

K Y Oのあけぼのプラン（第3次）

- 京都府男女共同参画計画 -

平成 2 3 年 3 月

目 次

趣旨	1
現行計画における取組の成果と課題	
1 「新KYOのあけぼのプラン」策定後の状況	2
(1) 国の取組	
(2) 京都府の取組	
男女共同参画社会の実現に向けた啓発と人づくり	
女性のチャレンジ支援等	
仕事と子育ての両立支援、ワーク・ライフ・バランスの推進	
女性の人権擁護	
2 「新KYOのあけぼのプラン」及び「後期施策」の取組の評価	3
3 社会情勢の変化による新たな課題等	4
分野別の状況と対応する施策	
1 政策・方針決定過程等への女性の参画の拡大	5
(1) 現状と課題	
京都府の状況	
市町村、教育機関及び企業等の状況	
女性の医師、研究者、専門職等の状況	
(2) 対応する施策	
2 男女共同参画についての理解の促進と教育・学習の充実	7
(1) 現状と課題	
男女共同参画についての理解の促進	
教育・学習の充実	
メディアへの対応	
(2) 対応する施策	
3 働く場における男女共同参画の推進	8
(1) 現状と課題	
女性の就業	
男女の機会・待遇の均等	
起業、農林水産業、自営業	
(2) 対応する施策	
4 仕事と生活の調和の推進	10
(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	
企業等にとってのワーク・ライフ・バランスの重要性	
(2) 対応する施策	

5	ライフスタイルに応じた子育て支援等の充実	-----	1 2
(1)	現状と課題		
	少子化の状況		
	家庭での子育て等の支援		
(2)	対応する施策		
6	男性の課題に対応した男女共同参画の推進	-----	1 3
(1)	現状と課題		
	男性の理解促進		
	男性の課題への対応		
(2)	対応する施策		
7	家庭・地域における男女共同参画の推進	-----	1 4
(1)	現状と課題		
	身近な生活の場における男女共同参画の推進		
	地域活動の支援及び地域団体への女性の参画促進		
(2)	対応する施策		
8	多様な立場の府民が安心して暮らせる環境の整備	-----	1 6
(1)	現状と課題		
	低収入・不安定雇用者の増加		
	貧困等の生活困難		
	多様な立場の人々への配慮		
(2)	対応する施策		
9	女性に対するあらゆる暴力の根絶	-----	1 8
(1)	現状と課題		
	DV対策		
	セクシュアル・ハラスメントその他の人権侵害の対策		
(2)	対応する施策		
10	生涯を通じた男女の健康支援	-----	2 0
(1)	現状と課題		
(2)	対応する施策		
	推進体制	-----	2 1
(1)	推進体制の整備充実と連携強化		
(2)	幅広い立場の府民の事業参加		
(3)	施策の評価		

数値目標	-----	2 2
-------------	-------	-----

参考資料

K Y Oのあけぼのプラン（第3次） - 京都府男女共同参画計画 -

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。

今後のわが国の社会を展望したとき、少子高齢化の進展、人口減少社会の到来に伴い、新たな社会システムの構築が求められます。家庭や地域で男女共同参画を進め、男女がともに支えあいながら誰もが暮らしやすい京都府を築いていく必要があります。また、労働力人口が減少するなかで、潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加の促進と、経済成長の源泉となる新たな需要の創造が必要です。わが国では、政治や経済など女性の参画が進んでいない分野も多く、このことは、女性の活躍によって経済・社会を活性化できる可能性が大きいことを意味しています。

京都府では、この10年間、「新K Y Oのあけぼのプラン」とその「後期施策」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めてきました。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ました。しかし、仕事と育児・介護等を両立できる職場づくりをより一層推進する必要があること、就業者の4割が女性ですが、管理職の女性は1割弱であること、D Vの相談件数が増加していることなど、多くの課題も残されています。また、少子高齢化の進展や厳しい経済・雇用情勢のなかで、貧困等による生活困難者の増加への対応、女性の就業継続や男性の家庭・地域参画のためのワーク・ライフ・バランスの推進、地域力の再生など、新たな課題への対応も必要となっています。

こうしたなか、平成22年度に計画期間が終了する「新K Y Oのあけぼのプラン」の成果を継承し、新たな課題にも対応した新京都府男女共同参画計画の策定に向けて、平成21年5月から検討を開始しました。京都府男女共同参画審議会に、男女共同参画社会の実現に向けた京都府の施策の基本的な方向について諮問し、平成22年9月に答申をいただきました。この答申と国の第3次男女共同参画基本計画の内容を踏まえ、また、府民意識調査の結果や府民の皆様からいただいた御意見も活かして、「K Y Oのあけぼのプラン（第3次）」を策定しました。

「K Y O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。

現行計画における取組の成果と課題

1 「新KYOのあけぼのプラン」策定後の状況

(1) 国の取組

平成11年に男女共同参画社会基本法が施行され、12年に「男女共同参画基本計画」が策定されました。22年度まで「男女共同参画基本計画（第2次）」（17年策定）に基づく取組が実施されています。

この間の国の主な取組として、女性の参画促進に関しては、「女性のチャレンジ支援策の推進について」（15年、男女共同参画推進本部決定）の中で、「2020年30%」の目標^{*1}が明記され、「男女共同参画基本計画（第2次）」にも盛り込まれました。この目標の達成のための22年度までの具体的な取組を示す「女性の参画加速プログラム」（20年、同本部決定）が策定され、あらゆる分野での女性の参画の一層の促進のための基盤整備と、特に医師、研究者及び公務員について参画促進に向けた重点的な取組が進められてきました。

仕事と生活の調和の推進、仕事と子育ての両立支援等に関しては、少子化対策の基本理念と施策の総合的推進を目的とする少子化社会対策基本法（15年施行）、事業主による仕事と子育ての両立のための雇用環境整備についての一般事業主行動計画の策定・届出義務等を含む次世代育成支援対策推進法（15年施行、20年改正）、勤務時間短縮等の対象となる子の年齢の引き上げ、父母ともに育児休業を取得する場合の休業期間延長等に関する育児・介護休業法の改正（13年、16年、21年）など、法制度が整備されてきました。19年には、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

女性に対する暴力の根絶や人権侵害対策に関しては、13年に配偶者暴力防止法が施行されました。その後、配偶者からの暴力の定義の拡大、保護命令制度の拡充、国と地方公共団体の被害者の自立支援を含む保護の責務の明確化等の改正（16年、19年）が行われています。また、男女雇用機会均等法の改正（18年）により、セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）について、男女双方の労働者が対象となったほか、対策が強化されました。

22年12月に、32年までの長期的な施策の方向性と、27年度末までに実施する具体的な施策についての、第3次男女共同参画基本計画が策定されました。

(2) 京都府の取組

「新KYOのあけぼのプラン - 京都府男女共同参画計画 -」（計画期間：13～22年度）は、男女共同参画社会基本法（11年施行）に基づく法定計画として、男女共同参画社会の実現に向けた京都府の施策の基本的方向を明らかにして、取組を推進するために策定しました。

16年度に、男女共同参画の推進に関する基本理念、府、府民及び事業者の責務や府の基本的な施策などを定めた京都府男女共同参画推進条例が施行されました。

18年度には、「新KYOのあけぼのプラン」策定後の社会情勢の変化に対応し、条例と国の「男女共同参画基本計画（第2次）」との整合性にも配慮して、「新KYOのあけぼのプラン後期施策」を策定しました。22年度まで、この「後期施策」に基づき施策を実施しています。

男女共同参画社会の実現に向けた啓発と人づくり

府民に男女共同参画に関する学習の場を提供する「KYOのあけぼの大学」は、昭和56年度から、時宜にかなったテーマを設定し、内容も充実させながら実施しています。

同年度に始まった「京都府女性の船」は、男女共同参画や地域活動等に関心のある女性への学習・交流機会の提供等を目的としており、22年度に第30回を迎えました。これまでに乗船した3千人近い女性たちの多くが、府内各地域で活躍されています。

元年度に始まった「KYOのあけぼのフェスティバル」と「京都府あけぼの賞」は、男女共同参画と女性の活躍について府民に発信する機会となっています。

*1 「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%程度になるように期待する」という目標。

女性のチャレンジ支援等

京都府の審議会等の委員の女性比率は、22年度の目標40%に対して38.8%（21年度）となるなど、女性の登用を進めています。企業等の民間団体でも、女性の登用が徐々に進んでいます。

16年度から女性の就業や地域活動等のチャレンジ支援事業を開始し、アクションプランの策定やチャレンジ相談の開始、起業する女性に事務所設備等を提供する「女性チャレンジオフィス」、地域活動の拠点「地域女性わくわくスポット」の設置等の施策を実施しました。

18年度には、行政、経済団体、労働団体の共同運営による総合就業支援拠点「京都ジョブパーク」の女性再就職支援コーナーで、女性の再就職（再チャレンジ）支援事業を開始しました。

19年度には、住民、NPO、企業、行政が力を合わせて公共を担う「京都府地域力再生プロジェクト」事業を開始し、女性の活躍事例などを「地域力・女性のイチオシカフェ」等で発信しています。

仕事と子育ての両立支援、ワーク・ライフ・バランスの推進

子育て支援施策については、京都府子育て支援条例（19年度施行）と「未来っ子いきいき応援プラン」（21年度改定）に基づき、社会全体で子育てを支援するための総合的な施策を実施しています。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進については、19年度に創設した「京都モデル」子育て応援中小企業認証制度により、企業の実情に応じた仕事と子育ての両立支援策の導入を促進しています。

22年度には、京都雇用創出活力会議で、行政、経済団体、労働団体、NPO、地域団体等が連携して取組を進めるための「京都 仕事と生活の調和行动計画」が策定されました。また、ワンストップで就業支援と保育情報の提供等を行う京都ジョブパークマザーズジョブカフェを開設しました。

女性の人権擁護

京都府男女共同参画センター（旧名称 京都府女性総合センター）で8年度から実施している女性相談事業は、労働相談や法律相談、女性問題の視点での心理相談・援助など、相談機能の充実を図っています。

DV（配偶者等からの暴力、ドメスティック・バイオレンス）に関しては、「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」（17年度策定、20年度改定）に基づき、DVの防止、被害者の状況に応じた継続的な支援、地域の実情・課題に応じた支援体制の確立等の施策を実施しています。22年度には、DVや虐待などが複雑に絡む家庭問題に総合的にワンストップで対応するため、京都府家庭支援総合センターを開設しました。

2 「新KYOのあけぼのプラン」及び「後期施策」の取組の評価

「後期施策」では、43項目の数値目標（目標年度は22年度）を設定しています。その21年度実績は、目標を達成した項目が12項目（27.9%）で、対象期間5年間の4年目であるため進捗率80%を目安とすると、それを超えている項目は23項目（53.5%）です。これらの項目は、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一層の努力をしています。

施策を個別に見ると、この間に取組が進んだ主なものは以下のとおりです。

- ・ 府の審議会等の委員の女性比率が17年度の32%から21年度38.8%（目標40%）となるなど、女性の参画が進みました。
- ・ 男女共同参画事業の参加者は、17年度は7,495人でしたが、18年度以降は目標の8千人を超え、事業参加を通じて、府民の男女共同参画についての理解や活動が促進されました。
- ・ 就業や地域活動を支援するチャレンジ支援事業等を実施した結果、農林業に携わる女性による起業活動の売上額は、17年度の4.0億円から21年度は4.6億円（目標5億円）に増加し、また、女性の地域活動で中心的な役割を果たすコミュニティサポーターを110人養成するなど（18年度～、目標150人）、地域社会のさまざまな場で活躍する女性が増加しました。

