

# 第6次京都市男女共同参画計画



## 男女共同参画社会の推進に関する基本理念

京都市では、平成 15（2003）年 12 月に制定した「京都市男女共同参画推進条例」において、男女共同参画社会づくりの基本理念を定めています。

（基本理念）

- 1 男女の人権の尊重及び社会における制度又は慣行への配慮
- 2 男女の継続的な職業生活の確保
- 3 子育て、介護等の家庭生活とその他の活動との両立
- 4 男女の互いの性の理解と尊重
- 5 政策等の立案から決定までの参画機会の確保
- 6 男女共同参画の推進に関する国際社会の取組との協調

### 【参考】京都市男女共同参画推進条例

第 2 条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- (1) 男女が、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として等しく尊重されるようにするとともに、性別による固定的な役割分担等を反映した制度又は慣行が、男女の社会における活動の選択に影響を及ぼさないようにすること。
- (2) 男女が、性別を理由とする就業上の不利益を受けることなく、安心して職業生活を継続することができるようにすること。
- (3) 男女が、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動について、家族の一員として相互に協力し、当該活動と当該活動以外の活動との両立を図ることができるようにすること。
- (4) 男女が、互いの性を理解し、尊重すること。
- (5) 男女が、個人として能力を発揮する機会が確保されるとともに、本市、事業者及び民間の団体における政策又は方針の立案から決定までの過程に共同して参画することができるようにすること。
- (6) 男女共同参画の推進に関する国際社会の取組と協調すること。

## はじめに



京都市長 松井孝治

私たちは、ゆるやかにつながる人間らしいスケールを大事にしてきた京都の特性「まち柄」の中で、互いに支え合いながら、異なる価値観を尊重し、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる「男女共同参画社会」の実現を目指してきました。

その長い歩みの中で、多くの方のたゆまぬ努力により、性別による固定的な役割分担などへの私たちの意識は変化しています。

一方で、家事・育児負担の女性への偏りや、出産期に正規雇用比率が低下する「L字カーブ」など、実態としては道半ばの状況にあります。また、DV相談件数の増加や若年層のSNS被害など女性を取り巻く状況は刻々と変化しており、誰もが個性を発揮し生きがいを感じられる社会の実現に向けては、更なる取組が必要です。

本計画に基づく取組では、柔軟な働き方の促進や女性の意思決定への参画などの推進に加え、新たに「困難な問題を抱える女性への支援」を掲げました。孤独や孤立、経済的困窮など、様々な困難に直面する女性が、誰一人取り残されることなく、安心して明日への一步を踏み出せるよう、社会全体で女性の自立と回復を支えてまいります。

京都市といたしましても引き続き、京都市DV相談支援センター及び京都市女性のための相談支援センター「みんと」での相談対応などに取り組むと共に、男女共同参画推進の拠点である京都市男女共同参画センター「ウイングス京都」をはじめ、公共施設をさらに開いていくことで、多彩な人々が交ざり合い、誰もが個性を生かして活躍できる「居場所」と「出番」のある社会を実現してまいります。

結びに、本計画の策定に当たり、パブリック・コメント等を通じて貴重な御意見をお寄せいただいた皆様、並びに、熱心に御議論いただき、多大なる御尽力を賜りました京都市男女共同参画審議会の委員の皆様に、深く感謝の意を表します。

令和8年3月

# 目次

<u>第1章 計画策定に当たって</u>	1
<u>1 計画策定の背景</u>	2
<u>2 計画の位置付け</u>	2
<u>3 計画期間</u>	3
<u>4 第6次京都市男女共同参画計画の目指す社会</u>	3
<u>5 推進体制</u>	4
<u>【参考】 第5次京都市男女共同参画計画の評価</u>	6
<u>第2章 男女共同参画を取巻く状況</u>	7
<u>1 男女共同参画をめぐる動向</u>	8
<u>2 社会情勢・現状</u>	9
<u>第3章 計画の内容</u>	29
<u>1 計画の体系</u>	30
<u>2 基本目標と今後の方向性</u>	31
<u>基本目標Ⅰ 誰もが生きがい・やりがいをもって活躍できる社会の実現</u>	31
<u>施策方針1 仕事と生活の調和</u>	31
<u>施策方針2 女性活躍・参画の推進</u>	33
<u>施策方針3 全ての人の人権尊重に基づく男女共同参画の視点の定着</u>	35
<u>施策方針4 性に関する理解・尊重と心と体の健康づくり</u>	37
<u>基本目標Ⅱ あらゆる暴力が根絶され、誰もが尊厳と誇りをもって生きられる社会の実現</u>	39
<u>施策方針1 DVをはじめとする様々な困難を抱える女性への支援等</u>	39
<u>第4章 モニタリング指標</u>	43
<u>第5章 参考資料</u>	45
1 京都市男女共同参画推進条例	46
2 京都市男女共同参画推進条例施行規則	50
3 その他関係法令	51

# 第1章

## 計画策定に当たって

# 第1章 計画策定に当たって

## 1 計画策定の背景

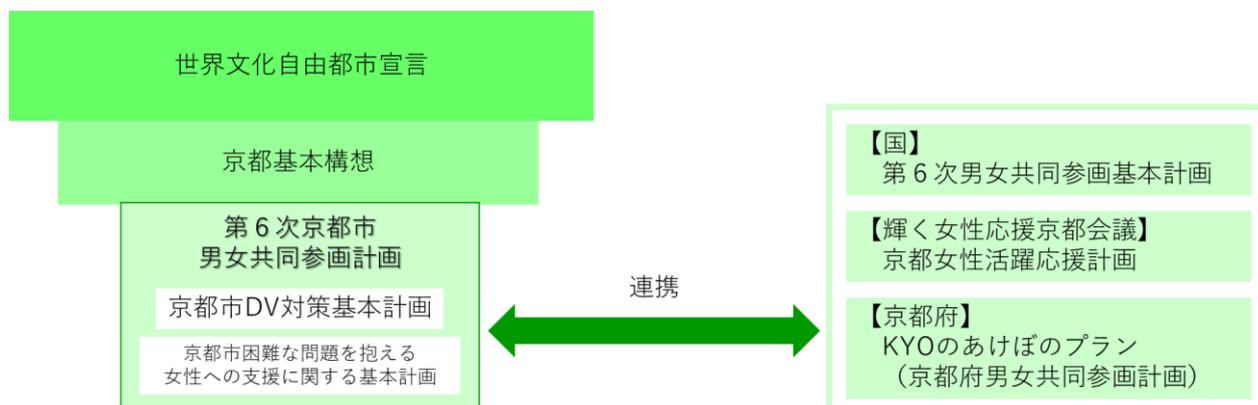
京都市では、昭和57（1982）年10月に「婦人問題解決のための京都市行動計画」を策定してから現在に至るまで、市民一人一人が、性別にかかわらず個人として尊重され、様々な分野でいきいきと活動することができる男女共同参画社会の実現のための取組を進めています。

平成15（2003）年12月には、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するための指針となる「京都市男女共同参画推進条例」を制定しました。

「第5次京都市男女共同参画計画（令和3（2021）年度～令和7（2025）年度）」が、令和7年度で計画の期間が満了することから、令和7（2025）年3月に京都市男女共同参画審議会に次期計画について諮問を行い、令和8（2026）年2月に同審議会から答申を受けました。この答申を踏まえ、「第6次京都市男女共同参画計画」を策定しました。

## 2 計画の位置付け

- (1) 世界文化自由都市宣言の都市理念の下、「京都基本構想」（令和7（2025）年12月策定）に基づく分野別計画です。
- (2) 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項及び「京都市男女共同参画推進条例」第10条第1項に定める、男女共同参画推進のための施策を網羅した総合的な計画です。
- (3) 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項に定める「市町村基本計画」に位置付ける、「京都市DV対策基本計画」です。
- (4) 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」第8条第3項に定める「市町村基本計画」に位置付ける、「京都市困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画」です。

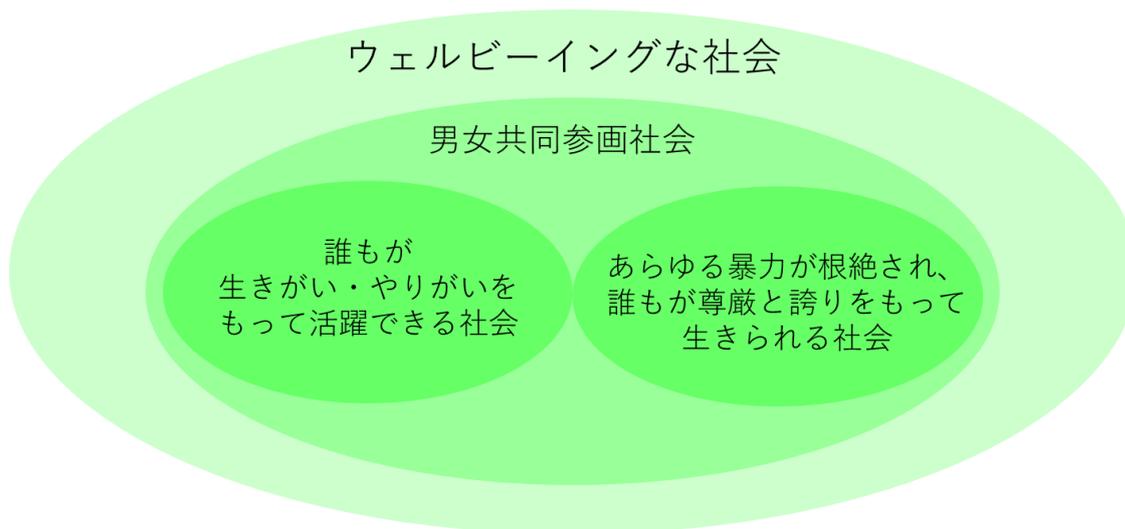


### 3 計画期間

計画期間は、令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間とします。

### 4 第6次男女共同参画計画の目指す社会像

本計画では、誰もがそれぞれ幸せや生きがいを感じ、そのことが個人を取り巻く環境に豊かさをもたらす社会を「ウェルビーイングな社会」とします。



男女共同参画の推進は、性別に基づく固定的な価値観や行動規範の解消、就業環境の改善などを通じて、全ての人暮らしやすい「ウェルビーイングな社会」の形成に資するものです。

本計画では、「ウェルビーイングな社会」の実現に向け、以下の目標を設定します。

#### 《誰もが生きがい・やりがいをもって活躍できる社会の実現》

誰もが平等に個人として尊重され、自らの意思に基づいてあらゆる分野で個性や能力を発揮でき、生きがい・やりがいや幸せを感じられる社会。

#### 《あらゆる暴力が根絶され、誰もが尊厳と誇りをもって生きられる社会の実現》

困難を抱えておられる方への支援等を通じて実現される、あらゆる暴力が根絶され、誰もが取り残されることのない社会。

## 5 推進体制

### (1) 推進拠点

#### ア 京都市男女共同参画センター（ウィングス京都）

計画を推進する中核的施設として、男女共同参画に関する「情報の収集と提供」、「啓発誌の発行」、「講座・研修等の実施」、「相談事業」、「活動のための施設の提供」、「活動団体相互間の連携と交流」、「調査研究・人材育成」など様々な事業を実施しています。

#### 《京都市男女共同参画センター（ウィングス京都）の機能充実》

本計画推進の中核施設である「京都市男女共同参画センター（ウィングス京都）」は、人口減少や少子高齢化、人生100年時代の到来、デジタル化の進展、女性の貧困問題など社会環境が大きく変化し、市民ニーズも多様化する中、これからの時代に向けた、魅力あふれる施設を目指していく必要があります。

本計画の推進に当たっては、同センターの優れた立地環境を活かし、子どもや子育て世代、若者など多くの人々・世代が集い、誰もが居心地の良さを感じられる、開かれたテラスのような新たな公共空間を創出することで、これまで同センターを知らなかった方も気軽に男女共同参画に関心を持ち、触れていただくことのできる施設としていきます。

#### イ 京都市DV相談支援センター（以下、「DVセンター」という。）

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、「相談や相談機関の紹介」、「同行支援」、「代行支援」、「被害者及び同伴者の緊急時における安全の確保」のほか、「カウンセリング」や「弁護士相談」、「自立生活の促進、保護施設や保護命令<sup>1</sup>制度の利用についての情報提供」などを実施しています。

#### ウ 京都市女性のための相談支援センター（「みんと」）（以下、「みんと」という。）

DV以外の様々な困難を抱える女性のための包括支援施設として、「相談や相談機関の紹介」、「同行支援」、「代行支援」、「相談者及び同伴者の緊急時における安全の確保」のほか、「カウンセリング」や「弁護士相談」、「精神科医による相談」などを実施しています。

### (2) 審議会及び庁内における推進体制

#### ア 京都市男女共同参画審議会

本計画の策定や本市における男女共同参画の推進に関する事項について、市長の諮問に応じ、調査及び審議等を行うとともに、市長に意見を述べるための附属機関として、学識経験者、経済界・労働者代表、市民公募等からなる委員で構成されます。

<sup>1</sup> 被害者からの申立てにより、裁判所が配偶者に対して、被害者の身辺へのつきまとい等の一定の行為を禁止する命令を発令する制度。保護命令に違反した者には、刑罰が科せられる。生活の本拠を共にする交際相手からの暴力でも申立てが可能。

## イ 庁内体制

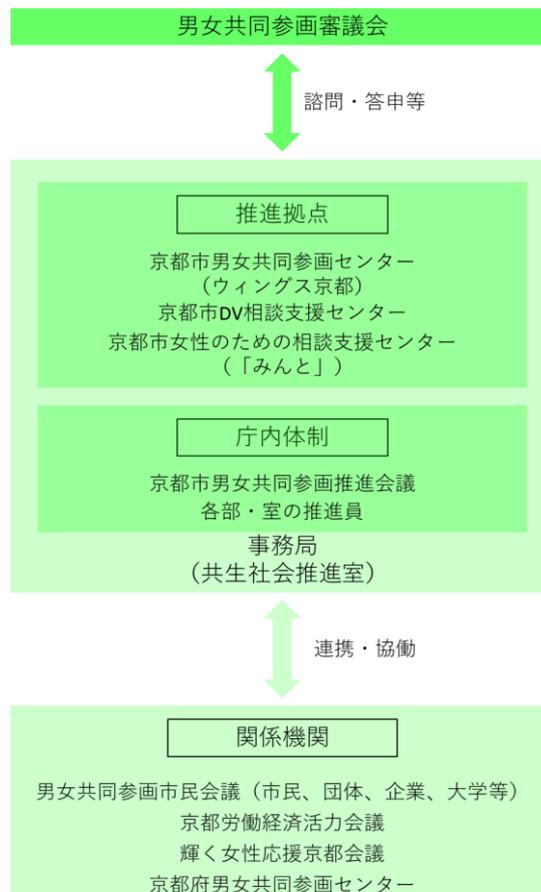
本計画の推進に当たり、様々な行政分野における施策に男女共同参画の視点を反映することが重要です。そのため、各分野別計画等の策定・推進において、関係部局との連携の下、施策を融合しながら取り組む必要があることから、相互に連絡・調整を行い、計画の円滑かつ総合的な推進を図るための庁内組織、「京都市男女共同参画推進会議」を設置しています。

