

第1期、第2期川崎市男女平等推進行動計画の
総括評価について

(答 申)

平成27(2015)年3月

第6期川崎市男女平等推進審議会

平成27年3月20日

川崎市長
福田紀彦様

第6期川崎市男女平等推進審議会
会長 加藤千恵

第1期、第2期川崎市男女平等推進行動計画の総括評価について（答申）

第6期川崎市男女平等推進審議会は、平成25年4月1日に市長から平成16年5月に策定された「第1期川崎市男女平等推進行動計画」及び平成21年3月に策定された「第2期川崎市男女平等推進行動計画」に関して、これまでに実施してきた年度ごとの評価に加えて、第1期、第2期行動計画を総括した行動計画の検証・評価について諮問を受け、審議を重ねてきました。

第1期、第2期川崎市男女平等推進行動計画の総括評価について、審議結果をまとめましたので、以下に答申します。

【目次】

第1章	答申の趣旨	1
第2章	第1期、第2期行動計画の評価について	1
1	第1期、第2期行動計画の主な取組状況	1
(1)	第1期行動計画の策定と取組	1
(2)	第2期行動計画の策定と取組	2
2	第1期、第2期行動計画の成果	6
(1)	10年間の数値指標の変化と施策の進捗状況	6
(2)	ヒアリングの実施結果	9
3	第1期、第2期行動計画の総括評価	20
第3章	第3期行動計画の推進について	21
1	第3期行動計画の策定	21
2	第3期行動計画の効果的な推進について	22

【参考資料】

- 1 諮問文
- 2 男女平等かわさき条例
- 3 川崎市男女平等推進審議会規則
- 4 第6期川崎市男女平等推進審議会委員名簿

第1章 答申の趣旨

川崎市は、平成 13(2001)年 10 月に「自立」、「平等」、「快適」をキーワードとした男女共同参画社会の実現を目指す「男女平等かわさき条例」(以下「条例」といいます。)を施行しました。平成 16(2004)年 5 月には条例第 8 条に基づき、「川崎市男女平等推進行動計画～かわさき☆かがやきプラン～」(以下「第 1 期行動計画」といいます。)を策定し、この計画に基づき男女平等施策を推進してきました。

平成 21(2009)年 3 月には、男女平等のさらなる推進を図るために、第 1 期行動計画の取組を継承しつつ、「第 2 期川崎市男女平等推進行動計画～かわさき☆かがやきプラン～」(以下「第 2 期行動計画」といいます。)を策定し、取組を進めてきました。

このたび、第 1 期行動計画策定から 10 年間の取組を今後の施策の一層の推進につなげるために、川崎市長から諮問を受けて第 6 期川崎市男女平等推進審議会(以下「審議会」といいます。)は、第 1 期、第 2 期行動計画を総括した評価を行いました。この評価を踏まえ、平成 26(2014)年 3 月に策定された「第 3 期川崎市男女平等推進行動計画～かわさき☆かがやきプラン～」(以下「第 3 期行動計画」といいます。)を効果的に推進していくことを期待します。

第2章 第1期、第2期行動計画の評価について

1 第1期、第2期行動計画の主な取組状況

(1) 第1期行動計画の策定と取組

川崎市では、男女があらゆる場において男女平等にかかわる人権の侵害を受けることがなく、自立することができ、共に働き、学び、及び生活することができる快適で平和な男女共同参画社会としての「男女平等のまち・かわさき」の実現を目指し、平成 13(2001)年 10 月に条例を施行しました。平成 14(2002)年 2 月に市は、条例第 17 条に基づき審議会を設置し、行動計画策定について意見を求め、平成 15(2003)

年 11 月に審議会は市長に答申を提出しました。市は、答申を踏まえ男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる第 1 期行動計画を平成 16(2004)年 5 月に策定しました。

第 1 期行動計画は、「柱Ⅰ 男女平等社会実現に向けての市、市民、事業者の連携促進」、「柱Ⅱ 快適な生活優先型社会の実現に向けた環境づくり」、「柱Ⅲ 男女平等推進のための意識啓発」、「柱Ⅳ 『女性の人権』 尊重への取組み」、「柱Ⅴ 推進体制の充実」の 5 つの柱のもとに 13 の重点項目、55 の施策を位置付け、平成 16(2004)年度から平成 20(2008)年度までを計画期間とし、市はこれに基づき施策の推進に努めてきました。

具体的な取組としては、市内全域で活動する民間団体等が協力及び連携し、自主的に男女共同参画を推進することを目的に、幅広い事業者・団体が参加し、男女平等推進に関する意見や情報を交換し合うネットワーク型の仕組みとして「かわさき男女共同参画ネットワーク」（愛称“すくらむネット 21”）を平成 17(2005)年 11 月に設置しました。また、男女平等推進のための意識啓発を進めるため、「川崎市男女平等推進週間」を設定し、市内の施設での広報活動を実施しました。さらに、行動計画の進捗状況を総合的に評価するため、市は第 2 期、第 3 期審議会からの答申を踏まえ、数値指標をもとにした成果の把握や審議会による所管局区担当課へのヒアリングの実施を制度化し、評価システムの整備を進めました。

(2) 第 2 期行動計画の策定と取組

第 1 期行動計画期間中の平成 19(2007)年度に国は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定し、平成 20(2008)年を「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）元年」と位置付けるなど、仕事と家庭・地域生活との両立に向けた支援と働き方の見直し等が求められるようになりました。また平成 16(2004)年度と平成 19(2007)年度には、「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」が改定され、「女性の人権」尊重への取組も重要課題の一つとして、全国的に被害者支援に向けた体制の整備が図られるようになりました。

こうした社会情勢の変化や第 1 期行動計画の課題及び成果を踏まえ、第 3 期審議会は、平成 20(2008)年 7 月に第 1 期行動計画の改定について市長に答申しました。この答申を踏まえて市は、「柱Ⅰ 『女性の人権』の確立」、「柱Ⅱ 仕事と暮らしへの支援」、「柱Ⅲ 学習機会と情報の提供」、「柱Ⅳ 推進体制の充実」の 4 つの柱のもとに 14 の基本施策、55 の施策を位置付けた第 2 期行動計画を平成 21(2009)年 3 月に策定し、平成 21(2009)年度から平成 25(2013)年度までを計画期間として施策を推進してきました。

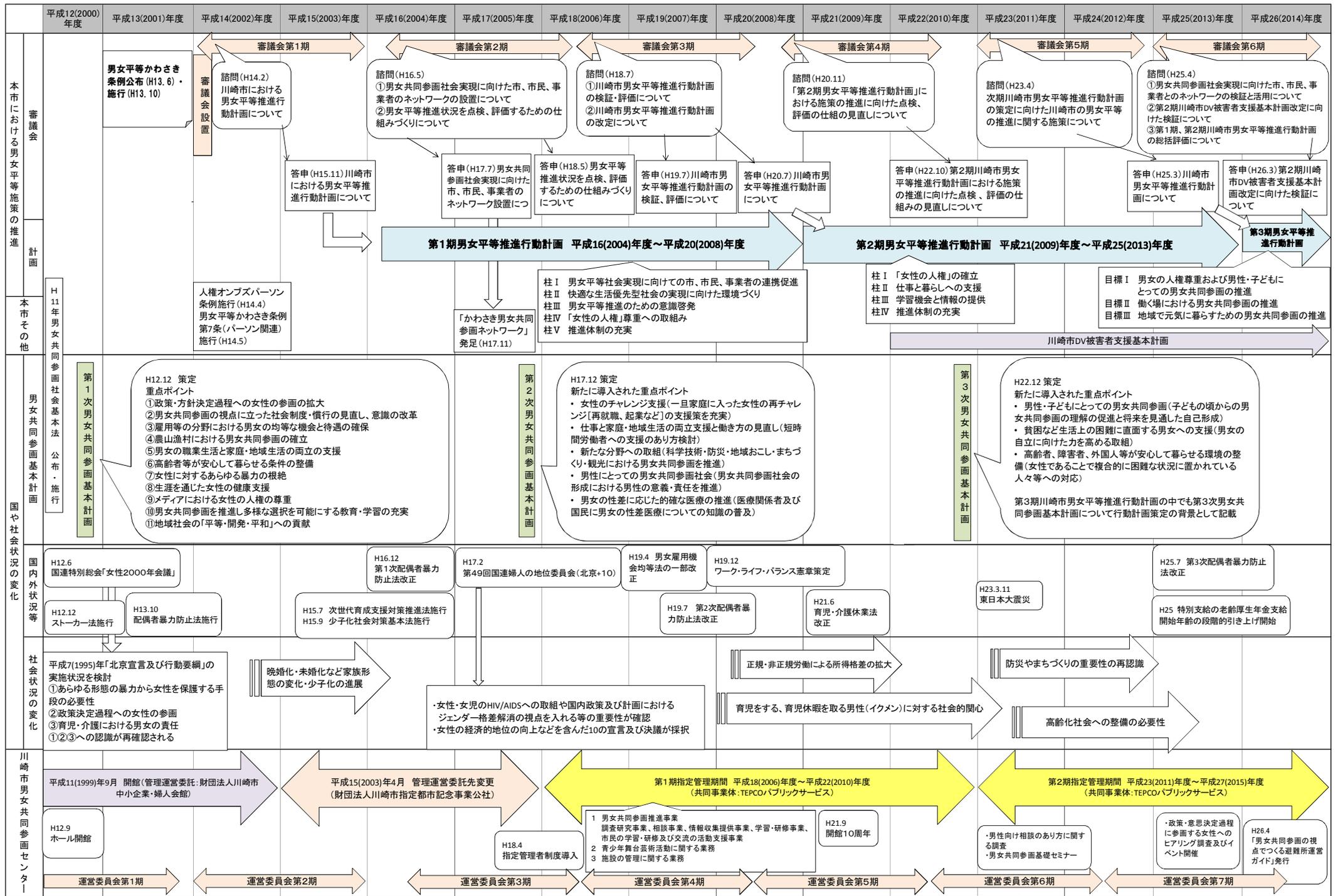
具体的な取組としては、第 2 期行動計画の「柱Ⅰ 『女性の人権』の確立」に基づき、平成 22(2010)年 3 月に、ドメスティック・バイオレンス（以下「DV」といいます。）被害者とその子どもを含む同伴者の安全と安心に配慮した総合的な市の DV 施策を積極的に推進する「川崎市 DV 被害者支援基本計画」を策定しました。また、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、市役所におけるワーク・ライフ・バランス実践の日を設け、一斉定時退庁を実施しました。さらに、第 1 期行動計画で構築された行動計画における施策の進捗状況についての評価システムの実効性をより高めるため、施策の所管局区担当課における行動計画に位置付けられた施策の事業評価に使用する調査シートに、新たに「達成度」や「今後の方向性」等を盛り込むといった改定を行い、行動計画の推進に向けた点検・評価の仕組みの見直しなどにも取り組んできました。