- ・ 18年度に開始した企業・NPO等を対象とする子育て支援表彰の件数が21年度に46件（目標40件）、19年度に開始した「子育て応援パスポート」の協賛店舗数が21年度に2,891店舗（目標2,700店舗）となるなど、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業等が増加し、地域で子育てを支援する取組が進みました。
- ・ 府内のDV等の相談窓口は、17年度の27箇所から21年度は34箇所（目標35箇所）に増加し、また、22年度に京都府家庭支援総合センター、北部・南部家庭支援センターを開設するなど、女性の人権侵害の防止や被害者の支援体制が充実しました。

また、成果が不十分で、今後も引き続き取り組む必要がある主な課題として、以下のものがあります。

- ・ 全国の週35時間以上働く30～40代男性のうち2割が週60時間以上働いているなど、多くの男性が長時間労働をしています。家事・育児・介護などの家庭での責任を男女がともに担うためには、長時間労働を前提とした働き方を見直すなど、男性も家族の一員としての役割を果たせるような環境を整えることが必要です。また、主に女性が育児等を担う状況が変わっていないため、仕事と育児との両立が難しいことなどから、第一子の出産を機に約6割の女性が退職しています。
- ・ 全国の管理職、専門職等の女性比率をみると、従業員100人以上の企業の管理職は7.2%（21年）、医師は18.1%（20年。21年度の医師国家試験合格者は33.2%）、研究者は13.0%（21年。21年度の大学院修士課程修了者は29.8%、博士課程修了者は28.4%）となっており、いずれも女性の参画を一層進める必要があります。
- ・ 従来男女共同参画施策は主に女性を対象として進められてきたため、京都府の男女共同参画事業の参加者に占める男性の割合は20.0%（21年度）となっているなど、男性にとっても男女共同参画が重要であることについての理解が進んでいない状況です。
- ・ 京都府のDVの相談件数が17年度の7,878件から21年度は13,431件に増加するなど、DVの問題が顕在化してきており、女性に対する人権侵害は大きな問題となっています。

3 社会情勢の変化による新たな課題等

- ・ 厳しい経済・雇用情勢のなかで、貧困等による生活困難者が増加しており、母子世帯や高齢単身女性等で特に深刻です。また、低収入や不安定雇用の若者の増加が、晩婚・非婚化や少子化の一因となっています。
- ・ 少子高齢化が進むなかで、仕事と子育ての両立に加えて、仕事と介護との両立が大きな課題となっています。
- ・ 地域の間関係が希薄化し、地域力が弱体化しており、男女がともに地域課題に積極的に関わることによって、地域力を再生していく必要があります。

分野別の状況と対応する施策

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

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拡大する必要があります。

行政や企業をはじめとするさまざまな団体等の政策・方針決定過程への女性の参画は、社会の多くの分野で徐々に進んでいますが、まだ低い状況です。

京都府の状況

審議会等の委員の女性比率は、「後期施策」の目標である40%（平成22年度）^{*2} に対して38.8%（21年度）となっており、着実に進捗しています（図1）。課長級以上の管理職に占める女性比率は、5.4%（17年度）から8.2%（22年度、職員の女性比率28.3%）に増加し、22年度の目標8.0%を達成しました。

このように京都府での女性登用は徐々に進んでいますが、行政委員会の委員の女性比率が9.4%（21年度）であるなど、女性の登用がまだ進んでいない分野もあります。

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^{*3} は、18年度の28.0%を頂点に低下し、22年度は25.3%と伸び悩んでいます。また、府内の小中高等学校の教職員の女性比率は、小学校63.0%、中学校40.1%、高等学校28.6%ですが、校長の女性比率は、小学校17.1%、中学校2.9%、高等学校3.2%^{*4} 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7.2%（21年）（図2）^{*5}、京都府では7.5%（17年）^{*6} で、いずれも徐々に高くなっていますが、まだ低い水準にあります。

審議会等の委員への女性の登用が進まない理由として、委員の採用の対象となる関係団体等の中で女性の登用が進んでいないこと、地域で活躍する女性やその活動内容について十分把握されていないことなどがあげられます。

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、医師国家試験合格者（21年度）の女性比率は33.2%で、全国の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18.1%（20年）^{*7} です。

研究者についても、21年度の大学院修了者の女性比率は修士課程29.8%、博士課程28.4%^{*8}

*2 法令等による職務指定者を除く。

*3 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。

*4 平成21年度「学校基本調査」

*5 内閣府「平成22年度版 男女共同参画白書」

*6 京都労働局資料「男女雇用機会均等法に関する相談・援助の状況について」（平成21年5月 資料出所：国勢調査）

*7 厚生労働省「平成20年 医師・歯科医師・薬剤師調査」。なお、京都府の平成20年の人口10万人当たりの医師数は279.2人で全国一（全国平均212.9人）。医療施設に従事する医師の女性比率は20.1%で、全国平均を上回る。

*8 平成21年度「学校基本調査」

で、女性比率は徐々に高くなっていますが、まだ13.0%（21年）です。^{*9}

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^{*10}、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16.3%）や公認会計士（同13.7%）^{*11}などの専門職の女性比率の向上も重要です。

(2) 対応する施策

京都府の審議会等の委員や管理職の女性比率を、女性の登用目標に基づいて高めます。

地域で活躍する人材の育成や女性人材についての情報提供、審議会等の女性委員比率を高める取組に関する助言など、市町村における女性の登用促進のための支援を行います。

女性の登用が十分進んでいない分野の機関・団体等に対して、登用促進についての働きかけを行います。また、女性の登用促進に取り組む機関・団体等に対して、積極的改善措置^{*12}の導入等も含めて情報提供や助言を行います。

アドバイザーの派遣等により、ワーク・ライフ・バランスの推進や、従来の男性の働き方を前提とした人事慣行の見直しなど、女性が働き続け、男女が均等に能力向上やキャリア形成の機会が確保されるような職場の環境づくりを進めます。

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、京都府立医科大学における「しなやか女性医学研究者支援みやこモデル」の推進など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。

*9 内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（平成23年）

*10 全国の専攻分野別の大学院生の女性比率は、工学10.4%、理学21.3%。平成21年度「学校基本調査」。

*11 内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（平成23年）

*12 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）とは、社会のあらゆる分野で、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内で、男女のいずれか一方に対して活動に参画する機会を積極的に提供すること。具体的には、女性の登用目標の設定などがある。

2 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21年度に実施した「男女共同参画に関する府民意識調査」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、反対が女性66.3%、男性56.2%で、男女とも前回調査（10年度）より10ポイント以上増加しており、男女の役割を固定的に捉えている人は少なくなっています。

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、男性や若者、働く女性や専業主婦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。

教育・学習の充実

学校教育では、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、家庭教育の役割も重要ですから、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。

メディアへの対応

新聞、雑誌、テレビ、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^{*13}。

(2) 対応する施策

性別、年齢、就業形態の違い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に、男女共同参画についての正確な情報や好事例を、対象者別に内容や伝達方法を工夫して発信します。

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の充実や、個人の希望や能力が活かせる職業選択や人生設計など、キャリア教育^{*14}の充実を図ります。

男女共同参画の視点に立った情報発信等について、メディア等への働きかけを行います。また、学校教育や啓発事業等を通じて、府民のメディアの情報を主体的に判断して選択・活用する能力の向上を図ります。

*13 内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（平成23年）によると、新聞・通信社の記者の女性比率は15.6%（平成22年）。男女双方の視点を活かした情報発信のためには、記者の女性比率を高めることも重要。

*14 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して、キャリア発達を促す教育をいう。

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

働く女性は増加しており^{*15}、近年の厳しい雇用情勢のなかでも、性別にかかわらず個性と能力を活かして就業できるような支援や環境整備が必要です。

昭和60年以降、女性の育児休業取得率は高くなっていますが、出産退職する女性の割合は減っておらず、第一子出産を機に約6割^{*16}が退職しています。そのため女性の年代別の有業率のグラフは、出産・育児期の年代が谷のM字型となりますが、この年代でも有業者に就業希望の無業者を加えた「潜在的有業率」は8割を超えています^{*17}(図3)。出産・育児のために女性が退職することは、人材確保の面で企業や社会にとっても損失となることがあり、継続して就業することを希望する女性が退職しなくてもよい就業環境をつくる必要があります。

また、出産・育児等のために退職した女性が、希望に合った再就職(再チャレンジ)ができるような支援や環境整備も重要です。

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69.8%、京都府では71.5%(図4)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^{*18}。

また、府民意識調査で、女性の5割以上が、自分の働く職場で、補助的な仕事や雑用が女性に偏っている、女性が男性より就きにくい職種がある、女性は管理職に登用されにくい、女性は男性より賃金が低い・昇進が遅いと回答しています。

起業、農林水産業、自営業

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重要です。

自営業や農林水産業では、主に男性が経営の方針決定や資産管理等を行い、女性は補助的な役割を果たしていることが多く、また、営業や農作業とともに家事・育児・介護等も担うことが女性の負担になっていることが多い状況です。男性の家事・育児等への参加と、女性が経営面でも能力を発揮できるような環境をつくる必要があります。

(2) 対応する施策

女性の就業に関する相談や技能修得の講座等により、女性の就業を支援します。また、女性チャレンジネットワーク会議等を通じ、NPO等と連携して女性が就職活動の第一歩を踏み出すための支援を進めるとともに、京都ジョブパークマザーズジョブカフェにおいて保育と就業の情報をワンストップ(一箇所)で提供するなど、子育てなどをしながら働きたい女性を支援します。

出産等に際して、働き続けたい女性が退職しなくてもよいように、職場の意識・慣行の見

*15 総務省「労働力調査」によると、共働き世帯は995万世帯、片働き世帯は831万世帯(平成21年)で、1990年代(平成2~12年)以降、共働き世帯が片働き世帯より多くなっている。

*16 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(平成17年)で、平成12~16年に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時に無職であった者の割合。

*17 平成19年の京都府の有業率は、9年よりM字の谷が浅く、最深部が30~34歳から35~39歳へ移っている。これは、若い女性労働者の増加とともに、晩婚化により未婚の女性労働者が増えたことが影響している。

*18 厚生労働省「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」(平成22年)。

直しやワーク・ライフ・バランスの推進について、ワーク・ライフ・バランスセンターを開設し、啓発や好事例の発信、アドバイザーの派遣など企業への働きかけを行います。

男女間の賃金格差の是正や間接差別^{*19}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。

女性の起業やNPO等の団体設立を支援するため、起業講座の実施や、拠点、交流の機会、支援情報の提供等をはじめ、成果を府民に発信したり業績を顕彰する機会を設けます。

自営業において女性に対等な担い手として経営に参画できるように、経営に関する研修等の実施や、自営業に携わる女性の交流機会の提供等を行うとともに、「農林水産業の6次産業化」^{*20}を牽引する女性等の起業を支援します。

*19 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。

*20 6次産業化とは、農林水産業（1次産業）と製造業（2次産業）、流通・販売業（3次産業）が互いに連携し合い、新たな産業や需要（市場）を創出すること（1次×2次×3次＝6次産業）。

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

30～40代で週35時間以上働く男性のうち、2割が週60時間以上働いています（図5）。長時間労働が日常化すると、心身の健康に悪影響を生じるおそれがあり、家庭や地域社会に関わる時間の確保も難しくなります。

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す。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。

共働き世帯でも、家事・育児・介護等は主に女性が担っていることが多く（図6）、長時間労働を前提とした職場で女性が働き続けることは困難です。

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。

府民意識調査では、家庭生活や地域活動を充実させたいと希望していても、現実には仕事中心の生活を送っている人が多く、その理由は、「仕事が忙しい」（女性46.5%、男性65.7%）、「経済的な余裕がない」（女性48.1%、男性50.5%）が多くなっています^{*21}。このことは、ワーク・ライフ・バランスの実現には、働き方の見直しと経済的安定が必要であることを示しています。

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に役立ちます。

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、外国人なども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、ワーク・ライフ・バランスの推進が必要です。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。

近年の厳しい経済情勢のなかでは、特に中小企業にとってワーク・ライフ・バランスに取り組むことは難しい面もありますが、経営戦略としての「未来への投資」と捉えて取り組む企業を支援していきます。