併せて、各部・室に1名の割合で、各自の職場における男女共同参画の意識醸成や業務への反映、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む役割の職員を任命し、研修等を通じて庁内全体での男女共同参画の推進を図っています。

### (3) 多様な主体との連携・協働

本計画を推進するに当たっては、市民団体等で構成された「京都市男女共同参画市民会議」等を通じて、市民、団体、企業、大学等の多様な主体と連携・協働することにより、男女共同参画に関する意識の向上とそれぞれの特性をいかした主体的な取組の促進を図っています。

また、「京都労働経済活力会議」や「輝く女性応援京都会議」<sup>2</sup>、「京都府男女共同参画センター」と連携し、オール京都体制でワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進を図っています。



<sup>2</sup> 経済団体・労働団体等と京都府・京都市・京都労働局等で構成する京都における女性活躍を加速するための体制。

## 【参考】 第5次京都市男女共同参画計画の評価

令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までを計画期間とした、第5次京都市男女共同参画計画においては、3つの基本目標を設定し、男女共同参画社会を実現するため、重点分野である「真のワーク・ライフ・バランス」の推進、「DV対策の強化」をはじめ、計画期間内に策定、または改正された各種法令への対応を含め、様々な施策を実施してきました。

### （1）真のワーク・ライフ・バランスの推進 重点分野

「仕事」・「家庭」・「地域」のつながりに着目した、京都ならではの新たな考え方のもと、平成24（2012）年3月以来、働き方の見直しに取り組む企業の支援や安心して子育てできる環境整備、市民への啓発を進めてきました。

その結果、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業が増加した（「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進宣言企業）など、働き方改革等による長時間労働の是正が進んできています。

### （2）DV対策の強化 重点分野

DVセンターにおける、関係機関と連携したきめ細やかな女性被害者の支援のほか、ウイングス京都においては男性被害者及び加害者を対象とする「男性のためのDV電話相談」（令和5年度からDV以外の相談にも対応）を実施するなど、男女にかかわらずDVによって困難を抱えておられる方への支援を行いました。

DVセンターにおいては相談件数が増加しており、今後も被害に苦しんでおられる方への対応が求められます。

### （3）その他の取組

平成27（2015）年3月に発足した「輝く女性応援京都会議」を中心に、オール京都体制で女性活躍の推進に取り組んでいます。

またウイングス京都では、男女共同参画に関する情報提供、自主的活動の場の提供、講座等の実施、調査研究や人材育成など、多様な側面から男女共同参画を担う中核的施設として、幅広い事業を実施しています。

令和6（2024）年7月には「みんと」を開所し、DV被害を除く、親族からの暴力被害などの困難な問題を抱えておられる女性の相談支援が可能となりました。

## 第2章

### 男女共同参画を取巻く状況

## 第2章 男女共同参画を取り巻く状況

### 1 男女共同参画をめぐる動向

#### (1) 国際社会の動向

男女共同参画の取組は、国連を中心にした世界的な時流と連動して推進されています。

平成27(2015)年9月の国連総会において採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」では、令和12(2030)年までの目標達成に向けて、世界の全ての国と地域の政府だけでなく、地方自治体、民間企業等もその達成に向けて取り組むこととされており、そこで設定された持続可能な世界を実現するための17の目標のうち、男女共同参画に関するものとしては、目標5に「ジェンダー<sup>3</sup>の平等を達成し、すべての女性と女児の能力強化を行う」、また目標8に「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する」が位置付けられています。

また近年では、先進国首脳会議(G7)や経済協力開発機構(OECD)といった国際会議や多国間協議においても、ジェンダー平等や女性・女児のエンパワーメントが主要議題の一つとして取り上げられ、各国間の合意文書においても言及されています。

こうした中、世界経済フォーラム(WEF)が例年発表する各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数において、我が国は、政治及び経済分野での格差が大きい点が響いて、G7における最下位に定着している状況があります。

#### (2) 国の動向

国においては、令和2(2020)年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、令和5(2023)年12月には同計画を一部変更し、企業における女性登用の加速化に係る成果目標等が設定されました。

政治分野においては、令和3(2021)年6月の「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律」の公布により、衆参両院及び地方議会の選挙において男女の候補者の数ができるだけ均等となることを基本原則として、国・地方公共団体の責務及び政党の達成すべき目標が定められています。

女性活躍に関しては、令和7(2025)年6月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律(通称：女性活躍推進法)」が改正され、期限が10年間延長となったことに加え、情報公表について、従業員数が101人以上の企業に対して新たに男女間賃金格差と女性管理職比率の2点の情報公表が義務付けられます。

また、令和6(2024)年5月に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(通称：育児・介護休業法)」が改正され、令和7(2025)年4月以降、子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現を可能にするための措置が拡充されたほか、育児休業の取得状況の公表が義務付けられる事業主が従前から拡大されるなど段階的に施行されています。

<sup>3</sup> 社会的・文化的に形成された性別のこと。

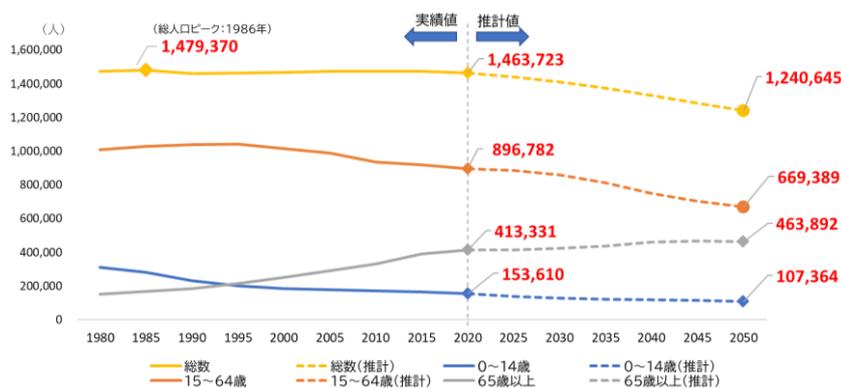
## 2 社会情勢・現状

### (1) 社会動向の変化

#### 《人口減少》

- 京都市の人口は、昭和 61 (1986) 年の約 148 万人をピークとし、平成 28 (2016) 年に減少局面に移行しました。令和 32 (2050) 年には 124 万人まで減少する見込みです。
- また、少子高齢化の進展により、15～64 歳の生産年齢人口は平成 7 (1995) 年の 104 万人をピークに減少しており、令和 32 (2050) 年には 67 万人まで減少する見込みです。

【図表 1 推計人口の推移 (京都市)】

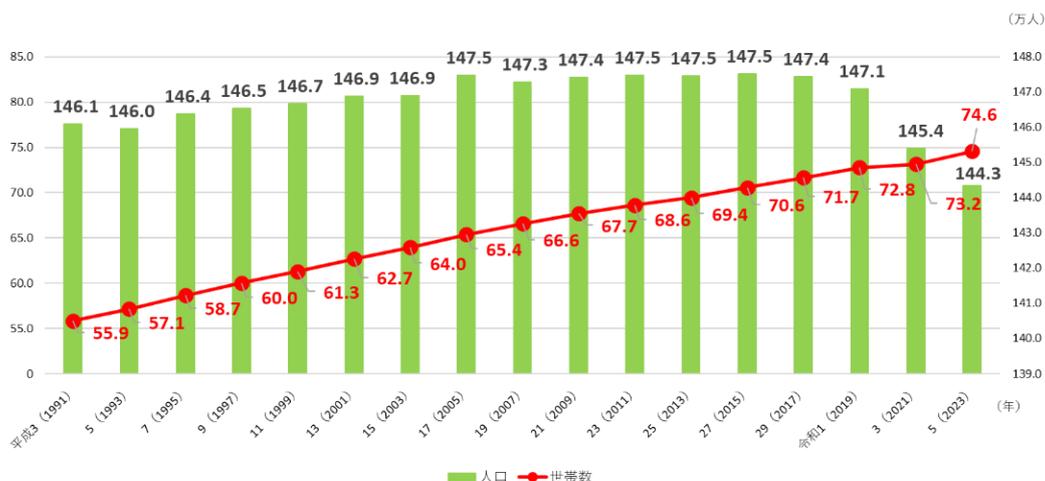


出典：令和 6 年度第 1 回京都市総合計画審議会資料

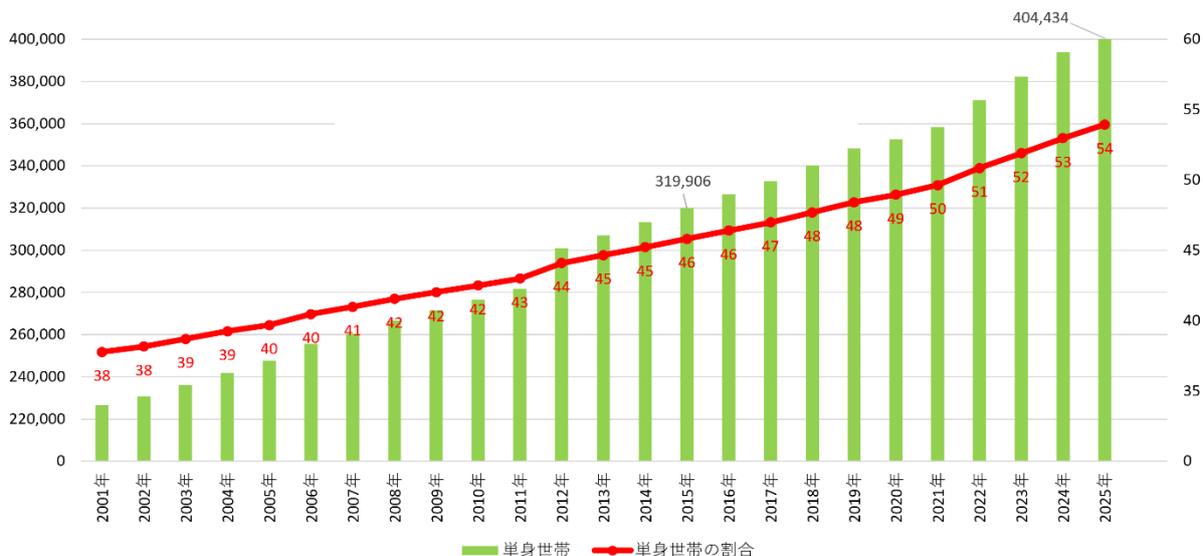
#### 《世帯構成の変化》

- 京都市では、人口は減少局面にある一方、世帯数は増加傾向にあります。
- 特に単身世帯数の増加傾向は顕著で、令和 4 (2022) 年には全世帯数に占める単身世帯数の割合が 50%を超えています。

【図表 2 人口及び世帯数の推移 (京都市)】



【図表3 単身世帯数及び全世帯数に占める単身世帯の割合の推移（京都市）】

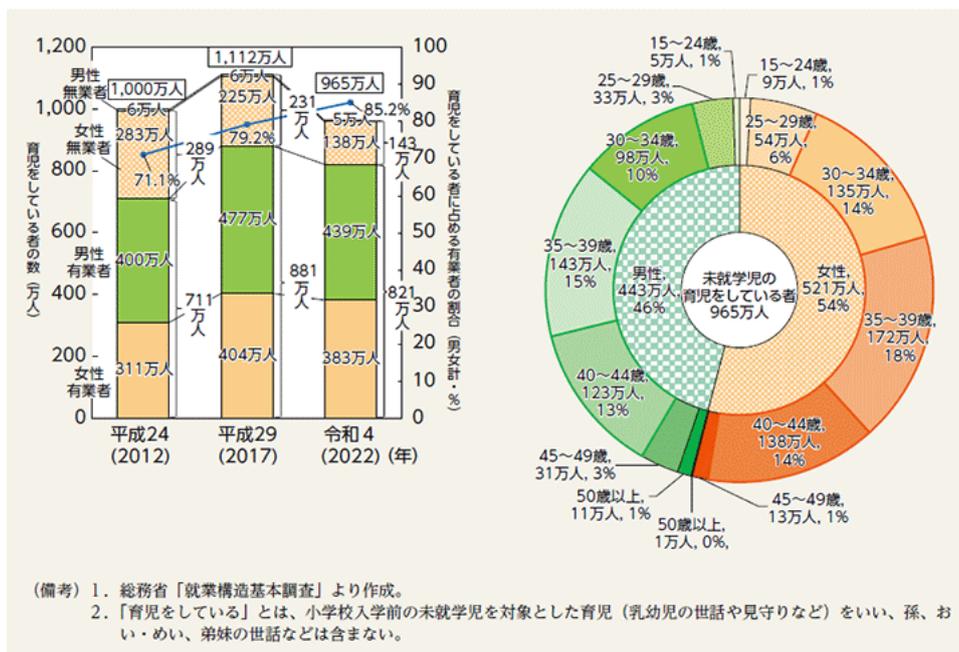


出典：図表2・3とも令和6年度第1回京都市総合計画審議会資料  
図表3は一部修正

《働きながら育児、介護をする人の増加》

- 未就学児の育児をしている有業者は111万人(女性72万人、男性39万人)増加しており、未就学児の育児をしている者に占める有業者の割合は71.1%から85.2%に上昇しています。

