通じた男女の健康支援	29	がん検診を受診する人の割合	%	22	18.1%	-	50%	
	30	不妊治療支援施策の利用者数(単年)	人	21	4,230	6,958	6,000	
	31	高齢者支援施策に対する利用者の満足度	%	19	83%	-	85%	
						: 順調に進捗	16	57.1%
						: 進捗率低い	12	42.9%
						未定等	3	

施策見直しの検討経過

年月日	会議等	主な内容
平27 6. 3	男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> ・ K Y Oのあけぼのプラン(第3次)施策見直しの進め方・方向性について検討 ・ 施策見直し検討部会を設置
8.19	第1回検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 部会長の選任 ・ 分野別の施策見直し検討 <ul style="list-style-type: none"> 多様な立場の府民の安心・安全な生活の実現 - 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 - 生涯を通じた男女の健康支援
9. 8	第2回検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 分野別の施策見直し検討 <ul style="list-style-type: none"> あらゆる分野における女性の活躍 - 政策・方針決定過程等への女性の参画の拡大 - 家庭・地域における男女共同参画の推進 - 働く場における男女共同参画の推進 - 仕事と生活の調和の推進 - 男性の課題に対応した男女共同参画の推進
10. 7	第3回検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 分野別の施策見直し検討 <ul style="list-style-type: none"> 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 - ライフスタイルに応じた子育て支援等の充実 - 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立
11. 4	第4回検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・ K Y Oのあけぼのプラン(第3次)施策見直し(中間案)の検討
11. 9	男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> ・ K Y Oのあけぼのプラン(第3次)施策見直し(中間案)の審議
12.22	府民から意見募集	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施策見直し(中間案)について府民からの意見募集(パブリックコメント)実施(平27.12.22~平28.1.21)
平28 2.25	男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> ・ K Y Oのあけぼのプラン(第3次)施策見直し(最終案)の審議

京都府男女共同参画審議会委員及び施策見直し検討部会委員

審議会	検討部会	氏 名	職 名 等
会 長		伊 藤 公 雄	京都大学大学院文学研究科教授
会長代理	部会長	上 田 達 子	同志社大学法学部教授
委 員 (平28.1.5~)		赤 瀬 史	日本労働組合総連合会京都府連合会女性委員会委員長
委 員 (平27.7.24~)	委 員	石 津 友 啓	京都経営者協会専務理事
委 員 (~平28.1.4)	委 員	乾 知 恵	日本労働組合総連合会京都府連合会女性委員会委員長
委 員	委 員	伊 庭 節 子	N P O 法人まいづるネットワークの会理事長
委 員		上 杉 孝 實	京都大学名誉教授
委 員		梶 田 叡 一	元京都ノートルダム女子大学学長
委 員		千 和 加 子	公益財団法人官休庵評議員
委 員		外 園 千 恵	京都府立医科大学眼科学教室講師
委 員		田 中 朋 清	公募委員 任期：H26.10.1～H28.7.19
委 員 (平28.1.5~)		田 野 照 子	京都府連合婦人会会長代行
委 員 (~平28.1.4)		中 畔 都 舍 子	京都府連合婦人会会長
委 員		中 村 正	立命館大学大学院応用人間科学研究科教授
委 員 (~平27.7.23)	委 員	野 栗 和 哉	京都経営者協会専務理事
委 員		村 上 祐 子	株式会社京都放送取締役
委 員		森 崎 綾 子	京都府立高等学校 P T A 連合会会長
委 員	委 員	横 山 美 夏	京都大学大学院法学研究科・法学部教授

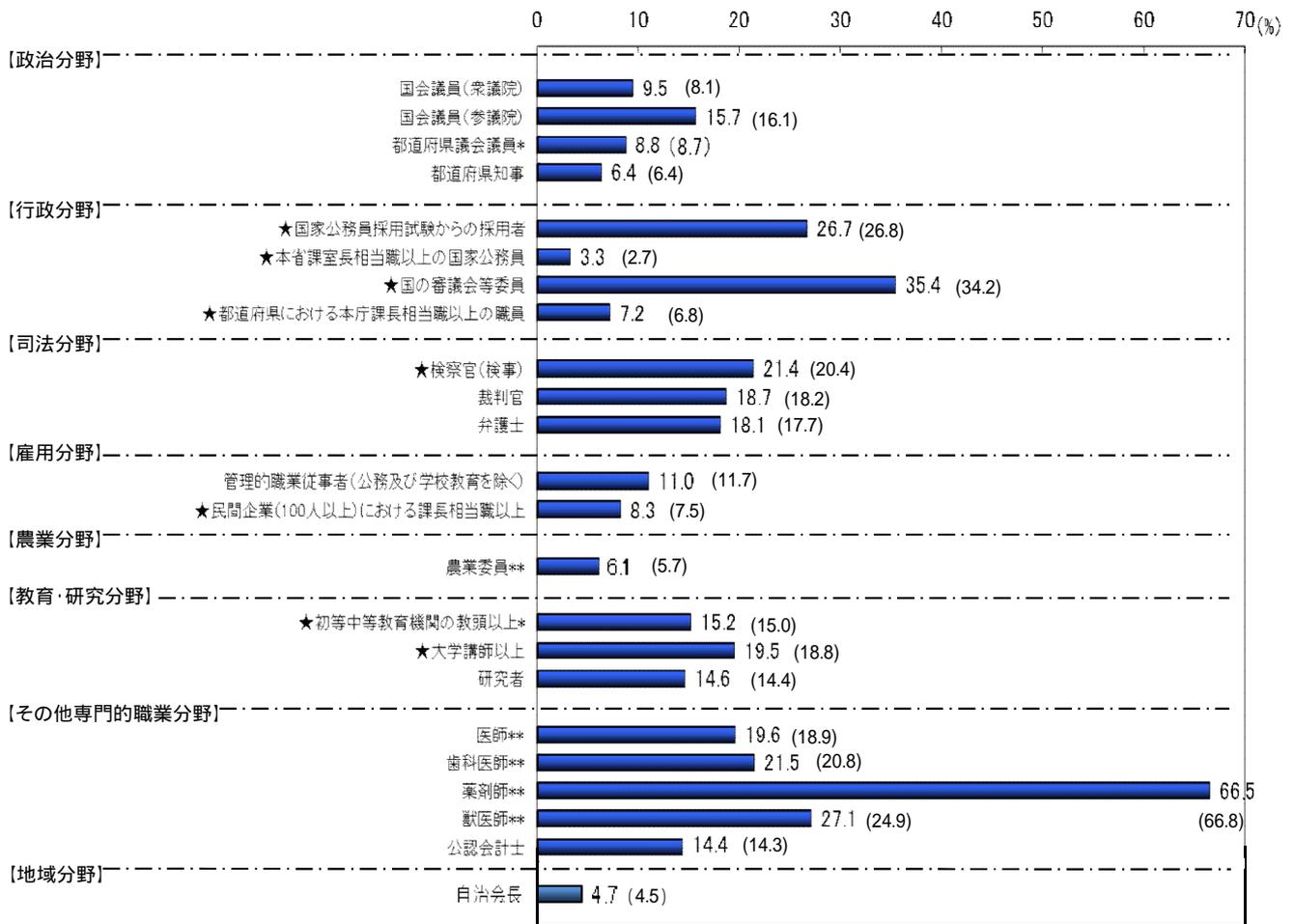
関係年表

		国連の動き	日本の動き	京都府の動き
1975年(昭50)		・国際婦人年(目標:平等 発展 平和) ・国際婦人年世界会議(ワシントン)「世界行動計画」採択	・婦人問題企画推進本部設置 ・婦人問題企画推進会議開催	
国連婦人の十年 76 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	・国連婦人の十年最終年記念大会 - 京都女性のフォーラム'85 - 開催
1986年(昭61)			・婦人問題企画推進本部拡充:構成を全省庁に拡大 ・婦人問題企画推進有識者会議開催	
1987年(昭62)			・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	・京都府婦人関係行政推進会議発足 ・京都府婦人問題検討会議設置
1989年(平元)			・学習指導要領改訂(高等学校家庭科の男女必修等)	・「KYOのあけぼのプラ」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)		・国際婦人の地位委員会拡大会期 ・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		
1991年(平3)			・育児休業法公布	
1993年(平5)		・国連第48回総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択		
1994年(平6)			・男女共同参画室設置 ・男女共同参画審議会設置(政令) ・男女共同参画推進本部設置	
1995年(平7)		・第4回世界女性会議 - 平等、開発、平和のための行動(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択	・育児休業法改正(介護休業制度の法制化)	・「京の女性史」発刊
1996年(平8)			・男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足 ・「男女共同参画2000年プラ」策定	・「KYOのあけぼのプラ」改定 ・京都府女性総合センター設置
1997年(平9)			・男女共同参画審議会設置(法律) ・男女雇用機会均等法改正	
1999年(平11)			・男女共同参画社会基本法公布、施行	
2000年(平12)		・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク)	・「男女共同参画基本計画」閣議決定	
2001年(平13)			・男女共同参画会議設置、男女共同参画局設置 ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律施行 ・第1回男女共同参画週間 ・「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定	・「新KYOのあけぼのプラ」策定

