

KYŌ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）

令和7年12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活躍	
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7年12月、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、女性に選ばれ、活躍できる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クリ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、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いますが、23.6%（令和4年）¹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%²であり、研究者の女性比率も徐々に高くなっていますが、まだ18.5%です³。

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。

¹ 「令和4年医師・歯科医師・薬剤師調査」（厚生労働省）

² 「令和6年度学校基本調査」（文部科学省）

³ 「令和6年版科学技術研究調査」（総務省）

近年、生成ＡＩ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」⁴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ＳＴＥＡＭ⁵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。

⁴ 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

⁵ “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、女性にも選ばれる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 P T A、農業委員会、N P O 等、地域のさまざまな団体の代表者や役員の女性比率の向上が必要です。

(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の参画を推進します。

○女性の起業、N P O 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 P T A 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⁶問題は解消に向かっています。【図4・図5】

一方で、出産を契機に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、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、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⁷の所定内給与額⁸は、女性は男性に対して75.8%(全国)、80.5%(京都府)⁹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¹⁰やパワー・ハラスメント¹¹、マタニティ・ハラスメント¹²、カスタマーハラスメント¹³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く農山漁村への還流・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¹⁴。【図8】

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

⁶ 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

⁷ 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

⁸ 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

⁹ 「令和6年度賃金構造基本統計調査結果」(厚生労働省)

¹⁰ 性的嫌がらせ

¹¹ 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

¹² 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

¹³ 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

¹⁴ 「令和3年社会生活基本調査結果」(総務省統計局)

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¹⁵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。
- 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カレッジ等により女性の就業力の向上に取り組めます。

¹⁵ 自宅の近く等、勤務先以外の仕事場所

- 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込むことで、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等、啓発・広報を推進します。
- 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20.4%¹⁶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。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 多様な立場の人々への配慮

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方がおり配慮が必要です。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。

○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。

¹⁶ 「平成30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

○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正しい理解を深め、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。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、リベンジポルノ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¹⁷。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に関する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みます。
- 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。
- 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。

¹⁷ 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

○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。

○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。

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¹⁸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。

¹⁸ 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やキャリアチェンジ等、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¹⁹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】

○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

¹⁹ 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し、さらなるネットワークの構築と相互連携を推進し、地域で活躍する女性の参画を推進します。【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実践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、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。
- 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、定期的に実施状況を確認し、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

(想定する数値目標の項目)

具体的な数値目標については、最終案に盛り込む予定

政策領域	分野	項目	
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	府の女性管理職比率（課長級以上）
		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）
		3	企業の役職者の女性比率
	2 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
		5	農業委員に占める女性の割合
	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	6	労働時間が週 60 時間以上の男性の割合
		7	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
		8	10 代～20 代の女性の転入超過数
	4 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
		10	民間企業における男性の育児休業取得率
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	11	生活困窮者自立支援制度による就職者数
	6 女性に対するあらゆる暴力の根絶	12	D V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
	7 生涯を通じた男女の健康支援	13	がん検診受診率（乳がん、子宮頸がん）
		14	保険者とともに健康経営 ²⁰ に取り組む企業数
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	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
		16	初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合
	9 「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
		18	子育ての悩みを気軽に相談できる人がいる親の割合
	10 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
		20	消防団における女性団員の人数

²⁰ 従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること

■ 参 考 資 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% (順位はR7.12頃確定予定)	—	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	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	がん検診受診率京都府保健医療計画で目標設定（全て50%をめざす）	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	13	65.0%
未定等	1	5.0%

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

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	・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 ・「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"> ・男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）発足 ・「男女共同参画2000年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「KYOのあけぼのプラン」改定 ・京都府女性総合センター設置
1997年(平9)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会設置（法律） ・「男女雇用機会均等法」改正 	
1998年(平10)		<ul style="list-style-type: none"> ・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 	
1999年(平11)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会基本法」公布、施行 	
2000年(平12)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性2000年会議」開催（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画」策定 	
2001年(平13)		<ul style="list-style-type: none"> ・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（DV防止法）」施行 ・第1回男女共同参画週間 ・閣議決定「仕事と子育ての両立支援策の方針について」 	<ul style="list-style-type: none"> ・「京都府男女共同参画計画―新KYOのあけぼのプラン」策定
2003年(平15)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」 	
2004年(平16)		<ul style="list-style-type: none"> ・「DV防止法」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」開催 ・「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）」策定 ・「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「京都府におけるチャレンジ支援方策について」意見書提出 ・「女性チャレンジオフィス」開設 ・アクションプラン「女性発・地域元気力「わくわく」プラン」策定
2006年(平18)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進本部決定「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」 ・「男女雇用機会均等法」改正 	<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"> ・「DV防止法」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KYOのあけぼのプラン 後期施策の重点項目及び数値目標策定 ・「地域女性チャレンジオフィス」開設 ・「地域女性わくわくスポット」設置

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

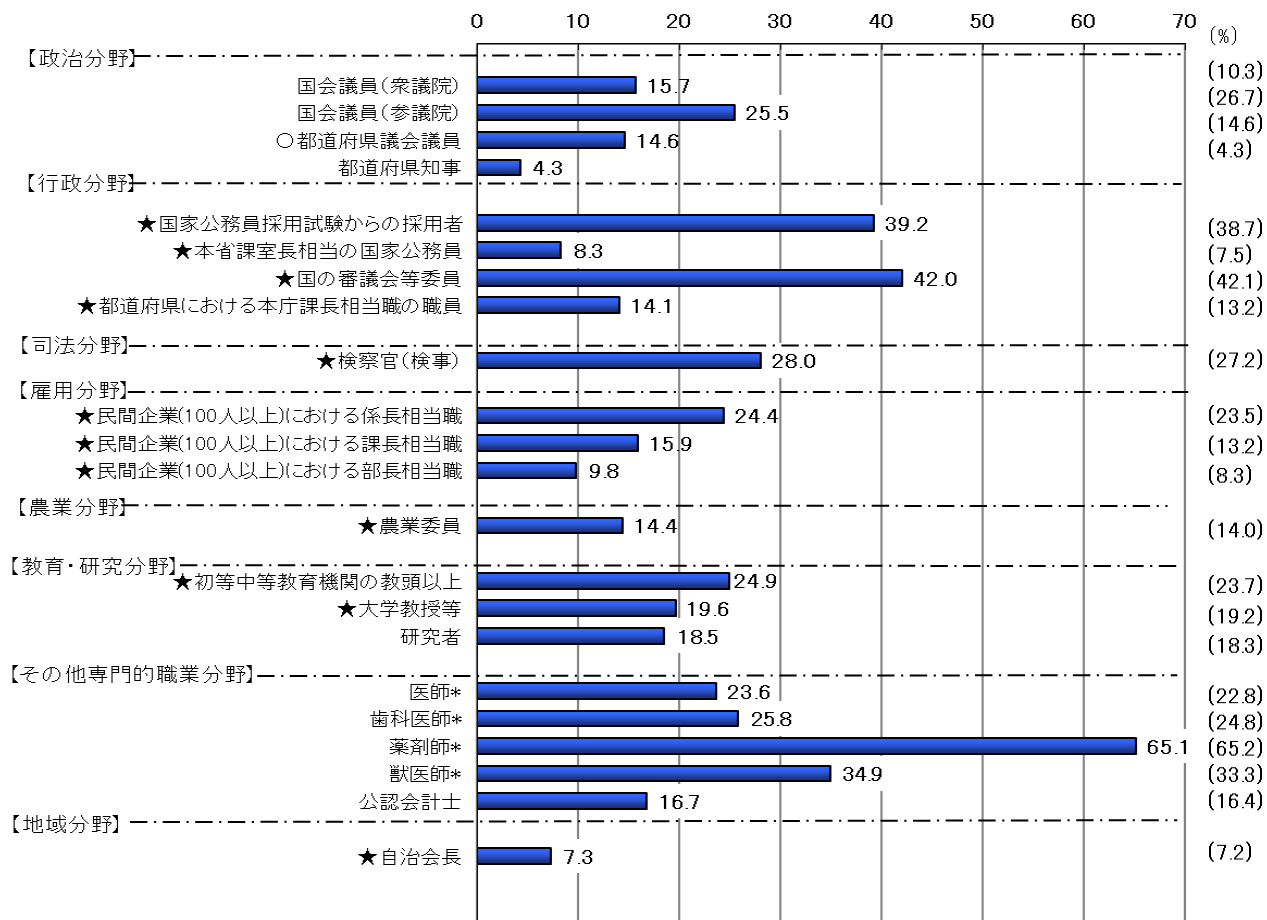
	国際機関の動き	日本の動き	京都府の動き
2016年(平28)		<ul style="list-style-type: none"> ・G7伊勢志摩サミット開催(首脳宣言(女性の活躍推進はG7の共通のゴール)) ・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」改正 ・「女性活躍推進法」全面施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「KYOのあけぼのプラン(第3次)」後期施策策定 ・「京都女性活躍応援計画」策定 ・京都ウィメンズベース発足(8月)
2017年(平29)		<ul style="list-style-type: none"> ・「刑法」改正(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

