

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	ウィズコロナ・ポストコロナ時代の「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4年4月1日 ～ 令和5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	(※地域の産業構造の特性、女性の就労状況、女性の就業率や管理職比率等の状況を踏まえた現状把握、分析による、現在の実情と認識している課題について具体的に記載してください。これに対し、これまで取り組んできた内容についても記載してください。)⇒要件①「地域性」 【現状】 ○人口推移(令和4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時の推計で、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、令和4年1月の推計人口では145万人と減少傾向となっている。 ○合計特殊出生率(京都市「令和元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1.21と減少傾向にあり(令和元年1.22, 平成30年1.25), 全国値(1.34)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30年度 京都府企業における女性の活躍実態調査) 京都府内企業において、課長相当職以上は14.2%, 係長相当職以上は23.3%と、全国水準(課長相当職以上11.4%, 係長相当職以上18.9%)を上回っている。 ○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(令和2年京都府調査) 京都府内企業において、男性社員の育児休業取得率は10.0%と、全国水準(12.65% 平成2年度雇用均等基本調査)を下回っている。 ○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)) 本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。 ○デジタル化に関する取組について(京都市中小企業経営動向実態調査(第139回)) デジタル技術を活用した新たなビジネスモデルの構築に取り組む上で課題について、「ITを使いこなせる人材がいない」と回答があったのは、43.8%となっている。 ○新型コロナウイルス感染症による雇用への影響について(京都市中小企業経営動向実態調査(第140回)) 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用調整の必要性について、「必要はない」と回答があったのは52.6%(第136回調査比+13.6ポイント)となり、雇用面での改善が窺える。 ○新型コロナウイルス感染症による働き方の変化について(京都市中小企業経営動向実態調査(第140回)) 新型コロナウイルス感染症の拡大後に実施した取組のうち、「社内業務のデジタル化の推進(ウェブ会議, オンライン書面決裁, 各種手続等)」が36.3%(第136回調査比+6ポイント), 「テレワーク・在宅勤務の導入」は33.5%(第136回調査比+2.3ポイント)であった。また、当面継続する取組として、「社内業務のデジタル化の推進(ウェブ会議, オンライン書面決裁, 各種手続等)」が43.4%(第136回調査比+5.2ポイント), 「テレワーク・在宅勤務の導入」は27.2%(第136回調査比+7.1ポイント)となり、企業のデジタル化, IT化への継続的ニーズが窺える。 ○新型コロナウイルス感染症の拡大を契機にテレワークやデジタル化に取り組んだ企業がある一方で、本市は、テレワークの導入が難しいとされる卸売業・小売業や医療・福祉, 宿泊業, 飲食サービス業等の業種の従事者が、約半分を占めるという産業構造となっている。 ○新型コロナウイルス感染症による行動や生活状態の変化(令和2年度京都市「真のワーク・ライフ・バランス」インターネット調査) コロナ感染拡大以降、無償労働(家事・育児・介護)時間が平均的に増加したが、特に有配偶女性で増加した人の割合が高かった(32.5%)。また、特に6歳未満の子どもと同居している女性において「負担が増えている」と回答した割合が高かった(女性32.7%, 男性14.6%)。 ○新型コロナウイルス感染症による暮らしの変化(令和2年度京都市「真のワーク・ライフ・バランス」インターネット調査) コロナ感染拡大以降、家庭外との接触の制限によって「健康や精神的に不安(孤立感など)を感じている」と回答した割合が、男性に比べ、女性が高かった(有配偶女性30.3%, 無配偶女性33.2%, 有配偶男性21.9%, 無配偶男性20.0%)。女性は男性と比べると、メンタルサポートを家族外の友人等から得る傾向があり、これがコロナ感染拡大による接触制限によって抑制された結果、孤立感を感じる方の多さにつながっていると考えられる。 【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、女性の就業状況は全国平均を下回り、女性管理職の割合や男性の育休取得率は全国水準を上回るものの、第5次男女共同参画基本計画の成果目標達成には更なる伸長が必要である。 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。 また、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機にテレワークやデジタル化に取り組んだ企業がある一方で、京都市は、テレワークの導入が難しいとされる卸売業・小売業や医療・福祉, 宿泊業, 飲食サービス業等の業種の従事者が、約半分を占めるという産業構造を踏まえ、地域の特性に応じた取組が必要とされている。 また、本市における、女性の非正規雇用率は、全国平均と比べて高い水準にある。本市の調査において、新型コロナウイルス感染症拡大以降、特に有配偶女性で無償労働(家事・育児・介護)時間が増加した人の割合が高くなり、とりわけ6歳未満の子どもと同居している女性において「負担が増えている」と回答した割合が高くなった。また、同様の調査において、新型コロナウイルス感染症拡大以降、家庭外との接触の制限によって「健康や精神的に不安(孤立感など)を感じている」と回答した割合が、男性に比べ、女性が高かった。 内閣府において公表された「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書」において、女性の自殺の原因として、経済生活問題、勤務問題、DV被害や育児の悩み、介護疲れや精神疾患などの問題があるとの指摘がなされ、上記の調査結果等も踏まえると、本市において、対象者への早急な支援が求められている。		