	国連の動き	日本の動き	京都府の動き
2003年(平15)		<ul style="list-style-type: none"> 「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 次世代育成支援対策推進法公布、施行 	
2004年(平16)		<ul style="list-style-type: none"> 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律改正及び同法に基づく基本方針策定 	<ul style="list-style-type: none"> 京都府男女共同参画推進条例施行 京都府男女共同参画審議会設置 女性チャレンジ相談開設 女性チャレンジネットワーク会議開催
2005年(平17)	<ul style="list-style-type: none"> 国連「北京+10」世界閣僚級会合(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 審議会意見書「京都府におけるチャレンジ支援方策について」 女性チャレンジオフィス開設 「女性発・地域元気力わくわくプラン」策定
2006年(平18)		<ul style="list-style-type: none"> 「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」男女共同参画推進本部決定 男女雇用機会均等法改正 	<ul style="list-style-type: none"> 「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」策定 女性の再就職支援開始
2007年(平19)		<ul style="list-style-type: none"> 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律改正 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」「仕事と生活の調和のための行動指針」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「新KY0のあけぼのプラン後期施策」策定 地域女性チャレンジオフィス開設 地域女性わくわくスポット設置
2008年(平20)		<ul style="list-style-type: none"> 「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 	<ul style="list-style-type: none"> 女性政策課を男女共同参画課に改称 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改称 ワーク・ライフ・バランス推進コーナー開設
2009年(平21)		<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画のシナジー決定 DV相談センター開設 	<ul style="list-style-type: none"> 「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」改定 新計画検討部会設置 「男女共同参画に関する意識調査」実施
2010年(平22)		<ul style="list-style-type: none"> 「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定 育児・介護休業法改正 	<ul style="list-style-type: none"> 京都府家庭支援総合センター開所 マザーズ・ジョブカフェ開設 「京都仕事と生活の調和行动計画」策定 「子育て期の多様な働き方モデル創造プラン」策定
2011年(平23)			<ul style="list-style-type: none"> 「KY0のあけぼのプラン(第3次)」策定 マザーズ・ジョブカフェ北部サテライト開設 京都ワーク・ライフ・バランスセンター開設
2012年(平24)			<ul style="list-style-type: none"> 京都女性起業家賞(アントレプレナー)開始
2013年(平25)		<ul style="list-style-type: none"> 日本再興戦略において「女性の活躍促進」が成長戦略の中核に位置づけ 配偶者暴力防止法改正 	<ul style="list-style-type: none"> 「京都仕事と生活の調和行动計画(第2次)」策定
2014年(平26)		<ul style="list-style-type: none"> 輝く女性応援会議開催 すべての女性が輝く社会づくり本部設置 「すべての女性が輝く政策パッケージ」策定 男女雇用機会均等法改正 	<ul style="list-style-type: none"> 北京都ジョブ・ハロー・クマザース・ジョブカフェ開設 「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3次)」策定 輝く女性応援会議 in 京都開催
2015年(平27)		<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法施行 「女性活躍加速のための重点方針2015」決定 「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> 輝く女性応援京都会議発足、行動宣言採択 京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター(愛称:京都SARA(サラ))開所

「指導的地位」等に女性が占める割合（全国）

図 1



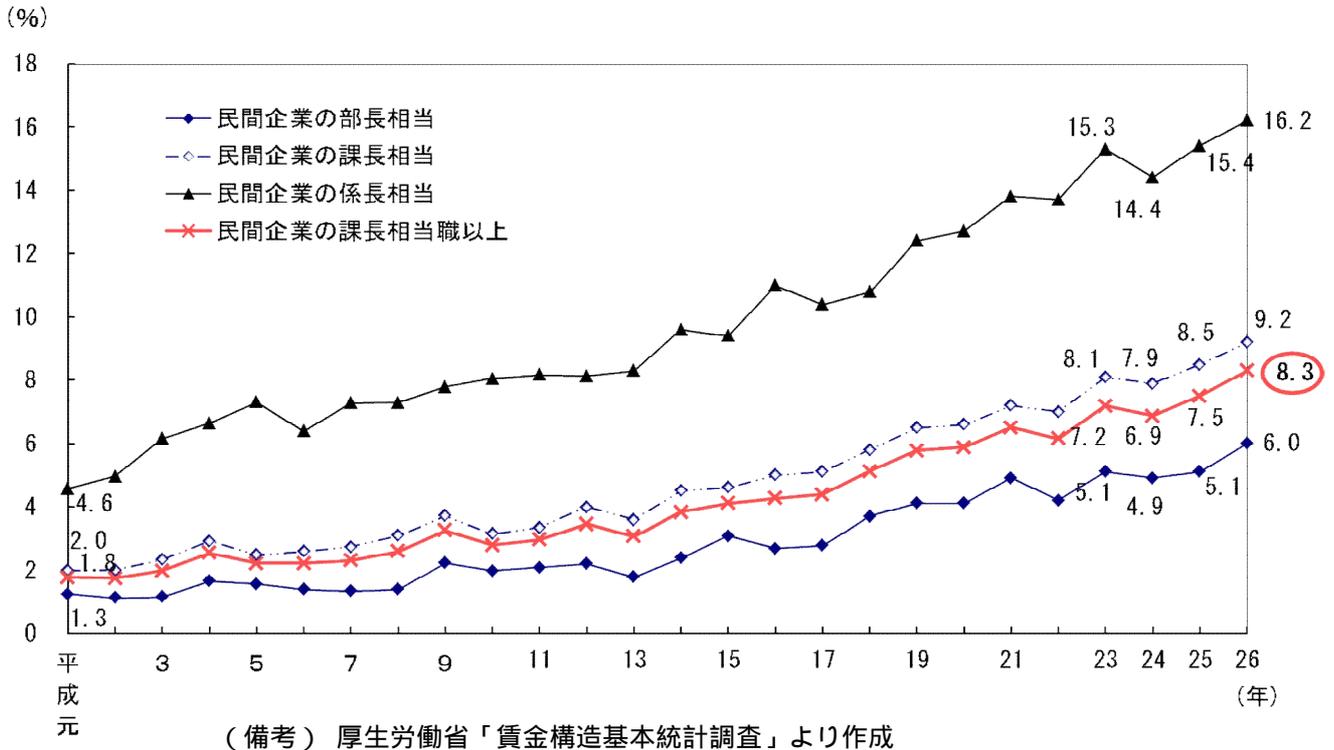
(備考) 「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(平成27年1月)等より。原則として平成26年のデータ。ただし、*は平成25年のデータ、**は平成24年のデータ。
 なお、印は、第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月17日閣議決定)において当該項目が成果目標として掲げられているもの。()内は、前年あるいは前回調査のデータ。

< 京都府の状況等 >

分野	項目	直近年次	京都府 (%)	全国 (%)	出典
政治	府議会議員	H27	20.0	H25: 8.8	京都府: 京都府自治振興課調べ、全国: 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)
	市町村議会議員	H26	17.4	H25: 8.7	
行政	府行政委員会委員	H26	12.5	18.1	内閣府調査
	府審議会委員	H26	37.7	H25: 35.3	京都府: 京都府男女共同参画課調べ、全国: 内閣府調査
	府職員・管理職(一般行政職)	H26	9.7	6.4	内閣府調査
	市町村審議会委員	H26	28.7	27.6	同上
	市町村職員・管理職	H26	14.1	13.1	同上
農業	農業委員	H26	9.5	H24: 6.1	京都府: 京都府農業会議調べ、全国: 農林水産省調べ
教育	小学校校長	H26	21.2	19.1	文部科学省学校基本調査
	教頭以上		25.4	20.6	
	中学校校長	H26	3.6	5.8	同上
	教頭以上		6.3	7.2	
	高等学校校長		4.3	7.3	
教頭以上	7.0	7.5	同上		
地域	自治会長	H26	2.4	4.7	内閣府調査

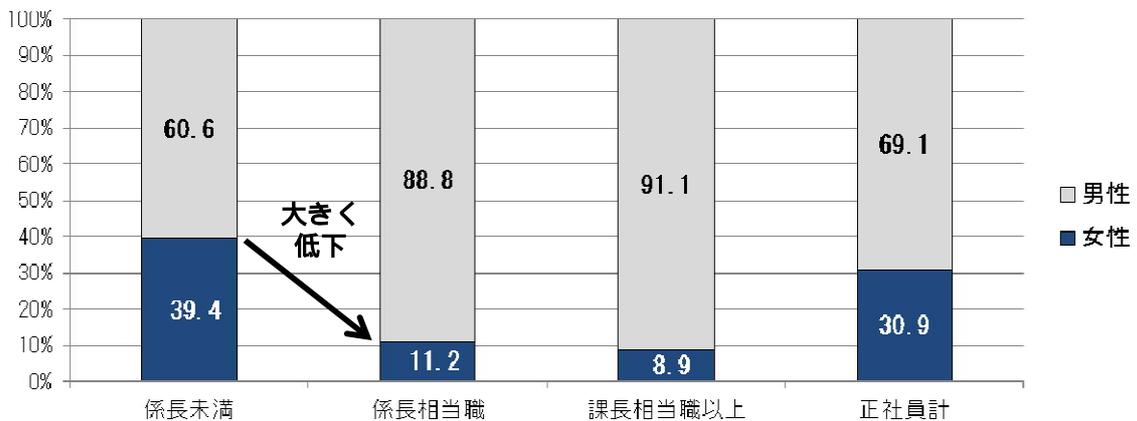
民間企業における管理職に占める女性割合の推移 (企業規模100人以上)(全国)