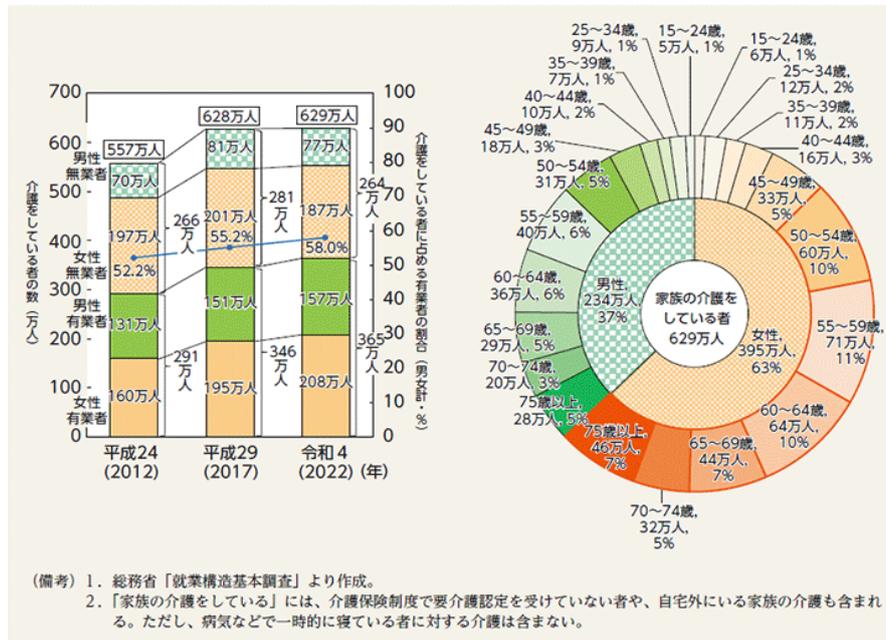
【図表4 未就学児の育児をしている者の推移及び割合（全国）】



出典：内閣府「令和6年版男女共同参画白書」

- 家族の介護をしている無業者が 10 年間で 2 万人減少している一方、有業者は 74 万人（女性 48 万人、男性 26 万人）増加しており、男女ともに介護をしながら働く者が増加しています。

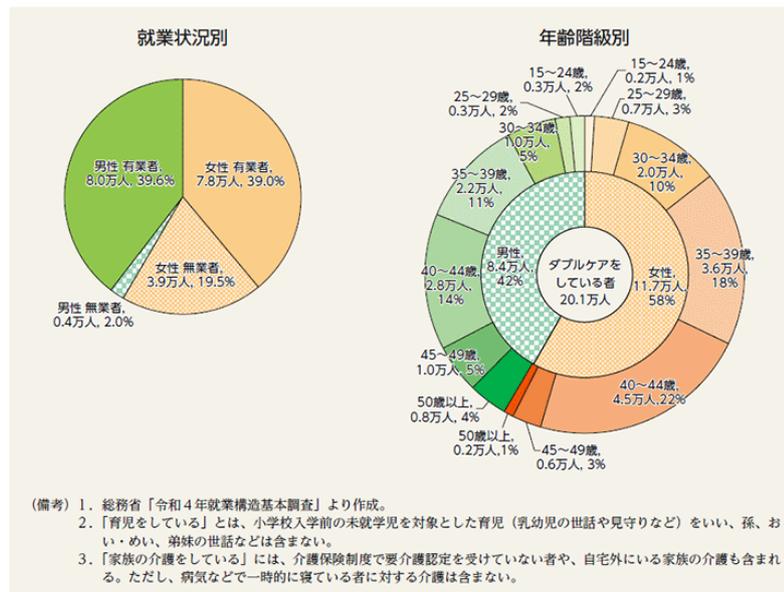
【図表 5 家族の介護をしている者の推移及び割合（全国）】



出典：内閣府「令和 6 年版男女共同参画白書」

- 未就学児の育児をしながら、家族の介護をしている者（ダブルケアをしている者）は、令和 4（2022）年時点で 20.1 万人であり、うち有業者が 16 万人、無業者が 4 万人となっています。

【図表 6 ダブルケアをしている者の数及び割合（全国）】

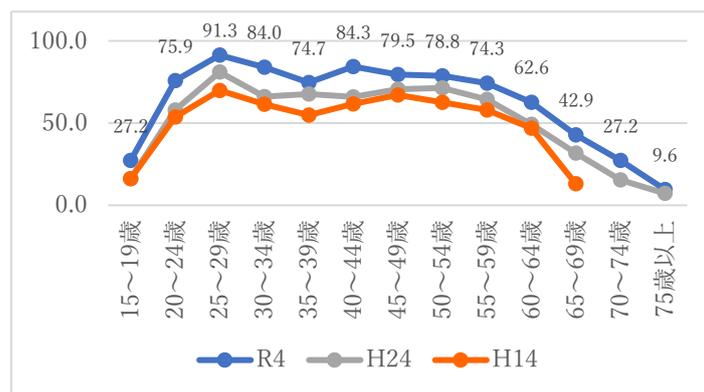


出典：内閣府「令和 6 年版男女共同参画白書」

《女性の年齢階級別有業率の推移》

- 年齢階級別有業率のグラフを見ると、女性においては、結婚・出産期にあたる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する「M字カーブ<sup>4</sup>」が見られます。
- 35～39歳における有業率の低下は特に顕著で、平成9（1997）年から平成29（2017）年の間にかけて底が浅くなってきていたM字カーブが、令和4（2022）年に再び底が深くなるという現象が生じています。
- 一方で、25歳から44歳までの女性の有業率については、年を経るごとに上昇しています。

【図表7 女性の年齢階級別有業率の推移（京都市）】

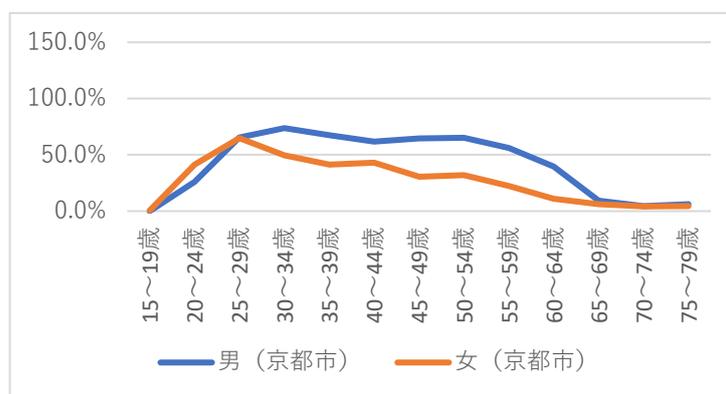


出典：総務省「令和4年就業構造基本調査」

《正規労働者の割合（男女別）》

- 京都市の女性の年齢階級別正規雇用比率は、25～29歳をピークに右肩下がりに低下する「L字カーブ<sup>5</sup>」を描いています。
- 出産時に退職、または働き方を変え、育児後に非正規で働くケースが多いと考えられ、女性に介護や育児の負担が偏っていることが要因の一つとして挙げられます。

【図表8 年齢階級別正規雇用労働者の割合の推移（京都市）】



出典：総務省「令和4年就業構造基本調査」

<sup>4</sup> 女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、結婚や出産期の年代で低くなり、子育てが一段落する時期に再び上昇するM字型のような形になること。

<sup>5</sup> 女性の年齢階級別正規雇用比率が25～29歳をピークに低下し、30代、40代などは、非正規雇用が中心となる状況。

《長時間労働の状況》

- 週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合は近年横ばいで推移しています。男女別にみると、男性は女性より高く、子育て期にある 30 代男性では 8.0%、40 代男性では 9.2%となっています。

【図表 9 週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移（全国）】



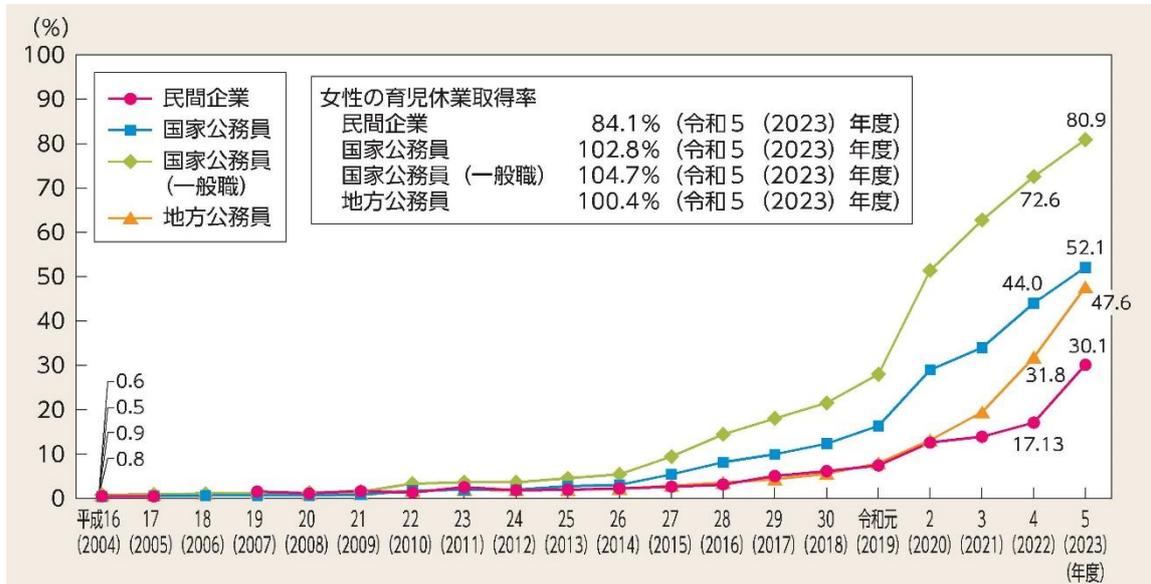
出典：内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

- 総務省の行う令和4年就業構造基本調査によると、京都府の週間就業時間 60 時間以上の男性雇用者の割合は 9.4%であり、この数字は全都道府県の中で2番目に高い割合でした。
- また、同調査によると京都市の週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合は男性が 10.4%、女性が 3.2%となっています。

《男性の育児休業取得率》

- 近年上昇していますが、令和5（2023）年度では、民間企業、公務員ともに男女間で大きな差があります。

【図表10 男性の育児休業取得率の推移（全国）】



- (備考) 1. 国家公務員は、平成21（2009）年度までは総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」、平成22（2010）年度から平成24（2012）年度までは「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」、平成25（2013）年度は内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、平成26（2014）年度から令和2（2020）年度までは内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、令和3（2021）年度から令和4（2022）年度までは内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ及び男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上取得促進に係るフォローアップについて」、令和5（2023）年度は「国家公務員の育児休業等の利用状況に関する調査結果について」より作成。
2. 国家公務員（一般職）は、人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」及び人事院「年次報告書」より作成。  
 なお、調査対象は、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）が適用される一般職の国家公務員で、行政執行法人職員を含み、自衛官など防衛省の特別職国家公務員は含まない。
3. 地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成。
4. 民間企業は、厚生労働省「雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査）」より作成。
5. 国家公務員の育児休業取得率について、令和2（2020）年度以前は、当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する当該年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。令和3（2021）年度以降は、当該年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る。）の数に対する当該年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。
6. 地方公務員の育児休業取得率は、当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する当該年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。

出典：内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

- 京都市役所における男性職員の育児休業取得率は、令和2（2020）年度の36.7%から令和6（2024）年度の85.7%へと大きく上昇しています。
- 民間企業における育児休業取得率は、令和6（2024）年度は男性が40.5%、女性が86.6%（いずれも速報値）で、男性は初めて40%を超えました。
- 男性の育児休業については、取得の有無に加え、その日数・内容についても重要であるほか、職種・職務内容によっては取得が困難な状況があること、また育休取得者のフォローをする職員への支援も検討する必要があることなどから、さらに進んだ両立支援が求められています。

## (2) 人々の意識の変化

### 《性別に関わる固定観念》

○ 令和6（2024）年度に実施した「京都市男女共同参画市民意識調査」（以下、「市民意識調査」）では、「男は仕事、女は家事・育児」という性別による固定的役割分担意識について否定的な回答をした人の割合は45.4%に上りました。

○ また、「女性よりも男性のほうが組織のリーダーにふさわしい」、「男性は女性より理系科目に優れている」、「男性は論理的、女性は感情的である」といった考え方については、肯定する回答の割合はどの項目においても2割前後で、否定する回答の割合を下回っています。

しかし、「男性には男性の、女性には女性の感性があるものだ」という考え方については、肯定する回答が過半となっています。

### 《仕事での昇進等について》

○ 仕事での昇進等についての20代時点での考え方を見てみると、女性では、若い年代ほど、「この仕事を長く続けたいと思っている・いた」、「昇進できると考えている・いた」、「いずれは管理職につきたいと思っている・いた」と考える割合が大きくなっています。

【図表11 仕事の継続希望、昇進希望（20代時点での考え方）（全国）】

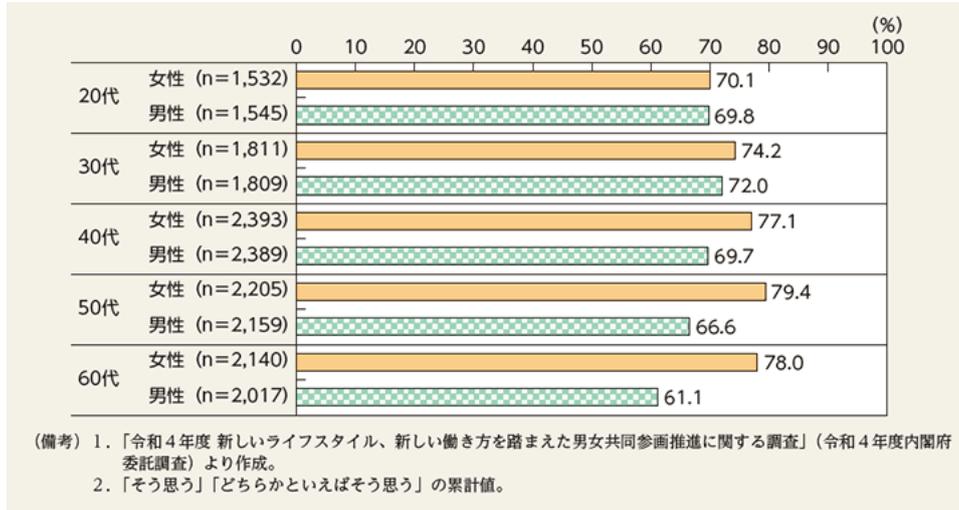


出典：内閣府「令和5年版男女共同参画白書」

《家事・育児等への考え方》

- 家事・育児等について、女性では年代が高い方が、男性では年代が低い方が、「自分が率先してすべきことである」と回答する割合が大きい傾向にあります。

【図表 12 家事・育児等への考え方（自分が率先してすべきことである）（全国）】



出典：内閣府「令和5年版男女共同参画白書」

《防災分野における男女共同参画の重要性の認識》

- 市民意識調査では、男女共同参画の視点を取り入れた防災活動・復興のために「女性、男性それぞれのニーズに応じた物資の備蓄がされていること」と「男女の違いに配慮した救援医療や健康支援を行うこと」が必要であると感じている人が多いという結果が見られます。

