

第5次京都市男女共同参画計画
(答申)

令和3（2021）年9月7日

京都市男女共同参画審議会

答 申 書

令和3年9月7日

京都市長 門川 大作 様

京都市男女共同参画審議会
会 長 筒 井 淳 也

令和2年7月3日付けで諮問のありました「第5次京都市男女共同参画計画の策定」について、別紙のとおり答申します。

第5次京都市男女共同参画計画（案）

令和3（2021）年9月

京都市男女共同参画審議会

男女共同参画社会の推進に関する基本理念

京都市では、平成15（2003）年12月に制定した「京都市男女共同参画推進条例」において、男女共同参画社会づくりの基本理念を定めています。

（基本理念）

- 1 男女の人権の尊重及び社会における制度又は慣行への配慮
- 2 男女の継続的な職業生活の確保
- 3 子育て、介護等の家庭生活とその他の活動との両立
- 4 男女の互いの性の理解と尊重
- 5 政策等の立案から決定までの参画機会の確保
- 6 男女共同参画の推進に関する国際社会の取組との協調

【参考】京都市男女共同参画推進条例

第2条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- （1） 男女が、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として等しく尊重されるようにするとともに、性別による固定的な役割分担等を反映した制度又は慣行が、男女の社会における活動の選択に影響を及ぼさないようにすること。
- （2） 男女が、性別を理由とする就業上の不利益を受けることなく、安心して職業生活を継続することができるようにすること。
- （3） 男女が、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動について、家族の一員として相互に協力し、当該活動と当該活動以外の活動との両立を図ることができるようになること。
- （4） 男女が、互いの性を理解し、尊重すること。
- （5） 男女が、個人として能力を発揮する機会が確保されるとともに、本市、事業者及び民間の団体における政策又は方針の立案から決定までの過程に共同して参画することができるようにすること。
- （6） 男女共同参画の推進に関する国際社会の取組と協調すること。

目 次

第1章 計画策定に当たって	1
1 計画策定の経緯	1
2 男女共同参画を取り巻く現状（社会経済情勢等）	2
人口等をめぐる状況	2
就業をめぐる状況	2
仕事と家庭をめぐる状況	4
地域活動をめぐる状況	5
配偶者などへの暴力をめぐる状況	6
国際的な潮流	7
《参考》男女共同参画に係る主な法改正	8
3 第4次京都市男女共同参画計画の評価	9
4 社会情勢の現状及び今後の課題	10

第2章 計画の基本的な考え方	13
1 計画の位置付け及び期間	13
2 本計画の目指す男女共同参画社会	16
3 重点的に取り組む事項	17

第3章 計画の内容	18
1 計画の体系	18
2 基本目標と今後の方向性	20
基本目標1	
性別による格差がなく、誰もがあらゆる分野で活躍できる社会の実現	20
施策の方針1 仕事と生活の調和と、男性の家庭生活への参画促進	22
施策の方針2 女性活躍の推進	27
施策の方針3 男女共同参画の視点での「市民力、地域力」の向上	30

基本目標 2

あらゆる暴力が根絶され、誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現・・・ 3 2

施策の方針 4 DV対策の強化とあらゆる暴力の根絶・・・ 3 3

京都市DV対策基本計画

施策の方針 5 さまざまな困難を抱える方への支援・・・ 4 5

基本目標 3

誰もが人権を尊重され、また健康的に暮らせる社会の実現・・・ 4 8

施策の方針 6 人権尊重に向けた広報・啓発及び教育・・・ 5 0

施策の方針 7 性に関する理解・尊重と、心と体の健康づくり・・・ 5 2

第4章 計画の推進 5 4

1 推進体制・・・ 5 4

2 京都市男女共同参画センター「ウィングス京都」の機能の充実・・・ 5 6

第1章 計画策定に当たって

1 計画策定の経緯

京都市では、昭和57（1982）年10月に「婦人問題解決のための京都市行動計画」を策定してから現在に至るまで、市民ひとりひとりが、性別にかかわらず個人として尊重され、様々な分野でいきいきと活動することができる男女共同参画社会の実現のための取組を進めています。

平成15（2003）年12月には、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するための指針となる「京都市男女共同参画推進条例」を制定しました。

「第4次京都市男女共同参画計画 きょうと男女共同参画推進プラン（改訂版）（平成28（2016）年度～令和2（2020）年度）」が、令和2年度で計画の期間が満了することから、令和2（2020）年7月に京都市男女共同参画審議会に次期計画について諮問を行い、令和3（2021）年9月に同審議会から答申を受けました。この答申を踏まえ、「第5次京都市男女共同参画計画」を策定しました。

これまでの京都市における男女共同参画に係る計画等

策定年	計画等
昭和57（1982）年10月	婦人問題解決のための京都市行動計画 昭和57（1982）年度～平成3（1991）年度
平成23（2011）年3月	第4次京都市男女共同参画計画 きょうと男女共同参画推進プラン ～ひとりひとりが輝く 色彩あふれる世界へ～ 平成23（2011）年度～令和2（2020）年度
平成28（2016）年3月	第4次京都市男女共同参画計画 きょうと男女共同参画推進プラン（改定版） ～ひとりひとりが輝く 色彩あふれる世界へ～ 平成28（2016）年度～令和2（2020）年度

2 男女共同参画を取り巻く現状（社会経済情勢等）

人口等をめぐる状況

《京都市の推計人口》

- 京都市基本計画（京プラン）※¹策定時の予測と比較すると、人口減少には一定の歯止めがかかっています。
- 京プラン初年度（平成23（2011）年）から、自然動態は減少が続いています。

京都市基本計画における京都市の推計人口



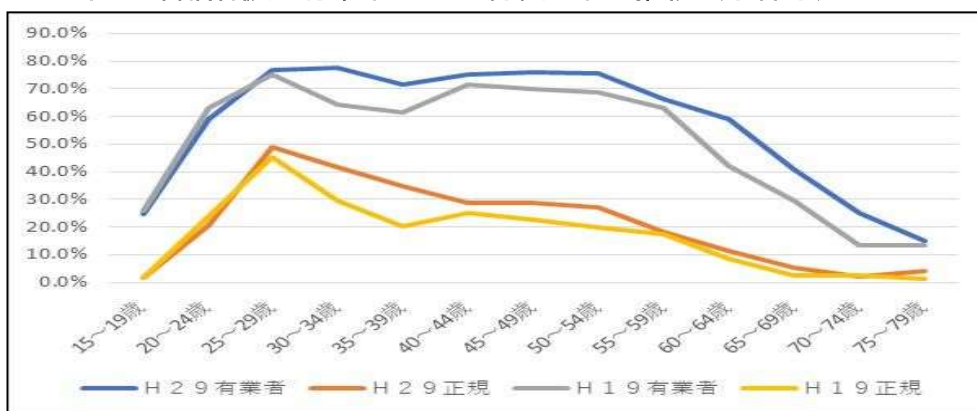
出典：令和元年度第1回京都市基本計画審議会資料（前年10月から当年9月までの人口推移）
 ＊将来推計は国立社会保障・人口問題研究所、京プラン策定時の予測人口は京都市独自推計

就業をめぐる状況

《女性の年齢階級別有業率及び正規雇用率の推移》

- M字カーブ※²は解消されつつあり、25～39歳の女性の有業率は、66.7%（平成19（2007）年）から75.2%（平成29（2017）年）と上昇しています。
- 一方で、女性の正規雇用率は20代後半でピークとなり、その後下降し続けるという「L字カーブ」の問題が指摘されています。

女性の年齢階級別有業率及び正規雇用率の推移（京都市）



総務省 就業構造基本調査（平成19年、平成29年）より作成

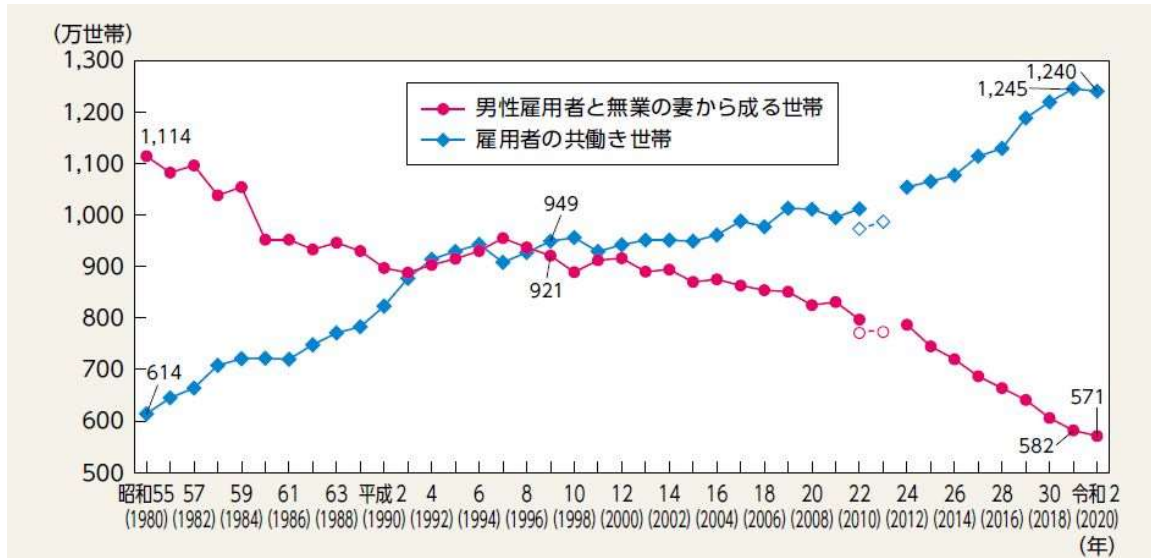
※1 市政の基本方針である「京都市基本構想」の具体化のため、全市的観点から取り組む、本市の主要な施策を示す計画。

※2 女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、結婚や出産期の年代で低くなり、子育てが一段落する時期に再び上昇するM字型のような形になること。

《共働き等世帯数の推移》

- 昭和55（1980）年以降，夫婦共に雇用者の共働き世帯は年々増加し，全世帯の3分の1から，平成9（1997）年には半数を超え，平成30（2018）年には，3分の2を占めるまでに至っています。

共働き等世帯数の推移



出典：内閣府 男女共同参画白書 令和3年版

*昭和55年～平成13年：総務庁「労働力調査特別調査」，平成14年～：総務省「労働力調査」より作成

《妻の就業時間別共働き世帯数の推移》

- 共働き世帯は年々増加していますが，増加の大部分は，妻がパートの共働き世帯数の増加によるものといえます。
- 共働きであっても，多くは夫が実質的な「稼ぎ主」となっています。

妻の就業時間別共働き世帯数の推移



出典：内閣府 男女共同参画白書 令和2年版

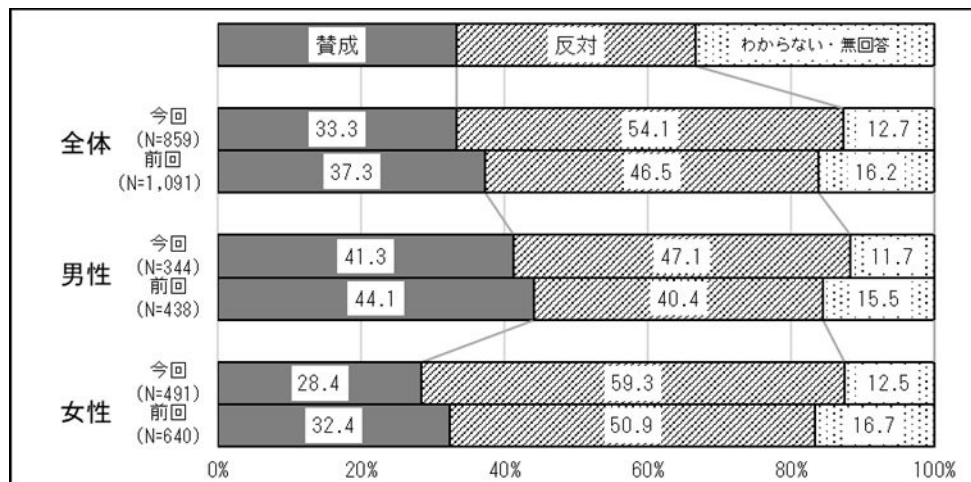
*昭和60年～平成13年：総務庁「労働力調査特別調査」，平成14年～：総務省「労働力調査」より作成

仕事と家庭をめぐる状況

《性別役割分担意識》

- 「男は仕事、女は家事・育児」という固定的な性別役割分担意識に対しては、「反対」が過半数であり、前回調査時（平成26（2014）年）よりも若干弱まりつつあります。
- 意識の面では若干弱まりつつあるものの、一方では、夫の家庭生活に費やす時間が、妻と比較して少ないなど、実態が伴っていないことが課題となっています。

「男は仕事・女は家事・育児」という考え方

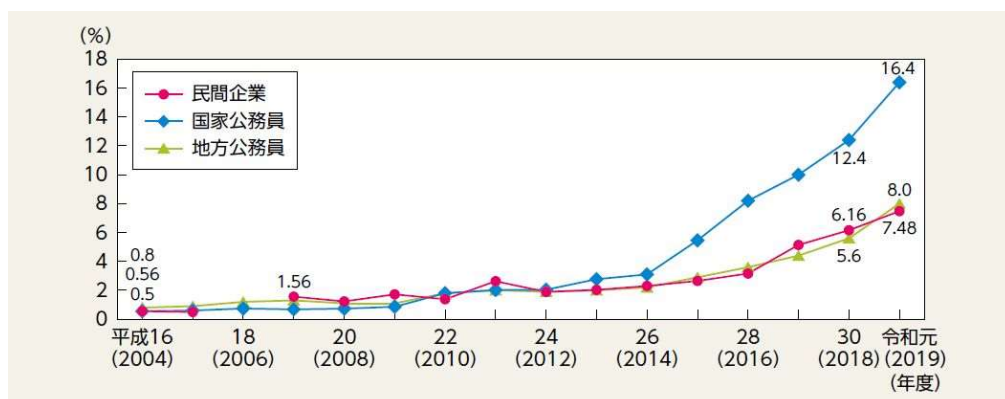


出典：京都市 男女共同参画に関するアンケート（令和元年度）

《男性の育児休業取得率》

- 近年上昇しているものの、令和元（2019）年度は、民間企業が7.48%、国家公務員が16.4%、地方公務員が8.0%と、いずれも女性（民間企業83.0%、国家公務員100.5%※、地方公務員99.8%）と比較して極めて低水準であり、男女間で大きな差があります。

男性の育児休業取得率の推移（全国）



出典：内閣府 男女共同参画白書 令和3年版

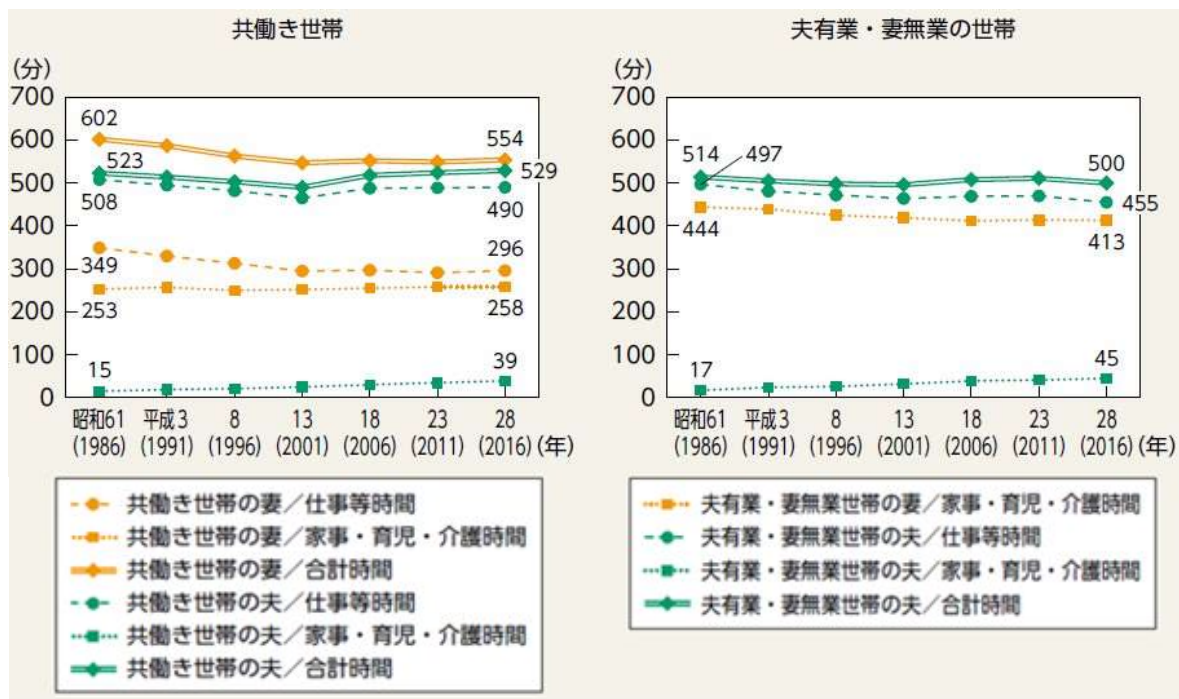
※ 国家公務員：総務省等「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」等より作成
 地方公務員：総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成
 民間企業：「雇用均等基本調査」より作成

※ 「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」に対する「新規取得者数」の割合のため、取得率が100%を超えることがある。

《夫婦の家事・育児・介護関連時間と仕事時間》

- 夫の「家事・育児・介護時間」は、妻の就業状況により差がなく、昭和61（1986）年当時の20分弱から増加して、平成28（2016）年には40分前後となっていますが、共働き世帯の妻の258分（4時間18分）と比較し、6倍以上の開きがあります。
- 妻は「家事・育児・介護」に、夫は「仕事」に多くの時間を使っている状況は変わっていません。

夫婦の家事・育児・介護時間と仕事等時間の推移



出典：内閣府 男女共同参画白書 令和2年版

*総務省「社会生活基本調査」より作成

地域活動をめぐる状況

《自治会や町内会の活動状況》

- 自治会や町内会の活動における男女共同参画への固定的な役割分担意識の影響を問う設問として、「お茶入れや食事の準備などは女性がしている」、「名簿上は男性が会員になっているが実際は女性（配偶者）が活動している」等について、「ある」と回答した割合が高い結果となっています。