図 2



民間企業における職階別正社員の男女別割合(京都府)

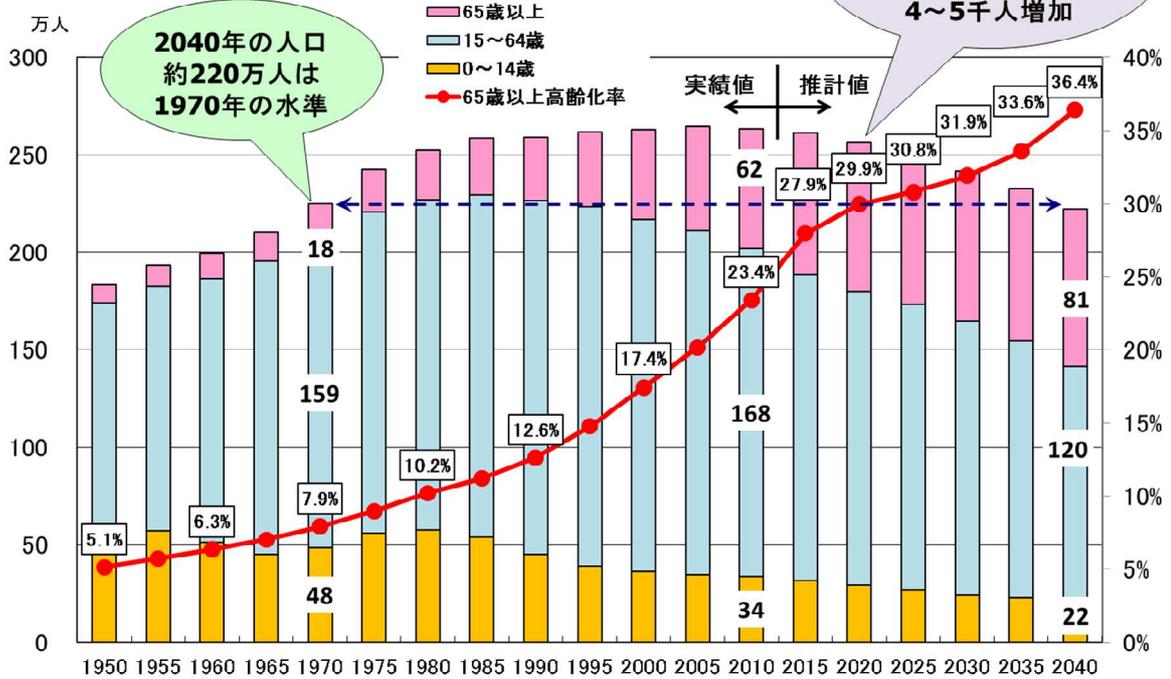
図 3



(備考) 1. 京都府「企業における女性の活躍実態調査」(平成26年)より作成
2. 企業規模50人以上の企業対象(府内 759社から回答)

