

京都女性活躍応援計画

(概要版)

平成 31 年 3 月

輝く女性応援京都会議

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「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)」が平成27年8月に成立しました。

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月に策定した本計画は、「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います。

本計画の実施にあたっては、「輝く女性応援京都会議」において採択した4つの行動宣言に取り組むことにより、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がその思いを叶え、ひいては、男女が共に多様な生き方・働き方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。

輝く女性応援京都会議(平成27年3月16日発足)

○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(23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、(一社)京都経営者協会、(一社)京都経済同友会、(公社)京都工業会、(一社)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、(公財)大学コンソーシアム京都、日本政策金融公庫、(公財)21世紀職業財団関西事務所、京都府男女共同参画センター、京都市男女共同参画センター

「輝く女性応援京都会議」行動宣言

行動宣言1

自主的な行動
計画の策定推進

行動宣言2

積極的な人材発掘・
能力開発・登用等の
推進

行動宣言3

「働き方改革」の
推進による
環境づくり

行動宣言4

起業・創業の推進

京都女性活躍応援計画(計画期間:平成28年4月～令和8年3月)

- 輝く女性応援京都会議で採択した行動宣言に基づき策定
- 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

1 自主的な行動計画の策定推進

現状と課題

京都府内では、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ます。

企業における女性の活躍が業績向上や株式市場における評価に効果があることは、様々な統計調査やアンケートなどで証明されており*1、女性の活躍を推進することは経営戦略の一つとしても有効です。しかしながら、女性の活躍に関する状況の把握や課題分析、行動計画策定等に関するノウハウ等を持ち合わせていない企業も多く、重点的に支援することが必要です。



*1 諸外国を対象とした調査において、女性の活躍が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まるということが証明されている。(McKensey & Company “Women Matter” (2010))。

日本においても、女性の活躍推進に取り組んでいる企業（厚生労働省「均等・両立推進企業表彰」受賞企業）は、株式パフォーマンスが TOPIX 平均を上回る水準で安定しているということが証明されている。(大和証券キャピタル・マーケット（株）金融証券研究所「クオオンス情報」平成 23 年 6 月 14 日)。

対応する取組

- ▶ 一般事業主行動計画について、特に、同計画の策定が努力義務とされている企業の自主的な行動計画の策定を促進するため、企業の実情に応じた相談会や勉強会を開催します。
- ▶ 一般事業主行動計画を策定した企業に対して、計画に掲げる取組の実施や目標達成のための環境整備を支援するとともに、先進的な取組についてはモデル事例としてその内容を情報発信します。
- ▶ 女性活躍推進に関する厚生労働大臣の認定を取得した企業等の事例の情報提供や助成金の活用等により、企業の取組を促進します。
- ▶ 府内の地方公共団体においても、特定事業主行動計画を策定し、率先して女性の活躍を推進します。



★認定マーク「えるぼし」・「プラチナえるぼし」

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

さらに、えるぼし認定を受けた企業のうち、特に優良である等の一定の要件を満たした場合、「プラチナえるぼし」の認定を受けることができます。

2 積極的な人材発掘・能力開発・登用等の推進

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26.3%であるのに対し、係長相当職では16.8%、課長相当職以上では8.2%と、職階が上がるほど低くなっており、女性の登用が進んでいない状況です*2。

また、京都府内の生産年齢人口（15～64歳）における女性の有業率（66.9%）は、全国平均（68.5%）を下回っています。さらに、就職を希望する女性のうち無業者の割合（12.5%）は、全国平均（11.7%）を上回っており*3、就業を希望しながら就業していない女性の力を十分に活かせていない状況です。

また、女性が出産・子育てをしながら仕事を継続するためには、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*4、男性の意識改革を進めるとともに、男性社員が育児休業を取得しやすい風土の整備や時間単位の年次有給休暇制度の導入などを進める取組も必要です。



