

川崎市男女平等推進審議会

女性活躍推進法に基づく

推進計画策定準備部会

報告書

平成 28 年 11 月

目次

1 経緯	1
（1）部会の設置について	1
（2）部会委員名簿	1
（3）部会実施状況	2
2 女性活躍推進に関する社会情勢と川崎市	3
（1）国の動き	3
（2）川崎市の状況	3
3 川崎市の現状及び特徴	6
（1）働く女性を取り巻く状況	6
（2）その他	30
4 女性活躍推進に向けた課題と今後の方向性について	40
（1）仕事と生活の調和の実現に向けた環境づくり	40
（2）働く女性・働きたい女性への支援	42
（3）企業の自主的な取組の促進に向けた働き掛け・支援	44
5 推進計画策定に当たって	46

1 経緯

(1) 部会の設置について

川崎市では、平成 26 (2014) 年 3 月に、計画期間を平成 26 (2014) 年度から平成 30 (2018) 年度までの 5 年間とする「第 3 期川崎市男女平等推進行動計画」(以下「第 3 期行動計画」という。)を策定し、働く場などさまざまな場における女性の参画を含む男女平等施策を推進しています。

第 3 期行動計画の 2 年目である平成 27 (2015) 年 8 月に、「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。)が成立しました。この法律で、地方公共団体は、区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定することが求められています。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」(平成 27 (2015) 年 9 月閣議決定)では、すでに各地方公共団体において、市町村男女共同参画計画の一分野として既にさまざまな取組が実施されていることから、これまでの取組を踏まえつつ、更に効果的な取組を推進することが期待されており、推進計画の策定に当たっては、女性の職業生活における活躍に関する地域の現状と課題を把握し、何に優先的に取り組むべきかを検討することが重要であるとしています。

このような状況を受け、推進計画策定に向けて、川崎市の女性の職業生活における活躍に関する現状と課題を把握し、今後の取組の方向性を検討するために、川崎市男女平等推進審議会に「女性活躍推進法に基づく推進計画策定準備部会」を平成 28 (2016) 年 4 月に設置しました。

本報告書は、3 回にわたる部会の審議経過と審議の結果をまとめ、審議会への報告とするものです。

(2) 部会委員名簿

任期：平成 28 (2016) 年 4 月 1 日～平成 29 (2017) 年 3 月 31 日

	氏 名	所 属 等	備 考
1	あさやま まさこ 朝山 昌子	川崎商工会議所	
2	おがた やすのぶ ◎ 尾形 泰伸	武蔵大学	第 7 期男女平等推進審議会 副会長
3	かとう しゅういち 加藤 秀一	明治学院大学	第 7 期男女平等推進審議会 委員
4	かとう ちえ 加藤 千恵	京都光華女子大学 同大学女性キャリア開発研究センター	第 7 期男女平等推進審議会 会長
5	ながい あきこ 永井 暁子	日本女子大学 同大学現代女性キャリア研究所	

◎部会長

(3) 部会実施状況

	議 事	審 議 内 容
第 1 回 (4 月 25 日)	<ul style="list-style-type: none">・ 部会長選出・ 部会の進め方と今後のスケジュール・ 法に基づく女性活躍の取組について・ 川崎市における女性活躍推進に向けて	<ul style="list-style-type: none">・ 部会の位置付け、役割、スケジュールの確認・ 女性活躍推進法及び基本方針における行政の役割等の確認・ 川崎市産業別状況及び働く女性の現状と課題についての分析
第 2 回 (7 月 25 日)	<ul style="list-style-type: none">・ 部会報告書骨子（案）について・ 川崎市の現状及び特徴（働く女性を取り巻く状況）について・ 女性活躍推進に向けた課題と今後の方向性について	<ul style="list-style-type: none">・ 部会報告書骨子（案）の確認・ 第 1 回部会審議結果を踏まえた川崎市における働く女性を取り巻く現状及び特徴の把握・ 女性活躍推進に向けた課題の整理・ 課題を踏まえた今後の施策の方向性について審議
第 3 回 (10 月 17 日)	<ul style="list-style-type: none">・ 女性活躍推進法に基づく推進計画策定準備部会の報告書（案）について	<ul style="list-style-type: none">・ 現状分析、課題を踏まえた今後の方向性等の論点整理・ 部会報告書の作成

2 女性活躍推進に関する社会情勢と川崎市

(1) 国の動き

国は、平成 11（1999）年制定の「男女共同参画社会基本法」（以下「基本法」という。）において、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、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社会の実現を、21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を推進しています。

平成 12（2000）年に、基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図るための施策の基本的方向や具体的な取組を示した男女共同参画基本計画を策定し、平成 15（2003）年には、男女共同参画推進本部により「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になるよう期待する」との目標を設定するとともに、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）¹の導入促進などの取組を進めてきました。

さらに、平成 27（2015）年 8 月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、女性の採用・登用・能力開発のための事業主行動計画の策定を、事業主に義務づける（労働者が 300 人以下の民間事業主については努力義務）とともに、地方公共団体には、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定することなどが求められています。

同年 12 月には、「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定され、「あらゆる分野における女性の参画拡大」とともに、女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが必要不可欠なことから、「男性中心型労働慣行等の変革」が計画全体の横断的視点としてあらためて強調されています。

(2) 川崎市の状況

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「男女平等かわさき条例」（以下「条例」という。）を施行しました。

平成 16（2004）年には、川崎市男女平等推進行動計画を策定し、男女平等施策を計画的かつ総合的に推進してきました。

平成 26（2014）年に策定した第 3 期行動計画では、市民の暮らすあらゆる場面で取組が必要として、市民の生活の場を「家庭・教育」、「働く場」、「地域」といった広がりや重なりのある 3 つの場と捉え、場面ごとに目標を掲げています。「働く場」においては、政策・方針決定過程における女性の参画の促進や男女ともに多様な働き方の実現を目指し、施策事業を位置付け取組を推進しています。

これまで、第 1 期から第 3 期までの行動計画に基づき、さまざまな場面での女性の参画を含めた男女平等施策を推進してきたところですが、人口構成や産業構造などの川崎市における社会経済状況も変化しています。

¹ ポジティブ・アクション（積極的改善措置）とは、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するために必要な範囲において、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（基本法第 2 条第 2 号参照）。

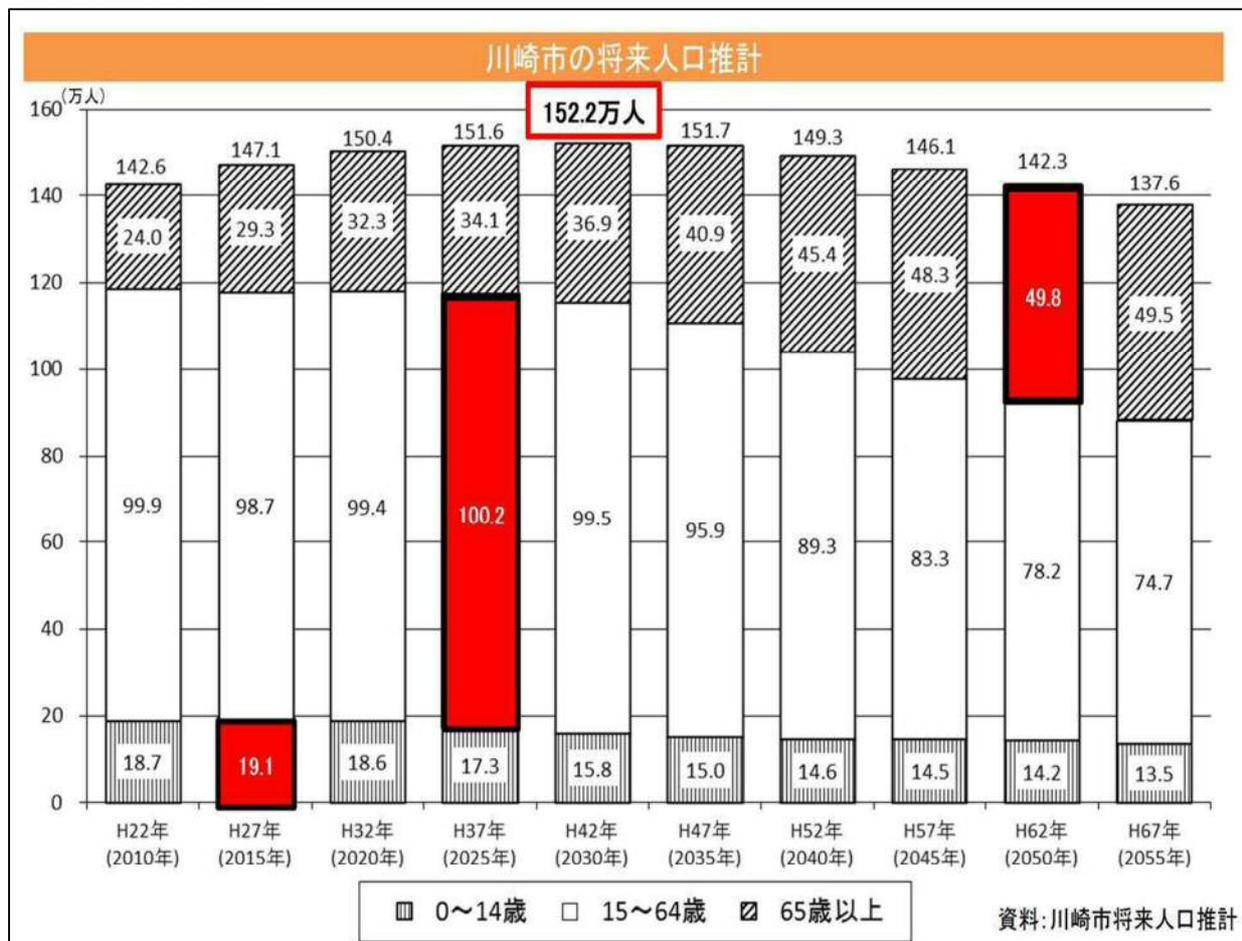
①人口構成の変化

川崎市の将来人口推計では、平成 42（2030）年まで人口が増加するものの、年少人口のピークは平成 27（2015）年、生産年齢人口のピークは平成 37（2025）年と推計されており、ピーク後は減少していくと見込まれています。また、平成 37（2025）年には団塊の世代が 75 歳を超え、高齢者が急速に増加し、今から 40 年後には、現役世代 1.5 人で 1 人の高齢者を支える社会になることなどが見込まれています。このような少子高齢化の進展、生産年齢人口の減少などの人口構成の変化に伴い、社会の活力が低下することが懸念されています。

