

京都女性活躍応援計画

平成 3 1 年 3 月

輝く女性応援京都会議

目 次

1	趣旨・目的	1
---	-------	---

2	行動宣言に基づく現状・課題と対応する取組	3
---	----------------------	---

行動宣言 1	自主的な行動計画の策定推進	3
--------	---------------	---

- (1) 現状と課題
- (2) 対応する取組

行動宣言 2	積極的な人材発掘・能力開発・登用等の推進	5
--------	----------------------	---

- (1) 現状と課題
- (2) 対応する取組

行動宣言 3	「働き方改革」の推進による環境づくり	7
--------	--------------------	---

- (1) 現状と課題
- (2) 対応する取組

行動宣言 4	起業・創業の推進	9
--------	----------	---

- (1) 現状と課題
- (2) 対応する取組

3	推進体制	11
---	------	----

資 料

参考統計・データ	13
----------	----

参考指標	18
------	----

京都女性活躍応援計画

1 趣旨・目的

人口減少社会に直面する我が国において、女性活躍の推進は社会全体で取り組むべき重要課題であるとして、「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）に「女性の活躍推進」が盛り込まれ、様々な取組が進められてきました。

こうした状況の中、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、一步踏み込んだ新たな総合的枠組みを構築するため、民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定める「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が平成 27 年 8 月 28 日に成立しました。

古から文学をはじめ文化・芸術、スポーツ、産業から地域づくりにいたるまで、幾多の女性が活躍してきた京都においても、地域創生に向け、更なる女性の活躍が求められる中、女性活躍推進法の成立に先駆けて、平成 27 年 3 月、京都における女性の活躍の加速化に向け、経済団体等と行政（京都府・京都市・京都労働局）とが連携して女性の活躍推進組織「輝く女性応援京都会議」を発足させました。

その後平成 28 年 3 月に策定した「京都女性活躍応援計画」（以下「計画」という。）は「輝く女性応援京都会議」の構成団体が、京都における女性の活躍を推進するために連携して取り組むにあたっての基本的な考え方を示しており、女性活躍推進法第 6 条第 1 項及び第 2 項に基づく京都府及び京都市の推進計画として位置付けています。

また、「輝く女性応援京都会議」については、女性活躍推進法第 23 条に基づく協議会として位置付けています。

計画の策定からは 3 年が経過しますが、女性就業率の上昇やM字カーブの改善（女性の年齢階級別労働力率 30 歳代落ち込みの改善）が見られるなど、女性を取り巻く就業状況には少しずつ変化が現れています。京都においては、計画に掲げる取組を実施するため、平成 28 年 8 月に女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース」を開設しました。国においても、平成 30 年 7 月に働き方改革関連法が公布され、今後法に定める取組を企業が順次推進していくこととなるほか、施行から 3 年が経過する女性活躍推進法の改正が検討されているところです。これら社会情勢の変化や京都、国における新たな動きに呼応するため、計画についても現状や課題を整理し、対応する取組を見直すこととしました。

京都には、ものづくりを始めとする伝統産業から世界的なハイテク産業まで、あらゆる産業が共存しており、多様な消費者ニーズに応え、さらに高付加価値を創出する

ためには、多様な人材が持てる力を最大限発揮できる環境を整備することが重要です。

今回の改定にあたって、「輝く女性応援京都会議」において採択した4つの行動宣言に取り組むことにより、働きたいという希望を持ちながらも働くことができない女性や職場でのステップアップを希望する女性等、自らの意思によって働き又は働こうとする女性がその思いを叶え、ひいては、男女がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現することにより、ゆとりがあり、豊かで活力にあふれ、「生産性が高く持続可能なまち・京都」を目指します。

行動宣言1：自主的な行動計画の策定推進

行動宣言2：積極的な人材発掘・能力開発・登用等の推進

行動宣言3：「働き方改革」の推進による環境づくり

行動宣言4：起業・創業の推進

計 画 期 間 ：平成28年4月1日から平成38年3月31日まで

第1回改正 ：平成31年3月

2 行動宣言に基づく現状・課題と対応する取組

行動宣言 1 自主的な行動計画の策定推進

(1) 現状と課題

- 女性活躍推進法第8条及び第15条では、一般事業主及び特定事業主に対して、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組についての計画である事業主行動計画^{*1}の策定が義務付けられています（常時雇用する労働者数が300人以下の一般事業主については努力義務。次期法改正において、101人以上300人以下の企業にも義務付ける方向で検討中）。

京都府内では、従業員数300人以下の企業の割合が99.6%（100人以下の企業の割合が98.7%）と^{*2}、中小企業が圧倒的多数を占めている中、「女性従業員が少ない」、「女性従業員の意欲不足」などを管理職への女性登用が進まない理由としている中小企業が多い状況にあります^{*3}。

企業における女性の活躍が業績向上や株式市場における評価に効果があることは、様々な統計調査やアンケートなどで証明されており^{*4}、女性の活躍を推進することは経営戦略の一つとしても有効です。しかしながら、女性の活躍に関する状況の把握や課題分析、行動計画策定等に関するノウハウ等を持ち合わせていない企業も多く、重点的に支援することが必要です。