なお、京都雇用創出活力会議では「京都 仕事と生活の調和行动計画」（22～24年度）が策定されました。この計画に基づき、行政、経済団体、労働団体、NPO、地域団体等が連携した取組を進めます。

(2) 対応する施策

男女がともに仕事と家庭生活や地域活動等を両立できる働き方への転換を進めるため、実践講座や啓発、インターネットによる情報発信などにより、長時間労働を前提とした働き方の見直しや男性の育児・介護休業の取得促進^{*22}、家事・育児・介護を男女がともに担うという意識の醸成などを図ります。

子育て世代の多様な働き方を可能にするビジネスモデルを企画公募して実施することや、短時間正社員制度など、育児・介護等により時間に制約がある人でも経済的自立が可能となる多様な働き方ができる制度やしくみの普及を促進します。

*21 仕事と家庭生活、地域活動等の優先度について、「仕事を優先」は、希望が女性3.2%、男性6.5%だが、現実には女性47.0%、男性66.7%。

*22 平成21年の育児・介護休業法の改正により、父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間が延長された（「パパ・ママ育休プラス」制度）。

仕事と子育て・介護等の両立のため、働きながら子育て・介護をする人にも利用しやすいよう、保育・介護サービスの充実と情報提供を行います。

ワーク・ライフ・バランスセンターを設置し、制度の整備・運用、助成金の活用等についての企業のニーズに応じた支援や、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業の情報発信、地域主体のワーク・ライフ・バランス推進の支援等を実施します。また、「京都モデル」子育て応援中小企業認証制度やワーク・ライフ・バランス推進アドバイザーの派遣等により、中小企業の実情に応じた仕事と子育ての両立を推進します。

5 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

京都府では、次代を担う子どもの育成と、片働き、共働き、ひとり親の世帯を問わず、子育て家庭を社会全体で支援し、男女が共に子育てに喜びや生きがいを感じることができる社会を実現するため、「未来っ子いきいき応援プラン」(19年度策定、21年度改定。計画期間：22～26年度)に基づく取組を進めています。

しかし、京都府の21年の合計特殊出生率は1.20で、全国の1.37よりも低い状況です(図7)。府民意識調査でも、希望する子どもの人数で最も多いのは、前回調査(10年度)の3人から2人(2人と回答したのは女性47.1%、男性52.1%)に減っており、以前より少ない子どもの人数を希望する傾向がうかがえます。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」「子どもの教育費がかかる」とともに「育児が大変」(女性30.2%)も多く、子育ての支援には、経済的負担と精神的負担の軽減が必要であることを示しています。

また、家庭や地域の絆、子どもを慈しみ育むことの大切さ等について啓発し、子育てや家庭生活が尊重され、社会全体で子育てを支援する風土づくりも必要です。

家庭での子育て等の支援

少子高齢化の進行や経済情勢の悪化とともに、家族や地域のつながりが希薄化しているなかで、子育て家庭の不安や負担感が高まり、児童虐待などの家庭問題も複雑化しています。

3歳未満児で保育所に入所しているのは2割で、子育ては在宅で行われていることが多い状況です^{*23}。また、子育て中の女性で子育ての負担が大きいと感じている割合は、専業主婦等の女性が45.3%で、共働き世帯の女性の29.1%より高くなっています(図8)^{*24}。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。

(2) 対応する施策

子育て相談や親子が気軽に集える場の整備、休日・夜間保育など多様な保育サービスの充実強化、地域の子育て支援団体のネットワークづくりなどにより、子育て家庭の孤立を防ぎ、地域で子育てを支援する取組を進めます。

「きょうと子育て応援パスポート」事業や医療費助成など、子育ての経済的負担を軽減し、安心して子どもを育てられる環境を整備します。

京都府家庭支援総合センターが、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、京都市を含む府内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。

「きょうと育児の日」の普及や家族のふれあいについての作品募集などの取組により、生命の尊重や、家庭や地域の絆や子どもを慈しみ育むことの大切さなどについて、府民の理解を深め、社会全体で子育てに取り組む意識の向上を図ります。

*23 厚生労働省「平成19年度版 少子化社会白書」

*24 厚生労働省編「平成13年版 働く女性の実情」(資料出所：財団法人こども未来財団「子育てに関する意識調査」平成12年)

6 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

男女共同参画に関係する法制度には、男女が対等に規定されていますが、男性よりも女性にとって社会の中での制約が大きいため、これまでの男女共同参画施策は主に女性を対象に進められてきました。その結果、男女共同参画は女性のための施策であると受け取られることも多く、男女共同参画が社会全体にとっても重要であることが、幅広い立場の府民、特に男性に十分理解されていないのが実情です。

男性の男女共同参画に対する理解を促進するため、男性を対象とした広報・啓発や、男性にとって有益な施策が必要です。

男性の課題への対応

近年の厳しい雇用情勢のもとで、男性の健康不良や心の健康の不調などの問題が深刻になっています^{*25}。これには、男性の長時間労働など負担の多いライフスタイルや、家計の担い手としての役割意識が関わっているとされ、男女共同参画の視点での対応が必要です。

また、男性の家庭生活や地域社会への参画を進めることも重要です。そのために必要なこととして、府民意識調査では、男性のワーク・ライフ・バランスと意識改革が必要だという結果が出ています(図9)^{*26}。

65歳まで働く男性が増え^{*27}、団塊世代の男性の本格的な退職は2012年から始まります。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弱くなりがちで、定年退職後に地域社会の中で孤立することがあります。高齢男性の孤立防止と地域参画による新たな生きがいつくり、高齢男性の能力を地域の活性化に活かすことが、今後の大きな課題です。

(2) 対応する施策

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・啓発や、男性の活躍事例の発信により、男女共同参画に対する男性の関心を高め、理解の促進を図ります。

男性が家庭生活を充実させ、地域の活動に参加できるように、長時間労働を前提とした働き方の見直しや育児・介護休業の取得促進のための啓発、育児・介護等の実践講座など、ワーク・ライフ・バランスを推進します。また、高齢男性の孤立防止や、新たな生きがいつくり、高齢男性の能力を活かした地域力再生を進めるために、地域活動の実践講座や高齢者団体の活動支援などにより、高齢男性の地域社会への参画を支援します。

心身の健康問題をはじめ、男性の抱える課題に対応するため、男性向けの講座や男性相談を実施します。

男性が参加しやすく、男性の意識や課題に合った事業を実施するため、京都府男女共同参画センター等の事業企画への男性の参画を進めます。

*25 近年、自殺者が毎年3万人を超え、21年の人口10万人当たりの自殺者数は女性14.3人、男性37.8人と男性が多い。40代と50代の男性の自殺原因は、経済・生活問題が最多。警察庁「平成21年度中における自殺の概要資料」。

*26 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」47.7%、「日々の労働時間の短縮」43.1%。女性に多い回答は、前記の2つと「男性の仕事中心の生き方、考え方を改める」「男女の役割分担についての社会通念、慣習などを改める」「男性の家事などへの抵抗感をなくす」。

*27 平成16年の高齢者雇用安定法改正で、高齢者の安定した雇用確保等を図るため、事業主は、(1)定年の引上げ、(2)継続雇用制度の導入、(3)定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じなければならないこととなった(18年4月施行)。

7 家庭・地域における男女共同参画の推進

(1) 現状と課題

身近な生活の場における男女共同参画の推進

地域社会では、高齢化・過疎化、単身世帯の増加、地域のつながりの弱体化など、さまざまな変化が生じています。こうしたなかで地域力を高め、持続可能な社会、誰もが暮らしやすい京都府を築いていくためには、地域のさまざまな活動に男女がともに参画し、それぞれの能力を十分発揮できるような環境をつくる必要があります^{*28}。

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^{*29}。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。

なお、効果的な課題解決のためには、課題に関連する専門的知見や人や組織の繋がりを持つ大学、NPO、経済団体、労働組合、地域団体などのさまざまな機関・団体等との連携・協働が必要となります。従来の男女共同参画施策では関わりの少なかった分野の機関・団体等との連携・協働は、課題解決のために有効であるだけでなく、連携対象となった機関・団体等を通じて、その分野に関係する府民に男女共同参画の視点が浸透する契機にもなります。

地域活動の支援及び地域団体への女性の参画促進

福祉、環境、防災、まちづくり、地域おこし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が必要です。

また、地域活動で中心的な役割を果たす女性の発掘・育成や、自治会やPTA^{*30}、農業協同組合^{*31}、NPO^{*32}など、地域のさまざまな団体の代表者や役員女性の女性比率の向上が必要です。府民意識調査では、自治会長などの地域の役員には男性になる方がよいという考えに、女性の59.7%、男性の71.0%が反対していますが、府内の自治会長の女性比率は2.8%（22年度）となっており、意識と実態の差が見られます。

今後、地域で増加する高齢男性の活躍の促進も重要な課題です。

(2) 対応する施策

家庭や地域社会の課題解決や文化・産業の振興など、男女共同参画による地域の多様な活動に対して、活動資金の助成や人材養成、専門アドバイザーの派遣などにより支援します。また、その好事例を発信し、地域住民の男女共同参画についての理解の促進を図ります。

より多くの府民が地域活動に参加し、市町村を越えて広域的に、持続的に活動を展開でき

*28 地域活動への参加意欲は男女ともに高い（図10）。

*29 内閣府男女共同参画局基本問題専門調査会「地域における男女共同参画推進の今後のあり方について」（平成20年）のなかで、男女共同参画推進の新たな段階の取組として、従来の意識啓発・知識習得等の理念中心の取組から、地域の課題解決を通じた実践活動中心の取組への移行の必要性が指摘されている。

*30 PTAの役員が多くが女性だが、府内のPTA会長の女性比率は20.4%（20年度）。内閣府男女共同参画局基本問題専門調査会「地域における男女共同参画推進の今後のあり方について」（20年。資料出所：日本PTA全国協議会調べ）。

*31 府内の農業協同組合役員女性の女性比率は4.1%（19年）。農業委員の女性比率は6.1%、26市町村中女性委員が一人もいない農業委員会が7委員会。農林水産省男女共同参画推進本部「農業分野における男女共同参画に関する調査結果」（21年）。

*32 NPO代表者の女性比率は23%。経済産業研究所「平成18年度『NPO法人の活動に関する調査研究（NPO法人調査）』報告書」（19年）。

る環境をつくるために、広域振興局のパートナーシップセンターに「協働コーディネーター」や「府民力バンク」を設置し、地域活動団体の横断的支援や、地域のボランティア人材等と活動団体のマッチング（調整・仲介）を行います。

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、「KYOのあけぼのフェスティバル」など活動事例の発信や成果発表の機会の設定など、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を行います。また、地域の女性団体と大学が連携した親子の遊び場づくりや、女性団体と商工団体との協働による町おこしなど、女性の活躍による地域課題のより効果的な解決のために多様な機関・団体等の連携・協働を進めます。

男女共同参画による地域の課題解決の好事例の発信や、市町村と連携した地域団体等への働きかけなどにより、NPOや自治会、農業協同組合、消防団など、地域のさまざまな活動や団体への男女双方の参画とともに、各団体等の代表・役員等への女性の参画を進めます。

8 多様な立場の府民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

近年の厳しい経済・雇用情勢の中で、失業や低収入などによる生活困難者が増加しています^{*33}。

京都府でも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5割を超えています（図11）。

このような情勢のもとで、非正規雇用者の若者が増えており、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。府民意識調査では、独身でいる理由として、男性の30.6%が「結婚生活のための収入が足りない」と回答しています。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44.4%、男性50.7%）。

貧困等の生活困難

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、再就職時には多くの女性が非正規雇用とならざるを得ないことなどから、貧困等の生活困難は女性にとってより深刻です。