こうした中で地域社会の活力を維持していくためには、それを支える人材が必要であり、女性をはじめとした多様な人材が、働く場や地域において活躍することが重要となります。

また、少子高齢化が進むことにより、介護などにより時間的制約がある就業者が増えることも想定され、男女がともに子育て・介護しながら働き続けることができる環境づくりが求められます。

●川崎市の将来人口●



出典:川崎市総合計画

②産業構造の変化

平成 28 (2016) 年 2 月に策定された「かわさき産業振興プラン」によると、川崎市産業を特徴づける産業構造の変化として、「産業のグローバル化」、「産業の情報化」、「産業の知識化」、「産業のサービス化」が挙げられています。

産業のグローバル化としては、国内市場の縮小やアジア等の海外市場の拡大に対応するため、市内企業においても海外販路拡大が進められているとともに、数多くの外資系企業の集積も進んでいます。また、中小企業の海外展開が課題とされています。

産業の情報化は、これまでも昭和 56 (1981) 年にマイコンシティ計画、昭和 60 (1985) 年にかわさきテクノピア構想を掲げ、情報通信産業の集積促進を進めてきた経緯があります。また、情報通信産業は、さまざまな産業分野で活用されることによって、新たな価値を創造できる産業であり、今後さまざまな産業に応用され、産業の情報化が進むことが予想されています。

産業の知識化は、1980 年代以降、川崎市の工業においても転機を迎え、生産機能の集約、工場移転の動きが見られる一方で、高付加価値型製品の生産への特化、基礎研究・製品開発・研究開発等の形成を目指した結果、現在では、約 400 の研究開発機関が集積する開発拠点施設集積都市として変貌を遂げています。

産業のサービス化は、川崎市において、サービス産業に該当する 8 業種の事業所数が増加しており、全産業に占める割合も増加しています。特に、「医療、福祉」「教育、学習支援業」「学術研究、専門・技術サービス業」などで増加が顕著になっています。また、川崎市ではサービス業が生産性の高い産業となっています。

●川崎市産業を特徴づける産業構造の変化●

出典:かわさき産業振興プラン



市内産業を更に活性化させていくためには、こうした産業を取り巻く環境の変化を的確に捉え、多様なニーズに応えるとともに、グローバル化による産業競争の激化などに対応していかなければなりません。そのためには、女性の視点も含めた多様な価値観や視点の導入、つまり、人材の多様性の確保が必要であり、多様な人材が活躍できる環境づくりや柔軟な働き方の導入、女性の管理職登用など、対応が求められています。

このように、川崎市においても女性の活躍を推進する必要があり、職業生活における女性の活躍推進に向け、川崎市の働く女性を取り巻く現状等を踏まえた効果的な取組が求められています。

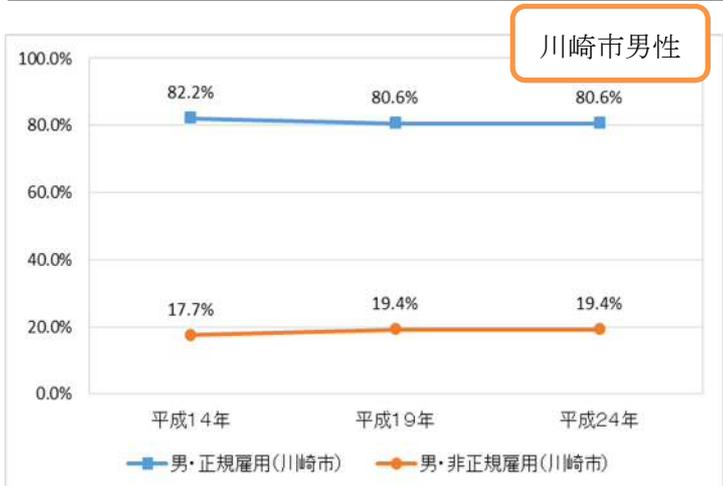
3 川崎市の現状及び特徴

(1) 働く女性を取り巻く状況

①雇用状況と貧困・格差の拡大のリスク

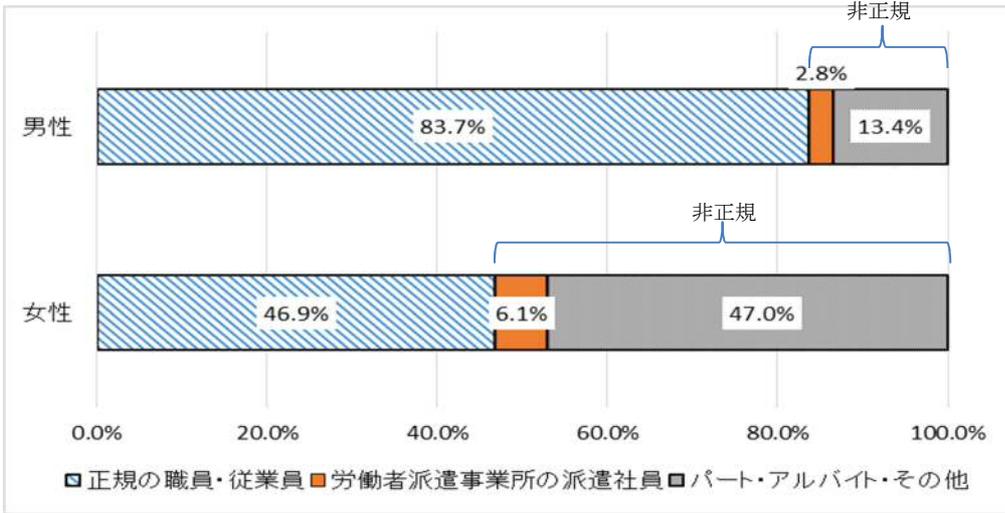
- ・全国では、平成 14 (2002) ~24 (2012) 年において、男女ともに非正規雇用者割合が増加する傾向にある中、川崎市においては、女性の非正規雇用者割合が若干減少し、正規雇用者割合が微増しています。(図表 1) しかしながら、女性においては半数以上が非正規雇用者であるという状況です。(図表 2)
- ・川崎市の有効求人倍率は、平成 23 (2011) ~27 (2015) 年度において、毎年度改善していますが、1.0 を下回っており、求人数よりも求職者数が多い雇用状況が続いています。(図表 3)
- ・死別・離別女性の正規雇用者率が低くなっています。(図表 4) また、外国人女性の正規雇用者率が外国人男性や日本人に比べ低い状況です。(図表 50)
- ・所得では、女性は 20~50 代のいずれの年代も 400 万円未満の割合が約 8 割となっています。特に 40 代、50 代の女性で 200 万円未満の割合が 5 割強となっています。(図表 5)
- ・他の大都市と比べその割合は低めですが、女性就業希望者の就業希望理由は「収入を得る必要が生じた」が最も高くなっています。(図表 33)
- ・非正規雇用は、雇用の不安定さや賃金格差等の問題が指摘されており、貧困等の生活上の困難に直面するリスクが高いことが懸念されます。

図表 1) 正規・非正規雇用者の割合の推移



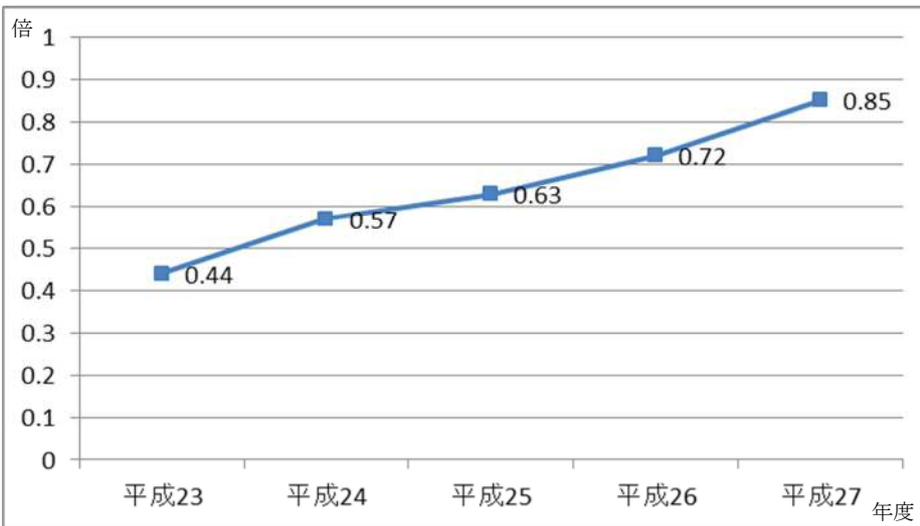
資料:平成 14・19・24 年就業構造基本調査

図表 2) 正規・非正規雇用者の割合 (川崎市)



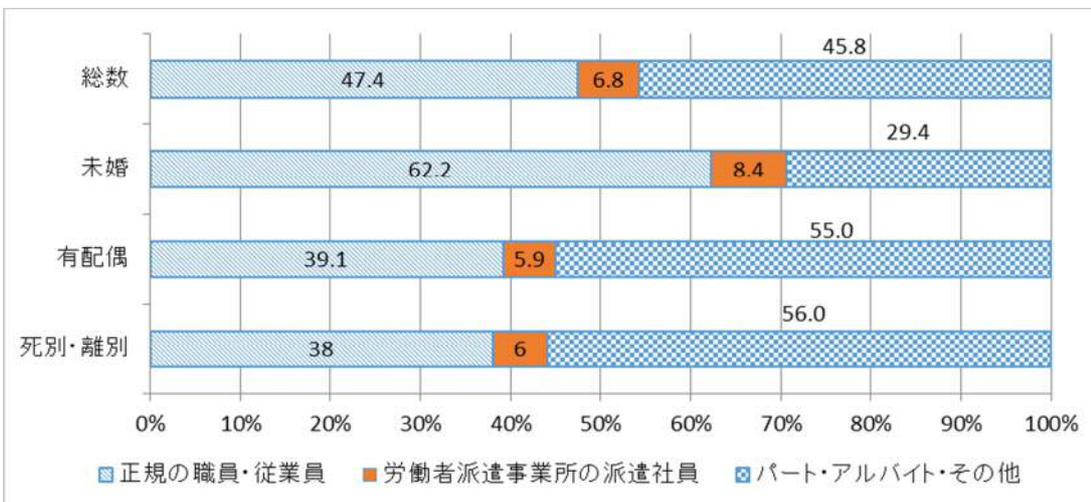
資料
平成 27 年国勢調査
(速報値)

