

地域女性活躍推進交付金事業実施計画書(市町村分)

市町村名:京都府京都市

1. 事業名	京で輝く！女性活躍推進プロジェクト			
2. 実施期間	平成30年4月1日 ～ 平成31年3月31日			
3. 女性活躍推進法に基づく 推進計画策定時期 (策定予定時期)	平成28年3月 (策定済・策定予定) ※どちらかにマルをつけてください。	計画期間(予定)	H28.4.1	～ R8.3.31
4. 地域の実情と課題	<p>【現状】</p> <p>○雇用者に占める女性の割合・雇用形態(平成24年就業構造基本調査)</p> <p>本市の雇用者(会社などの役員を除く)全体に占める女性の割合は47.5%,そのうち、正規雇用者は女性の雇用者全体の39.3%,非正規雇用者は同60.7%と、半数以上が非正規雇用に就いており、非正規雇用の割合は全国平均(57.5%)に比べて高くなっている。</p> <p>○年齢階級別就業状況(平成24年就業構造基本調査)</p> <p>本市における年齢階級別の女性の就業率は「25～29歳」層で81.0%と全国値(75.3%)よりも高いものの、30歳代に入り66.2%まで低下し(全国平均68.2%),70%台に回復するのも「45～49歳」層と全国平均が「40～44歳」層であるのに比べ遅くなっている。</p> <p>○週間就業時間60時間以上の雇用者の状況(平成24年就業構造基本調査)</p> <p>京都府の週間就業時間60時間以上の雇用者の割合が11.1%と、東京、北海道について高い割合となっており、男女別では、京都府の男性の長時間労働は19.1%で全国でワースト1、女性は6.3%と、東京(7.2%)について高い割合となっている。</p> <p>○民間企業の管理職における女性の割合(平成28年度京都府調査)</p> <p>指導的地位への女性の参画については、京都府内の企業においても全国と同様に女性の管理職比率は依然として低い状況であるが、全国基準(課長相当職以上 11.9%,係長相当職以上 12.8%)を上回る水準(課長相当職以上 13.4%,係長相当職以上 15.6%)とはなっている。</p> <p>○人口推移(平成27年国勢調査の人口等基本集計結果)</p> <p>平成22年度の京都市基本計画策定時の推計では、平成27年に143万8千人まで減少(平成17年(147万5千人)比2.5%減)することを見込んでいたが、京都市基本計画の取組等により、147万5千人までに回復しているものの、厳しい状況にある。</p> <p>○合計特殊出生率(京都市「平成28年京都市の合計特殊出生率」)</p> <p>本市における合計特殊出生率は、1.30と平成27年からは横ばいであるが、全国基準(1.44)を下回る水準となっている。</p> <p>○未婚率(平成27年国勢調査)及び平均初婚年齢(平成28年人口動態調査)</p> <p>本市における25～29歳の未婚率(男性77.7%,女性70.1%)は、全国基準(男性72.7%,女性61.3%)を上回る水準となっている。また、本市における平均初婚年齢(男性31.6歳,女性29.9歳)は、全国基準(男性31.2歳,女性29.5歳)を上回る水準となっている。</p> <p>【課題】</p> <p>今後、少子高齢化、人口減少が急速に進展する中で、個人、企業・組織、社会全体が発展していくためには、長時間労働を前提とした働き方の見直しや女性の活躍推進等の取組が不可欠である。</p> <p>【これまでの取組】</p> <p>京都では、平成27年3月に、京都商工会議所をはじめとする経済団体等と行政(京都府・京都市・京都労働局)が連携して発足した女性活躍推進組織「輝く女性応援京都会議」の下、構成団体が連携して取組を進めるための基本的な考え方をまとめた「京都女性活躍応援計画」の策定(平成28年3月)や女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース」の開設(平成28年8月)、構成団体による各種講座の開催など、女性活躍推進に係る取組をオール京都体制で進めている。</p>			