（資料① 第 1 期、第 2 期川崎市男女平等推進行動計画期間における男女平等推進施策をめぐる動き）

（資料② 第 1 期、第 2 期川崎市男女平等推進行動計画の関係について）

第1期、第2期川崎市男女平等推進行動計画期間における男女平等推進施策をめぐる動き

資料①



第1期、第2期川崎市男女平等推進行動計画の関係について

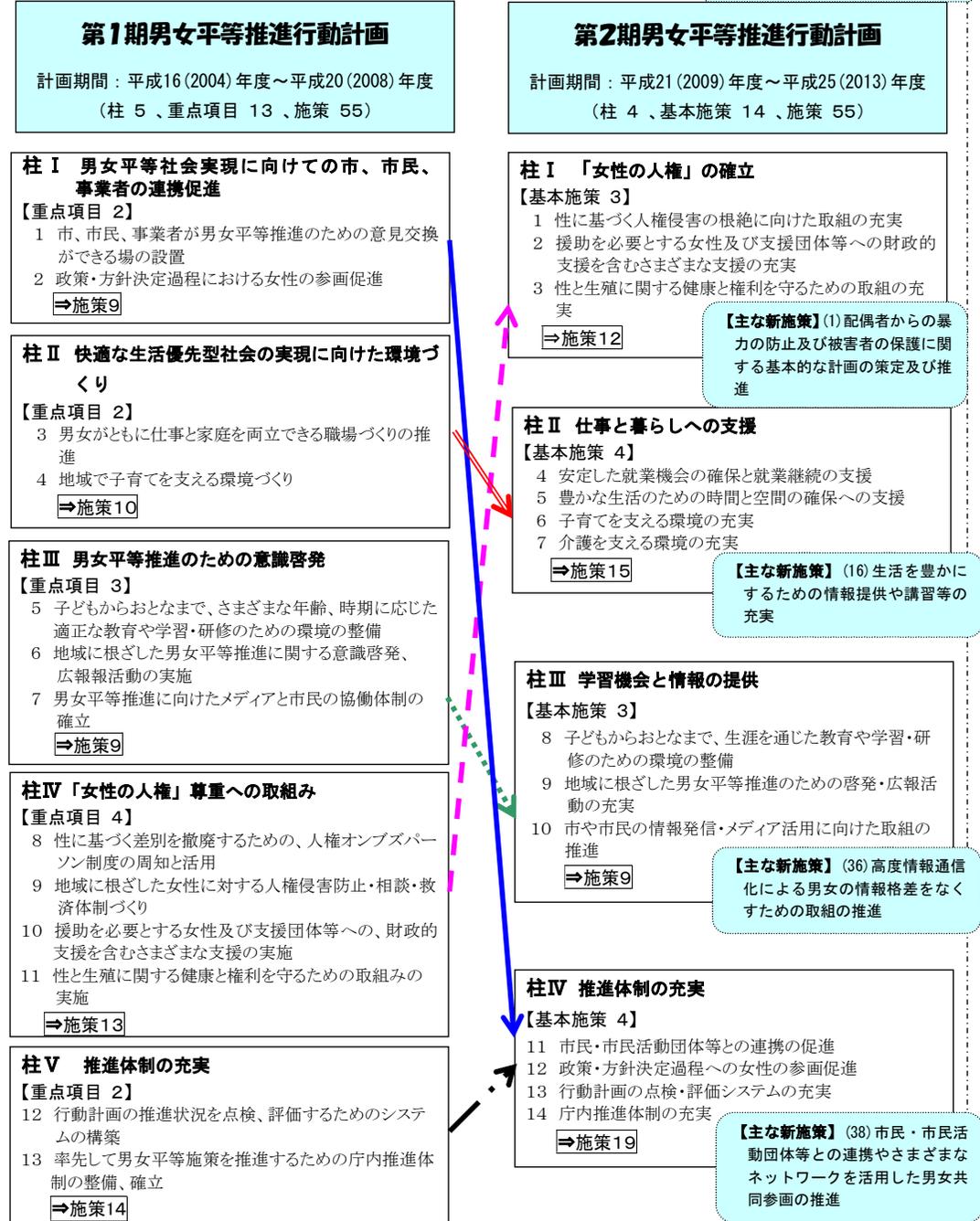
●第1期行動計画(5年間)の主な取組状況と第2期行動計画への課題・反映

【行動計画の進捗状況の点検・評価の方法】		
① 施策の所管からの報告(自己評価) ⇒ 年次報告書としてまとめ、公表		
② 審議会が点検・評価(第三者評価、平成19(2007)年度から実施)		
	第1期行動計画の主な取組状況	第2期行動計画への課題・反映
計画期間	平成16(2004)年度から平成20(2008)年度までの5年間	平成21(2009)年度から平成25(2013)年度までの5年間
計画の構成	柱5、重点項目13、施策55	柱4、基本施策14、施策55
柱ごと の 取 組 状 況	【柱Ⅰ】 男女平等社会実現に向けての市、市民、事業者の連携促進	・「かわさき男女共同参画ネットワーク」の活動の充実や市民等と連携した男女共同参画を推進する。 ・審議会等の政策・方針決定過程への女性の参画に向けた取組をさらに推進する。 ⇒【柱Ⅳ－基本施策11】市民・市民活動団体等との連携の促進、【柱Ⅳ－基本施策12】政策・方針決定過程への女性の参画促進
	【柱Ⅱ】 快適な生活優先型社会の実現に向けた環境づくり	・仕事と暮らしの両立のため、育児や介護支援等の施策をさらに充実する。 ・女性の就業や就業継続等のための環境整備や男性の長時間労働の抑制、育児休業取得促進等に向けた取組を推進する。 ⇒【柱Ⅱ－基本施策4】安定した就業機会の確保と就業継続の支援、【柱Ⅱ－基本施策5】豊かな生活のための時間と空間の確保への支援、【柱Ⅱ－基本施策6】子育てを支える環境の充実、【柱Ⅱ－基本施策7】介護を支える環境の充実
	【柱Ⅲ】 男女平等推進のための意識啓発	・「川崎市男女平等推進週間」を設定し、「かわさき男女共同参画ネットワーク」を活用した情報提供やさまざまな施設における広報活動を実施した。 ・子どもからおとなまで、さまざまな年齢や時期に応じた学習・研修を実施した。 ⇒【柱Ⅲ－基本施策9】地域に根ざした男女平等推進のための啓発・広報活動の充実、【柱Ⅲ－基本施策10】市や市民の情報発信・メディア活用に向けた取組の推進
	【柱Ⅳ】 「女性の人権」尊重への取組み	・「女性への暴力相談等関係機関連絡会」等を設置し、民間シェルターや相談員等との意見や情報交換を行った。 ・川崎市男女共同参画センターにおける女性総合相談の体制を強化した。 ・ドメスティック・バイオレンス(以下「DV」という。)等の人権侵害を受けた女性や民間シェルター等に対する支援を行なった。 ⇒【柱Ⅰ－基本施策1】性に基づく人権侵害の根絶に向けた取組の充実、【柱Ⅰ－基本施策2】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充実
	【柱Ⅴ】 推進体制の充実	・男女平等施策の推進状況を点検し、年次報告書を作成及び公表した。 ・全局に「男女共同参画推進員」を設置し、研修等を行った。 ・申請書等の unnecessary 性別表記の点検と削除を実施した。 ⇒【柱Ⅳ－基本施策13】行動計画の点検・評価システムの構築、【柱Ⅳ－基本施策14】庁内推進体制の充実

●川崎市男女平等推進行動計画の構成

※ 柱、重点項目(基本施策)等の後の数字は、それぞれの数を表します。

★【主な新施策】…第2期行動計画に新しく位置付けられた施策



2 第1期、第2期行動計画の成果

市は、行動計画に基づいた施策の推進に取り組むとともに、毎年度その実施状況の点検・評価を行ってきました。所管局区担当課は、個別事業の進捗状況を点検及び自己評価し、各局室区に設置された川崎市男女共同参画推進員は、各局室区内の自己評価を取りまとめ、点検しています。また、事務局である市民・こども局人権・男女共同参画室は、行動計画に設定された数値目標と計画の進捗状況を把握するための数値指標を調査し、審議会に報告しています。審議会は、所管局区担当課による自己評価や数値指標の調査の報告を分析し、行動計画に位置付けられた事業のうち、男女共同参画社会を実現するために喫緊の課題となっている事業や成果をより詳細に検証する必要があると思われる事業を選定し、施策の所管局区担当課へのヒアリング調査を実施してきました。

そして市は、条例第9条に基づき、自己評価や数値指標の調査結果を年次報告書としてまとめ、市民や事業者に公表してきました。

(1) 10年間の数値指標の変化と施策の進捗状況

行動計画の中で目標値が定められた数値目標と施策の進捗状況を把握するために設定された数値指標は、10年間に数値の向上が見られました。市役所における男性の育児休業取得者の割合と保育職・介護職に占める男性比率は、第2期行動計画期間中に目標値（平成25(2013)年度までに男性の育児休業取得者の割合を6%に、保育職・看護職に占める男性比率をそれぞれ3%・5%にする）が概ね達成され、取組による成果が実感されました。男性の育児休業取得については、目標値が達成されたものの目標値そのものが高いたとは言えません。仕事を優先せざるを得ない労働環境が、男性の育児休業取得を難しくしており、さらなる促進が望まれます。第3期行動計画においても「男性が家庭生活に参画できる環境づくり」が施策の一つとして位置付けられ、今後も積極的な施策の推進が求められています。

一方、こうした計画に基づく取組の推進が目標の達成につながったことは評価しますが、目標値に届かなかった項目も多く見受けられます。例えば、市の審議会等委員の女性参加比率は、平成 25(2013)年度までに 35%とすることを目標としてきましたが、平成 16(2004)年度の 27.4%から平成 25(2013)年度の 30.7%と 10 年間で 3.3%の向上に留まり、女性委員の参加比率が 40%に満たない審議会等が依然として全体の 6 割以上を占めるという現状があります。市は、女性の参画が十分に確保されていない現状に危機感を持ち、取り組むべき課題を明確にしていく必要があります。また、市役所の管理職（課長級）に占める女性の割合は、平成 25(2013)年度までに 18%とすることを目標としていました。平成 16(2004)年度の 6.5%から平成 25(2013)年度の 16.2%と順調に上がってきていますが、今後もこの上昇が止まることのないよう、引き続き女性職員の登用を推進していくことが重要です。

男性の育児休業等取得の促進など成果が見られた分野は、現状維持に留まらず取組を継続して推進していくとともに、審議会等委員への女性の参加促進や市役所における管理職等への女性職員登用への取組など、目標値が達成されなかった分野については、今後より一層取組を推進することが望まれます。