図 4

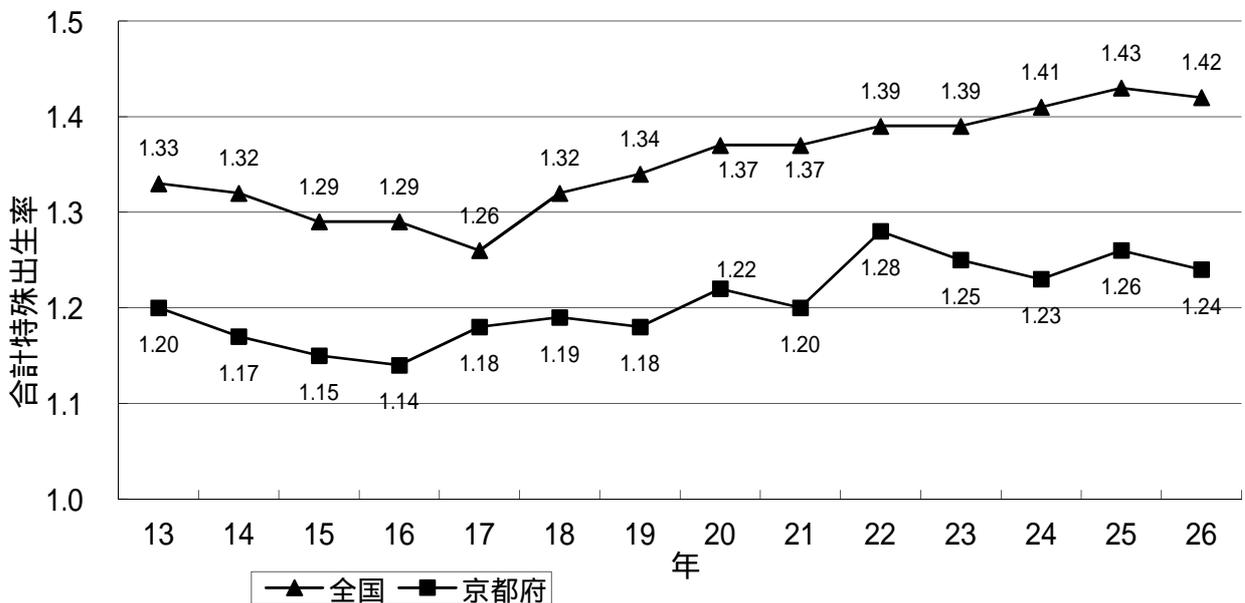
将来人口と高齢化（京都府）



（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（平成25年3月推計）」より作成

合計特殊出生率の推移（全国・京都府）

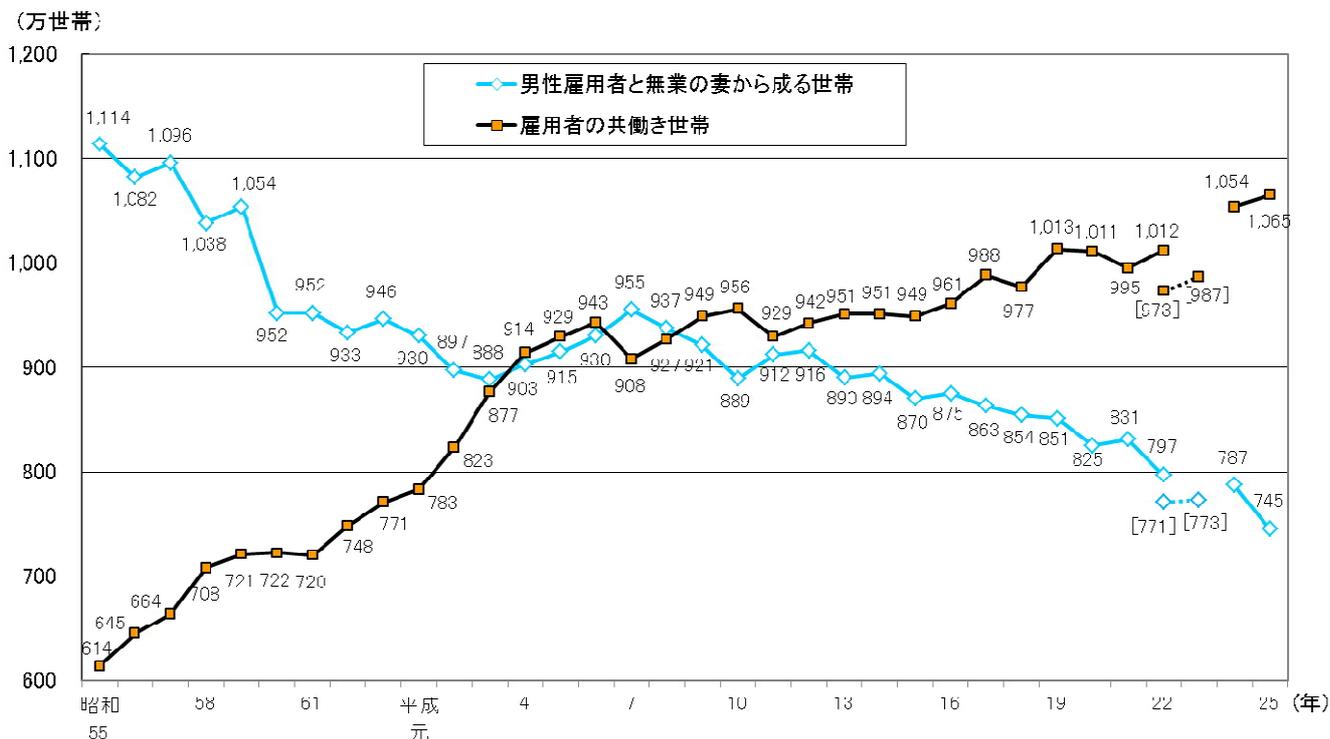
図 5



（備考）京都府保健福祉統計より作成

共働き世帯数の推移（全国）

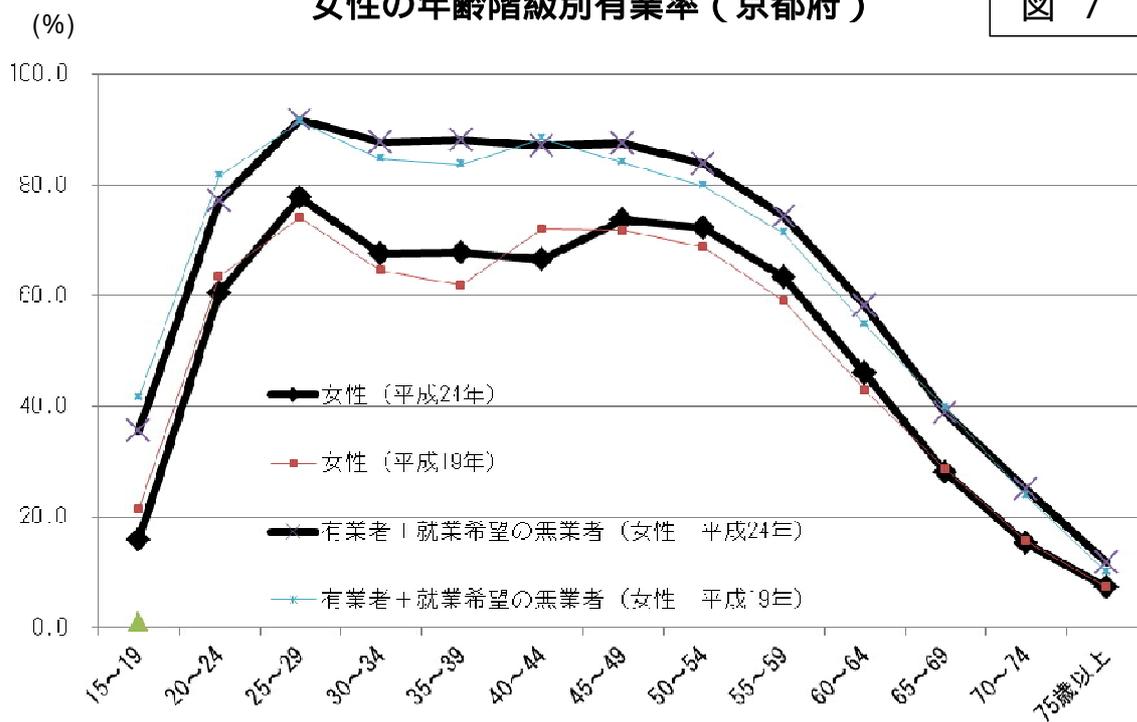
図 6



- (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)」とでは、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。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
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。

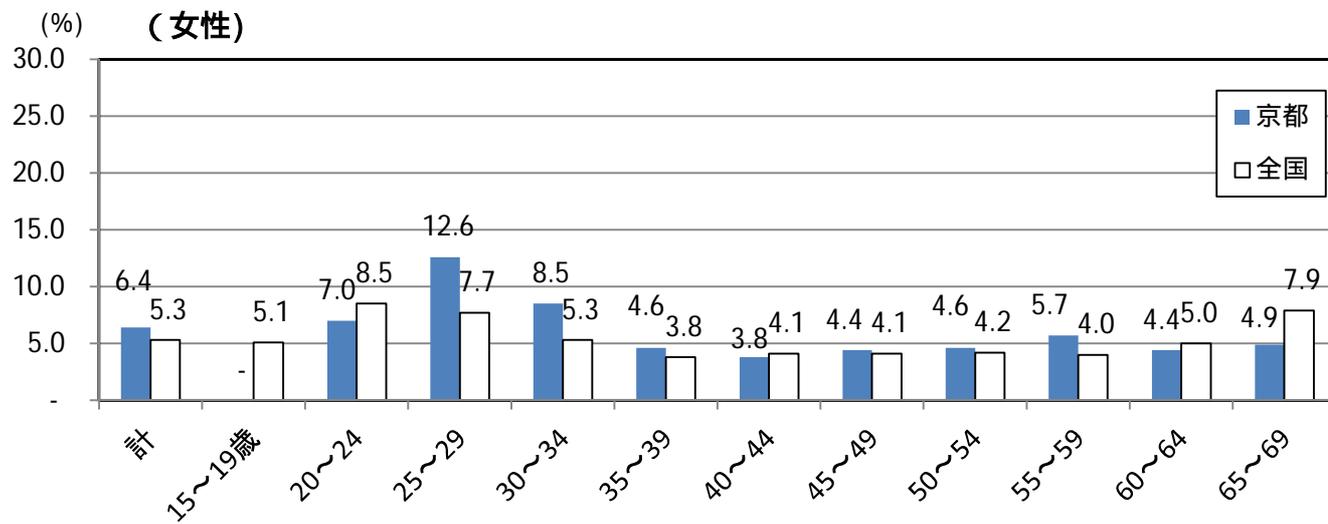
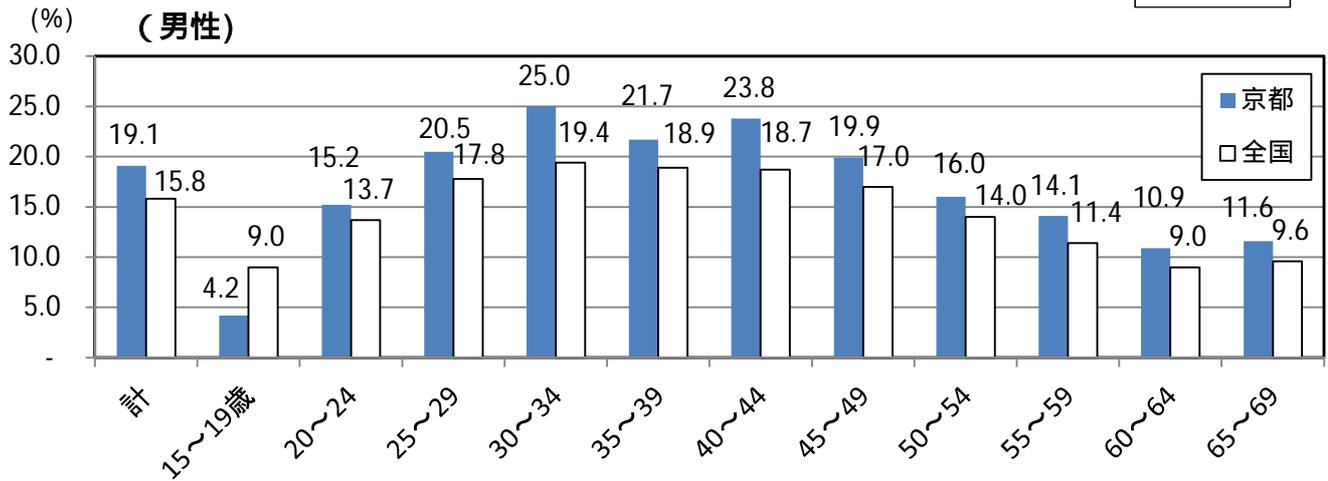
女性の年齢階級別有業率（京都府）