- 「えるぼし認定」、「プラチナくるみん・くるみん認定」（厚生労働省）、「なでしこ銘柄」、「ダイバーシティ経営企業100選」（経済産業省）及び「『京都モデル』ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度」（京都府）等の実施や、企業が女性登用の状況や両立支援制度等の職場環境に関する情報を公表し「見える化」することは、就職活動中の学生が就職先を検討する上でも重要であり、また成長につながる取組として国内外の投資家も注目するなど、人材確保や市場評価の観点から、企業にとっても有益です。

*1 一般事業主行動計画：民間事業主が策定する女性活躍行動計画
特定事業主行動計画：国、地方公共団体が策定する女性活躍行動計画

*2 平成28年経済センサス（総務省）

*3 平成29年度女性活躍実態調査（京都府）※従業員30名以上300名以下の企業1,000社対象

*4 諸外国を対象とした調査において、女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まるということが証明されている。（McKensey & Company “Women Matter”（2010））。

日本においても、女性の活躍推進に取り組んでいる企業（厚生労働省「均等・両立推進企業表彰」受賞企業）は、株式パフォーマンスがTOPIX平均を上回る水準で安定しているということが証明されている。（大和証券キャピタル・マーケット（株）金融証券研究所「クオantz情報」平成23年6月14日）。

(2) 対応する取組

- ◇ 一般事業主行動計画について、特に、同計画の策定が努力義務とされている企

業の自主的な行動計画の策定を促進するため、企業の実情に応じた相談会や勉強会を開催します。

- ◇ 一般事業主行動計画を策定した企業に対して、計画に掲げる取組の実施や目標達成のための環境整備を支援するとともに、先進的な取組についてはモデル事例としてその内容を情報発信します。
- ◇ 女性活躍推進に関する厚生労働大臣の認定を取得した企業等の事例の情報提供や助成金の活用等により、企業の取組を促進します。
- ◇ 府内の地方公共団体においても、特定事業主行動計画を策定し、率先して女性の活躍を推進します。

行動宣言 2 積極的な人材発掘・能力開発・登用等の推進

(1) 現状と課題

■ 京都府内における職階別正社員の女性割合は、正社員全体に占める女性の割合が 26.3%であるのに対し、係長相当職では 16.8%、課長相当職以上では 8.2%と、職階が上がるほど低くなっており、女性の登用が進んでいないことがわかります^{*5}。職場における性別役割分担意識や仕事と家庭の両立の困難等の理由により、男性に比べ、キャリア開発の機会が少なかった女性に対し、管理職登用につながる機会を積極的に提供し、登用につなげる必要があります。

また、上述のような職場や家庭における様々な制約に加え、自らの雇用管理区分では昇進の可能性がないこと、周囲に同性の管理職がいないこと等を理由に、女性は男性に比べ管理職への昇進意欲が弱い傾向が見られるため、仕事と家庭の両立に関する支援と併せて、女性の昇進意欲の醸成に向けた取組も必要です。

■ 京都府内の生産年齢人口（15～64 歳）における女性の有業率（66.9%）は、全国平均（68.5%）を下回っています。また、就職を希望する女性のうち無業者の割合（12.5%）は、全国平均（11.7%）を上回っており^{*6}、就業を希望しながら就業していない女性の力を十分に活かしていない状況です。

すでに本格的な人口減少期を迎えており、労働力人口が減少する中、特に子育て中の女性が能力を発揮しやすい環境づくりが必要です。

■ 女性が出産・子育てをしながら仕事を継続するためには、男女とも家事・育児に参画することが必要であるが、とりわけ男性の家事・育児時間は女性に比べて少ないことから^{*7}、男性の意識改革を進めるとともに、男性社員が育児休業を取得しやすい風土の整備や時間単位の年次有給休暇制度の導入などを進める取組も必要です。

■ 京都は数多くの大学・短期大学等が集積しており、人口当たりの大学・短期大学数及び学生数がいずれも全国第 1 位の「大学のまち・学生のまち」です。また、女子の大学等進学率も東京に次いで全国第 2 位と高くなっています^{*8}。

京都が活力を維持し、持続的な成長を続けていくためには、こうした女性の力を最大限に活かすための積極的な取組が重要です。

^{*5} 平成 29 年度女性活躍実態調査（京都府）※従業員 30 名以上 300 名以下の企業 1,000 社対象

^{*6} 平成 29 年就業構造基本調査（総務省）

^{*7} 平成 28 年社会生活基本調査（総務省）

^{*8} 平成 30 年度学校基本調査（文部科学省）

(2) 対応する取組

- ◇ 若手社員、管理職予備層、役員候補者層など女性社員のキャリアの各段階に対応し、企業を超えたステップアップのための研修を実施します。また、就職・再就職を望む女性への就職支援サービスや大学等を活用した教育機会の提供等に取り組めます。
- ◇ 企業における女性の活躍推進に関する企業経営者及び人事担当者の関心や理解を深めるための積極的な啓発を実施します。
- ◇ 女性が少ない業種・分野における女性の活躍を推進するために、好事例の収集、情報提供等を行います。
- ◇ 女性が結婚や出産等のライフイベントを経てもキャリア形成しながら長く働き続けられるよう、子育て環境の整備に取り組む企業に対し、助成金の活用を含めた支援を行うとともに、ロールモデルによるメンター事業の実施や企業を超えた女性社員間のネットワークづくりを支援します。
- ◇ 男性が多くを占める組織のトップが、女性活躍推進に関する取組を主体的に発信する「京都女性活躍応援男性リーダーの会」のネットワークの構築を推進します。
- ◇ 女性が管理職に登用されるなどキャリアアップするためには、安心して出産、子育てをしながら活躍できる環境づくりが必要とされるため、企業トップや男性社員の意識改革を図ります。
- ◇ 京都で学んだ学生が引き続き京都で働きたくなるよう、企業における女性の活躍状況等、就職先の検討等に有益となる情報を発信します。