■ 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等」調査(令和6年12月31日現在)より作成。

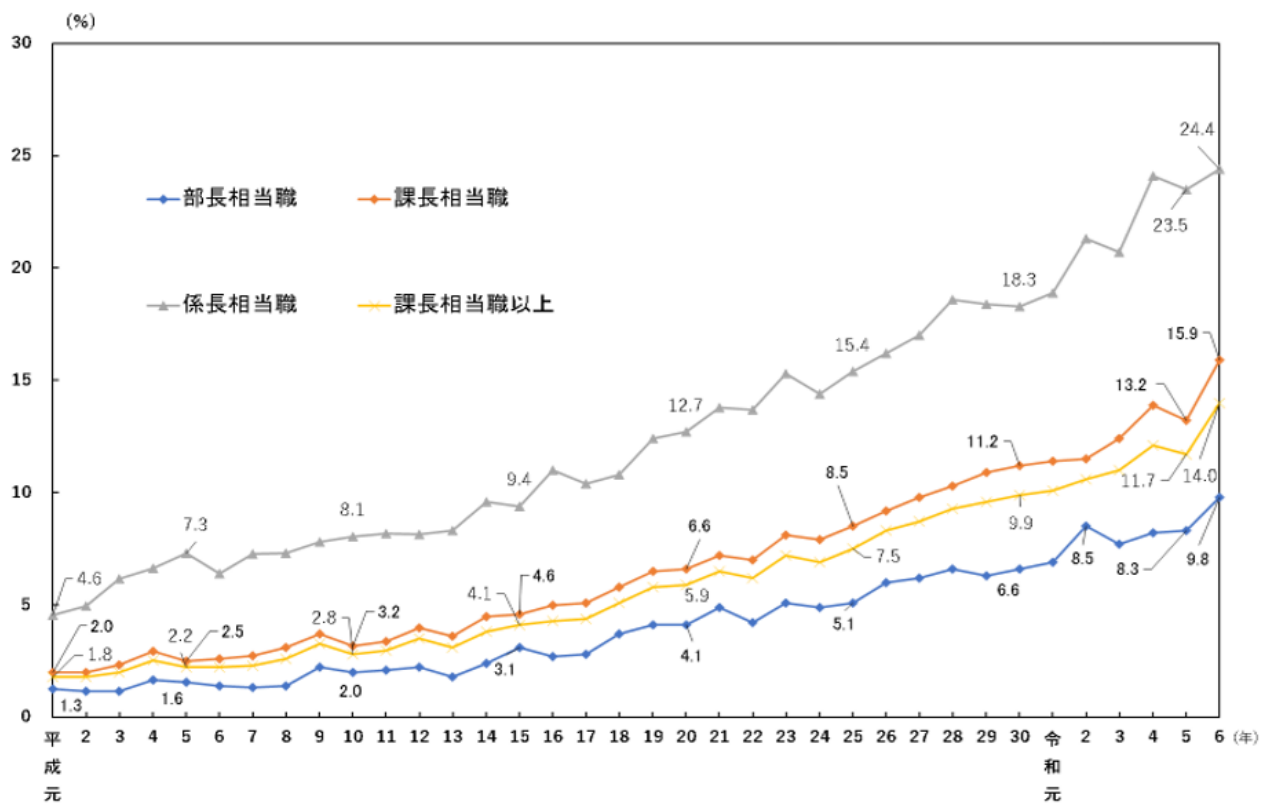
2. ★印は、第5次男女共同参画基本計画(令和2年12月25日閣議決定)において当該項目が成果目標として掲げられているもの。

<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等」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)

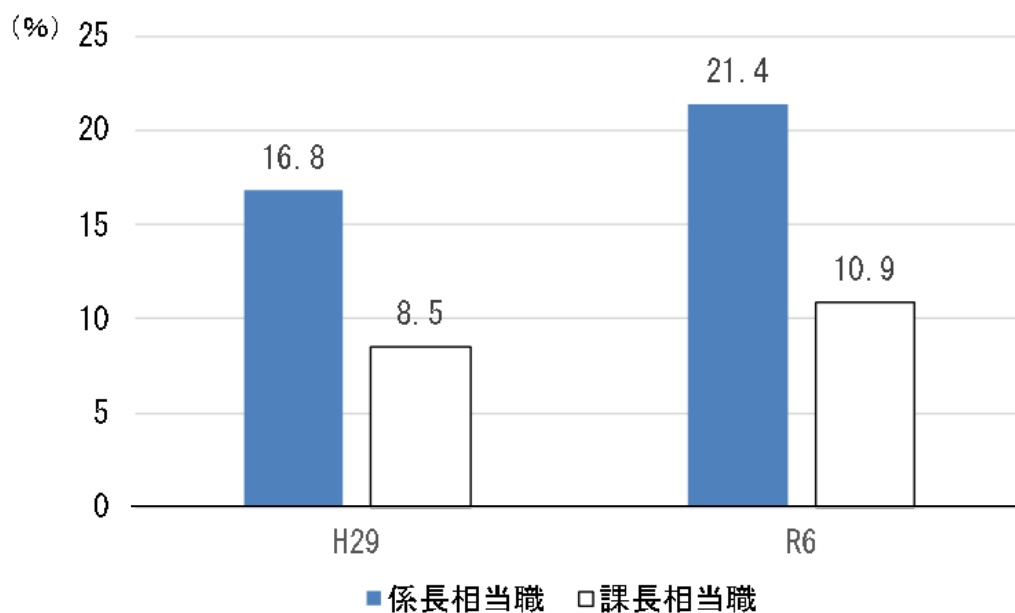
図 2



(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)