図 7



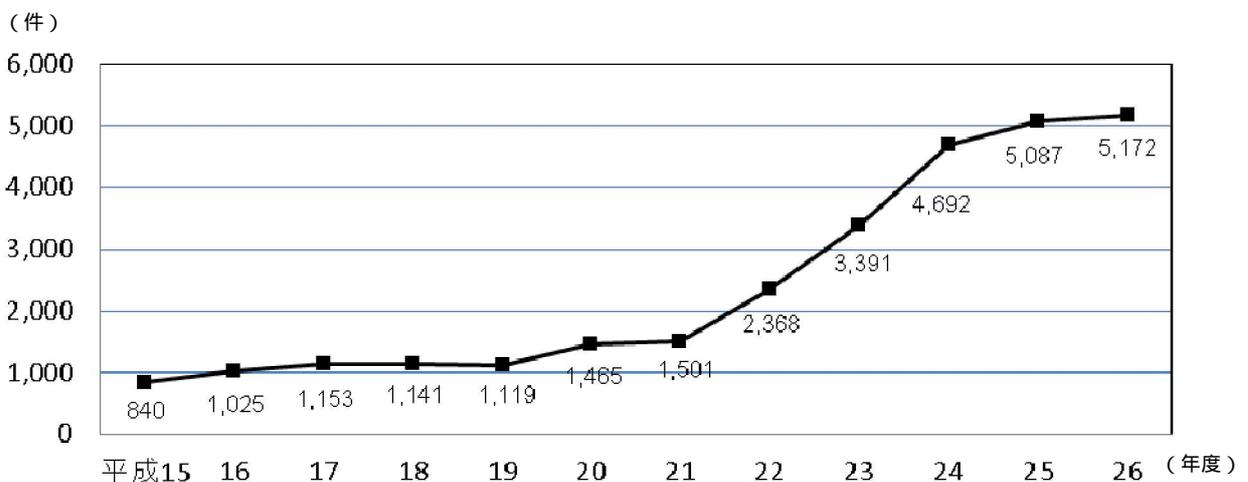
(備考) 総務省「就業構造基本調査」より作成

労働時間が週60時間以上の雇用者割合（京都府・全国） 図 8



(備考) 総務省「就業構造基本調査(平成24年)」より作成

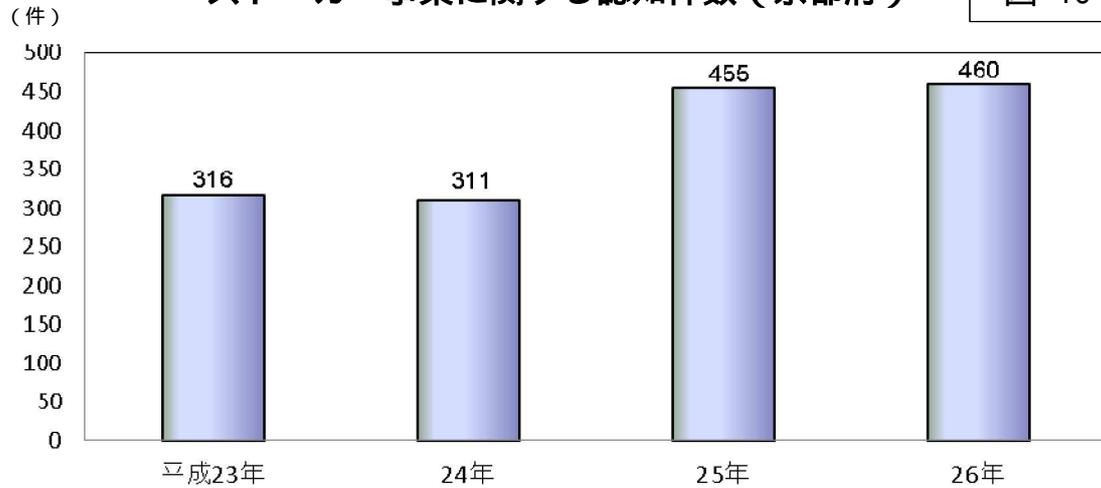
配偶者暴力相談支援センターの相談件数（京都府） 図 9



(備考) 京都府資料より作成（京都府内の配偶者暴力相談支援センター：京都府家庭支援総合センター、京都府南部・北部家庭支援センター及び京都市DV相談支援センター）

ストーカー事案に関する認知件数（京都府）

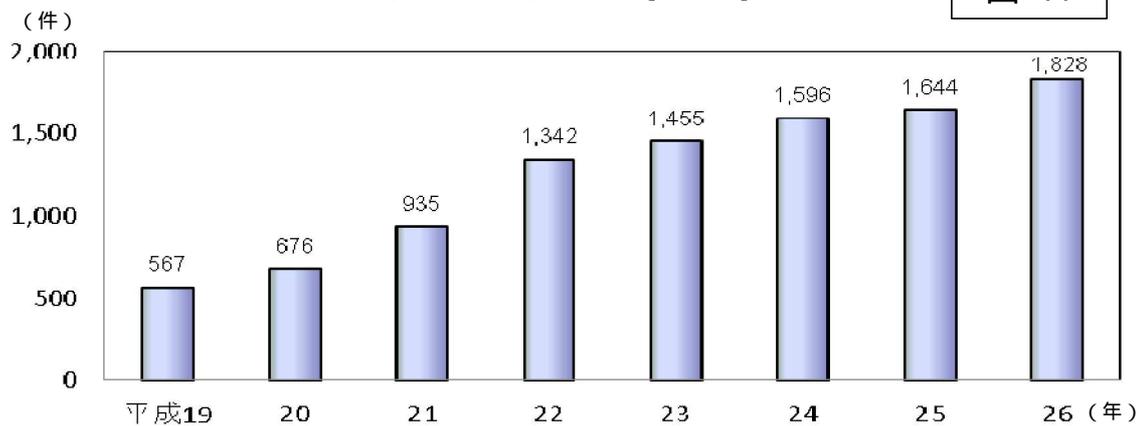
図 10



（備考）京都府警察本部資料より作成

児童ポルノ事犯の検挙状況（全国）

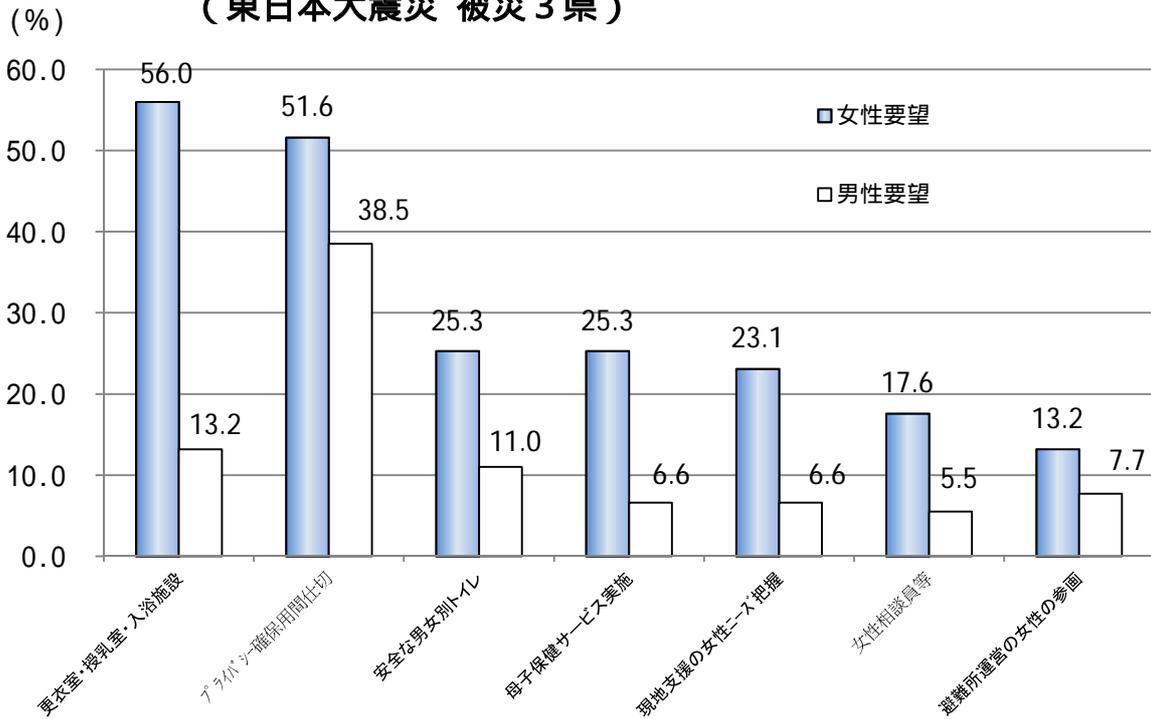
図 11



（備考）警察庁資料より作成

避難所における男女別要望
(東日本大震災 被災3県)