N=472	ある	ない	わからない・どちらともいえない	無回答
お茶入れや食事の準備などは女性がしている	55.1%	17.8%	22.0%	5.1%
名簿上は男性が会員になっているが実際は女性（配偶者）が活動している	52.1%	19.3%	23.9%	4.7%

京都市 男女共同参画に関するアンケート（令和元年度）より作成

配偶者などへの暴力をめぐる状況

《DV（ドメスティック・バイオレンス）※¹相談件数》

- 全国の配偶者暴力相談支援センター※²におけるDV相談件数は、6年連続で10万件を超える高水準で推移しており、令和元（2019）年度の相談件数は過去最多となっています。
- 本市でも同様の傾向があり、京都市DV相談支援センターへの相談件数は、令和2（2020）年度で、6,195件と開所以来最多となっています。

京都市DV相談支援センターにおける相談延べ件数（件）

年度	平成 26	27	28	29	30	令和元	2
電話	4,013	4,341	3,734	4,472	4,737	4,794	5,117
来所等	725	990	916	1,218	941	1,065	992
緊急 ホットライン	102	93	82	80	110	103	86
合計	4,840	5,424	4,732	5,770	5,788	5,962	6,195

《その他参考となる男女共同参画に関するデータ》

- 京都市「男女共同参画に関するアンケート（令和元年度）」
<https://www.city.kyoto.lg.jp/bunshi/page/0000269283.html>
- 内閣府「男女共同参画白書」
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html
- 内閣府「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」
<https://www.gender.go.jp/kaigi/kento/covid-19/index.html>



※¹ ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）の略

配偶者や恋人など親密な関係にある男女間における暴力。身体的暴力だけでなく、精神的暴力や経済的暴力、性的暴力なども含まれる。

※² 「配偶者暴力防止法」により、都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、配偶者暴力相談支援センターの機能を果たしている。市町村も自らが設置する適切な施設において、配偶者暴力相談支援センターの機能を果たすよう努める。配偶者暴力相談支援センターでは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、相談や相談機関の紹介、カウンセリング、被害者及び同伴者の緊急時における安全の確保及び一時保護、自立して生活することを促進するための情報提供その他の援助、被害者を居住させ保護する施設の利用についての情報提供その他の援助、保護命令制度の利用についての情報提供その他の援助を行う。

国際的な潮流

2015年9月の国連において、ジェンダー※1平等などの理念を含む国際目標SDGsが採択されました。2030年までの目標達成に向けて、世界の全ての国・地域の政府だけでなく、地方自治体や民間企業等もその達成に向けて取り組むこととされています。

SDGsにおいては、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられており、これに沿って各国で取組が加速されています。また近年では、G7、G20、APEC、OECDといった国際会議や多国間協議において、ジェンダー平等や女性・女児のエンパワーメント※2が主要議題のひとつとして取り上げられています。例えば、令和元（2019）年のG20大阪サミットでは、女性のエンパワーメントを盛り込んだ「大阪首脳宣言」が採択されました。

持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）

SDGsは、「誰ひとり取り残さない」多様性と包摂性のある持続可能な社会の実現のための17の国際目標です。

SDGsでは、目標5において「ジェンダーの平等を達成し、全ての女性と女児のエンパワーメントを図る」、また目標8では「全ての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する」等が掲げられています。本計画の下、市民ひとりひとりが性別にかかわらず個人として尊重され、様々な分野でいきいきと活動することができる男女共同参画社会の実現を目指すことで、「SDGs」の達成に大きく寄与します。



※1 「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

※2 本来備わっている力を発揮できるようにすること。

《参考》男女共同参画に係る主な法改正

《真のワーク・ライフ・バランス関連》

「働き方改革関連法」(平成31(2019)年4月～順次施行)

- 個々の事情に応じて多様な働き方を選択できる社会の実現に向けて、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の確実な取得、フレックスタイム制の拡充等
- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の是正や同一労働同一賃金など、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

「育児・介護休業法」改正(令和4(2022)年4月～段階的施行)

- 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設等

《DV関連》

「配偶者暴力防止法」改正(令和2(2020)年4月施行)

- 昨今の児童虐待事案を踏まえた、配偶者暴力相談支援センターと児童相談所等の連携強化

《女性活躍推進関連》

「女性活躍推進法」改正(令和2(2020)年6月～順次施行)

- 民間事業主(101人以上)についても行動計画策定・公表を義務化

「男女雇用機会均等法」改正

- 妊娠・出産した女性の就業環境が害されないよう防止措置を義務化
⇒マタニティ・ハラスメント防止の措置義務(平成29(2017)年1月施行)
- 事業主の責任の明確化、他事業主の雇用する労働者にも事実関係の聴取可に
⇒セクシュアル・ハラスメント防止対策の強化(令和2(2020)年6月施行)

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」(平成30(2018)年5月施行) (令和3(2021)年6月改正法施行)

- 衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、政党等の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すために成立。
また、改正法では、政治分野への女性の参画の更なる推進に向けて、政党その他の政治団体の取組の促進や国・地方公共団体の施策を強化

《その他》

「刑法」改正(平成29(2017)年7月施行)

- 性犯罪の厳罰化、被害者の性別を問わないことに変更

3 第4次京都市男女共同参画計画の評価

平成23（2011）年度から令和2（2020）年度までを計画期間とした、第4次京都市男女共同参画計画（平成27（2015）年度改定）においては、6つの基本目標を設定し、男女共同参画社会を実現するため、重点分野である「DV対策の強化」や「真のワーク・ライフ・バランスの推進」をはじめ、様々な施策を実施してきました。

<重点分野1 DV対策の強化>

平成23（2011）年10月には、京都市DV相談支援センターを設置しました。開所以来、相談件数は年々増加しており、配偶者・パートナー等からの暴力の被害者に対して、初期の相談から自立支援まで、切れ目のない支援を行うとともに、啓発等の取組を推進してきました。また、平成25（2013）年度からは、男性のDV被害者及び加害者を対象とした「男性のためのDV電話相談」を「京都市男女共同参画センター（ウィングス京都）」で開始するなど、相談対応の充実を図っています。DVへの理解や相談窓口の認知度は高まり、DV被害の顕在化が進み、早期に対応できるようになってきています。

<重点分野2 「真のワーク・ライフ・バランスの推進」>

平成24（2012）年3月には、「仕事」「家庭」「地域」のつながりに着目した京都発の新たな考え方を提案するとともに、市民、団体、企業への支援策をまとめた「真のワーク・ライフ・バランス推進計画」（平成28（2016）年度改定）を策定し、第4次京都市男女共同参画計画（改定版）でも「真のワーク・ライフ・バランス」の推進を重点分野として位置づけました。この推進計画等に基づき、働き方の見直しに取り組む企業の支援や安心して子育てできる環境整備、市民への啓発を進めてきました。その結果、「真のワーク・ライフ・バランス」の認知度・実現度の向上や、「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進宣言企業[※]数が1,874社（京都市内企業、令和2年度末時点）に達するなど、企業における取組も進展しています。

<その他の取組>

平成27（2015）年3月には、京都における女性の活躍を加速化させるため、経済団体等と行政が連携して取組を推進する「輝く女性応援京都会議」を発足させ、女性の活躍推進についてオール京都体制で取り組んでいます。

さらに、令和元（2019）年には、京都市の男女共同参画の拠点施設である「京都市男女共同参画センター（ウィングス京都）」が開館25周年を迎えました。当センターは、男女共同参画に関する情報提供、女性グループ・団体等の自主的活動の場の提供、講座等の実施、調査研究等、多様な機能を発揮しており、年間約50万人の方々に御利用いただいています。

※ ワーク・ライフ・バランスに取り組む中小企業を応援するために設けられた京都府の制度。

4 社会情勢の現状及び今後の課題

＜社会情勢＞

少子高齢化，人口減少が急速に進展する中で，社会全体が持続して発展していくためには，長時間労働の見直し，多様な働き方の促進，男女の待遇格差の是正，女性管理職の増加，女性の活躍推進などにつながる取組が不可欠です。また，人生100年時代が到来し，その時々ライフステージにおいて，全ての人々が，それぞれの希望に応じた持続可能な働き方，学び方，生き方を選択できるようになることが求められています。男性も女性も，仕事と家事・育児・介護などのケアワークに主体的に関わることで，生涯にわたって自立した生活を維持することに役立ちます。

＜男女の待遇格差＞

女性の就業率は年々向上し，「M字カーブ」は解消されつつありますが，半数以上の女性が非正規雇用で働いています。これは，多様な働き方に応えるという面もありますが，貧困の一因になっているとも言われています。また，正規雇用であっても管理職に占める女性の割合の低さ，男女の給与格差などの不平等は依然として残っています。

＜男性や若年世代をはじめとした幅広い対象への取組＞

男女共同参画の理念は，男性にとっても重要であり，男性を対象とした取組が必要とされています。また，性別に関わらず，男女共同参画の理念を次世代へ引き継いでいくためにも，若年世代に向けて分かりやすく打ち出していく必要があります。さらに企業のみならず，家庭や地域などの生活の場全体に広げていくことが必要です。

＜安全・安心な暮らしの実現＞

女性が被害に遭いやすいDVや性暴力等の暴力は重大な人権侵害であり，あらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化する必要があります。配偶者等からの暴力事案については全国的に見ても認知件数は増加傾向にあり，被害の深刻さについても認識が高まっています。被害者に対して切れ目のない支援を行うとともに，男性への支援も必要とされています。また，社会全体で暴力を防止するためには，市民への普及啓発や若年層に対する教育等により，DV根絶のための意識の醸成を図ることが重要です。また，ひとり親など困難を抱える女性に対する支援や，性的少数者の方々への理解の促進と困難の解消に向けた取組も必要です。

＜新型コロナウイルス感染症の影響＞

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い，平常時の固定的な性別役割分担意識を反映して，増大する家庭責任が女性に偏りがちであることをはじめ，飲食，観光，サービス業や，非正規雇用労働者に占める女性の割合が高いため女性がより職を失いやすいこと，DVや性被害，性暴力が増加することなど，諸課題が顕在化したことから，平常時からあらゆる分野に男女共同参画の視点が必要であることが再確認されました。また，女性

の自殺が増加しており，経済生活問題やDV被害，育児の悩み，介護疲れなどがコロナ禍において深刻化した可能性が指摘されています。

一方では，テレワークや時差出勤など多様で柔軟な働き方が進むとともに，新たな暮らし方や価値観がもたらされる可能性もあり，これをさらなる男女共同参画の推進の契機とする必要があります。

＜施策における男女共同参画の視点の確保＞

SDGsの達成に向け，また価値観の多様化が進む中，社会経済情勢の変化に柔軟に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会としていくためにも，分野横断的な価値として，あらゆる施策において男女共同参画の視点を確保し，反映していくことが求められています。

◆ 内閣府「第5次男女共同参画基本計画」～すべての女性が輝く令和の社会へ～ (令和2年12月25日閣議決定)より抜粋

第1部 基本的な方針

2 社会情勢の現状，予想される環境変化及び課題

これまで，政府は，国連の「ナイロビ将来戦略勧告」（平成2（1990）年）で示された国際的な目標である30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ，平成15

（2003）年に「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%程度となるよう期待する」との目標を掲げ取組を進めてきたが，この目標は必ずしも社会全体で十分共有されなかった。

（中略）

一方，平成27（2015）年に国連で決定され，我が国も賛同した「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標（SDGs）において，2030年までに，政治，経済，公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において，完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられており，これに沿って各国で取組が加速されている。こうした国際社会のスピード感を備えた推進状況と比較すると，我が国の男女共同参画の推進状況は，政治分野や経済分野をはじめ非常に遅れたものとなっている。

3 5次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等

（1）基本的な視点及び取り組むべき事項

- ② 指導的地位に占める女性の割合が，2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める。さらに，その水準を通過点として，指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し，2030年代には，誰もが性別を意識することなく活躍でき，指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。

※ 「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020年30%」の目標）のフォローアップについての意見」（平成19年2月14日男女共同参画会議決定）においては，「国連のナイロビ将来戦略勧告及びジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）の算出方法等を踏まえ，①議会議員，②法人・団体等における課長相当職以上の者，③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当と考える」との意見が出されている。

コラム「コロナ下を性別分業を見直す機会に」

2020年4月から深刻化した新型コロナウイルス感染拡大の影響は、経済・雇用のみならず家庭生活にも大きな影響を与えています。内閣府の報告でも、家族の在宅時間の増加が必ずしも女性の厚生にプラスに働いていない実態が明らかになっています。

本市が市内在住者を対象に2020年11月に行なった調査でも、同様の傾向が見て取れました。学校の休講・オンライン化、在宅ワーク等で家族の在宅時間が増えているなか、家事や育児など、いわゆる無償労働の時間も増えており、その傾向は有配偶の女性において顕著です。「今回の新型コロナウイルス感染拡大前に比べ、あなたの家事・育児・介護時間に変化はありましたか」という質問に対して、有配偶男性は24.5%が「増えた」と回答していますが、有配偶女性はそれを上回る32.5%が「増えた」と回答しています。増えた分の家事や育児を、妻が多めに引き受けている、という現状が見えてきます。

「男性は主に仕事（有償労働）、女性は主に家事・育児（無償労働）」という体制は、いまだに日本では根強く残っています。コロナ下において、この傾向は緩和されるというよりも、より明確化された、とみるべきでしょう。

コロナで在宅時間が増えたのは、むしろ男性の方です。それにもかかわらず無償労働で男性が目立たないとなると、女性の側は不満を覚えるかもしれません。無償労働は、実は有償労働（職場の仕事）と同じく、コンスタントにやりこなすことには一定の慣れや学習が必要な仕事です。ですので、「時間が空いたからやる」と思ったとしても、すぐには一人前の仕事ができるようにならないことも多いはずです。せっかく自由な時間が増えたのであれば、「新しい仕事を覚える」つもりで、これまで女性が主体的に取り組んできた家庭内の仕事のうち、一部からでよいので担ってみてはどうでしょうか。その際に肝心なのは、単に言われた作業をするのではなく、家族の負担を減らすにはどうしたらいいのかということを自分の頭で考えながら取り組むことです。

立命館大学産業社会学部教授、京都市男女共同参画審議会会長
筒井淳也

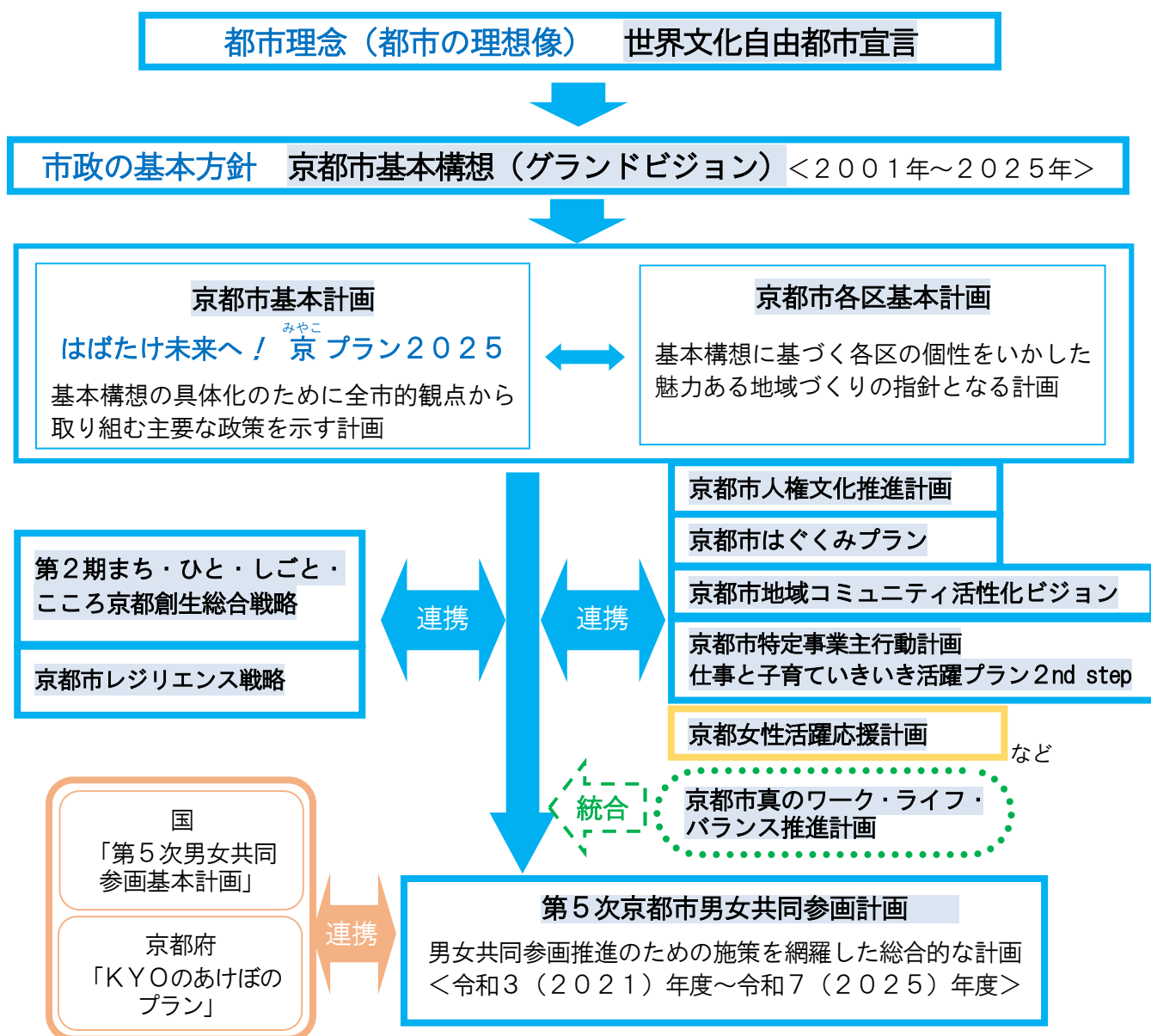
第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の位置付け及び期間