（資料③ 第 1 期、第 2 期川崎市男女平等推進行動計画 10 年間の数値データ）

第1期計画	第2期計画	データ項目	第1期					第2期				
			平成16(2004)年	平成17(2005)年	平成18(2006)年	平成19(2007)年	平成20(2008)年	平成21(2009)年	平成22(2010)年	平成23(2011)年	平成24(2012)年	平成25(2013)年
重点項目9 10	基本施策1	DVIに関する相談件数	全国 49,329	52,145	58,528	62,078	68,196	72,792	77,334	82,099	89,490	99,961
		神奈川県	3,938	3,916	4,776	5,378	5,861	6,263	6,040	5,725	5,929	5,598
		川崎市	495	747	711	743	1,050	1,126	1,159	1,275	992	1,455
		一区役所	—	453	512	493	654	633	638	679	578	905
		一人権オンブズパーソン	56	56	40	37	46	50	51	57	34	49
		一男女共同参画センター	—	238	159	213	350	443	470	539	380	501
		DV防止法に基づく一時保護件数(川崎市)	—	—	—	50	53	72	46	40	58	53
		男女共同参画センターにおける女性のための総合相談件数	電話相談 2,910	3,014	3,420	3,366	2,756	2,787	2,725	3,103	2,813	2,970
		面接相談	127	135	124	100	140	140	120	100	102	117
		合計	3,037	3,149	3,544	3,483	2,896	2,927	2,845	3,203	2,915	3,087
重点項目3	基本施策2	パワーハラスメントに関する相談件数	全国 14,665	17,859	22,153	28,335	32,242	35,759	39,405	45,939	51,670	59,197
		神奈川県	—	—	H21から統計開始	—	—	—	—	—	—	—
		一施設あたり	95万	95万	100万	100万	100万	100万	100万	500万	500万	500万
		DV等の人権侵害を受けた女性に対する支援	—	—	—	3,842	1,800ほど	1,400ほど	1,853	1,737	3,376	3,250
		支援物資数	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		川崎市採用職員の女性比率	女性 比率(人数) 47.5(180)	46.2(169)	49.0(182)	47.7(205)	43.1(276)	34.0(214)	32.4(209)	39.7(208)	40.4(210)	37.1(155)
		男性 比率(人数)	52.5(199)	53.8(197)	51.0(189)	52.3(225)	56.9(364)	66.0(415)	67.6(437)	60.3(316)	59.6(310)	62.9(263)
		育児休業制度の整備状況	全体 63.5	65.3	64.8	63.2	66.6	67.8	73.8	71.0	70.9	74.0
		制度として明文化しているもの(%)	51.7	55.1	55.5	54.2	56.3	59.2	64.4	61.9	62.9	67.9
		中小企業	91.9	89.3	92.3	88.9	95.8	96.0	98.8	97.5	97.9	98.8
重点項目3	基本施策4	育児休業制度の利用実態(%)	あり(全体) 14.8	15.3	19.6	19.9	34.2	38.3	40.4	43.9	40.0	41.3
		あり(中小企業)	9.8	8.0	12.0	12.3	18.3	25.7	28.9	29.0	27.5	31.2
		あり(大企業)	22.7	28.9	29.6	32.0	50.5	65.7	60.0	69.1	63.5	62.8
		育児を理由とする離職(川崎市・女性)% (H14:10.9%)	—	—	—	12.5	—	—	—	—	—	—
		ワーク・ライフ・バランスデーの実績(定時退庁率)	7月 8月 11月	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		市役所の年次有給休暇の平均取得日数	—	—	—	—	—	11.9日	10.7日	12.7日	12.6日	12.6日
		市役所における男性の育児休業取得割合%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		目標値	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		実績 割合(人数)	0.5(2)	0.2(1)	1.1(4)	1.5(4)	1.4(4)	1.3(2)	3.0(5)	6.0(10)	6.9(11)	5.9(9)
		重点項目4	基本施策6	保育所入居児童数と保育所入居待機児童	認可保育所施設数(公営・民営) 115	115	117	123	135	144	161	180
入所児童数	11,312			11,586	11,900	12,603	13,263	14,118	15,199	16,453	17,902	19,227
待機児童数	755			597	480	465	583	713	1,076	851	615	438
わくわくプラザの利用状況	設置数 114			114	114	114	115	114	113	113	113	113
在校児童数	65,316			66,166	67,033	68,072	69,122	69,996	70,059	70,080	70,084	70,402
登録児童数	27,971			27,674	28,951	30,443	31,067	30,509	30,425	31,474	31,652	32,826
登録率	42.8			41.8	43.2	44.7	44.9	43.6	43.4	44.9	45.2	46.6
両親学級	開設回数 103			107	102	102	114	129	102	102	109	100
開設延日数	286			274	280	277	265	268	273	273	276	272
参加者一総数	6,294			6,332	6,158	6,484	6,156	6,174	6,127	5,921	5,808	5,826
参加者一うち父親	2,073	2,198	2,172	2,306	2,187	2,291	2,215	2,248	2,192	2,266		
受講者述べ数	12,754	13,228	12,268	13,360	13,063	13,024	12,486	11,827	10,285	10,569		
重点項目3	基本施策7	市役所における介護休業取得者の男女別割合%	目標値	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		女性 割合(人数)	82.4(28)	77.3(34)	67.9(19)	57.1(8)	66.7(4)	75.0(6)	83.3(5)	62.5(5)	66.7(4)	100(2)
		男性 割合(人数)	17.6(6)	22.7(10)	32.1(9)	42.9(6)	33.3(2)	25.0(2)	16.7(1)	37.5(3)	33.3(2)	0(0)
重点項目5	基本施策8	男女共同参画センターにおける男女平等推進に関する講座・研修の実施状況	講座・研修数 36	35	45	39	108	62	92	96	111	186
		開催回数	118	81	90	80	111	162	141	294	228	318
		女性参加者数(比率)	1,568(90.0)	1,227(92.3)	1,117(82.4)	1,058(88.8)	1,456(87.0)	1,787(81.9)	1,680(78.1)	1,689(80.4)	1,763(77.9)	2,628(82.3)
		男性参加者数(比率)	174(10.0)	103(7.7)	238(17.6)	134(11.2)	218(13.0)	395(18.1)	470(21.9)	413(19.6)	500(22.1)	566(17.7)
重点項目2	基本施策12	男女共同参画センターの施設利用状況	利用件数 3,200	3,436	3,996	4,858	4,455	4,594	4,422	4,270	4,796	5,084
		利用者数	131,044	138,113	163,425	213,591	117,103	143,495	142,042	86,452	127,146	114,167
		川崎市一般職員に占める女性の割合%	32.6	32.6	32.7	32.6	32.8	33.0	32.5	32.9	34.3	34.1
		川崎市役所における女性の管理職比率%	目標値	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		平成20年度までに課長級職員に占める女性比率12%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
		平成25年度までに課長級職員に占める女性比率18%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
		係長級	26.5	27.1	27.5	27.3	27.7	29.1	29.4	29.6	28.4	27.5
		課長補佐	9.5	10.5	13.3	14.1	16.8	17.5	19.3	20.6	22.2	22.8
		課長級	6.5	7.1	8.6	9.9	11.3	11.6	13.5	14.8	16.5	16.2
		部長級	5.1	5.2	4.4	5.8	7.8	9.6	10.6	10.2	10.4	11.6
局長級	7.5	5.0	4.9	6.4	6.4	4.3	9.5	9.1	6.1	9.4		
校長・教頭に占める女性比率%	目標値	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
平成20年度までに小学校25%、中学校18%、高校0%の解消	—	—	—	—	—	—	—	—	—			
平成25年度までに小学校25%、中学校18%	—	—	—	—	—	—	—	—	—			
小学校 比率(人数)	21.1(48)	21.5(49)	21.9(50)	21.9(50)	20.9(48)	23.7(54)	25.1(57)	27.4(62)	29.2(66)	31.0(70)		
中学校 比率(人数)	13.7(14)	12.7(13)	11.8(12)	11.8(12)	11.8(12)	13.7(14)	11.8(12)	11.8(12)	11.8(12)	12.7(13)		
高校 比率(人数)	0(0)	0(0)	0(0)	6.7(1)	6.7(1)	6.7(1)	0(0)	0(0)	0(0)	6.7(1)		
市役所における保育職・看護職の男性比率%	目標値	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
平成20年度までに保育職3%、看護職3%	—	—	—	—	—	—	—	—	—			
平成25年度までに保育職3%、看護職5%	—	—	—	—	—	—	—	—	—			
保育職 比率(人数)	1.8(23)	1.9(24)	1.9(23)	1.9(22)	1.9(22)	2.0(22)	2.3(24)	2.6(27)	2.8(27)	2.9(26)		
看護職 比率(人数)	2.3(20)	2.5(21)	3.1(26)	3.1(27)	4.0(35)	4.8(41)	5.9(51)	5.7(49)	5.6(50)	5.9(53)		
町内会・自治会における女性会長の比率%	—	—	—	—	—	7.6	7	6.5	6.9	7.6		
川崎市における審議会等の女性委員比率%	目標値	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
平成20年度までに35%	—	—	—	—	—	—	—	—	—			
平成25年度までに35%	—	—	—	—	—	—	—	—	—			
比率	27.4	27.8	27.0	27.9	27.9	28.9	29.0	29.7	30.2	30.7		
女性委員数	872	804	769	858	857	895	925	963	992	990		
男性委員数	2,312	2,088	2,079	2,221	2,210	2,205	2,266	2,279	2,294	2,231		
委員がほぼ男女同数の審議会比率%	9.7	9.0	13.0	15.0	15.4	14.5	15.4	25.1	26.9	27.3		
女性委員ゼロの審議会等	目標	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
女性委員ゼロの審議会をなくす	—	—	—	—	—	—	—	—	—			
審議会等の数(総数に占める割合%)	21(10.1)	16(8.5)	18(9.7)	15(7.0)	13(6.1)	14(6.5)	17(7.7)	12(5.3)	10(4.3)	8(3.5)		

*長期休暇取得者のうち育児休暇をとった割合

(2) ヒアリングの実施結果

平成 19(2007)年度から、審議会はヒアリングによる施策の評価を実施してきました。ヒアリングは、施策の所管局区担当課が審議会との意見交換を通じ、審議会委員の専門的知見や市民感覚を活用し、その助言を具体的な施策展開につなげるよい機会となります。平成 22(2010)年 7 月に川崎市男女共同参画推進員を対象に実施したヒアリングでは、推進員としての役割の重要性を認識し、局室区内の職員の意識啓発等に工夫している推進員もいる一方で、何をしたらよいか具体的にイメージできないため、積極的に活動することができない推進員の存在も明らかになりました。こうした審議会によるヒアリング結果を受け、市による「川崎市男女共同参画推進員設置要綱」の改定など、推進員の役割を明確にする取組につながりました。

また、審議会が市の取組状況等を把握するためには、施策を実施する所管局区担当課からの意見聴取が重要です。平成 24(2012)年 9 月のヒアリングでは、第 2 期行動計画に位置付けられてはいないものの男女共同参画ともかかわりが深い「ひとり親世帯への施策について」がテーマとして選ばれました。審議会は、ヒアリングを通じてひとり親世帯への支援も、男女平等の視点から行動計画に基づき事業を推進すべきとし、新たに「ひとり親家庭に対する支援の充実と自立などの促進」を施策の一つとして位置付けた第 3 期行動計画の改定について市長に答申し、この答申を踏まえ市は、行動計画を策定しました。

ヒアリングの実施結果は、年次報告書で評価と提言としてまとめ公表してきました。とりわけ、施策への積極的な取組がされながらも成果が上がらない分野については、阻害要因を検討し、行動計画に反映させる必要があることから、今後もヒアリングによる施策の効果的な評価を実施していくことが重要であると考えます。

(資料④ 第 1 期、第 2 期川崎市男女平等推進行動計画期間におけるヒアリング実施結果)

第1期、第2期川崎市男女平等推進行動計画期間におけるヒアリング実施結果

審議会	第3期
項目	女性管理職比率向上への取組について
計画体系	第1期行動計画 I-2 (政策・方針決定過程における女性の参画促進)
対象	総務局人事課
年月日	平成19(2007)年11月14日
	<p>【評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> 係長昇任選考について受験率に男女差がなく、係長級女性比率が年々高まりつつある点を評価 課長級における女性比率も目標に近づきつつある点を評価 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 部局長級に占める女性職員の比率が依然として低い 役職が上がるにつれて女性比率が低下する要因等、女性の参画促進の阻害要因を調査し、その要因を取り除くような仕組みづくりや女性の能力発揮促進のための積極的な取組 環境整備として、固定的な性別役割分担意識を見直し、個性や能力を発揮できるように、職員の仕事と暮らしの両立への施策の積極的な推進 <p>【具体的方策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 直属の上司ではない先輩職員らが自らの経験に基づき後輩の指導や支援、相談を継続的に行い、仕事を続けやすい環境をつくるためのメンター(指導員)制度の導入(計画に実施に向けた検討が位置付けられている)。部局を横断した指導支援の機会を設ける。