全国の給与所得者のうち年間給与額200万円以下の人の割合は、男女ともに増加していますが、男性の10.0%に対して女性は43.7%（20年）と、女性の方が高くなっています^{*34}。相対的貧困率^{*35}は、ほとんどの年齢層で男性より女性が高く、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す（図12）。

このような女性の生活困難については、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^{*36}。

また、男性についても、高齢単身男性や父子世帯の生活困難者が増加しています。男性の場合は、地域での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、地域社会の中での孤立による生活困難にも陥りやすく、男性の意識やライフスタイル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も大きな問題です。

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、同和問題や障害があること、外国人であること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、これらの人々が女性であることでさら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ます。

(2) 対応する施策

京都ジョブパークマザーズジョブカフェでのひとり親家庭の親の就労支援や、ライフ&ジョブカフェ京都での非正規雇用者や生活保護受給者の生活・就労に関する相談や情報提供等をワンストップ（一箇所）で実施するなど、誰もが就業による生活の自立が可能となるように、一人ひとりの事情に応じた総合的な支援を行います。

*33 京都府における生活保護の保護世帯数・人員と保護率は増加傾向にあり、21年12月現在で8,538世帯、13,349人、保護率11.5%。

*34 国税庁「民間給与実態統計調査」

*35 相対的貧困率とは、等価可処分所得（世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得）の中央値の半分に満たない世帯員の割合をいう。

*36 内閣府の調査で、正規雇用ではない理由で最も多いのは、女性は、正規雇用では家事・育児・介護等と両立できないため（42.6%）、男性は、正社員としては採用されなかったため（31.2%）。内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査報告書」（平成21年）

男女の雇用の機会・待遇の不平等の是正や、女性に多い非正規雇用者の待遇改善などを進め、低収入や不安定雇用による生活困難の防止を図ります。

高齢者の見守り活動、配食サービス、生活の助け合い活動の推進等、ひとり親家庭や高齢単身者・夫婦のみの高齢世帯の、貧困や地域社会からの孤立等による生活困難を防止し、生活の自立や地域社会でのつながりづくりを支援します。

人権に関する啓発、障害者の自立支援、在住外国人・留学生の生活支援・相談等を行い、男女共同参画の視点で、女性に対する複合的な差別を防止し、地域の多様な立場の人々の就業・生活支援等の生活困難対策や人権擁護の取組を推進します。

9 女性に対するあらゆる暴力の根絶

(1) 現状と課題

DV対策

DV（配偶者等からの暴力、ドメスティック・バイオレンス）^{*37}は、重大な人権侵害です。京都府が行った「配偶者等からの暴力に関する調査」（平成20年）では、DVの被害経験は、身体的暴力は女性が23.7%、男性が15.6%、精神的暴力は女性が29.0%、男性が25.1%となっています。京都府のDVの相談件数は13,431件（21年度）（図13）で、そのほとんどが女性からの相談となっており、また、府内のDVの保護命令の新受件数は104件（21年）で、いずれも増加傾向にあります。

DVの多くは家庭内で起こるために潜在化しやすく、周囲の人が気づかないうちに被害が深刻化しやすいという特徴があります。また、DVは直接の被害者だけでなく、家族、特に子どもの心身の成長に深刻な影響を与えることがあります。相談対応や、被害者とその家族の一時保護、経済的自立と精神面の支援など、関係機関が連携して支援することが必要です。

近年は、交際中の男女間の暴力（デートDV）も問題化しており、その予防のための啓発も重要な課題です^{*38}。

京都府では、「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」（平成17年度策定、20年度改定。計画期間21～25年度。）を策定しており、この計画に基づいて取組を進めています。

セクシュアル・ハラスメントその他の人権侵害の対策

セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）については、全国の都道府県労働局での相談件数は13,529件（20年度）で、労働者からの相談は増加しています^{*39}。府民意識調査によると、セクシュアル・ハラスメントを直接経験したことがあると回答した女性は19.4%、男性は2.9%、自分の周囲に経験者がいると回答したのは15.1%（男女）で、いずれも前回調査（10年度）より増加しています。また、セクシュアル・ハラスメントについて人権が尊重されていないと思うと回答した女性は68.7%、男性は50.6%でした。セクシュアル・ハラスメントが重大な人権侵害であることの周知啓発と、職場などでの実効性のある防止対策が必要です。

ストーカー（つきまとい）^{*40}や性犯罪^{*41}、人身取引等の根絶に向けた取組も重要です。

(2) 対応する施策

京都府家庭支援総合センターを中心に、京都府の部局横断的な連携と、府と市町村や民間支援団体等との連携を強化して、DVに関する啓発や相談、被害者の一時保護や自立のためのグループワーク、保護命令申立や就職時の健康診断の必要経費の助成など、DVの防止と被害者の支援を行います。

DVについて男女双方の理解を深め、被害者やその周囲の人がDVに気づくために、啓発と支援情報の周知を図ります。また、教育機関と連携して、若者に対するデートDVの予

*37 配偶者暴力防止法では、「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を含み、交際相手からの暴力（デートDV）は含まない。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、デートDVを含む。

*38 内閣府「男女間における暴力に関する調査」（平成21年）で、10歳代、20歳代で交際相手から身体的暴行、心理的脅迫、性的強要を受けた経験があるのは、女性13.6%、男性4.3%。

*39 内閣府「平成22年度版 男女共同参画白書」

*40 平成21年の警察庁に報告のあったストーカー事件の認知件数は14,823件で、前年より1.1%増加。被害者の90.6%が女性、行為者の80.3%が男性。内閣府「平成22年版 男女共同参画白書」による。

*41 平成20年の全国の性犯罪に関する認知件数と犯罪発生率は、強姦1,402件（2.1）、強制わいせつの被害は女性6,577件（10.1）、男性111件（0.2）で、いずれも16年以降は減少。犯罪発生率は人口10万人当たりの認知件数の比率。ただし、強姦は女子人口10万人当たりの認知件数の比率。「平成22年版 犯罪白書」による。

防啓発を行います。

京都労働局や京都府警察本部と連携して、セクシュアル・ハラスメントなど女性の人権侵害の予防啓発や、子どもや女性に対する性犯罪の対策等を進めます。

10 生涯を通じた男女の健康支援

(1) 現状と課題

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。

高齢化の進展に伴い、高齢者の健康問題が重要な課題となっています。高齢者が要介護状態等にならないように、健康維持と介護予防に努めることが重要です。また、高齢者に対する医療・介護の施設・サービスの充実とともに、家庭や地域で男女がともに介護を担うことが重要です。

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、医薬品や治療方法の効果などの男女差に配慮した性差医療^{*42}の推進も重要です。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重要です。また、不妊に悩む男女のための支援や不妊治療も重要です。

男性についても、長時間労働や職場でのストレスなどによる生活習慣病やメンタルヘルス不調が問題となっており、それらに対応した保健・医療の推進が必要です。

なお、男女がともに人権を尊重しつつ健康に生活するために、男女の心身と健康について正確な知識を持ち、自己管理ができるように、適切な情報提供などの支援が重要です。

(2) 対応する施策

誰もが生涯にわたって心身の健康を保持・増進し、生活の質を維持・向上させることができるように、男女の生活スタイルや人生の各時期に対応した保健・医療、福祉の体制整備と、サービスの充実を図ります。

安心・安全に妊娠・出産ができるように、周産期医療や「妊娠出産・不妊ほっとコール」などの相談の体制整備、妊婦健診の経費や不妊治療の治療費の負担軽減等を進めます。

性別にかかわらず誰もが生涯にわたって健康を保持・増進できるように、心身と健康についての正しい知識の普及・啓発を進めます。

*42 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。

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のためには、男女共同参画を直接的な目的としていない施策も含めて、あらゆる分野の施策を男女共同参画の視点で取り組む必要があります。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ていきます。

京都府男女共同参画センターについては、府民のニーズや地域課題を的確に把握して新たな取組を提案していく機能を強化し、京都府と京都府男女共同参画センターが連動して、府民のニーズや地域課題に応じた事業を積極的に展開していきます。

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、国や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。また、家庭や地域の課題解決を通じて男女共同参画を推進していくために、京都府男女共同参画センターを中心に、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。

なお、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) 幅広い立場の府民の事業参加

性別、年齢、ライフスタイル等の多様な立場の府民に男女共同参画についての理解が浸透するように、府民全体を対象とする取組だけでなく、対象者別のニーズの違いに対応した取組を進めます。

全国の多くの男女共同参画センター等で男性や若年女性の事業参加が少ないことが課題となっており^{*43}、京都府男女共同参画センターでも、男性や若年女性を対象とする事業に積極的に取り組みます。男女共同参画の事業企画への男性の参画も進めます。

また、男女共同参画に関心の薄い府民の事業参加を進めるために、参加者を募るだけでなく、男女共同参画センターが府内の各地域や他分野の団体等へ積極的に出向いて、啓発やネットワークの拡大に取り組みます。

(3) 施策の評価

この計画に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。

*43 男女共同参画会議基本問題専門調査会「地域における男女共同参画推進の今後のあり方について」(平成20年)

数値目標

分野	項目名	目標値	基準値	
		(平成27年度)	年度	数値
参画	府の審議会等における女性登用(女性委員割合の平均)	40%	21	38.8%
	女性委員が30%未満の審議会等の割合を現状の3/4以下	13審議会	21	18審議会
参画	府の女性管理職員比率(課長級以上)	10%	22	8.2%
理解	男女共同参画に関するイベント・研修等の参加者数(単年)	12,000人	22	9,300人
理解	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	100%	21	92%
理解	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%	22	67.4%
就業	支援後、新たに起業する女性の数(単年)	30人	19~21平均	15人
就業	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)	10,000人	21	2,515人
就業	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	40%	21	38.4%
就業	農林女性による起業活動における売上額(単年)	5億円	21	4.3億円
生活と調和	次世代育成支援行動計画策定の届出をした企業の割合	100%	21年6月	26.8%
生活と調和	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)	27%	21	18.1%
生活と調和	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	7.4時間	21	8.8時間
生活と調和	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	24%	21	16.1%
生活と調和	「京都モデル」子育て応援中小企業認証数(累計)	250事業所	22	50事業所
生活と調和	府男性職員の育児休業取得率	10%	21	1.0%
	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	21上半期	4.4日
育児	子育て支援施策に対する利用者の満足度	80%		-
育児	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)	50,000件		-
育児	子育て応援パスポート事業に協賛する事業者の数(累計)	4,000社	21	2,891社
育児	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	200箇所	21	142箇所
育児	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	220箇所	21	111箇所
育児	子育て・親育ち講座等の開催回数(単年)	100回以上	22	48回
育児	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	100%	21	60%
男性	男女共同参画関連事業の男性参加者割合	30%	21	20%
地域	府内における女性交流事業の参加者数(単年)	6,200人	21	4,119人

分野	項目名	目標値	基準値	
		(平成27年度)	年度	数値
地域	老人クラブに加入する高齢者の数	90,000人	21	84,398人
安心	ライフ&ジョブカフェ京都の来所者数(累計)	60000人		-
暴力	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	50%	21	45%
暴力	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)	70人		-
健康	がん検診を受診する人の割合	50%		-
健康	不妊治療支援施策の利用者数(単年)	6,000人	21	4,230人
健康	高齢者支援施策に対する利用者の満足度	85%	19	83%

略称	施策の分野
参画	政策・方針決定過程等への女性の参画の拡大
理解	男女共同参画についての理解の促進と教育・学習の充実
就業	働く場における男女共同参画の推進
生活と調和	仕事と生活の調和の推進
育児	ライフスタイルに応じた子育て支援等の充実
男性	男性の課題に対応した男女共同参画の推進
地域	家庭・地域における男女共同参画の推進
安心	多様な立場の府民が安心して暮らせる環境の整備
暴力	女性に対するあらゆる暴力の根絶
健康	生涯を通じた男女の健康支援