行動宣言3 「働き方改革」の推進による環境づくり

(1) 現状と課題

- 京都府内における年間就業日数 200 日以上の雇用者のうち、週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合は、10.0%であり、全国ワースト 6 位となっています。うち女性の雇用者割合は 4.3%とほぼ全国平均であるものの、男性については13.9%と全国ワースト 4 位となっており、長時間労働が深刻な状況です*⁹。

少子高齢化が進み、晩産化による子育てと介護の同時進行など男女とも時間制約のある労働者の増加も見込まれることから、長時間労働の削減や多様な働き方の構築など、これまでの働き方の見直しを行うことが必要です。

- 正社員として働く機会がなく、やむを得ず非正規雇用で働いている労働者は11.7%であり*⁹、正社員を希望する労働者の正規雇用化の促進と非正規率の高い産業における正規雇用化に向けた取組が必要です。

- 京都府内における育児休業の利用状況は、正社員において利用実績が「ある」と回答した企業は 86.6%ですが、男性の利用実績は、14.8%となっています*¹⁰。

男女が共に家事・育児・介護等の家庭生活上の責任を果たし、職場においても活躍できるよう、男性の家庭生活への主体的な参画を促進することが必要です。

- 平成 29 年度に京都労働局雇用環境・均等室に寄せられたセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の相談は 203 件、妊娠・出産、育児・介護休業等のハラスメントは 314 件です。

職場における固定的な性別役割分担意識の解消と併せ、セクハラや妊娠・出産、育児・介護休業等ハラスメント等のハラスメント対策が必要です。

*⁹ 平成 29 年就業構造基本調査（総務省）より京都府集計値より

*¹⁰ 平成 29 年度女性活躍実態調査（京都府）※従業員 30 名以上 300 名以下の企業 1,000 社対象

(2) 対応する取組

- ◇ 男女が共に仕事と生活を両立するために、長時間労働の削減、年次有給休暇を取得しやすくするための取組を促進します。
- ◇ 仕事の配分や社員の配置の見直し、業務の廃止や業務プロセスの簡素化、フレックス制・テレワーク等を活用した柔軟で多様な働き方が可能な制度の導入、勤務間インターバル制度の導入等の取組を促進します。
- ◇ 労働時間当たりの生産性を重視した人事評価の導入など、短時間勤務や在宅勤務等の多様な働き方を選択する労働者についても、能力に応じて活躍できる人事評価制度の在り方について研究します。
- ◇ 正社員、非正規雇用労働者とも雇用形態に関わらず働き続けられるようにす

るとともに、非正規雇用者の待遇の見直しを図り、労働者のワーク・ライフ・バランスと職務、勤務地、勤務時間などを限定した「多様な正社員」制度等の普及や導入支援に取り組みます。

- ◇ 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換を促すため、助成金等を活用した企業への支援に取り組みます。
- ◇ 企業の実情や労働者のニーズに応じ、企業向けの相談・研修等、育児・介護の両立支援の推進に取り組みます。
- ◇ 男性ロールモデルの紹介、好事例の情報発信等により、男性の家庭生活への主体的な参画に向けた労使の意識改革を促進します。
- ◇ セクハラ、妊娠・出産、育児・介護休業等のハラスメントがなく、就業継続しやすい職場づくりの推進に向け、事業主や労働者等への意識啓発やハラスメント防止対策の強化に取り組みます。

行動宣言 4 起業・創業の推進

(1) 現状と課題

京都府内の起業家に占める女性の割合は、17.2%と全国平均の19.3%を下回っており^{*11}、女性起業家の開業動機としては、「年齢や性別に関係なく仕事がしたかった」、「趣味や特技を生かしたかった」、「社会の役に立つ仕事がしたかった」などが男性起業家に比べて多くなっています^{*12}。

女性の多様な働き方のひとつとして、女性ならではの視点で人々の生活向上や地域社会・経済が活性化するような女性の起業を支援することが必要です。

^{*11} 平成29年就業構造基本調査（総務省）

^{*12} 平成27年度女性起業家実態調査（経済産業省委託調査）

(2) 対応する取組

- ◇ 産業支援機関等と連携し、起業にかかるあらゆる相談に応える体制を構築します。
- ◇ バイヤー等とのビジネス連携のためのマッチング機会の提供や女性起業家同士の情報交換・交流の場の設定など、女性起業家のネットワークづくりを支援します。
- ◇ 地域活性化につながる小規模なコミュニティビジネスから世界の市場を視野に入れたビジネスモデルまで、ターゲットごとに戦略的に女性起業家を支援します。
- ◇ 女性起業家の成功事例を広く発信します。

輝く女性応援京都会議

平成27年3月16日設置

「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）」第23条に基づき「協議会」として位置付け

代 表

立石 義雄 （京都商工会議所会頭）
田中 田鶴子 （京都商工会議所元副会頭）

顧 問

京都府知事 西脇 隆俊
京都市長 門川 大作
京都労働局長 高井 吉昭

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 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

