

1 評価（詳細）

重点項目-1 市、市民、事業者が男女平等推進のための意見交換ができる場の設置

1 すくらむネット21について

(1) 評価のポイント

- ・ 男女平等推進のためのネットワークの設置状況

(2) 評価プロセス

- ・ 2005（平成17）年7月、第2期審議会が「男女共同参画社会実現に向けた市、市民、事業者のネットワークの設置について」答申しました。この答申を最大限反映し、同年11月、市、市民、事業者が連携・協働し、男女共同参画に関する意見や情報を交換する場として「すくらむネット21」が発足しました。参加団体（42団体）も、あらゆる分野を網羅しています。また、2006（平成18）年度にはすくらむ21のホームページにおいて「すくらむネット21」のページが立ち上がり、参加団体ホームページとのリンクを貼る等、充実を図っています。さらに、トップ研修の実施や広報パンフレットの配布、男女共同参画を積極的に推進する事業所の事例紹介等を通じ、男女共同参画に係る周知を行っています。今後も「男女平等のまち・かわさき」の実現にむけ、このネットワークを最大限活用していくことを望みます。団体によるネットワークの自発的な運営をいかに喚起するか、また、市としての望ましいサポートのあり方、効果的な情報提供の方法、企業や市民参加を実現する手法の検討が今後の課題と考えます。

(3) 評価データ

- ・ 重点項目1-(1) すくらむネット21（概要）

重点項目-2 政策・方針決定過程における女性の参画促進

1 市職員における管理職登用について

(1) 評価のポイント

- ・ 市役所における女性管理職の登用状況
- ・ 市役所における男性保育士、男性看護職員の登用状況

- ・ 市の係長級女性管理職登用のための学習・研修の実施状況
- ・ 女性人材育成の取組み状況
- ・ 女性管理職比率向上にむけたポジティブ・アクションの実施状況
- ・ 事業所との比較における市の女性管理職の登用度

(2) 評価プロセス

- ・ 数値目標にてらしあわせ、課長級は増えていますが局長級等は依然進んでいない状況です。また、副主幹・課長級の女性職員は年々増加傾向にありますが、副主幹から課長級の登用率が下がっています。課長級女性職員の育成は今後の課題といえます。ポジティブ・アクションを講じるとともに、メンター制(*)などの検討も重要と考えます。なお、職員配置については、保育、福祉関連部署への配置が多い傾向にあることから、従来女性が担ってきた分野以外の部署にも女性の登用を促進する必要があります。そのような認識を今後いかに高めていくかが課題と考えます。

※ 役職名については、2007（平成19）年度から「副主幹」が「課長補佐」に変更となった。

*メンター制

キャリア形成、その他仕事上のさまざまな悩み等を相談できる指導者を選任する制度。精神的サポートを行いながら人材の育成にあたる。

(3) 評価データ

- ・ 重点項目 2-(1) 市の役付職員に占める女性比率
- ・ 重点項目 2-(2) 校長の女性比率
- ・ 重点項目 2-(3) 教頭の女性比率
- ・ 重点項目 2-(4) 市の保育・看護職に占める男性比率
- ・ 重点項目 2-(5) 市のポジティブ・アクションの実施状況

2 事業所における女性管理職登用について

(1) 評価のポイント

- ・ 事業所における女性管理職比率向上にむけた働きかけ

(2) 評価プロセス

- ・ 「かわさき労働情報」等による情報提供や、すくらむ21が実施している講師派遣を通じた講座を評価します。さらなる向上にむけ、事業所や女性従業員に対し取組み事例の紹介等を行い、活用方針を積極的に普及していくことが重要と考えます。

(3) 評価データ

- ・ 重点項目 2-(6) 事業所における女性管理職比率
- ・ 重点項目 2-(7) 「かわさき労働情報」における情報掲載状況
- ・ 重点項目 2-(8) すくらむ 21 における講師派遣事業の実施状況

重点項目-3 男女がともに仕事と家庭を両立できる職場づくりの推進

1 入札時における総合的評価制度について

(1) 評価のポイント

- ・ 入札時における総合的評価制度への男女共同参画項目の位置づけ

(2) 評価プロセス

- ・ 川崎市では、2006（平成 18）年度から競争入札参加資格の有資格業者をより適正に評価するとともに、事業者の技術等の向上及び社会貢献への意欲の向上を図ることを目的として「主観評価項目制度」を導入しています。2007（平成 19）年度の業者登録時から新たに男女共同参画が項目のひとつとして盛り込まれ、次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定している事業者に対しインセンティブを与えています。