図表 3) 川崎市内の有効求人倍率



資料
かわさき労働情報
No.2054
No.2068
No.2069

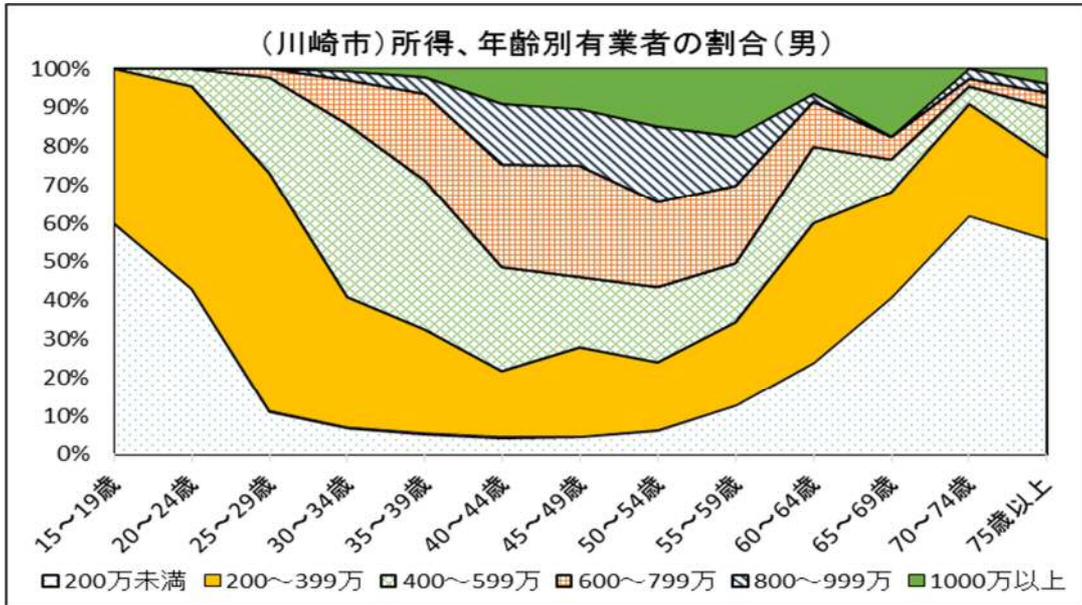
図表 4) 配偶関係別正規・非正規雇用者の割合 (川崎市女性)



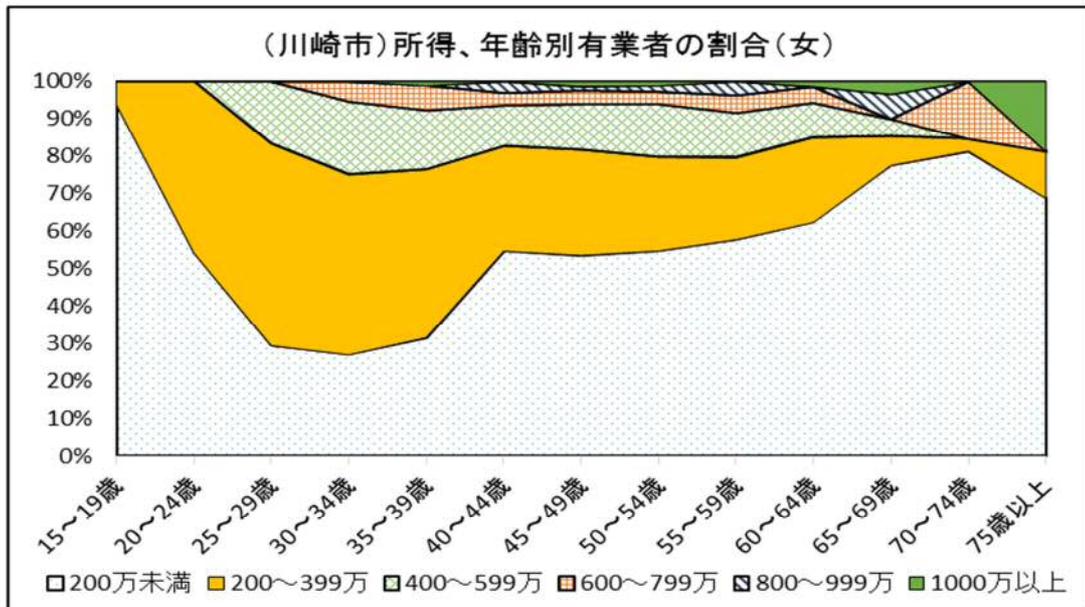
資料:平成 22 年国勢調査

図表 5) 所得、年齢別有業者の割合 (川崎市)

男性



女性



資料:平成 24 年就業構造基本調査

②管理的職業従事者に占める女性割合は伸びているが、30%以下

- ・管理的職業従事者に占める女性の割合は、常住地（市内に住む人）ベース、従業地（市内で働く人）ベースともに伸びており、特に、従業地ベースでは、平成 22（2010）年の 14.6%から平成 27（2015）年は 20.3%と 5.7 ポイント上昇しています。（図表 7）しかしながら、平成 15（2003）年男女共同参画推進本部決定「男女共同参画社会の実現を目指して、指導的地位に女性が占める割合が 2020 年までに少なくとも 30%程度になるよう期待する。」とした 30%には、9.7 ポイントの開きがあります。（図表 6、7）
- ・川崎市内事業所における正社員に占める女性の割合が 27.1%であるのに対し（図表 39）、管理的職業従事者に占める女性の割合（従業地ベース）は 20.3%となっており、引き続き、将来に向けて、指導的地位に成長していく人材の確保・育成が必要です。（図表 7）