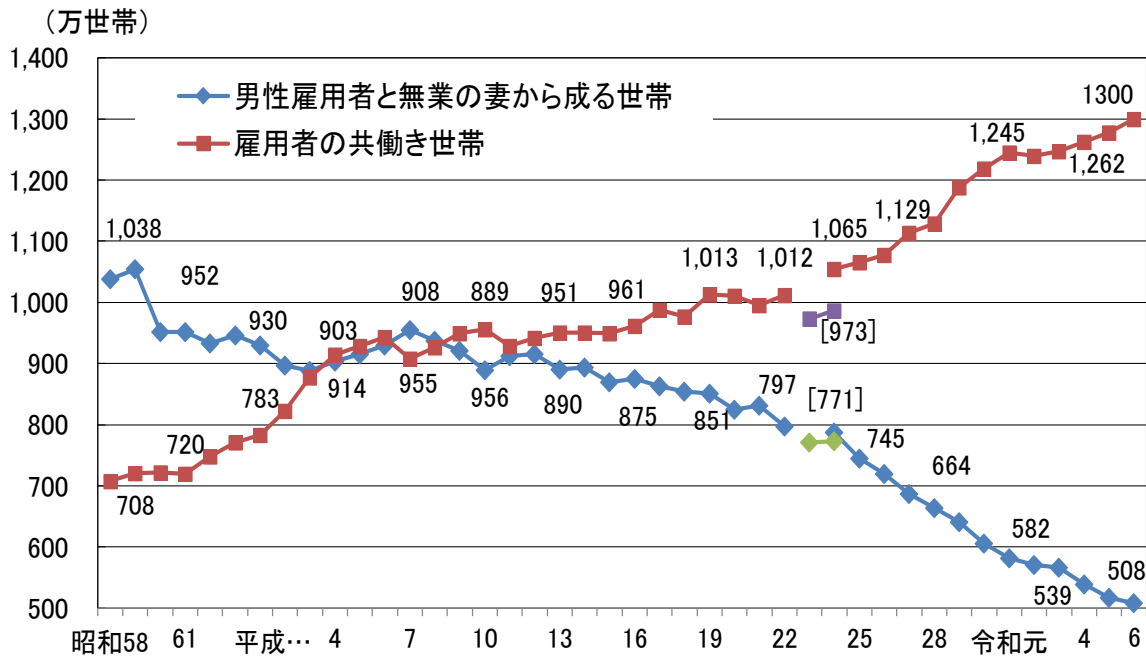
図 3



(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。

◎ 共働き等世帯数の推移（全国）

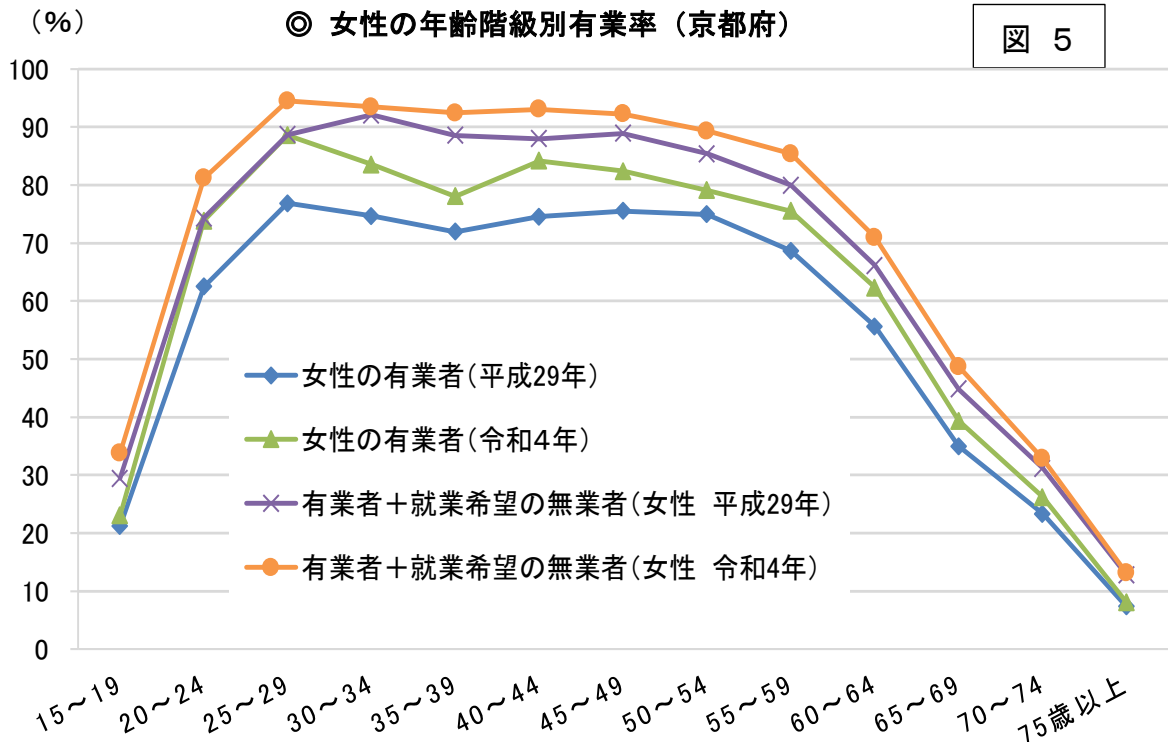
図 4



- (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。

◎ 女性の年齢階級別有業率（京都府）

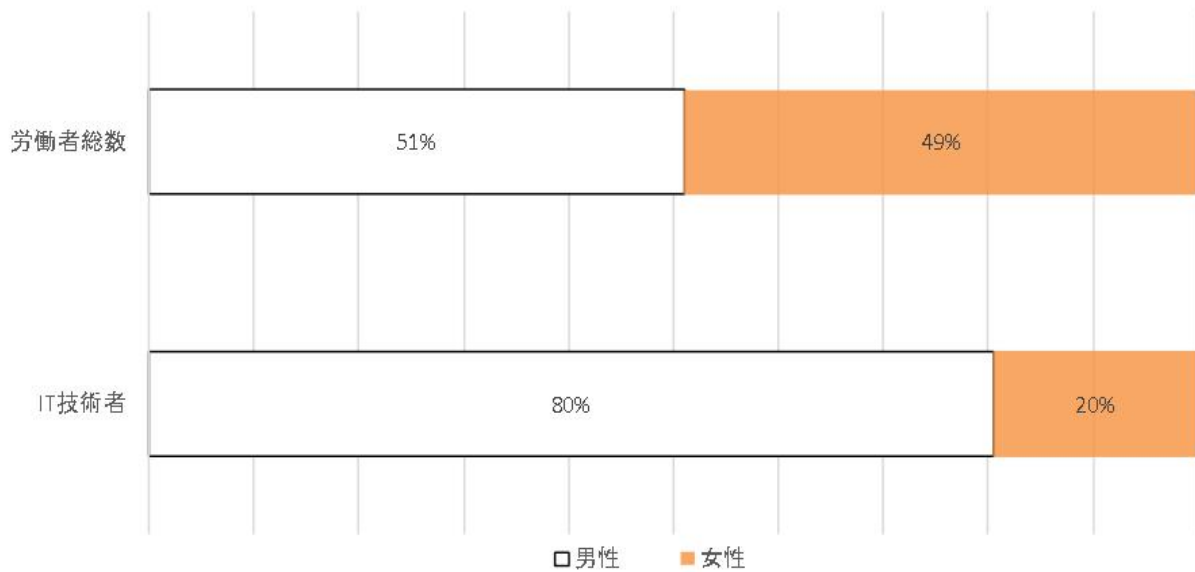
図 5



(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）

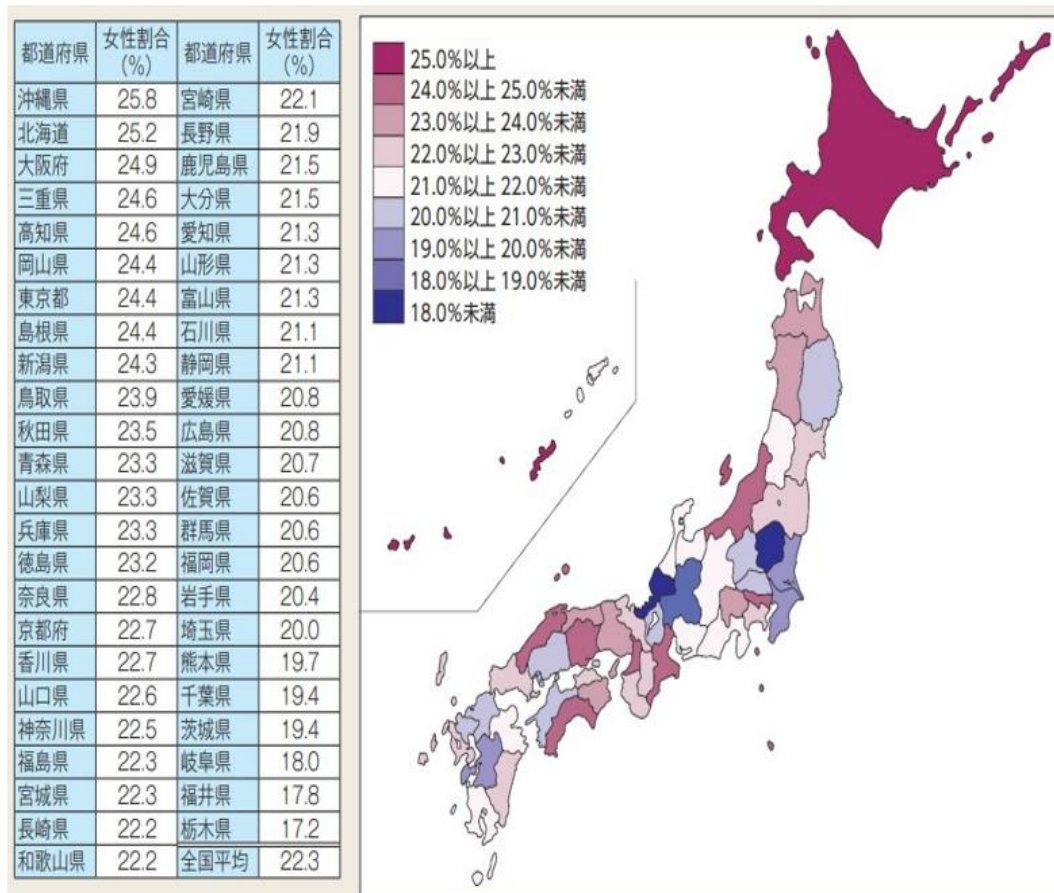
図 6



- (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」「ソフトウェア作成者」「その他の情報処理・通信技術者」の3種類を足し合わせたもの。