参 考 资 料

【新京都府男女共同参画計画の検討経過】

年月日	会議等	主な内容
H21 5. 8	男女共同参画審議会 (諮問)	<ul style="list-style-type: none"> ・知事が審議会に、新男女共同参画計画の策定について諮問 ・新計画検討部会を設置
5. 8	第1回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・部会長の選任 ・部会での検討スケジュールの決定
6.11	第2回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・基本理念についての協議 ・課題別協議(女性の参画・登用、教育)
7.21	第3回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・課題別協議(地域における男女共同参画) ・府民意識調査の調査項目の検討
8.24	第4回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・課題別協議(家庭、子育て、男性、高齢者等に関する課題、配偶者に対する暴力等) ・府民意識調査の設問の検討
9. 9	第5回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・課題別協議(労働、ワーク・ライフ・バランス、生活困難) ・府民意識調査の設問の検討
10.13	第6回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・課題別協議(意識、医療、その他の課題)
11.10	第7回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・課題別協議(推進体制)
12.3	府民意識調査	<ul style="list-style-type: none"> ・京都府在住の20歳以上の男女2,000人を対象にインターネット調査(H22.12.3~12.9)
H22 1.22	第8回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・府民意識調査結果の検討 ・現行計画の進捗状況の評価 ・関係課のヒアリング(子育て、就業、地域活動)
2.23	第9回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・部会の検討結果のまとめ ・関係課ヒアリング(ひとり親家庭、高齢者の社会参画)
3.19	男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> ・新計画検討部会の検討結果について審議
6. 8	第10回新計画検討部会	<ul style="list-style-type: none"> ・審議会の答申案の検討
9. 8	男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> ・審議会の答申について審議
9.22	男女共同参画審議会から答申	<ul style="list-style-type: none"> ・審議会から知事に、新男女共同参画計画の策定について答申
11.29	男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> ・新計画の中間案について審議
12.17	府民から意見募集	<ul style="list-style-type: none"> ・新計画の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(H22.12.17~H23.1.17)
H23 2.15	男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> ・新計画の最終案について審議

【京都府男女共同参画審議会委員及び新計画検討部会委員】

審議会	新計画 検討部会	氏名	職名等
会長		上杉 孝實	京都大学名誉教授
会長代理 (～22.7.19)		落合 恵美子	京都大学大学院教授(任期：～H22.7.19)
会長代理 (22.9.8～)		横山 美夏	京都大学大学院教授(任期：H22.8.25～)
委員		有賀 美砂	京都新聞社論説委員
委員	部会長	伊藤 公雄	京都大学大学院教授
委員	委員	伊庭 節子	NPO 法人舞鶴市女性センターネットワークの会理事長
委員		梶田 叡一	環太平洋大学学長
委員		菊池 典子	京都府立医科大学大学院客員講師
委員	委員	佐野 恭子	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		中畔 都舎子	京都府連合婦人会会長
委員	委員	中村 正	立命館大学大学院教授
委員	委員	向井仲 和美	京都経営者協会専務理事
委員		秋田 裕子	公募委員(任期：～H22.9.29)
委員		金剛 育子	金剛能楽堂財団評議員(任期：～H22.7.19)
委員		土田 道夫	同志社大学副学長(任期：～H22.7.19)
委員	委員	中島 則子	京都労働局雇用均等室室長(任期：～H22.4.14)
委員		上田 達子	同志社大学准教授(任期：H22.7.20～)
委員		迫 きよみ	公募委員(任期：H22.9.30～)
委員	委員	高橋 秀寿	京都労働局雇用均等室室長(任期：H22.4.15～)
委員		冷泉 貴実子	冷泉家時雨亭文庫事務局長(任期：H22.7.20～)

委員定数15人。新男女共同参画計画の審議期間中(平成21、22年度)に交代した委員のみ任期を注記。

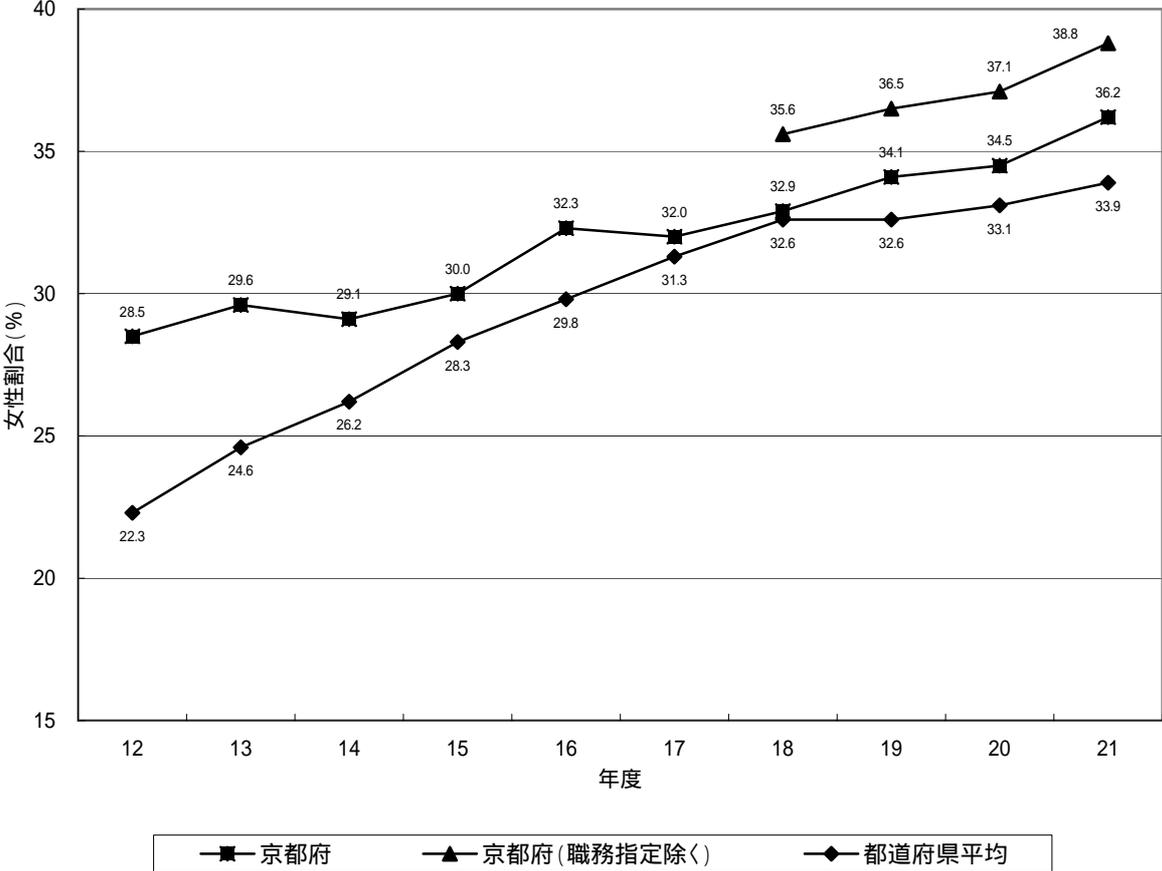
関係年表

		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	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(コッペンハーゲン) ・「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」ナビール世界会議(西暦2000年に向けての)「婦人の地位向上のためのナビール将来戦略」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年に向けての新しい国内行動計画」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(平成)			・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大会期 ・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナビール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	

	国連の動き	日本の動き	京都府の動き
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のあけぼのプラン」策定
2003年(平15)		・「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)		・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	・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)	・国連「北京+10」世界閣僚級会合(ニューヨーク)	・「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	・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)		・「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	・「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)		・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	・「新KYO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)		・「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定	・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)		・男女共同参画のシフトマーク決定 ・DV相談ナビ開設	・「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 ・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)		・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	・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 ・「子育て期の多様な働き方モデル創造プラン」策定

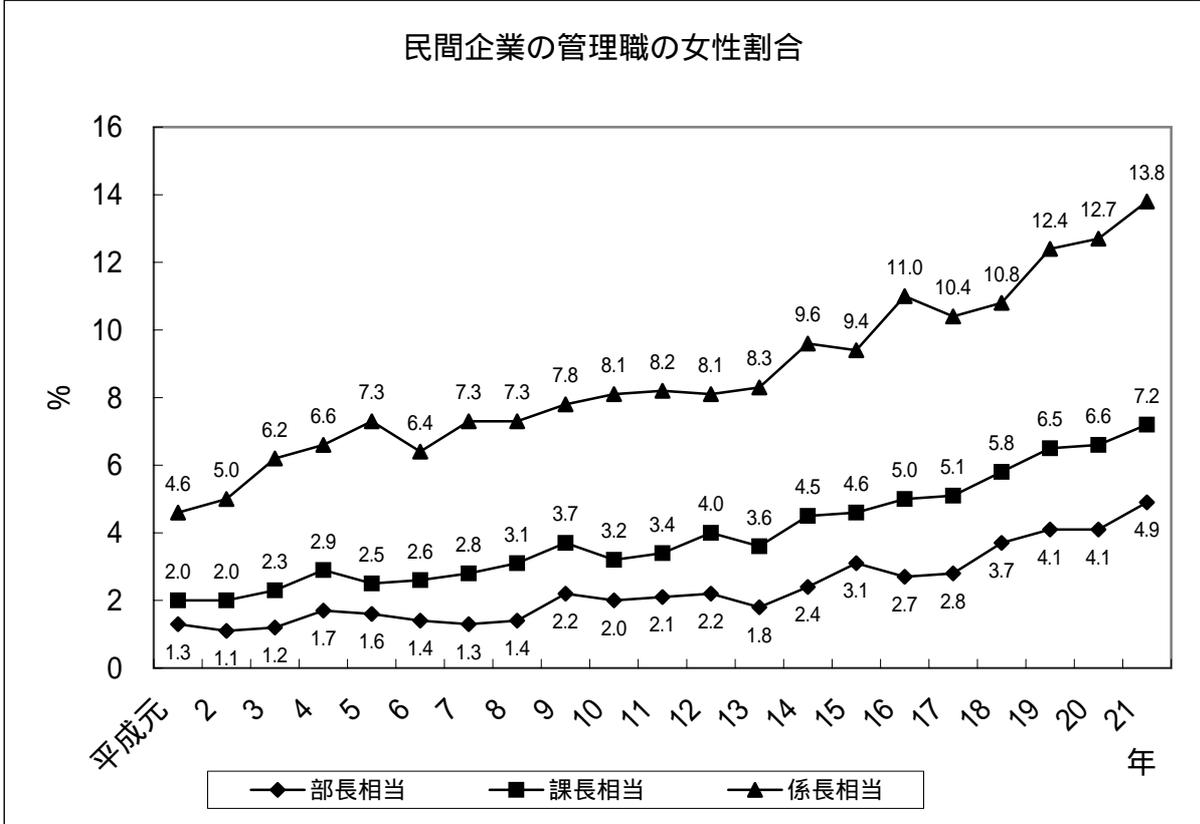
図 1

審議会等の委員の女性比率の推移(京都府及び全国)