図表 6）管理的職業従事者に占める女性の割合（大都市比較*1）

*1 大都市比較
政令指定都市 20 都市と東京都特別区部
を合わせた 21 都市比較

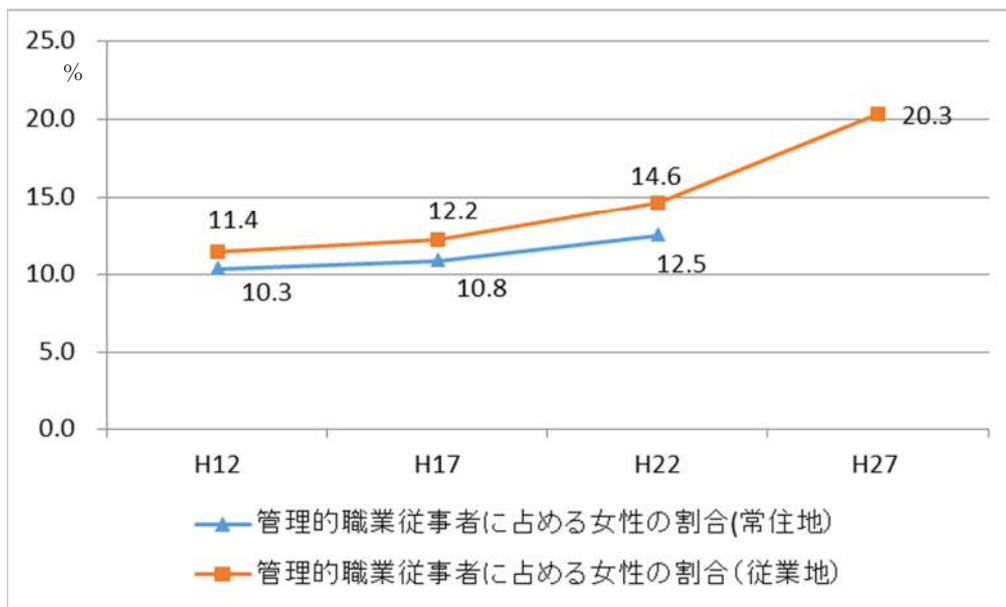


資料：平成 22 年国勢調査



資料：平成 27 年国勢調査（速報値）

図表 7) 管理的職業従事者に占める女性割合推移（川崎市）



資料
平成 12・17・22 年国勢調査
平成 27 年国勢調査（速報値）

③市外通勤者割合が大都市の中で最も高い

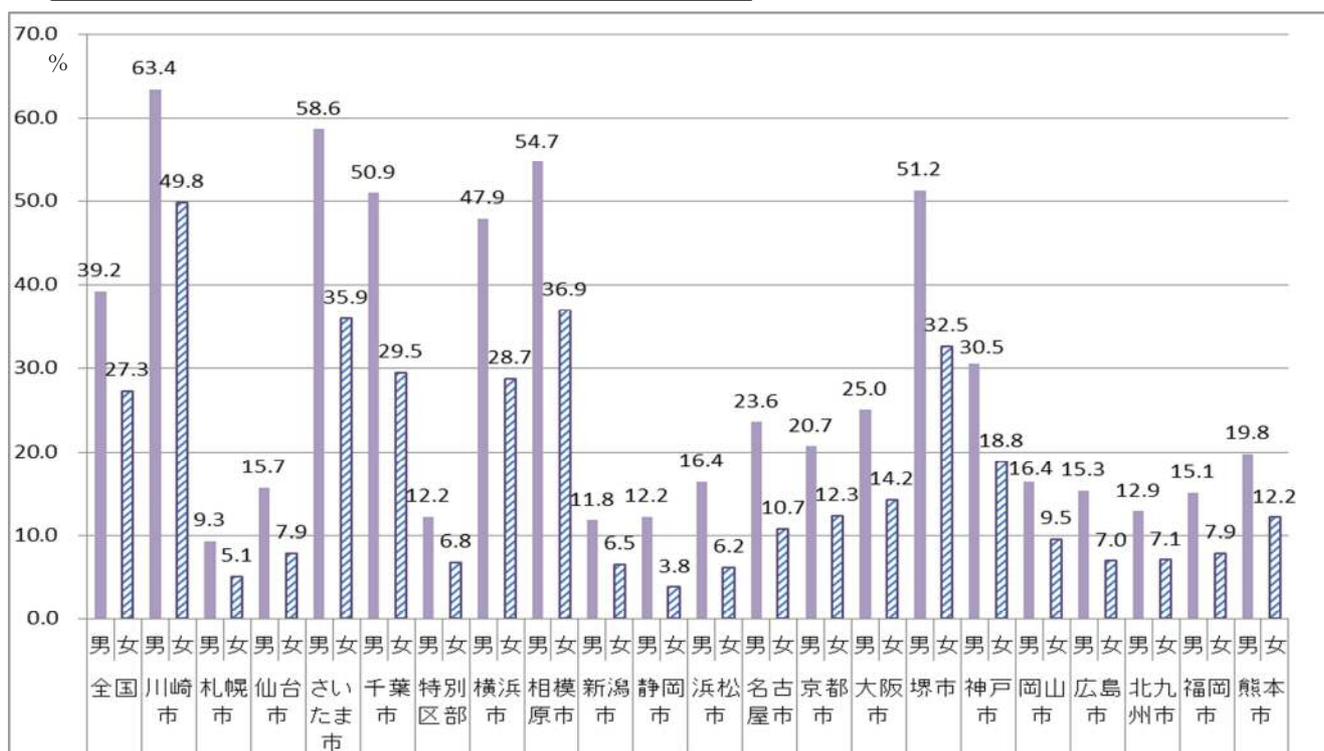
- ・平成 27（2015）年国勢調査結果（速報値）では、市外就業者が、男性 63.4%、女性 49.8%、全体で 57.7%となっています。（図表 8）
- ・平成 22（2010）年国勢調査結果では、市外就業者のうち、東京都での就業者の割合が 44%となっており、特に、港区・千代田区など大企業や官公庁の多い地域や、大田区、渋谷区、世田谷区などの隣接もしくは交通至便な地域での就業割合が高くなっています。（図表 10）
- ・市外への通勤者割合が男女とも大都市の中で最も高く（図表 9）、通勤時間も長くなっています。（図表 11）これは、市域が細長く、東京都区に近い首都圏で、広域的な交通利便性が高い地理的条件により、多様な従業地や業種の選択がされているためと考えられます。なお、通勤時間は、さいたま市や横浜市に比べると短くなっています。（図表 11）

図表 8）従業地別就業者数及び割合（常住地：川崎市）

	総数(男女別)	%	男	%	女	%
当地に常住 (不詳除く) A+B	674,800		392,200		282,700	
市内で従業 A	279,800	42.3	139,900	36.6	139,900	50.2
自区内で従業	198,600	30.0	93,100	24.3	105,500	37.8
自宅	48,700	7.4	26,200	6.8	22,400	8.0
自宅外	149,900	22.7	66,900	17.5	83,100	29.8
自市内他区で従業	81,200	12.3	46,800	12.2	34,400	12.3
市外で従業 B	381,600	57.7	242,700	63.4	138,900	49.8
県内 a	80,700	12.2	50,400	13.2	30,300	10.9
他県 b	300,900	45.5	192,300	50.3	108,600	39.0

資料：平成 27 年国勢調査(速報値)

図表 9）市外従業者割合（大都市比較）



資料：平成 27 年国勢調査(速報値)

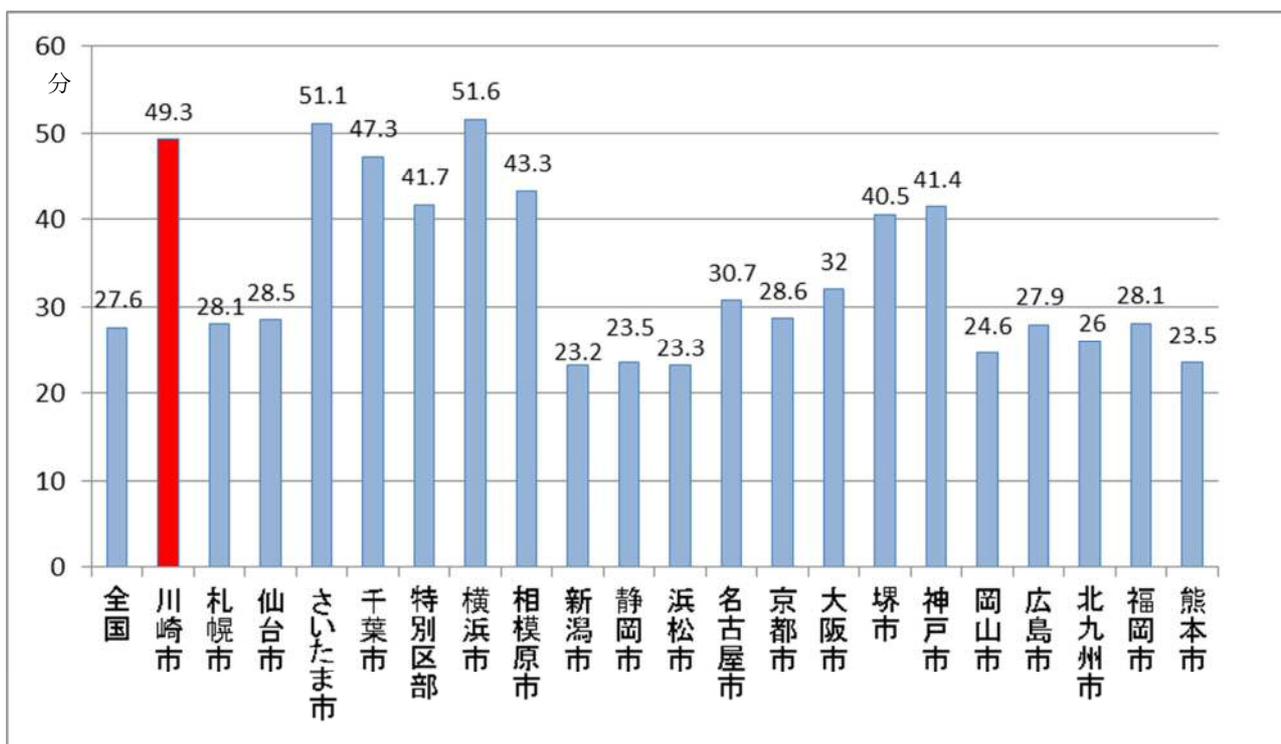
図表 1 0) 平成 22 従業地別就業者数及び割合 (総数内訳)

	川崎市	
	人数	%
市内に常住する就業者	638,433	
不詳除く(A+B)	627,546	
市内で従業 A	261,591	41.7
市外で従業 B	365,955	58.3
東京都で従業	255,407	44.0
横浜市で従業	62,344	10.7
その他で従業	21,026	3.6

市区	人数	%
港区	42,998	16.8
千代田区	29,151	11.4
大田区	23,190	9.1
渋谷区	22,929	9.0
世田谷区	19,834	7.8
品川区	19,754	7.7
中央区	19,182	7.5
新宿区	17,628	6.9
目黒区	8,950	3.5
江東区	7,100	2.8

出典:とうけいじょうほう
(H26.6.30 第 28 号 川崎市総務局統計情報課発行)

図表 1 1) 雇用者(家計を主に支える者)の通勤時間 (中位数)

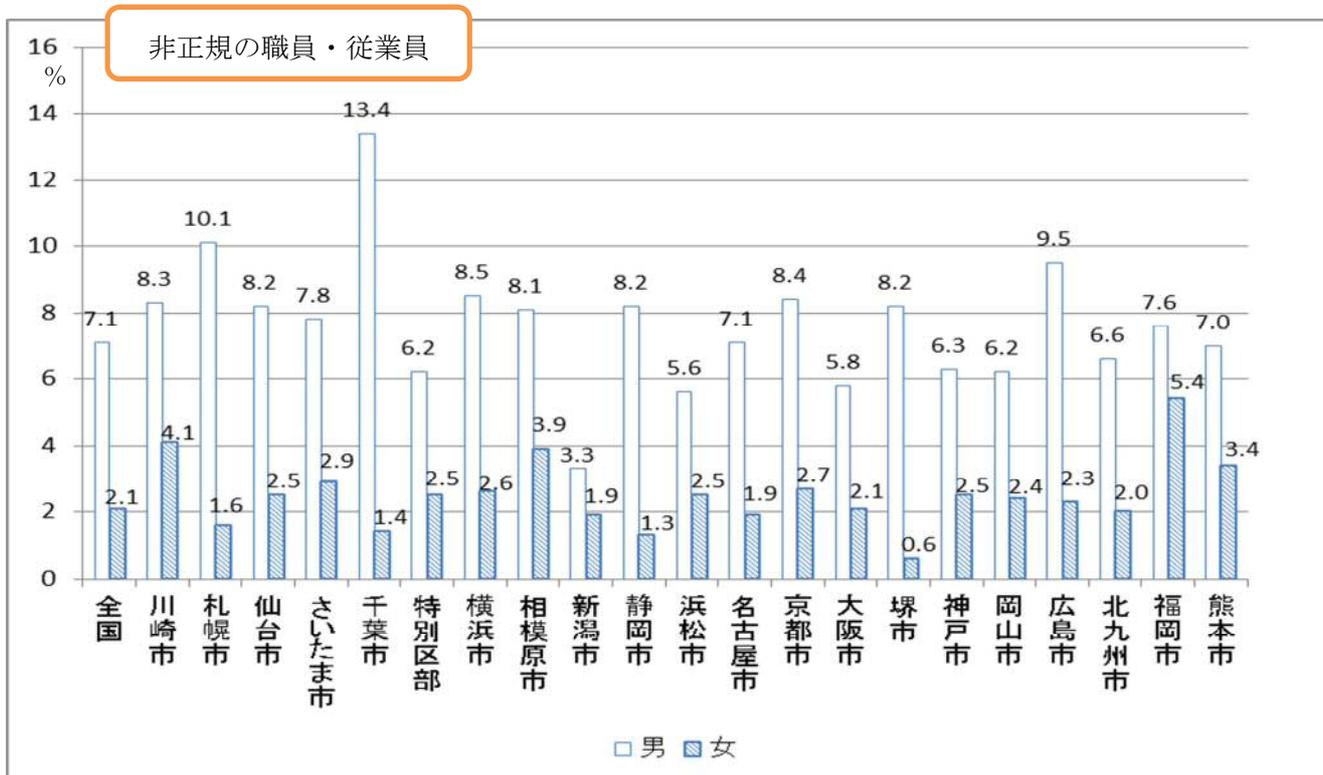


資料:平成 25 年住宅・土地統計調査 確報集計

④週間就業時間 60 時間以上の就業者割合が、正規・非正規、男性・女性いずれの区分でも、全国平均より高い。

- ・全国と比べ長時間労働者割合が高く（図表 12）、通勤時間が長い状況から（図表 11）、ワーク・ライフ・バランスの実現が難しい状況にある就業者が多いと考えられます。