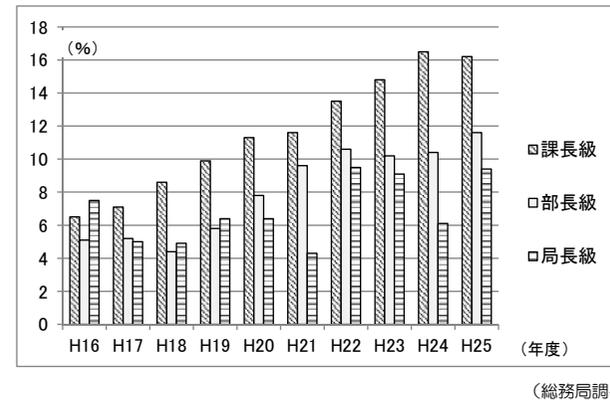
審議会	第5期
項目	市役所における管理職等への女性職員登用の取組について
計画体系	第2期行動計画 IV-12 (政策・方針決定過程への女性の参画促進)
対象	総務局人事課
年月日	平成24(2012)年9月19日
	<p>【評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成24(2012)年4月1日付で、管理職に占める女性職員の比率が目標達成に向け順調に伸びている状況は評価 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新規採用者に占める女性の割合の減少による全職員総数に占める女性職員比率の停滞した状況、女性職員内の役付職員の比率は依然として男性よりも低い状況 一層の積極的な取組の推進 <p>【具体的方策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性職員の採用・登用の一層の拡大にむけ、格差是正のポジティブ・アクション導入 キャリア形成に応じたロールモデルによる事例の提供 キャリアアップを図る上でのメンター制度 採用・昇進の面接時における女性面接官の原則化 採用人数、職員総数、管理職登用人数や管理職総数、技術職や職種別登用状況等の男女別統計の推移の分析を行い、女性比率向上に向けた具体的・効果的な方策の実施

※メンター制度について

川崎市では、人材育成を進めるに当たり、人事評価制度の「目標管理」の考えたと仕組みを活用しているため、川崎市全体でメンター制度を導入する予定はない(平成24(2012)年9月のヒアリングを実施するにあたっての事前調査回答)。

平成21(2009)年度から本格導入した育児休業者職場復帰支援プログラムにおいて、掲示板機能を利用して育児休業者が先輩職員に相談できる仕組みを導入している(第2期計画事業103)

●市役所の管理職に占める女性の割合



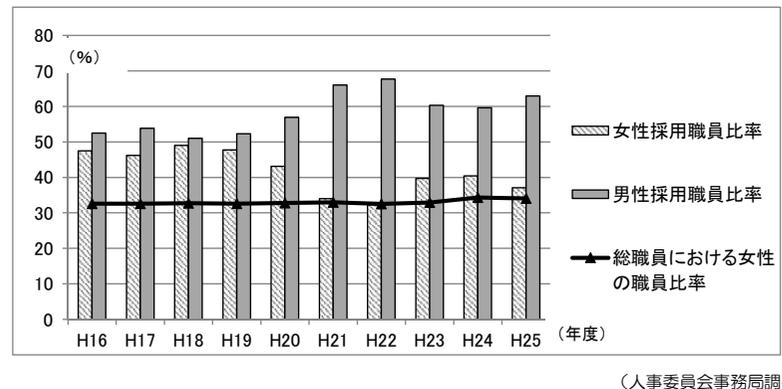
平成25年度川崎市における女性管理職比率(課長級以上)14.7%
 平成25年度川崎市の女性課長級比率16.2%

内閣府「都道府県の地方公務員管理職に占める女性の割合」(平成25年4月1日現在)

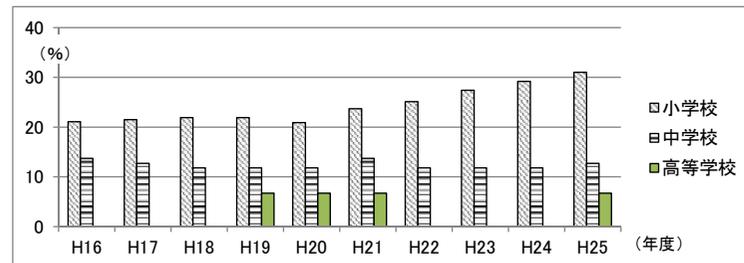
1位 東京都 15.2%
 2位 鳥取県 10.6%
 3位 香川県 9.1%
 4位 神奈川県 8.6%

※目標：平成20(2008)年度までに課長級の女性比率12%、平成25(2013)年度までに課長級の女性比率18%

●市役所職員に占める女性の割合



●校長・教頭に占める女性の割合



※目標：平成20(2008)年度までに小学校25%、中学校18%、高校0%の解消
 平成25(2013)年度までに小学校25%、中学校18%

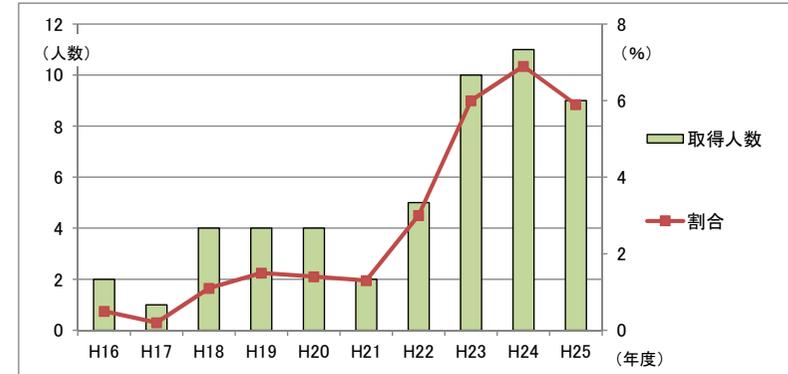
(教育委員会調べ)

第1期、第2期川崎市男女平等推進行動計画期間におけるヒアリング実施結果

審議会	第3期
項目	男性職員の育児休業取得促進への取組について
計画体系	第1期行動計画 II-4 (地域で子育てを支える環境づくり)
対象	総務局人事課
年月日	平成19(2007)年11月14日
	<p>【評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> 川崎市人事評価制度では、勤務内容が評価対象として重視され、育児休業取得による一時的なキャリアの中断が人事評価に影響しない 育児休業取得期間中の代替要員確保として育児休業代替任期付職員制度がある <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男性の育児休業取得率の推移にあまり変化が見られない。 男女共同参画について市が率先して取り組み、男性の育児休業取得促進に向け積極的かつ具体的な仕組みをつくる必要がある <p>【具体的方策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児休業取得に関する職員の意識や実態を調査 イントラネットシステム内総務局人事課のページに設置された「職員子育て応援ネット川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画」を活用し、育児休業取得プランの提案や取得中に想定される課題、取得後のキャリアパスに関する情報提供を行う 管理職研修等を通じ、取得促進に向けた職員への呼びかけを徹底し、取得しやすい職場環境づくりに努める

審議会	第5期
項目	雇用環境について
計画体系	第2期行動計画 II-5 (豊かな生活のための時間と空間の確保への支援) II-6 (子育てを支える環境の充実)
対象	上下水道局総務部庶務課
年月日	平成23(2011)年9月22日
	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男性の育児休業取得率が低い ワーク・ライフ・バランスの実現及び育児休業取得率の向上の推進 管理職がワーク・ライフ・バランスや育児休業取得の意義を理解し、支援する方針を打ち出すことが必要 <p>【具体的方策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「1週間からはじめる男性職員の育児休業取得」を実施し、育児休業の取得しやすい職場づくりを推進する 育児に関する諸制度を周知するためのガイドブックの簡略版を年1回全職員に配布し、父親としてできる家事の具体例等を情報提供する

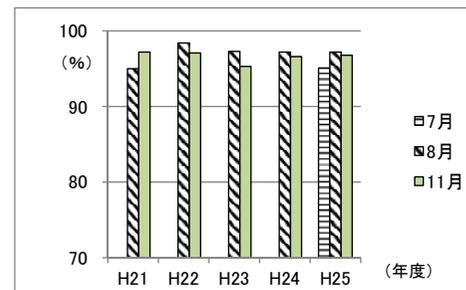
●市役所における男性の育児休業取得率



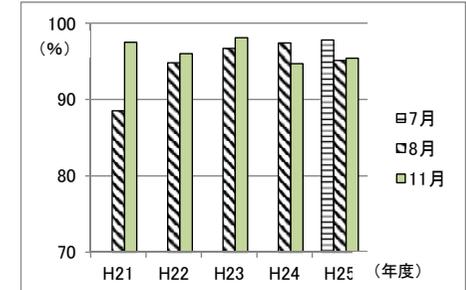
※目標 : 平成20(2008)年度までに総取得者のうち男性の取得者の占める割合が10%
平成25(2013)年度までに配偶者が出産した男性職員のうち取得者の割合が6%
(総務局調べ)

●ワーク・ライフ・バランスの実績 (定時退庁率)

市長事務部局



上下水道局



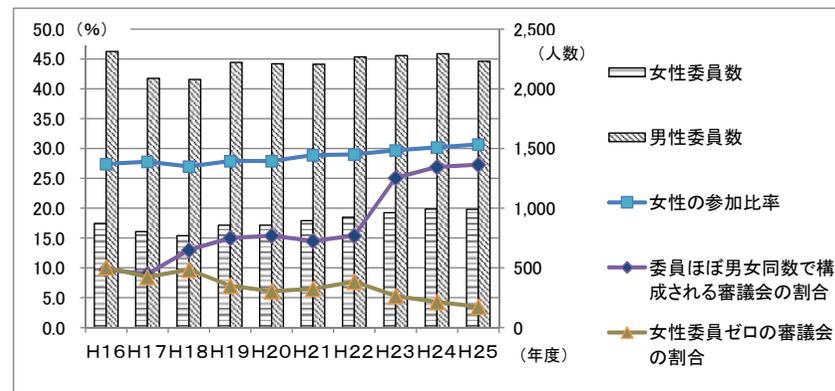
※平成25(2013)年度はワーク・ライフ・バランスデーを3回実施
(総務局・上下水道局調べ)

●川崎市の育児休業取得促進への取組

平成16	川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画 策定
平成17	川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画 施行 (H26年度 第3期) 「職員子育て応援ガイドブック」作成 (以後新規採用職員に配布) 階層別研修において育児休業制度を周知 (以後毎年実施)
平成19	川崎市イントラネットシステム内総務局人事課のページに「職員子育て応援ネット」を開設
平成20	「職員子育て応援ネット」において男性職員の育児休業取得体験記の掲載開始
平成22	男性職員のための「すくすく子育てハンドブック」初版発行