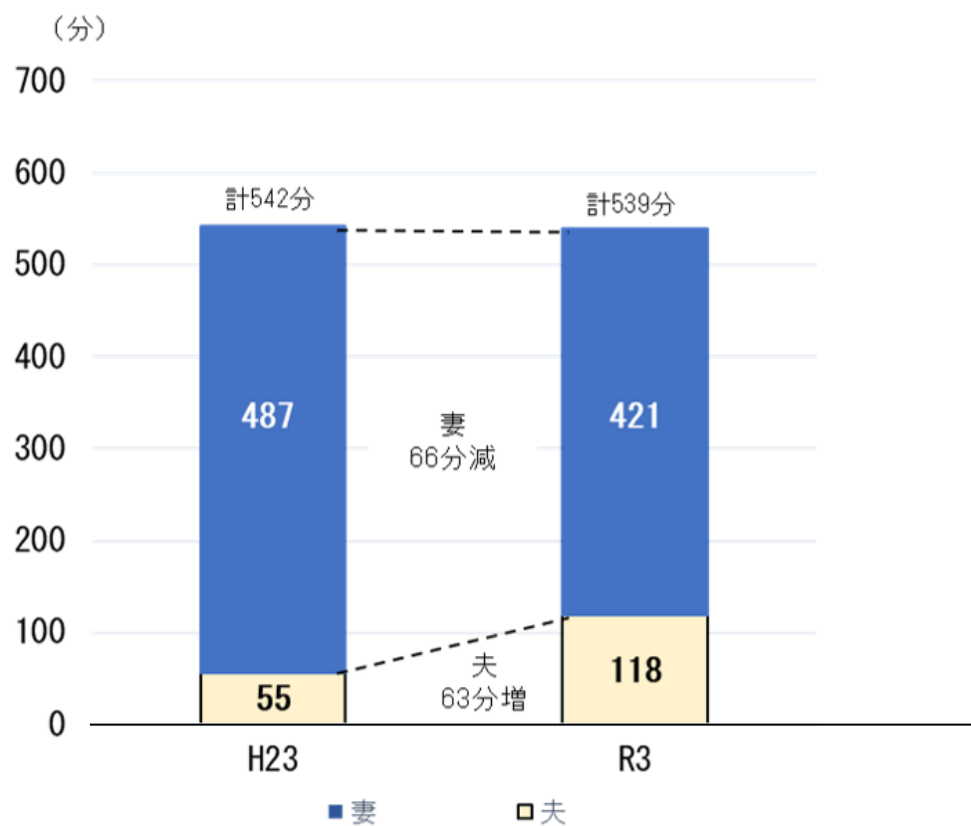
◎ 起業者に占める女性の割合（全国）

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。

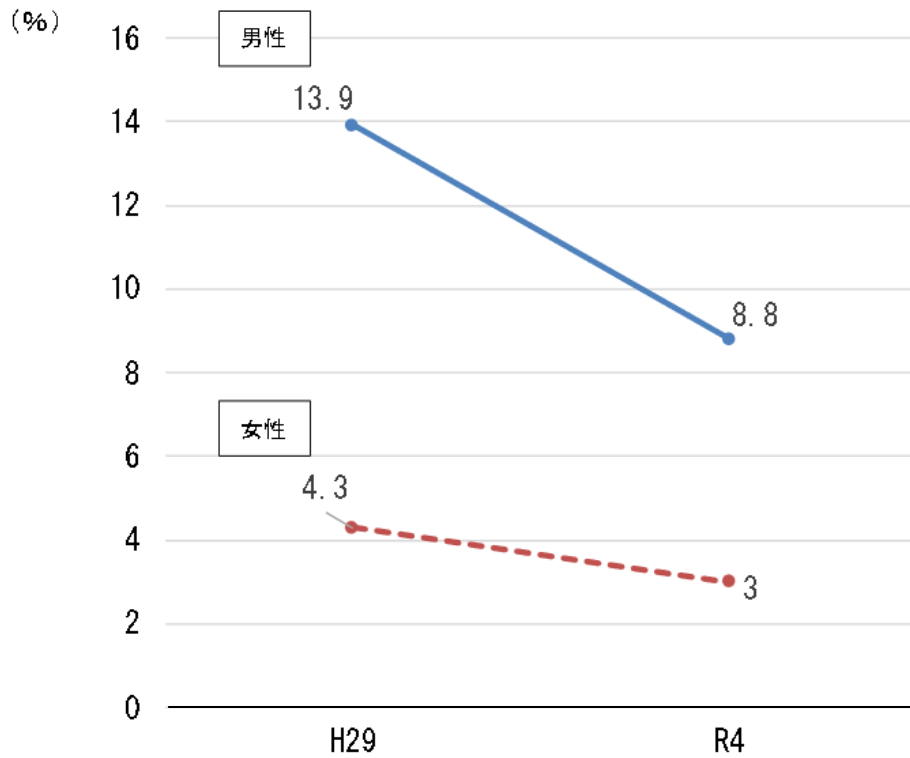
◎ 1日あたりの夫婦の家事・育児・介護関連時間（週平均時間）（京都府）



（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）

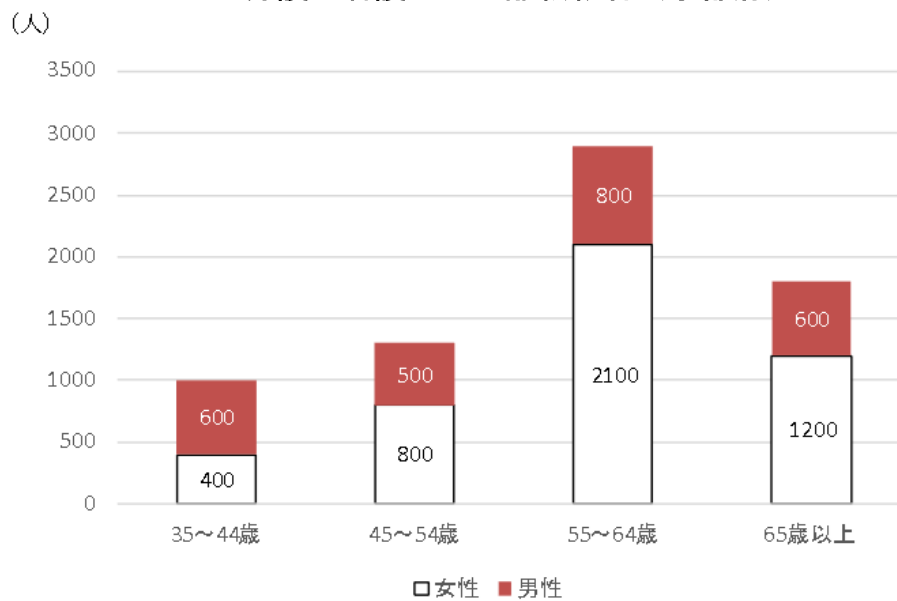
図 9



（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）

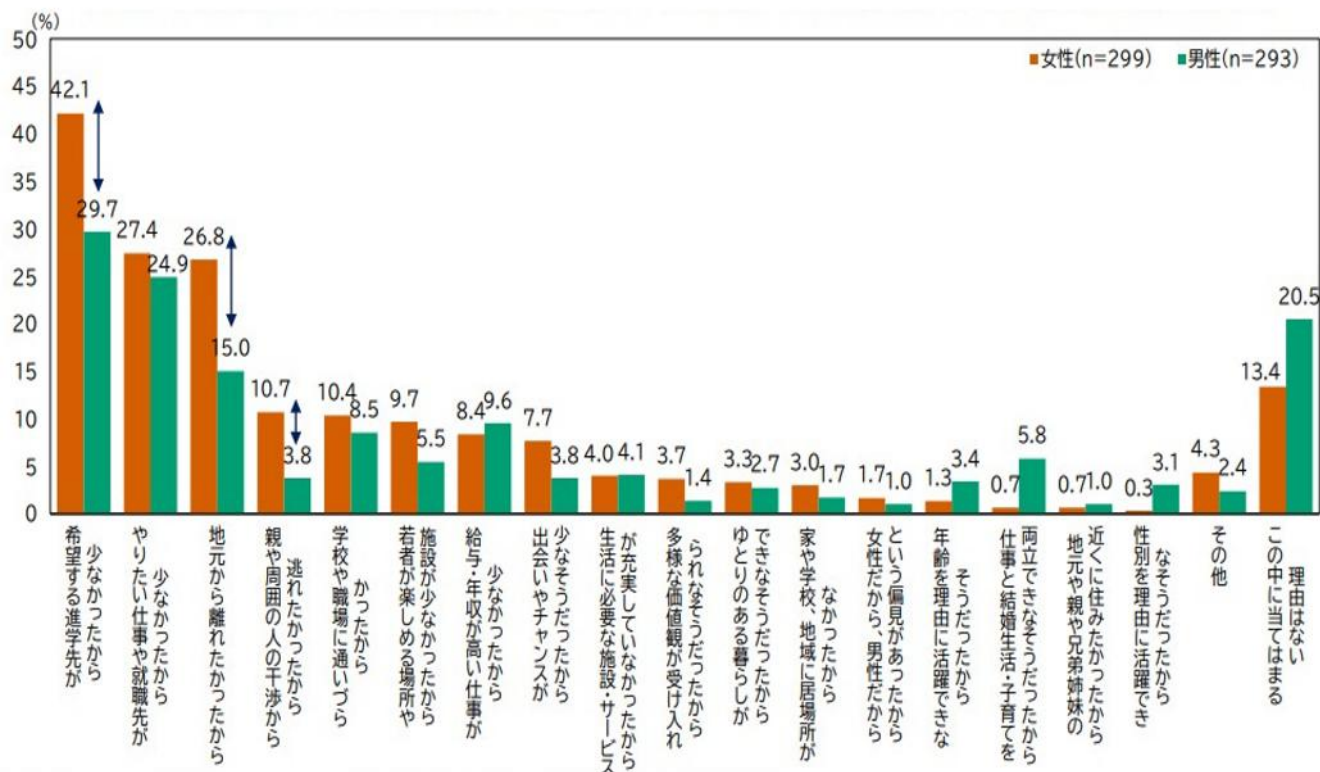
図 10



（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