2 女性のための再就職支援について

(1) 評価のポイント

- ・ 再就職支援講座の実施状況

(2) 評価プロセス

- ・ すくらむ 21 が 2002（平成 14）年から実施している再就職支援事業について、講座数も増え、内容も技術的なものから職業意識に関する内容へと充実しつつあることを評価します。また、経済局で行われている講座については、他の機関と連携・協働して開催している点については効果が期待できます。内容もセミナーだけではなく、個別カウンセリング、職業適性検査の実施、求人情報の提供及びマッチング等を実施しており、取組みに積極性を感じます。今後は講座の実施による効果を測る手法の検討を求めます。

(3) 評価データ

- ・ 重点項目 3-(1) すくらむ 21 における再就職支援関連事業
- ・ 重点項目 3-(2) 経済局における再就職支援事業（女性対象）

3 女性の就労継続支援について

(1) 評価のポイント

- ・ 「かわさき労働情報」等を通じた事業所への情報提供
- ・ 仕事と家庭の両立を可能にするための実態調査の実施状況

(2) 評価プロセス

- ・ 多様な働き方の推進を目的とした事業所への情報提供・広報活動については、「かわさき労働情報」を通じ、市内事業所及び労働組合、他都市、調査研究機関、社会保険労務士事務所等、約 3,800 事業所へ定期的に周知しており、内容も充実していることから、評価します。
- ・ 現在、川崎市の労働状況については「川崎市労働状況実態調査」を通じて把握されていますが、仕事と家庭の両立に関する項目については、さらなる充実にむけ、項目の検討が必要と考えます。

(3) 評価データ

- ・ 重点項目 3-(3) 「かわさき労働情報」における情報掲載状況（☞重点項目 2-(7)）

4 事業所等における育児・介護休業取得促進について

(1) 評価のポイント

- ・ 事業所における男性の育児・介護休業取得促進に関する実態調査
- ・ 男性の育児・介護休業取得促進に向けた情報提供・講座の実施状況

(2) 評価プロセス

- ・ 「川崎市労働状況実態調査」において、「育児・介護休業を制度として明文化している」事業所は、中小企業においても増加傾向にあります。特に 2003（平成 15）年から 2004（平成 16）年にかけての増加は、2003（平成 15）年に成立した次世代育成支援対策推進法の影響と考えます。なお、「男女別育児・介護休業取得者割合(事業所)」についてはデータから実態をつかみにくいため、調査方法の検討を求めます。
- ・ 2006（平成 18）年度に健康福祉局において事業所の人事担当者等を対象に「次世代育

成支援に関する企業との意見交換会」を実施、積極的な啓発活動が行われています。

- ・ 男性の育児・介護休業制度取得促進に向けた情報提供は、市内事業所及び労働組合、他都市、調査研究機関、社会保険労務士事務所等、約 3,800 事業所に対して実施しています。
- ・ 男性の育児・介護休業取得促進のための講座の実施については、開催場所をすくらむ 21 に限定せず、中小企業への講師派遣を行う等、方法を拡充しています。

(3) 評価データ

- ・ 重点項目 3-(4) 育児休業制度の整備状況（制度として明文化しているもの）
- ・ 重点項目 3-(5) 介護休業制度の整備状況（制度として明文化しているもの）
- ・ 重点項目 3-(6) 育児休業が「制度としてある」「慣行としてある」事業所の前年 1 年間の育児休業取得状況
- ・ 重点項目 3-(7) 育児休業取得者がいた事業所の前年 1 年間の男性育児休業取得状況
- ・ 重点項目 3-(8) 介護休業が「制度としてある」「慣行としてある」事業所の前年 1 年間の介護休業取得状況
- ・ 重点項目 3-(9) 介護休業取得者がいた事業所の前年 1 年間の男性介護休業取得状況

5 市役所における育児・介護休業取得促進について

(1) 評価のポイント

- ・ 数値目標「2008(平成 20)年度までに総取得者のうち男性取得者比率 10%」の達成度
- ・ 男性育児・介護休業取得促進をテーマとした階層別研修・講座の実施状況
- ・ 職員向け広報による積極的な情報提供