(1) 計画の位置付け

本計画は、世界文化自由都市の都市理念のもと、「京都市基本構想」、また「京都市基本計画（はばたけ未来へ！京プラン）」（以下「京プラン」という。）に基づく分野別計画として、本市が男女共同参画を推進するうえでの基本的な考え方を示す計画として策定したものです。

また、男女共同参画社会基本法第14条第3項及び京都市男女共同参画推進条例第10条第1項に基づく男女共同参画推進のための施策を網羅した総合的な計画であり、配偶者暴力防止法第2条の3第3項に規定された配偶者からの暴力防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本計画を「京都市DV対策基本計画」として盛り込んでいます。さらに、これまで別の分野別計画として策定していた「真のワーク・ライフ・バランス推進計画」を統合し、一体的に取り組みます。



※ 計画統合による「真のワーク・ライフ・バランス」のさらなる推進

京都市は、「仕事と家庭生活，更には社会活動を，個々の望むバランスで成立することで，人間らしい暮らしを実現する」という考え方を，「真のワーク・ライフ・バランス」として独自に提唱しています。

「京プラン」では，目指すべき京都の未来像のひとつの柱として，人間らしくいきいきと働き，家庭・地域で心豊かに生活できる「真のワーク・ライフ・バランスを実現するまち・京都」を掲げています。この「京プラン」の実効性を確保するために，第4次京都市男女共同参画計画の重点分野に位置付けるとともに，個別の分野別計画として，平成24（2012）年3月に「真のワーク・ライフ・バランス」推進計画（以下「推進計画」という。）を策定し，取組を進めてきました。

その結果，本市の他の分野別計画である「京都市はぐくみプラン」や「京都市地域コミュニティ活性化推進計画」などに「真のワーク・ライフ・バランス」の理念が盛り込まれるなど，政策の融合も進むとともに，各年代における認知度や実現度が着実に向上しています。

国際的には，「SDGs」の目標の一つとして，ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の推進が定義され，国においては，働き方改革関連法等により多様な柔軟な働き方ができる環境整備に向けた取組が進みつつあります。また，社会経済情勢の変容や新型コロナウイルス感染症の拡大に伴って働き方や暮らし方などが社会の仕組みや価値観の変化等に対応することが求められています。このような状況の中，「真のワーク・ライフ・バランス」を更に推進するためには，性別による固定的な役割分担意識や不利益な取扱いの解消をはじめ，「男女共同参画」の視点を常に確保しながら，「仕事」，「家庭」，「地域」に関わる「男女共同参画計画」の施策と一体的，効果的に展開していくことが必要であり，また市民に分かりやすいことから，「推進計画」を「男女共同参画計画」に統合します。

（2）計画の期間

令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までの5年間とします。

「真のワーク・ライフ・バランス」とは？



「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は、「仕事か生活かどちらかの時間を増やし、どちらかの時間を削る」という「時間のバランス」のイメージでとらえられがちです。しかし、人々の生き方や働き方が多様化した現在、あらゆる世代のあらゆる人々が心豊かに生活するための新しい視点が求められているのではないのでしょうか。そこで、京都市では、「真のワーク・ライフ・バランス」を提唱しました。私たちは、「ライフ」＝「人生」の中で、仕事、家庭、地域や社会、そして趣味や交友等の自分自身の生活において、様々な「つながり」に囲まれています。「真のワーク・ライフ・バランス」は、これらの「つながり」の中で求められる役割や責任を踏まえて、ライフスタイルやライフステージに合わせて多様な選択肢の中から「生き方」、「働き方」を自ら選びマネジメントすることにより、単なる「時間のバランス」だけではなく、生きがいのある充実した人生を送ることができるという、京都市独自の考え方です。

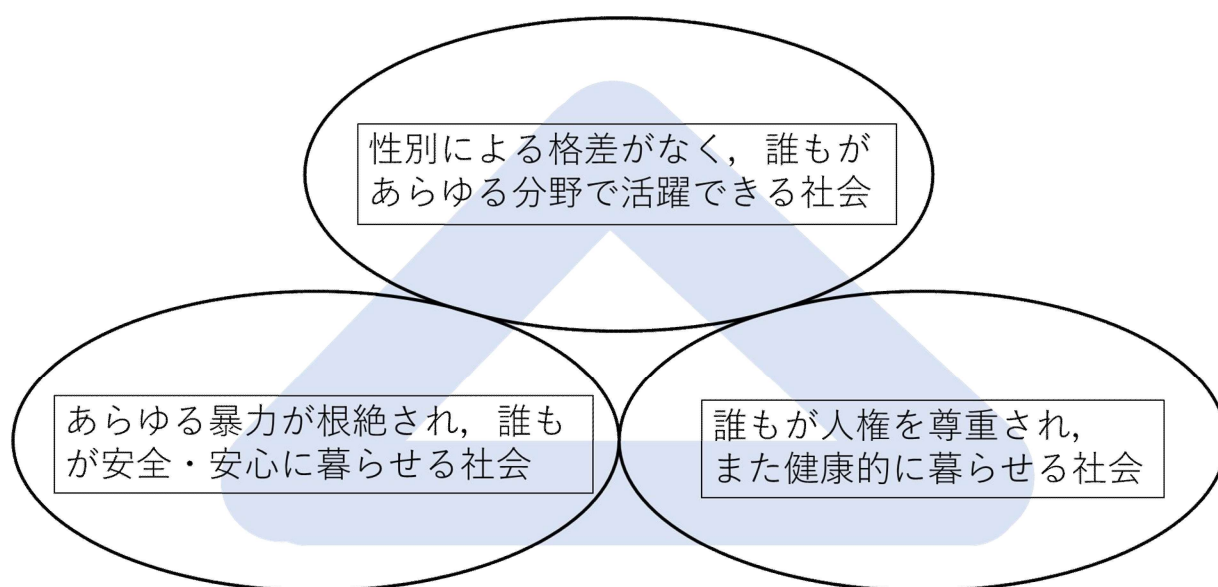
近年多発している大規模災害や新型コロナウイルス感染症の流行等において、お互いを思いやり、支え合う「人のつながり」は、大きな役割を果たすことが再認識されています。「真のワーク・ライフ・バランス」を推進することで、家族のきずなを深め、地域コミュニティを活性化して、誰もが安心して心豊かに暮らせるまちづくりを目指します。

また、「真のワーク・ライフ・バランス」の推進は、企業においても「明日への投資」として積極的に取り組んでいただきたいと思います。多様な働き方が選択できる働き方改革や環境整備を行うことにより、働く人の意欲と能力を引き出して生産性を高めるとともに、様々な担い手の確保が可能となります。また、特に地域に根差す中小企業においては、事業活動の多くで立地する地域とつながっており、経営者や従業員は、その地域に居住する生活者でもあります。こうした企業や従業員が積極的に地域に貢献し、その地域が活性化することで、企業の事業基盤の強化や企業価値の向上に加え、経営者や従業員の生活の質の向上につながります。

京都には、「真のワーク・ライフ・バランス」を推進するうえで、京都ならではの多様な「素材」＝「強み」があります。京都は、伝統、文化、趣あるまち並みや自然景観などを守り育てながら、「門掃き」や「打ち水」といった生活習慣、暮らしに根付いた華道や茶道などの文化芸術、お互いを支え合う地域力などを通して、人との「つながり」を大切にする精神を培ってきました。京都のまちがもつこれらの強みをいかしながら、市民ひとりひとりが自分を取り巻く様々な「つながり」を再構築して心豊かに充実した人生を送ることができるのではないのでしょうか。

2 本計画の目指す男女共同参画社会

計画では、人口減少社会や人生100年時代の到来、また新型コロナウイルス感染症の影響に伴う働き方・暮らし方の変革等にも対応し、市民ひとりひとりが、性別にかかわらず個人として尊重され、様々な分野でいきいきと活動することができる社会の実現に向けて、本市が目指す男女共同参画社会像を以下のとおり設定します。この社会像は、国連が定めたSDGsの理念である「誰ひとり取り残さない」社会、またあらゆる危機を乗り越えて将来にわたって人々がいきいきと暮らせる「レジリエンス※」の高い持続可能な社会の実現にもつながります。



《性別による格差がなく、誰もがあらゆる分野で活躍できる社会》

性別による格差をなくし、誰もが自らの意思に基づきあらゆる分野において、個性と能力を発揮でき、様々な「つながり」の中で、ライフスタイルやライフステージに合わせて、生きがいとゆとりのある充実した暮らしが実現した社会

《あらゆる暴力が根絶され、誰もが安全・安心に暮らせる社会》

あらゆる暴力の根絶と困難な状況に置かれている方へのきめ細かな支援等により、誰もが取り残されることなく、安全・安心に暮らせる社会

《誰もが人権を尊重され、また健康的に暮らせる社会》

男女共同参画の理念が広がり、誰もが個人として尊重され、また性に関する相互理解が進み、心と体を健康にして暮らせる社会

※ 人口減少や少子高齢化のみならず、地域コミュニティの希薄化、地震や台風といった自然災害などの都市が抱える課題の中、「持続可能性」とともに、あらゆる危機に対応・克服できる能力を意味する「レジリエンス」がまちづくりのキーワードとなっている。

3 重点的に取り組む事項

社会経済情勢等の変化，市民の意識や日常生活の状況，第4次京都市男女共同参画計画での取組の成果と課題を踏まえ，『真のワーク・ライフ・バランス』の推進，「DV対策の強化」を，引き続き，計画の重点分野として取り組みます。

重点分野1 「真のワーク・ライフ・バランス」の推進

少子高齢化の進行等による生産年齢人口の減少や人生100年時代が到来する中，持続可能な社会の実現のためには，ディーセント・ワークが実現され，長い現役世代を前提として，ライフスタイルやライフステージに応じた，多様で柔軟な働き方，生き方が選択できる社会の構築が求められています。

新型コロナウイルス感染症の影響に伴い，テレワークをはじめとしたオンラインの活用により，場所の制約を受けない柔軟な働き方が普及することで，時間を有効活用でき，仕事以外の時間にゆとりができるなど，暮らし方に新たな可能性がもたらされています。一方で，テレワークは，仕事と生活の境界があいまいになることにより，働きすぎてしまうおそれや，職種や業種等によっては困難な場合もあるとの指摘[※]もあり，留意する必要があります。

このような状況の中，市民ひとりひとりが仕事と生活を調和し，地域社会とつながりを持ち，多様な活動に参加するとともに，余暇を楽しみ，健康に暮らせることで，生きがいのある心豊かな人生を送ることを目指す「真のワーク・ライフ・バランス」の取組は，誰もがあらゆる分野で活躍できる男女共同参画社会の実現に向けて一層重要となっていることから，本計画の重点分野として取り組みます。

※ 内閣府「男女共同参画白書（令和3年度）」より

重点分野2 DV対策の強化

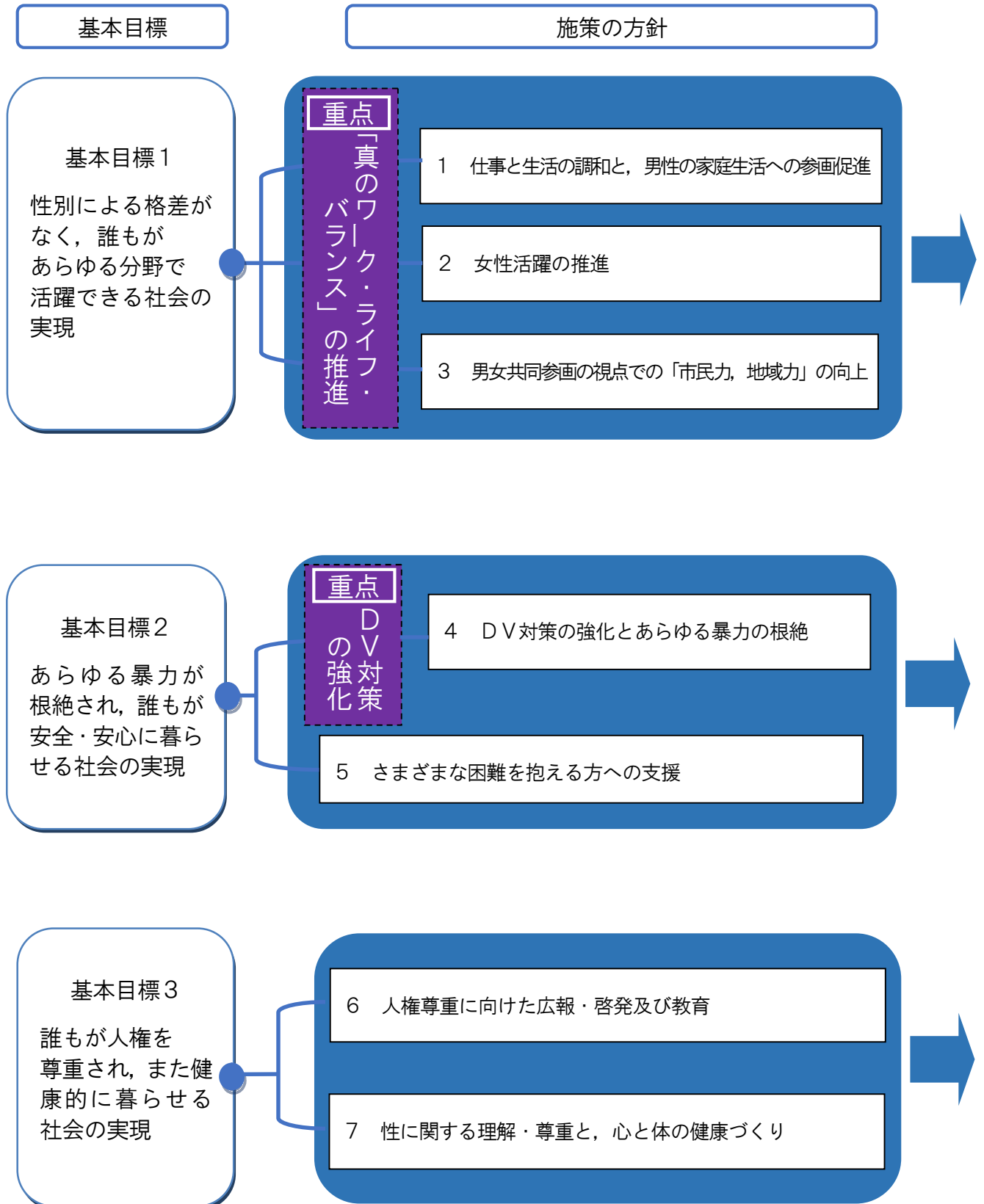
DVは重大な人権侵害であり，誰もが安心・安全に暮らせる男女共同参画社会を形成していくうえで，克服しなければならない重要な課題です。また，昨今社会問題となっている児童虐待は，家庭内で様々な暴力が重なり合って発生する可能性が高いことも認識されてきました。

さらに，新型コロナウイルス感染症の影響により，加害者・被害者共に生活不安やストレス等を抱えることに加え，加害者が家にいる時間が増えたために，被害に遭っても通報や避難ができないおそれもあり，被害の増加や深刻化が懸念されています。

このような状況の中，DV被害相談の初期の段階から，地域で自立生活する段階にわたり，フェーズごとに，切れ目なく，一体的に支援できるよう，関係機関と連携しながら，DV対策をより一層総合的，計画的に進めていく必要があることから，本計画の重点分野として取り組みます。

第3章 計画の内容

1 計画の体系



推 進 施 策

- ① 多様で柔軟な働き方の促進や仕事と家庭生活等の両立支援
- ② 男女が共に安心して子育てできる環境の整備
- ③ 介護者の負担軽減につながる介護サービスの実施
- ④ 男性にとっての男女共同参画の意義の理解及び実践の促進
- ⑤ 企業における男性の家庭への参画促進に向けた環境整備

- ① オール京都での女性活躍推進
- ② あらゆる分野における女性活躍の推進
- ③ 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保
- ④ 京都市役所における男女共同参画に向けた取組の推進
- ⑤ 意思決定の場に男女が共に参画できる条件整備
- ⑥ 京都市の附属機関等における男女構成比の均衡の確保

- ① 多様な主体の参画による地域コミュニティの活性化の推進
- ② 男女共同参画の実現を目指した市民活動への支援
- ③ 防災・復興における男女共同参画の推進
- ④ 生涯学び続けることができる機会の提供

1. 京都市DV対策基本計画

- ア 被害者の早期発見及び相談体制の充実
- イ 関係機関との連携協力の推進
- ウ 被害者の保護及び自立支援の充実
- エ 市民への普及啓発

2. セクシュアル・ハラスメントやストーカー、性暴力等の根絶

- ① 各種ハラスメント防止対策の推進
- ② 性犯罪・性暴力の根絶に向けた取組

- ① 高齢者、障害のある人、外国籍市民等に対する支援の充実
- ② ひとり親家庭の生活の安定と自立促進
- ③ 性の多様性や性的少数者に関する理解の促進と困難の解消に向けた支援

- ① 男女共同参画意識の醸成に向けた啓発
- ② 男女共同参画に関する調査・研究の推進
- ③ 京都市男女共同参画センター「ウィングス京都」を拠点とした啓発
- ④ 学校や地域、家庭が一体となった教育の推進
- ⑤ 性に関する多様な悩みを解決するための相談

- ① 性に関する情報提供・相談
- ② 人権尊重の精神に基づく「性に関する指導」の推進
- ③ 男女それぞれに特有な病気の予防対策
- ④ ライフステージに応じた心身の健康の保持・増進
- ⑤ 妊娠・出産期における健康管理の支援
- ⑥ 乳幼児のすこやかな発育・発達の支援

2 基本目標と今後の方向性

基本目標1

性別による格差がなく、誰もがあらゆる分野で活躍できる社会の実現

社会のあらゆる分野において、誰もが性別にとらわれることなく、自らの意思に基づき、個性と能力が発揮できる社会の実現に取り組みます。また就業の形態やニーズが多様化する中、仕事、家庭生活、地域生活など、自らを取り巻く様々な「つながり」の中で、ライフスタイルやライフステージに合わせて、多様な選択肢の中から「生き方」、「働き方」を選ぶことで、生きがいをもって生活できる「真のワーク・ライフ・バランス」の実現を目指します。

