

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:京都市

1. 事業名	「真のワーク・ライフ・バランス」推進事業			
2. 実施期間	平成31年4月1日 ~ 平成32年3月31日			
3. 女性活躍推進法に基づく推進計画策定期(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>○人口推移(平成31年1月1日京都市推計人口) 平成22年度の京都市基本計画策定期の推計で、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人口は、平成27年国勢調査で京都市基本計画の取組等により147万5千人と維持したものの、平成31年1月の推計人口で146万9千人と減少傾向となっており、厳しい状況にある。</p> <p>○合計特殊出生率(京都市「平成29年京都市の合計特殊出生率」) 本市における合計特殊出生率は、1.27と平成28年(1.30)に比して減少しており、全国値(1.43)も下回る水準となっている。</p> <p>○女性の就業状況(平成29年就業構造基本調査) 本市における年齢階級別の女性の就業率は「30～34歳」層で77.4%と最も高くなり、全国値(74.0%)も超えているが、「35～39歳」層で71.6%に低下(全国平均72.9%)し、その後40～54歳にかけて75%以上の水準に回復するものの、「55～59歳」層まで全国平均を下回っている。なお、女性の非正規雇用率は58.2%と全国平均(56.6%)に比べて高い。</p> <p>○民間企業の管理職における女性の割合(平成29年度京都府調査) 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り、全国基準(課長相当職以上 11.5%、係長相当職以上 12.8%)を下回る水準(課長相当職以上 8.2%、係長相当職以上 11.0%)となっている。</p> <p>○週間就業時間60時間以上の雇用者の状況(平成29年就業構造基本調査) 京都府の週間就業時間60時間以上の雇用者の割合が10.0%と、全国7番目の高い割合となっている。男女別では、女性は4.3%とほぼ全国平均であり、平成24年調査(6.3%、全国ワースト2位)時から大きく改善しているものの、男性については13.9%で全国ワースト4位となっている。</p> <p>○中小企業における働き方改革への取組意向(京都市中小企業経営動向実態調査(第123回)) 京都市の中小企業において、働き方改革に取り組む予定がないと回答したのは、26.8%で、7割以上の企業が働き方改革に前向きに検討している一方、「既に取り組んでいる」と回答しているのは半数程度(36.3%)に留まり、事業所ベースで市内の99%以上を占める中小企業において働き方改革が広がりにくい状況が明らかになっている。</p> <p>【課題】</p> <p>京都においては、少子高齢化や人口減少が進行する中、雇用者の就業時間が長く、中小企業における働き方改革の取組が広がりにくい状況である。また、女性の就業状況や管理職の割合が全国平均を下回る傾向にある。今後個人、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を推進し、ワーク・ライフ・バランスを実現する社会を構築することが不可欠である。</p> <p>【これまでの取組】</p> <p>京都では、平成23年に行政と経済界が連携しワーク・ライフ・バランスに取り組む拠点として、「京都ワーク・ライフ・バランスセンター」を設置し、オール京都の体制で取組を進める一方、京都市においては、家族や地域との「つながり」に着目し、京都発の新しい考え方である「真のワーク・ライフ・バランス」(※1)の実現に向けた取組を進めてきた。さらに、平成27年3月には、行政と経済団体等を構成団体とする女性活躍推進組織「輝く女性応援京都会議」を発足し、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、京都企業の女性活躍及びワーク・ライフ・バランス推進のための拠点としての「京都ウィメンズベース」(※2)の開設(平成28年8月)を行うなど、企業における女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に係る取組を進めている。</p> <p>※1 真のワーク・ライフ・バランスとは、人間らしくいきいきと効率的に働き、同時に育児や介護等の家庭生活も大事にする、さらには、地域活動や社会貢献活動が調和することで、人間力が高まり、心豊かな充実した人生を送ることができるという考え方。 ※2 「京都ワーク・ライフ・バランスセンター」は、「京都ウィメンズベース」に統合。</p>			
5. 事業の趣旨・目的	シンポジウムやセミナー等の開催を通じて、女性活躍推進や働き方改革に向けた気運の醸成を図るとともに、企業の取組を促進することにより、男性、女性共に、個人が仕事と生活、地域活動の調和の取れた生活を送ることができる「真のワーク・ライフ・バランス」が実現した社会を目指す。			
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。)		<p>目標・KPI</p> <p>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</p> <p>「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)</p> <p>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)</p> <p>(※必要に応じて具体的な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。)</p>	<p>目標値(H32年度時点)</p> <p>3,200 (アウトカム)</p> <p>240 (アウトプット)</p> <p>120 (アウトプット)</p> <p>500 (アウトプット)</p>	<p>現状値(H29年度時点)</p> <p>1,833 (アウトカム)</p> <p>()</p> <p>()</p> <p>()</p>