(2) 評価プロセス

- ・ 男性の育児休業取得率については、2005（平成 17）年度に 0.7%（前年比 0.5 ポイント増）と向上しています。また、男性の介護休業取得率についても 22.7%（前年比 5.1 ポイント増）と順調な推移がみられ、環境が整備されつつあると考えられます。さらなる取得率向上にむけた啓発を望みます。
- ・ 階層別研修・講座の実施については、2006（平成 18）年度に課長級職員を対象に管理職研修「職員子育て応援プラン講習会」を実施しています。
- ・ 情報提供については、2004（平成 16）年度以降、職員月報「れいんぼう」等を通じ、職員に周知しています。また、2006（平成 18）年度には「職場子育て応援ハンドブック」を作成し、職員や管理職に配布していることから、制度の周知についての効果が期待で

きます。

- ・ 育児・介護休業取得率については実態をつかみにくく、比率の向上をどのように評価するか調査方法を検討する余地があると考えます。休業取得者の把握等の調査方法にも工夫が必要です。

(3) 評価データ

- ・ 重点項目 3-(10) 市役所における育児休業取得者の男女別割合
- ・ 重点項目 3-(11) 市役所における介護休業取得者の男女別割合

重点項目-4 地域で子育てを支える環境づくり

1 評価のポイント

- ・ あらゆる機関、団体との協働による保育所及び多様な保育サービスの拡充
- ・ 病後児保育体制の拡充及びその家族に対する支援の状況

2 評価プロセス

- ・ 川崎市では都市開発の影響による人口増加に伴い待機児童は増加していますが、保育基本計画に基づき、より一層の保育所の設置拡大、多様な保育を拡充している点について評価します。今後、人口増加による保育サービスを求める市民への柔軟な対応を望みます。
- ・ 川崎市では、病気回復期にある児童を対象とする病後児保育を実施しており、1996（平成8）年2月にエンゼル多摩（多摩区、定員12名）、2004（平成16）年10月にエンゼル幸（幸区、定員8名）を開設しています。今後、地域バランスをとるために中部に1ヵ所の設置を予定しています。なお、病児保育については今後早急な取組みを望みます。

3 評価データ

- ・ 重点項目 4-(1) 子育て支援施設の概況
- ・ 重点項目 4-(2) 延長保育、休日及び夜間保育の実施状況
- ・ 重点項目 4-(3) 年末保育を実施している保育所

重点項目-5 子どもからおとなまで、さまざまな年齢、時期に応じた適切な教育や学習・研修のための環境の整備

1 評価のポイント

- ・ 事業所を対象とした男女平等に関する研修等の実施状況
- ・ 市民を対象とした男女平等に関する研修等の実施状況
- ・ 男性の参加状況
- ・ 男女平等教育の充実度
- ・ 各学校における男女混合名簿の導入状況
- ・ 市職員を対象とした男女平等に関する研修の実施状況

2 評価プロセス

(1) すくらむ 21 の講座について

- ・ すくらむ 21 は、川崎市における男女共同参画推進の拠点であることから、その取組みについて把握することが大切と考えます。
- ・ 「男女平等のまち・かわさき」の実現は、市、市民、事業者の連携・協働が欠かせない要素であることから、すくらむ 21 で行われている企業向け講師派遣講座等のアウトリーチ活動を、大変意義ある取組みとして評価します。中小企業が多い川崎市の特性をふまえ、効果的なアプローチ方法の検討や企画内容等を工夫し、より一層の取組みを期待します。
- ・ すくらむ 21 が発行する広報誌「すくらむ 21 通信」でも、市の男女共同参画に関する取組みを積極的に広報していくことが必要と考えます。

(2) 市民館における男女平等推進学習について

- ・ 男性の参加促進を視野に入れた講座設定の工夫がみられる点、また全体的に男性の参加者が増えている点を評価します。
- ・ 男性の参加が難しい状況がある中で、男性を対象とした講座等に男性が参加できている点もまた評価します。
- ・ 講座の参加者が、主に子育て中の女性と定年後の男性に限られる傾向があります。若年男性なども対象とする等、あらゆる層の人々が参加しやすいよう、講座の開催時間や受講対象を広げる工夫が必要と考えます。
- ・ 市民館等で実施する研修会・学習会への男性の参加を促進するために、事業所を通じて学習機会の周知を行っていくことも大切と考えます。

(3) 男女混合名簿の導入状況について

- ・ 導入率は、全体として緩やかではありますが向上しつつあります。しかし中学校における導入率だけが低い状況にあります。中学校においてなぜ導入比率が低いのか、今後分析を進めるよう求めます。現在行われている総合教育センターにおける人権研修等や、あらゆる機会を通じて教師を対象とした男女平等研修についても、今後更なる充実を望みます。