企画委員会

行政及び構成団体の幹部により構成
行動宣言に基づく取組企画を推進

事務局

京都府・京都市・京都労働局・京都商工会議所

行動宣言

■ 自主的な行動計画の策定推進

- 「女性活躍推進法」に基づき、行動計画策定が努力義務とされている中小企業への計画策定支援
- 女性の活躍推進モデル企業創出

■ 積極的な人材発掘・能力開発・登用等の推進

- 管理職予備層の育成、男性管理職の意識改革等の企業・団体の枠を超えた女性の活躍研修
- 女子学生へのキャリアデザインセミナー

■ 「働き方改革」の推進による環境づくり

- ワーク・ライフ・バランスの推進
- ハラスメント対策セミナーの実施
- 男性の家事・育児・介護等への参画を促進するための好事例の普及促進

■ 起業・創業の推進

- 京都女性起業家賞
- ビジネスフェア等への出展支援による販路拡大等経営発展支援及びネットワークの構築支援

参考統計・データ

※計画本文に掲載していない参考統計・データ

行動宣言1：自主的な行動計画の策定推進

■参考1：京都府における「くるみん認定」企業数及び「京都モデル」WLB推進企業数

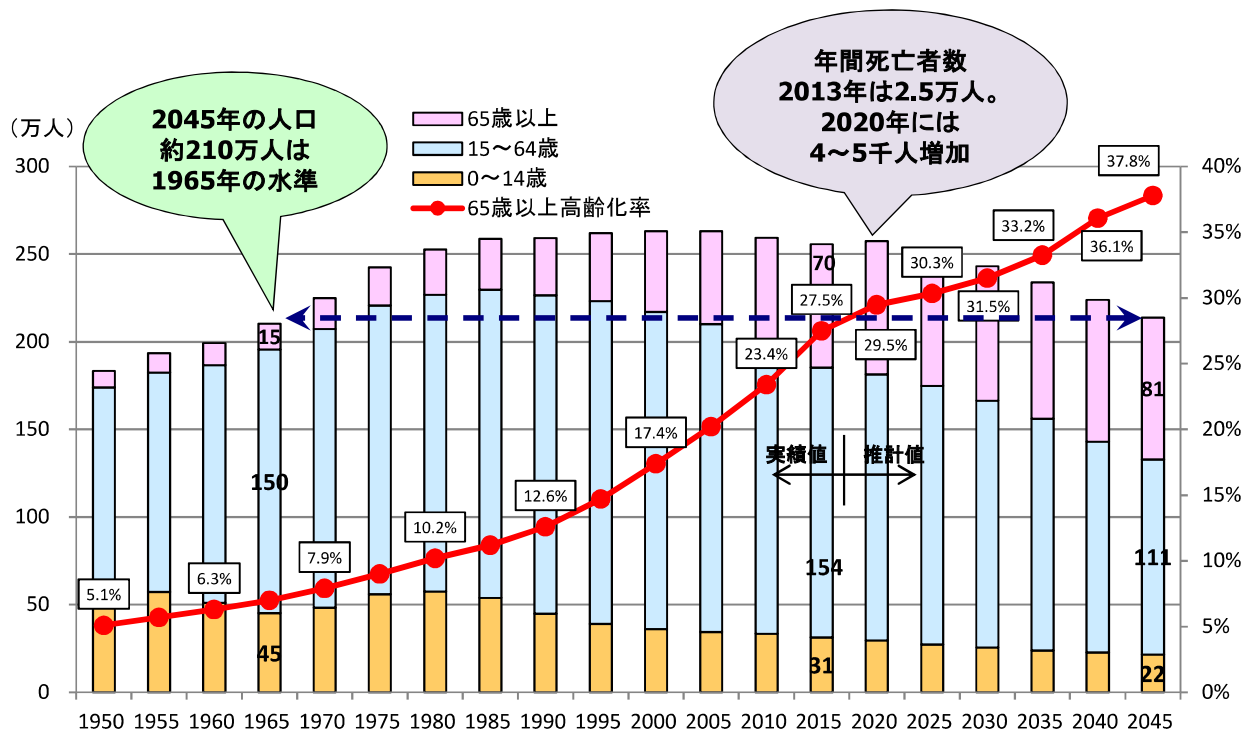
- くるみん認定企業 ____社(平成31年2月末累計)
- 「京都モデル」WLB推進企業 宣言企業 2,611社
認証企業 357社(平成29年度末累計)