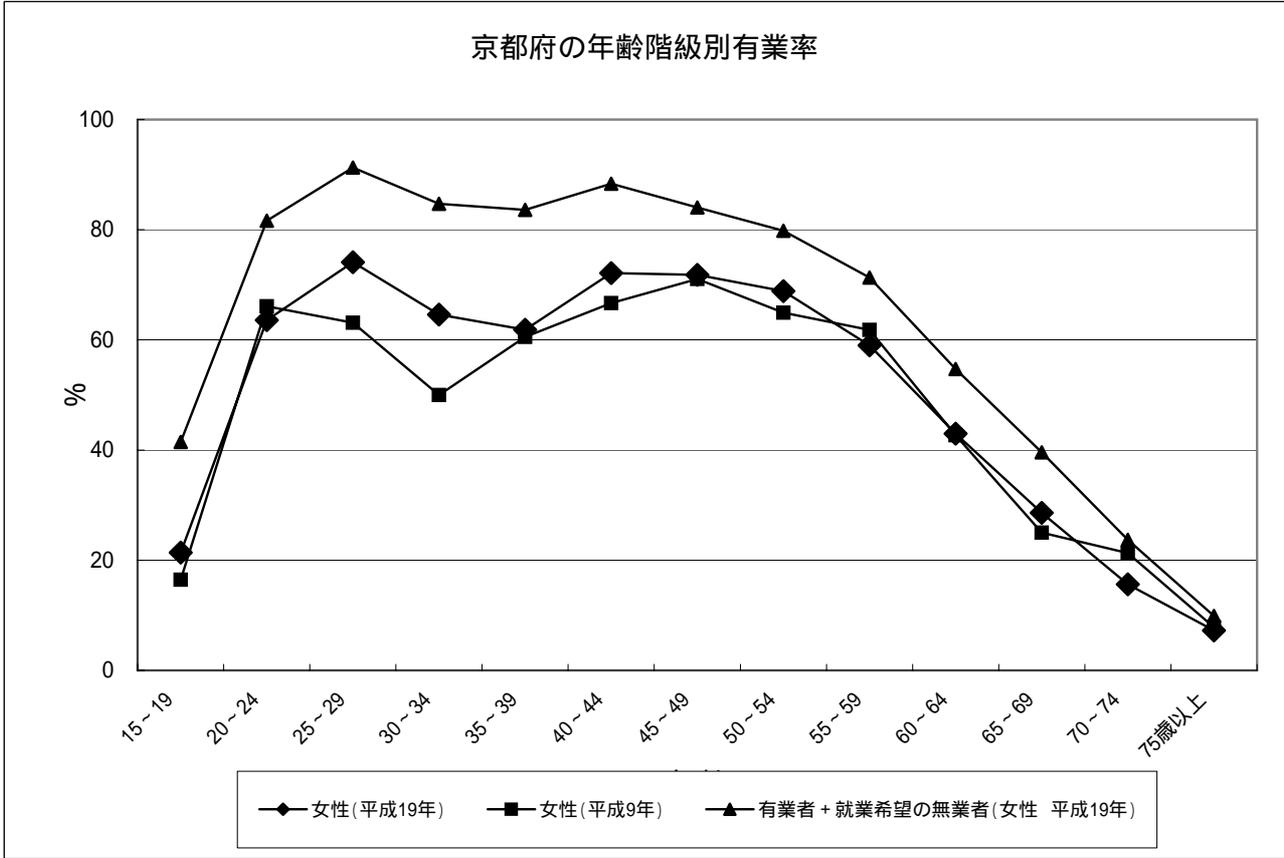
京都府は当該年度3月31日現在、全国平均は翌年度4月1日現在
内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」及び京都府資料より
作成

図2



「平成22年版 男女共同参画白書」より作成

図3

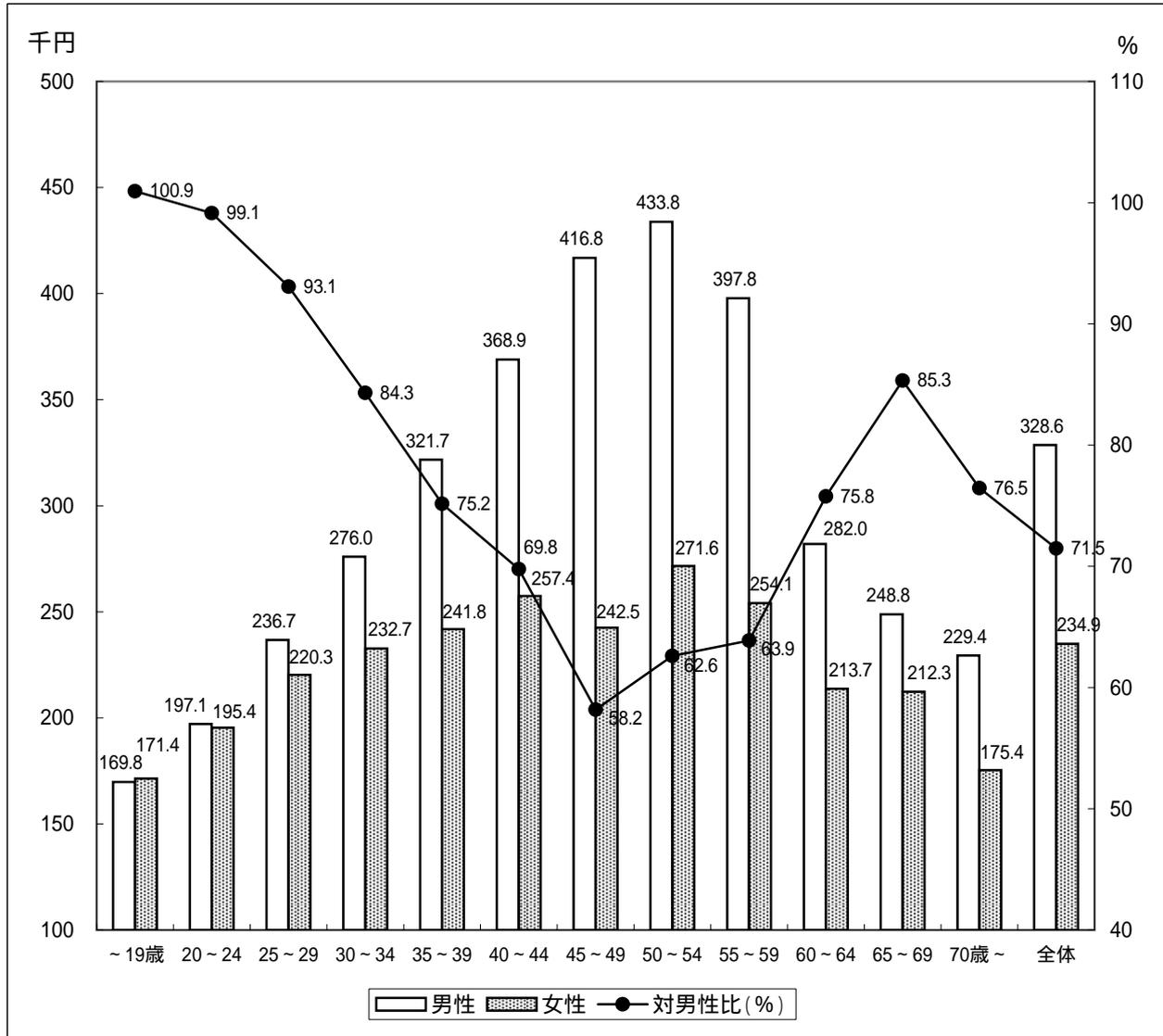


	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～74	75歳以上
女性(平成19年)	21.4	63.6	74.1	64.6	61.8	72.1	71.8	68.8	59.0	43.0	28.6	15.6	7.2
女性(平成9年)	16.5	66.1	63.1	50.0	60.5	66.7	71.1	64.9	61.8	42.7	25.0	21.3	7.8
有業者+就業希望の無業者(女性 平成19年)	41.5	81.6	91.3	84.7	83.6	88.4	84.0	79.8	71.3	54.7	39.6	23.7	9.9

(%)

総務省統計局「就業構造基本調査」による

年齢階級別所定内給与額(京都府、一般労働者)



従業員10人以上

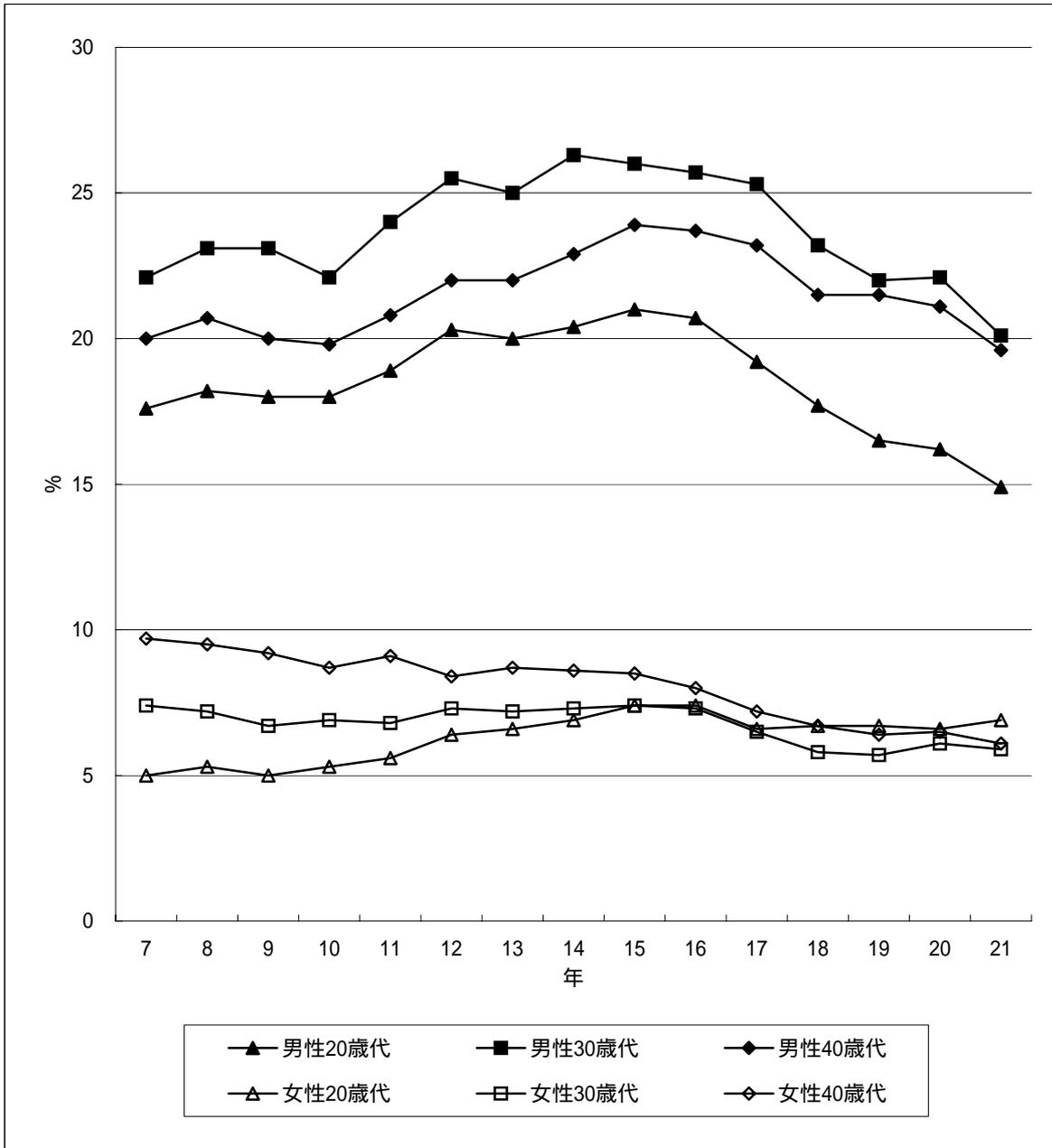
所定内給与額 = きまって支給する現金支給額 - 超過労働給与額

年間給与額計 = きまって支給する現金支給額 + 年間賞与その他特別給与額

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成21年)より作成

図5

週60時間以上働く人の割合(全国)



(平成)