審議会	第4期
項目	審議会等への女性の参加促進の取組について
計画体系	第1期行動計画 I-2 (政策・方針決定過程における女性の参加促進)
対象	総務局危機管理室、幸区役所企画課、幸区役所地域保健福祉課、教育委員会生涯学習推進課、市民・こども局人権・男女共同参画室
年月日	平成 21 (2009) 年 6 月 5 日
	<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> 第1期川崎市男女平等推進行動計画の審議会等委員の女性の参加比率を平成20(2008)年度末までに35%にするという目標は、平成20(2008)年度に27.9%と達成できずに終わった ヒアリングを通じ、審議会等における女性委員の選任に関して以下の4つの問題点が明らかになった <ol style="list-style-type: none"> ① 自治会長などの地域リーダーや企業・関係機関の管理職等における女性の割合が少ない ② 自然科学や土木工学など理系の専門分野で女性の人材が占める割合が少ない ③ 委員の選任に当たって、所管局担当課が、男女共同参画社会の実現の重要性について深い理解と認識をもって取り組む必要がある ④ 女性の参画が進まない審議会がある一方で、女性比率が80%以上の審議会もあり、女性が参加している分野に偏りがある <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 第2期計画の平成25(2013)年度末までに審議会等における女性の参加比率を35%にする目標達成が図られるよう一層効果的な取組を積極的に推進することが求められる 男女が対等に共同して参画する機会を確保するため、女性の参画が少ない分野には女性の参画を、男性の少ない分野には男性の参画を進める必要がある <p>【具体的方策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「男女いずれか一方の委員の数が委員総数の40%未満とならないようにする」という目標値を導入し、同時に女性のいない審議会等をなくすよう積極的に努める 全局(室)区に対し改めて数値目標を周知するとともに、性別が前提となった制度、慣習、社会理念を見直す意識を持って事業等を進めるよう働きかける 市民に開かれた審議会等の運営を進めるため、公募制でない審議会等についても将来的には委員の公募制導入について検討するよう促す あて職等の委員の資格要件の緩和、団体代表委員についての柔軟な対応等の検討を促す 女性人材データベースや人材登録制度について調査・情報収集に努め、女性委員の選任拡大を支援・牽引するような事業を実施する

●川崎市における審議会等の女性委員参加状況

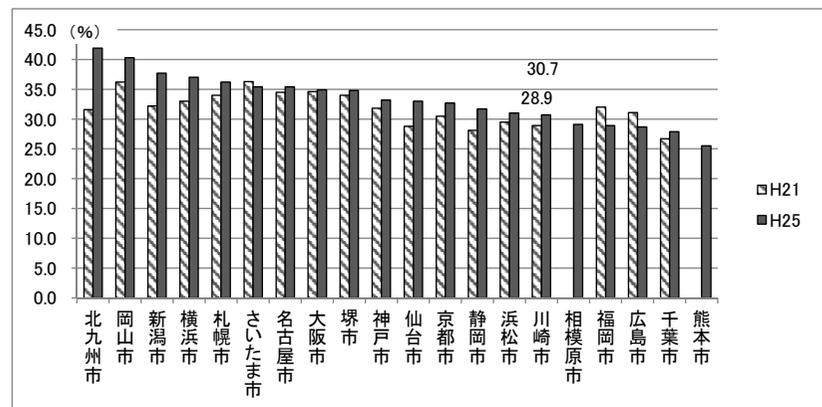


※目標

- ①審議会等の女性の参加比率 (第1期・第2期) 35% (第3期) 40%
- ②女性委員がゼロの審議会 (第2期・第3期) 解消
- ③委員がほぼ同数の審議会 (第3期) 審議会全体の30%

(市民・こども局調べ)

●審議会等委員の女性比率—政令指定都市比較—



※平成21(2009)年度と平成25(2013)年度の女性の参加状況を政令指定都市で比較すると、川崎市の審議会等委員への女性の参加比率は、平成21(2009)年度に28.9% (18の政令指定都市のうち第15位) だったのが平成25(2013)年度には30.7% (20の政令指定都市のうち第15位) となっています。

(出典 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の進捗状況)

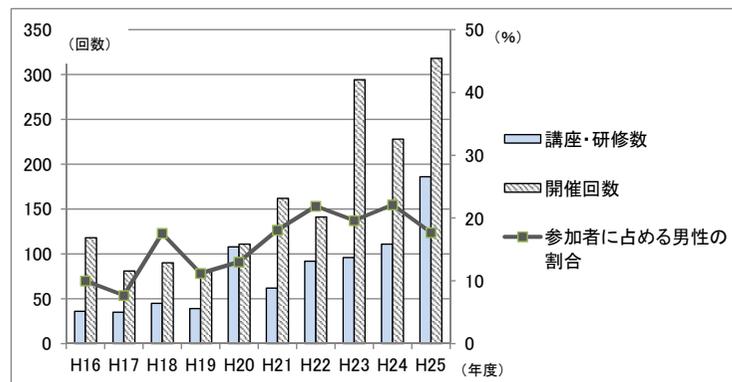
審議会	第4期
項目	男女平等教育の実施状況等について
計画体系	第1期行動計画 Ⅲ-5（子どもからおとなまで、さまざまな年齢、時期に応じた適切な教育や学習・研修のための環境の整備）
対象	教育委員会人権・共生教育担当、市民・こども局こども本部保育課
年月日	平成21(2009)年6月5日
	<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> 小学校低学年では、教材「はたらくひとびと」を活用し、心と頭が柔軟であるうちに性別による固定的な職業にとらわれない教育の推進を実施 保育園では、名簿は混合で月齢順とし、すべての子を「ちゃん」付けてよんでいるほか、教材や遊具、帽子、服など男女の色分けはせず、子どもの自由な選択に委ねるなど、個人の能力や適正を活かす男女平等の視点に立った保育の実施 教職員の男女平等推進への意識向上の研修は、かなりの頻度で積極的に開催。初任者、2年次、5年次、10年次、15年次、20年次に実施する人権研修の一部として、また、年1回の管理職人権研修、年3回の校長会における人権研修の中で実施 理系、特に工学部の進学者に女性が少ない <p>【評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> 市内の保育園、小・中・高校において、子どもの発達段階に応じて男女平等の意識を育む取組が積極的に行われている 隠れたカリキュラムに留意し、継続的に教職員の意識改革を促していることを特に評価 中学校における男女混合名簿の実施率が上昇しており、取組が前進している <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 子どもの進学・就職に関する男女差の実態把握などが不十分であり、研修の具体的な成果の確認ができていない 次世代を含む人材育成、人材確保 <p>【具体的方策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 授業、学校行事、学校生活のさまざまな場面において、固定的な男女の役割分担意識を無意識のうちに伝えてしまうことのないように日頃から点検する 女性研究者のロールモデル事例等の提供の実施など、女子中高生、女子大学生の進路選択を支援する積極的な取組

	<p>【具体的方策】</p> <ul style="list-style-type: none"> どれだけ児童生徒に理解が進んでいるかを把握し、学校から保護者に向けた情報の発信が必要 分野別の進学状況の偏りを把握し、教育委員会が教職員に対し積極的な働きかけを促すなど、その偏りを縮める取組を行う
--	--

審議会	第6期
項目	学校教育及び生涯学習における男女平等推進学習と進路指導における男女平等推進について
計画体系	第2期行動計画 Ⅲ-8（子どもからおとなまで、生涯を通じた教育や学習・研修のための環境の整備）
対象	教育委員会生涯学習部生涯学習推進課（市民の男女平等に関する学習・研修への支援）
年月日	平成25(2013)年10月2日
	<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育文化会館、各市民館において、連続講座による男女平等推進学習を職員が中心となって企画運営を行い、市民がより主体的に学ぶ学習機会を提供 <p>【評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> 講座の進行形態に対し、受講者から話し合い学習の良さを実感することができたなどの声が寄せられている <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 時代の変化に沿った男女平等に関わる学習課題の把握 幅広い年代や男性の参加を増やしていくよう工夫が必要 講座を企画、運営する職員の人材育成 男女共同参画センターとの連携 <p>【具体的方策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 市民に関心のあるテーマにとどまらず、あらゆる分野で男女共同参画の視点から、社会状況の変化に応じたより幅広いテーマ設定による講座の開催 市民館の新規担当者に対し、男女共同参画センターが講座の企画に関するアドバイスを行うなどの更なる連携の推進

審議会	第6期
項目	学校教育及び生涯学習における男女平等推進学習と進路指導における男女平等推進について
計画体系	第2期行動計画 Ⅲ-8（子どもからおとなまで、生涯を通じた教育や学習・研修のための環境の整備）
対象	教育委員会総務部人権・共生教育担当（学校などにおける男女平等教育の充実）
年月日	平成25(2013)年10月2日
	<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女平等推進に関する教材や子どもの権利学習を活用した児童生徒への指導を実施 <p>【評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> 子どもの権利学習に関連付けた学習は、川崎市の特徴 高等教育における進路に関しては、生徒が主体的に進路選択をできるカリキュラムが整備 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 教職員向け男女平等推進学習に関する研修は、十分な時間が確保されているとはいえない 理数系に進学する女子生徒は少ない

【参考】男女共同参画センターにおける男女平等推進に関する講座・研修の実施状況



(川崎市男女共同参画センター調べ)

審議会	第4期
項目	川崎市男女共同参画推進員の活動状況について
計画体系	第2期行動計画 IV-14（庁内推進体制の充実）
対象	環境局、まちづくり局、経済労働局、川崎区役所の男女共同参画推進員、人権・男女共同参画室
年月日	平成22(2010)年7月1日
	<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> 推進員として工夫していることは「局の刊行物や事業の情報を得た際に、男女共同参画の視点でチェックする」が最も多い 推進員が選任された効果として最も多かったのは「行動計画の進行管理が適切に実施された」であった 推進員の存在が局内によく周知されているとは言い難い <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 役割の重要性を認識し、局内の職員の意識啓発等に工夫している推進員もいたが、何をしたらよいか、具体的な活動をイメージできないため積極的に動けていないことがある 他局の推進員との連携がない 推進員の役割、位置付け等への理解が十分でないため、各局等によって、取組姿勢に差が生じている <p>【具体的な方策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 推進員が役割についてイメージをつかみやすいように、男女平等に配慮した具体的な好事例・モデル事業等を分かりやすく紹介する 推進員が情報を共有し、男女平等推進の取組について共通の認識として持つことが重要 推進員に期待する目的と役割について、人権・男女共同参画室がより一層明確にし、意識格差の是正及び意識向上に努める必要がある

ヒアリング後の動き

- 推進員に行動計画にある所管局内すべての事業の確認を依頼し、その事業の中で特に男女平等推進のために配慮した、効果があったというものを報告してもらい、平成23(2011)年1月発行の「平成21(2009)年度第2期川崎市男女平等推進行動計画年次報告書」に掲載した（以降、毎年度実施）
- 平成22(2010)年度末に、「川崎市男女共同参画推進員—その目的と役割—」の改正
- 平成25(2013)年度末に、川崎市男女共同参画推進員設置要綱を改定し、第3条の推進員の役割に「(4)所管する審議会等の委員選任に係る事前協議に関すること」を加え、審議会等の委員選任に係る事前協議を、推進員の合議の上行うこととし、推進員は、女性委員の参加促進に努めることが職務となった

男女共同参画推進員について

（平成17(2005)年4月1日施行 「川崎市男女共同参画推進員設置要綱」から）

目的：男女平等施策を総合的かつ効果的に進めること

設置：庁内各局等に男女平等推進の中心的な役割を担う男女共同参画推進員を設置
各局等2人とし、うち1人は「川崎市人権・男女共同参画推進連絡会議幹事会幹事」、他の1人は男女の割合がどちらか片方に偏らないようにする

職務：（1）所管する事業の点検に関すること
（2）発行する刊行物等広報物の点検に関すること
（3）川崎市男女平等推進行動計画の年次報告に関すること
（4）所管する審議会等の委員選任に係る事前協議に関すること
（5）その他男女平等の推進に必要なこと