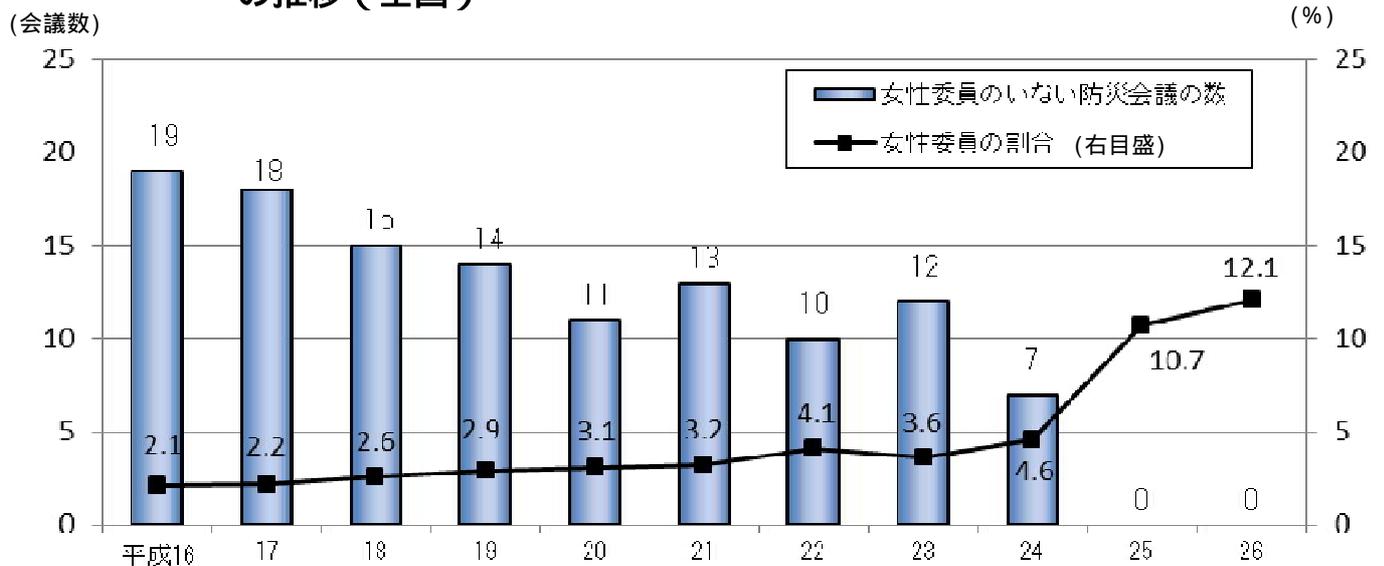
図 12



(備考) 内閣府「男女共同参画の視点による震災対応状況調査」(平成24年)より作成

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 13

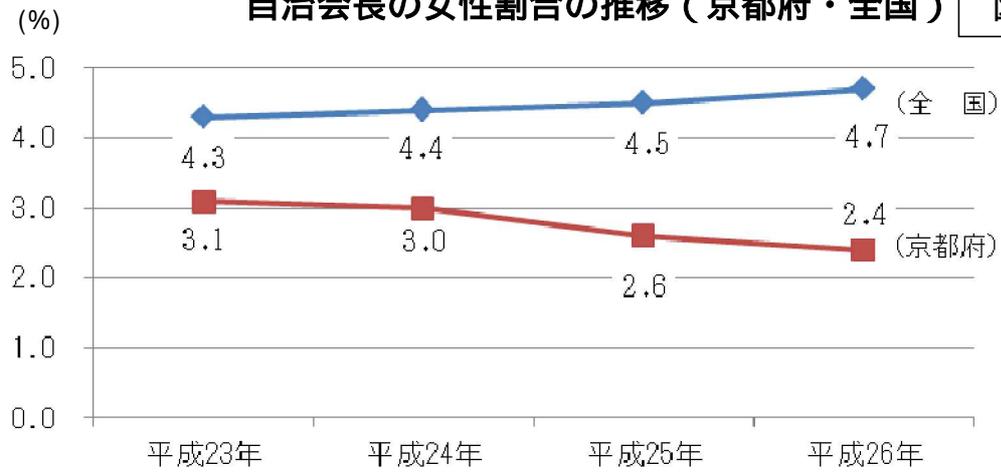


(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の進捗状況」より作成

2. 原則として各年4月1日現在

自治会長の女性割合の推移（京都府・全国）

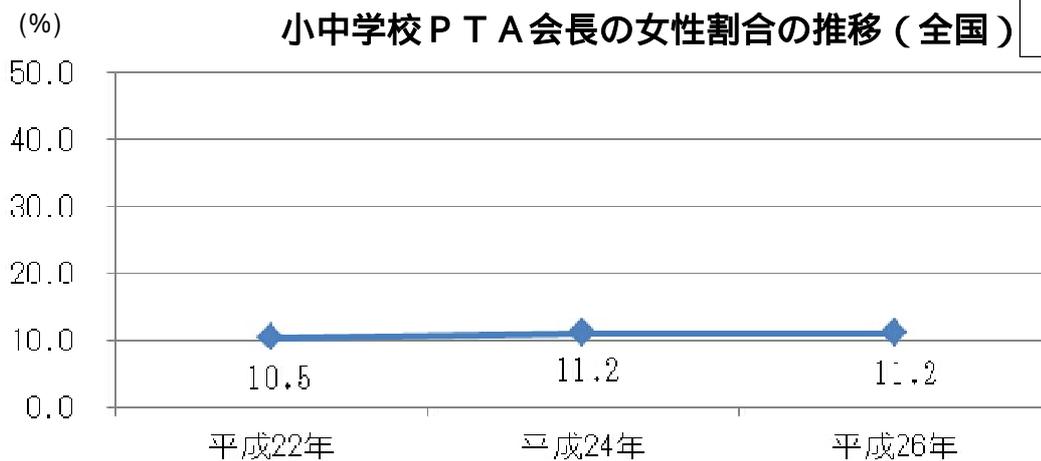
図 14



- (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又は女性に関する施策の推進状況」調査より作成
 2. 市町村より回答のあったもののうち、男女別の数を把握しているもののみ集計