(備考) 京都労働局及び京都府発表

行動宣言2：積極的な人材発掘・能力開発・登用等の推進

■参考2：京都府の将来推計人口

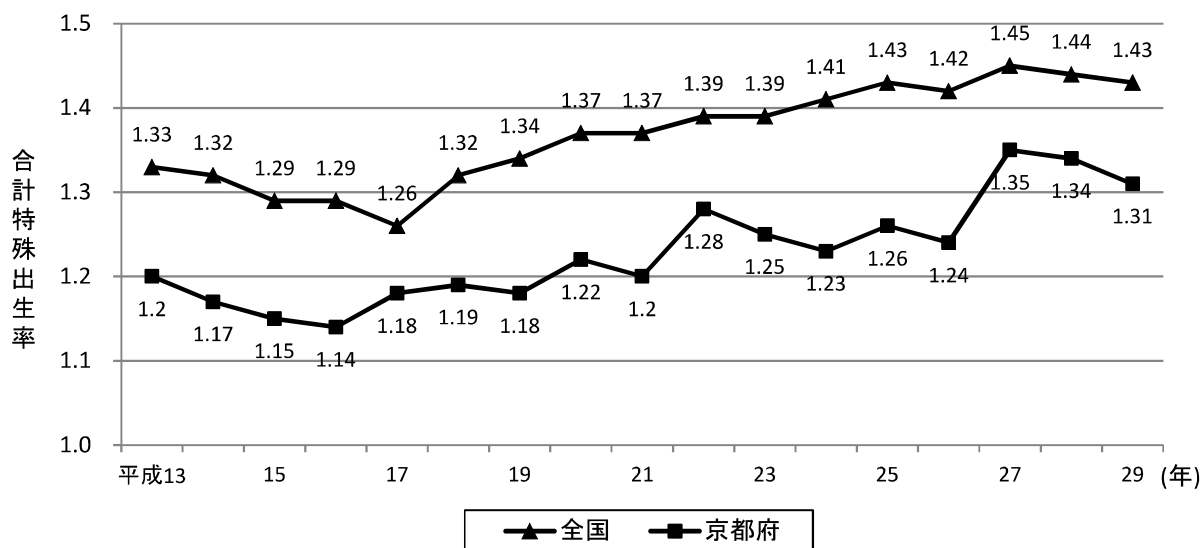
京都府の人口は、2004年の265万人をピークに減少傾向にあり、将来推計人口は、今後急速に減少を続け、2045年には約213万人となる見込みです。



(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30年3月推計）」より作成

■参考3: 合計特殊出生率(全国・京都府)

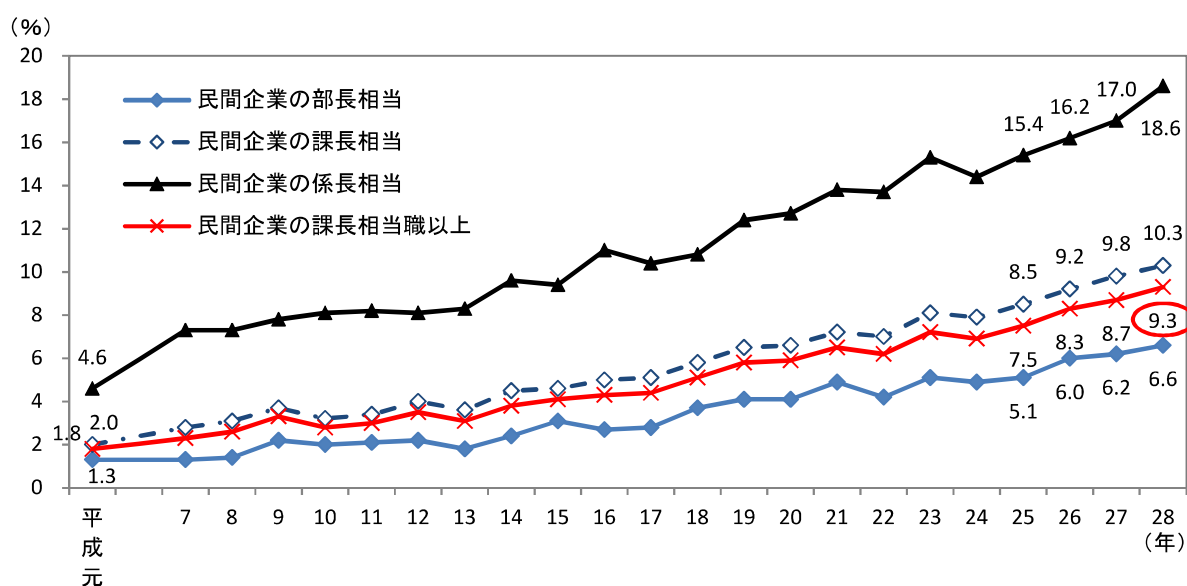
京都府の平成29年の合計特殊出生率は、1.31(全国平均1.43)で、東京都(1.21)、北海道(1.29)に次いで全国ワースト3位です。



備考：人口動態調査（厚生労働省）より作成

■参考4: 民間企業における管理職に占める女性割合の推移(全国) (企業規模100人以上)

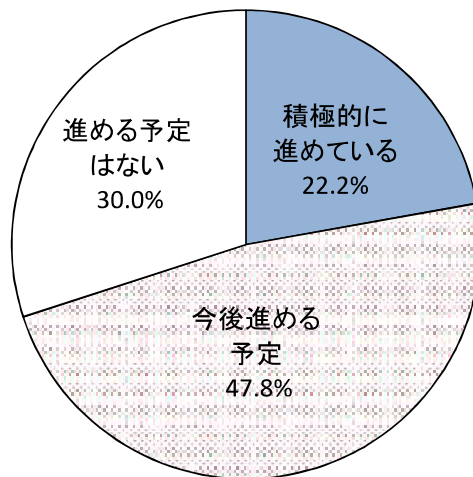
企業規模100人以上の民間企業における課長相当職以上の女性の割合(全国)は、9.3%であり、徐々に高くなっているものの、低い水準にあります。