【図表 13 防災活動・復興に必要なこと（複数回答可）（京都市）】

	全体 (N=963)	男性 (N=452)	女性 (N=505)	答えたくない (N=6)
発災後に増加が懸念される性暴力やDVへの対策を強化すること	20.8%	17.7%	23.6%	16.7%
女性、男性それぞれのニーズに応じた物資が備蓄されていること	42.2%	39.4%	44.6%	50.0%
避難所の運営において男女の意見を等しく反映させること	34.0%	31.6%	36.0%	33.3%
男女の違いに配慮した救援医療や健康支援を行うこと	41.2%	36.7%	45.3%	33.3%
防災・減災に必要な知識や技術を持った女性を育成すること	13.4%	11.9%	14.9%	0.0%
女性が多く参加する防災訓練を実施すること	7.3%	6.2%	8.3%	0.0%
その他	0.4%	0.2%	0.6%	0.0%
必要なことはない	9.7%	13.9%	5.9%	0.0%
わからない・無回答	25.4%	24.8%	25.7%	50.0%

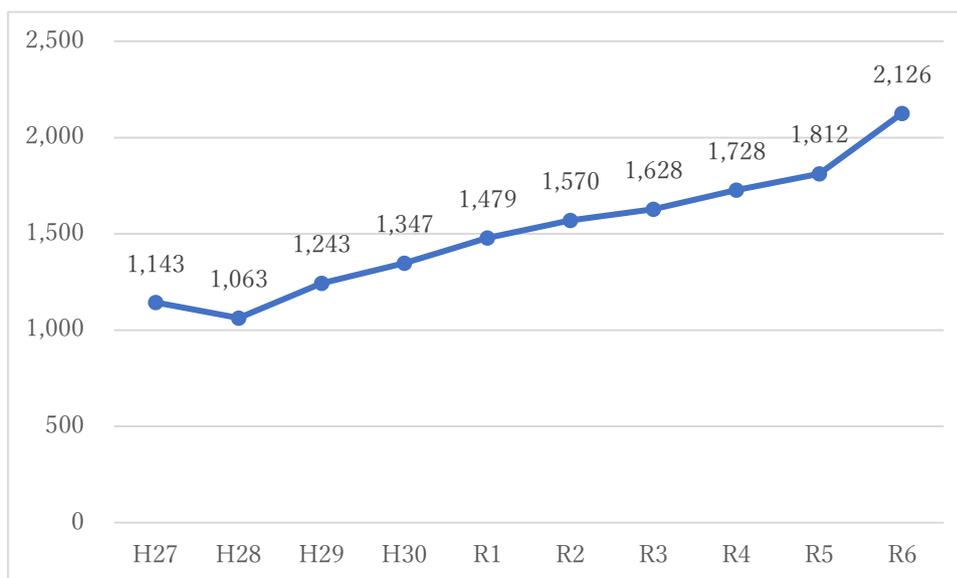
出典：令和6年度京都市男女共同参画市民意識調査

### (3) 人々の抱える困難の変化

《ネット社会の進展による負の影響》

- 交際相手に性的画像等を提供してしまい、のちにインターネットへの掲載等により拡散する、いわゆるリベンジポルノの被害が社会的な問題となり、平成26(2014)年11月に「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律」が制定されました。私事性的画像に係る事案の相談件数は、同法が施行された同年以降増加傾向にあります。

【図表 14 私事性的画像に係る事案の相談等件数（全国）】



出典：警察庁発表の数値

- また、AI技術を用いてわいせつな画像や動画に加工する「性的ディープフェイク」については、技術が加速度的に進歩したことに伴い、作成が比較的容易となった結果、インターネット上での掲載・拡散が問題化しています。

《性別によって異なる健康課題》

- 健康課題については、その内容や、健康課題を抱えやすい年代が男女によって異なります。

男性特有の健康課題としては、前立腺肥大症、前立腺炎、前立腺がんなどの前立腺疾患や泌尿器科疾患のほか、男性型脱毛症（AGA）などがあります。

一方で、女性特有の健康課題としては、子宮がん、卵巣がん、子宮内膜症、子宮筋腫、卵巣嚢腫、月経困難症などの婦人科疾患のほか、乳腺疾患や出産に関連する疾患、また、更年期症状も挙げられます。

- さらに、糖尿病や脂質異常症、骨粗しょう症、痛風、うつ病、アルツハイマー型認知症などは男女のいずれにも共通する疾病ですが、その発症率や症状等において男女で顕著な相違がみられるものもあります。

- 男性については、50代以降で患率が上昇する疾患が多く、特にがんについては60代以降で急激に患者が増えるとされています。一方で女性においては、20代から40代前半に月経障害等、30代及び40代に子宮内膜症や子宮平滑筋腫、40代及び50代には乳がん、甲状腺中毒症（バセドウ病等）や更年期症状など、働く世代に健康課題が多く見られる傾向があります。

《性別によって異なる健康課題の認知》

- 市民意識調査では、男女それぞれの健康課題について「知っている」又は「聞いたことがある」を選ぶ人がいずれの性でも多いという結果が見られます。

【図表 15 男女の健康課題の認知（京都市）】

	全体 (N=963)	男性 (N=452)	女性 (N=505)	答えたくない (N=6)
知っている	48.4%	44.7%	51.9%	33.3%
聞いたことがある	28.8%	28.3%	29.5%	0.0%
知らない	22.6%	26.8%	18.4%	66.7%
無回答	0.2%	0.2%	0.2%	0.0%

出典：令和6年度京都市男女共同参画市民意識調査

- また、男女の健康課題の相互理解に必要なこととして選ばれたもののうち、最も多いのが「配偶者やパートナーとの話し合い」(56.7%)であり、「学校における性や性差に応じた健康に係る教育」(38.1%)、「職場の理解促進」(26.3%)がこれに次ぎます。

【図表 16 男女の健康課題の相互理解に必要なこと（複数回答可）（京都市）】

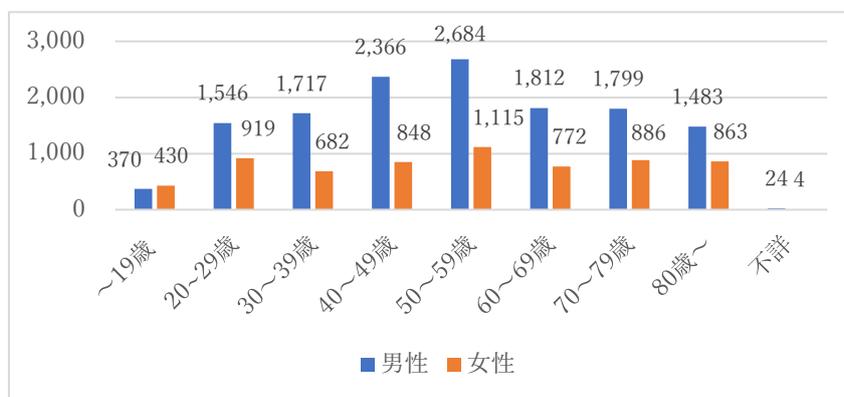
	全体 (N=963)	男性 (N=452)	女性 (N=505)	答えたくない (N=6)
配偶者やパートナーとの話し合い	56.7%	53.1%	60.2%	33.3%
親子間での話し合い	17.9%	14.4%	21.2%	0.0%
学校における性や性差に応じた健康に係る教育	38.1%	31.0%	44.6%	33.3%
職場の理解促進	26.3%	19.9%	31.9%	33.3%
性や健康についての相談窓口	15.0%	14.6%	15.2%	16.7%
講座の開催などによる学習機会の提供	7.6%	7.3%	7.9%	0.0%
ウェブサイトやパンフレットなどによる情報提供	12.5%	11.1%	13.9%	0.0%
その他	0.2%	0.2%	0.2%	0.0%
必要なことはない	6.4%	9.3%	4.0%	0.0%
わからない	18.2%	21.7%	14.7%	50.0%

出典：令和6年度京都市男女共同参画市民意識調査

《自殺者数の状況》

- 男性の自殺者数は女性の2倍程度に上り、年代別に見ると、ほとんどの年代で男性の方が多いことが分かります。
- 令和6年度においては、19歳以下の若年層において女性の自殺者数が男性の自殺者数を上回っており、若年女性の抱える困難・課題への対応が求められます。

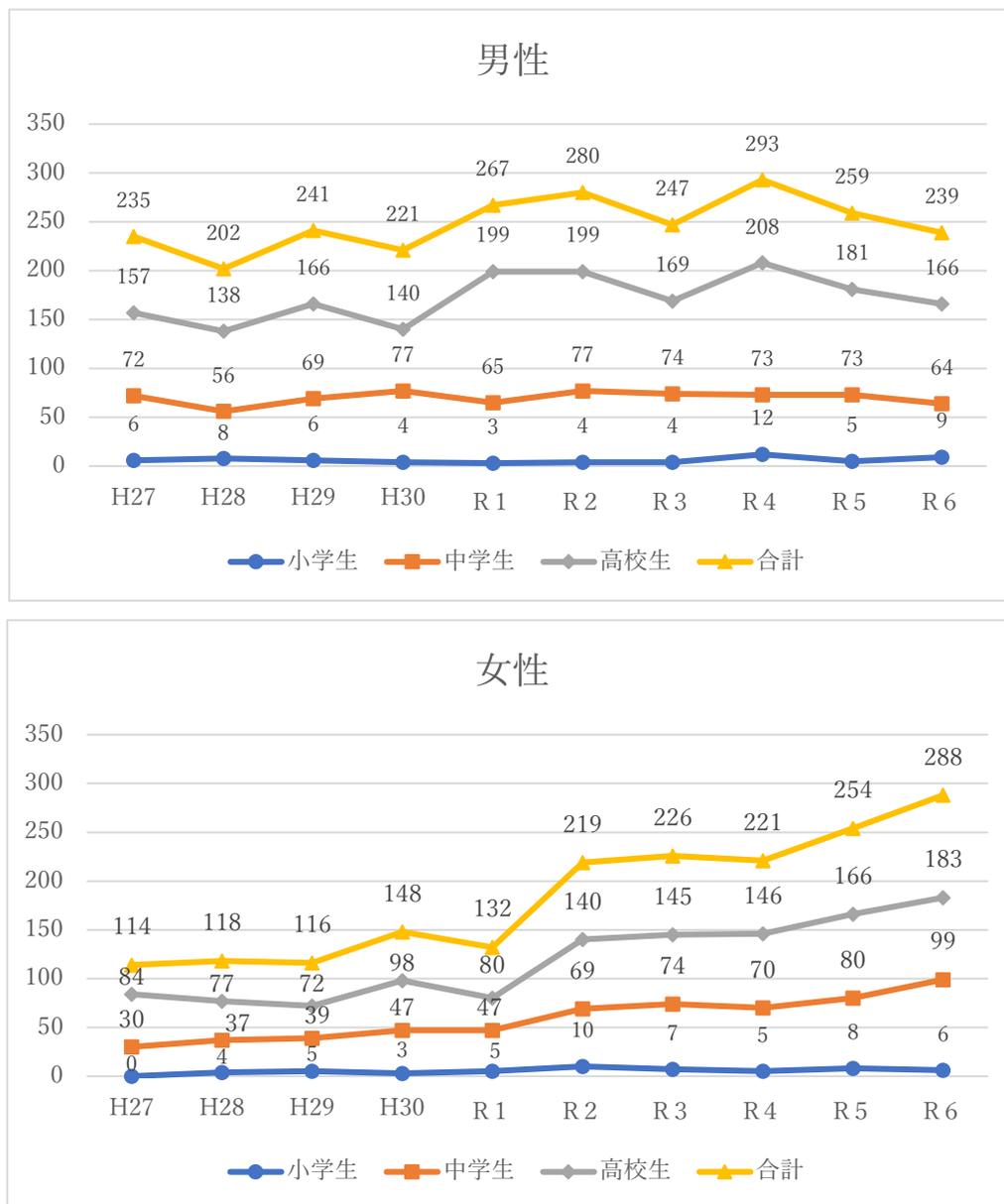
【図表 17 自殺者数（全国）】



出典：厚生労働省及び警察庁「令和6年中における自殺の状況」

- 小中高生における自殺者数を見ると、令和4年度以降男性の自殺者が減少傾向にある一方で、女性は令和4年度以降、徐々に増加しています。

【図表 18 若年層における自殺者数（男女別）（全国）】



出典：警察庁自殺者統計データ

《孤独感の状況》

- 内閣府の実施した全国調査によると、「あなたはどの程度、孤独であると感じることがありますか。」という質問に対して、「しばしばある・常にある」と回答した人の割合には男女差は見られません。（男性：4.4%、女性：4.2%）

【図表 19 男女、年齢階級別孤独感（直接質問）（全国）】

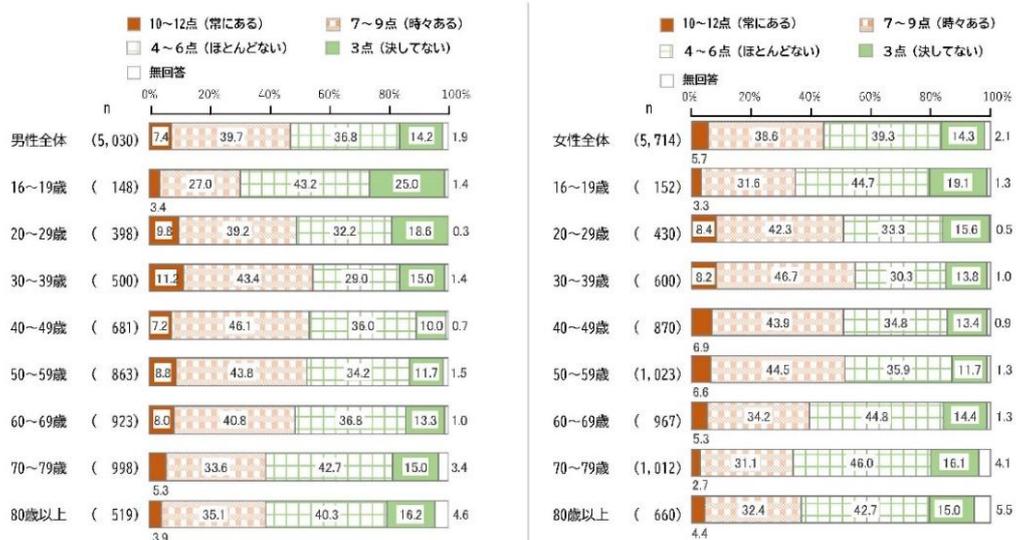


出典：内閣府「人々のつながりに関する基礎調査（令和6年）」 調査報告書

- 一方で、設問に「孤独」という言葉を使用せずに孤独感を把握するための質問（※）に対し、孤独感を感じていると回答した人の割合は男性が7.4%、女性が5.7%と男性の方が高い傾向がみられます。