3 評価データ

- ・ 重点項目 5-(1) すくらむ 21 における男女平等推進に関する研修の実施状況
- ・ 重点項目 5-(2) 市内各市民館における男女平等推進に関する講座の実施状況
- ・ 重点項目 5-(3) 小学校、中学校、高等学校、特別支援学校における男女混合名簿の実施状況
- ・ 重点項目 5-(4) 教職員を対象とした男女平等研修の実施状況

重点項目-6 地域に根ざした男女平等推進に関する意識啓発、広報活動の実施

1 評価のポイント

- ・ 男女平等のための意識啓発の取組み状況
- ・ 市の公共施設や公的機関の活用状況

2 評価プロセス

- ・ 意識啓発、広報活動については、市政だよりや川崎市インターネットホームページ、JR 川崎駅改札口そばのアゼリアビジョン及び河川情報掲示板、新聞等を主な媒体としており、事業の開催時に啓発パンフレット等を作成、公共施設への配下等を行っている点を評価します。また、2005（平成 17）年度から毎年 6 月 23 日～29 日を「川崎市男女平等推進週間」とし、川崎市男女共同参画センター、川崎市市民ミュージアム、各市立図書館などの各施設において、イベント等を実施している点も評価します。今後よりさらに広範囲な啓発を行うために、新しい広報経路の発掘に努めることが必要と考えます。

3 評価データ

- ・ 重点項目 6-(1) 川崎市男女平等推進週間の周知度
- ・ 重点項目 6-(2) 川崎市男女平等推進週間における広報状況

- ・ 重点項目 6-(3) 男女平等研修に関わるすくらむ 21 の施設利用状況

重点項目-7 男女平等推進に受けたメディアと市民の協働体制の確立

1 評価のポイント

- ・ 男女平等の視点に立ったメディア・情報リテラシー活動の支援状況
- ・ 市民とメディア関係者の情報・意見交換のための支援状況

2 評価プロセス

- ・ 男女平等の視点に立ったメディア・情報リテラシー講座について、2003（平成 15）年度に高津市民館における男女平等推進学習（全 10 回）の中で「ジェンダーの視点からメディアについて考える」講座、2005（平成 17）年度に中原市民館における男女平等推進学習（全 10 回）の中で「ジェンダーの視点からメディアを読み解く」講座が実施されています。また、すくらむ 21 では、2003（平成 15）年に女性リーダー養成セミナー「メディア・リテラシー～インターネットめいいっぱい活用講座～」が実施されています。このような趣旨の講座は現在増える傾向にあることから、今後メディアの重要性を認識した、より一層の取組みを求めます。
- ・ 市民とメディア関係者の情報・意見交換のための支援については、現在は行われていません。情報・意見交換するためにも、男女平等の視点に立ったメディア・情報リテラシー講座で力をつけた市民の参加を積極的に支援するなどの工夫も考えられます。手法も含め、実施の検討を求めます。

3 評価データ

- ・ 重点項目 7-(1) すくらむ 21 及び市内各市民館における男女平等の視点からのメディア・情報リテラシー講座の実施状況

重点項目-8 性に基づく差別を撤廃するための、人権オンブズパーソン制度の周知と活用

1 評価のポイント

- ・ 人権オンブズパーソンの周知状況

2 評価プロセス

- ・ 周知については、リーフレットを作成、配布を通じて行っています。また、相談・救済申立てに関する相談については、電話、書面、面接相談を実施しています。さらに 2006（平成 18）年度からは、インターネットによる相談予約受付を開始しています。この点を評価します。
- ・ 他の相談機関との連携については、市民局人権・男女共同参画室が所管する「川崎市女性への暴力相談等関係機関連絡会」「川崎市女性からの暴力対策関係機関等連絡会議」及び健康福祉局が所管する「女性相談員連絡調整会議」等のDV関連会議に積極的に参加し、情報交換を行っている点を評価します。今後、人権オンブズパーソンと市内相談機関との連携のあり方に関する検討委員会の設置を期待し、より効果的な救済機関として機能することを望みます。