【目標数値】

- 本市職員における管理職員に占める女性職員の割合※ 新規

平成27年4月	令和3年4月	目標数値
16.5%	19.0%	25%※

※ 京都市特定事業主行動計画「仕事と子育ていきいき活躍プラン 2nd step」の目標数値です。

- 本市職員における男性職員の育児休業取得率※ 新規

平成26年度	令和2年度	目標数値
4.1%	36.7%	令和2年度に目標数値(30%※)は達成しましたが、令和2年度実績を令和7年度までさらに上昇させることを目標とします。

※ 京都市特定事業主行動計画「仕事と子育ていきいき活躍プラン 2nd step」の目標数値です。

※ 国と同様、原則として1箇月以上の育児休業の取得についても促進します。

- 本市附属機関等のうち、男女いずれの委員の登用率も35%以上である附属機関等の割合 目標値引上

平成26年度	令和2年度	目標数値
56.7%	69.9%	70%

- ◆ これらの指標については、京都市役所が率先して取り組み、効果的な取組を民間企業にも共有できるよう検討します。

【参考数値】

取組の進展を示す参考指標とします。

- 民間企業における役職者の女性比率（京都府内の労働者30～300人の企業）※

	平成27年度	平成30年度
参考数値	係長相当職19.3% 課長相当職10.7%	係長相当職23.3% 課長相当職14.2%

※ 「輝く女性応援京都会議」において、京都における女性の活躍を推進するために策定された「京都女性活躍応援計画」の参考指標です。

なお、国の成果目標（民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合）は、
係長相当職：30%、課長相当職：18%、部長相当職：12%（令和7年）となっています。

- 民間企業における男性の育児休業取得率（京都府）※

	平成21年度	平成29年度	令和2年度
参考数値	1.28%	3.0%	10.0%

※ 京都府調査より。

なお、国の成果目標は、30%（令和7年）となっています。

- 「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度の宣言企業数

	平成26年度	令和2年度
参考数値	1,408社	1,874社

- 保育所等の待機児童数

	平成27年4月	令和3年4月
参考数値	0人	0人

施策の方針1 仕事と生活の調和と、男性の家庭生活への参画促進

長時間労働の解消、多様な働き方が柔軟に選択可能な「働き方改革」や、安心して子育てや介護ができる環境整備を進めるとともに、男女が協力して家事・育児・介護等を行うことの重要性について、意識の醸成に一層取り組み、育休の取得をはじめとした、きっかけづくりや具体的な機会を提供するなど、男性の家庭生活への参画を促進し、「真のワーク・ライフ・バランス」の実現につなげます。

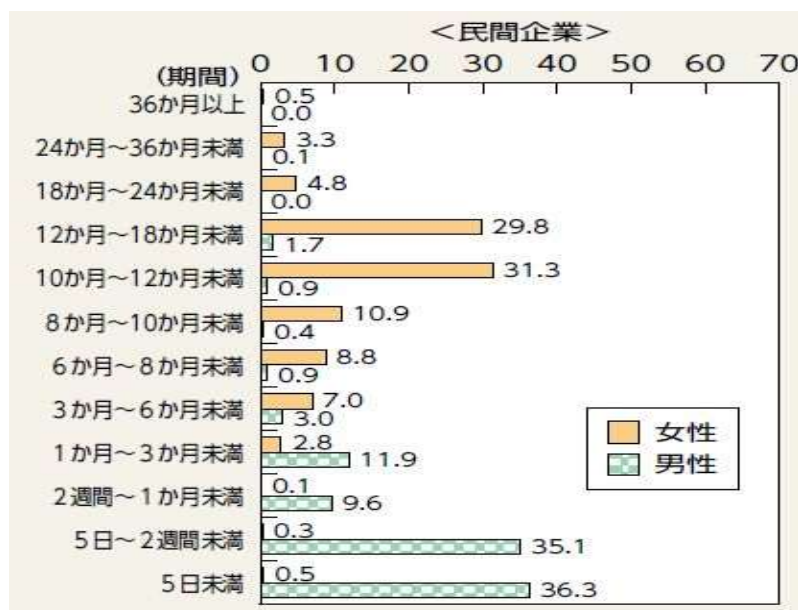
【現状と課題】

- 少子高齢化・人口減少が本格化する中で、個人、企業・組織、そして社会全体が持続的に発展していくためには、長時間労働を前提とした働き方を見直し、男女が共に仕事や家庭生活、地域社会などにおいて、生きがいと充実感を得て人生を送ることができる「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することが必要です。
- 「真のワーク・ライフ・バランス」を推進するためには、男女が安心して子育てできる環境の整備を進める必要があります。そして、「真のワーク・ライフ・バランス」によって、地域の子どもを守り育てる地域活動や社会貢献活動のほか、子ども・若者の豊かな感性や人間性を育む文化芸術活動への参加なども期待できます。子ども・若者の生き方の手本となるべき大人が、家庭で、地域で、職場でいきいきと輝くことができる社会を創ることが、「子育て・「共育」環境日本一」のまちの実現にもつながります。
- 加えて、男女共に平均寿命は年々上昇し「人生100年時代」が到来し、それぞれのライフステージや希望に応じた、多様な働き方・生き方・学び方を選べるようになることが求められています。仕事（ワーク）と、家事・育児・介護といったケアワークに主体的に関わることで、経済的自立や生活に必要なスキルの習得につながり、生涯にわたって自立した生活を送るために必要となってきます。
- 一方で、「男は仕事、女は家事・育児」という固定的な性別役割分担意識は若干弱まりつつあるものの、実際の家庭では夫が仕事、妻が家事・育児・介護に多くの時間を使っており、稼ぎ主としての責任は依然として多くを夫が担っています。
- 男性の家庭への参画は、女性活躍のさらなる推進のためにも必要不可欠です。一方で、男性が家庭において活躍するためには、長時間労働の解消等「働き方改革」の推進や、男女の均等な待遇の確保を進めていくことが大切です。
- また、男性が育休を取得することについて、本人にとっての重要性とともに、組織にとっても、多様な担い手をいかすマネジメント力の向上等の観点から重要であることを、市民や企業等に周知する必要があります。

- さらに、男女が協力して家事・育児・介護等を行うことの重要性について、若い頃からの教育・啓発を通じて意識形成を図るとともに、性別にかかわらず家事等の知識や技術を身につけられるような取組が重要です。
- このような状況の中、「働き方改革関連法」や「育児・介護休業法」をはじめとする関連法が施行されるなど、長時間労働の是正や雇用形態による待遇差の解消を進めるための法律・制度が整備されてきており、働き方改革の裾野が京都の地域企業にも拡大する素地が整ってきました。
- 一方、京都の地域企業においては、人口減少社会の到来に伴う事業活動の担い手の不足などが問題となっており、地域企業の持続的な発展のためにも、多様な担い手が活躍できるよう、柔軟な働き方を選択できる社会の実現に向け、国、京都府、経済界、労働界等関係機関等との連携や役割分担を行いながら、地域企業における働き方改革の主体的な取組を支援する必要があります。
- なお、新型コロナウイルス感染症による影響は、テレワークをはじめとしたオンラインの活用、時差出勤などの急速な普及につながっており、柔軟な働き方が浸透するきっかけとなる新たな可能性ももたらされています。一方で、テレワークは、仕事と生活の境界があいまいになることにより、働きすぎてしまうおそれや、職種や業種等によっては困難な場合もあるとの指摘もあり、留意する必要があります。特に、京都市は、テレワークの導入が難しいとされる現場での仕事や対人サービスが中心となる卸売業・小売業や医療・福祉、宿泊業・飲食サービス業等の業種の従業者数が約半分を占めるという産業構造を踏まえ、地域企業の特성에応じた支援が必要です。

◆育児休業取得期間別割合

女性は、1年弱以上が大多数であるのに対して、男性で同等の期間を取得する人はまれであり、女性と比べて圧倒的に短期間となっています。



出典：内閣府 男女共同参画白書 令和2年度

* 厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成30年度)より作成

推 進 施 策

(1) 多様で柔軟な働き方の促進や仕事と家庭生活等の両立支援

男女が共に子育て・介護等をしてながら働き続けることができるよう、長時間労働の解消等の働き方改革の推進、テレワークをはじめとしたオンラインの活用などによる働く人のニーズやライフスタイルに合わせた多様な働き方の推進、仕事と家庭の両立支援、男女が共に働きやすい職場づくりに向けた取組などを企業等の管理職や経営者に働きかけるとともに、取組を推進している企業の支援を行います。

(2) 男女が共に安心して子育てできる環境の整備

保育所等の年度当初における待機児童ゼロを継続するための取組を引き続き進めるとともに、幼稚園における預かり保育の充実等、就労形態や子どもの状況などに応じたきめ細かな保育サービスを提供します。また、学童クラブ事業や放課後ほっと広場、地域学童クラブ事業については、更なる実施場所の確保等の対策を推進し、子育てをしながら働き続けられる条件整備を進めます。

地域においては、身近な地域レベルから全市レベルまで、重層的な子育て支援ネットワークを構築し、身近な地域における子育て相談への対応や子育て家庭が気軽に集い交流できる場の提供など、子育てをする親の不安や悩みを解消し、子どもがいる生活に充実感を感じることものできる取組を推進します。

(3) 介護者の負担軽減につながる介護サービスの実施

高齢者が安心して暮らせるよう、地域的なバランスを考慮した介護関連施設の整備と介護サービスの質的向上を図るとともに、一人暮らしの高齢の方や家庭で介護を行う家族に対する支援を行います。また、それぞれのニーズに応じて高齢の方の生活や介護に関する専門相談に応じるとともに、介護技術の助言、指導等を行います。

(4) 男性にとっての男女共同参画の意義の理解及び実践の促進

男性を対象とした男女共同参画の講座や、家事・育児への男性の参加を促進するための講座の開催等といったきっかけづくりを通じて、男性の家庭生活等における活躍を推進します。

(5) 企業における男性の家庭への参画促進に向けた環境整備

長時間労働の解消等の働き方改革の推進や、男性の育児休業の推進などの仕事と家庭の両立支援等に向けた取組を企業等の管理職や経営者に働きかけるとともに、取組を推進している企業の支援を行います。

コラム「家事への関わり方を考える」

家事には、一見異なる2つの側面があります。

1つは、アンペイドワーク（無償労働）の側面です。家事は、衣・食・住を支えるのに欠かせない労働ですが、家庭の外での仕事とは異なり、いくらやっても賃金が支払われません。

女性たちはこれまで、「男は仕事、女は家庭」という性別役割規範のもと、この無償労働としての家事の責任を負ってきたため、家庭の外で働いて経済的に自立し、社会的に活躍するチャンスが制限されてきました。近年、男性に家事参加が求められていますが、それは、女性の経済的自立と社会的活躍のためには、家事を女性だけに負担させることなく、男性もその責任を分かち合うことが不可欠だからです。

しかし、家事にはもう1つの側面、すなわち趣味的な側面もあります。そこまでしなくても生活できるのに、好きだから、こだわりがあるから、とことんやってしまう場合があります。週1回掃除機をかけて夕食は総菜でOKという人もいれば、毎日床磨きをして夕食に3品以上手料理が並ばなければ気が済まない人もいます。家事をどのように、どれだけやればよいのかの基準は人それぞれです。

現代では、夫婦の働き方や家族のライフスタイルが多様化しているので、誰がどれだけ家事をすべきかの絶対的な正解はなく、家族のそれぞれにとってより不満が少ないやり方を模索するしかありません。ただし、気をつけておかないと、「家事は女性の役割」という無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）※によって、男性はつい家事をさぼってしまい、逆に女性は家事の責任を背負い込みがちになる点には注意が必要でしょう。

仕事や他の活動と家事との両立が大変なときには、家族で家事分担の仕方を工夫し合うのに加えて、少し手を抜いたり、お金が払えるなら外注したりして、家事の総量を減らすことも検討してみてもはどうでしょうか。逆に、余裕があるときには、生活の潤いを求めて、あえて家事に手間暇掛けてみるのも素晴らしいことです。

性別に関わりなく真のワーク・ライフ・バランスを実現し、仕事でも家庭でも地域でも生き生きと過ごせるよう、こうした家事の二面性を理解しながら、家事にうまく関わっていききたいものです。

関西大学文学部教授，京都市男女共同参画審議会委員
多賀 太

※ 誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境，所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ，既成概念，固定観念となっていく。

コラム 男性の育休を促進するために ～育休の不安に企業は何ができる？～

1 社内の意識を変える

♠ 重要なのは、「年休の取得も難しいのに育休なんて取れるわけない」「家の事は妻に任せておけばいい」などの職場に根付いている旧来のマインドを変えることです。当社では、社長が生声で育休の意義を伝える機会を作ったり、ポータルサイトを開設し取得者の事例を紹介したりすることで、社内全体に男性が育休を取ることが当たり前の会社にしていきたいというメッセージを発信し続けてきました。それが、新しいマインドにシフトするうえで大きかったです。

2 “仕事をシェアする” 風土をつくる

♣ 男性が育休を取りやすい空気を社内に作りたい、という想いで取得したのを機に、業務を思い切って現場に任せました。それまでは社長の私に聞かないと進まない状況でしたが、意思決定のスピードがぐんと速くなり、社員の中に“自分たちが会社全体を運営しているんだ”という責任感が生まれたように思います。

♠ 「この業務は自分にしかできない」と思い込んでいた仕事を人に任せ、そのためのコミュニケーションを取ることは、長期で休むうえでは不可欠です。それをきっかけにチームで柔軟に対応できるようになるなど、育休後にも好循環が生まれています。

3 制度を整え、背中を押す

♠ 育児休業給付金は給与の6割程度なので、当社では最初の1ヶ月を有給とし、取得中は昇給昇格に影響しないことを公表するなど、経済的な不安を解消しました。また、一括で取れない人は最大4回に分けて取得できます。企業側が制度を整え、背中を押していくことが大事ですね。

4 生活と仕事を対等に

♣ もともと当社はリモートワークなど多様な働き方を進めていましたが、私自身育休を経て、子どもの都合に合わせて働く時間を調整したり、夜の用事を昼に移したり、オンライン会議を活用したり、働き方をさらに変えました。これからは誰もが介護の問題にも直面します。仕事と生活、どちらかを犠牲にするのではなく、2つのバランスを対等にしていくことが必要なのではないでしょうか。

5 周りも巻き込むツールをつくる

♠ 今までの家事分担、育休中の分担、復帰後の分担について夫婦で話し合う「家族ミーティングシート」、いつ何回に分けて取るか、仕事を誰にどのような形で引き継ぐかを整理する「取得計画書」の2つのサポートツールを作りました。この2つは、妻、上司同僚も巻き込んだ育休取得にするきっかけになります。取得した後も、本人と配偶者にアンケートを取り、満足度や気づき、学び、反省や意見を伺い、より家事育児がシェアできる仕組み作りに生かしています。

6 育休を取る本当の価値から考える

♣ 子どもの成長に寄り添えたこと、その経験を妻と共有できたことは本当にかげがえない経験でした。仕事はいつでもできますが、育児は本当に限られた時間でしか得ることができない貴重な時間です。その価値を理解して、“妻が家事で夫は仕事”ではない働き方のかたちに変えることが必要だと思います。

お話を
聞いた方

♠ 森本 泰弘さん

(積水ハウス株式会社ダイバーシティ推進部課長)
3歳未満の子どもを持つ男性社員に1ヶ月以上の育児休業の取得を推奨する「イクメン休業」の立役者。2019年2月には完全取得

♣ 谷孝 大さん

(株式会社フューチャースピリッツ代表取締役)
社長として3ヶ月の育休を取得した3児の父。スーパーでカブと大根の違いから学ぶなど、家事・育児に奮闘。

※ 出典：京都市男女共同参画通信 Vol. 50 「男性の育休」

※ 令和2年1月31日に京都経済センターで開催したWIT京都分科会「男性の家事・育児参加が社会を変える」の内容を編集したものです。

施策の方針2 女性活躍の推進

政策・方針決定過程に男女が共に参画し、女性の活躍が進むことは、様々な視点が確保されることにより、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながります。

京都市では、「輝く女性応援京都会議」においてオール京都体制で、女性活躍に向けた人材発掘や能力開発等を推進します。

また、女性のキャリア形成支援や管理職への登用、男性の育児休業取得率の向上などを中心に、京都市役所の取組を加速します。市政運営においても、審議会などの附属機関等において、引き続き男女が共に参画できるよう取り組みます。

【現状と課題】

- 社会の様々な分野における意思決定の場に男女が共に参画し、多様な意見や新しい発想を政策や方針に反映させることは、多様性に富んだ持続可能な経済社会を実現するうえで重要なことです。しかしながら、我が国における意思決定の場に参画する女性の割合は、諸外国と比べて遅れた状況になっています。積極的に企業等に理解を深めるために働きかけ、女性が参画できる機会を確保することが重要です。
- 女性の就業率は年々向上し、「M字カーブ」は解消されつつあります。一方で非正規雇用労働者の割合は、男性26.8%、女性58.2%※¹と、半数以上の女性が非正規雇用で働いています。これは、多様な働き方に応えるという面もありますが、男女間の待遇差や、女性の貧困の一因になっているとも言われています。非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換に向けて、能力開発やキャリア形成支援などの取組が必要とされています。
- 企業における女性管理職の比率は上昇しているものの、依然として男性よりも低くなっています。女性のキャリアの形成支援・登用をさらに進めるよう企業に働きかけるとともに、京都市役所においても率先して推進していく必要があります。
- さらに、研究職・技術職、建設業など、あらゆる分野における女性活躍は、担い手の確保やダイバーシティ※²の推進、多様な視点によるイノベーションの促進につながります。性別によって固定化された職域等の是正に向けて、様々な分野において誰もが活躍できるような環境整備をしていく必要があります。
- また、多様な年代の女性の社会参画を推進するためには、大学、男女共同参画センター、企業等との連携により、出産・育児・介護等でいったん離職した女性や、職場のリーダー等を目指す女性のために、リカレント教育等の学び直しを通じたキャリア形成支援が重要です。

※¹ 平成29年就業構造基本調査より、京都市の値。

※² 「多様性」のこと。性別や国際、年齢などにかかわらず、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