第1期、第2期川崎市男女平等推進行動計画期間におけるヒアリング実施結果

審議会	第5期
項目	広報・情報提供（DV、セクシャル・ハラスメント等をなくすための広報・啓発の推進）
計画体系	第2期行動計画 I-1（性に基づく人権侵害の根絶に向けた取組の充実）
対象	男女共同参画センター
年月日	平成23(2011)年9月22日
	<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画センターは、パープルリボンプロジェクトとして、DV 啓発のためのしおりを作成し、公共施設に設置・配布するだけでなく、さまざまな事業所・企業・タクシー協会等にも働きかけを行い、設置と配布を依頼するDV 予防啓発事業を展開 <p>【評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> 7万枚のしおりを配布し、DV は重大な人権侵害であるという認識を広め、被害者の顕在化が進み、相談件数が増加するという成果をあげている 広報啓発と被害者の相談によって、被害の発見と被害者の支援に結びついていることから社会のニーズに合致 民間企業等の第三者を活用するなど様々な側面から取組を行うことにより、少ない経費で大きな成果を得た広報活動 市の関係機関の参考にもなるモデル好事例 事業を継続するとともに、DV 所管部署のみならず、庁内に本取組事例の普及を図ってほしい

【パープルリボンプロジェクト】

●平成21(2009)年度

開館10周年事業として、しおりを1万枚作成。市内公共施設、関係機関・団体、書店、図書館に設置・配布依頼。書店39店舗を含む、延べ130箇所を設置・配布。5千枚を増刷し、すくらむ21まつりで配布。

●平成22(2010)年度

図書館での定期的な設置、川崎市タクシー協会の協力によるタクシー内設置等により、計7万枚を配布。

クリアファイルを2万5百枚製作し、病院・人権擁護委員会・保育所・幼稚園(延248施設)に配布。

●平成23(2011)年度

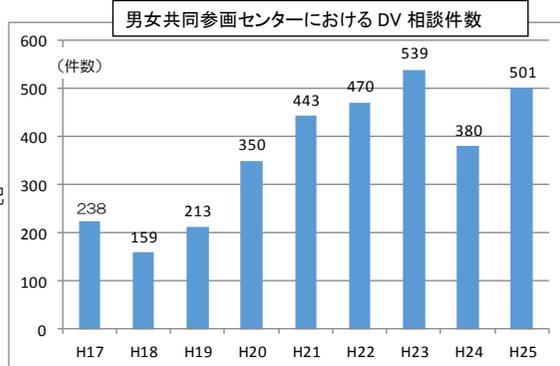
図書館での定期的な設置、タクシーへの設置の継続、新たな書店・薬局・美容室などに設置協力。

●平成24(2012)年度

タクシー（協会川崎支部所属1,446台に設置）、公共施設、地域のおもちゃ屋、書店、新規に民間保育園、神奈川県赤十字献血センターや個人医院に配布。商工会議所の紹介を受け、「さいか屋」「かわさきBE」「アゼリア」女子トイレ等でのしおり配布。

●平成25(2013)年度

タクシーへの配布、市内公共施設、地域の商業施設、市立病院、民間病院等の相談室での配布等。



(川崎市男女共同参画センター調べ)



パープルリボンのしおり

審議会	第5期
項目	広報・情報提供（外国人女性に対する必要な支援の推進）
計画体系	第2期行動計画 I-1（性に基づく人権侵害の根絶に向けた取組の充実）
対象	川崎市役所保健福祉センター保健福祉サービス課
年月日	平成23(2011)年9月22日
	<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> 川崎市は市内で一番外国人が多く住んでいる区 外国人ママのための育児支援教室「ラビットクラブ」の開催及び子育てガイド「さんぼみち」の外国語版（6カ国語）の発行 <p>【評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「ラビットクラブ」や外国語版「さんぼみち」は、地域における外国人母子支援の取組として評価 母子保健事業（妊婦健康診断、母親教室、健康相談等）において、通訳者を確保していることは重要 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 川崎市での事業の継続・拡充に努めるとともに、他の区においても取組について共有し、事業展開を図る 国際交流協会の積極的な活用 国際交流協会と外国人支援を行う市役所の関係機関が情報の共有化を図り、連携を強化すること <p>【具体的方策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 国際交流協会に対し、DV・子育て支援等の分野について、男女共同参画の視点から適切な情報提供や研修参加への呼びかけを行うなど

【ラビットクラブ】

外国人ママのための育児支援のための教室。川崎市保健福祉センターにて年10回開催。1回2時間程度

内容はママ同士の情報交換。必要に応じ国際交流センターより通訳を派遣（通訳派遣はこども家庭課予算）

【子育てガイド「さんぼみち」の外国語版の発行】

英語、ポルトガル語、中国語、韓国語朝鮮語、タガログ語、スペイン語

【子育てガイドやラビットクラブのチラシ配布方法】

母子手帳の受け取り、新生児訪問、3か月検診、外国人登録の際

区民課の窓口にポスター掲示。保健福祉サービス課で配布。関係各所（子育て支援センター等）にも情報提供し、必要な方へのお知らせをしている

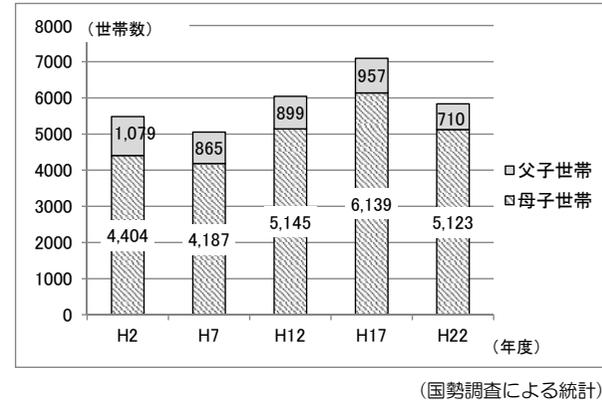
第1期、第2期川崎市男女平等推進行動計画期間におけるヒアリング実施結果

審議会	第5期
項目	ひとり親世帯への施策について
計画体系	ヒアリング時点での現行計画である第2期行動計画の中の施策にはないが、次期行動計画の施策候補として現状を把握するため、ヒアリングを実施した。第3期行動計画Ⅱ-3（ひとり親家庭に対する支援の充実と自立などの促進）において施策の一つとして位置づけられた。
対象	市民・子ども局子ども本部子ども福祉課、健康福祉局生活保護・自立支援室
年月日	平成24(2012)年9月19日
	<p>【現状・評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> 近年、家族形態の多様化や離婚の増加等を背景に、ひとり親家庭が増加している。特に母子家庭は、雇用における男女の機会や処遇の差によって経済的に厳しい状況に置かれている 子ども本部子ども福祉課は母子家庭の母への就業支援事業を実施しており、自立の手段として成果をあげている <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> より多くの方が利用できるよう、制度の周知や対象条件等の相談での対応に工夫を図る 父子家庭に対する特定の支援事業については現在実施していないが、平成24(2012)年9月には「母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法」が公布され、今後は母子家庭だけではなく父子家庭を含めたひとり親家庭への支援が自治体に求められる 生活保護世帯かつひとり親世帯に対応するケースワーカーには、その世帯の生活実態の微妙な変化を発見できるスキルの育成が必要である 自立支援制度を利用しやすくするためには、保育園の入所において就労の前提となる資格取得のための就学準備への考慮も必要である

【川崎市母子家庭等自立促進計画】

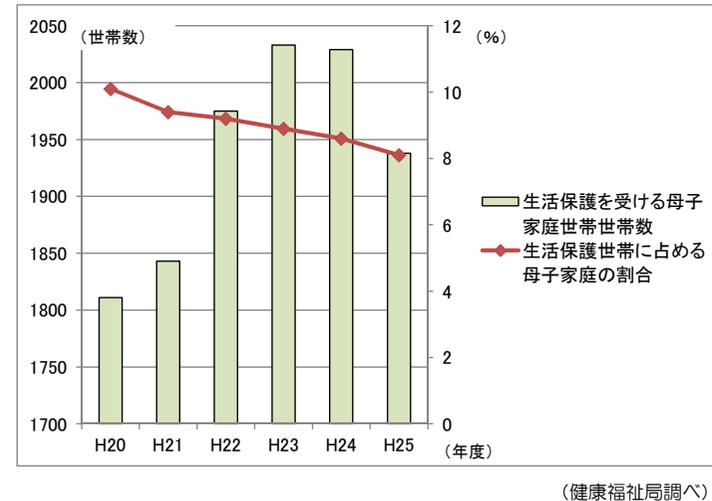
- 平成17(2005)年5月「川崎市母子家庭等自立計画」(平成17(2005)年度～平成21(2009)年度)を策定
平成22(2010)年3月「第2期川崎市母子家庭等自立促進計画」(平成22(2010)年度～平成26(2014)年度)を策定
- 母子家庭、父子家庭、寡婦家庭を対象に「相談機能の充実」「子育て支援」「生活支援」「就業支援」「経済的支援」「養育費の確保への支援」の6つの基本目標を柱とした施策を推進している
- 「母子家庭等自立促進計画」の就労支援として「母子家庭自立支援教育訓練給付金事業」「母子家庭高等技能訓練促進費等事業」を実施している。ヒアリングの時点では、母子家庭の母親が対象であったが、平成25(2013)年度より父子家庭も対象となっている

●川崎市におけるひとり親家庭の世帯数の推移



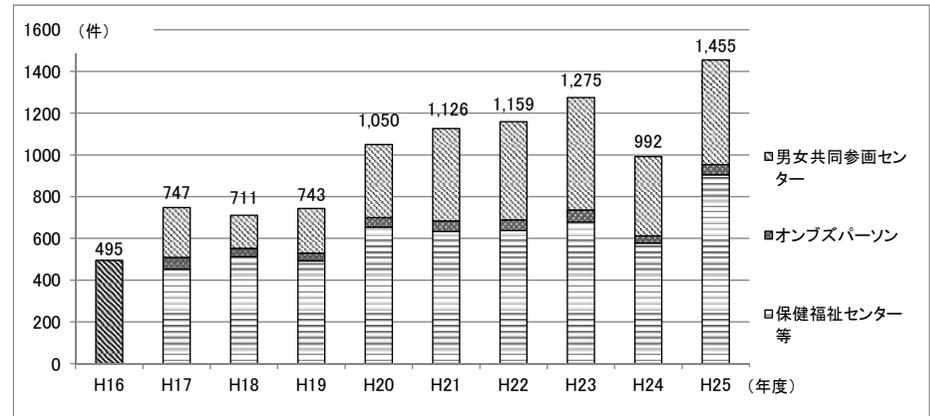
平成22(2010)年度の統計において母子世帯(5123世帯)のうち、6歳未満親族のいる世帯は857世帯(16.7%)、18歳未満親族のいる世帯は4675世帯(91.2%)を占める。父子世帯(710世帯)では、6歳未満親族のいる世帯は55世帯(7.7%)、18歳未満親族のいる世帯は611世帯(86.1%)を占めている。

●川崎の生活保護世帯に占める母子家庭の推移



審議会	第6期
項目	DV被害者支援対策について
計画体系	第2期行動計画 II-2(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充実)
対象	市民・子ども局子ども本部、区役所所管課
年月日	平成25(2013)年10月2日
	<p>【現状・評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> 川崎市は平成22(2010)年3月に「川崎市DV被害者支援基本計画」を策定し、DVのない社会の実現をめざして施策を推進している 現在、区役所においてDV被害を含めた相談等を行っており、相談員を中心に組織として相談事業に対応している。また平成25(2013)年度から、区役所において社会福祉職など専門職の配置を行うことで、同伴児のいる相談事業については、初期相談の段階で相談員と専門職により組織で対応することが可能になった 子ども本部では相談員の人材育成や、関係職員に対する危機管理を目的とした研修を実施している <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 多くの場合DV被害者は女性であり、男女共同参画の視点から、充実した支援体制の強化が望まれる 同伴児のいる相談対応については、相談員の視点と同伴児を支援する職員の視点とが異なる場合もあり、組織として対応する際にどのように調整を図っていくかが今後の大きな課題になっている 二次的被害を起こさない情報管理、危機管理の徹底 外国人女性が相談者の場合の通訳者の養成及び確保 相談員の人材育成及び専門性の確保 <p>【具体的方策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 市のDV被害者支援基本計画について、具体化された指針等の策定や、相談者や相談員の安全確保に配慮し相談業務が円滑に行えるよう、関係機関との連携を強化する施策が必要である 相談員から定期的に意見を聴取し、業務改善につなげる