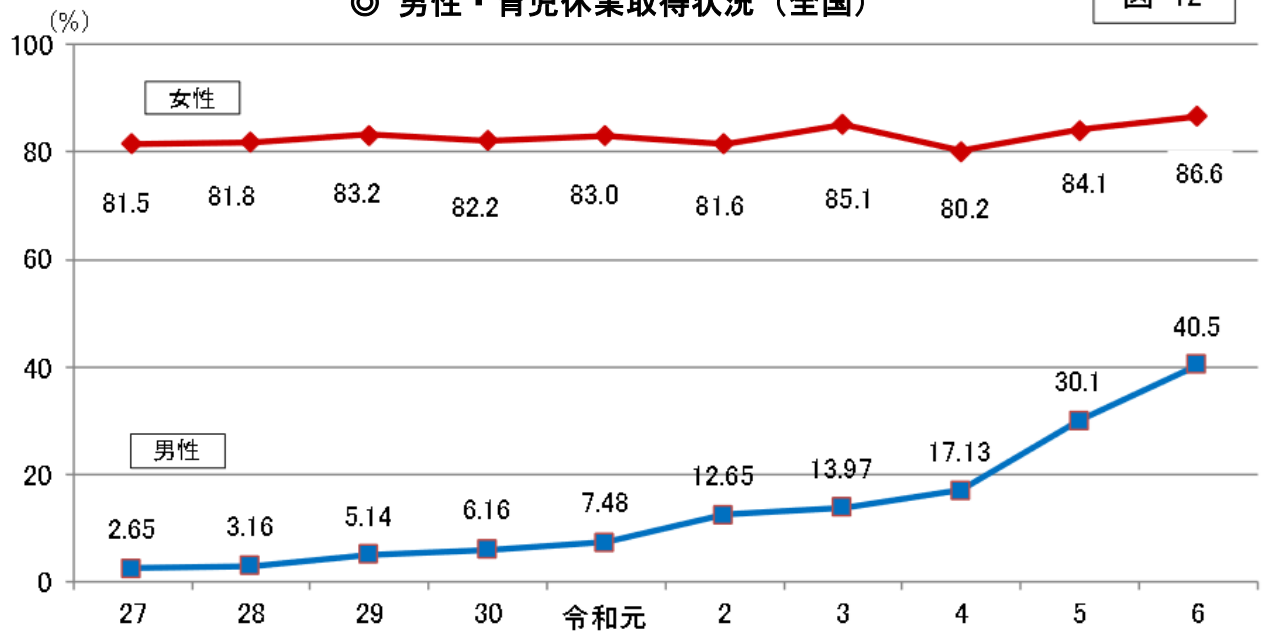
2. 自分の都合（進学や就職など）で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居し（離れ）たと回答した者に対し、「あなたが自分の都合で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した（離れた）理由を教えてください（いくつでも）」と質問。

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）

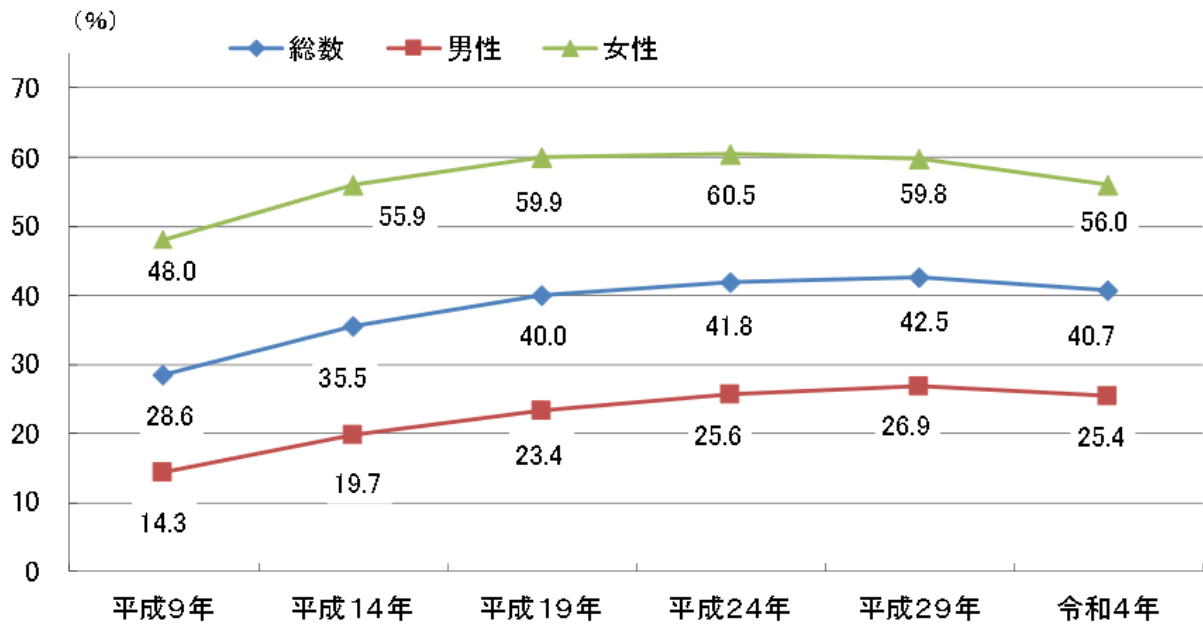
図 12



（備考） 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

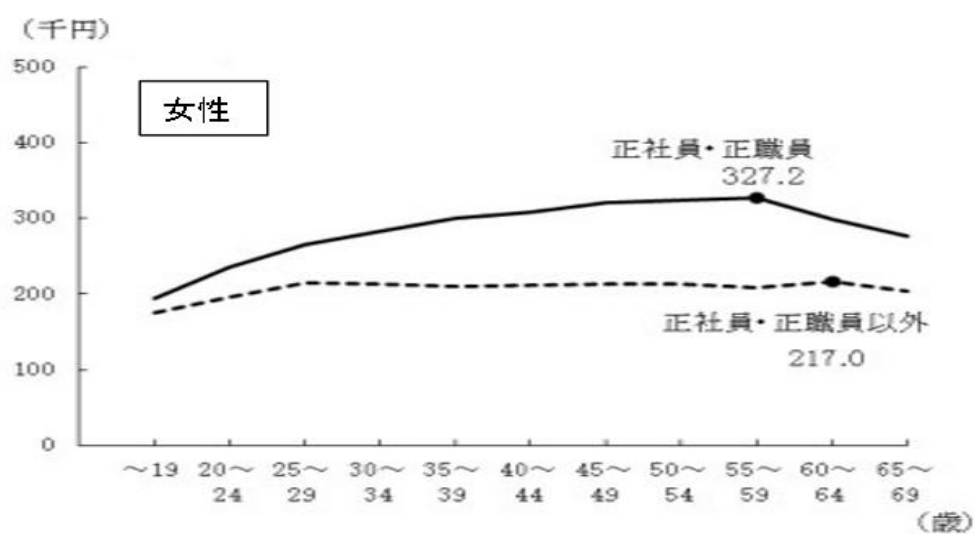
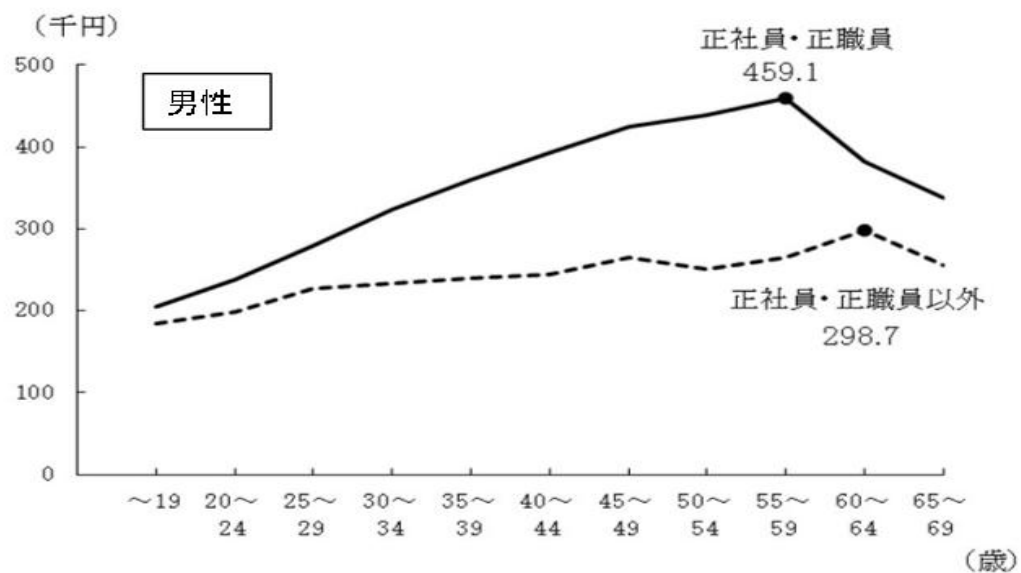
◎ 非正規雇用者割合の推移（京都府）