3 評価データ

- ・ 重点項目 8-(1) 川崎市人権オンブズパーソンにおける相談受付・救済申立て件数

重点項目-9 地域に根ざした女性に対する人権侵害防止・相談・救済体制づくり

1 評価のポイント

- ・ 女性に対する人権侵害に関する相談、救済体制の強化
- ・ DV をなくすための取組みの実施状況

2 評価プロセス

(1) 地域連絡会の設置について

- ・ 2001（平成 13）年度に DV 等の女性に対する暴力の問題への対応するために「川崎市女性への暴力相談等関係機関連絡会」を設置し、市内の関係機関の連携をはかっています。また、2004（平成 16）年度に「川崎市配偶者からの暴力対策関係機関等連絡会議」を設置しています。連絡会及び連絡会議の事務局である人権・男女共同参画室が中心となり、他の部局との連携に努めながら、より効率的なネットワークを形成していくことを期待します。

(2) 女性総合相談の体制について

- ・ すくらむ 21 における電話相談は、2004（平成 16）度にはハローウィメンズ 110 番と週末ほっとラインで週 2 回、2006（平成 18）年度は火曜ほっとラインが加わり週 3 回に

なっています。開催される日程の増加に伴って相談件数も増えており、相談体制の拡充が成果をもたらしていると考えられます。

(3) DVをなくしていくための啓発活動について

- ・ 2005（平成 17）年度に行われた川崎市市政モニターアンケート調査によれば、DV 防止法に対して「内容を知っている」と答えた人は 30.4%、「聞いたことがある」と答えた人は 53.6%と、80%以上の人が認知しており、「知らない」と答えた人は 16.0%でした。同様の質問をした 2006（平成 18）年度の男女共同参画に関する市民意識・実態調査では、「聞いたことがあり、内容も知っている」と答えた人は 39.8%、「聞いたことはあるが、内容までは知らない」と答えた人は 41.1%であり、「聞いたことがない」と答えた人は 10.3%となっています。今後、「内容を知っている」と回答する層を増やしていくために、より分かりやすい啓発パンフレットの作成や配布方法についての工夫、かわさき FM の利用や市の記者クラブへの情報提供等の紙媒体以外の広報方法について検討が課題です。情報をより多くの市民に情報を行き渡らせるよう配布先や周知媒体等の積極的な発掘を望みます。

3 評価データ

- ・ 重点項目 9-(1) すくらむ 21 における電話相談件数
- ・ 重点項目 9-(2) 「ドメスティック・バイオレンス（DV）防止法」の周知度

重点項目－10 援助を必要とする女性及び支援団体等への、財政的支援を含むさまざまな支援の実施

1 評価のポイント

- ・ DV 等の人権侵害を受けた女性に対する自立に向けた支援状況
- ・ 民間シェルターへの財政的支援を含むさまざまな支援の状況

2 評価プロセス

(1) 自立支援のための施設について

- ・ DV 被害者の公営住宅への一時使用ができるようになりました。この件について川崎市では、2006（平成 18）年 5 月に要綱を策定、対応にあたっています。ただし入居にあたっては「目的外使用」となるために国の許可を必要とし、国に対する申請から許可まで 3 ヶ月程度の時間がかかるのが現状です。要綱に沿って DV 被害者が支援されることを期待します。

(2) シェルターへの財政支援について

- ・ 川崎市では2つの民間シェルターに対し補助金を支給しています。2003（平成15）年度にはともに50万円だった予算が、川崎市女性緊急一時保護施設補助金制度が施行された2004（平成16）年度には95万円、2006（平成18）年以降、100万円と増額しており、予算が縮小傾向にある中での増額を高く評価します。ただし、財政支援においては金額も重要ですが、シェルターの運営費に占める補助金の割合も考慮することが必要です。現状ではその割合が50%程度にとどまっており、よりこれを高めていかなければならないと考えます。

3 評価データ

- ・ 重点項目10-(1) 市内民間シェルターへの財政支援の状況

重点項目-11 性と生殖に関する健康と権利を守るための取組みの実施

1 評価のポイント

- ・ 医療機関における女性専用外来の設置推進
- ・ 女性専用外来に関する市民への情報提供状況
- ・ 性と生殖に関する健康と権利に関する講座の実施数

2 評価プロセス

(1) 医療機関における女性専用外来の設置推進について

- ・ 現在、市内にある公立病院については、関東労災病院（2001〔平成13〕年10月）と川崎市立井田病院（2003〔平成15〕年7月）の2ヶ所に女性専用外来が設置されています。いずれの病院でも曜日や時間に制限はありますが、女性スタッフの確保が難しい現状を考慮する必要があります。今後、女性専用外来に対するニーズを把握しながらその他の市立病院での設置推進を望みます。