- 国においては、令和元（２０１９）年５月、女性の活躍状況の把握や課題分析、行動計画の策定などを定めた「女性活躍推進法」が一部改正され、対象企業の中小企業への拡大や情報公表の強化、セクシュアル・ハラスメント対策の強化などが盛り込まれました。
- 京都においては、平成２７（２０１５）年３月、京都における女性活躍を加速させるため、経済団体等と行政が連携して取組を推進する「輝く女性応援京都会議」を発足し、オール京都体制で女性活躍を推進しています。

「輝く女性応援京都会議」について（これまでの主な取組等）

- ・ 経済団体・労働団体等と京都府・京都市・京都労働局等の２２団体で構成する「輝く女性応援京都会議」の事務局である「京都ウィメンズベース」の枠組みをいかしダイバーシティを推進。
- ・ 平成２８年３月、女性活躍推進法に基づく「京都女性活躍応援計画」（平成２８年度～令和８年度、平成３１年３月改定）を策定。
- ・ 平成２８年８月「京都ウィメンズベース」を開設。企業における女性活躍を支援するとともに、一般事業主行動計画策定支援、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認証を推進。
- ・ 平成２９年８月、「京都ウィメンズベースアカデミー」を開設。企業意思決定に関わる女性の育成研修や、管理職・人事担当者向け研修、女性管理職予備層向け研修、大学連携京都府リカレント事業、STEM※分野で活躍する女性研究者・技術者の育成や裾野の拡大を推進。

- 京都市役所においては、率先して男女が働きやすい職場づくりを推進しており、女性職員の登用や男性職員の育休取得が進みつつあります。また、あらゆる分野に男女共同参画の視点がいかされるよう、庁内はもちろんのこと関係団体等と有機的に連携し、男女共同参画社会の実現に取り組むことが求められています。多様な担い手をいかすダイバーシティ・マネジメントを進めることにより、市民ニーズのきめ細かな把握や、新しい発想による対応を可能とすることで、政策の質と行政サービスの向上を図り、持続可能な発展に貢献する行政組織の構築に努めます。

※ Science, Technology, Engineering and Mathematics（科学・技術・工学・数学）の頭文字を取った言葉で、理工系の教育・研究分野を示します。

推 進 施 策	
(1) オール京都での女性活躍推進	経済団体等と行政が連携した「輝く女性応援京都会議」で採択した「行動宣言」に基づき、積極的な人材発掘・能力開発・管理職への登用の推進、「働き方改革」の推進による環境づくり、リカレント教育の推進、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援、起業・創業を推進するなど、女性の活躍推進にオール京都で取り組みます。
(2) あらゆる分野における女性活躍の推進	研究職・技術職、建設業など、あらゆる分野における女性活躍推進のため、女性が各分野を目指すためのきっかけづくりや社会全体の意識の醸成、環境整備などに取り組みます。
(3) 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保	事実上の男女別雇用管理、募集・採用における性別による不利な取扱い、性別によって固定化された職域等の是正に向けて、啓発情報誌などによる広報や企業等を対象とした研修を実施するなど、企業等における男女雇用機会均等対策を促進します。また、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員を目指す方の正社員への転換を促すため、国、京都府、労働界等関係機関等と連携しながら、支援に取り組みます。
(4) 京都市役所における男女共同参画に向けた取組の推進	「京都市職員力・組織力向上プラン」及び「仕事と子育ていきいき活躍プラン2ndstep」に基づき、女性職員の登用やキャリア形成の推進、職員の能力発揮の機会の拡充、市役所全体の「真のワーク・ライフ・バランス」の実現に取り組みます。
(5) 意思決定の場に男女が共に参画できる条件整備	企業等に対し、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）※の普及をはじめ、組織の意思決定の場に男女が共に参画できる条件整備を働きかけます。また、市政運営においても、男女が共に参画できるよう、市民意見の募集、附属機関等への市民参加を進めるとともに、会議の公開や審議内容等の公表を推進します。
(6) 京都市の附属機関等における男女構成比の均衡の確保	京都市が設置する附属機関等について、女性委員の登用状況の実情を把握するとともに、委員公募制の活用などによる運営方法の見直しや委員推薦団体への協力要請等を行うことにより、女性委員のいない附属機関等数「ゼロ」を維持し、男女いずれの委員の割合も35%以上である附属機関等の割合が70%以上となるよう委員構成を確保します。このことにより、多様な主体による市民参加の推進に寄与できるよう取り組みます。

※ 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に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。

施策の方針3 男女共同参画の視点での「市民力、地域力」の向上

多様な担い手の参画による地域の課題解決や活性化に向けて、自治会などの地域団体とも連携し、地域コミュニティ活動における男女共同参画の促進を図ります。ライフスタイルやライフステージに合わせて地域活動に参加することは、「真のワーク・ライフ・バランス」の実現にもつながります。

また、男女共同参画の視点に立ち、性別や年齢に関わらず多様な方々が、避難所の運営をはじめ、地域防災を担うことで、市民の多様なニーズに合った災害対応が行え、災害に強い社会につながります。

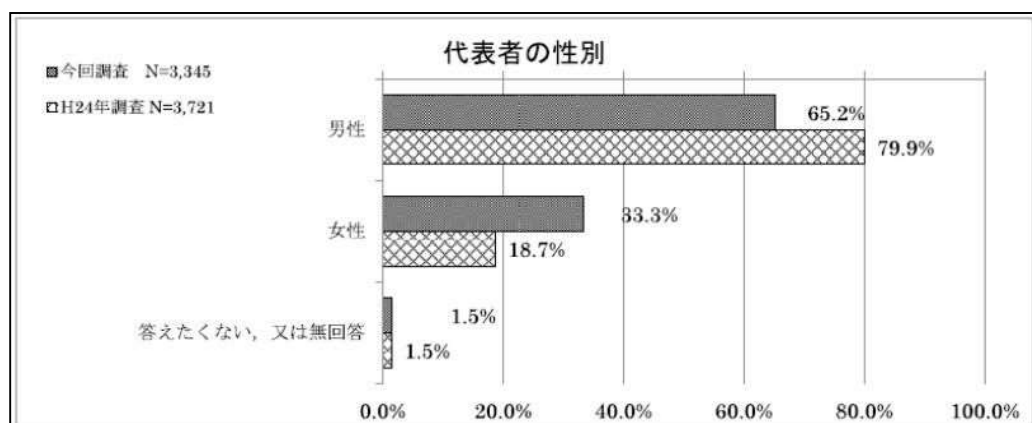
【現状と課題】

- 東日本大震災や熊本地震等の大規模災害の発生、新型コロナウイルス感染症の拡大などをきっかけとして、お互いを思いやり、支え合う地域コミュニティの重要性など、「人とのつながり」の大切さが再認識されています。しかし、近年では、居住形態や生活様式の変化に伴い、自治会、町内会などに加入する住民の割合が低下し、地域活動に参加する住民が減少したことにより、住民相互のつながりが希薄になり、子育てや高齢者の生活の支援、災害時の被害の軽減その他の地域社会において生活するうえで重要な課題を解決するために必要な地域コミュニティの活力が低下することが危惧されています。
- 自治会、町内会、子ども会、PTAなどの組織の長に女性が就くことも増えてきていますが、今後は、現在の地域活動の主たる担い手である団塊の世代が後期高齢期を迎える中、性別や年齢にかかわらず、多様な方々が活動に参加し、地域の担い手となることが求められます。これによって、地域の多様化する課題やニーズに対応し、様々な視点から課題解決ができることが期待されます。
- 多くの市民がそれぞれのライフスタイルやライフステージに合わせて地域活動に参加することは、担い手の多様化や担い手不足の解消の観点からも必要であり、「地域コミュニティの活性化」と「真のワーク・ライフ・バランス」の実現にもつながります。
- 性別や年齢に関わらず、住民同士が日頃から挨拶を交わすなど、程よい距離感でつながり、お互いの価値観を認め合いながら地域活動に参加することは、地域における男女共同参画にもつながることから、誰もが地域活動に参加しやすくなるきっかけづくりが重要となります。
- 様々な自然災害が起こる中で、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された男女共同参画の視点からの災害対応が行われることが、災害に強い社会の実現に必要です。平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、誰もが主体的な担い手であることを認識し、男女共同参画の視点を取り入れた取組を進める必要があります。また「地域防災」は、男女が協働し、意思決定することの意義が見えやすい分野であり、地域における男女共同参画を推進するに当たっての、効果的な導入点になり得ます。

推 進 施 策	
(1) 多様な主体の参画による地域コミュニティの活性化の推進	住民相互の連帯意識を醸成し、地域コミュニティの活性化を図るため、生活安全、環境、防災など様々な地域活動や市民活動への男女の参加を促進し、京都ならではの地域力をいかしたまちづくりを推進します。
(2) 男女共同参画の実現を目指した市民活動への支援	市民活動に必要な情報提供、相互の幅広いネットワークづくりなど、活動する団体やグループ等への支援を行い、男女共同参画の実現を目指した市民活動の活性化を図ります。
(3) 防災・復興における男女共同参画の推進	防災・復興の全ての過程において、男女共同参画の視点が反映されるよう、防災会議をはじめとした会議や消防団等の組織において女性の参画を拡大するとともに、避難所の運営に当たっては、「地域防災計画」や「避難所運営マニュアル」に基づいた取組を推進します。
(4) 生涯学び続けることができる機会の提供	「人生100年時代」を迎え、生涯にわたり豊かな人生をもたらすよう、それぞれのライフステージに応じて学び、活躍し続ける事が重要になってきます。男女共に学び続ける機会、学びを社会に還元できる機会をつくります。

◆ 自治会・町内会の代表者の性別

- 性別は、「男性」が65.2%、「女性」が33.3%となっています。
- 平成24年調査時と比較して、「女性」の割合が増加しています。



出典：平成30年度 京都市 自治会・町内会アンケート

基本目標2 あらゆる暴力が根絶され、誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現

配偶者等からの暴力、性犯罪・性暴力やセクシュアル・ハラスメント等の暴力の根絶や、高齢・障害・ひとり親や性的指向・性自認※に関すること等で、困難な状況に置かれている方へのきめ細かな支援等により、誰もが安全・安心に暮らせる社会づくりに取り組みます。

【目標数値】

- DVの相談窓口の認知度※ 新規

令和元年度	目標数値
63.3%	70%

※ 京都市「男女共同参画に関するアンケート」にて、「知っているものはない」と回答した人以外の割合です。

- 京都市DV相談支援センターの相談支援終了時における「課題解決※」の割合 新規

平成26年度	令和2年度	目標数値
66.8%	63.2%	70%

※ 「課題解決」の内容：関係整理、施設入所、保護避難、制度利用、生活安定、機関支援、他支援有

※ 性的指向とは、「すき」の性別。恋愛感情や情緒的・性的な関心が、自分の性別から見てどの性別に向かっているかを示すもの。

性自認とは、「こころ」の性別。自分が認識している性別のこと。

なお、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字を取って「SOGI（ソジ）」といい、全ての人が持っている属性や特徴の一つを表す。

施策の方針４ DV対策の強化とあらゆる暴力の根絶

DVやセクシュアル・ハラスメント、性犯罪、性暴力等あらゆる暴力の未然防止・根絶に向けて、社会的理解の促進や若年層向けの啓発・教育の充実を図るとともに、関係機関との連携協力を進めます。

また、DV対策として、被害者の相談支援体制を強化するとともに、被害者とその子どもへの安全確保や自立に向けた支援の充実など、児童虐待等関係機関とも連携し、初期の相談から地域に根差した自立までの、切れ目のない一体的な支援体制の構築を進めます。

(1) 京都市DV対策基本計画

ア 被害者の早期発見及び相談体制の充実

【現状と課題】

- DVは、配偶者や恋人など親密な関係の中で起こる暴力（身体的又は精神的暴力等）のことで、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。全国的に配偶者からの暴力事案の認知件数はここ数年高水準で推移しており、普及啓発活動などにより、被害の顕在化が進んできています。また、DV被害のため婚姻関係や交際関係を解消しても、つきまとい等の行為が続きストーカー事件に発展することも増えています。
- 被害者がDVの専門相談窓口を知り、被害の早期の段階で相談することが重要です。被害者は加害者からの報復への恐怖、当事者同士の複雑な関係など様々な理由から、支援を求めることをためらうことがあります。被害の深刻化を防ぐためには、被害者を早期に発見し、警察への通報や各種相談機関への相談を促す必要があります。
- 京都市DV相談支援センターでは、京都市男女共同参画センター（ウィングス京都）や京都府家庭支援総合センター等の関係機関と連携し、初期の相談から自立生活促進に向けた支援まで、切れ目のない被害者支援に取り組み、相談機関としての相談技能を蓄積し、相談者に寄り添った支援に努めています。
- 「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」第6条第2項において、医師その他の医療関係者は、被害者を発見した場合には配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができるとされており、積極的な役割が期待されます。同様に教職員、保育士、救急隊員についても被害者の早期発見の重要な役割を担っていることを十分認識されるよう働きかける必要があります。
- 加害者は本人の加害行為に気づきにくく、被害者よりも加害を過小評価することがあります。今後は、加害者更生に関する支援の在り方を具体的に検討していくことが必要です。また、京都市男女共同参画センター（ウィングス京都）での男性カウンセラーによる「男性のためのDV電話相談」において、潜在的なニーズを探りながら、相談支援の手法を含めて工夫していくことが必要です。

- 区役所・支所等の職員は職務上被害者と接する機会が多いため、DVに関する理解、被害者の個人情報の保護への配慮などについて研修を行い、不適切な対応により、被害者に更なる被害（二次的被害）が生じることのないよう配慮する必要があります。
- 被害者相談や支援に関する被害者からの苦情に対しては、迅速かつ適正に対応し、処理することが必要です。

女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク（内閣府）



このシンボルマークは、女性が腕をクロスさせた姿を描いており、女性の表情、握りしめたこぶし、クロスさせた腕により、女性に対する暴力を断固として拒絶する強い意志を表しています。

推 進 施 策	
(1)	京都市DV相談支援センターの相談支援体制の充実 京都市のDV対策の中核的施設として、関係機関と連携の下、初期の相談から自立支援まで、継続した被害者支援に取り組みます。
(2)	被害者の早期発見とニーズに沿った支援の実施 被害者が最初に相談する可能性が高い病院や学校、区役所・支所の保健福祉センター等に被害者支援の情報を提供し、被害者の早期発見を図ります。さらに、「女性への暴力専門相談」を行う京都市男女共同参画センター「ウィングス京都」との連携を図り、被害者のニーズに沿った支援に迅速につなげます。
(3)	男性被害者への支援の手法を検討 現状の男性被害者への相談支援の体制や手法を再検討し、潜在している被害者の実情やニーズを探りながら、支援の手法を検討します。
(4)	加害者更生に関する支援の在り方を検討 京都府及び他都市の取組を研究し、今後の加害者更生に関する支援の在り方を検討します。
(5)	区役所・支所等の職員を対象とした二次的被害を防ぐための研修の実施 被害者の早期発見及び二次的被害※を防ぐことを目的として、被害者と接する機会の多い職員への研修を実施するとともに、市民窓口課等においてDV対応マニュアルを活用した円滑な対応に取り組みます。

※ 配偶者からの暴力により心身ともに傷ついた被害者が、保護、捜査、裁判等の過程において、DVの特性や被害者の置かれた立場を理解しない職務関係者の不適切な言動で、更に傷つくこと。

イ 関係機関との連携協力の推進

【現状と課題】

- 被害者は心身の回復、生活の再建に当たり様々な困難を抱えることになり、その支援のために、あらゆる場面で、京都市DV相談支援センター、各区役所・支所、京都府家庭支援総合センター、警察、裁判所、民間支援団体など様々な関係機関と密接な連携を図っています。
- 平成23（2011）年3月に設置した「配偶者等からの暴力に関するネットワーク京都会議」では関係機関が果たすべき役割を明確にし、課題の迅速かつ適切な解決に向けた総合的な支援に取り組んでいます。
- 児童虐待事案において、家庭内で様々な暴力が重なり合って発生する可能性が高いことが認識されてきました。配偶者暴力防止法等が改正され、配偶者暴力相談支援センター及び婦人相談所と児童相談所との連携強化等が盛り込まれ、これまで以上に関係機関との連携が求められています。

推 進 施 策
(1) 個別ケースにおける児童虐待関係機関及びその他関係機関との情報共有 児童相談所等との体系的な情報共有を実施し、家庭内で重なり合う暴力に全市一体となって対応していきます。また、一時保護機能を持つ京都府家庭支援総合センターをはじめとして、その他関係機関と緊密に連携することで切れ目のない支援を行います。
(2) 児童虐待関係機関職員及びその他関係機関職員に対する研修の実施等による連携の強化 児童虐待関係機関職員及びその他関係機関職員に対する研修会を実施し、それぞれの機関における対応の手順や目的、具体的支援内容に関する理解を深める場とします。また、関係局による庁内会議等において、被害者支援に関する情報共有を行うとともに、二次的被害を防止し、被害者の相談に対して迅速に対応するため、連携を強化します。
(3) 民間支援団体等との連携の強化 被害者の支援策を具体的に検討できるよう、「配偶者等からの暴力に関するネットワーク京都会議」における情報共有や合同検討会の開催など関係機関の連携を強化します。また、京都市DV相談支援センター、児童相談所、保健福祉センター、母子生活支援施設、民間シェルター等との連携を強化し、切れ目のない一体的な支援体制（インクルーシブ・ケアシステム）の構築等を行います。

「インクルーシブ・ケアシステム」を目指して～walk together～

「インクルーシブ・ケアシステム」とは、京都市DV相談支援センター、児童相談所、母子生活支援施設、民間シェルター等との連携を強化し、保健福祉センターをはじめとした関係行政機関ともつながりを持ちながら、DV被害相談の初期の段階から地域で自立生活する段階にわたり、フェーズごとの支援を切れ目なく一体的に行っていく支援体制のことを指す、京都市発の考え方です。

これまでのDV被害者支援では、被害者自身が各相談機関において情報を集め、必要な機関に支援を求めるといった状況がありました。しかし、最も必要とされる支援は、それぞれの機関が緊密に連携を図り、一体的な見守り体制の中で、被害者に寄り添いながら、適切なタイミングで適切な機関が関わり、的確に連携して支援を行っていくことです。さらに、重要なことは、被害者及び同伴児（者）が地域に根付き、地域の中で自立して生活していくためのサポートを行い、より地域と密着した事業を展開していくことです。