備考：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）より作成

■参考5：女性管理職の登用状況（京都府）

女性管理職の登用を「積極的に進めている」（22.2%）又は「今後進める予定である」（47.8%）と回答した企業を合わせると7割となっています。

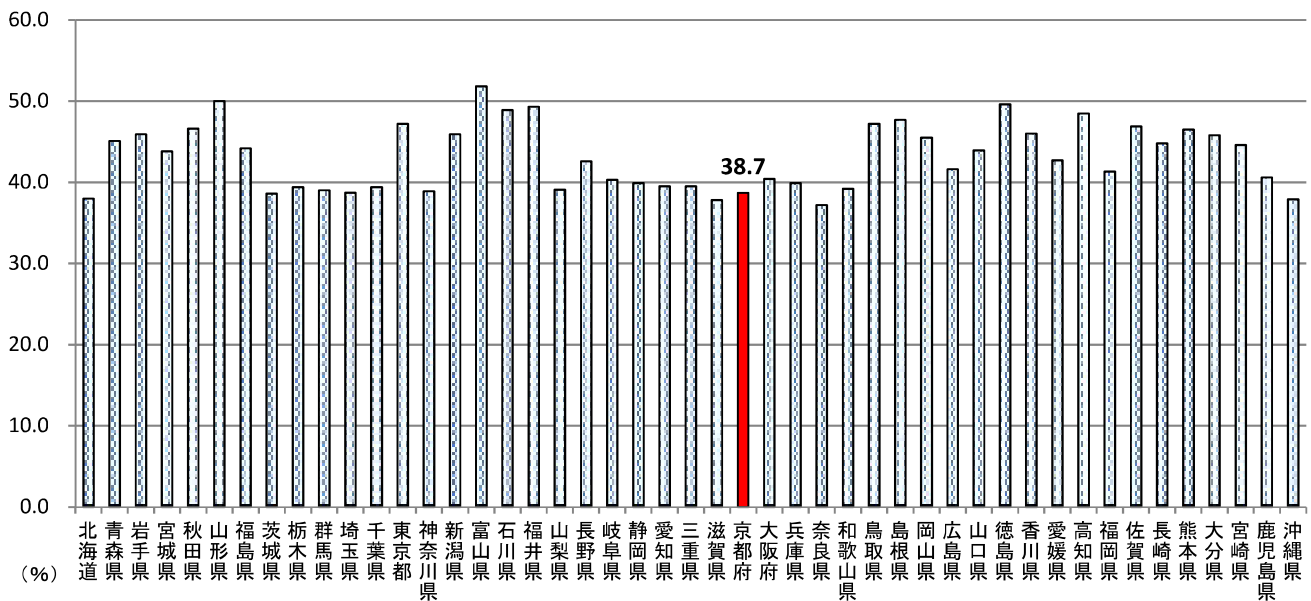


備考：平成29年度女性活躍実態調査（京都府）
※府内の従業員30名から300名の企業1,000社対象

行動宣言3：「働き方改革」の推進による環境づくり

■参考6：生産年齢（15～64歳）の女性有業者に占める正規雇用割合（京都府）

京都府における生産年齢人口の女性有業者に占める正規雇用割合は38.7%と、全国ワースト6位です。

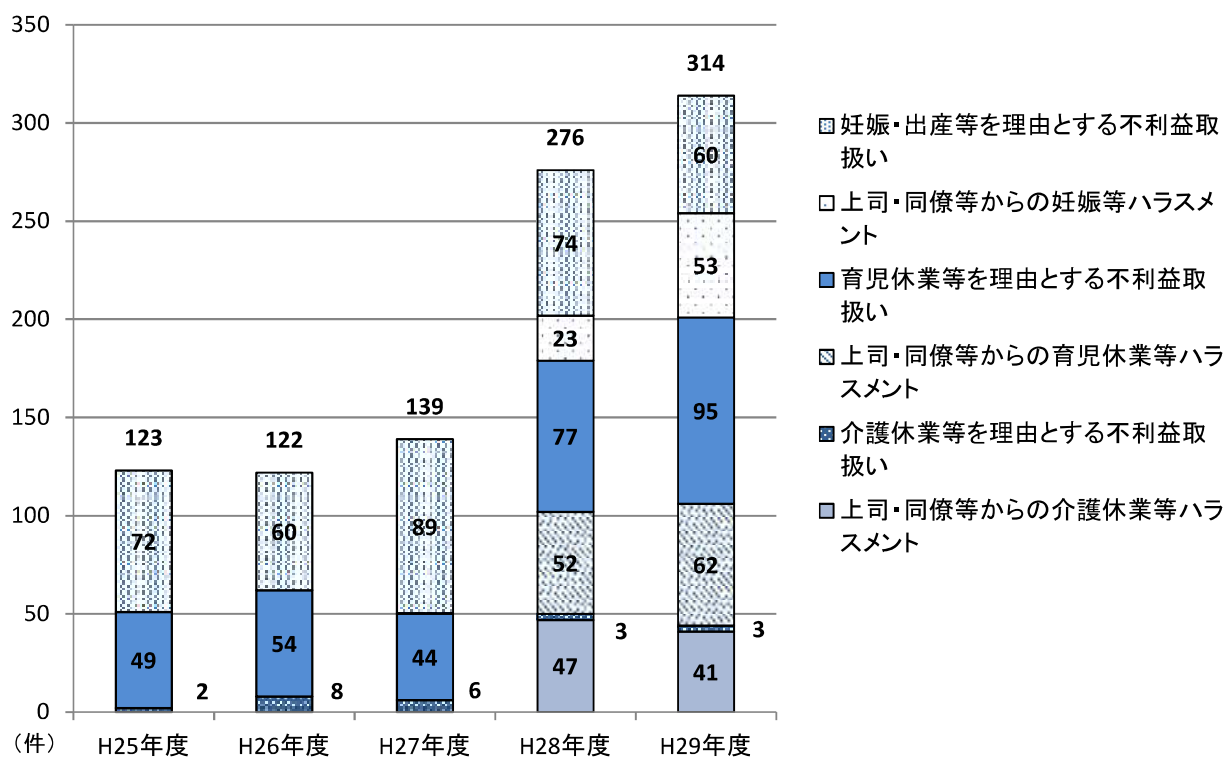


備考：平成29年就業構造基本調査（総務省）より作成

■参考7:妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント相談の状況