	【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。令和4年度からは、同会議の取組対象を「職場における女性活躍」に加え、セーフティネットの部分も拡大し、貧困など困難を抱える女性が雇用につながるような取組も行っていく。 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、ネットワークを広げる活動を行っている(令和3年11月18日時点94名)。 併せて、本市においては、孤独、孤立の問題を抱えた方に表面化した課題(生活困窮、自殺、虐待、DV等)に応じ、相談業務をはじめとした、様々な取組を進めている。 《具体的な取組(一部)》 ・京都市男女共同参画センターにおいて、女性の様々な悩みに関する相談窓口を設置し、相談支援を実施。 ・誰もが自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して、関係機関・団体との連携の下、市民への啓発や相談・支援の充実、関係団体・関係職員に対する研修会の実施によるゲートキーパー等の人材育成、自殺未遂者や自死遺族への支援等を行う。 ・就労の状況、心身の状況、地域社会との関係性その他の事情により、現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある方を対象に、相談面接、行政手続の補助、就労支援などを実施することにより、個々の状況に応じた課題解消につなげる。 ・児童、障害者、高齢者に対する虐待や配偶者や恋人など親密な関係の中で起こる暴力(DV)を防止するため、相談窓口の設置や正しい知識の普及、虐待及びDV防止の推進に必要な広報・啓発を実施。 ・令和3年度からは、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、生活や仕事などが大きな影響を受け、孤独・孤立で不安や困難・課題等を抱える女性に対し、社会との絆・つながりを回復することができるよう、京都市男女共同参画センター(ウィングス京都)に加え、NPO法人や福祉部局とも連携しながら、新たな相談支援等に取り組んできた。(相談事業の拡充、居場所づくりの実施、生理用品(相談窓口案内チラシ付き)の配備) ※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	(※地域の実情と課題を踏まえ、複数の要因に優先順位をつけ、より本質的な課題の解決に向けどのような事業を実施しようとしているのか分かるように記載してください。)⇒要件①「地域性」 ①コロナ下における雇用・就業に関する女性への影響を踏まえた女性の就業支援 コロナ下においては、家庭外との接触制限によって孤立感を深める女性が多いことから、特に育児休業中の女性社員が安心して職場復帰し、就業継続できるよう講座を開催するとともに、コロナ下における女性への影響を踏まえ、デジタルを活用して仕事をする人材を育成するためのセミナーを実施する。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。 ②「新たな日常」における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、これから父親となる男性等を対象とした育児講座を開催する。 ③ウィズコロナ・ポストコロナ時代の女性活躍推進・働き方改革に関する機運の醸成 新型コロナウイルス感染症の拡大を契機とした暮らし方や価値観の変化を捉え、社会全体の更なる機運醸成や企業等における取組の裾野の拡大につなげるため、オンラインや民間媒体等を活用し、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普及・促進を図る。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。 ④不安を抱える女性を対象とした支援 令和3年度に構築したNPO法人等のプラットフォームを活用し、孤独・孤立で不安や困難・課題等を抱える女性を対象とした相談窓口運営、居場所づくりを行うことと併せて、新たに、女性の就業支援にも取り組む。			
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7年度まで(第5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認証企業数(市内)(社)	515 (アウトカム)	378 (アウトカム)
	②令和7年度まで(第5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。)	()	
	③事業目標(全体)	女性社員・女子学生向け講座の参加者数(人)	150(アウトプット)	()
		女性デジタル人材育成セミナーの延べ参加者数(人)	100(アウトプット)	
		男性の家事育児参画促進のための講座等の参加者数(人)	100(アウトプット)	
		「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度の認証企業数(市内)(社)	416(アウトプット)	378 (アウトカム)
相談窓口で受け付けた相談件数(件)		240(アウトプット)		

		居場所づくりの延べ参加者数(人)	300(アウトプット)						
		就業支援講座を案内した人数(人)	100(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	(※把握された課題解決、目標達成に向けて、地域特性を踏まえた事業設計(手法、対象者等)であることが分かるように記載してください。)⇒要件①「地域性」 (※事業全体の概要及び個別事業の事業名・概要を記載してください。個別事業は番号(丸数字)を付けてください。また、個別事業の具体的内容は様式2ー2ー3に記載してください。) (※複数事業間や他の主体の政策・事業との連携が具体的に分かるように記載してください。)⇒要件④「政策連携」 (※昨年度と同様の事業を実施する場合は、昨年度からの変更点等も記載してください。) ①コロナ下における雇用・就業に関する女性への影響を踏まえた女性の就業支援 育児休業中の女性社員が安心して職場復帰し、就業継続できるよう講座を開催するとともに、コロナ下における女性への影響を踏まえ、デジタルを活用して仕事をする人材を育成するためのセミナーを実施する。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。 ②「新たな日常」における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、これから父親となる男性等を対象とした育児講座を開催する。 ③ウィズコロナ・ポストコロナ時代の女性活躍推進・働き方改革に関する機運の醸成 新型コロナウイルス感染症の拡大を契機とした暮らし方や価値観の変化を捉え、社会全体の更なる機運醸成や企業等における取組の裾野の拡大につなげるため、オンラインや民間媒体等を活用し、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普及・促進を図る。 ④不安を抱える女性を対象とした支援 令和3年度に構築したNPO法人等のプラットフォームを活用し、孤独・孤立で不安や困難・課題等を抱える女性を対象とした相談窓口運営、居場所づくりを行うことと併せて、新たに、女性の就業支援にも取り組む。								
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。 孤独・孤立で不安や困難・課題等を抱える女性を掘り起こし、必要な支援や居場所、就労につなげることができる。								
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。 相談窓口で受け付けた相談件数、内容等から、都度、課題を整理するとともに、事業効果の検証を行う。								
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	【輝く女性応援京都会議】 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、京都府商工会議所連合会、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、国際ゾンタ京都クラブ、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 【その他】 NPO法人、社会福祉法人、京都市社会福祉協議会							
	各構成団体の主な連携内容	(事業番号1～3) 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、セミナー等での講師、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。 (事業番号4) 大部分は、京都市男女共同参画センターの指定管理者である団体に委託して実施する。また、京都労働局及び経済団体等と、情報共有、周知広報等で連携を行う。さらに、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、情報共有、周知広報等で連携を行う。							
	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。)								