*2 平成 29 年度女性活躍実態調査（京都府）※府内の従業員 30 名以上 300 名以下の企業 1,000 社対象

*3 平成 29 年就業構造基本調査（総務省）

*4 平成 28 年社会生活基本調査（総務省）

対応する取組

- ▶ 若手社員、管理職予備層、役員候補者層など女性社員のキャリアの各段階に対応し、企業を超えたステップアップのための研修を実施します。また、就職・再就職を望む女性への就職支援サービスや大学等を活用した教育機会の提供等に取り組めます。
- ▶ 企業における女性の活躍推進に関する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。
- ▶ 女性が少ない業種・分野における女性の活躍を推進するために、好事例の収集、情報提供等を行います。
- ▶ 女性が結婚や出産等のライフイベントを経てもキャリア形成しながら長く働き続けられるよう、子育て環境の整備に取り組む企業に対し、助成金の活用を含めた支援を行うとともに、ロールモデルによるメンター事業の実施や企業を超えた女性社員間のネットワークづくりを支援します。
- ▶ 男性が多くを占める組織のトップが、女性活躍推進に関する取組を主体的に発信する「京都女性活躍応援男性リーダーの会」のネットワークの構築を推進します。
- ▶ 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、安心して出産、子育てをしながら活躍できる環境づくりが必要とされるため、企業トップや男性社員の意識改革を図ります。
- ▶ 京都で学んだ学生が引き続き京都で働きたいようになるよう、企業における女性の活躍状況等、就職先の検討等に有益となる情報を発信します。



「働き方改革」の推進による環境づくり

現状と課題

京都府における年間就業日数200日以上、雇用者のうち、週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は、10.0%であり、全国ワースト6位となっています。うち女性の雇用者割合は4.3%とほぼ全国平均であるものの、男性については13.9%と全国ワースト4位となっており、長時間労働が深刻な状況です*5。

少子高齢化が進み、晩産化による子育てと介護の同時進行など男女とも時間制約のある労働者の増加も見込まれることから、男女が共に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。

また、平成29年度に京都労働局雇用環境・均等室に寄せられたセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の相談は203件、妊娠・出産、育児・介護休業等のハラスメントは314件です。

職場における固定的な性別役割分担意識の解消と併せ、セクハラや妊娠・出産、育児・介護休業等ハラスメント等のハラスメント対策が必要です。

*5 平成29年就業構造基本調査（総務省）より京都府集計値より



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、年次有給休暇を取得しやすくするための取組を促進します。
- ▶ 仕事の配分や社員の配置の見直し、業務の廃止や業務プロセスの簡素化、フレックス制・テレワーク等を活用した柔軟で多様な働き方が可能な制度の導入、勤務間インターバル制度の導入等の取組を促進します。
- ▶ 労働時間当たりの生産性を重視した人事評価の導入など、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、非正規雇用労働者の待遇の見直しを図り、労働者のワーク・ライフ・バランスと職務、勤務地、勤務時間などを限定した「多様な正社員」制度等の普及や導入支援に取り組みます。

- ▶ 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換を促すため、助成金等を活用した企業への支援に取り組みます。
- ▶ 企業の実情や労働者のニーズに応じ、企業向けの相談・研修等、育児・介護の両立支援の推進に取り組みます。
- ▶ 男性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労使の意識改革を促進します。
- ▶ セクハラ、妊娠・出産、育児・介護休業等のハラスメントがなく、就業継続しやすい職場づくりの推進に向け、事業主や労働者等への意識啓発やハラスメント防止対策の強化に取り組みます。

行動宣言

4 起業・創業の推進

現状と課題

京都府内の起業家に占める女性の割合は、17.2%と全国平均の19.3%を下回っています*6。

女性の多様な働き方のひとつとして、女性ならではの視点で人々の生活向上や地域社会・経済の活性化となるような女性の起業を支援することが必要です。

*6 平成 29 年就業構造基本調査（総務省）



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る体制を構築します。
- ▶ 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。
- ▶ 女性起業家の成功事例を広く発信します。