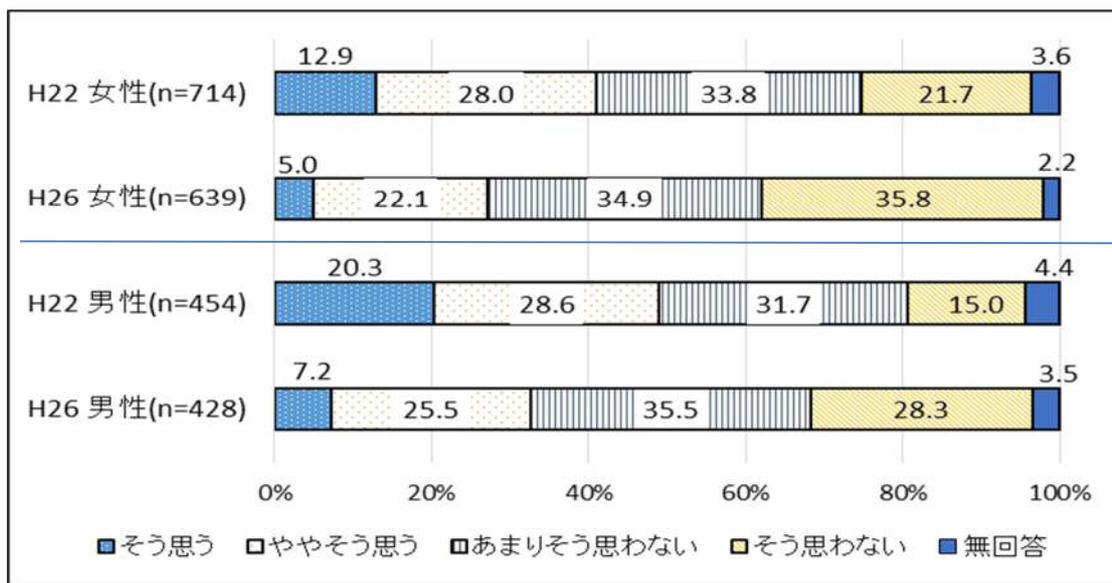
図表 1 2) 年間就業日数 200 日以上の雇用者に占める週間就業時間 60 時間以上の就業者割合



資料:平成 24 年就業構造基本調査

⑤性別役割分担意識について、男女とも「男は外で働き、女は家庭を守るのが望ましい」とする人の割合が減り、「そう思わない」層が上回っている。(図表 13) 一方で、家庭内の分担状況は、「収入を得ること」は男性が担っており、「家事・育児・地域活動への参加」については女性が担っているとする人が多い。(図表 14) また、生活時間を見ると、炊事、買物、洗濯、子育てなどの項目において、女性が男性よりも多くの時間を割いている。(図表 15)

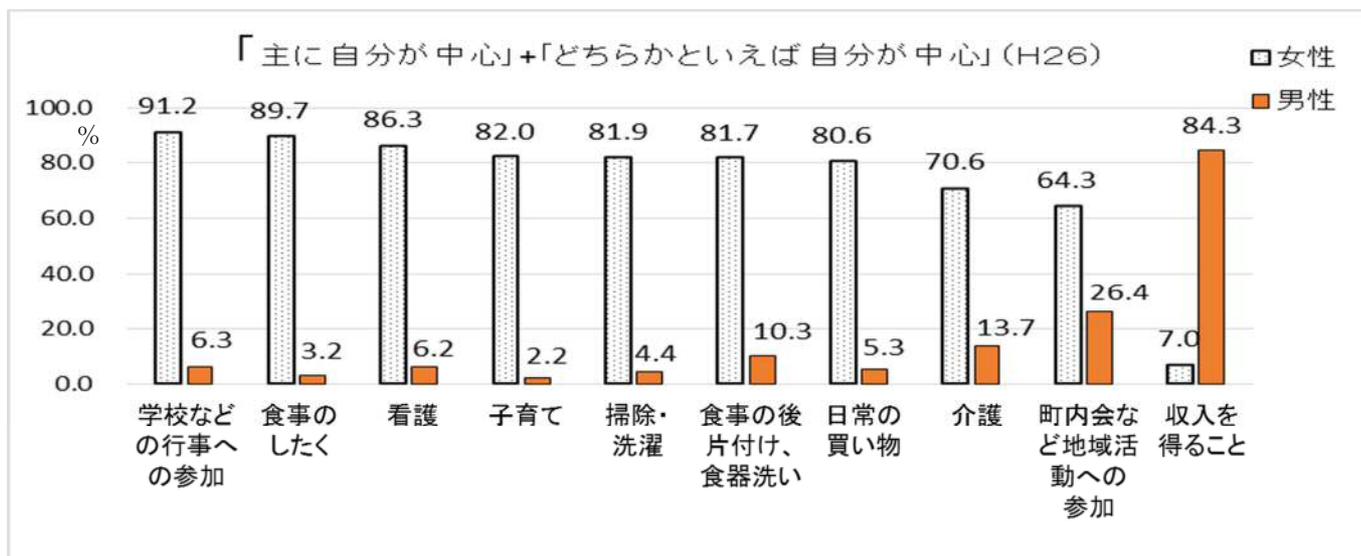
図表 1 3) 男は外で働き、女は家庭を守るのが望ましいか (川崎市)



資料:平成 22・26 年かわさきの男女共同参画に関するアンケート*

※かわさきの男女共同参画に関するアンケートは、男女共同参画に関する意識や考えを把握することを目的に、平成 26 年は市内在住の満 20 歳以上 79 歳以下の人を対象に実施。平成 22 年実施の同アンケートは、市内在住の満 20 歳以上の人 (80 歳以上を含む) が対象。

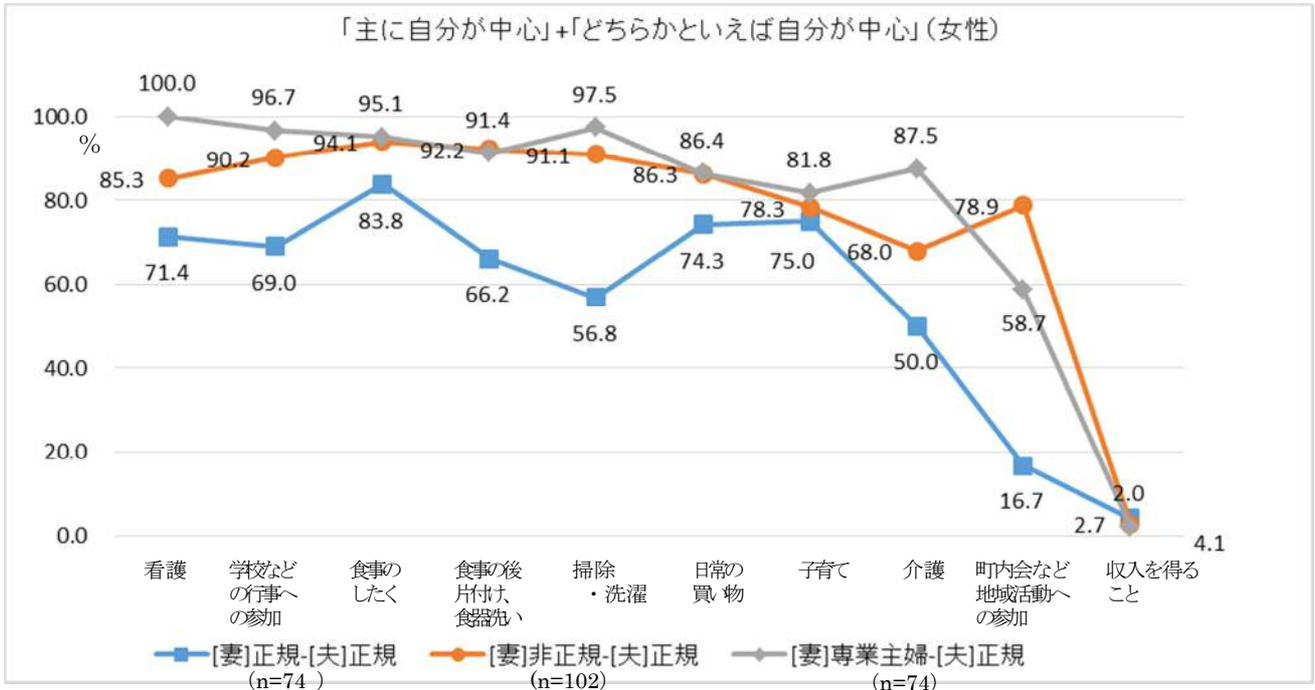
図表 1 4) 家庭内での分担状況 (川崎市)