小中学校PTA会長の女性割合の推移（全国）

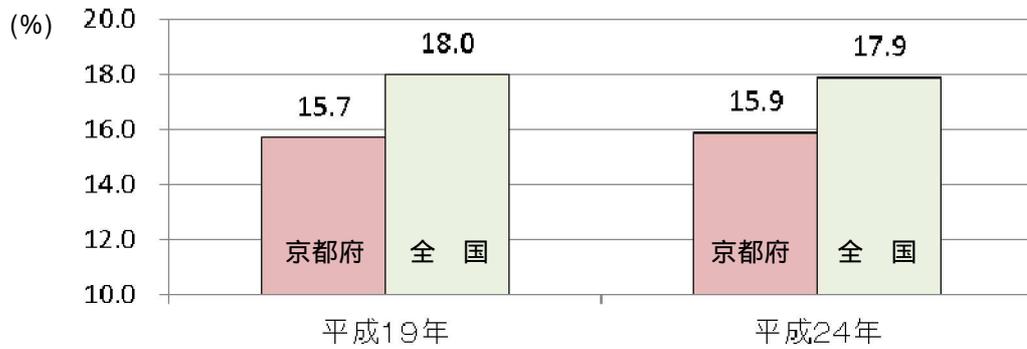
図 15



(備考) 「小中学校PTA調べ」より作成

起業者の女性比率（京都府・全国）

図 16

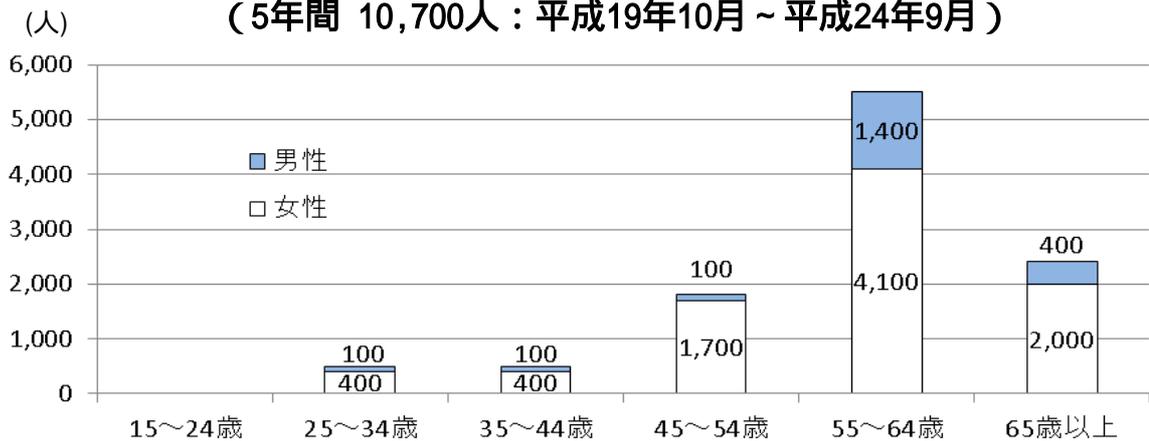


（備考）総務省「就業構造基本調査」より作成

介護・看護による離転職者（京都府）

図 17

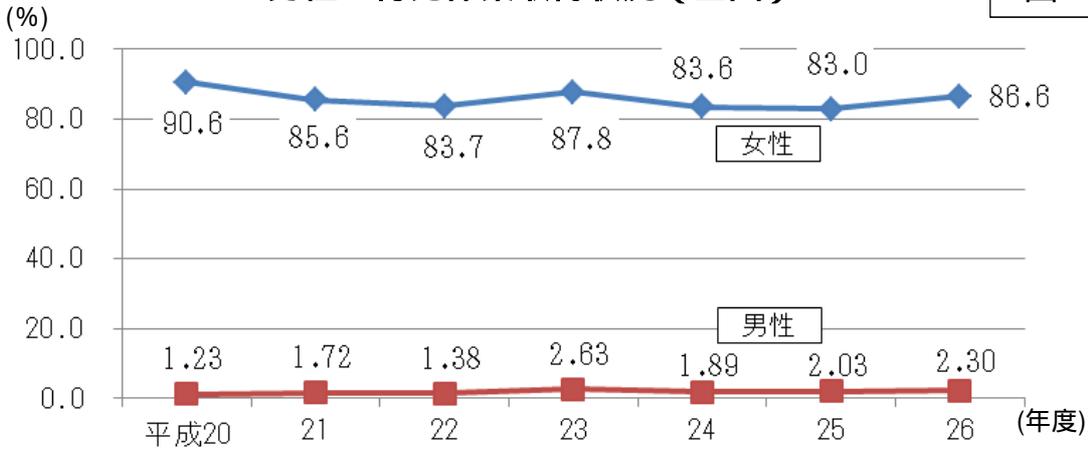
（5年間 10,700人：平成19年10月～平成24年9月）



（備考）総務省「就業構造基本調査（平成24年）」より作成

男性・育児休業取得状況（全国）

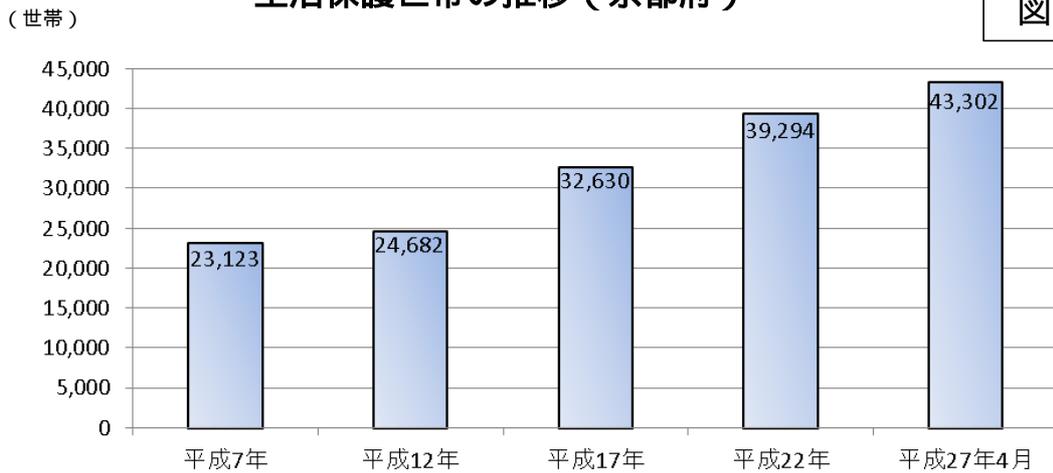
図 18



(備考) 1. 厚生労働省雇用均等基本調査より作成
 2. 平成23年度は、岩手県・宮城県・福島県を除く結果

生活保護世帯の推移（京都府）

図 19

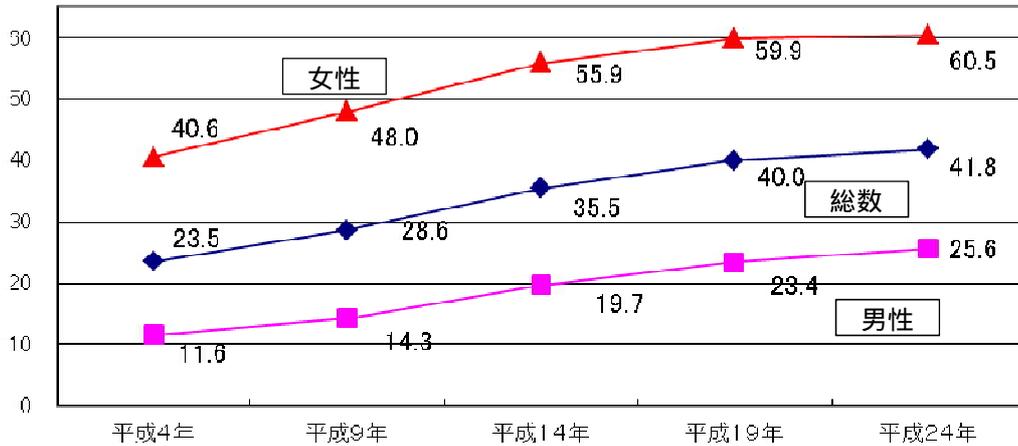


(備考) 京都府福祉・援護課調べより作成

非正規雇用者割合の推移（京都府）

図 20

(%)

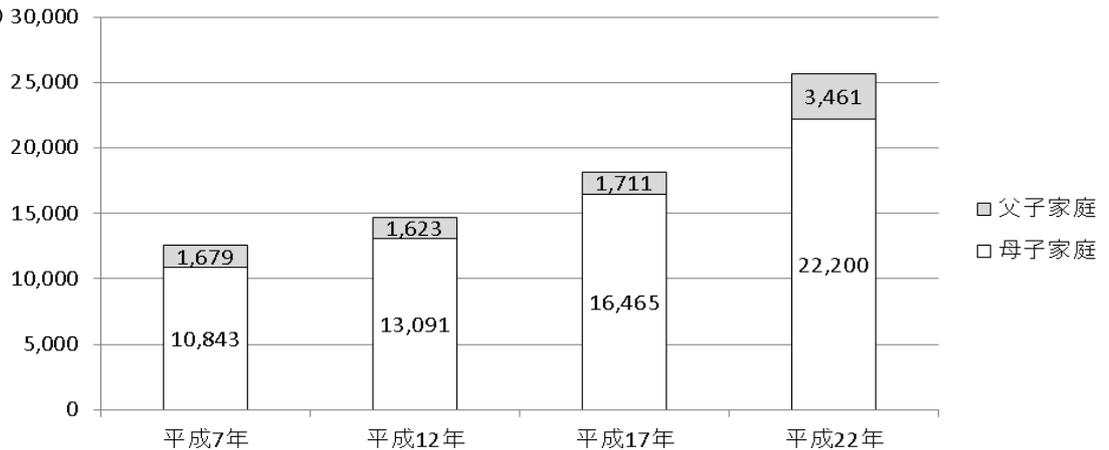


(備考) 総務省「就業構造基本調査」より作成

ひとり親家庭の推移（京都府）

図 21

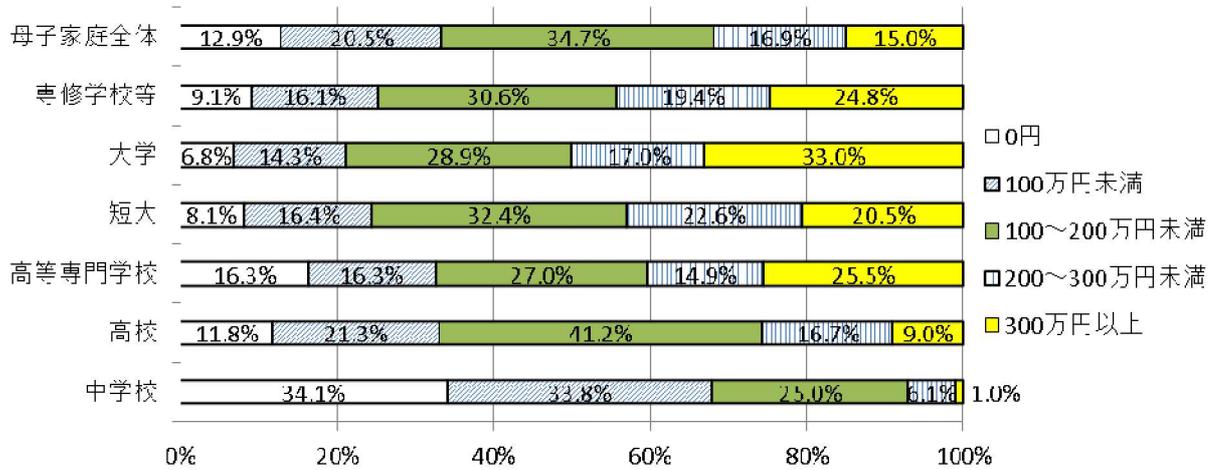
(世帯)



(備考) 京都府家庭支援課調べより作成

母子家庭の最終学歴と平均収入の状況 (京都府)

図 22



(備考) 京都府家庭支援課調べ(平成23年)より作成

家族類型別一般世帯数(全国)

図 23

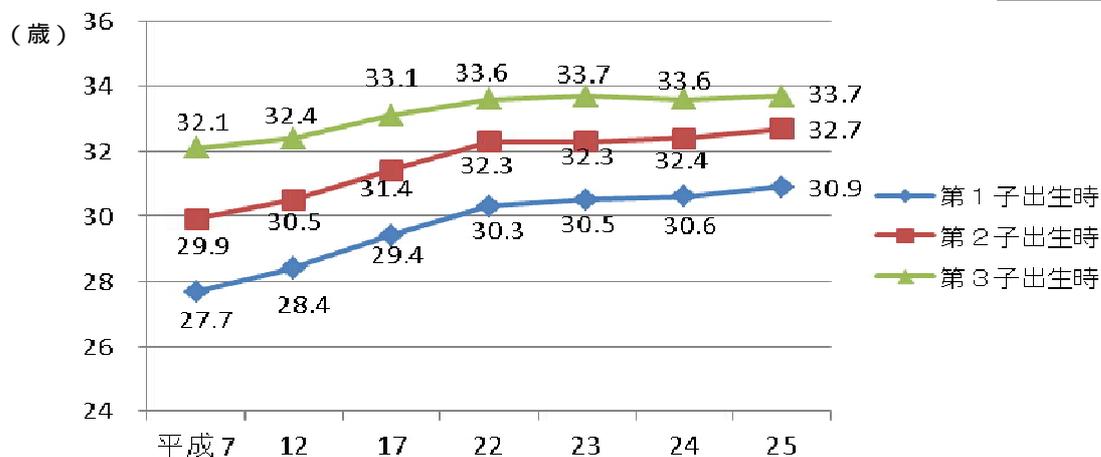
(単位: 1,000世帯)

年次	総数	親族のみの世帯							非親族を含む世帯	単独世帯
		総数	核家族世帯				核家族以外の世帯			
			総数	夫婦のみ	夫婦と子供	男親と子供		女親と子供		
平成12年	46,872	33,769	27,332	8,835	14,919	545	3,032	6,437	192	12,911
平成22年	() 51,842	34,516	29,207	10,244	14,440	664	3,859	5,309	456	16,785