『京都女性活躍応援計画』 参考指標

		項 目	現 状	参 考 指 標
行 動 宣 言	1 企業における自主的な行動計画の策定推進	■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300人以下の一般事業主)	161社 (平成31年3月31日現在)	※京都府内の企業数 (平成28年経済センサスより) 従業員 0～29人 83,167社 30～49人 1,517社 50～99人 1,138社 100～299人 782社
		■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)	5,287人(平成30年度)	毎年度増加
	2 積極的な人材発掘・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)	係長相当職 23.3% 課長相当職 14.2% ※平成30年度企業における女性の活躍実態調査(京都市) (府内従業員30名以上300名以下の企業)	※国第4次男女共同参画基本計画 成果目標の伸び率からの推計値 係長相当職 27%(令和2年) 課長相当職 16%(令和2年)
		■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)	66.9% (男性81.9%) ※平成29年就業構造基本調査	上昇
		■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	15(平成30年度)	毎年度増加
		■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	5,498人(平成30年度)	毎年度増加
	3 「働き方改革」の推進による環境づくり	■男性の育児休業取得率	5.14%(全国) ※平成29年度雇用均等基本調査(厚生労働省)	※第4次男女共同参画基本計画 成果目標 民間企業13%(令和2年度)
		■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 407社(平成30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
		■年間就業日数200日以上、週間就業時間60時間以上の雇用のうち、週間就業時間60時間以上の男性の割合	13.9%(平成29年) (女性4.3%) ※平成29年就業構造基本調査(総務省)	全国順位の上昇
	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)	427人(平成30年度)	毎年度増加
		■上記支援を受けた女性の中で、起業・創業をした女性の数	73人(平成30年度)	毎年度増加

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

2. 概要

(一般事業主(民間企業等)に関する部分は厚生労働省が、特定事業主(国・地方公共団体)に関する部分は内閣府(内閣官房、総務省と共管)が所管)

○ 一般事業主(民間企業等)、特定事業主(国・地方公共団体)は、

(1)職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施、

(2)状況把握、課題分析を踏まえた事業主行動計画を策定・公表、

〔事業主行動計画の必須記載事項〕

・目標(数値を用いて設定) ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

(3)女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報を公表

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、

①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

「男女の賃金の差異」(職員の給与の男女の差異)の項目 ※

②職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

①以外の項目から1項目以上

③職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に

関する実績から1項目以上を公表

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、

「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の

全ての項目から1項目以上を公表

(1)～(3)の対象は、

①常用労働者101人以上の一般事業主 及び

(常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務)

②全ての特定事業主

情報公表項目

職業生活に
関する機会の
提供の実績

・採用者に占める女性の割合
・管理職等に占める女性の割合
・男女別の職種又は雇用形態の転換の
実績
・男女別の再雇用又は中途採用の実績
・男女の賃金の差異 等

職業生活と家庭
生活との両立に
資する雇用環境
の整備の実績

・男女の平均継続勤務年数の差異
・残業時間の状況
・男女別の育児休業取得率
・有給休暇取得率 等

○ 国等は、優良な一般事業主に対する認定(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定)、

公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施(努力義務)

○ 地方公共団体は、推進計画(区域内の女性活躍の推進に係る計画)を策定、公表(努力義務)



※特定事業主については令和5年4月1日施行

その他

- 公布日(平成27年9月4日)施行。令和4年4月1日改正法施行。令和4年7月8日改正省令施行。
- 10年間(令和8年3月31日まで)の時限立法。

【輝く女性応援京都会議事務局】

■ 京都府文化生活部男女共同参画課

電話: 075-692-3495 FAX: 075-692-3497

email: danjokyodo@pref.kyoto.lg.jp

■ 京都市文化市民局共生社会推進室

電話: 075-222-3091 FAX: 075-366-0139

email: danjo@city.kyoto.lg.jp