5. 事業の趣旨・目的	<p>【施策の方向性】</p> <p>長時間労働を前提とした働き方の見直しや女性の活躍推進等の取組を進めるに当たっては、女性への研修や啓発に加えて、働き方の見直しや女性の活躍推進に対する企業の興味や関心を深めていく取組が不可欠である。</p> <p>【企業の状況等】</p> <p>○女性管理職の登用に積極的な企業が多くある一方、女性の活躍推進や男女共同参画の取組について、中小企業を中心に、更に浸透を図っていく必要がある。また、併せて女性従業員や今後、就職する女子大学生の意向向上に向けた取組を進めるとともに、男性従業員の職場における女性活躍推進についての理解を深める必要がある。</p> <p><女性管理職の登用状況(京都市)(平成28年京都府調査)></p> <p>女性管理職の登用を「積極的に進めている」と「今後進める予定である」の回答の合計が7割以上となっており、女性管理職の登用に前向きな企業が多い。</p> <p>・積極的に進めている 41.1% ・今後進める予定である 30.8% ・進める予定はない 28.1%</p> <p><女性の管理職登用を推進しない、または推進できない理由(京都市)(平成28年京都府調査)></p> <p>(理由)</p> <p>・女性従業員が少ない 50.0% ・女性に向かない職種がある 16.1%</p> <p>・女性従業員の能力・知識・経験不足 15.2%</p> <p>・女性従業員の勤続年数の不足 9.8% ・女性を管理職候補として採用していない 9.8%</p>			
6. 事業目標・重要業績評価指標(KPI)(全体) (※女性活躍推進法に基づく推進計画や男女共同参画計画などの数値目標を活用しつつ、客観的な数値等による事業目標・KPIを設定してください。)>要件②「見える化」 (※複数の目標・KPIを設定する場合は、適宜、行を追加してください。)		目標・KPI	目標値(H32年度時点)	現状値(H26年度時点)
①平成32年度まで(第4次男女共同参画基本計画期間中)の中長期目標		「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(社)	3,200 (アウトカム)	1,408 (アウトカム)
②平成32年度まで(第4次男女共同参画基本計画期間中)の重要業績評価指標(KPI)(※KPIは目標達成への事業進捗の測定指標)		(※具体的なKPIを記載してください。) (※末尾にアウトカム又はアウトプットの別を()書きで記載してください。)		()
③事業目標(全体)		シンポジウムの参加者数(人)	240 (アウトプット)	()
		セミナーの参加者数(人)	130 (アウトプット)	()
④事業KPI(全体)		(※具体的なKPIを記載してください。) (※末尾にアウトカム又はアウトプットの別を()書きで記載してください。)		()

7. 事業内容	<p>本市の実情と課題から、「長時間労働を前提とした働き方の見直し」や「女性が働きやすい環境づくり」に取り組む必要があり、企業や経営者等の興味と関心を深めるとともに、女性が就業継続していくことを目的として、シンポジウム及びセミナーを実施する。</p> <p>また、平成30年度は、新たに企業における女性の活躍実態調査を実施し、今後の女性活躍に関する施策の在り方を検討する資料として活用する。</p> <p>①京で輝く！女性活躍推進シンポジウム(年1回)</p> <p>女性が結婚や出産等のライフイベントを経ても働き続けられる環境づくりに向けた企業の興味と理解を深めるため、企業等の経営層、人事担当者、管理職等を対象に男女が共に働きやすい環境づくりを推進するため、「働き方改革」を切り口とした女性活躍推進のためのシンポジウムを開催する。</p> <p>②京で輝く！女性活躍推進セミナー(3回)</p> <p>今後就職する女子大学生を対象に、結婚や出産等のライフイベントを迎えても就業を継続していけるように今後のキャリアデザインについて学ぶセミナーを引き続き行うと共に、平成30年度は、職場における一般社員の意識を変えることを目的に、男性社員及び女性社員を対象とした交流型セミナーを実施する。</p> <p>ア 女子大学生向けセミナー(2回)</p> <p>今後、就職活動を行う女子学生が、結婚、出産、子育て等のライフイベントを迎えながら働き続けるイメージを持って就職できるよう、キャリアデザイン力の育成を目的としたセミナーを実施する。</p> <p>イ 男性社員及び女性社員向けセミナー(1回)</p> <p>職場における一般社員の意識を、女性だけでなく男性も含めて変えることを目的に、男性社員と女性社員が互いの立場に立ちながら、女性が活躍できる企業の在り方や働き方に対する自身の意識の持ち方について参加者同士で発言をし合う、交流型のセミナーを実施する。