※ 「あなたは、自分には人とのつきあいがないと感じることはありませんか。」「あなたは、自分を取り残されていると感じることがありますか。」「あなたは、自分は他の人たちから孤立していると感じることがありますか。」の3問

【図表 20 全国の男女、年齢階級別孤独感（間接質問）（全国）】



出典：内閣府「人々のつながりに関する基礎調査（令和6年）」 調査報告書

《男性の抱える生きづらさ》

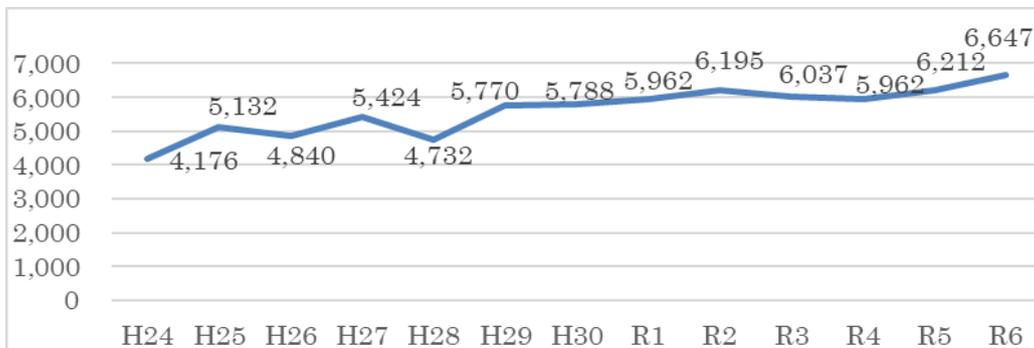
- 「男は外で仕事をして家計を支えるものだ」、「男は泣くものではない」といった伝統的な価値観や行動規範は、社会が男性に期待することを通じて男性の意識に根付き、性別役割分担を助長してきた側面があると考えられます。

当事者とその周囲がこうしたステレオタイプに気付いて、そこから脱却するための啓発等取組が、男性ならではの生きづらさを緩和・解消する可能性があります。

《DV相談支援件数》

- 京都市DV相談支援センターにおける相談支援件数は、コロナ禍の令和2（2020）年度に初めて6,000件を超え、以降高水準で推移していましたが、近年では2年連続過去最多を更新し、令和6（2024）年度は6,647件と前年比7%の増となりました。

【図表21 DVセンターにおける相談件数（京都市）】

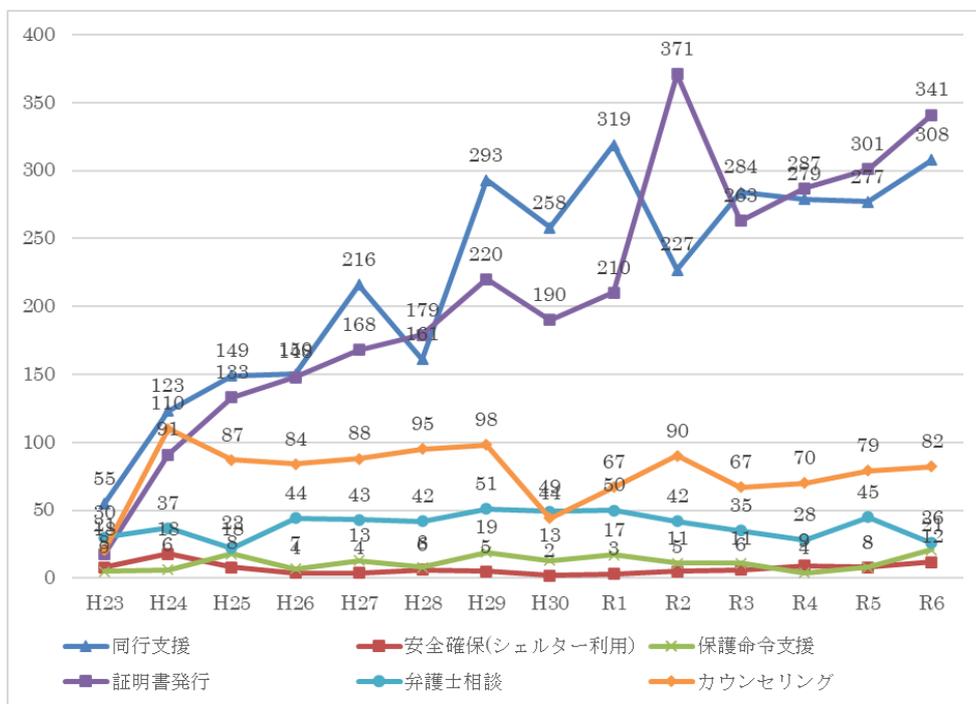


出典：京都市DV相談支援センター報告書

《DVセンターにおける支援》

- 具体的支援の内容としては、裁判所や区役所、警察等への同行支援や住民基本台帳事務における支援措置をはじめ、各種給付金を受け取るための証明書等の発行が多くなっています。また、カウンセリングや弁護士相談の提供、保護命令支援や民間シェルターと連携した安全確保等も実施しています。

【図表22 DVセンターにおける支援内容別相談件数（京都市）】

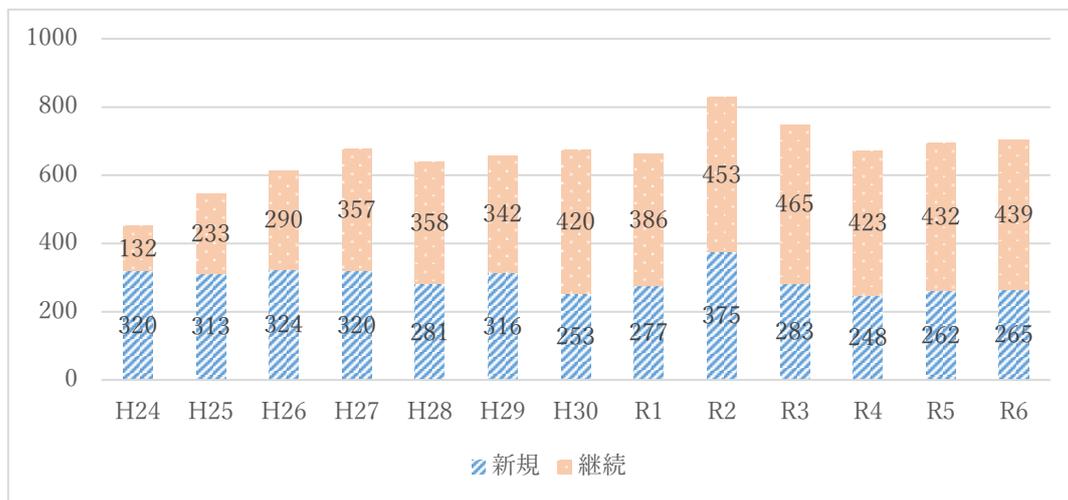


出典：京都市DV相談支援センター報告書

《DV相談実人数》

- DVセンターにおけるDV相談者の実人数は、コロナ禍の令和2（2020）年度の828人をピークに700人前後で推移しています。増加傾向が続く相談支援件数に比べて、実人数に顕著な増加はなく推移していることから、課題の複雑化、複合化等により1人当たりの相談支援件数が増えていると考えられます。

【図表 23 DVセンターにおける相談人数（京都市）】

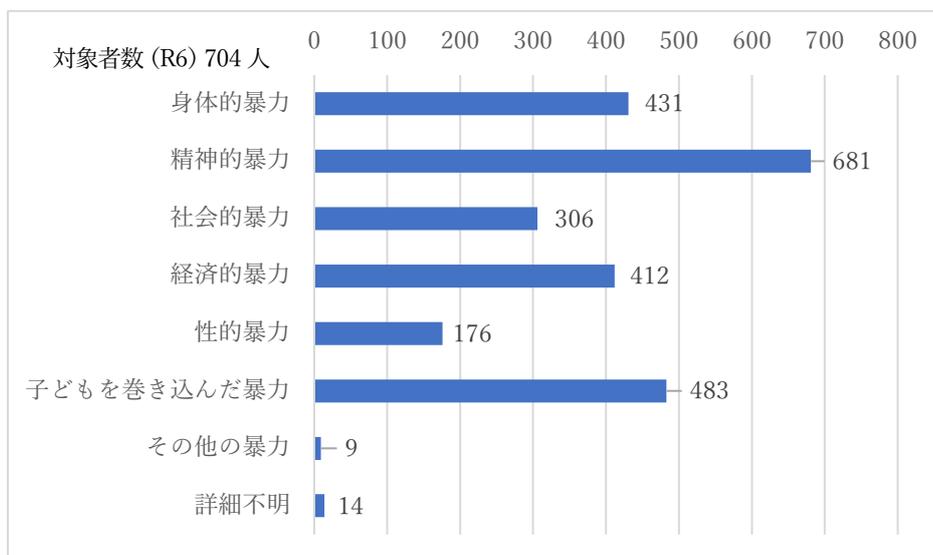


出典：京都市DV相談支援センター報告書

《DVセンターでの相談における暴力の種類》

- 暴力の種類では、以前の傾向としては精神的暴力が最も多く、次いで身体的暴力が多かった一方で、近年は子どもを巻き込んだ暴力が身体的暴力を上回る傾向があります。続いて、経済的暴力、社会的暴力、性的暴力の順となっていますが、ほとんどのケースで複数の暴力が重複して行われている状況に変わりはありません。その他の暴力として、外国籍被害者に対する文化的暴力や在留資格を利用した暴力があります。

【図表 24 DVセンターでの相談における暴力の種類割合（複数回答可）（京都市）】



出典：京都市DV相談支援センター報告書

(暴力の種類について)

- 身体的暴力：殴る、蹴る、髪の毛を引っ張る、腕をつかむ、物を投げつける、突き飛ばす、首を絞める 等
- 精神的暴力：暴言を吐く、物に当たる、怒鳴る、脅す、馬鹿にする、無視する、たたくまねをする、自殺をほのめかす 等
- 社会的暴力：友人や親との交流を制限する、GPS を付けて行動を監視する、電話やメール・荷物などをチェックする、自由に外出させない 等
- 経済的暴力：収入を知らせない、生活費を渡さない、家計の管理を独占する、買った物を全てチェックする 等
- 性的暴力：性行為を強要する、避妊に協力しない、性癖を押し付ける、裸の写真や動画を撮る、無理やりアダルトビデオ等を見せる 等
- 子どもを巻き込んだ暴力：子どもに暴力を見せる、子どもに母（父）親の悪口を言う、自分の言いたいことを子どもに言わせる、子どもに危害を加えると脅す 等

#### 《DV被害経験》

- 市民意識調査によると、被害経験のある人は 30.8%（男性 28.8%、女性 32.7%）となっており、男性は前回調査の 15.6%から急増しています。

受けた暴力の内容では、『馬鹿だ』『変だ』『何も知らない』あるいは『父親（母親）失格だ』『家計のやりくりが下手だ』『俺（私）が養ってやっている』などとののしられた」が 8.8%（男性 6.4%、女性 11.1%）、「何を言ってもしても、無視された」が 8.8%（男性 10.4%、女性 7.5%）と高くなっています。

一方で、前回調査で最も割合が多かった身体的暴力（前回 17.3%、今回 5.7%）は減少し、暴力の被害全体の中での精神的暴力の相対的な割合が増加しています。

#### 《子どもへの影響》

- 被害経験のある人のうち、子どもがいる人について、子どもがDV被害を知っているかという問いに対し、「はい」が 25.9%、「いいえ」が 52.5%と、4人に1人が被害を子どもに知られている状況にあります。「はい」を選んだ人の割合は前回調査に比べて 16ポイント減少していますが、女性は「はい」を選ぶ人が男性に比べて高い傾向があります。（男性 14.5%、女性 35.2%）

また、子どもの変化として、「特に変化はなかった」と「大人の顔をうかがうようになった」が 41.5%と最も高く、前回調査との比較では、「言葉を話さなくなった」が大きく増加しています（男女計 前回 8.8%、今回 17.1%）。

子どもの前での暴力が児童虐待に当たることについて、「知らない」（男女計 56.1%）が「知っている」（男女計 43.7%）を上回っており、男性よりも女性の方が認知度が高くなっています（男性 36.9%、女性 50.1%）。

#### 《DVを受けたときの対応》

- 最も多い回答は「何もできなかった」（男女計 42.9%）であり、男女別では、男性は「何もできなかった」（41.1%）に次いで「その他」（17.1%）、「それを原因として相手と別れた」（14.0%）の順であるのに対し、女性は「何もできなかった」（44.2%）の次に、「それを原因として相手と別れた」（22.4%）、「家族・親戚に相談した」（12.7%）が多くなっています。

また、男性では公的機関への相談が 10.9%であるのに対し、女性は 5.4%と公的機関へのつながりやすさに差が生じています。

#### 《DVに関する相談窓口の認知度》

- DVセンター、区役所（市民総合窓口室戸籍窓口担当、子どもはぐくみ室など）、京都市男女共同参画センター（ウイングス京都）、京都府家庭支援総合センター（京都府配偶者暴力相談支援センター）、京都府警察、女性の人権ホットライン（法務局）、DV相談（内閣府）、民間の専門家や専門機関など、DVに関する相談窓口のうち、知っているものを問う設問への回答は、「知っているものはない」が 61.2%で最も多く、前回調査（「知っているものはない」が 36.7%）からの大幅な認知度の低下がみられます。

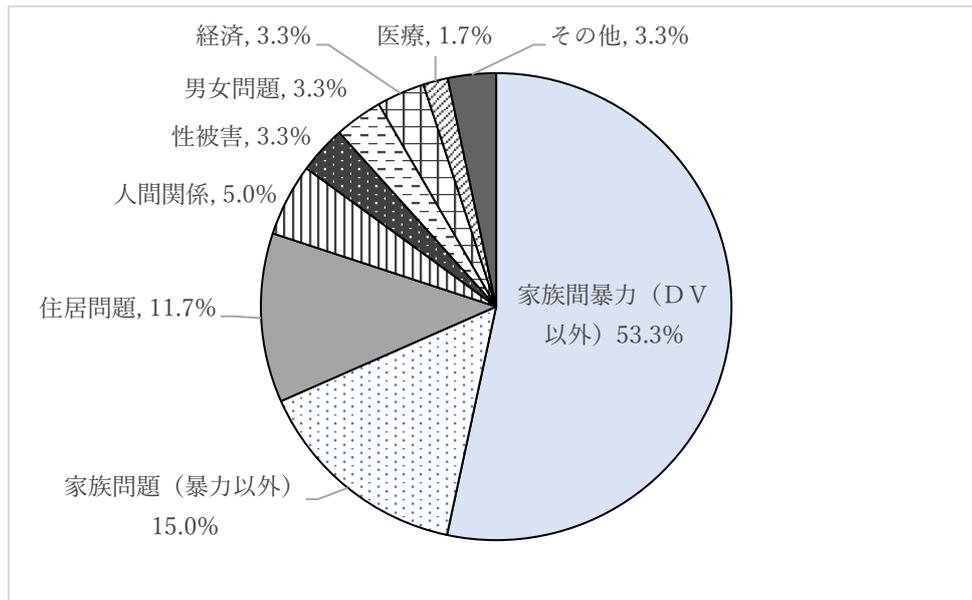
知っている相談窓口では、男性が「京都市男女共同参画センター」（10.4%）、「区役所」（9.7%）、「DVセンター」（9.5%）、女性は「区役所」（20.2%）、「京都市男女共同参画センター」、「DVセンター」（ともに 19.0%）となっており、京都市におけるDV被害者支援の中核施設であるDVセンターの認知度は男女全体で 14.4%にとどまっています。