京都労働局管内における、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント相談は314件(28年度276件、27年度139件)となっています。

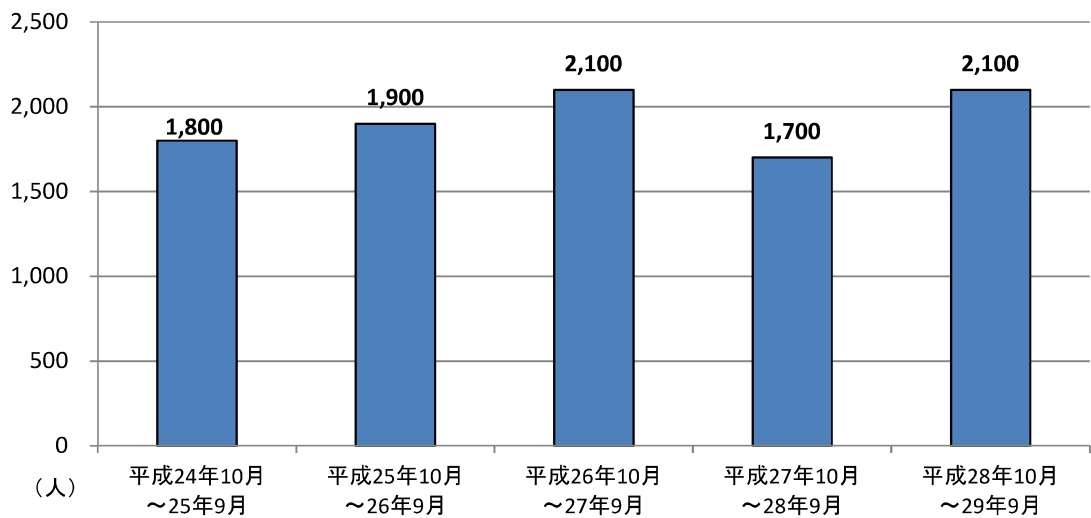
平成29年1月1日施行の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正法によって事業主に義務付けられた「上司・同僚等からの妊娠等、育児休業・介護休業等を理由とするハラスメント防止規定」の影響もあって、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント相談件数は平成29年度は平成27年度と比較すると2倍以上に増えています。



(備考) 平成30年度京都労働局発表

■参考8:介護・看護を理由とした離職(京都府)

京都府では、毎年約2千人が介護・看護を理由に離職しています。

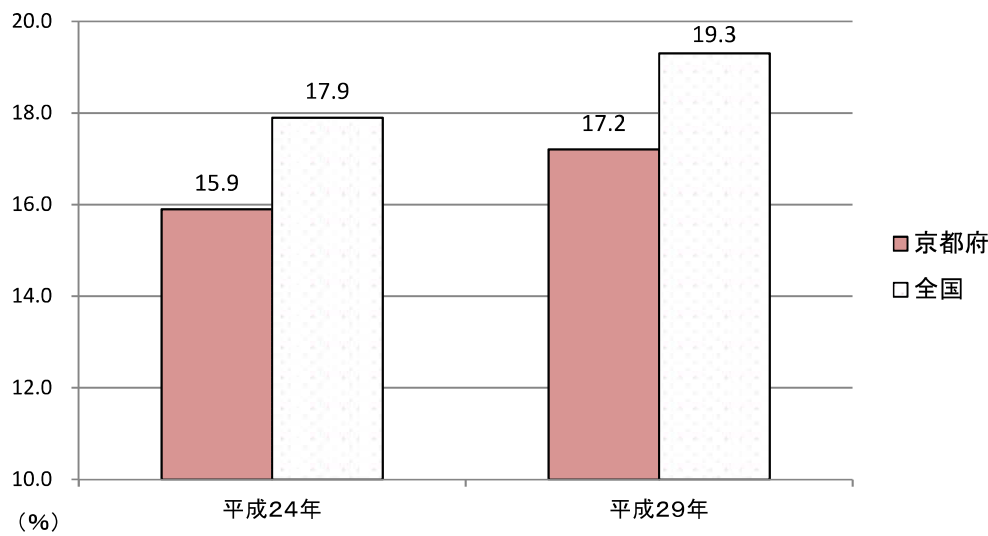


(備考) 平成29年就業構造基本調査(総務省)より作成

行動宣言4:起業・創業の推進

■参考9:起業家の女性割合(京都府・全国)