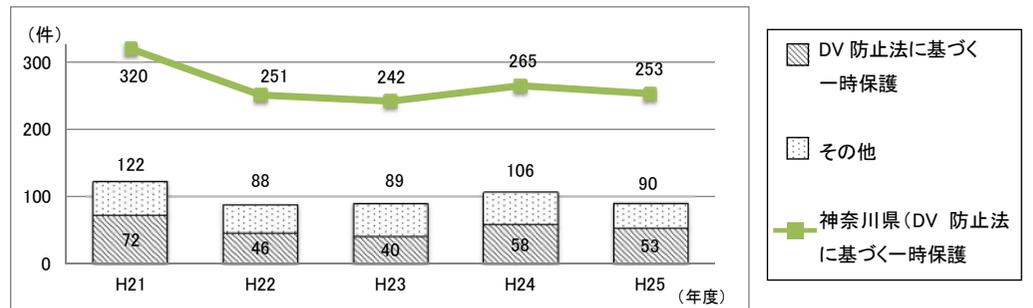
●川崎市のDV相談件数



※平成16(2004)年度は総数のみの統計

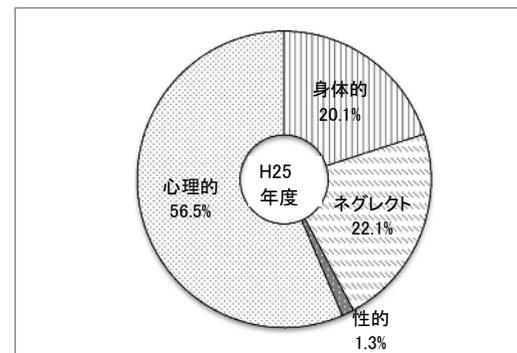
(川崎市調べ)

●一時保護件数の推移(神奈川県・川崎市)



(神奈川県、市民・子ども局子ども本部調べ)

●川崎市の児童相談所における児童虐待相談・通告種別内訳



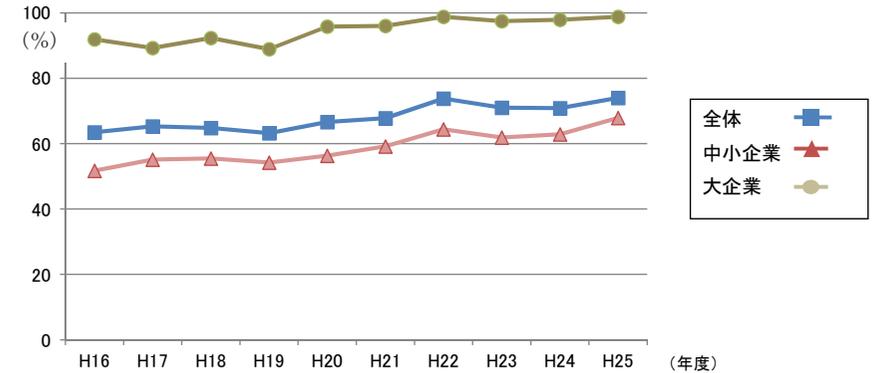
※「児童虐待の防止等に関する法律」では、子どもの面前でのDVは子どもへの心理的虐待にあたるものとされています

(市民・子ども局子ども本部調べ)

第1期、第2期川崎市男女平等推進行動計画期間におけるヒアリング実施結果

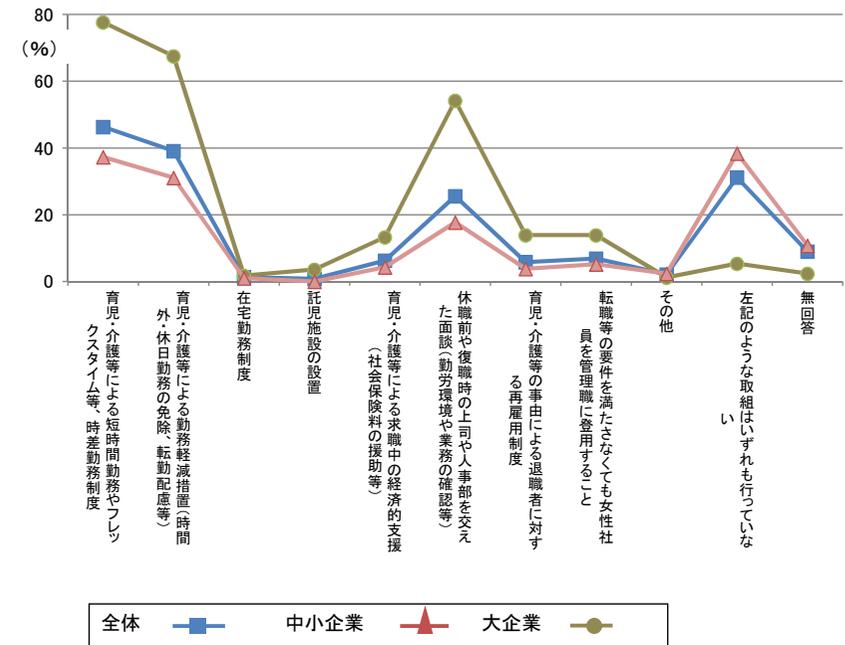
審議会	第6期
項目	事業者による男女共同参画の取組について
計画体系	第2期行動計画 II-4（安定した就業機会の確保と就業継続の支援）
対象	一般社団法人 中原工場協会、経済労働局労働雇用部
年月日	平成26(2014)年8月22日
	<p>【現状・評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> 市役所内の男女共同参画の取組については、所管課による自己評価等を通じて把握してきたが、川崎市内の事業所等における男女共同参画の取組状況や課題について把握・検証するため、市内で活動する一般社団法人 中原工場協会と市内の企業・事業所の状況を年度調査等で把握している経済労働局労働雇用部に対し、ヒアリングを実施した 一般社団法人 中原工場協会では、異業種団体であることや若手会等の活動を通じて、女性の活躍を積極的に地域経済の活力にしていけるための「地域女性活躍推進委員会」を平成26(2014)年4月に立ち上げた。事業者自身の男女共同参画への促進に向けた取組として先進的な事例であり、今後の取組が注目される。また、地域女性活躍推進委員会の活動が、市内工業団体や経済労働局、男女共同参画センター等の支援ネットワークと連携していくことで、市内に波及・影響していくことを期待する。 経済労働局は、毎年度実施する「労働状況実態調査」などで市内の企業・事業所の状況を把握しており、平成25(2013)年度の結果を「約3割の企業で“ワーク・ライフ・バランス”に配慮した取組が進んでいない」と分析し、男女共同参画センターと作成した中小企業向けのガイドブックを送付する等の、事業者に向けた“ワーク・ライフ・バランス”を促進する取組を行っている。また、女性の就業率を上げる取組や、女性のキャリアアップを支援する人材育成の事業を立ち上げるなど、女性が抱える課題やニーズに沿った就業支援を実施している点は評価できる <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般社団法人 中原工場協会の事例や、その他市が把握している事業者等による男女共同参画形成に向けた好事例を積極的に情報発信していくことが望まれる 労働状況実態調査等において、男女共同参画への視点から男女別統計を実施し、その結果を分析し施策に反映させていくこと、また調査結果から把握した育児休業取得率等、男女間で隔りがある現状を是正するような取組を検討・実施してほしい

●川崎市内の企業・事業所における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）



（経済労働局調べ）

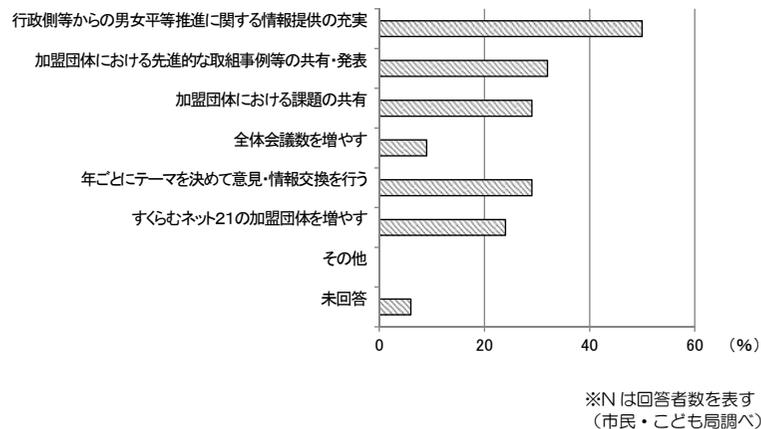
●川崎市内の企業・事業所におけるワーク・ライフ・バランスへの取組状況（平成25年度）



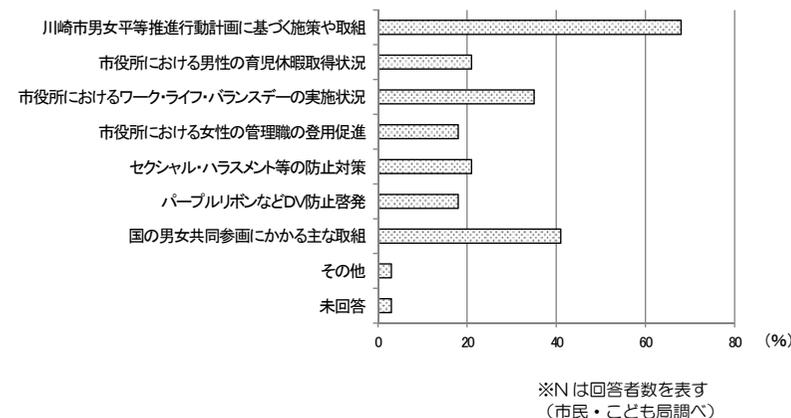
（経済労働局調べ）

審議会	第6期
項目	かわさき男女共同参画ネットワークの検証と活用について
計画体系	第2期行動計画 IV-1 1 (市民・市民活動団体等との連携の促進)
対象	市民・子ども局人権・男女共同参画室
年月日	平成26(2014)年9月24日
	<p>【現状・評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画への取組を一層推進するために、様々な分野で活躍している民間団体等が相互に協力、連携しながら意見や情報を交換する場として、川崎市は平成17(2005)年11月に「かわさき男女共同参画ネットワーク」(以下「すくらむネット21」という。)を設置した すくらむネット21設置後は、本市における男女平等推進に係る情報を広く伝えること、市内における男女平等推進に熱心な活動団体の活動内容とその成果を共有することを目的に、毎年度、全体会議を1回、フォーラムを1回、運営会議を2、3回程度開催している 現在44団体が加盟し、男女平等への関心が深い団体だけではなく、幅広い団体等が意見や情報を交換し合う場を設置し、活動を行っていることは評価できる <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 設立から9年が経過し、事務局である市が加盟団体を対象に実施したアンケート調査の結果から、すくらむネット21における情報共有や意見交換等が不十分であることや、すくらむネット21の男女平等や男女共同参画というテーマに係る活動と加盟団体それぞれの活動とが結び付けられていないこと、加盟団体間においてすくらむネット21についての意識の差があることがわかった アンケート結果を踏まえ、防災等の身近ですべての団体等に共通するテーマを提示し、全体会議での情報や意見の交換が活発になるようにするとともに、運営会議の構成団体が積極的に意見を出すなど運営会議を充実させてく必要がある