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

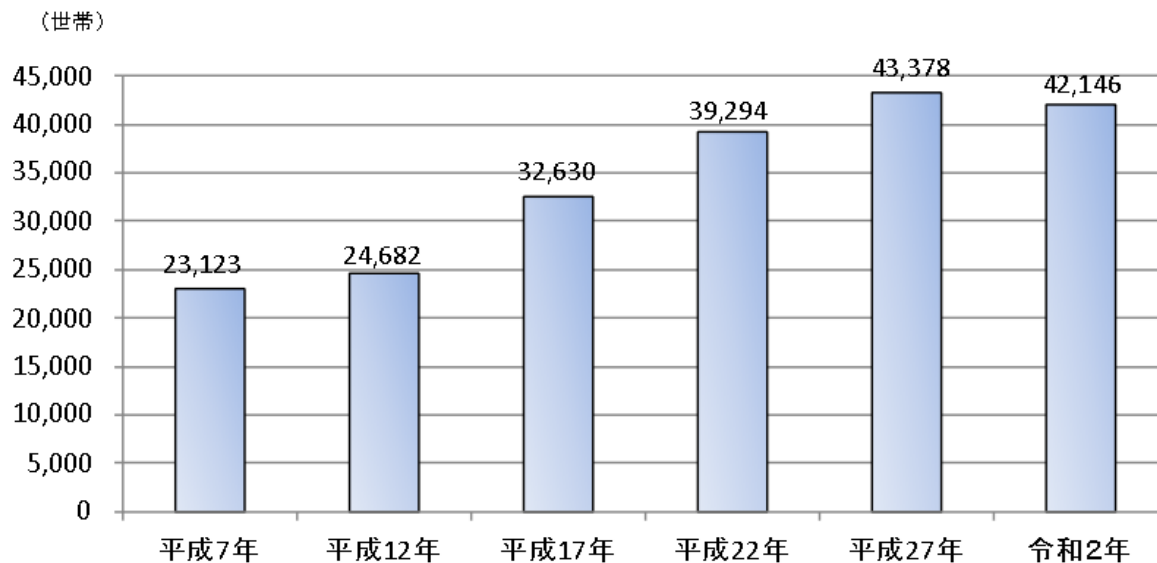
◎雇用形態、性、年齢階級別賃金（全国）



（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

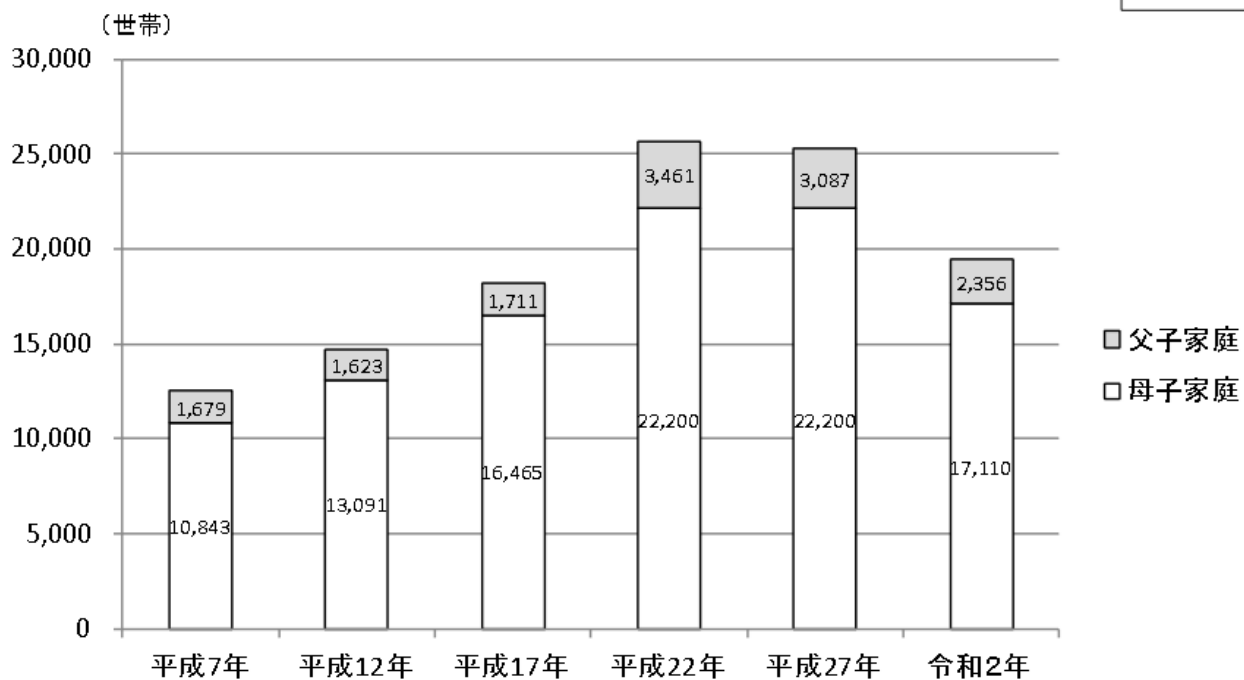
◎ 生活保護世帯の推移（京都府）



（備考）京都府地域福祉推進課調べより作成。

図 16

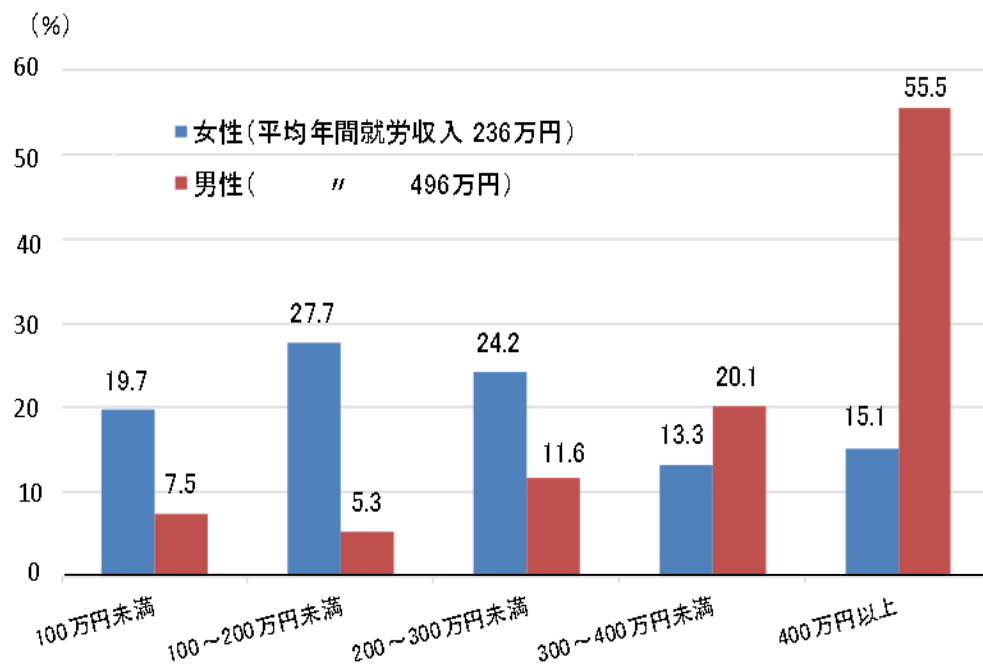
◎ ひとり親家庭の推移（京都府）



（備考）京都府家庭支援課調べより作成。

図 17

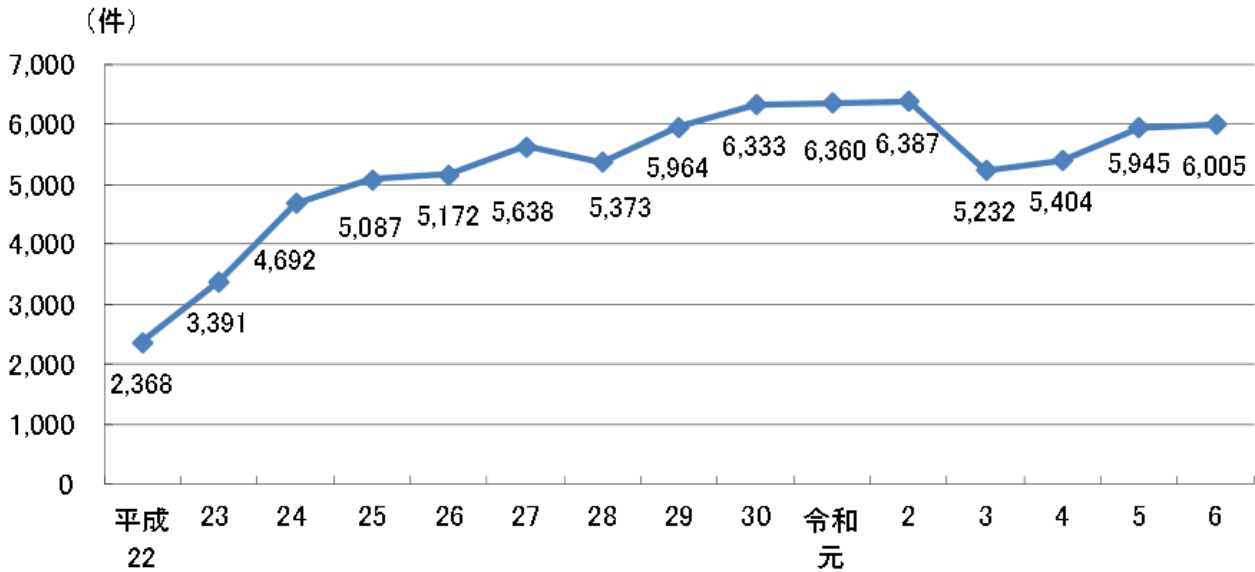