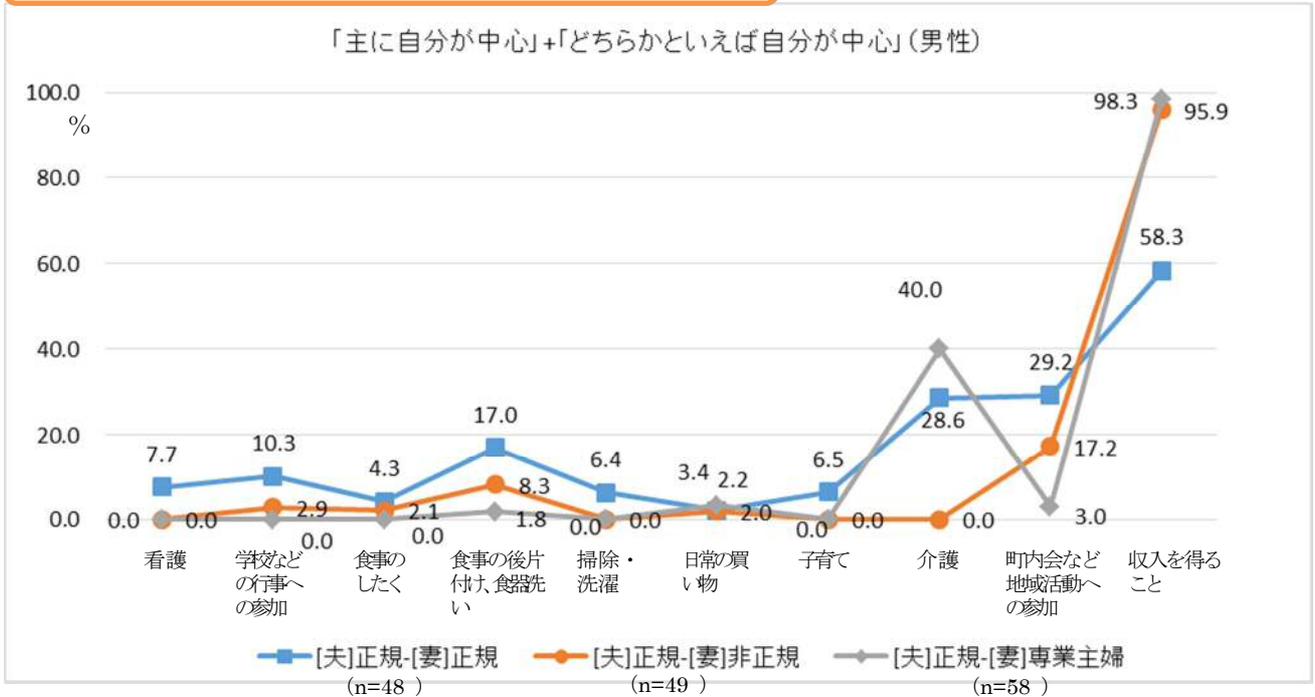
資料:平成 26 年かわさきの男女共同参画に関するアンケート

参考図表

家庭内での分担状況：夫婦就業形態別（川崎市女性）

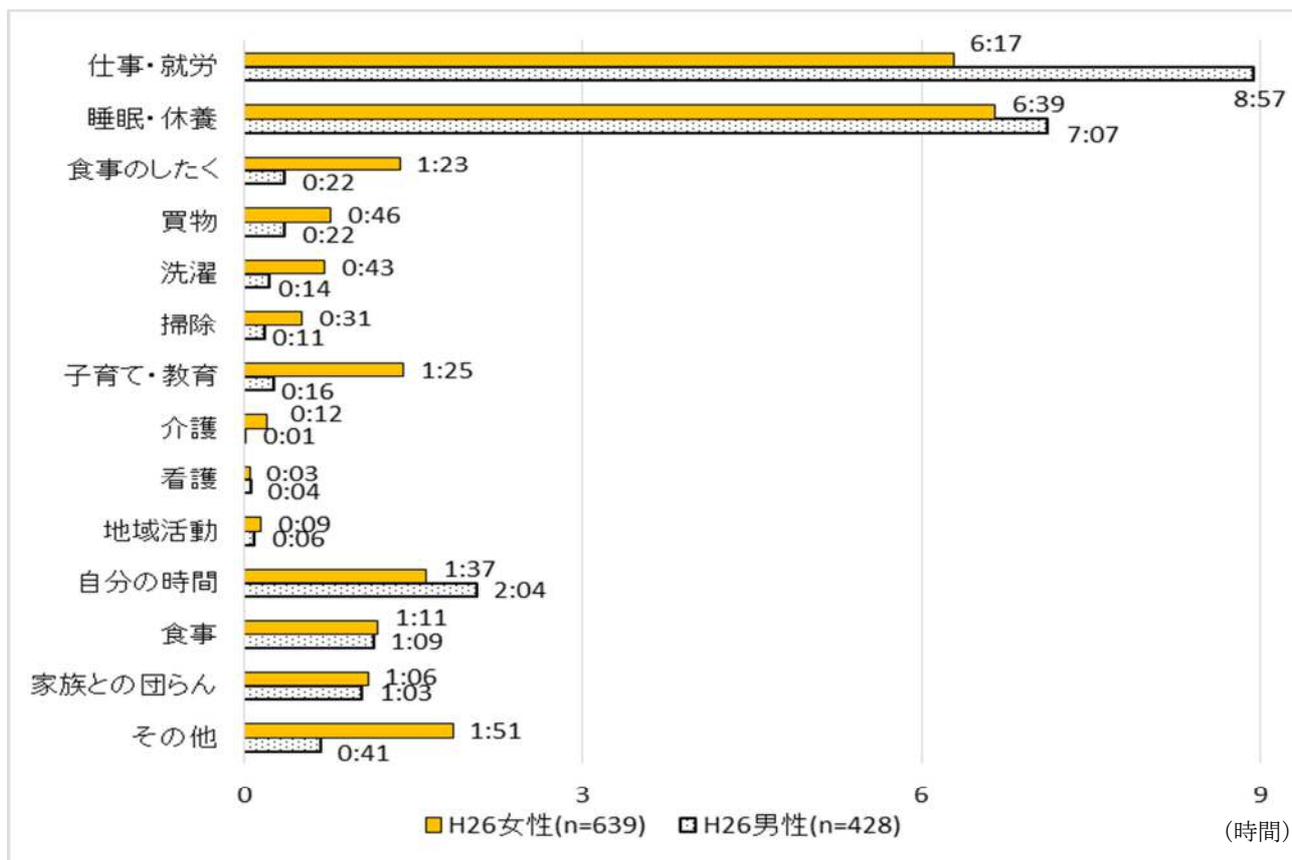


家庭内での分担状況：夫婦就業形態別（川崎市男性）

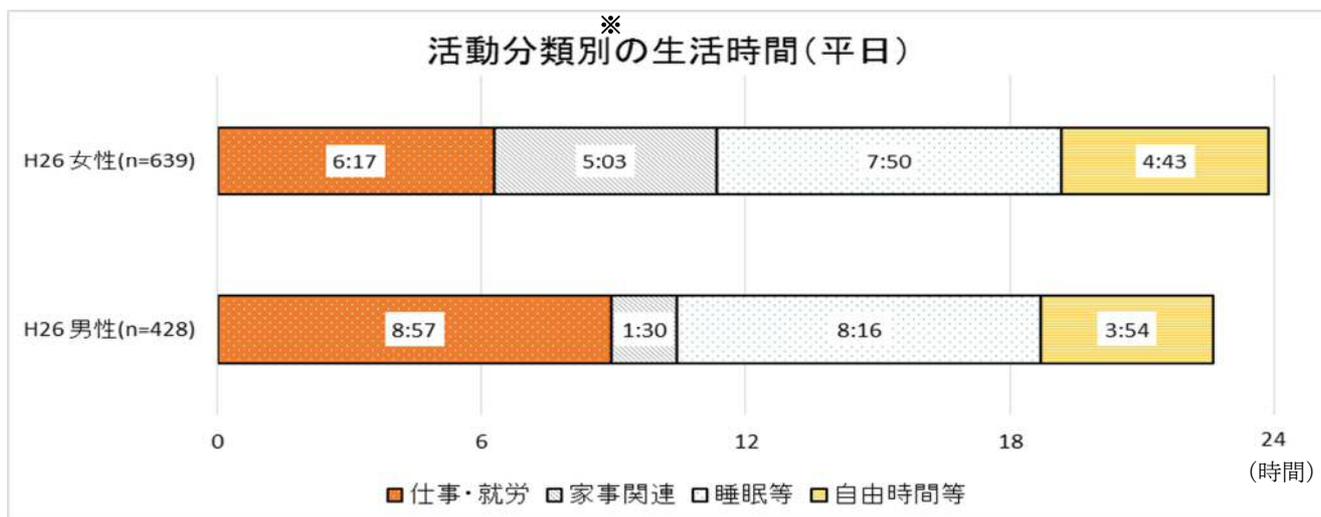


資料：平成 26 年かわさきの男女共同参画に関するアンケート

図表 1 5) 生活時間 (平日)



