

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	「真のワーク・ライフ・バランス」推進事業(女性活躍, 働き方改革, ワーク・ライフ・バランスの一体的推進)			
2. 実施期間	令和2年4月1日 ～ 令和3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	【現状】 ○人口推移(令和2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147万5千人を維持したものの, 平成31年1月の推計人口では146万9千人と減少傾向となっている。 ○合計特殊出生率(京都市「平成30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1.25と減少傾向にあり(平成29年1.27, 平成28年1.30), 全国値(1.43)も下回る水準となっている。 ○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。 ○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) 京都府内企業において, 課長相当職以上は8.2%, 係長相当職以上は11.0%と, 全国水準(課長相当職以上11.5%, 係長相当職以上12.8%)を下回っている。 ○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。 ○育児休業の利用状況(平成29年京都府調査) 京都府内企業において, 正社員の利用実績がある企業は86.6%だが, 男性社員の利用実績は14.8%となっている。 ○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。 【課題】 京都においては, 少子高齢化や人口減少が進行する中, 女性の就業状況や管理職の割合が全国平均を下回り, 女性の力を十分に生かしていない状況がある。今後, 個人, 企業・組織, 社会全体が発展していくためには, 女性の就業継続や管理職等への積極登用などの企業における女性活躍推進の取組を促進していくことはもとより, その実効性を高めるためには, 長時間労働を前提とした働き方の見直しや男性の家事育児参画, 女性自身の意識改革等の取組を一体的に推進していくことが不可欠である。 【これまでの取組】 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「京都ウィメンズベース」(※2)の開設(平成28年8月), 構成団体が連携した講座・セミナーの開催など, 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。 また, 平成29年7月には, 京都企業の経営トップ有志による「京都女性活躍応援男性リーダーの会」を結成し, 社会的影響力のある男性トップが, 女性活躍推進に関する取組を主体的に発信し, ネットワークを拡げる活動を行っている(令和2年1月現在92名)。 ※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。			
5. 事業の趣旨・目的	①女性活躍の取組を更に進めていくためには, とりわけ中小企業の経営層の意識改革が重要であることから, 主に経営者や管理職等を対象としたシンポジウム等を開催する。 ②育児休業中の女性社員や就業前の女子学生を対象として, 女性自らが主体的にキャリアを構築していくための講座を開催する。 ③女性活躍の阻害要因となっている男性の家事育児参画を促進していくため, 企業向け・男性向けの講座を開催するとともに, 先進的な企業の取組事例等に関する情報発信を行う。 ④上記事業の実施にとどまらず, 社会全体の機運醸成につなげ, 取組の裾野を拡大していくため, 本市WEBサイトや事業所向け民間フリーペーパー等の媒体を活用し, 企業・個人の先進事例等の「見える化」を図る。			
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(時点)	現状値(時点)
	①令和2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)	1,855 (アウトカム)
	②令和2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)	(※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。)	()	
		シンポジウムの参加者数(人)	240 (アウトプット)	()
	③事業目標(全体)	女性社員・女子学生向け講座の延べ参加者数(人)	150 (アウトプット)	()

		男性の家事育児参画促進のための講座の参加者数(人)	150(アウトプット)	()				
	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	女性の就業継続や管理職等への積極登用などの企業における女性活躍推進の取組促進、長時間労働を前提とした働き方の見直し、男性の家事育児参画促進、女性自身の意識改革を一体的に推進していくため、経営者・管理職、女性社員、男性社員、女子学生等の対象に応じたシンポジウムや講座を開催する。更に、社会全体の機運醸成や企業等における取組の裾野を拡大につなげていくため、各種媒体を活用した、企業・個人の先進事例等の「見える化」を進める。 ①経営者・管理職等の意識改革 輝く女性応援京都会議の主催により、令和2年度の京都ウィメンズベース事業のキックオフイベントとして、主に企業の経営者・管理職等を対象として、女性活躍推進や働き方改革の取組について理解を深め、取組促進につなげるためのシンポジウムを開催する。開催に当たっては、輝く女性応援京都会議の構成団体の令和2年度の取組の活用促進につなげる。また、「京都女性活躍応援男性リーダーの会」構成メンバーを対象とした講演会等を開催する。 ②女性社員・女子学生のキャリア構築支援 育児休業中の女性社員が安心して職場復帰し、育児と仕事の両立に向け主体的にキャリア構築していけるよう、就業継続支援のための講座を開催する。また、今後就職する女子学生を対象に、結婚や出産等のライフイベントを迎えても就業継続していけるよう、今後のキャリアデザインについて学ぶ講座を開催する。後者の開催に当たっては、京都の6女子大学のネットワーク組織を中心に、京都市内の大学と連携した取組とする。 ③男性の家事育児参画促進 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ため、先進的な取組を行う企業や男性ロールモデルを講師に迎えた講座や、はじめて父親となる男性を対象とした育児講座を開催する。また、女性活躍推進サミット「WIT kyoto」(令和元年度開催)内で開催した男性の家事・育児参加に関する分科会の内容を広く社会に発信するなどの取組を行う。 ④女性活躍推進・働き方改革に係る先進企業やロールモデルの発掘・発信 上記事業の実施にとどまらず、社会全体の機運醸成につなげ、取組の裾野を拡大していくため、本市WEBサイトや事業所向け民間フリーペーパー等の媒体を活用し、各事業の成果や、先進的な取組を行う企業やロールモデルとなる個人の事例等の「見える化」を図る。また、本市事業だけでなく、京都府、京都労働局、京都商工会議所等の輝く女性応援京都会議の各構成団体が主催する事業や各種企業支援制度等を併せて発信することにより、大きな相乗効果を生み出す取組とする。							
8. 事業の実施により期待される効果	市内の99%以上を占める中小企業において、女性の就業継続や管理職等への積極登用などの女性活躍推進、長時間労働を前提とした働き方の見直しが図られる。また、男性の家事育児参画が進むことで、企業における女性活躍が更に促進される。							
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の評価や、輝く女性応援京都会議の構成団体、京都女性活躍応援男性リーダーの会との意見交換などにより、事業効果の検証、今後の課題整理を行う。							
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、京都商工会議所、京都商工会議所女性会、京都府商工会議所女性会連合会、京都府商工会連合会、京都府中小企業団体中央会、京都府中小企業女性中央会、京都経営者協会、京都経済同友会、京都工業会、京都府商工会女性部連合会、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、国際ソント京都クラブ、大学コンソーシアム京都、日本政策金融公庫、21世紀職業財団関西事務所、京都府男女共同参画センター、京都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ィ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、女性活躍推進や働き方改革等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調整、各団体の制度・事業の案内、事業実施の広報、事業の相互参加促進を行う。						
	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に役割分担を行いながら、京都ウィメンズベース事業全体の企画・調整、広報、情報発信等を連携・協力して行う。						
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	① 実施済 ② 令和 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。 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。)							