(2) 市民への情報提供の実施について

- ・ 市立井田病院のホームページにおいて女性専用外来の案内を掲示していますが、公立病院の所管局や関連の深いすくらむ21のホームページでは情報提供がなされていません。現在設置されている女性専用外来に対する市民の周知度を把握するとともに、より一層の周知努力を望みます。また男性を対象とした講座を実施している点も評価

します。今後、性差を考慮した医療についての情報提供も望みます。

3 評価データ

- ・ 重点項目 11-(1) 市内医療機関における女性専用外来の設置状況（公立）
- ・ 重点項目 11-(2) 女性の生涯にわたる健康づくりのための支援策
- ・ 重点項目 11-(3) 性と生殖に関する健康と権利に関する講座の実施状況

重点項目-12 行動計画の推進状況を点検、評価するためのシステムの構築

1 評価のポイント

- ・ 男女平等に関する統計データの整備状況
- ・ 施策の推進状況の点検状況
- ・ 年次報告書の作成、公表状況
- ・ 市民による評価に対する支援の状況
- ・ 男女平等推進の阻害要因についての実態調査および研究の実施状況
- ・ 行動計画の推進状況を点検、評価するための指標の設定状況

2 評価プロセス

- ・ 統計データの整備状況として、市民に対しては、2006（平成 18）年 3 月、市民による男女平等施策の評価のための資料として「かわさきの男女共同参画データブック」が作成されました。行動計画の体系に基づき関連する統計データを掲載しています。今後も定期的にデータを更新し、これらを最大限に活用した市民参加による評価の場づくり等の支援を求めます。
- ・ 指標の設定については、2004（平成 16）年 5 月「川崎市男女平等推進行動計画の効果的な取組み」について川崎市長から諮問を受け、2006（平成 18）年 5 月、第 2 期審議会からその項目のひとつである「男女平等推進状況を点検、評価するための仕組みづくりについて」答申し、行動計画の体系の「55 の施策」に基づく 25 の指標の設定を試みました。なお、この指標は行動計画の推進状況を評価する際の資料のひとつとなっています。
- ・ 調査の実施状況については、2005（平成 17）年度に川崎市市民意識実態調査、川崎市市政モニターアンケート調査、川崎市労働状況実態調査特別調査において男女平等に関する事項を（実施主体：総務局市民情報室市民の声担当）、また 2006（平成 18）

年度には「男女平等に関する市民意識・実態調査」（実施主体：川崎市市民局人権・男女共同参画室）を実施しています。

- ・ 行動計画の進行管理は、市の自己評価としての年次報告書の作成、公表、そして川崎市男女平等推進審議会による評価により行われています。

3 評価データ

- ・ 重点項目 12-(1) 男女平等に関する統計データの整備状況
- ・ 重点項目 12-(2) 指標の設定状況
- ・ 重点項目 12-(3) 行動計画の進行管理について

重点項目－13 率先して男女平等施策を推進するための庁内推進体制の整備、確立

1 評価のポイント

- ・ 推進員の設置状況
- ・ 条例、行動計画、施策の普及啓発状況
- ・ 行政刊行物における差別的表現の見直し状況
- ・ 男女平等の視点からの不必要な性別表記の削除状況

2 評価プロセス

- ・ 2005（平成 17）年 4 月に推進員が設置されたこと、年 2 回の会議で男女共同参画に関する周知を徹底するなどの取組みを評価します。今後、推進員のより一層の研修や、推進員による各局の施策の進行管理をいかに実効性の高いものにするか、検討の余地があると考えます。そのためにも推進員制度の一層の充実を求めます。
- ・ 条例、行動計画、施策の普及啓発については、職員研修や各種会議等の場を活用し、より一層の周知が必要と考えます。
- ・ 行政刊行物における差別的表現の見直しについては、2005（平成 17）年 3 月に「男女平等の視点からの公的広報物作成に関する表現の手引」を作成したことを評価します。今後、この手引に基づく職務遂行の徹底、全庁的かつ効果的な検証システムづくりの検討を求めます。
- ・ 申請書等における性別欄の見直し状況は、2003（平成 15）年度から実施しており、その削除数は増える傾向にあります。引続き定期的な見直しが必要と考えます。

3 評価データ

- ・ 重点項目 13-(1) 川崎市男女共同参画推進員の設置状況
- ・ 重点項目 13-(2) 行政刊行物における差別表現の見直し状況
- ・ 重点項目 13-(3) 川崎市の申請書等における性別欄の見直し状況
- ・ 重点項目 13-(4) 条例、行動計画、施策の普及啓発状況