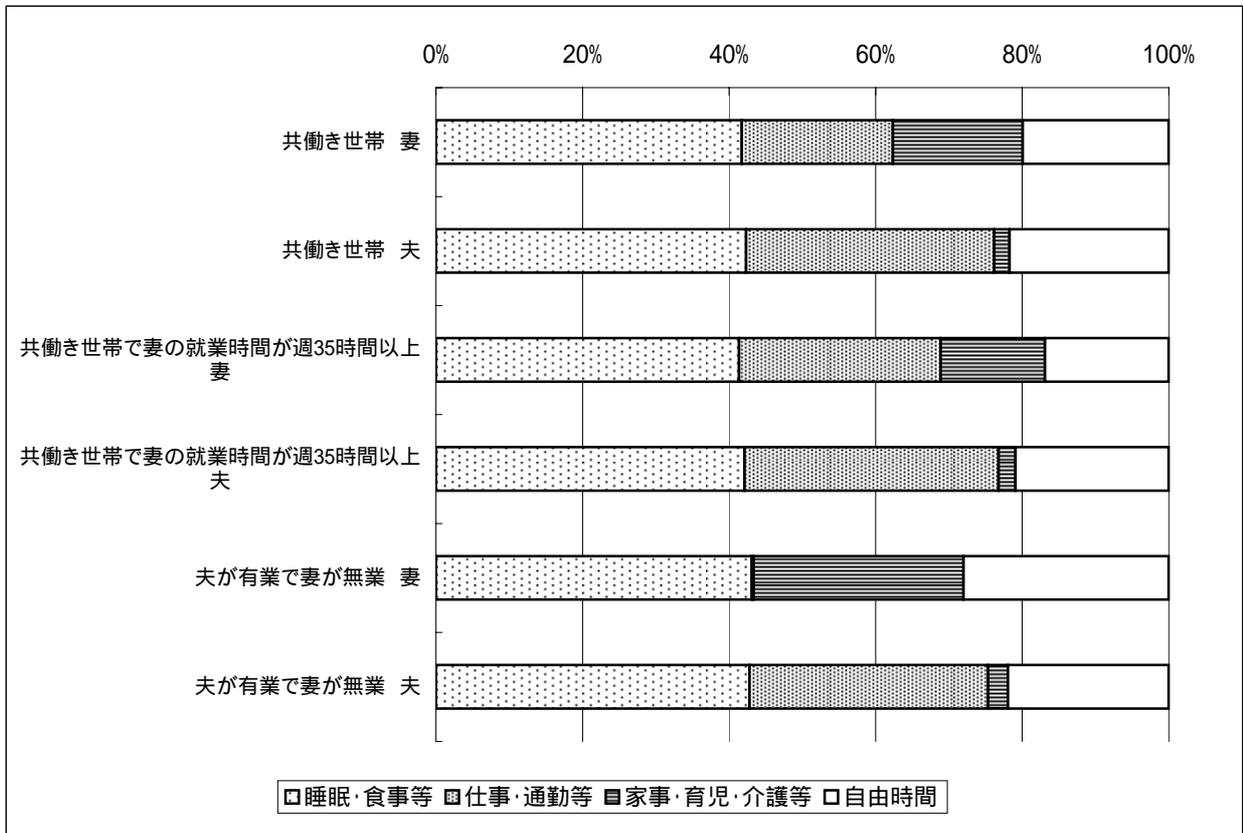
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
男性20歳代	17.6	18.2	18.0	18.0	18.9	20.3	20.0	20.4	21.0	20.7	19.2	17.7	16.5	16.2	14.9
男性30歳代	22.1	23.1	23.1	22.1	24.0	25.5	25.0	26.3	26.0	25.7	25.3	23.2	22.0	22.1	20.1
男性40歳代	20.0	20.7	20.0	19.8	20.8	22.0	22.0	22.9	23.9	23.7	23.2	21.5	21.5	21.1	19.6
女性20歳代	5.0	5.3	5.0	5.3	5.6	6.4	6.6	6.9	7.4	7.4	6.6	6.7	6.7	6.6	6.9
女性30歳代	7.4	7.2	6.7	6.9	6.8	7.3	7.2	7.3	7.4	7.3	6.5	5.8	5.7	6.1	5.9
女性40歳代	9.7	9.5	9.2	8.7	9.1	8.4	8.7	8.6	8.5	8.0	7.2	6.7	6.4	6.5	6.1

(%)

週35時間以上働く者のうち、週60時間以上働く者の割合
総務省「労働力調査」より作成

図 6

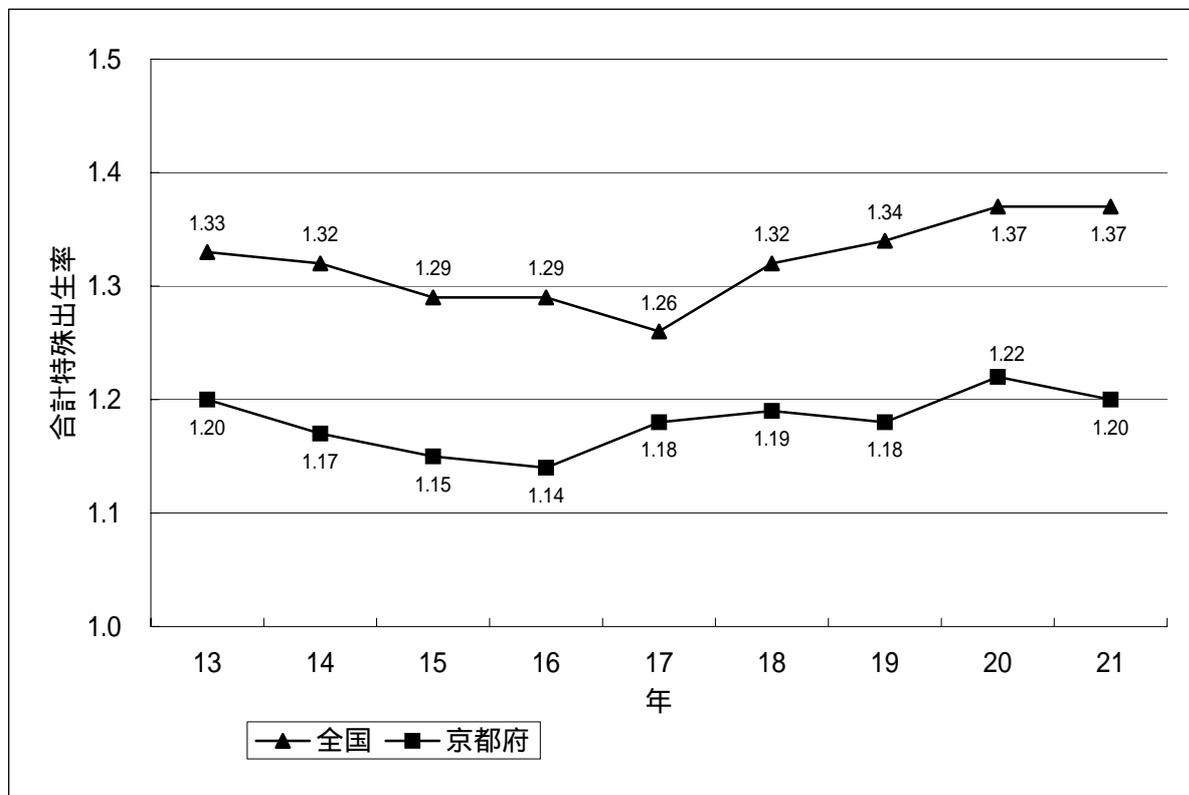
夫婦の生活時間



	睡眠・食事等	仕事・通勤等	家事・育児・介護等	自由時間
共働き世帯 妻	10時間01分	4時間57分	4時間15分	4時間47分
共働き世帯 夫	10時間10分	8時間08分	0時間30分	5時間13分
共働き世帯で妻の就業時間が週35時間以上 妻	9時間55分	6時間36分	3時間25分	4時間03分
共働き世帯で妻の就業時間が週35時間以上 夫	10時間06分	8時間19分	0時間33分	5時間01分
夫が有業で妻が無業 妻	10時間20分	0時間04分	6時間52分	6時間43分
夫が有業で妻が無業 夫	10時間16分	7時間49分	0時間39分	5時間16分