</p> <p>③企業における女性の活躍実態調査</p> <p>企業における女性管理職の登用状況や女性活躍推進に係る取組の実態等を把握し、今後の女性活躍に関する施策の在り方を検討するための基礎資料として活用するため、京都府内の企業を対象にアンケート調査を実施する。</p> <p><政策連携></p> <p>上記シンポジウム及びセミナーの実施に当たっては、本市が推進する「真のワーク・ライフ・バランス」に積極的に取り組む企業等に対する啓発や女性活躍推進をテーマとした啓発誌の発行等の事業と効果的に連動させることにより、女性活躍推進の気運醸成を図る。</p> <p>また、「輝く女性応援京都会議」構成団体と広報等で連携することにより、オール京都が連動した事業とし、京都全体として女性活躍の一層の推進を図る。特に京都府とはシンポジウム、セミナーの実施に当たっての事業の方向性、実施時期、講師等の選定、広報等において連携を密に図り、相乗効果を生み出していく。</p> <p>また、実態調査については、オール京都での女性活躍推進組織である「輝く女性応援京都会議」の下、平成28年3月に策定した「京都女性活躍応援計画」改定の際の基礎資料とするほか、同計画に掲げる取組の効果の検証や新規事業の検討に当たっての参考とするなど、構成団体と調査結果を共有し、幅広く活用していく。</p>							
8. 事業の実施により期待される効果	<p>シンポジウムやセミナーの実施により、企業の経営層や人事担当者等の興味や関心を深めることで、企業における働き方の見直しや女性の活躍を推進するとともに、女子学生や男女の一般社員の意識啓発を行うことにより、各企業における女性の活躍推進の相乗効果を図る。</p> <p>また、実態調査結果を活用することで、京都市を含む「輝く女性応援京都会議」の構成団体において、実情に基づいた取組の展開が可能となり、京都全体として女性活躍の一層の推進が図れる。</p>							
9. 事業効果の検証及び今後の課題の整理方法	<p>各取組に係るアンケート結果や「輝く女性応援京都会議」の構成団体からの評価等により、事業効果の検証及び今後の課題の整理を行う。</p>							
10. 事業の実施体制 ⇒要件③「官民連携・地域連携」	連携体制の名称	輝く女性応援京都会議		女性活躍推進法に基づく協議会の設置状況				
		設置の有無	有	設置(公表)時期	平成27年9月	※連携体制が、法に基づく協議会の場合「○」を選択	○	
	構成団体	京都府、京都市、京都労働局、京都府商工会議所連合会、京都府商工会連合会、京都府中小企業団体中央会、京都商工会議所、京都経営者協会、一般社団法人京都経済同友会、公益社団法人京都工業会、京都府商工会議所女性会連合会、京都府商工会女性部連合会、京都商工会議所女性会、日本労働組合総連合会京都府連合会、国際ソロプチミスト京都、国際ゾンタ京都クラブ、公益財団法人大学コンソーシアム京都、日本政策金融公庫、公益財団法人21世紀職業財団関西事務所、京都府・市男女共同参画センター						
	各構成団体の主な連携内容	「輝く女性応援京都会議」構成団体とは、シンポジウムやセミナーに係る広報、参加促進での連携や、女性の活躍実態調査結果の共有を図り、オール京都での連動した事業とすることにより、相乗効果を生み出す。						
	他の地方公共団体との連携	「輝く女性応援京都会議」の事務局を担う京都府と、シンポジウムやセミナーの実施に当たっては、事業の方向性、実施時期、講師等の選定、広報等で連携・協力を行うことにより相乗効果を生み出していくほか、企業の実態調査については、結果を共有し、幅広く活用していく。						
11. 女性活躍推進法に基づく国の「女性活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」に準じた公共調達における取組	<p>① 実施済 ② 平成 年 月から実施予定 ③ 検討中 ④ <u>実施予定なし</u></p> <p>※ いずれかにマルをつけてください。</p> <p>①、②の場合、取組内容 (※国の取組指針に準じて、総合評価落札方式や企画競争方式による調達において、ワーク・ライフ・バランス等推進企業(えるばし認定企業等)を加点評価する取組等について記載してください。)</p>							