《DV以外の困難な問題を抱える女性への相談支援の状況》

○ 女性が抱える課題が多様化・複雑化する中、令和6（2024）年7月に開所した「みんと」では、暴力や性被害、生活困窮等、DV以外の様々な困難な問題を抱える女性の包括的支援を行っており、令和7（2025）年3月までの9か月間に724件の相談支援を行いました。

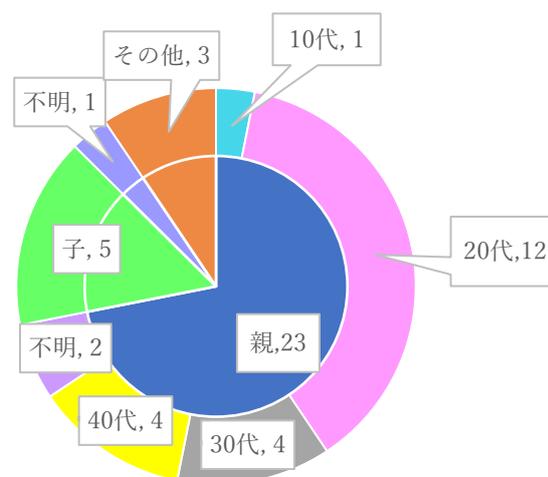
寄せられた相談の主訴では、家族間暴力（配偶者以外からの暴力）が半数以上を占め、次いで、家族問題（離婚など）、住居問題が上位を占めています。

【図表 25 「みんと」相談主訴  
（令和6（2024）年7月～令和7（2025）年3月）（京都市）】



出典：京都市女性のための相談支援センター報告書

【図表 26 「みんと」家族間暴力加害者及び親からの暴力被害者年代内訳  
（令和6（2024）年7月～令和7（2025）年3月）（京都市）】



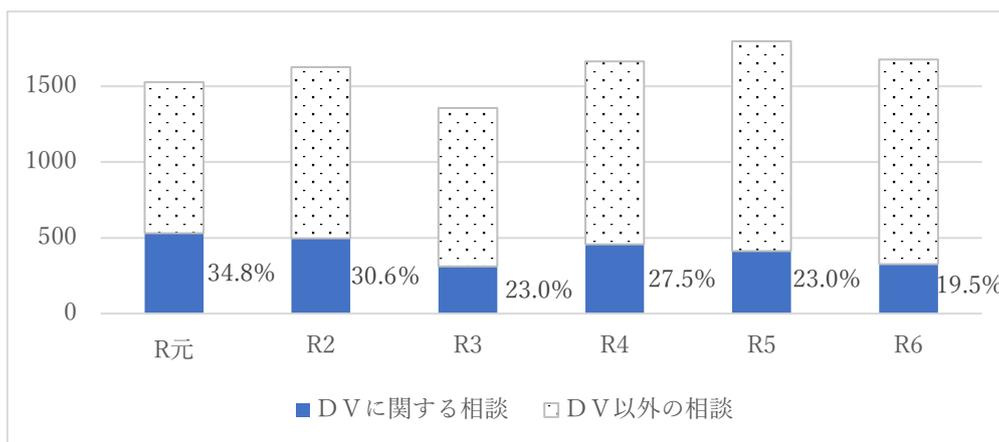
出典：京都市女性のための相談支援センター報告書

《ウィングス京都における相談の変化》

○ 日常生活の中で女性が直面する様々な悩みや問題について相談を受け付けているウィングス京都相談室「女性のための相談」では、DVに関する相談の割合が徐々に少なくなっています。これは社会の中でDVが減ってきたということではなく、DVセンターが十分機能し、地域においてその存在が定着してきたことから、関係機関等から直接DVセンターにつながるケースが増えたことが影響していると考えられます。

なお、ウィングス京都では、DV被害者自立支援事業として、心身の回復のため、専門家の助言を得ながら、当事者同士での語り合いやトラウマケアの読書会を通じて、本来持つべき自尊感情を取り戻す「居場所」を提供する事業を実施しています。

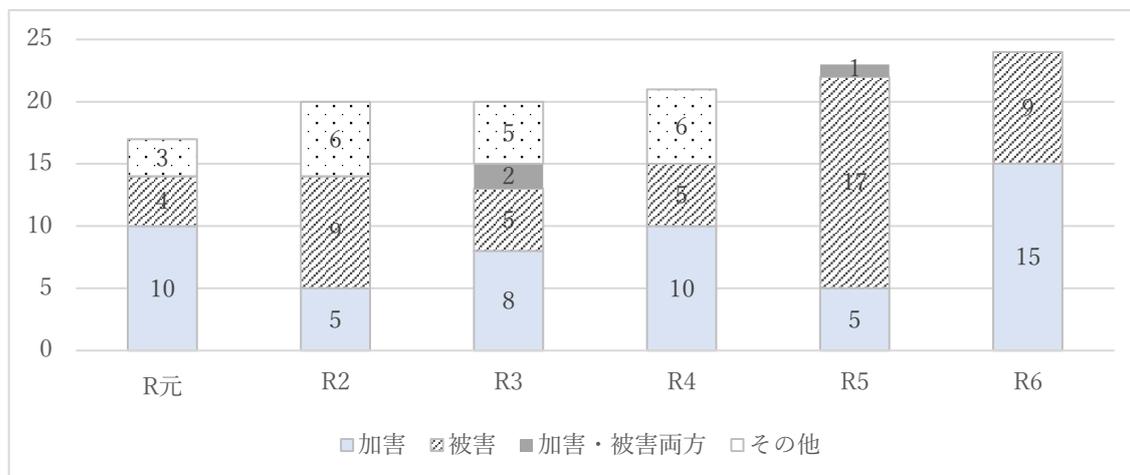
【図表 27 ウィングス京都 女性のための相談に占めるDV相談の割合（京都市）】



出典：ウィングス京都年次報告

○ また、「男性のための相談」では、近年、加害・被害両方に関する相談が、毎年20件程度寄せられています。加害については、DVの加害者であると認知している方もいれば、自身の行為がDVに当たるのか確認したい方も見られます。

【図表 28 ウィングス京都 男性からのDVに関する相談の内訳（京都市）】



出典：ウィングス京都年次報告

※ 令和4年度まではDV相談に限定した「男性のためのDV電話相談」を実施し、その内訳を集計（DV以外の相談も一定寄せられ「その他」に計上）。令和5年度からDV以外の相談も受け付ける「男性のための電話相談」に拡大し、面接を含む全相談のうちDVに関するものを集計。

## 第3章 計画の内容

## 第3章 計画の内容

### 1 計画の体系

I 誰もが生きがい・やりがいをもって活躍できる社会の実現	
1 仕事と生活の調和	① 仕事と生活の両立のための安心な職場環境づくり
	② 全ての人々が安心して家事、育児、介護ができる環境の整備
	③ 地域活動や社会貢献活動への参加促進
	④ 生涯学び続けることができる機会の提供
2 女性活躍・参画の推進	① 誰もが希望に応じて能力を発揮するための支援
	② 学校教育の場における女性活躍の推進
	③ 防災・復興における女性参画の拡大
	④ 政策・方針決定過程における女性参画の拡大
3 全ての人の 人権尊重に基づく 男女共同参画の視点の定着	① 男女共同参画意識の醸成に向けた啓発
	② 男女共同参画の実現を目指した市民活動への支援
	③ 京都市男女共同参画センター（ウィングス京都）の機能充実及び周辺施設等と連携した魅力ある公共空間・エリアづくり
	④ セクシュアル・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止対策
4 性に関する理解・尊重と 心と体の健康づくり	① 性に関する情報提供と多様な悩みを解決するための相談
	② 性の多様性や性的少数者に対する理解の促進
	③ ライフステージに応じた心身の健康の保持・増進
	④ 性別により異なる健康課題への理解促進
II あらゆる暴力が根絶され、誰もが尊厳と誇りをもって生きられる社会の実現	
【京都市DV対策基本計画】 【京都市困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画】	
1 DVをはじめとする様々な 困難を抱える女性への支援 等	① 支援を必要とする方や周囲にいる方への広報啓発
	② 関係機関等と連携した支援対象者を早期発見するための取組
	③ 相談支援体制の充実
	④ 被害者等の保護に関する取組
	⑤ 自立に向けた支援の充実
	⑥ 暴力の未然防止及び抑止に向けた研修・啓発

## 2 基本目標と今後の方向性

### 基本目標Ⅰ 誰もが生きがい・やりがいをもって活躍できる社会の実現

少子高齢化に伴って人口減少が進み、ライフスタイルや価値観が多様化する中、誰もが、多様な選択肢の中から自分自身の生き方を安心して選ぶことができ、生きがい・やりがいや幸せを感じられる社会を目指します。

#### 施策方針1 仕事と生活の調和

ライフスタイルや価値観が多様化する中で、誰もが仕事、家庭や地域活動、学び等の様々な選択をし、自身の仕事と生活の調和の中で、豊かな人生を送ることができるよう、環境づくりを推進します。

#### 【現状と課題】

- 近年、若い世代における仕事と家庭生活のバランスに関する意識は変化しており、若い世代の女性ほど、就業継続意欲、昇進意欲、管理職になることへの意欲が高く、また、若い世代の男性ほど、家事・育児・介護等の家庭における営みへの参画意欲が高い傾向が見られます。誰もが希望に応じて、家事・育児・介護等を担いつつ、仕事やキャリア形成と両立させられるための支援は重要であり、現在の若い世代がより高い年代になり、様々なライフイベントに直面しても、こうした意欲を持ち続けられるような環境づくりが必要です。
- 現状では、女性の正規雇用比率は上昇傾向にあるものの、25～29歳をピークとして正規雇用比率が減少するという、いわゆるL字カーブの問題は依然として残っており、こうした時期に働き方の変更やキャリアの中断・断念をしている状況がうかがえます。また、男性が家事・育児等に参画したいと考えたとしても、長時間労働や仕事への責任感や、同僚や上司の理解や支援を得られないこと等から、家事・育児への参画を断念している可能性もあります。
- 京都の地域企業においては、人口減少に伴う事業活動の担い手不足に拍車がかかる中、多様な担い手が活躍できるよう、柔軟な働き方の実現に向けた取組が重要です。
- 誰もが、「仕事か家庭か」という二者択一を迫られることなく、多様化するライフスタイルや価値観に応じ、学びや地域活動、社会貢献活動などを選択し、仕事とも調和させながら、生きがい・やりがいをもって活躍できる社会を目指していきます。

## 推 進 施 策

### ① 仕事と生活の両立のための安心な職場環境づくり

企業において、長時間労働の削減や多様で柔軟な働き方の促進、男性の育児休業取得率の向上のための意識・働き方改革が進むよう、企業及び働く人に向けて、それぞれに効果的な意識啓発や、関係法令・各種支援制度の情報提供に努めます。

### ② 全ての人々が安心して家事、育児、介護ができる環境の整備

多様なライフスタイルの下でも、家事、育児、介護に安心して参加できるよう、引き続き環境整備のための支援を行うほか、働く人自身が自らのライフスタイルを振り返り、家庭での責任を果たすきっかけとなる啓発を行います。

### ③ 地域活動や社会貢献活動への参加促進

地域コミュニティの活性化を図り、地域の多様化する課題やニーズを様々な視点から解決するため、様々な地域活動や市民活動、社会貢献活動への男女の参加を促進します。

### ④ 生涯学び続けることができる機会の提供

誰もが生涯にわたり、満足感を持って豊かな人生を送ることができるよう、それぞれのライフステージに応じて学び続ける機会、またその学びを社会に還元することができる機会の提供を行います。

## 施策方針2 女性活躍・参画の推進

京都市では、「輝く女性応援京都会議」等と連携しながら、オール京都体制で、様々な場面での女性活躍の推進と、男女間の格差を解消するための取組を推進し、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現を目指します。

### 【現状と課題】

- 多様性を認め、より公平で、包摂的な社会を構築するためには、社会のあらゆる分野において女性の参画とリーダーシップを高める必要があります。  
また、女性の所得向上・経済的自立・男女間賃金格差の是正は、個人の尊厳と安心・安全に密接にかかわる課題です。
- 担い手不足が顕在化し、就労面における女性活躍の機運に高まりがみられる現在、男女間の待遇差改善のための取組に加え、多様な働き方、生き方の中から誰もが自らの望むスタイルを見つけ、選択できる環境を整えていくための取組はウェルビーイングな社会にとって欠かせません。
- 女性の参画を拡大するためには、周囲が参画の意義・必要性を理解し、状況に応じた合理的な配慮がなされることが必要です。
- 女性管理職登用や男女間の待遇差改善については企業の間で進捗に差異が見られ、その解消のための働き掛けは依然として必要です。
- 働き手側においては、特に女性の待遇改善のため、成長分野や報酬の高い分野への女性の労働移動の促進や、そのためのスキル取得・向上の機会の提供が求められます。この際には、近年普及が著しいAI（人工知能）の活用が就労に与える影響についても注視していく必要があります。
- 防災分野においては、一般に、地震などの大規模災害の発生時には、女性や子ども、障害者等、比較的脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが知られており、被災者の多様なニーズに適切に対応するためには、平常時の備え、初動対応、避難生活、復旧・復興などの各段階における災害対応の現場への女性の参画が進むことが有効であるとされています。
- また、政治分野においても、女性を含む多様な人材が議会等における政策等の決定に関わることは、多様性に富んだ持続可能な社会を実現していくために重要です。

## 推 進 施 策

### ① 誰もが希望に応じて能力を発揮するための支援

依然大きい男女間の賃金格差の解消、事実上の男女別雇用管理や性別によって固定化された職域等の是正、女性の管理職登用の推進に向けて、企業等における女性活躍の推進のための機運の更なる醸成を行います。