「インクルーシブ・ケアシステム」では、具体的には、継続して相談している被害者を対象に24時間365日の相談・受入体制を整備するとともに、相談支援の過程において、配置した専門スタッフが被害者及び同伴児（者）にとって必要な支援や資源を見極め、関係機関との適切な連携調整を行うことや、自立支援の過程において、ボランティアも活用した食材や食事の提供、学習サポートや地域住民参加型の交流会などを行います。そのような機会を通じて、被害者及び同伴児（者）が、地域の人に頼り、頼られながら、自立した生活を送れるよう、地域とのつながりを作るとともに、問題が深刻になる前に、参加者やスタッフに気軽に悩みを打ち明け、相談できる関係性を築きます。また、新たな場所で、安定した生活が継続できるよう、地域とのネットワークを持つ子どもはぐくみ室と連携していきます。さらに、「インクルーシブ・ケアシステム」に関わる各支援者にDVや児童虐待についての理解を深める研修等を行い、課題の共有や、ケーススタディを通じて新たな連携の可能性を探ります。

これまで、被害者及び同伴児（者）が新しい場所での地域生活に馴染めず、孤立して、加害者との生活に戻ったり、加害者に居場所を突き止められたりすることにより、生命が危険にさらされるケースが発生しています。このような危険を防ぐためにも、被害者及び同伴児（者）を一体的に見守る体制と地域に根付いた自立生活までの支援が非常に重要なものとなります。

コラム「DVと児童虐待」

東京都目黒区や千葉県野田市で悲惨な児童虐待死亡事件が発生し、大きな社会問題となりました。いずれの事件も刑事裁判の中で母親が父親からDVを受けていたことが明らかになり、DVと児童虐待の関連が改めて注目されています。

DV加害者は、衝動的で、感情の抑制がきかず、些細なことでイライラして、突発的に暴力を振るうと思われています。しかし、DV加害者の中には、会社や地域では全く暴力を振るわず、温厚に見える人もいます。そのような加害者は、DV被害者を支配し、コントロールするために計算高く理性的な判断の下で暴力を振るっていることがあります。児童虐待においても同様で、子どもを支配し、コントロールするために、躰として行われることがあります。このようなDVを受けた被害者や虐待を受けた児童は、DVや虐待が自分自身の責任であると感じていることが多く、自尊心や自己肯定感が低下し、助けを求めることや逃げるのが選択できなくなると同時に、精神のバランスを崩してしまいます。特に、子どもへの影響はさらに深刻で、身体や心の傷のみならず、脳の発達にも影響を与えることが明らかになっています。

DVや児童虐待は、DV被害者や被虐待児童の力で解決することは困難です。だからこそ、DV防止法や児童虐待防止法が定められており、必要な保護や支援が実施できるように法整備がなされています。DV被害者や被虐待児童を支援する関係機関同士の連携を強化し、機関間の切れ目のない支援、相談から自立生活まで途切れることのない本当の寄り添い型の支援が不可欠となります。

被害者自身から周囲にSOSを出すことももちろん大切なことですが、周囲がDVや児童虐待への正しい認識を持ち、手を差し伸べる必要があります。あなたの周りで気になる方はいらっしゃいませんか？

京都市DV相談支援センター業務責任者：社会福祉法人宏量福祉会理事長 芹澤 出

ウ 被害者の保護及び自立支援の充実

【現状と課題】

- 被害者の身に危険が迫り、他に身を寄せる安全な場所が確保できない等の理由がある場合は、緊急に避難場所を確保する必要があるため、京都府家庭支援総合センターの一時保護機能と連携し、被害者の安全を確保できるようにしなければなりません。また、被害者は京都市外での保護を求める場合もあるため、広域的な対応も必要です。
- 被害者が一時保護等を経て落ち着いた後は、被害者の状況に応じ、その意思を尊重したうえで、自立のための情報提供や心理的ケアなど、様々な支援を総合的、かつ迅速に行うことが求められています。
- 京都市DV相談支援センターでは、保護命令[※]の確認機関としての役割だけでなく、京都府家庭支援総合センター、警察、児童相談所、保健福祉センター、民間支援団体等の関係機関と連携し、被害者の自立に向けた支援に取り組んでいます。
- 被害者への支援は初期から中・長期に移行する際、被害者の置かれた状況に応じて、連携する関係機関や支援の方法が異なります。そのため、被害者が自立するためには、状況に応じた施策の紹介など、関係機関とも連携し、長期にわたる切れ目のない支援が求められます。
- DV家庭の子どもは家庭内でのDVを目撃することにより、避難した後に心身の不調が表面化することがあるとされています。学習環境が整わないため、学習支援が必要ではないか、心理的なダメージから問題行動や生活に支障を来していないかなど、DV家庭に育つ全ての子どもに対する見守りや支援の必要性に気が付くことが必要です。DV被害においては、被害者だけでなく、その子どもに対する支援も必要であることを保護者や教育関係者に対して積極的に情報提供をしていくことが求められています。
- DVをはじめとする多様な困難に直面する被害者等への支援において、民間シェルターは先駆性、柔軟性、専門性等の強みを有し、地域社会において重要な役割を担っています。民間シェルターの取組促進を通じて、DV被害者等に対して、漏れなく、安全な居場所を一時的に確保しつつ、専門的・ニーズに沿った支援を切れ目なく実施し、地域生活にスムーズに移行できるよう、民間シェルターの強みをより活用した取組が求められています。

※ 配偶者からの身体に対する暴力を受けた被害者が、配偶者からの更なる身体に対する暴力により、又は、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた被害者が配偶者から受ける身体に対する暴力により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれがあるときに、裁判所が被害者からの申立てにより、配偶者に対して発する命令。(1)被害者への接近禁止命令、(2)被害者への電話等禁止命令、(3)被害者の同居の子への接近禁止命令、(4)被害者の親族等への接近禁止命令、(5)被害者と共に生活の本拠としていた住居からの退去命令、の5つの類型がある。

生活の本拠を共にする交際相手から身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた被害者についても準用されることにより、上記と同様の場合に保護命令が発せられます。

推 進 施 策

(1) 緊急避難場所の確保及び避難先での支援の充実

- ・ 緊急に保護を求めてきた被害者に、配偶者暴力防止法に規定する一時保護が開始されるまでの間、シェルターなどの緊急避難場所を提供します。また、インクルーシブ・ケアシステムにより、避難先の乳幼児・学童保育体制の充実等を図り、入所者の不安軽減、自立生活への迅速な準備等の促進を行います。
- ・ 市営住宅への優先入居を行います。

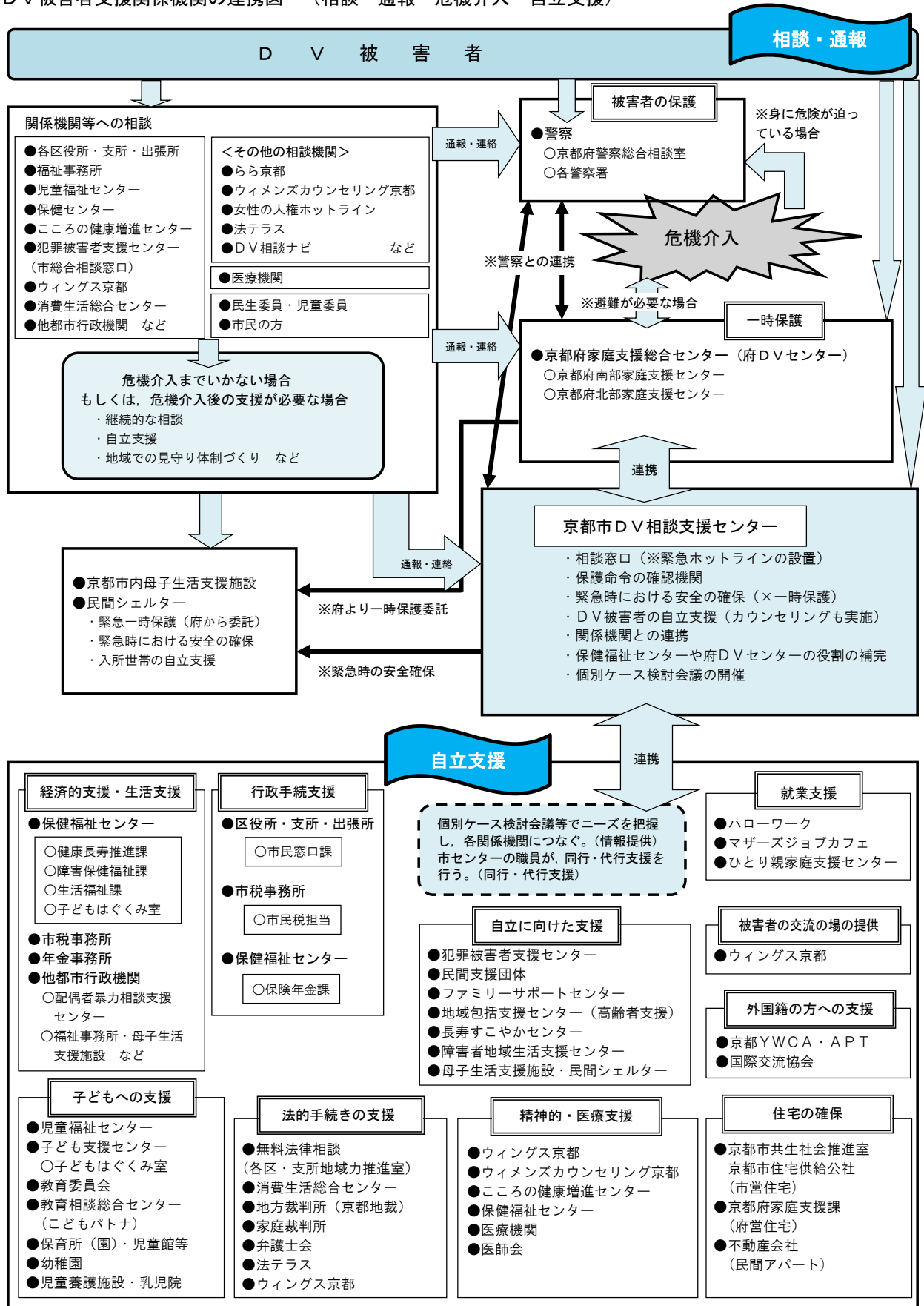
(2) 被害者とその子どもの自立に向けた支援

- ・ 被害者が自分の意思で生活していけるようになるため、また被害によるトラウマから回復ができるよう、京都市DV相談支援センターやウィングス京都をはじめ、各相談機関等における心理的ケアの充実に取り組みます。
- ・ DVから逃れたひとり親家庭に対する面会交流支援の在り方を検討します。
- ・ DV家庭で育った子どもに対する支援を行うため、関係機関と連携した相談体制の充実を図ります。
- ・ インクルーシブ・ケアシステムにより、民間シェルター退所後の被害者が地域生活に根付き、地域で自立して生活していくための支援を行います。
- ・ 被害者とその子どもが自立し、トラウマから回復するためには、長期にわたる様々な支援が必要であることを啓発し、市民の意識醸成を図ります。

(3) 被害者に配慮した各種制度の運用における個人情報の保護

被害者支援に係る関係機関との情報共有については、被害者の安全に配慮し、個人情報の保護の徹底を図ります。住民票閲覧制限などの各種制度については、関係部局と適切に連携しながら運用します。

D V 被害者支援関係機関の連携図 (相談・通報・危機介入・自立支援)



エ 市民への普及啓発

【現状と課題】

- 京都市が令和元（２０１９）年度に実施した市民意識調査「男女共同参画に関するアンケート」によると、２３．７％の方が被害経験ありと回答しています。また、京都市ＤＶ相談支援センター利用者を対象とした「配偶者等からの暴力に関するアンケート」によると、被害に遭ってからＤＶだと気付くまでに長い期間を要する方が多く見られました。
- 市民意識調査の結果、前回（平成２６年度）と比較して、精神的暴力や経済的暴力がＤＶに該当するとの回答が増加し、また、「暴力を受ける方にも問題があるのではないかと思う」との回答が大きく減少するなど、暴力に対する認識は高くなっていると考えられます。
- 一方で、ＤＶの相談窓口や施策の認知度は低い割合となっており、必要な方に情報を適切に届けられるような広報啓発活動の在り方が求められています。また、被害者自身がＤＶ被害を受けていることに気づかず、相談窓口も知らない場合、周囲の方が相談窓口や支援施策を知っていることで、相談につながる考えられます。そのためには、広く社会全体に対し、様々な媒体を活用し、相談窓口等の被害者支援制度の周知を推進することが必要です。
- 社会全体で暴力を防止するためには、情報提供や広報啓発活動を積極的に行うとともに、人権尊重の意識を高め、男女平等の理念に基づいた教育を行うことが必要です。また、児童虐待関係機関等との、より一体的な広報啓発の実施等により、児童虐待等との関連性を周知していくなどの取組が重要です。

推 進 施 策
(1) 様々な手法を活用したＤＶに関する市民への効果的な普及啓発 ホームページの充実や啓発動画のインターネット配信など、効果的な啓発や広報を実施します。また、外国籍市民や障害者など、それぞれの背景事情を考慮した効果的な広報手法による普及啓発を実施します。
(2) 学校における「性に関する指導」の充実及び若年層向けの啓発 全ての児童生徒に対して、発達の段階を踏まえながら、人権尊重、男女平等の理念に基づいて、性に関して適切に理解し、行動することができるように「性に関する指導」を充実します。そのことが、ＤＶの当事者を生まないことにもつながります。また、若年層を対象に、デートＤＶ※をはじめとして、ＤＶ予防の啓発や広報を実施します。
(3) 児童虐待関係機関と協力した広報啓発 潜在しているＤＶ被害者を相談機関につなげ、家庭内で重なり合う暴力に全市一体となって対応できるよう、児童虐待関係機関との連携により一体的な広報啓発を実施します。

※ 婚姻関係にない恋人同士の間で起きる暴力のこと。

データ等から見るDV被害等の状況

京都市「令和元年度 男女共同参画に関するアンケート」

○ どのような行為を暴力と思うか

「手でぶったり，足でける」といった暴力をはじめとするほとんどの項目で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が高く，平均70.2%となっています。一方で，「金の使い道を細かくチェックする」「相手の交友関係や電話，メールをチェックする」の項目において，「暴力にあたるとは思わない」がそれぞれ11.2%，5.6%となっています。

○ 相談窓口の認知度

「知っているものはない」が最も多く，36.7%となっています。知っている相談窓口では，「区役所」が25.0%と最も高く，次いで「京都府警察総合相談室」（23.1%），「京都市DV相談支援センター」（21.8%）となっています。

京都市「令和元年度 配偶者等からの暴力に関するアンケート」※

※ 京都市DV相談支援センター利用者103人を対象に実施。有効回答数80人。

○ DV被害の内容（複数回答）

受けたDV被害の内容は，「精神的暴力（例：人格を否定するような発言）」が96.3%，「経済的暴力（例：生活費を渡さない）」が68.8%，「子どもを巻き添えにした暴力（例：子どもに母親の悪口を聞かせる）」が67.5%，「身体的暴力（例：なぐる，蹴る，物を投げる）」が66.3%，社会的暴力（例：親，きょうだいや友人との付き合いを禁止する）が60.0%となっています。

○ 被害に遭ってから，「DV」だと気付くまでに要した期間

DVだと気付くまでに要した期間は，「20年以上」が最も高く17.5%，次いで，「10年～20年未満」が16.3%，「5年～10年未満」が15.0%となっています。

内閣府「令和3年版男女共同参画白書」

○ 配偶者からの被害経験（「男女間における暴力に関する調査」（令和2年度））

これまでに結婚したことのある者のうち，配偶者（事実婚や別居中の夫婦，元配偶者も含む。）から「身体的暴行」，「心理的攻撃」，「経済的圧迫」又は「性的強要」のいずれかについて「何度もあった」とする者の割合は女性10.3%，・男性4.0%，「1，2度あった」とする者の割合は女性15.6%，男性14.4%となっており，1度でも受けたことがある者の割合は女性25.9%，男性18.4%となっています。

警察庁資料「令和２年におけるストーカー事案及び配偶者からの暴力事案の対応状況について」

○ ストーカー事案の被害者・加害者の状況

ストーカー事案の被害者の性別は、男性１２．４％、女性８７．６％となっています。一方、加害者の性別は、男性８０．７％、女性１２．３％、不明７．０％となっています。被害者と加害者の関係は、配偶者（内縁・元含む）及び交際相手（元含む）が約半数であり、面識なし及び行為者不明が１６．９％となっています。

パープルリボン運動



子どもや暴力の被害者にとって世界を安全なものとすることを目的として、平成６（１９９４）年、アメリカで近親姦やレイプの被害者によって生まれたものです。現在、４０箇国以上の国際的なネットワークに発展し、「女性に対する暴力をなくす運動」のシンボルとして使われています。

女性に対する暴力をなくす運動（１１月１２日～２５日）

内閣府・男女共同参画推進本部が、毎年１１月１２日～２５日までの２週間を「女性に対する暴力をなくす運動」期間と位置付け、女性の人権の尊重のための意識啓発や教育の充実を図ることとしており、全国的に地方自治体や女性団体その他関係機関が、啓発イベント等を実施するなど、女性に対する暴力の問題に関する取組を強化して実施しています。

(2) セクシュアル・ハラスメントやストーカー、性暴力等の根絶

【現状と課題】

- 性犯罪・性暴力やセクシュアル・ハラスメント等の女性に対する暴力は、男女共同参画社会の実現を大きく阻害する人権侵害です。
- セクシュアル・ハラスメントは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に寄せられた相談の中でも最も多く、事業主の更なる意識改革が必要です。さらに、妊娠・出産・育児休業等を理由とした職場でのいやがらせ（マタニティ・ハラスメント^{※1}、パタニティ・ハラスメント^{※2}）やパワーハラスメント^{※3}等、各種ハラスメント防止のための広報・啓発についても進めていく必要があります。
- SNSの普及に伴い、ストーカー等の犯罪は一層多様化しており、深刻な社会問題となっています。こうした犯罪による被害者を迅速に支援するため、関係機関の連携の強化が必要です。
- 性犯罪が厳罰化され、被害者の性別を問わないことに変更されるなどの刑法改正が行われました（平成29（2017）年7月施行）。また、京都市が実施した市民アンケート調査によると、性犯罪等の被害にあった場合、「打ち明けたり相談したりすることができるかわからない」が20.2%となっています。性犯罪・性暴力の被害を生じさせないことはもちろんですが、性犯罪・性暴力等の被害者に対し、適切な相談機関や支援内容を周知啓発していくことが重要です。
- 性暴力等の被害者・加害者を生まないためにも、若年層から予防教育等に取り組むことが重要となっています。

