

第2次京都女性活躍応援計画 (中間案)

令和7年12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	

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がその思いを叶え、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^{※1}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^{※2}、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^{※3}、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^{※4}、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^{※5}。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い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^{※6} 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^{※7}、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^{※8}。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^{※9}。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^{※10}。

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、男性社員の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、女性が活躍できる職場風土の醸成を推進するとともに、「若者・女性に選ばれる京都」づくりに向け、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^{※11}。

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必要があります。

- 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^{※12}、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^{※13}。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^{※14}。

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セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の相談は 186 件、妊娠・出産、育児・介護休業等のハラスメントは 122 件です^{※15}。

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や、短時間勤務、在宅勤務、フレックス制の導入等、「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取得促進に向け、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^{※16}、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^{※17}。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。