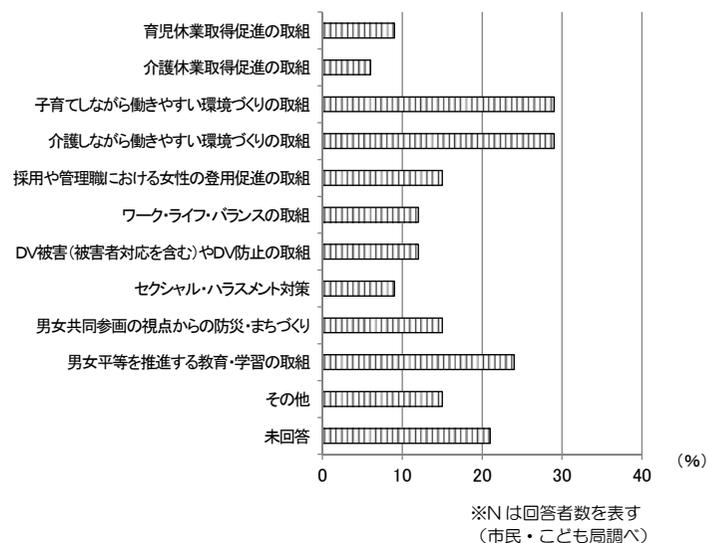
●すくらむネット21を活性化するために必要だと思うこと
全体 (n=34、複数回答可)



●行政から提供してほしい情報
全体 (n=34、複数回答可)



●加盟団体において男女共同参画の視点で問題、課題となっていること
全体 (n=34、複数回答可)



3 第1期、第2期行動計画の総括評価

川崎市が平成16(2004)年5月に第1期行動計画を策定以来、10年間に経過しました。そして「男女平等のまち・かわさき」の実現に向けて、この10年間、行動計画に基づき男女平等施策を推進し、「かわさき男女共同参画ネットワーク」の設置や「川崎市DV被害者支援基本計画」の策定、施策の進捗状況を把握するための点検・評価システムの構築など、一定の成果を上げてきたことは評価に値します。また、こうした10年間の取組で培われた成果や仕組みは、今後施策を推進していく上で生かされることを期待します。

一方で、10年間の行動計画期間中に達成を目指した数値目標に関しては、数値の向上は見られるものの目標値に届かなかった項目も多く、「女性の活躍推進」といった社会の動きと同調する程度の伸びに留まっています。川崎市は、第1期、第2期行動計画を策定する以前の平成7(1995)年1月に男女共同参画社会の形成に具体的に取り組むための「川崎市男女平等推進プラン」を策定し、また男女平等推進施策の基本理念となる条例を平成13(2001)年10月に政令指定都市の中でも早い段階で施行するなど、男女平等施策の推進に力を注いできました。しかしながら、現計画の取組が他都市に先行するような成果にまでは至っていないことは残念であると言えます。

市は、国際的に男女平等への取組が活発になった90年代から男女平等推進施策を20年近く推進してきました。川崎市において今後社会の動きを上回るような成果を出すためには、こうした経過を再確認し、積極的に男女間の社会参画への機会の格差是正に取り組むという視点を持ち、行動計画に位置付けられた施策について目標を意識して推進することが重要です。審議会はこの10年間の市の取組を総括評価した答申が、市にとって取組の成果を再確認することに役立ち、第3期行動計画で掲げた目標のもと、男女平等施策のさらなる推進につながることを期待します。

第3章 第3期行動計画の推進について

1 第3期行動計画の策定

第1期、第2期行動計画は、解決すべき課題を「柱」で表し、行動計画に基づいた施策を推進し、一定の成果を上げてきました。しかし、DVについては、配偶者等からの暴力以外にも交際相手からの暴力被害が増加しているなど、被害は多様化しています。また、審議会等委員の女性参加比率は、第1期、第2期行動計画中に35%を目指し取り組んできましたが、平成25(2013)年度現在30.7%に留まっており、政策・方針決定過程の場における女性の参画促進も依然として課題となっています。

こうした課題の背景には、男性が外で働き、女性が家事、育児、介護を担うといった固定的な性別役割分担意識が解消されていないという実態があります。平成16(2004)年度に実施した「生活と就労に関する調査報告書—第2次川崎市生活時間実態調査」と平成26(2014)年度に実施した「かわさきの男女共同参画に関するアンケート」結果から、「男は外で働き、女は家庭を守るのが望ましい」という考え方について、『あまりそう思わない・そう思わない』と答えた人の割合は、平成16(2004)年度の女性60.5%・男性46.4%から、平成26(2014)年度では女性70.7%・男性63.8%となりました。10年間のうちに男女ともに固定的な性別役割分担意識を肯定しない人の割合は確実に上昇しています。平成22(2010)年12月に策定された国の第3次男女共同参画基本計画では、「男性、子どもにとっての男女共同参画」が新たに重点項目とされ、女性への働きかけだけでなく男性や次世代である子ども・若者世代に対しても理解を促進することが求められています。

また、第2期行動計画期間中に東日本大震災を経験し、社会は大きな災害への備えといった課題に直面しました。男女共同参画の視点を取り入れた「地域」における防災の取組について、改めてその必要性が認識されているところです。

こうした背景を受けて、第3期行動計画では、「男性・子どもにとっての男女共同参

画の推進」や「地域における男女共同参画の推進」をより明確に位置付けるとともに、男女共同参画社会の実現には、地域も含めた市民の暮らすあらゆる場面での男女共同参画の取組が必要であることから、市民が暮らす生活の場を「家庭・教育」、「働く場」、「地域」の3つの場と捉え、取組がさまざまな場面で広がることや重なり合うことを意識し、3つの場面ごとに「目標」とそれに基づく9つの基本施策を掲げました。

2 第3期行動計画の効果的な推進について

市は、第1期、第2期行動計画の10年間を通じ、男女平等に関する理解の促進を図り、計画に基づいた施策を推進してきました。今後は、10年間の取組で培われた成果や仕組みを生かし、男女平等施策を一層加速させ「男女平等のまち・かわさき」を実現させていく必要があります。そのためには、第1期、第2期の行動計画の成果と課題を踏まえ策定された第3期行動計画の推進にあたって、適切な施策の進捗管理と評価を行い、評価結果を施策に反映し積極的な取組につなげていくことが重要であると考えます。

第3期行動計画は、ステップ1として行政が進捗状況調査及び数値指標調査による自己評価を行い、ステップ2として、ステップ1の調査結果を踏まえた審議会によるヒアリング調査の実施、ステップ3として市民・事業者等に評価結果を公表、そしてステップ4として評価結果を行動計画に反映させる、4段階の点検・評価システムによる施策の進捗管理を行うことが明確に位置付けられています。

ステップ4の評価結果を計画に反映させ、必要な範囲において適宜施策の見直し・改善を行うには、ステップ1、2、3を着実に実施し、特にステップ1においてより客観的・具体的な行政の自己評価を行い、事業の成果や課題を明らかにすることが重要となります。進捗状況調査における施策の所管局区担当課の自己評価では、担当課が男女平等の視点を十分に意識して施策を推進しているかを確認し、必要な範囲において現状を改善するための積極的な格差是正措置等の検討につながることを期待しま

す。また、数値指標調査は、施策の成果を継続的に把握し、国及び他都市との比較を通じ、市の男女平等の実現度合いを客観的に判断する上で重要です。第1期、第2期行動計画の総括から第3期行動計画の数値指標調査を実施する上で有効だと思われる項目を審議会で審議し、29の数値指標を提案します。

こうしたステップ1における二つの調査とステップ2における審議会のヒアリング調査をまとめた年度ごとの評価結果を広く市民・事業者等と共有することは、男女平等施策に対する関心や理解を深める上で重要な機会となります。ステップ3として、年次報告書を公表する際は、年度ごとの評価結果をわかりやすくまとめるなど、報告書の構成やまとめ方を工夫していくことが必要です。

本答申を踏まえ、今後市が第3期行動計画を効果的に推進し、男女共同参画社会の実現に向け積極的に取り組むことを期待します。

(資料⑤ 第3期男女平等推進行動計画の進捗状況に関する数値指標)

第3期男女平等推進行動計画の推進状況に関する数値指標

資料⑤

目標		基本施策	施策	第3期行動計画の6つの数値目標（平成30(2018)年度まで）	
1	II 働く場における男女共同参画の推進	1 政策・方針の立案及び決定への女性の参画の推進	1	1 審議会等委員への女性の参加比率40%	
2			1	1 女性委員ゼロの審議会をなくす	
3			1	1 委員が男女ほぼ同数で構成されている審議会等を全体の30%とする ※	
4			2	2 市役所における女性管理職比率課長級25%	
5			2	2 校長・教頭の女性比率 小学校35%中学校18%	
6		3 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進	2	2 市役所における男性の育児休業取得者割合10%	
目標		基本施策	施策	29の数値指標	
7	I 男女の人権尊重および男性・子どもにとっての男女共同参画の推進	1 男女の人権の尊重	5	5 川崎市男女平等施策のホームページアクセス数	
8			5	5 男女共同参画センターのホームページアクセス数	
9		2 女性に対するあらゆる暴力の防止と被害者への支援	1	1 DV防止法による一時保護件数	
10			1	1 DV相談件数	
11			1	1 シェルターに対する支援状況	
12		3 男性・子どもにとっての男女共同参画の推進	7	7 両親学級の参加者数(男女別)	
13	II 働く場における男女共同参画の推進	1 政策・方針の立案及び決定への女性の参画の推進	1	1 市議会議員に占める女性の割合	
14			1	1 審議会等における女性委員の割合—政令都市比較—	
15			2	2 市役所職員に占める課長級割合	
16			2	2 市役所における女性管理職比率課長級以上 ※	
17			3	3 川崎市内の民間企業・事業所の管理職に占める女性の割合 ※	
18			2 働く場における男女共同参画の推進	1	1 川崎市新規採用職員に占める女性の割合
19		1		1 川崎市一般職員に占める女性の割合 ※	
20		3 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進		2	2 川崎市内の民間企業・事業所における年次有給休暇の消化率
21				2	2 川崎市内の民間企業・事業所における育児休業制度の整備状況・利用実績
22				2	2 川崎市内の民間企業・事業所における介護休業制度の整備状況・利用実績
23				2	2 市役所の介護休業取得者に占める男性の割合
24				3	3 ワーク・ライフ・バランスデーの実施状況
25				3	3 川崎市職員の年次有給休暇の取得状況
26				4	4 保育所の概況;設置数、在籍人数、入所待機児童数等
27				4	4 放課後児童施設の設置数、登録児童数等
28		III 地域で元気に暮らすための男女共同参画の推進	1 地域における男女共同参画の推進	1	1 町内会・自治会の会長に占める女性の割合
29				1	1 PTA会長に占める女性の割合
30				3	3 消防団員に占める女性の割合 ※
31	4			4 男女共同参画センターの利用状況;利用者数、相談件数	
32	4			4 男女平等教育実施状況;男女共同参画センターにおける講座数、参加者数、男女比	
33	3 生涯を通じた健康支援		4	4 子宮がん検診の受診率 ※	
34			4	4 乳がん検診の受診率 ※	
35			4	4 骨粗しょう症検診の受診率 ※	

※は新規数値目標・数値指標