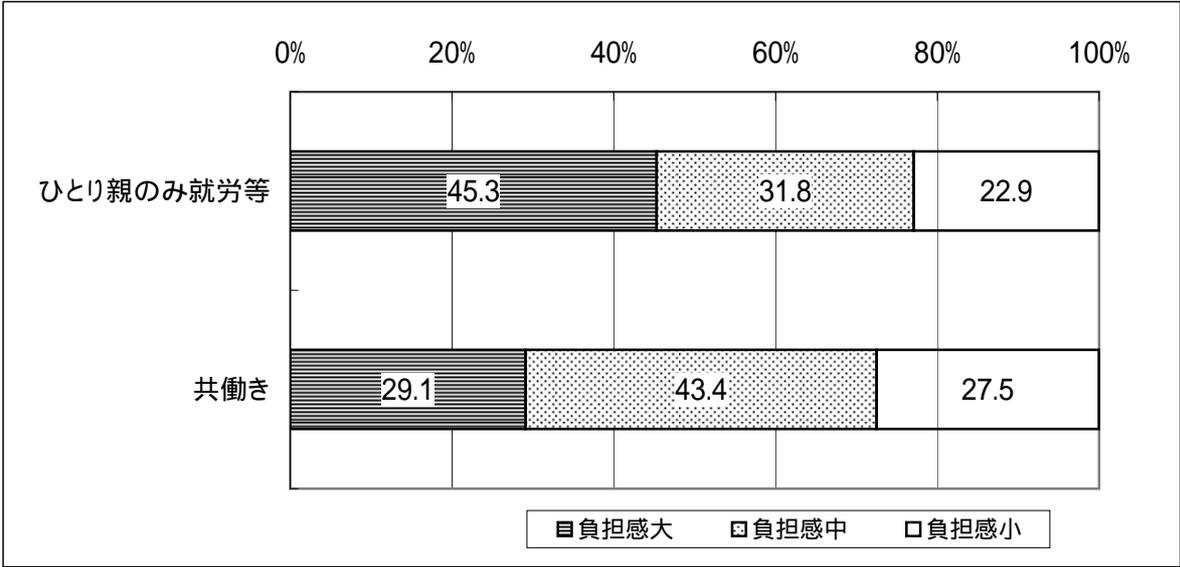
総務省「社会生活基本調査」(平成18年)より作成

合計特殊出生率の推移



「京都府保健福祉統計」より作成

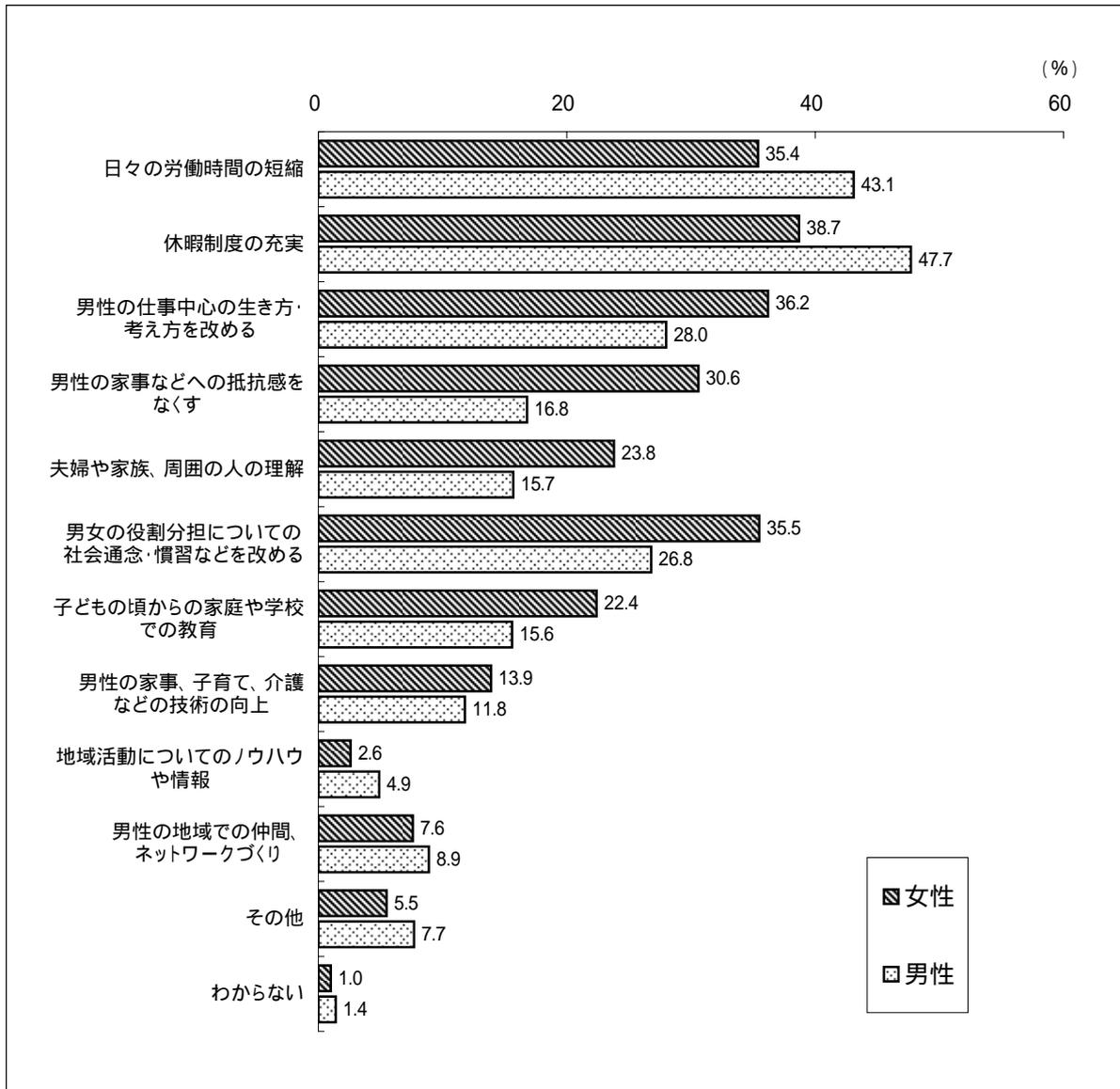
女性の子育ての負担感



(財)こども未来財団「平成12年度子育てに関する意識調査事業調査報告書」

図9

男性の子育て・介護、地域活動等への参加促進に必要なこと



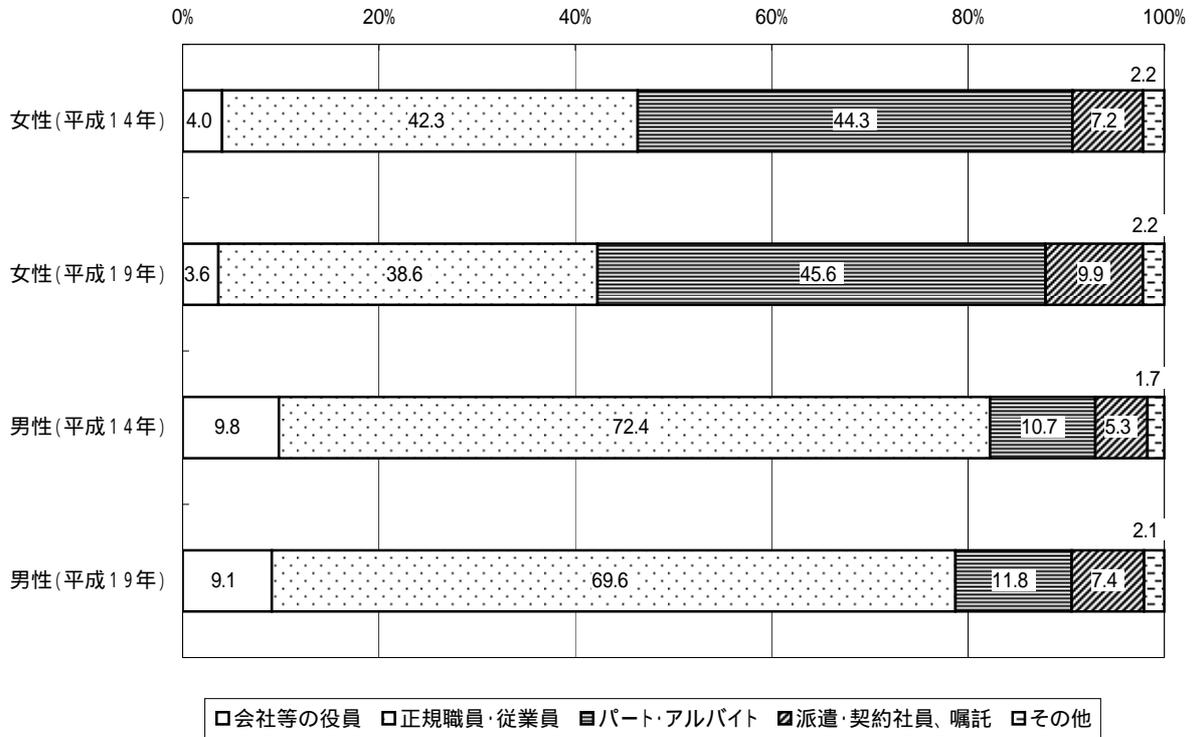
京都府「男女共同参画に関する府民意識調査」(平成21年度)



「平成21年版 男女共同参画白書」より作成

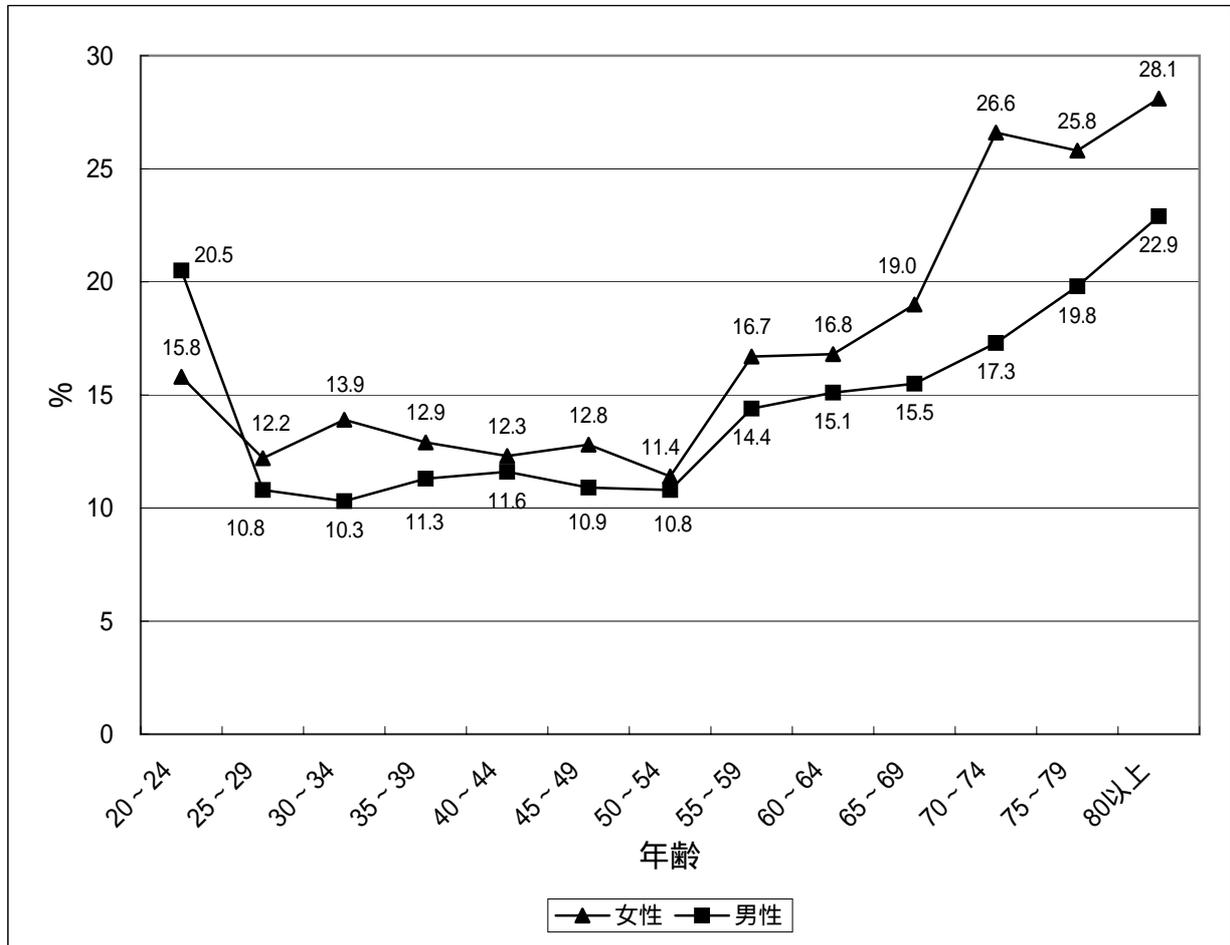
図 1 1

雇用形態別の労働者割合 (京都府)

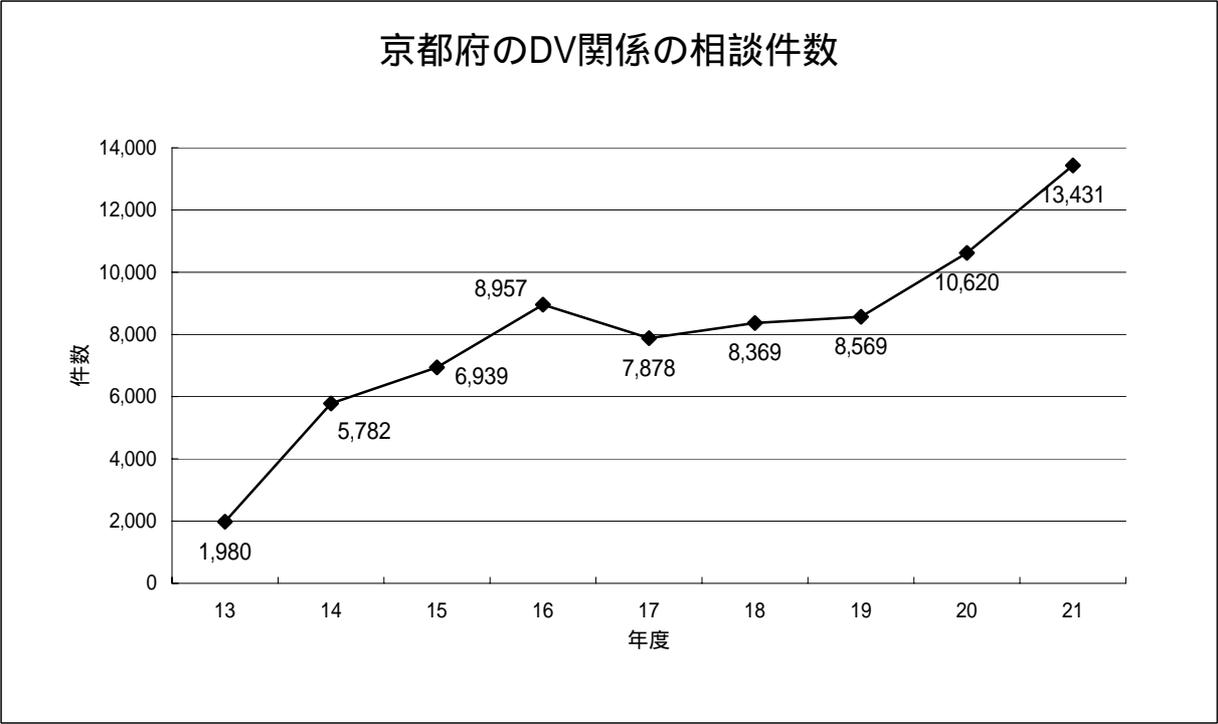


総務省統計局「就業構造基本調査」より作成

男女別・年齢階層別相対的貧困率(平成19年)



平成22年度版「男女共同参画白書」より作成



京都府配偶者暴力支援センター及び京都府男女共同参画センターの相談件数

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