また、非正規雇用者等を対象とする、正規雇用への転換も視野に入れた能力開発や就業支援に加え、就業意欲を持ちながら行動を起こせていない女性や、就労に向けて不安を抱える女性への支援を行い、就労面での能力発揮につなげます。

### ② 学校教育の場における女性活躍の推進

性別に関わりなく、自身が望む教育を受け、性別にとらわれない職業意識を持ち、キャリアを形成していけるよう、教育機関と連携し、学校教育の場での男女共同参画意識の醸成を行います。

### ③ 防災・復興における女性参画の拡大

防災会議や消防団等の組織における女性の参画の拡大に加え、避難所の運営に当たっては誰もが安心して過ごせる場所の提供に向けた取組を推進します。

### ④ 政策・方針決定過程における女性参画の拡大

意思決定の場への男女の均等な参画を促進するため、本市の全ての附属機関等において男女いずれの委員の登用率も 40%以上 60%以下となるよう、取組を推進します。

また、誰もが議員活動をしやすい環境の整備に努めるとともに、市民の市政への関心を高め、政治に対する意識や主体性を育成する取組を行います。

### 施策方針3 全ての人の人権尊重に基づく男女共同参画の視点の定着

ウェルビーイングな社会の実現に向けて、男女共同参画の理念が正しく、分かりやすく広がって定着するよう、教育機関や家庭、地域とも連携し、主体的に男女共同参画意識の醸成や行動改革に取り組める環境づくりを促進します。

#### 【現状と課題】

- 誰もがそれぞれ幸せや生きがいを感じ、そのことが個人を取り巻く環境に豊かさをもたらす社会の実現のためには、性別に関わりなく、お互いを尊重し、価値観や違いを認め合う社会づくりが重要であり、こうした考え方について、広く理解を促進していくことが求められています。
  
- 市民意識調査では、「男性は仕事、女性は家事や育児」といった固定的な性別役割分担意識について否定的な考えを持つ方の割合は年々増えています。  
一方で、社会の各分野ごとの「男女平等達成感」については、社会の慣習やしきたり、政治への参画等において依然として男性が優位であると考えられる方が多い現状があります。
  
- 男女共同参画の推進に向けた取組は、一人一人が、性別にかかわらず個人として尊重され、様々な分野で生き生きと活動することができる社会づくりをめざすものであり、市民の男女共同参画理解の促進に向けて、行政が地域や家庭、教育現場のそれぞれと連携した土壌づくりが求められます。  
さらに、職場、地域、家庭などのあらゆる場面で男女共同参画の視点を浸透させるため、京都市男女共同参画推進センター（ウィングス京都）の啓発や情報発信等における機能強化が重要です。
  
- セクシュアル・ハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメントは重大な人権侵害であり、男女がお互いの尊厳を重んじ対等な関係づくりを進める男女共同参画社会を形成していく上で重要な課題です。
  
- 市民意識調査によると、ハラスメントに該当する行為を受けたことがあると回答した人の割合はいずれの行為についても3割から4割にも及び、ハラスメントに対する認知が進んだ現在においても被害は少なくないことが分かります。  
また、その被害者には、女性だけでなく男性も含まれており、性別を問わず、ハラスメントを許さないという社会の雰囲気作りが重要です。

## 推 進 施 策

### ① 男女共同参画意識の醸成に向けた啓発

男女がともに理解し、尊重し合うことのできる環境を整備することを目的として、男女共同参画に関する正しい理解と行動を促進するための広報・啓発を行います。

### ② 男女共同参画の実現を目指した市民活動への支援

市民活動に必要な情報提供、相互の幅広いネットワークづくりなど、活動する団体やグループ等への支援を行い、男女共同参画社会の実現に向けた市民活動の活性化を図ります。

### ③ 京都市男女共同参画センター（ウイングス京都）の機能充実及び周辺施設等と連携した魅力ある公共空間・エリアづくり

京都市男女共同参画センター（ウイングス京都）を中心として、多様化する男女に関わる諸課題を正しく把握し、早急な解決を図るため、大学・研究機関等と連携し、男女共同参画に関する調査や研究を行い、誰もが簡単に男女共同参画について正しく理解できるよう、様々な情報の収集・整理・提供を行うとともに、男女共同参画社会の実現に向けた施策の企画・実施・評価を展開します。

また、男女共同参画センターとしての機能の充実に努めつつ、優れた立地環境も活かし、周辺施設等と連携した魅力ある公共空間・エリアづくりに取り組み、誰もが気軽に男女共同参画に関心を持ち、触れることのできる環境を整備します。

### ④ セクシュアル・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止対策

セクシュアル・ハラスメントに加え、妊娠・出産や育児に関連した職場等でのいやがらせ（マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント<sup>6</sup>）を含む各種ハラスメントについて、経営者等への働き掛けや周知啓発のための取組を行うことで防止対策を展開します。

また、学校や地域など雇用以外の場でのハラスメントについても、未然防止のための取組を行います。

<sup>6</sup> 職場等での妊娠・出産、育児休業取得等に関して受ける嫌がらせのことで、前者は被害者が女性、後者は被害者が男性である。

## 施策方針4 性に関する理解・尊重と心と体の健康づくり

誰もが性の多様性及び性に関する健康課題について理解し、配慮し合い、安心して暮らせる社会の実現のため、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ<sup>7</sup>の視点に立った健康の保持・増進と、企業においては従業員の健康に配慮した仕組みづくりの支援を行います。

### 【現状と課題】

- 全ての人々が持続可能な形で自らの理想とする生き方を追求できる社会の実現のためには、自らの身体の特長や健康課題に対する正しい知識を習得し、健康増進に自発的かつ積極的に取り組めることが必要です。また、家族等周囲の方々の健康・介護等に関わるケアは当事者のみで抱えるべき課題ではなく、社会全体で支える必要があります。

職業生活における健康の維持・増進は、ウェルビーイングを高め、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織活性化をもたらします。

- 女性は個人差は大きいものの、ライフステージごとに、妊娠・出産をはじめとする女性特有の健康課題に直面し、これらの課題は子育て期やキャリア形成・キャリアアップの時期に重なることが多いと考えられます。

- 男性においては、心身の不調を抱えていても、「男性は弱音を吐いてはいけない」、「弱音を言わず働くべき」等の固定観念から、自身の健康課題を認めづらく、周囲にも相談しにくい傾向があると推測され、このことが心身の不調からの回復を妨げる可能性があります。

- また、ウェルビーイングな社会の実現に向けては、多様な性の在り方が尊重され、全ての人々が性に関する偏見や差別、無理解によって苦しむことなく、自分らしく自由に生きられる環境整備が必要です。

---

<sup>7</sup> リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、平成6（1994）年の国際人口／開発会議の「行動計画」及び年平成7（1995）年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。

また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）とは「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時に責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを獲得する権利」とされている。

## 推進施策

### ① 性に関する情報提供と多様な悩みを解決するための相談

多様な性の在り方を含め、誰もが互いの身体的な特徴や性についての理解を深め、理解し合い、尊重し合うための土壌づくりを行います。

また、性に関する多様な悩みに対して適切な助言等を行い、解決に向けた相談体制の推進を図ると同時に、男女共同参画に係る苦情処理制度の周知と効果的な活用を推進します。

### ② 性の多様性や性的少数者に対する理解の促進

誰もが、その性的指向<sup>8</sup>やジェンダーアイデンティティ<sup>9</sup>に関わりなく、お互いの人格と個性を尊重し合いながら共生するウェルビーイングな社会の実現に向けて、性的指向とジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進に向けた施策を推進するとともに、性的少数者の生活における困難や人権課題の把握に努め、その解決に向け支援を行います。

### ③ ライフステージに応じた心身の健康の保持・増進

乳幼児期から、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期など様々なライフステージに応じた心身の健康づくりのため、様々な不安やストレスを解消するための相談等を行うほか、健康の保持・増進に資する取組を推進します。

企業に向けては、従業員等へのヘルスケアの配慮や健康課題への理解・支援を促進するため、実践例の紹介など、わかりやすく効果的な周知・啓発を行います。

### ④ 性別により異なる健康課題への理解促進

性別により特有な疾病等の検査や悩み対応等の、性差医療へのアクセスを確保すると同時に、特に、妊娠・出産期における女性を対象とした健康診査、相談、指導等を行い、安全な出産に向けた健康管理と、不妊について正しく理解するための情報提供、相談体制の充実を図ります。

また、HIV感染症をはじめとする性感染症についての正しい理解と実践的態度を培い、感染者が偏見や差別に苦しむことなく、共に安心して暮らせる社会の実現に向けた教育を行います。

<sup>8</sup> 恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のこと。

<sup>9</sup> 自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識のこと。

## 基本目標Ⅱ あらゆる暴力が根絶され、 誰もが尊厳と誇りをもって生きられる社会の実現

【京都市DV対策基本計画】 【京都市困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画】

配偶者等からの暴力をはじめとする暴力、性犯罪の根絶や、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている方が安心して暮らせる、誰一人取り残さない社会の実現を目指します。

### 施策方針1 DVをはじめとする様々な困難を抱える女性への支援等

#### 【現状と課題】

- 女性は、女性であることにより、性暴力や性的虐待、性的搾取等の性的な被害により遭遇しやすい状況にあり、予期せぬ妊娠等の女性特有の問題が存在するほか、不安定な就労状況や経済的困窮に陥りやすい状況にあります。
- 過去の経験によるトラウマ、障害や病気、生活困窮、社会的孤立、さらには国籍や言語による課題など、複合化・複雑化する課題を抱える場合も多く、京都市各部署はもとより、関係機関や民間団体等多数の機関がそれぞれに主体性をもって連携し、包括的かつ切れ目のない支援を実施することが必要です。
- 特に若年女性については、自らの問題を客観的に認識できていないケースや、SOSを出せないなど、自ら支援につながるができないケースも多く、問題が深刻化する前の早期発見から支援につなげることが重要である一方、児童福祉、母子福祉、高齢者福祉等の手厚い福祉施策に比べ、活用できる施策が少ない状況にあることも課題です。
- 市内には複数の女性支援を行う民間団体が存在し、居場所の提供やSNS等を活用した相談支援、行き場のない女性の自立支援等、各団体の特色を生かした活動により、行政機関のみでは対応が行き届きにくい支援を行っています。こうした民間団体と行政機関が双方の特色を尊重し補完し合いながら、対等な立場で協働することが重要です。

- 女性が抱える困難のうち、特にDV（配偶者や恋人など親密な関係の中で起こる暴力）は、身体的、精神的、社会的、経済的、性的な暴力など様々な形態を有し、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。外部から発見が困難な家庭内で行われるため潜在化しやすく、被害者自身がDVを受けていることに気付かない、「自分が悪い」「自分さえ我慢すればよい」と考え相談できない、経済的な状況や子どもの環境を変えたくないことから避難をためらうことも多く、被害が深刻化しやすいという特徴があります。
- DVは、被害者やその子どもの心身に深い傷を残し、社会全体に影響を与えます。被害者は多くの場合女性であり、その背景には、根強く残る固定的な性別役割分担意識や被害者の経済的自立を困難にする社会的・構造的な問題があると言われています。
- さらに、近年、男性もDVや性暴力の被害者となることが顕在化しており、男性被害者への相談支援体制を整えることが求められています。「DVや性暴力の被害者は女性」という固定観念によって、男性が被害について声を上げにくい状況があり、積極的な対応が必要です。
- 男女問わず、上下関係（社会的立場や指導的立場等）を背景とした性被害も見られるなど、相談窓口の周知をはじめ、若年層も含めた支援が重要です。
- DVを単なる個人的な問題ではなく、社会がその解消に取り組まなければならない重要課題の一つとして取り組むとともに、被害者の状況やニーズに応じ、相談、安全の確保、自立に向けた支援など、一人一人に寄り添った切れ目のない支援を関係機関が連携して行っていくことが必要です。
- また、被害者支援の一環としての加害者更生に関する支援や、加害者を生まない社会づくりに向けた取組についても推進する必要があります。

## 推 進 施 策

### ① 支援を必要とする方や周囲にいる方への広報啓発

様々な困難を抱える女性が、自身が置かれた状況について相談や支援を求めることができるということを啓発するとともに、DVセンターや「みんと」をはじめ、ウイングス京都や区役所等の相談窓口の周知強化を図ります。

特に、DVについては、広く一般的な広報に加え、児童虐待対策と一体的な広報啓発を実施するなど、属性ごとの生活や状況に応じた効果的な手法を検討し、被害者自身がDVに気づき早期に相談できるようきめ細やかな情報提供を行います。

### ② 関係機関等と連携した支援対象者を早期発見するための取組

支援対象者と最初に接する可能性の高い病院や学校、区役所・支所の保健福祉センター等の関係機関や地域の福祉団体等に対し、様々な女性支援情報を提供し、速やかにDVセンター等の専門機関につなぐ体制を整えるとともに、その過程で職員等の対応による二次被害<sup>10</sup>が生じないよう取り組みます。

また、アウトリーチ支援や居場所の提供等を行う民間団体との連携を強化し、支援対象者を早期に支援につなぐ体制を整えます。

### ③ 相談支援体制の充実

DVセンター及び「みんと」に適切な人員体制を整備するとともに、女性相談支援員を中心に、庁内関係部署や関係機関、民間団体との緊密な連携を図り、支援対象者の相談に迅速かつ適切に対応するための体制を整えます。

特に、区役所・支所の「重層的支援体制」や児童虐待関係機関との連携、「配偶者等からの暴力に関するネットワーク京都協議会」等の活用により、高齢者、障害者、外国籍、子どものいる方（特定妊婦<sup>11</sup>を含む）等、支援対象者が置かれた状況に応じ、きめ細やかな支援に取り組みます。

また、男性のDV被害者の相談体制の強化や、DV被害者支援の一環としての加害者更生に向けた取組の充実に努めます。

### ④ 被害者等の保護に関する取組

京都府が提供する公的シェルターや、本市が支援する民間シェルターとの連携による被害者の安全確保を実施します。また、民間シェルターを中心に、関係機関が連携して、切れ目のない一体的支援を行うインクルーシブ・ケアシステムを引き続き実施します。

被害者等が同伴する児童に対しては、可能な限り被害者等と一緒に避難できるよう努め、避難先において、乳幼児・学童保育や学習支援、心理的ケアを提供できる体制を整えます。

また、庁内関係部署や関係機関との連携等において、個人情報保護を徹

<sup>10</sup> 配偶者からの暴力により心身ともに傷ついた被害者が、各種手続や捜査、裁判等の過程において、DVの特性や被害者の置かれた状況を理解しない職務関係者の不適切な言動で更に傷つくこと。