京都府の起業家に占める女性の割合は、全国平均を下回っています。



(備考) 平成29年就業構造基本調査(総務省)より作成

『京都女性活躍応援計画』参考指標

	項目	測定方法	現状	
行 動 宣 言	1. 企業における自主的な行動計画の策定推進	■女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出数 (常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主)	京都労働局への届出数をカウント	126社 (平成30年3月31日現在)
		■女性活躍に関するセミナーへの参加者数 (経営者・経営幹部・人事関係者等)	輝く女性応援京都会議構成団体の主催事業をカウント	4,105人 (平成29年度)
	2. 積極的な人材発掘・能力開発・登用等の推進	■役職者の女性の状況 (係長相当職・課長相当職)	独自調査を実施	係長相当職 16.8% 課長相当職 8.5% ※平成29年度女性活躍実態調査 (京都府) (府内従業員30名以上300名以下の企業)
		■女性の就業状況 (生産年齢人口 (15～64歳) における女性の有業率)	就業構造基本調査 (総務省) の結果による	66.9% (平成29年) (男性81.9%)
		■女性活躍推進に関するテーマを掲げる企業を超えたネットワーク数	輝く女性応援京都会議構成団体の主催事業をカウント (名称、設立年月日、代表者、活動内容、構成員等の情報を把握する)	16 (平成29年度)
		■女性活躍を目的とした人材育成研修を受講した女性の数	輝く女性応援京都会議構成団体の主催事業をカウント	2,634人 (平成29年度)
		■男性の育児休業取得率	独自調査を実施	3.0% ※平成29年度女性活躍実態調査 (京都府) (府内従業員30名以上300名以下の企業)
	3. 「働き方改革」の推進による環境づくり	■多様な働き方、ワーク・ライフ・バランス等の取組を導入・実践している企業の数	「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業をカウント	「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業 357社 (平成29年度)
		■年間就業日数200日以上、週間就業時間60時間以上の雇用者のうち、週間就業時間60時間以上の男性の割合	就業構造基本調査 (総務省) の結果による	13.9% (平成29年) (女性4.3%)
	4. 起業・創業の推進	■起業・創業支援を受けた女性の数 (輝く女性応援京都会議構成団体主催によるセミナー受講者、個別支援を受けた者等)	輝く女性応援京都会議構成団体の実態把握による	819人 (平成29年度)
		■上記支援を受けた女性の中で、起業・創業をした女性の数	輝く女性応援京都会議構成団体の実態把握による	190人 (平成29年度)

参考指標	備考
※京都府内の企業数（平成28年経済センサスより） 従業員 0～29人 83,167社 30～49人 1,517社 50～99人 1,138社 100～299人 782社	
毎年度増加	※「女性活躍に関するセミナー」の定義（①～③いずれも該当すること） ①経営者、経営幹部、人事担当者向けであること。 ②職場環境を改善するための経営者目線でのセミナーであること。 ③男女を問わない。
※国第4次男女共同参画基本計画成果目標の伸び率からの推計値 係長相当職 27%（平成32年） 課長相当職 16%（平成32年）	※国第4次男女共同参画基本計画 成果指標 係長相当職 現状16.2%（平成26年）→成果目標25%（平成32年） 課長相当職 現状 9.2%（平成26年）→成果目標15%（平成32年）
向上	※全国平均 68.5%（男性83.3%） ※5年ごとの調査
毎年度増加	※「女性活躍推進に関するテーマを掲げる企業を超えたネットワーク」の定義（①～④のいずれも該当すること） ①構成員：企業内・企業外（企業を超えた）を問わない。男女を問わない。 ②女性の活躍推進に関するテーマ（就業継続、キャリアアップ、ワーク・ライフ・バランス、育ボス、男性の家事・育児等への参加等）を掲げていること。 ③趣味のグループ、要求実現等を目的としたネットワークは含まない。 ④輝く女性応援京都会議の構成団体が主催している、関係しているネットワーク以外のものであっても認知しているものは全て挙げる。
毎年度増加	※「女性活躍を目的とした人材育成研修」の定義（①～③のいずれも該当すること） ①企業で働く女性（個人）の仕事におけるキャリアアップ、スキルアップを目的としている。 ②起業家向けセミナーを含まない。（「起業・創業支援を受けた女性の数」においてカウント） ③女性のみを対象とした研修に限る。
※第4次男女共同参画基本計画 成果目標 民間企業13%（平成32年度）	
「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業 毎年度50社増加	※多様な働き方、ワーク・ライフ・バランス等の取組【例】 ・男性の育児休業取得推進 ・有給休暇の取得推進 ・法を上回る育児休業制度、介護休業制度、短時間勤務制度、看護休暇、介護休暇制度 ・フレックスタイム制度 ・在宅勤務制度 ・出産・育児、介護による退職者の再雇用制度 ・育児のための費用助成、事業所内託児施設の設置 ・年次有給休暇の計画的付与 ・リフレッシュ休暇
全国順位の上昇	※平成29年調査では、京都府は全国ワースト4位 全国 13.1% 全国1位 沖縄県 8.9% 全国2位 秋田県 9.6% ※5年ごとの調査
毎年度増加	※「起業・創業支援」の定義（①及び②のいずれにも該当すること） ①セミナー、個別相談、助成金、融資等 ②対象を女性に限定していない事業も対象とし、そのうち女性のみをカウントする。
毎年度増加	※「起業・創業」の定義 事業開始後又は法人設立後3年以内（第二創業を含む）