◎ 母子世帯の母及び父子世帯の父の年間就労収入の構成割合（全国）



(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）

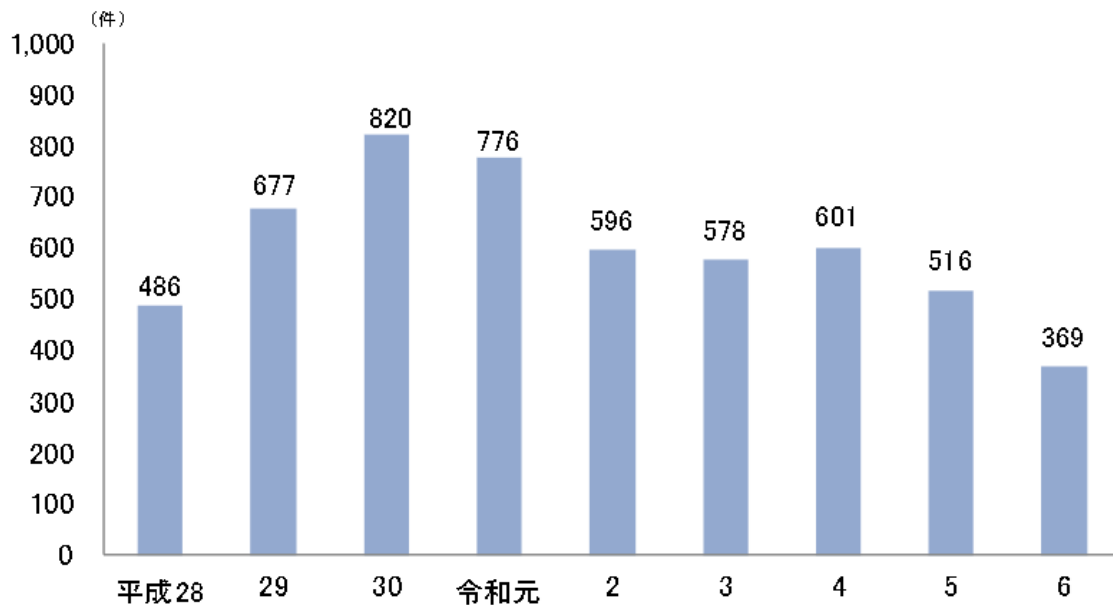
図 18



(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）

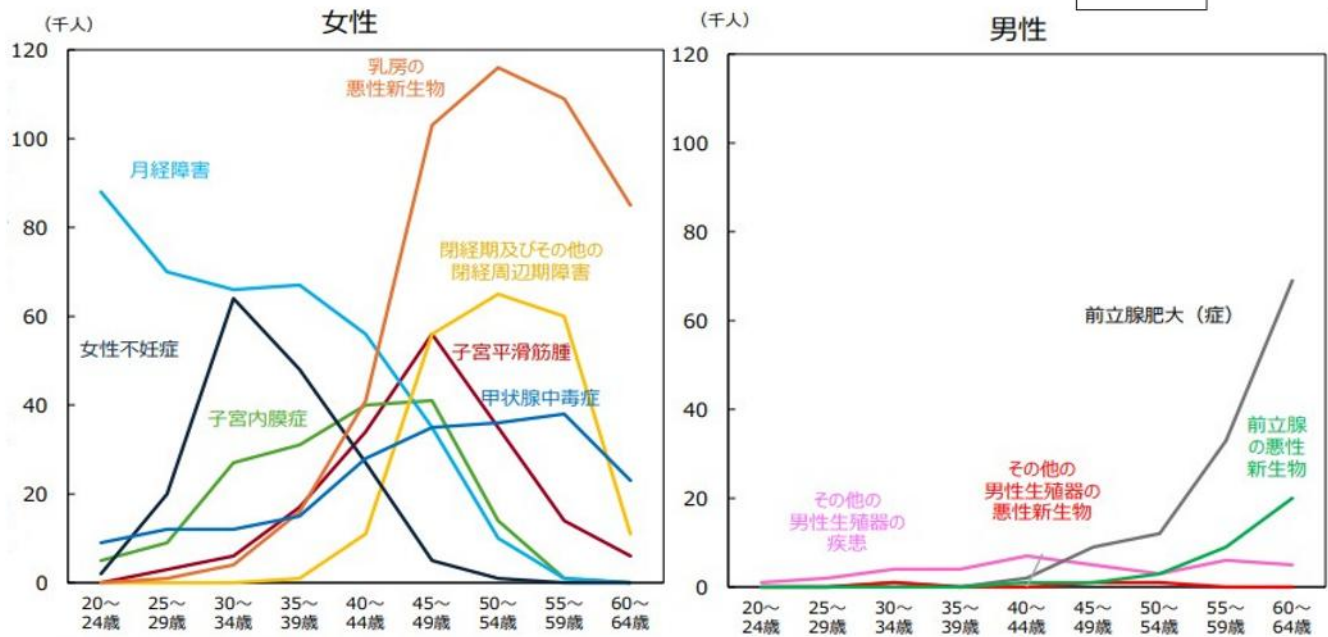
図 19



(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）

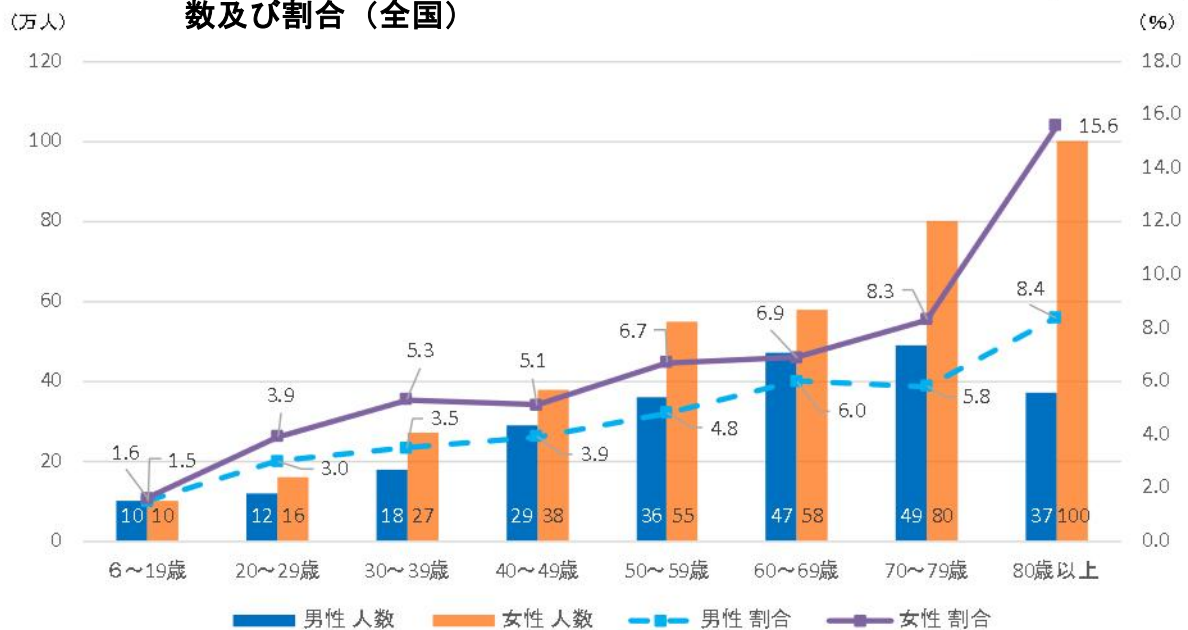
図 20



(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