<sup>11</sup> 出産後の養育について出産前において支援を行うことが特に必要と認められる妊婦のこと。



## 第4章

# モニタリング指標

## 第4章 モニタリング指標

これまでの京都市男女共同参画計画においては、取組の推進状況を客観的に把握するための指標として数値目標を設定してきました。

しかし、男女共同参画社会の実現という大きなテーマが不変のものである一方で、これを取巻く状況は日々刻々と変化しており、5年間という計画期間中時宜にかなう目標数値を設定することが困難な場合があると考えられるため、本計画では目標数値を設定しないこととします。

ただし、これまで目標数値として設定してきた以下の数値（関連の計画における目標設定に合わせることで一部変更があるものも含む。）を、モニタリング指標とするほか、社会情勢に応じて必要と考えられる指標が生じた場合は、年次計画で目標数値を設定し、京都市男女共同参画審議会において取組の進捗の把握に努めます。

なお、以下のモニタリング指標のうち①及び②は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく京都市の特定事業主行動計画において定める目標数値です。

- ① 本市職員における管理職員に占める女性職員の割合（市長部局における各年度の4月1日時点の数値）  
令和7（2025）年度実績：17.3%
- ② 本市職員における男性職員の2週間以上の育児休業取得率  
令和6（2024）年度実績：82%
- ③ 本市附属機関等における、男女いずれの委員の登用率も40%以上60%以下である附属機関等の割合（各年度末の数値）  
令和6（2024）年度実績：53.1%
- ④ DV相談窓口の認知度  
令和6（2024）年度実績：38.8%
- ⑤ DVセンターの相談支援終了時における「課題解決」の割合<sup>14</sup>  
令和6（2024）年度実績：61.7%
- ⑥ 固定的な性別役割分担意識の解消（男は仕事、女は家事・育児という考え方に「反対」という人の割合）<sup>15</sup>  
令和6（2024）年度実績：45.4%

<sup>14</sup> 「課題解決」「課題未解決（連絡不可能等）」「本人の意向（主訴取下）」のうち、「本人の意向」による支援終結の増加により、「課題解決」の割合が令和元年度以降減少傾向にある。一方で「課題未解決」の割合は大きく減少している。（R1 21.6% → R5 14.1%）

<sup>15</sup> 本市の男女共同参画に関するアンケートによる。

R6調査では新たに選択肢「どちらともいえない（26.9%）」を追加した影響もあり、「反対」の割合が低下している。

## 第5章 参考資料

## 第5章 参考資料

### 1 京都市男女共同参画推進条例

平成15年12月26日  
条例第44号  
改正 平成25年11月15日条例第49号

#### 目次

- 前文
- 第1章 総則（第1条～第7条）
- 第2章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等（第8条・第9条）
- 第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第10条～第20条）
- 第4章 苦情等の処理（第21条）
- 第5章 男女共同参画審議会（第22条～第24条）
- 第6章 雑則（第25条）
- 附則

ここ京都では、男女が共に、長い歴史の中で培われた伝統と文化を大切に、自由で先駆的な気風をはぐくみながら、個性豊かで活力に満ちたまちを築いてきた。このような京都が、将来にわたって、魅力あふれるまちとして輝き続けるためには、市民一人一人が、性別にかかわらず個人として尊重され、様々な分野で生き生きと活動することができるようにしなければならない。

これまで、本市においては、日本国憲法にうたわれた男女平等の理念が、京都のまちに息づくことを願い、その実現に向けた歩みを進めてきたが、依然として、性別による固定的な役割分担等を背景とした課題が残されている。そのため、今後も、男女平等の理念に立って、男女が、互いに人権を尊重しつつ、協力し合い、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画の一層の推進を図る必要がある。

ここに、本市は、自治の精神に基づく活発な地域活動の土壌や豊富に蓄積された知的資源など1200年を超える歴史の中で培われた京都の優れた特性を生かし、市民等との緊密な連携の下に、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することが、すべての市民が個人としての誇りと家族や地域のきずなを大切に、未来への希望を持って暮らすことができるまちの実現に不可欠であると認識し、この条例を制定する。

#### 第1章 総則

##### （目的）

**第1条** この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに本市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

##### （基本理念）

**第2条** 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- (1) 男女が、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として等しく尊重されるようにするとともに、性別による固定的な役割分担等を反映した制度又は慣行が、男女の社会における活動の選択に影響を及ぼさないようにすること。
- (2) 男女が、性別を理由とする就業上の不利益を受けることなく、安心して職業生活を継続することができるようにすること。
- (3) 男女が、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動について、家族の一員として相互に協力し、当該活動と当該活動以外の活動との両立を図ることができるようにすること。
- (4) 男女が、互いの性を理解し、尊重すること。
- (5) 男女が、個人として能力を発揮する機会が確保されるとともに、本市、事業者及び民間の団体における政策又は方針の立案から決定までの過程に共同して参画することができるようにすること。
- (6) 男女共同参画の推進に関する国際社会の取組と協調すること。

##### （本市の責務）

**第3条** 本市は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、及び実施しなければならない。

- 2 本市は、前項の施策を策定し、及び実施するに当たっては、市民、事業者及び民間の団体（以下「市民等」という。）との緊密な連携協力を図るとともに、特に広域的な取組を必要とする場合にあっては、国及び他の地方公共団体と相互に協力するよう努めなければならない。

（市民の責務）

- 第4条 市民は、基本理念にのっとり、性別による固定的な役割分担等を反映した慣行に捕らわれることにより他人の自由な意思決定を阻害することのないよう努めなければならない。
- 2 前項に定めるもののほか、市民は、基本理念にのっとり、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に寄与するよう努めなければならない。
- 3 市民は、本市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

- 第5条 事業者は、基本理念にのっとり、その雇用における男女の平等な機会及び待遇の確保を図るとともに、男女が職業生活における活動と家庭生活等における活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めなければならない。
- 2 前項に定めるもののほか、事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進に寄与するよう努めなければならない。
- 3 事業者は、本市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（施策の実施体制の整備等）

- 第6条 本市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な体制を整備するよう努めなければならない。
- 2 本市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するために必要な財政上の措置を講じるよう努めなければならない。

（年次報告）

- 第7条 市長は、毎年、本市が講じた男女共同参画の推進に関する施策の状況等を明らかにした報告書を作成し、これを公表しなければならない。

## 第2章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等

（性別による人権侵害の禁止）

- 第8条 何人も、いかなる場合においても、性別による差別的取扱い、性的な言動により他人を不快にさせる行為、配偶者等に対して身体的又は精神的な苦痛を与える行為その他の性別の違いを背景とした人権侵害（以下「性別による人権侵害」という。）を行ってはならない。

（広告物の表現の配慮）

- 第9条 何人も、公共の場所において、広告物を表示し、又は掲出しようとするときは、広告物の表現が、性別による人権侵害を是認し、若しくは助長する表現又は過度に性的な表現とならないよう配慮しなければならない。

## 第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

（男女共同参画計画）

- 第10条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画の推進に関する計画（以下「男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。
- 2 男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
  - (1) 男女共同参画の推進に関する長期的な目標
  - (2) 男女共同参画の推進に関する施策の大綱
  - (3) その他男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項
- 3 市長は、男女共同参画計画を定めるに当たっては、第22条に規定する審議会の意見を聴くとともに、市民等の意見を適切に反映するために必要な措置を講じなければならない。
- 4 市長は、男女共同参画計画を定めたときは、速やかにこれを公表しなければならない。
- 5 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

**第11条** 本市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、基本理念に配慮しなければならない。

(市民等の理解を深めるための措置)

**第12条** 本市は、基本理念に関する市民等の理解を深めるため、広報活動その他の必要な措置を講じなければならない。

(性別による人権侵害の防止等)

**第13条** 本市は、性別による人権侵害の防止及び性別による人権侵害により被害を受けた者に対する支援に努めなければならない。

(家庭生活における活動と職業生活等における活動との両立)

**第14条** 本市は、男女が、性別にかかわらず家庭生活における活動と職業生活等における活動との両立を円滑に図ることができるようにするため、保育の充実その他の必要な措置を講じなければならない。

(雇用における平等な機会及び待遇の確保等)

**第15条** 本市は、事業者に対し、その雇用における男女の平等な機会及び待遇の確保に関する自主的な取組を促進するため、情報の提供、助言その他の必要な措置を講じなければならない。

2 市長は、必要があると認めるときは、事業者に対し、男女共同参画の推進に関する状況について報告を求めることができる。

3 市長は、前項の報告を取りまとめ、これを公表することができる。

4 本市は、家族等により営まれる事業に従事する男女が、当該事業に係る活動において、性別による固定的な役割分担等を反映した慣行により、個人として能力を発揮することが妨げられないようにするため、情報の提供その他の必要な措置を講じなければならない。

(政策等の立案から決定までの過程における男女共同参画)

**第16条** 本市は、その政策の立案から決定までの過程における男女共同参画を推進するため、附属機関及び市民、学識経験のある者等で構成する会議における男女の委員の数の均衡の確保その他の必要な措置を講じるよう努めなければならない。

2 本市は、事業者及び民間の団体に対し、その方針の立案から決定までの過程における男女共同参画を促進するため、積極的改善措置(社会のあらゆる分野における活動への参画の機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。)に関する情報の提供、助言その他の必要な措置を講じるよう努めなければならない。

(教育及び学習の振興)

**第17条** 本市は、学校、家庭、地域その他の様々な場において、男女共同参画の推進に関する教育及び学習の振興を図るために必要な措置を講じなければならない。

(妊娠及び出産に係る健康の保持増進)

**第18条** 本市は、男女が、互いの性についての理解を深めるとともに、妊娠及び出産に係る健康の保持増進を図ることができるようにするため、情報の提供、医療の確保その他の必要な措置を講じなければならない。

(市民等の活動に対する支援)

**第19条** 本市は、市民等が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、施設の提供その他の必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

**第20条** 本市は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するために必要な調査研究を行わなければならない。

2 本市は、前項の調査研究を行うに当たっては、大学及び研究機関との連携に努めなければならない。

## 第4章 苦情等の処理

第21条 市民等は、性別による人権侵害と認められる行為又は本市が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し、苦情、相談その他の意見を市長に申し出ることができる。

- 2 市長は、前項の規定による申出を受けたときは、当該申出に係る苦情等を適切に処理しなければならない。
- 3 市長は、前項の規定による処理を行うために必要な体制を整備しなければならない。

## 第5章 男女共同参画審議会

(審議会)

第22条 男女共同参画の推進に関する事項について、市長の諮問に応じ、調査し、及び審議するとともに、当該事項について市長に対し、意見を述べるため、京都市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(審議会の組織)

第23条 審議会は、委員15人以内をもって組織する。

- 2 委員は、学識経験のある者その他市長が適当と認める者のうちから、市長が委嘱し、又は任命する。
- 3 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

(委員の任期)

第24条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 委員は、再任されることができる。

## 第6章 雑則

(委任)

第25条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

### 附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第10条第3項及び第5項（審議会に関する部分に限る。）、第4章並びに第5章の規定は、市規則で定める日から施行する。

（平成16年3月31日規則第146号で平成16年4月1日から施行）

(経過措置)

- 2 この条例の施行の日前に男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定により定められた計画は、第10条第1項の規定により定められた男女共同参画計画とみなす。

附 則（平成25年11月15日条例第49号） 抄

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

## 2 京都市男女共同参画推進条例施行規則

平成16年3月31日

規則第147号

改正 平成21年3月31日規則第99号

(専門員の設置)

**第1条** 市長は、京都市男女共同参画推進条例第21条第1項の規定による申出（以下「苦情等の申出」という。）を適切に処理するため、京都市男女共同参画苦情等処理専門員（以下「専門員」という。）を置く。

(専門員の定数等)

**第2条** 専門員の定数は、3人以内とする。

2 専門員は、学識経験のある者その他市長が適当と認める者のうちから、市長が委嘱する。

(専門員の任期)

**第3条** 専門員の任期は、2年とする。ただし、補欠の専門員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 専門員は、再任されることができる。

(苦情等の申出の処理に関する補則)

**第4条** この規則に定めるもののほか、苦情等の申出の処理に関し必要な事項は、文化市民局長が定める。

(審議会の会長及び副会長)

**第5条** 京都市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）に会長及び副会長2人を置く。

2 会長は委員の互選により定め、副会長は委員のうちから会長が指名する。

3 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、あらかじめ会長が指名する副会長がその職務を代理し、会長及び当該副会長に事故があるときは、他の副会長がこれを代理する。

(審議会の招集及び議事)

**第6条** 審議会は、会長が招集する。ただし、会長及びその職務を代理する者が在任しないときの審議会は、市長が招集する。

2 会長は、会議の議長となる。

3 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

4 審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

5 審議会は、必要があると認めるときは、委員以外の者に対して、意見の陳述、説明その他の必要な協力を求めることができる。

(審議会の部会)

**第7条** 審議会は、特別の事項を調査し、及び審議させるため必要があると認めるときは、部会を置くことができる。

2 部会は、会長が指名する委員をもって組織する。

3 部会ごとに部会長を置く。

4 部会長は、会長が指名する。

5 部会長は、その部会の事務を掌理する。

6 部会長に事故があるときは、あらかじめ部会長の指名する委員がその職務を代理する。

7 部会長は、部会の調査又は審議が終了したときは、当該調査又は審議の結果を審議会に報告しなければならない。

8 前条（第4項を除く。）の規定は、部会について準用する。この場合において、同条第1項ただし書中「市長」とあるのは、「会長」と読み替えるものとする。

(審議会の庶務)

**第8条** 審議会の庶務は、文化市民局において行う。

(審議会に関する補則)

**第9条** この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

#### 附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

#### 附 則 (平成21年3月31日規則第99号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

### 3 その他の関係法令等

- 男女共同参画社会基本法

<https://www.gender.go.jp/about/danjo/law/kihon/9906kihonhou.html>

- 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力防止法）

[https://www.gender.go.jp/policy/no\\_violence/e-vaw/law/index2.html](https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/index2.html)

- 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo\\_kosodate/dv/index\\_00023.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/dv/index_00023.html)

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

[https://www.gender.go.jp/policy/suishin\\_law/horitsu\\_kihon/index.html](https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/index.html)

- 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

<https://www.gender.go.jp/policy/seijibunya/index.html>

## 第6次京都市男女共同参画計画

発行：京都市文化市民局共生社会推進室男女共同参画推進担当  
〒604-8571 京都市中京区寺町通御池上る上本能寺前町 488 番地  
TEL：075-222-3091 FAX：075-366-0139  
URL：<https://www.city.kyoto.lg.jp/bunshi/soshiki/6-1-2-0-0.html>  
E-mail：danjo@city.kyoto.lg.jp