資料:平成 26 年かわさきの男女共同参画に関するアンケート



※かわさきの男女共同参画に関するアンケート結果を、各活動を大きく 4 つの活動に分類

○仕事・就労

○家事関連：食事のしたく、買物、洗濯、掃除、子育て・教育、介護、看護

○睡眠等：睡眠・休養、食事

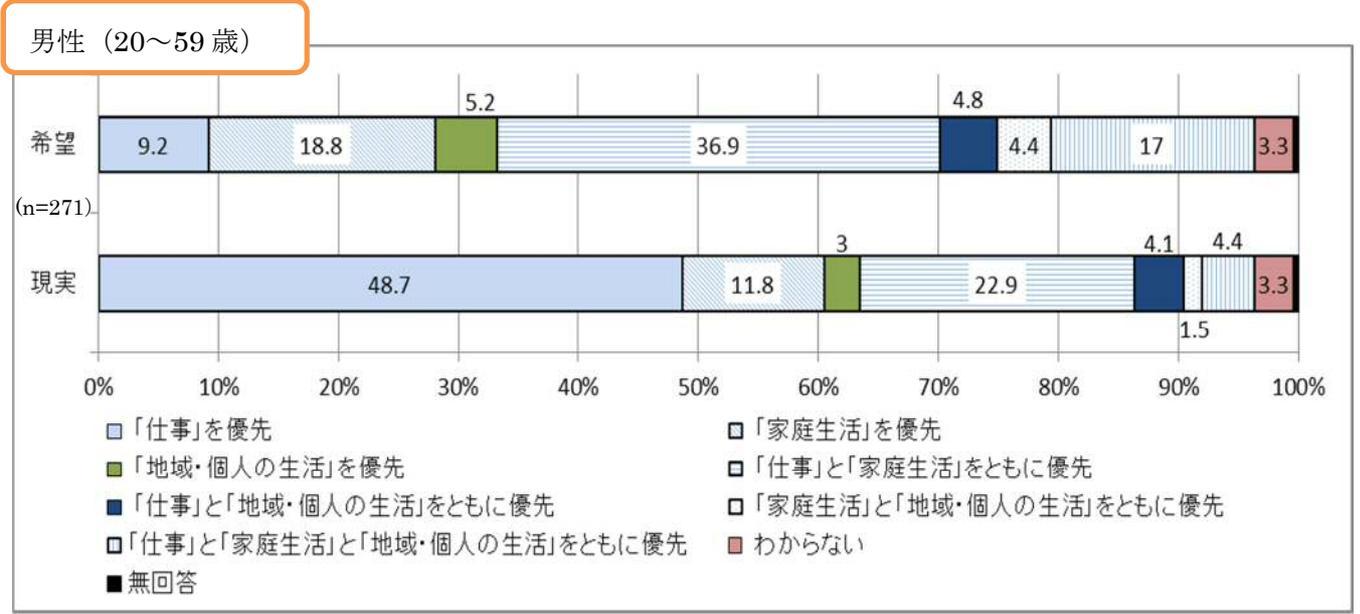
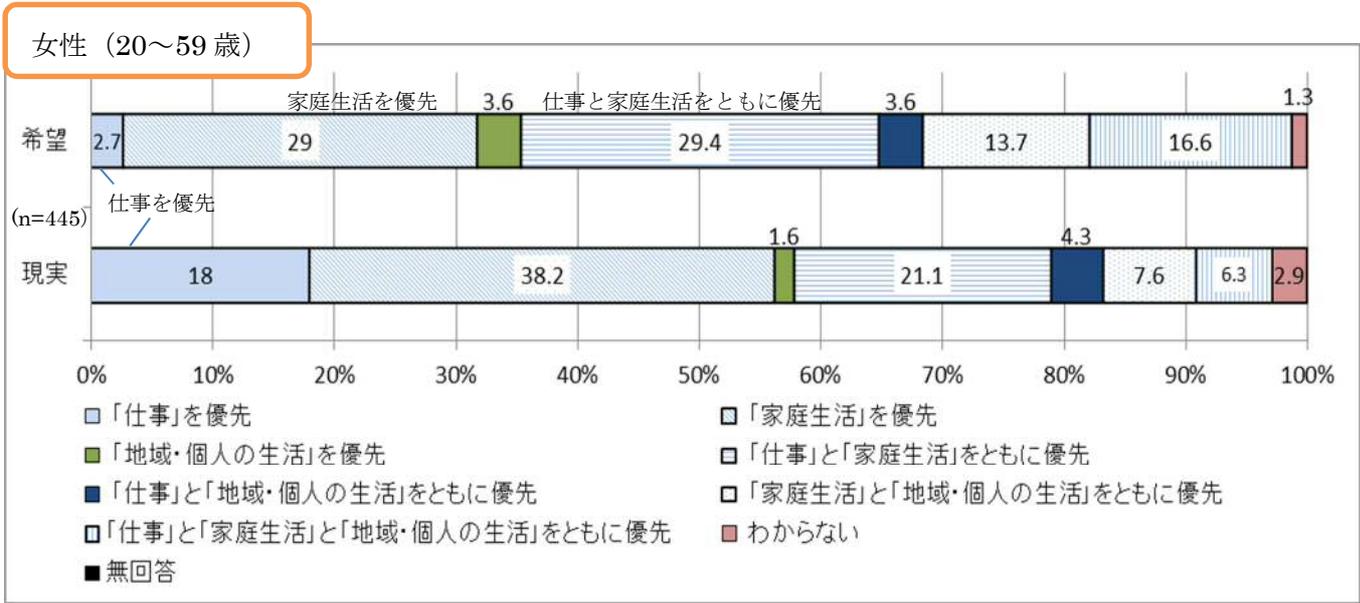
○自由時間等：地域活動、自分の時間、家族との団らん、その他

●各活動に費やすおおよその時間を分単位で記入する形式で回答をとったため、各活動の合計時間は必ずしも 24 時間にならない

⑥男女とも仕事と家庭生活をともに優先するワーク・ライフ・バランスのとれた生活を希望するが、
 現実には、女性では「家庭生活優先」、男性では「仕事優先」になっている人の割合が高い。

- ・20～59歳女性の生活優先度の希望は、「仕事と家庭生活をともに優先したい」29.4%と「家庭生活を優先したい」29%が高くなっています。現実には、「家庭生活を優先している」が38.2%と最も高く、次いで「仕事と家庭生活をともに優先している」が21.1%となっています。（図表16）
- ・20～59歳男性の生活優先度の希望は「仕事と家庭生活をともに優先したい」が36.9%と最も高くなっているのに対し、現実には「仕事を優先している」が48.7%と最も高くなっています。（図表16）

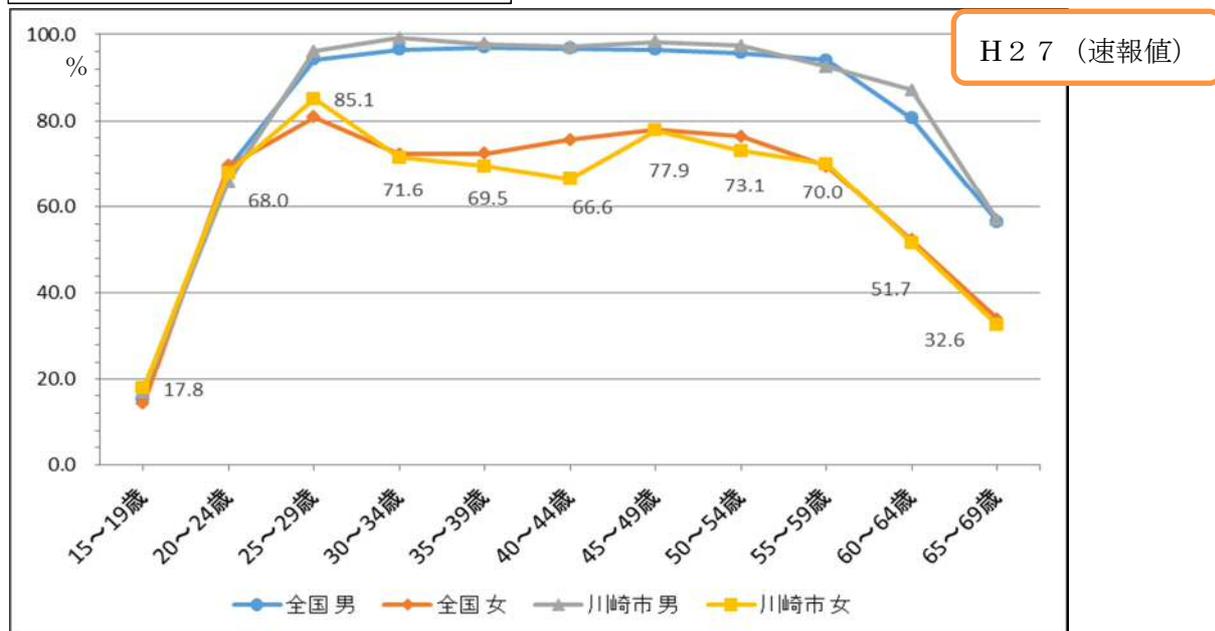
図表16) 生活優先度の希望と現実 (川崎市)



⑦結婚、出産・育児を機に仕事をやめる女性が多い。

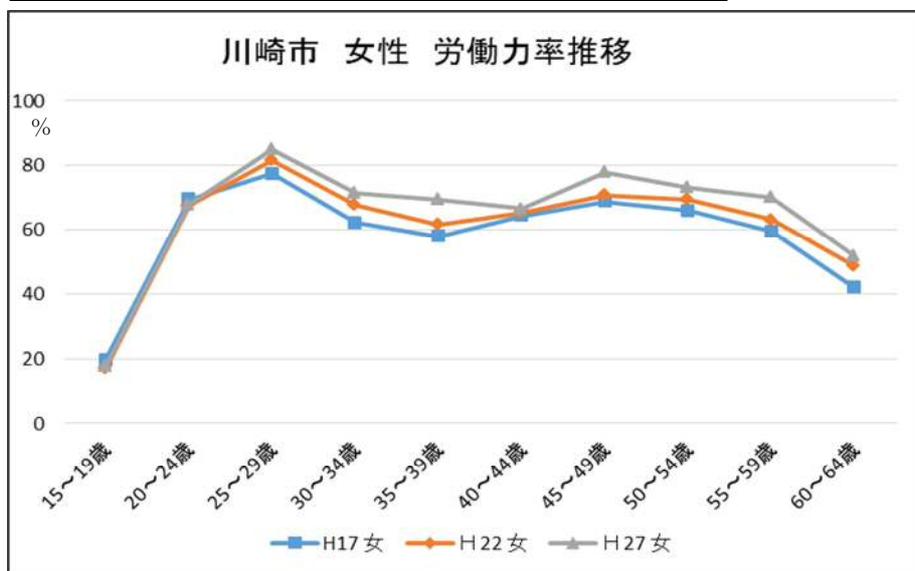
- ・川崎市女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は、結婚・出産期に当たる年代に低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する「M字カーブ」を描いています。学卒後の20代は、全国より高い一方で、M字の底は、全国平均よりも深くなっています。（図表17）また、平成17（2005）年から平成27（2015）年の労働力率の推移を見ると、M字が右へスライドし、底は浅くなっていますが、40～44歳の労働力率は目立った変化が見られません。（図表18）
- ・平成22（2010）年国勢調査結果では、未婚女性の労働力率はM字になっていない一方で、有配偶女性の労働力率は全体的に低く、M字の底の数値も低くなっています。（図表19）
- ・有配偶女性の離職理由では「出産・育児」の割合が最も高く19.1%、次いで「結婚」が16.5%となっています。（図表20）この割合は、大都市の中で最も高くなっています。（図表21）