推 進 施 策
(1) 各種ハラスメント防止対策の推進 経営者等への働きかけを積極的に行い、職場や就職活動における各種ハラスメント防止対策の徹底を促します。また、学校や地域など雇用以外の場での各種ハラスメントについても、未然防止のための取組を行います。
(2) 性犯罪・性暴力の根絶に向けた取組 性犯罪・性暴力等の被害に対処する法制度等の必要な情報を、被害者の様々な立場に配慮したうえで、的確に提供するとともに、警察、京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センターをはじめとする関係機関との連携協力を進めます。また、性暴力の当事者を生まないために、学校における「性に関する指導」や若年層向けの予防教育等を充実します。

※1 職場などでの妊娠・出産、育児休業取得等に関して受ける嫌がらせ

※2 職場などで男性職員が育児休業制度の利用等に関して受ける嫌がらせ

※3 職場などでの職務上の地位や人間関係などの優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の環境が害されること（精神的・身体的苦痛を与えられること）

施策の方針5 さまざまな困難を抱える方への支援

新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会的に弱い立場にある方に、より深刻な影響をもたらしています。高齢や外国籍、ひとり親家庭、引きこもり、障害があることに加え、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている方や、性的少数者など生活上の困難を抱えやすい方が安心して暮らせるよう、生活の支援や環境整備を行います。

【現状と課題】

- 女性は、男女の経済的な状況の違いなどを背景として、貧困など生活上の困難に陥りやすい傾向があります。特に、高齢や外国籍、ひとり親家庭、引きこもり、障害があるなど社会的困難を抱えている方は、女性であることによって更に複合的な困難を抱えることがあります。
- 女性の貧困等の困難に対し、関係機関が適切に連携することによって、多様な支援を行うとともに、その支援が届きやすくなるよう努めることが必要です。さらに、育児期にある方が、親等の介護も同時に担う「ダブルケア」の課題や、本来大人が担うような家族の介護等を子どもが行っている、いわゆる「ヤングケアラー[※]」の課題が顕在化してきており、その支援が求められています。
- 経済低迷期に就職活動を余儀なくされた、いわゆる「就職氷河期世代」についても、担い手不足が深刻化している企業の持続的発展という観点も踏まえて、個人の状況やニーズに応じた就職支援が必要とされています。
- 男性についても、生活困難者が増加しており、男性の場合は地域における人間関係の希薄さや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、男性の意識やライフスタイルにも配慮した支援が求められています。
- また、性的指向・性自認に関すること、障害があること、外国籍であることなどを理由に社会的困難を抱えている方は、固定的な性別役割分担意識や偏見を背景に、さらなる困難を抱えることがあります。このような問題についての正しい理解を広め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めることが必要です。
- 固定的な性別役割分担意識に起因する諸課題が一層顕在化しており、それぞれの方の状況に応じた支援を行う必要があります。

※ 家族にケアを要する人がいる場合に、大人が担うと想定されているようなケア責任を引き受け、家事や家族の世話など様々なサポートを日常的に行っている子どものこと

推 進 施 策

(1) 高齢者、障害のある人、外国籍市民等に対する支援の充実

高齢であること、障害があること、外国籍であることに加え、経済的に困窮していることや、女性であることで複合的に困難な状況におかれている場合などについて、市民がそれぞれの地域で安心して暮らせるよう、教育・啓発や相談事業など、環境整備を進めます。

また、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った、いわゆる「就職氷河期」世代の方が、希望に応じて、安定した職業に就くことができるよう支援します。

(2) ひとり親家庭の生活の安定と自立促進

社会的に困難な状況に置かれがちなひとり親家庭に対し、生活の安定と経済的自立に向けた支援や、日常生活における様々な支援を充実します。

(3) 性の多様性や性的少数者に関する理解の促進と困難の解消に向けた支援

多様な性の在り方が尊重され、全ての人が性に関する偏見や差別に苦しめられることなく、自分らしく自由に生きられる社会の実現を目指して、性的少数者への理解を促進します。また、性的少数者の生活における困難や、人権課題の把握に努め、その解消に向けて必要な支援を行います。

コラム「多様な性の在り方」について

<性の在り方は、人それぞれ>

性の在り方には、「身体の性：「からだ」の性別」「性自認：「こころ」の性別」「性的指向：「すき」の性別」「性表現：「らしさ」の性別」の要素があります。

これらの要素の組み合わせは多様で、一人ひとり個性があるように、性の在り方も皆それぞれです。

<性の在り方で、身近に悩んでいる人がいるかもしれません>

民間調査等によると、性的少数者の方は、日本の人口の3～8%程度おられるといわれています。性的少数者（そうかもしれない方も含む）の方々には、自分の性別への違和感、恋愛対象の性別等の周囲との違い、自分らしさと周囲から求められる「らしさ」との違いに悩みながらも、誰にも言えず、生きづらさを感じている方も多くおられます。

<誰もが性別にかかわらず、自分らしくいきいきと活躍できる社会へ>

本市では、性の多様性への理解を促進するとともに、性的少数者の方々が抱える悩みを知り、生きづらさを解消するため、性的少数者の方等が、安心して、語り、思いを共有できる居場所づくりや個別相談会を実施しています。

また、令和2年9月から、「パートナーシップ宣誓制度」を実施し、性的少数者の方々が、お互いを人生のパートナーとして自分らしく生活されることを応援しています。これを契機として、市営住宅の入居要件の緩和などの見直しを進めており、民間企業においても、取組が広がってきています。

教育現場においても、子どもが自分を大切にしながら社会に参加していける環境づくりを進めています。家庭、地域など社会全体で、性的少数者の方が、安心して暮らせるようにしていくことが大切です。

本市では、誰もが、性別にかかわらず個人として尊重され、互いに多様性を認め合い、様々な分野でいきいきと活躍することができる（男女共同参画）社会の実現に向けて、市民の皆様とともに、取り組んでまいります。

<LGBT等の性的少数者の人権尊重に関する取組>

<https://www.city.kyoto.lg.jp/bunshi/page/0000271168.html>



基本目標3 誰もが人権を尊重され、また健康的に暮らせる社会の実現

男女共同参画社会の実現のためには、誰もが性別に関わらず個人として尊重されることが前提となります。様々な人権侵害や、「男は仕事、女は家事・育児」といった固定的な性別役割分担意識を解消し、誰もが自分らしい生き方を選択できるよう、教育・啓発の充実を図ります。また、性に関する相互理解を促進するとともに、安心の基盤である生涯にわたる健康の実現のため、ライフステージに応じて、心身の適切なサポートが得られるように支援します。

【目標数値】

- 固定的な性別役割分担意識の解消

(男は仕事、女は家事・育児という考え方に「反対」という人の割合※) 新規

平成26年度	令和元年度	目標数値
46.5%	54.1%	令和元年度よりも増加

※ 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）をなくし、男女共同参画の実現に向けて協力し合って取り組むことが重要であり、市民の意識の変化を示す一つの指標とします。

【参考数値】

取組の進展を示す参考指標とします。

- 日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施している人の割合

	平成26年度	令和元年度
参考数値	40～64歳男性 43.2%	40～64歳男性 46.2%
	40～64歳女性 45.4%	40～64歳女性 47.2%
	65歳以上男性 57.5%	65歳以上男性 53.3%
	65歳以上女性 57.7%	65歳以上女性 52.9%

出典：国民健康保険特定健康診査，後期高齢者健康診査

- 健康寿命 新規

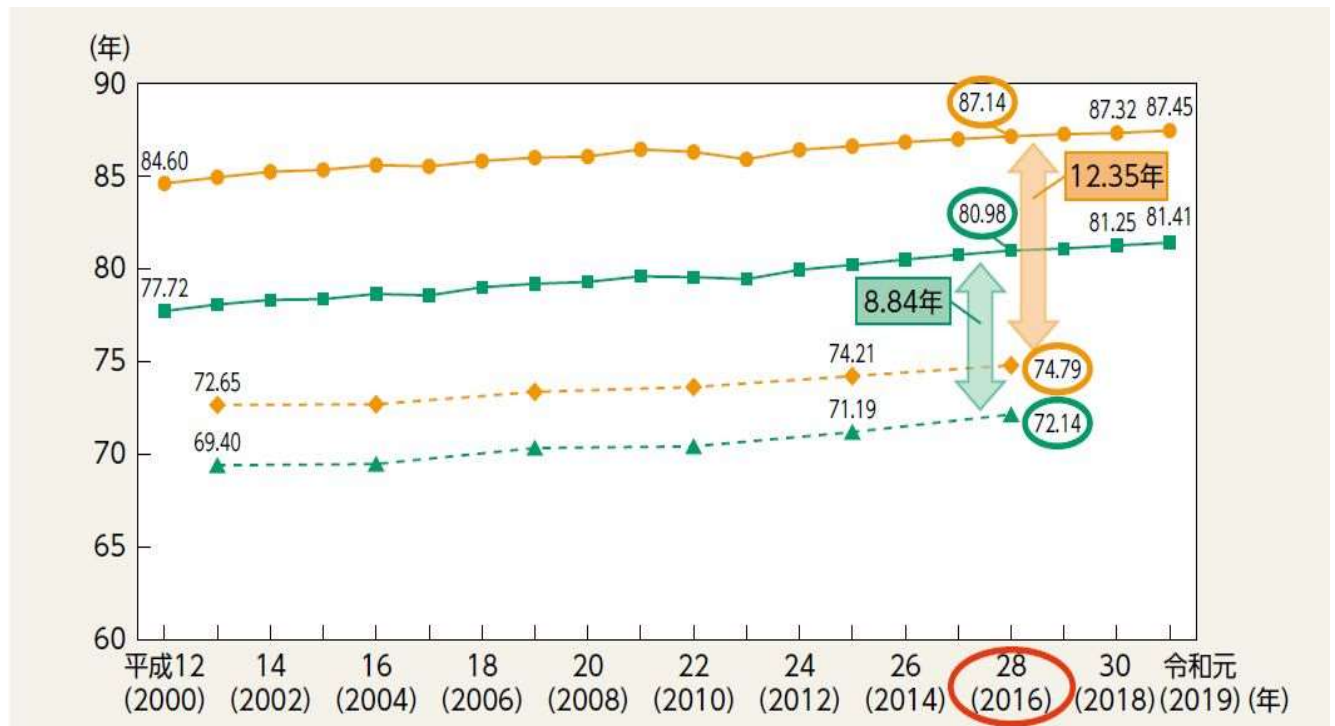
	平成25年	平成28年
参考数値	男性：70.13歳	男性：71.55歳
	女性：72.73歳	女性：72.82歳

出典：厚生労働省 厚生労働科学研究「健康寿命のページ」

* 3年ごとに2年前の数値が発表されるため、平成28年を最新値として示しています。

◆平均寿命と健康寿命の推移（全国）

健康寿命は、平成28（2016）年は、男性72.14年、女性74.79年となっており、健康寿命と平均寿命の差は、平成28（2016）年時点においては、女性12.35年、男性8.84年となっています。



出典：内閣府 男女共同参画白書 令和3年版

施策の方針6 人権尊重に向けた広報・啓発及び教育

固定的な性別役割分担意識は徐々に解消しつつあるものの、いまだに根強く残っており、実際に役割分担の変化も十分に進んでいません。男女共同参画の理念が広がり、誰もが活躍できる豊かな社会づくりに向けて、分かりやすく効果的な広報・啓発を行うとともに、学校や地域、家庭など様々な場面において、男女平等教育の機会の充実を図ります。

さらに、本市における男女共同参画の拠点として、京都市男女共同参画センター「ウィングス京都」の市民ニーズに対応した機能充実に努めます。

【現状と課題】

- 男女共同参画社会の実現のためには、全ての人が個人として等しく尊重されることが前提となります。そのためには、固定的な性別役割分担意識の解消など、意識改革を進める必要があります。
- 「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に「反対」という人が過半数となるなど、固定的な性別役割分担意識は徐々に解消しつつありますが、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の存在により、無意識のうちに性別による差別が生じるおそれも指摘されています。
- こうした性別による固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、幼い頃から長年にわたり形成されがちであるとも言われています。学校での教育や、若年層に向けた啓発に取り組み、性別による固定観念が生じないようにしていく必要があります。
- 男女共同参画の推進に係る全ての取組の基盤として、また、様々な取組の実効性を高めていく観点から、子どもをはじめ様々な世代で固定的な性別役割分担意識等押し付けず、男女双方の意識を変えていく取組が極めて重要です。あわせて、社会全体の機運を醸成していくことも欠かせません。そのため家庭、地域、職場、学校、メディアなどのあらゆる場を通じて、幼児から高齢者に至る幅広い層を対象に、男女共同参画を親しみやすく分かりやすいものとするのが重要です。
- 国における男女共同参画の推進は国際的な取組と連動しており、男女共同参画社会の実現は、国際化を推進するうえで不可欠な要素であることから、京都市においても国際的な男女共同参画の取組状況を常に把握し、市民に情報発信していくことが重要です。
- 「京都市男女共同参画センター（ウィングス京都）」は、男女共同参画に関する情報提供、女性グループ・団体等の自主的活動の場の提供、講座等の実施、調査研究等、多様な機能を有し、今後とも、京都市の男女共同参画の拠点施設として、市民のニーズに対応した機能の充実に努めます。

推 進 施 策
(1) 男女共同参画意識の醸成に向けた啓発 個人の多様な生き方を制約する固定的な性別役割分担意識を反映した制度又は慣行が、男女の社会における活動の選択に影響を及ぼさないように、男女共同参画社会の理念を分かりやすく広報・啓発していきます。また、男女共同参画社会の実現における男性にとっての意義と責任、家庭・地域等への男性の参画を重視した広報・啓発も行っていきます。
(2) 男女共同参画に関する調査・研究の推進 社会制度や慣行などにおけるジェンダー・バイアス※¹の解消に向けて、大学や研究機関と連携した男女共同参画に関する調査や研究を行います。
(3) 京都市男女共同参画センター（ウィングス京都）を拠点とした啓発 男女共同参画に関する学習ニーズに応えるため、京都市男女共同参画センター「ウィングス京都」などにおいて、国内にとどまらず、国際的な男女共同参画に関する様々な情報を収集・整備・提供するとともに、施策の企画・実施・評価に男女共同参画社会づくりの視点を反映させた啓発活動を展開します。
(4) 学校や地域、家庭が一体となった教育の推進 児童・生徒が発達段階に応じて男女共同参画への理解を深めることができるよう、教科、教材、体験学習などを通じた効果的な男女平等教育を推進します。 また、学校や地域などで男女平等教育を進めるため、学校等との連携による学習機会の拡大を図るとともに、家庭教育に関する相談体制を充実し、家庭や地域における教育力の向上を支援します。 発達段階に応じて性に関する指導との関連に留意しながら、男女平等教育に取り組みます。
(5) 性に関する多様な悩みを解決するための相談 京都市男女共同参画センター（ウィングス京都）と連携しながら、ジェンダーやセクシュアリティ※²などに関する多様な悩みに対して、適切な助言や情報提供を行うなど、解決に向けた相談体制の推進を図ります。さらに、男女共同参画に係る苦情処理制度の周知及び効果的な活用を図ります。

※1 ジェンダーによる期待，処遇，認識等の偏りのこと。

※2 身体の性別，役割などの社会的性別，性自認，性行動の対象の選択，性に関する行動や傾向，性的な欲動や性的な快楽の総称。

施策の方針7 性に関する理解・尊重と、心と体の健康づくり

男女がお互いの身体的特徴を理解するとともに、女性が自らの意思で妊娠・出産を選択でき、健やかに社会で暮らすことができるよう、若い世代から性に関する正しい知識の普及啓発に努めます。

また、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期など、ライフステージに応じた、心身の適切なサポートが得られるように支援します。

【現状と課題】

- 男女がお互いの身体的特徴を十分に理解し合い、互いに思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の実現のための前提となります。健全な家庭や職場環境づくりのためには、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）※の理念を踏まえて、男女が共にその健康状態に応じて適切に自己管理を行うことができるような教育、相談体制を確立することが重要です。
- 特に女性は、妊娠、出産をする可能性があり、生涯を通じて男性とは異なる健康上の変化や問題に直面します。近年では、女性の就業率の増加、生涯出生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、平均寿命の伸長等、ライフサイクルが変化しており、このことを踏まえた支援が必要です。
- 子宮がんや前立腺がんなどそれぞれの性別特有の病気や、男女ともに不妊など、治療を必要とする健康課題は、仕事など社会活動の中心となる若い年代に多いことから、治療と仕事を両立できる環境整備が求められています。
- また、男女共に平均寿命が延びている中で、健康寿命の延伸のためには、更年期前後からの健康支援が重要であるといわれています。人生100年時代の安心の基盤である、男女の生涯にわたる健康の実現に向けて取り組んでいく必要があります。

※ 平成6（1994）年の国際人口開発会議の「行動計画」及び平成7（1995）年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。また、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。

なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされている。

推 進 施 策	
(1) 性に関する情報提供・相談	性感染症やH I V感染症を予防するため、必要な知識の普及と相談・カウンセリング等に取り組みます。また、エイズ予防に対する正しい理解と実践的態度を培うとともに、エイズに対する不安や偏見を払拭し、H I V感染者及びエイズ患者と共に生きる社会を実現するための教育を推進します。
(2) 人権尊重の精神に基づく「性に関する指導」の推進	学校教育において、児童・生徒が発達段階に応じた性知識、生命尊重や男女平等意識、性に関して自ら考え判断する能力を身につけられるよう、人権尊重の精神に基づく「性に関する指導」を推進します。
(3) 男女それぞれに特有な病気の予防対策	女性に特有ながん（子宮がん等）や骨粗しょう症の予防、早期発見、早期治療ができるよう検査等を実施するとともに、男性特有の病気（前立腺がん等）や男性の更年期などの悩みにも対応できるよう体制を整えます。性差医療の意義を踏まえた女性外来や男性外来のニーズへの対応を図ります。
(4) ライフステージに応じた心身の健康の保持・増進	様々な不安やストレスの軽減・解消を図るための相談等を充実し、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期などライフステージに応じた心身の健康づくりなどを支援します。
(5) 妊娠・出産期における健康管理の支援	妊娠・出産期の女性を対象とした健康診査、相談、指導等を充実し、安全な出産に向けた健康管理を支援するとともに、男女それぞれの不妊等に関する情報提供や相談体制の充実を図ります。また、妊娠・出産・子育て等への男性の理解と協力を促進するなど、妊産婦に優しい環境づくりの推進に取り組みます。
(6) 乳幼児のすこやかな発育・発達の支援	乳幼児の病気や障害の予防、早期発見、相談、指導等により、すこやかな発育・発達を支援するとともに、保護者の育児不安の解消を図ります。

第4章 計画の推進

1 推進体制

(1) 推進拠点

ア 京都市男女共同参画推進センター「ウィングス京都」

計画を推進する中核的施設として、男女共同参画に関する「情報の収集と提供」「啓発誌の発行」「講座・研修等の実施」「相談事業」「活動のための施設の提供」「活動団体相互間の連携と交流」「調査研究・人材育成」など様々な事業を実施しています。

イ 京都市DV相談支援センター

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、「相談や相談機関の紹介」、「同行支援」、「代行支援」、「被害者及び同伴者の緊急時における安全の確保及び一時保護」のほか、「カウンセリング」や「弁護士相談」、「自立生活を促進、保護施設や保護命令制度の利用についての情報提供」などを実施しています。

(2) 審議会及び庁内における推進体制

ア 京都市男女共同参画審議会

本計画の策定や本市における男女共同参画の推進に関する事項について、市長の諮問に応じ、調査及び審議等を行うとともに、市長に意見を述べるための附属機関として、学識経験者、経済界・労働者代表等、市民公募からなる委員で構成しています。

イ 男女共同参画推進会議

本計画の推進に当たり、さまざまな行政分野における施策に男女共同参画の視点を反映することが重要です。そのため、各分野別計画等の策定・推進において、関係部局との連携の下、施策を融合しながら取り組む必要があることから、相互に連絡・調整を行い、計画の円滑かつ総合的な推進を図るための庁内組織です。また、各部・室に1名の割合で男女共同参画・真のワーク・ライフ・バランス推進員を任命し、研修会の開催のほか、各自の職場において男女共同参画に関する意識の醸成、業務への反映を図っています。

(3) 多様な主体との連携・協働

本計画を推進するに当たっては、市民団体等で構成された京都市男女共同参画市民会議などを通じて、市民、団体、企業、大学等の多様な主体と連携・協働することにより、男女共同参画に関する意識の向上とそれぞれの特性をいかした主体的な取組の促進を図ります。

また、「京都労働経済活力会議」や「輝く女性応援京都会議」、「京都府男女共同参画センター」と連携し、オール京都でワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進を図ります。

男女共同社会の実現

「第5次男女共同参画計画」の推進

施策の実施

点検・評価
年次報告書の作成

公表

施策のフィードバック

男女共同参画審議会

学識経験者、市民公募委員等

諮問・報告等

答申・評価等

事務局

(文化市民局共生社会推進室)

庁内体制

男女共同参画推進会議

男女共同参画・
真のWLB推進員

京都市男女共同参画センター
(ウイングス京都)

男女共同参画推進の拠点

京都市DV相談支援センター

DVに係る相談支援等

男女共同参画市民会議

連携・協働

市民・企業・NPO・大学等

国・京都府・関係機関等

京都労働経済活力会議、輝く女性応援京都会議、京都府男女共同参画センター

など

参 考 資 料

1 京都市男女共同参画推進条例

平成15年12月26日

条例第44号

改正 平成25年11月15日条例第49号

目次

前文

第1章 総則（第1条～第7条）

第2章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等（第8条・第9条）

第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第10条～第20条）

第4章 苦情等の処理（第21条）

第5章 男女共同参画審議会（第22条～第24条）

第6章 雑則（第25条）

附則

ここ京都では、男女が共に、長い歴史の中で培われた伝統と文化を大切にし、自由で先駆的な気風をはぐくみながら、個性豊かで活力に満ちたまちを築いてきた。このような京都が、将来にわたって、魅力あふれるまちとして輝き続けるためには、市民一人一人が、性別にかかわらず個人として尊重され、様々な分野で生き生きと活動することができるようにしなければならない。

これまでも、本市においては、日本国憲法にうたわれた男女平等の理念が、京都のまちに息づくことを願い、その実現に向けた歩みを進めてきたが、依然として、性別による固定的な役割分担等を背景とした課題が残されている。そのため、今後も、男女平等の理念に立って、男女が、互いに人権を尊重しつつ、協力し合い、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画の一層の推進を図る必要がある。

ここに、本市は、自治の精神に基づく活発な地域活動の土壌や豊富に蓄積された知的資源など1200年を超える歴史の中で培われた京都の優れた特性を生かし、市民等との緊密な連携の下に、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することが、すべての市民が個人としての誇りと家族や地域のきずなを大切に、未来への希望を持って暮らすことができるまちの実現に不可欠であると認識し、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに本市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（基本理念）

第2条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- (1) 男女が、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として等しく尊重されるようにするとともに、性別による固定的な役割分担等を反映した制度又は慣行が、男女の社会における活動の選択に影響を及ぼさないようにすること。
- (2) 男女が、性別を理由とする就業上の不利益を受けることなく、安心して職業生活を継続することができるようにすること。
- (3) 男女が、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動について、家族の一員として相互に協力し、当該活動と当該活動以外の活動との両立を図ることができるようにすること。
- (4) 男女が、互いの性を理解し、尊重すること。
- (5) 男女が、個人として能力を発揮する機会が確保されるとともに、本市、事業者及び民間の団体における政策又は方針の立案から決定までの過程に共同して参画することができるようにすること。
- (6) 男女共同参画の推進に関する国際社会の取組と協調すること。

（本市の責務）

第3条 本市は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、及び実施しなければならない。

- 2 本市は、前項の施策を策定し、及び実施するに当たっては、市民、事業者及び民間の団体（以下「市民等」という。）との緊密な連携協力を図るとともに、特に広域的な取組を必要とする場合にあっては、国及び他の地方公共団体と相互に協力するよう努めなければならない。

（市民の責務）

- 第4条** 市民は、基本理念にのっとり、性別による固定的な役割分担等を反映した慣行に捕らわれることにより他人の自由な意思決定を阻害することのないよう努めなければならない。
- 2 前項に定めるもののほか、市民は、基本理念にのっとり、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に寄与するよう努めなければならない。
- 3 市民は、本市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

- 第5条** 事業者は、基本理念にのっとり、その雇用における男女の平等な機会及び待遇の確保を図るとともに、男女が職業生活における活動と家庭生活等における活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めなければならない。
- 2 前項に定めるもののほか、事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進に寄与するよう努めなければならない。
- 3 事業者は、本市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（施策の実施体制の整備等）

- 第6条** 本市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な体制を整備するよう努めなければならない。
- 2 本市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するために必要な財政上の措置を講じるよう努めなければならない。

（年次報告）

- 第7条** 市長は、毎年、本市が講じた男女共同参画の推進に関する施策の状況等を明らかにした報告書を作成し、これを公表しなければならない。

第2章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等

（性別による人権侵害の禁止）

- 第8条** 何人も、いかなる場合においても、性別による差別的取扱い、性的な言動により他人を不快にさせる行為、配偶者等に対して身体的又は精神的な苦痛を与える行為その他の性別の違いを背景とした人権侵害（以下「性別による人権侵害」という。）を行ってはならない。

（広告物の表現の配慮）

- 第9条** 何人も、公共の場所において、広告物を表示し、又は掲出しようとするときは、広告物の表現が、性別による人権侵害を是認し、若しくは助長する表現又は過度に性的な表現とならないよう配慮しなければならない。

第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

（男女共同参画計画）

- 第10条** 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画の推進に関する計画（以下「男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。
- 2 男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
- (1) 男女共同参画の推進に関する長期的な目標
 - (2) 男女共同参画の推進に関する施策の大綱
 - (3) その他男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項
- 3 市長は、男女共同参画計画を定めるに当たっては、第22条に規定する審議会の意見を聴くとともに、市民等の意見を適切に反映するために必要な措置を講じなければならない。
- 4 市長は、男女共同参画計画を定めたときは、速やかにこれを公表しなければならない。
- 5 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第11条 本市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、基本理念に配慮しなければならない。

(市民等の理解を深めるための措置)

第12条 本市は、基本理念に関する市民等の理解を深めるため、広報活動その他の必要な措置を講じなければならない。

(性別による人権侵害の防止等)

第13条 本市は、性別による人権侵害の防止及び性別による人権侵害により被害を受けた者に対する支援に努めなければならない。

(家庭生活における活動と職業生活等における活動との両立)

第14条 本市は、男女が、性別にかかわらず家庭生活における活動と職業生活等における活動との両立を円滑に図ることができるようにするため、保育の充実その他の必要な措置を講じなければならない。

(雇用における平等な機会及び待遇の確保等)

第15条 本市は、事業者に対し、その雇用における男女の平等な機会及び待遇の確保に関する自主的な取組を促進するため、情報の提供、助言その他の必要な措置を講じなければならない。

2 市長は、必要があると認めるときは、事業者に対し、男女共同参画の推進に関する状況について報告を求めることができる。

3 市長は、前項の報告を取りまとめ、これを公表することができる。

4 本市は、家族等により営まれる事業に従事する男女が、当該事業に係る活動において、性別による固定的な役割分担等を反映した慣行により、個人として能力を発揮することが妨げられないようにするため、情報の提供その他の必要な措置を講じなければならない。

(政策等の立案から決定までの過程における男女共同参画)

第16条 本市は、その政策の立案から決定までの過程における男女共同参画を推進するため、附属機関及び市民、学識経験のある者等で構成する会議における男女の委員の数の均衡の確保その他の必要な措置を講じるよう努めなければならない。

2 本市は、事業者及び民間の団体に対し、その方針の立案から決定までの過程における男女共同参画を促進するため、積極的改善措置（社会のあらゆる分野における活動への参画の機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。）に関する情報の提供、助言その他の必要な措置を講じるよう努めなければならない。

(教育及び学習の振興)

第17条 本市は、学校、家庭、地域その他の様々な場において、男女共同参画の推進に関する教育及び学習の振興を図るために必要な措置を講じなければならない。

(妊娠及び出産に係る健康の保持増進)

第18条 本市は、男女が、互いの性についての理解を深めるとともに、妊娠及び出産に係る健康の保持増進を図ることができるようにするため、情報の提供、医療の確保その他の必要な措置を講じなければならない。

(市民等の活動に対する支援)

第19条 本市は、市民等が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、施設の提供その他の必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第20条 本市は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するために必要な調査研究を行わなければならない。

2 本市は、前項の調査研究を行うに当たっては、大学及び研究機関との連携に努めなければならない。

第4章 苦情等の処理

- 第21条** 市民等は、性別による人権侵害と認められる行為又は本市が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し、苦情、相談その他の意見を市長に申し出ることができる。
- 2 市長は、前項の規定による申出を受けたときは、当該申出に係る苦情等を適切に処理しなければならない。
- 3 市長は、前項の規定による処理を行うために必要な体制を整備しなければならない。

第5章 男女共同参画審議会

(審議会)

- 第22条** 男女共同参画の推進に関する事項について、市長の諮問に応じ、調査し、及び審議するとともに、当該事項について市長に対し、意見を述べるため、京都市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(審議会の組織)

- 第23条** 審議会は、委員15人以内をもって組織する。
- 2 委員は、学識経験のある者その他市長が適当と認める者のうちから、市長が委嘱し、又は任命する。
- 3 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

(委員の任期)

- 第24条** 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 2 委員は、再任されることができる。

第6章 雑則

(委任)

- 第25条** この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第10条第3項及び第5項（審議会に関する部分に限る。）、第4章並びに第5章の規定は、市規則で定める日から施行する。
(平成16年3月31日規則第146号で平成16年4月1日から施行)

(経過措置)

- 2 この条例の施行の日前に男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定により定められた計画は、第10条第1項の規定により定められた男女共同参画計画とみなす。

附 則（平成25年11月15日条例第49号） 抄

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

2 京都市男女共同参画推進条例施行規則

平成16年3月31日

規則第147号

改正 平成21年3月31日規則第99号

(専門員の設置)

第1条 市長は、京都市男女共同参画推進条例第21条第1項の規定による申出（以下「苦情等の申出」という。）を適切に処理するため、京都市男女共同参画苦情等処理専門員（以下「専門員」という。）を置く。

(専門員の定数等)

第2条 専門員の定数は、3人以内とする。

2 専門員は、学識経験のある者その他市長が適当と認める者のうちから、市長が委嘱する。

(専門員の任期)

第3条 専門員の任期は、2年とする。ただし、補欠の専門員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 専門員は、再任されることができる。

(苦情等の申出の処理に関する補則)

第4条 この規則に定めるもののほか、苦情等の申出の処理に関し必要な事項は、文化市民局長が定める。

(審議会の会長及び副会長)

第5条 京都市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）に会長及び副会長2人を置く。

2 会長は委員の互選により定め、副会長は委員のうちから会長が指名する。

3 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、あらかじめ会長が指名する副会長がその職務を代理し、会長及び当該副会長に事故があるときは、他の副会長がこれを代理する。

(審議会の招集及び議事)

第6条 審議会は、会長が招集する。ただし、会長及びその職務を代理する者が在任しないときの審議会は、市長が招集する。

2 会長は、会議の議長となる。

3 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

4 審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

5 審議会は、必要があると認めるときは、委員以外の者に対して、意見の陳述、説明その他の必要な協力を求めることができる。

(審議会の部会)

第7条 審議会は、特別の事項を調査し、及び審議させるため必要があると認めるときは、部会を置くことができる。

2 部会は、会長が指名する委員をもって組織する。

3 部会ごとに部会長を置く。

4 部会長は、会長が指名する。

5 部会長は、その部会の事務を掌理する。

6 部会長に事故があるときは、あらかじめ部会長の指名する委員がその職務を代理する。

7 部会長は、部会の調査又は審議が終了したときは、当該調査又は審議の結果を審議会に報告しなければならない。

8 前条（第4項を除く。）の規定は、部会について準用する。この場合において、同条第1項ただし書中「市長」とあるのは、「会長」と読み替えるものとする。

(審議会の庶務)

第8条 審議会の庶務は、文化市民局において行う。

第9条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

男女共同参画社会基本法



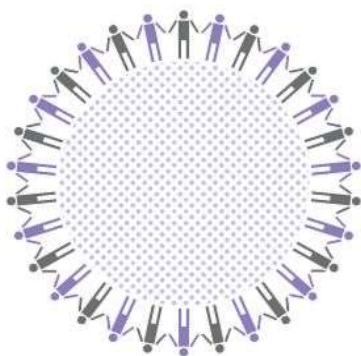
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）



京都市男女共同参画センター（ウィングス京都）では、男女共同参画の現状を分析し、市民の皆様に提供する「京都市男女共同参画データブック」を発行しています。（隔年）

男女共同参画に関連する様々なデータや男女共同参画に関する年表等を掲載していますので、是非、御参照ください。

2009年第2期 第11卷第2期



ひとりひとりが 性別にかかわらず 個人として尊重され
様々な分野でいきいきと活動することができる社会の実現を目指して


京都市
上野市・京丹波町・京丹波町

公益財団法人 京都市男女共同参画推進協会

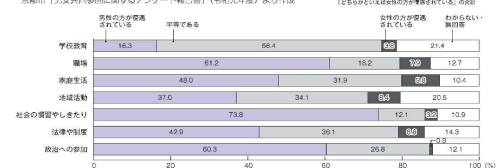
(1) 男女共同参画社会とは

「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、もって男女が均等に政治的、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、共に責任を担うべき社会」です。（男女共同参画社会基本法第2条より）

ひとりひとりが、性別にかかわらず個人として尊重され、様々な分野でいきいきと活動することがある社会。里中が同創画社会は、そのように同じようであることがあてはまるでしょう。

(2) 男女の地位の平等感 京都市

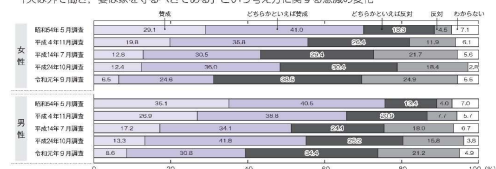
京都市「男女共同参画に関するアンケート報告書」（令和元年度）より作成



各分野の平等感について「学校教育」では「平等である」が約6割となっています。その他の項目では「男性の方が優遇されている」の割合が高くなっています。

(3) 固定的性別役割分担意識 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和元年)より作成

「夫は外で働き、妻は家を守るべきである」という考え方に關する意識の變化



「天は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方は、昭和54年の調査以来、賛成が減少、反対が増加傾向にあります。平成24年度の調査まで、男性で賛成が反対を上回っていましたが、最新の調査では、反対が賛成を上回っています。女性（賛成 21.1%、反対 2.4%）と男性（賛成 29.1%、反対 55.6%）を比較すると、男性の割合が倍増しています。

用 註 解

●「ジェンダー」とは？
社会的・文化的につくられた性差（ジェンダー）のことです。社会の文化や慣習の中で何気なく押し込まれていることが多く、生活経験のようにもとより生来から性差（セックス）とは異なるものです。

● 固定的性別役割分担意識とは？

「男は仕事、女は家事・育児」といった性別で役割を固定的にとらえる考え方を**固定的性別役割分担意識**といいます。働き手や稼ぎ手は男性で、女性が働くのは家計の補助である、という意識は、就業の場面において女性が男性よりも不利な状況に置かれやすくなる原因にもなっています。

京都市男女共同参画データブックは、こちらから。



<https://www.city.kvoto.lg.jp/digitalbook/category/11-7-0-0-0-0-0-0-0.html>