

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5年4月1日 ～ 令和6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>(※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」</p> <p>【現状】</p> <p>○人口推移(令和5年2月1日京都市推計人口)</p> <p>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、令和2年国勢調査で146万4千人を維持したものの、令和5年2月の推計人口では144.6万人と減少傾向となっている。</p> <p>○合計特殊出生率(京都市「令和3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1.17と減少傾向にあり(令和2年1.21、令和元年1.22、平成30年1.25)、全国値(1.30)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)</p> <p>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30年度 京都府企業における女性の活躍実態調査)</p> <p>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。</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)</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>○育児休業の利用状況(令和2年京都府調査)</p> <p>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。</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))</p> <p>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。</p> <p>○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))</p> <p>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。</p> <p>○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))</p> <p>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。</p> <p>○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))</p> <p>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。</p> <p>○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。</p> <p>○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)</p> <p>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%)。</p> <p>○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)</p> <p>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。</p>			
5. 事業の趣旨・目的	<p>(※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」</p> <p>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</p> <p>コロナ下においては、家庭外との接触控え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、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。また、コロナ下における雇用、就業に関する女性への影響やIT人材に対する企業ニーズを踏まえ、デジタル分野における女性活躍推進セミナーを開催する。</p> <p>②「新たな日常」における男性の家事育児参画促進</p> <p>男性の家事育児への参画を促し、女性活躍を推進するため、男性への気付きを促す内容も含めて、男性の家事育児講座を開催する。</p> <p>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</p> <p>コロナ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。</p> <p>④不安を抱える女性を対象とした支援</p> <p>孤独・孤立や困難・課題等を抱える女性を対象とした相談窓口運営、これまでに構築した女性支援を行う団体等とのつながりを活用した居場所づくりや就業意欲向上に資する講座等を行う。</p>			
		目標・KPI	目標値(時点)	現状値(時点)

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。)	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	(※具体的な数値目標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。) 「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)	409 (アウトカム) (R5.1.31)
	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)	(※具体的な数値目標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。) 女子学生向け講座の参加者数(人)	200 (アウトプット)	165 (アウトプット) (R5.1.31)
		(※具体的な数値目標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。) デジタル分野における女性活躍推進セミナーの延べ参加者数(人)	100 (アウトプット)	61 (アウトプット) (R5.1.31)
		(※具体的な数値目標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。) 男性の家事育児講座の延べ参加者数(人)	40 (アウトプット)	83 (アウトプット) (R5.1.31)
		(※具体的な数値目標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。) 「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)	449 (アウトカム)	409 (アウトカム) (R5.1.31)
		(※具体的な数値目標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。) 相談窓口で受け付けた相談件数(件)	240 (アウトプット)	196 (アウトプット) (R5.1.31)
		(※具体的な数値目標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。) 居場所づくりの延べ参加者数(人)	150 (アウトプット)	66 (アウトプット) (R5.1.31)
		(※具体的な数値目標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。) 就業支援講座の延べ参加者数(人)	60 (アウトプット)	39 (アウトプット) (R5.1.31)
	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、個別事業の具体的な内容は様式2-2-3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、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。また、コロナ下における女性への影響を踏まえ、デジタル分野における女性活躍推進セミナーを開催する。 ②「新たな日常」における男性の家事育児参画促進 男性の家事育児への参画を促し、女性活躍を推進するため、男性への気付きを促す内容も含めて、男性の家事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 コロナ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 孤独・孤立や困難・課題等を抱える女性を対象とした相談窓口運営、これまでに構築した女性支援を行う団体等とのつながりを活用した居場所づくりや就業意欲向上に資する講座等を行う。			

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、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。また、デジタル分野で働こうとする女性が、仕事やキャリアの具体的なイメージを持ち、デジタルスキルを身に付けることで就業につなげることができる。孤独・孤立や困難・課題等を抱える女性を掘り起こし、必要な支援や居場所、就業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	(※連携団体を全て記載してください。) 【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、国際ソロブチミスト京都、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 【その他】 これまでに構築した女性支援を行う団体等					
	各構成団体の主な連携内容	(※各連携団体の主な参画内容を記載してください。) (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	(※他の市町村や都道府県との連携について、連携団体及び具体的な連携方法を記載してください。連携が困難な場合は、その理由を記載してください。) 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。)						