	④事業KPI(全体)	(※必要に応じて具体的な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、誰もが希望に応じて能力を発揮できる社会を実現することを目指し、「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」につながる事業を展開する。</p> <p>①京で輝く！女性活躍推進シンポジウム 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理解を深め、取組を推進するため、企業等の経営層、人事担当者、管理職等を対象に「真のワーク・ライフ・バランス」や「働き方改革」を切り口として、また女性活躍推進法の改定を踏まえ、女性活躍推進のためのシンポジウムを開催する。</p> <p>②女性活躍推進のためのセミナー 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ただ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行うとともに、女性活躍の阻害要因となっている男性中心の働き方の見直しを進め、男性の家事・育児への参画を促進することを目的として、「男性の意識改革」をテーマとした参加者交流型のセミナーを実施する。</p> <p>③京都女性活躍推進サミット「WIT(WORK & WOMEN IN INNOVATION SUMMIT)」 女性活躍推進に向けた機運を高め、オール京都による取組の更なる拡大につながるよう、企業・行政の交流促進・成果発表等の場として、女性活躍推進サミットを開催する。</p> <p>④「真のワーク・ライフ・バランス」に関する広報啓発 ワーク・ライフ・バランスや働き方改革、女性活躍推進に関するポータルサイト「京都style『真のワーク・ライフ・バランス』応援WEB」のリニューアルを行うとともに、民間媒体等も活用しながら、企業や個人の先進事例等の情報の「見える化」を図る。</p> <p><政策連携> 「輝く女性応援京都会議」構成団体と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「真のワーク・ライフ・バランス」の実現や女性活躍の推進をより一層図る。特に京都府とは各事業の企画を行う時点から連携を密に図り、相乗効果を生み出すとともに、事業や制度に関する情報を相互発信するなど啓発効果を高めていく。また、本市が取り組む「真のワーク・ライフ・バランス」に関する他の施策や、企業の職場環境の改善等を担う部局の施策等と効果的に連動させることにより、女性活躍推進や「真のワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた気運醸成を図る。</p>							
8. 事業の実施により期待される効果	シンポジウムや京都女性活躍推進サミット等の実施により、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活躍が推進される。また、こうした企業の積極的な取組を広く発信することで、気運の醸成が図られ、更に多くの企業に取組が広がる。							
9. 事業効果の検証及び今後の課題の整理方法	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。							
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、国際ソクタ京都クラブ、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	構成団体が実施する他の京都ウイメンズベース事業との一体的な事業展開を図るとともに、女性活躍を応援する男性経営者等で結成された「京都女性活躍応援男性リーダーの会」とも連携し、女性活躍推進や「真のワーク・ライフ・バランス」に取り組む企業に関する情報共有、シンポジウム等での講師、パネリストの推薦や各団体の制度・事業の案内、事業実施の広報、参加促進での連携を進める。						
	他の地方公共団体との連携	「輝く女性応援京都会議」の事務局を共同で担う京都府とは、事業実施に当たって適切な役割分担を行いながら、企画、広報、情報発信等で連携・協力を行う。						
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 実施予定なし ※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(えるぼし認定企業等)を加点評価する取組等について記載してください。)</p>							