

「第2次京都女性活躍応援計画」中間案に対する府民意見募集結果について

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

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

項目	意見の要旨	輝く女性応援京都会議の考え方
Ⅲ 誰もが働きやすい職場環境づくりの推進	<p>今は女性が働いていても、家庭内の仕事は全部女性がするものだというような感覚を持っている人が多く、「家のことは妻に任しておいたらいい、私は外で働く」という感覚しかないような男性も多いため、企業の中で、男女共同参画・ジェンダー平等についての研修を進めていただきたい。</p>	<p>男女が共に家事・育児・介護等の家庭生活上の責任を果たし、職場においても活躍できるよう、企業向けに研修を実施する等、男性の家庭生活への主体的な参画に向けた意識改革を促進してまいります。</p>
	<p>「KY0のあけぼのプラン-京都府男女共同参画計画-（第4次）施策見直し」中間案では、男性の育児休業の取得に加え、取得期間延伸の促進について記載されているため、第2次京都女性活躍応援計画においても盛り込んでどうか。</p>	<p>男女が共に家事・育児・介護等の家庭生活上の責任を果たし、職場においても活躍できるよう、男性の主体的な家庭生活への参画を推進する必要があります。御意見を踏まえ、男性の育児休業の取得に加え、「取得期間延伸の促進」にも取り組む旨追記することとします。</p>
	<p>ハラスメントを未然に防ぐためには、研修を重ねていく必要があると考えており、引き続きハラスメント防止の研修等の実施をお願いしたい。</p>	<p>ハラスメント防止のためのセミナーの開催等を通じ、ハラスメントを行ってはいけないという意識の醸成を図る取組を実施してまいります。</p>
Ⅳ 起業・創業の推進	<p>女性起業家のコミュニティの存在を、知るべきがない。女性起業家のコミュニティがあると、困ったときにすぐ相談ができたり、起業家同士で情報交換などができるのではないか。</p>	<p>女性起業家同士の情報交換・交流の場の設定など、女性起業家の成長と連携を支えるネットワークづくりを推進するとともに、ネットワークの情報発信に努めてまいります。</p>