(備考) 1. 「国勢調査」より作成。
2. () 家族類型「不詳」を含む。

平均出生時年齢（母）の推移（京都府）

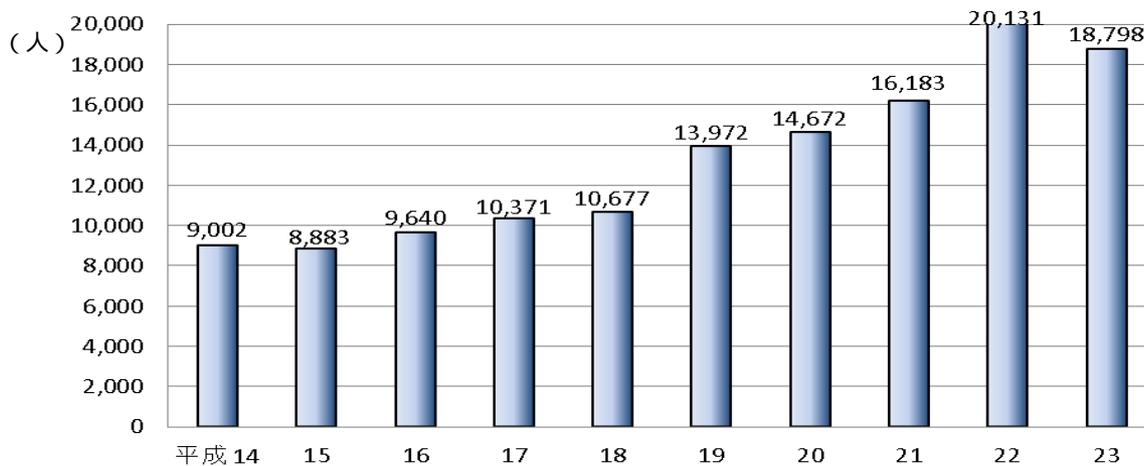
図 24



（備考）厚生労働省人口動態統計より作成

がん罹患者数の推移（京都府）

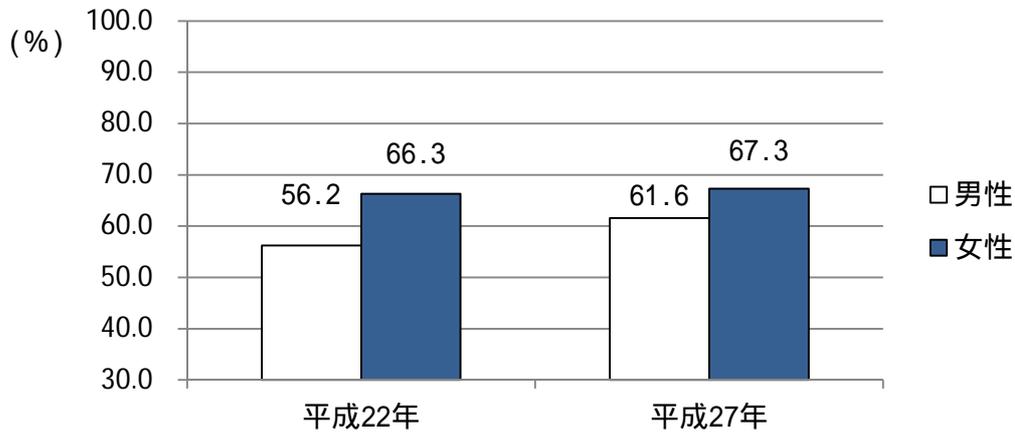
図 25



（備考）京都府地域がん登録より作成

「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方に反対の割合（京都府）

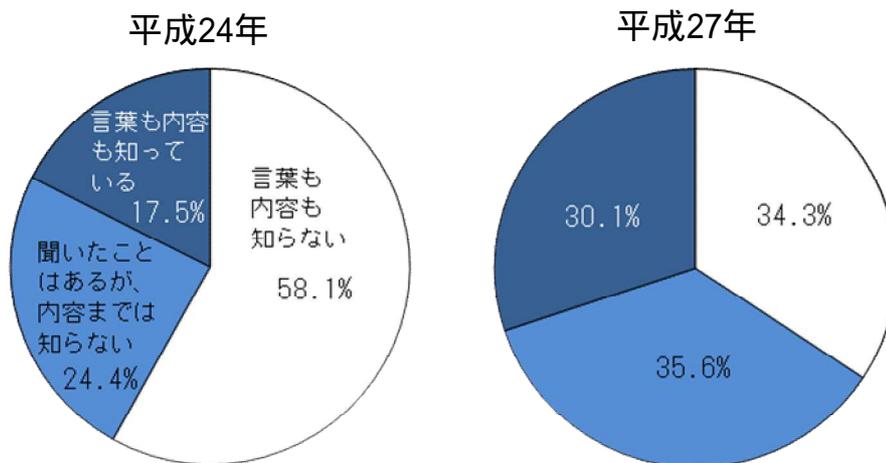
図 26



（備考）京都府府民意識調査（平成22年・27年）より作成

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知度（京都府）

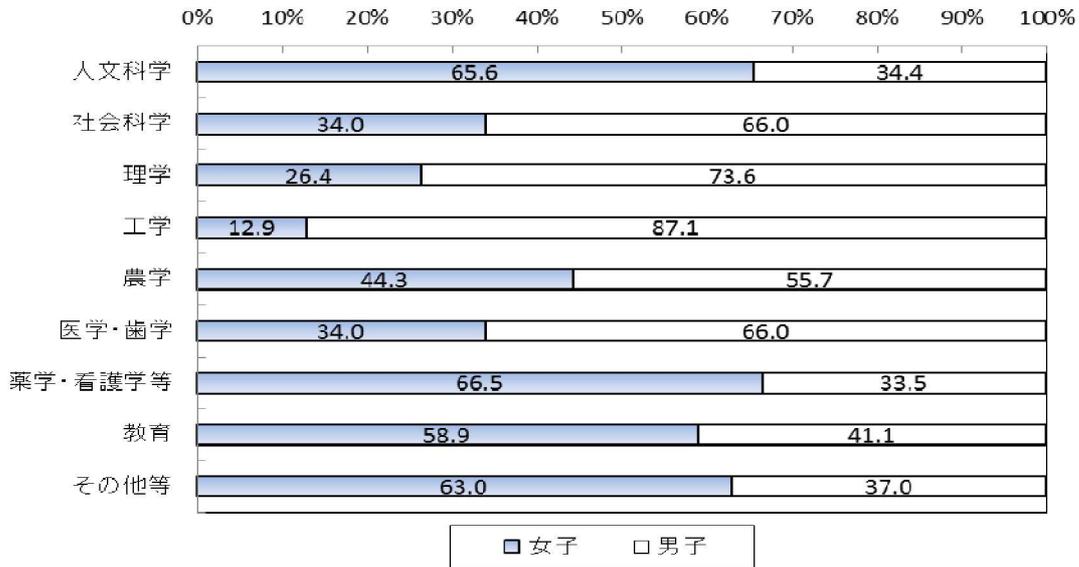
図 27



（備考）京都府府民意識調査（平成24年・27年）より作成

専攻分野別に見た学生（大学生（学部））の割合
 <男女別・平成26年度>（全国）

図 28

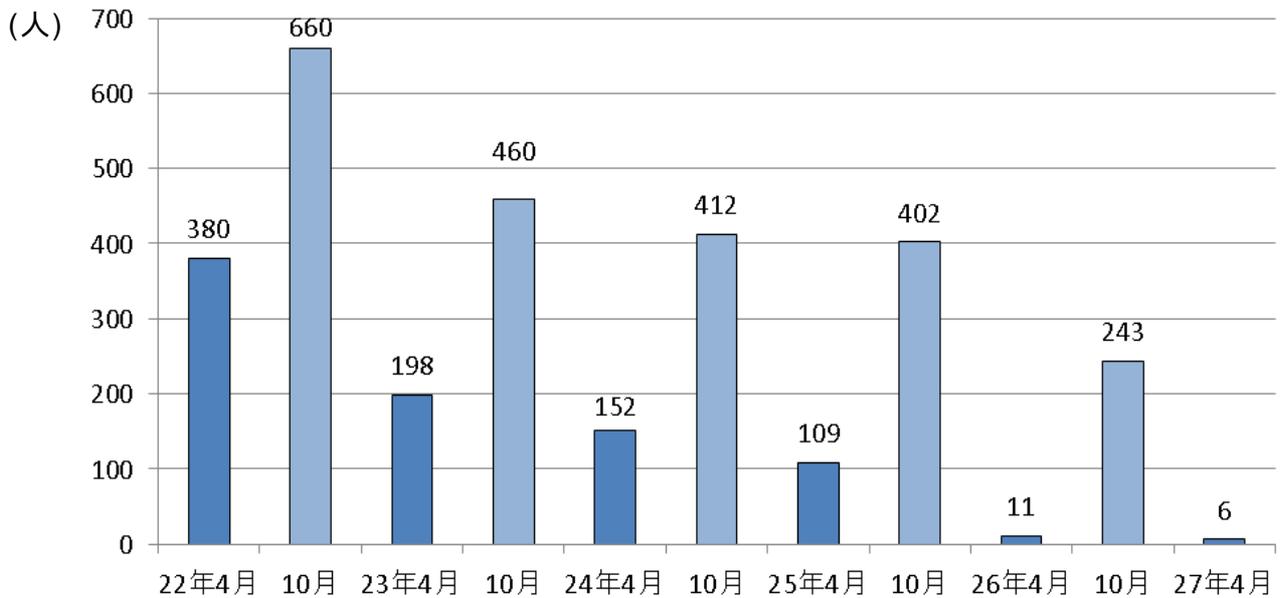


（備考）

1. 文部科学省「学校基本調査」より作成
2. その他等は「家政」「芸術」「商船」及び「その他」の合計

保育所等待機児童数の推移（京都府）

図 29



（備考）厚生労働省「保育所等利用待機児童数調査」より作成

京都府府民生活部男女共同参画課

〒602-8570 京都市上京区下立売通新町西入

電話 075-414-4291 FAX 075-414-4293

E-mail danjokyodo@pref.kyoto.lg.jp