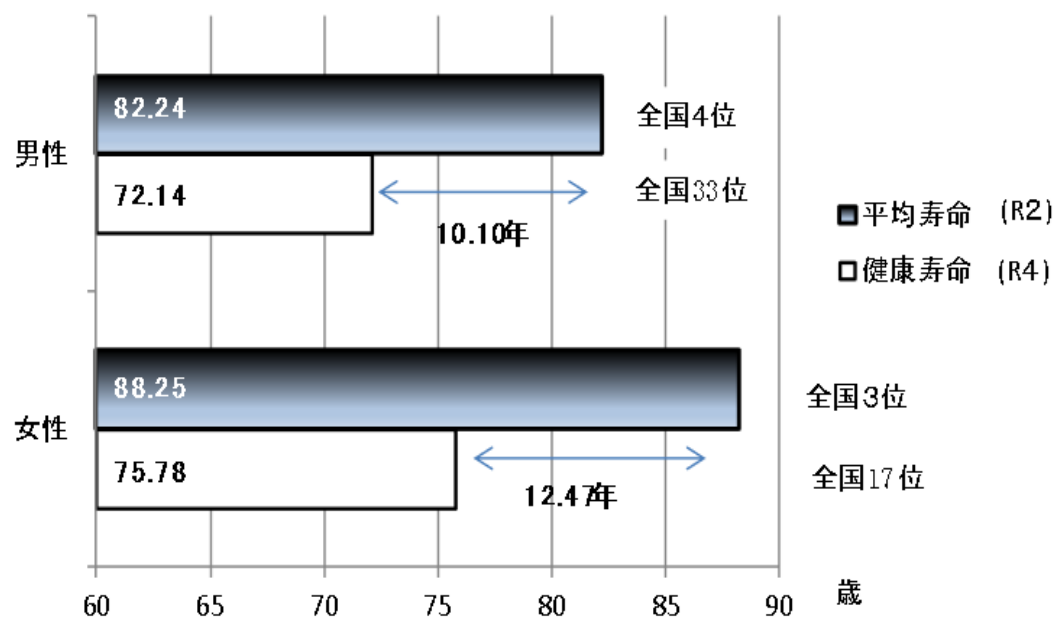
(備考) 1. 厚生労働省「令和4年度国民生活基礎調査」より作成。

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

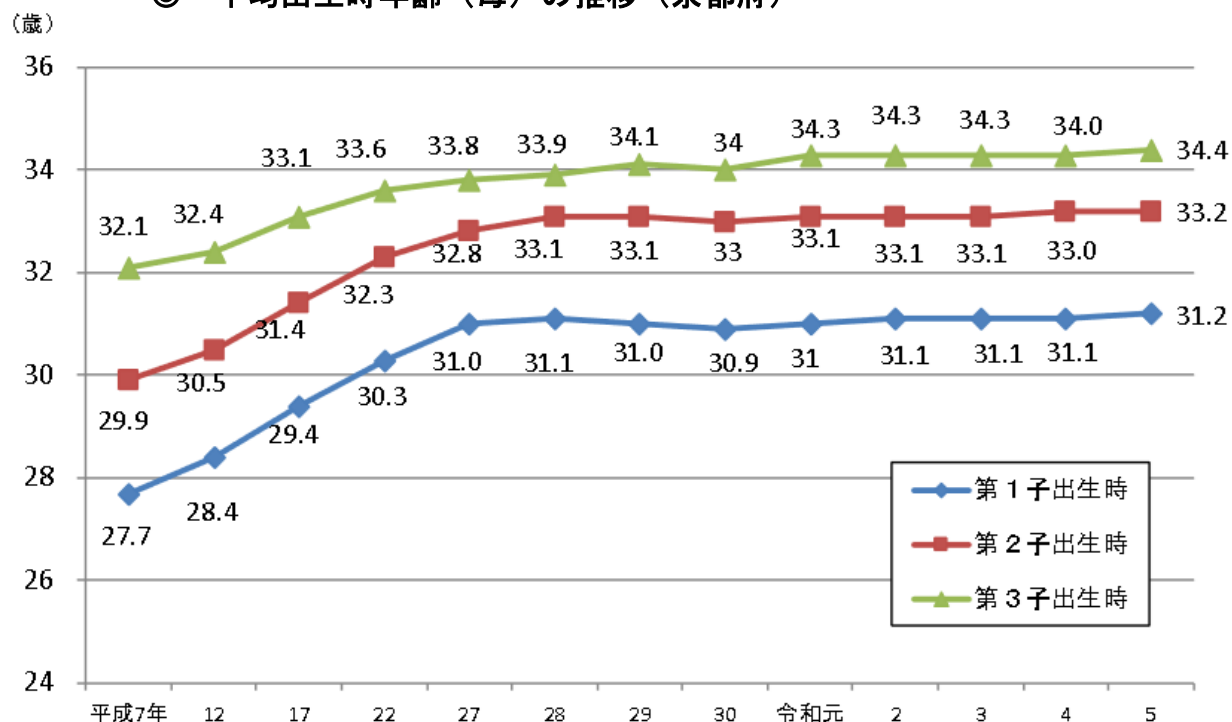
◎ 平均寿命と健康寿命（京都府）



（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

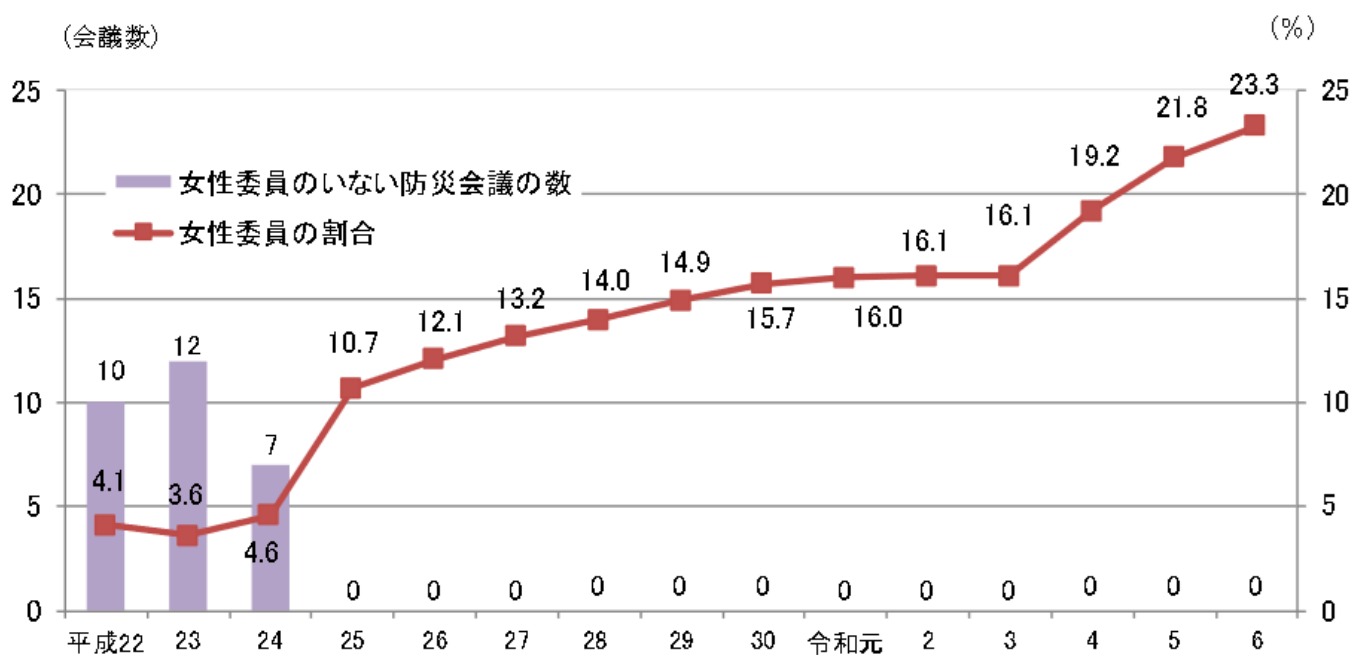
◎ 平均出生時年齢（母）の推移（京都府）



(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。