図表17) 年齢階級別労働力率



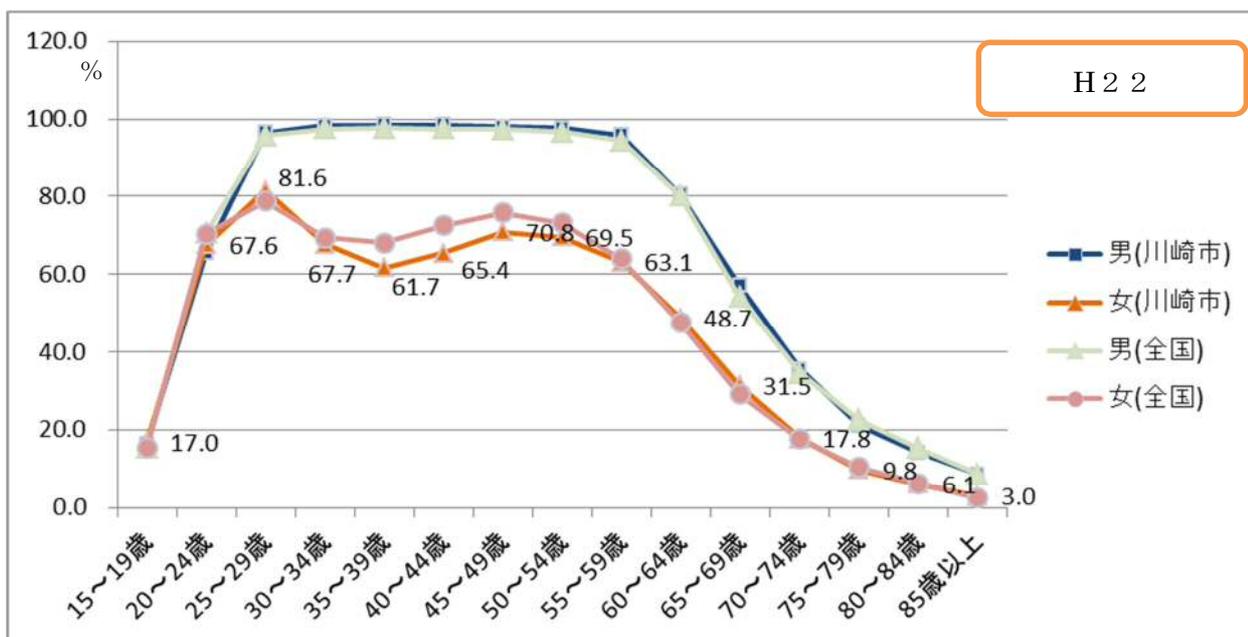
資料:平成27年 国勢調査(速報値)

図表18) 川崎市女性の年齢階級別労働力率の推移



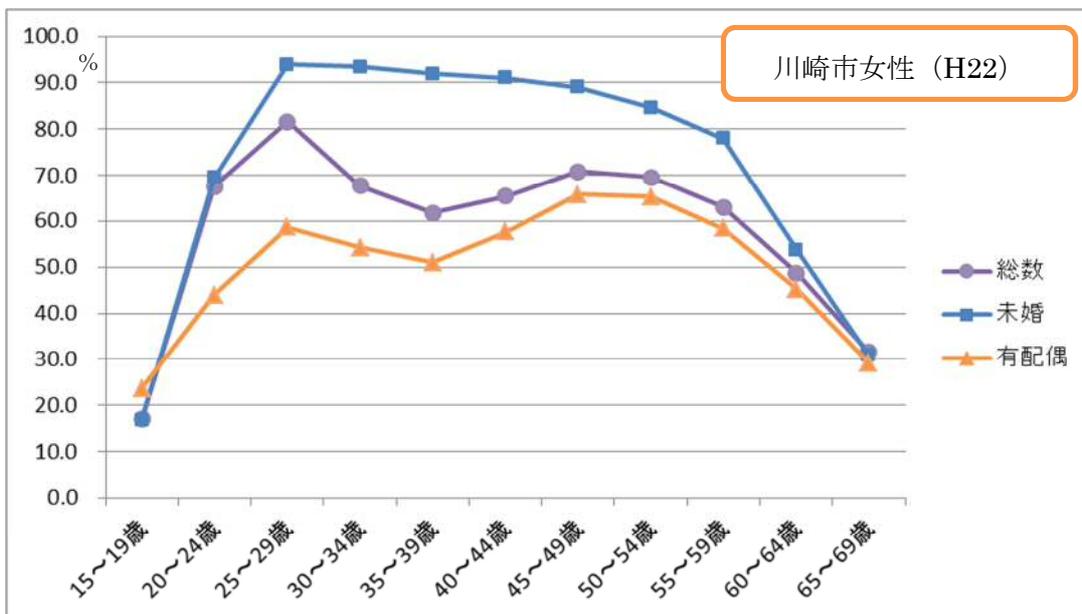
資料
平成17・22年国勢調査
平成27年国勢調査(速報値)

参考図表) 平成22年 年齢階級別労働力率



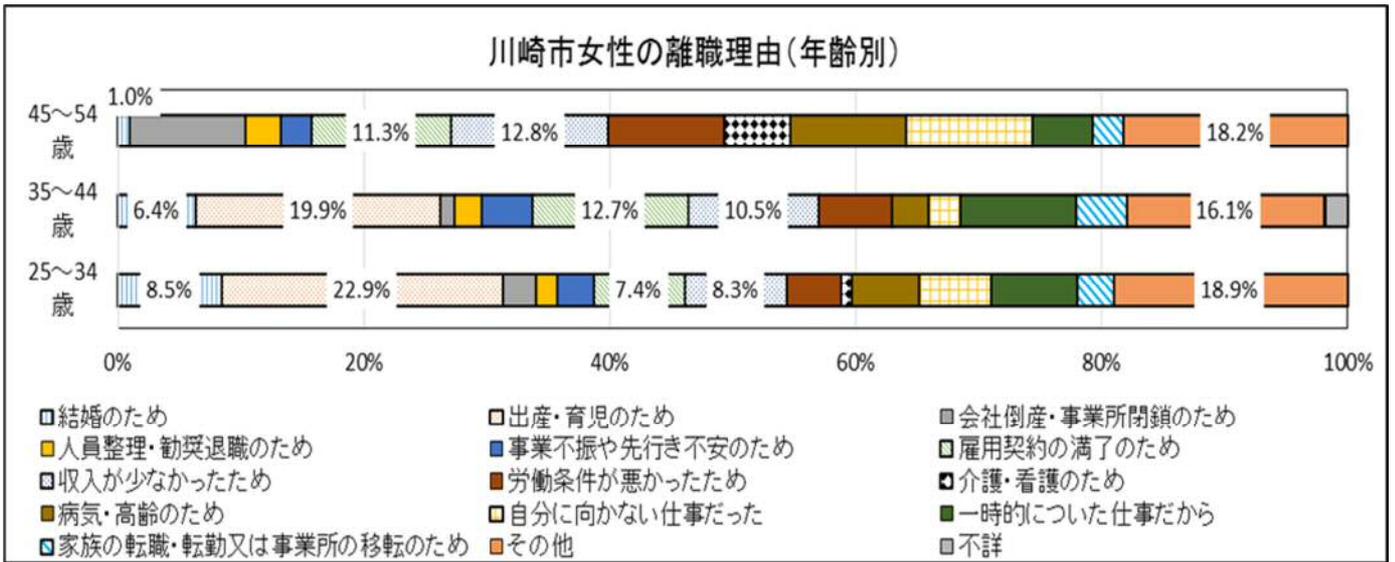
資料:平成22年国勢調査

図表19) 平成22年 川崎市女性年齢階級別労働力率



資料:平成22年国勢調査

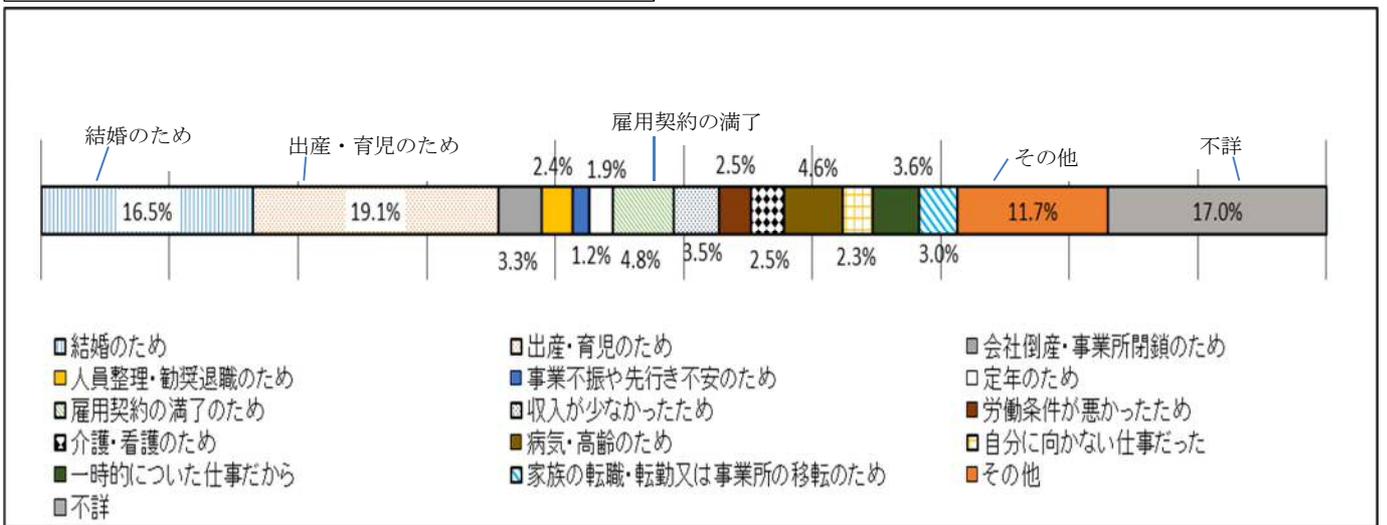
参考図表) 川崎市女性の離職理由 (年齢別)



※前回調査 (平成 19 年) 以降の離職経験者を対象

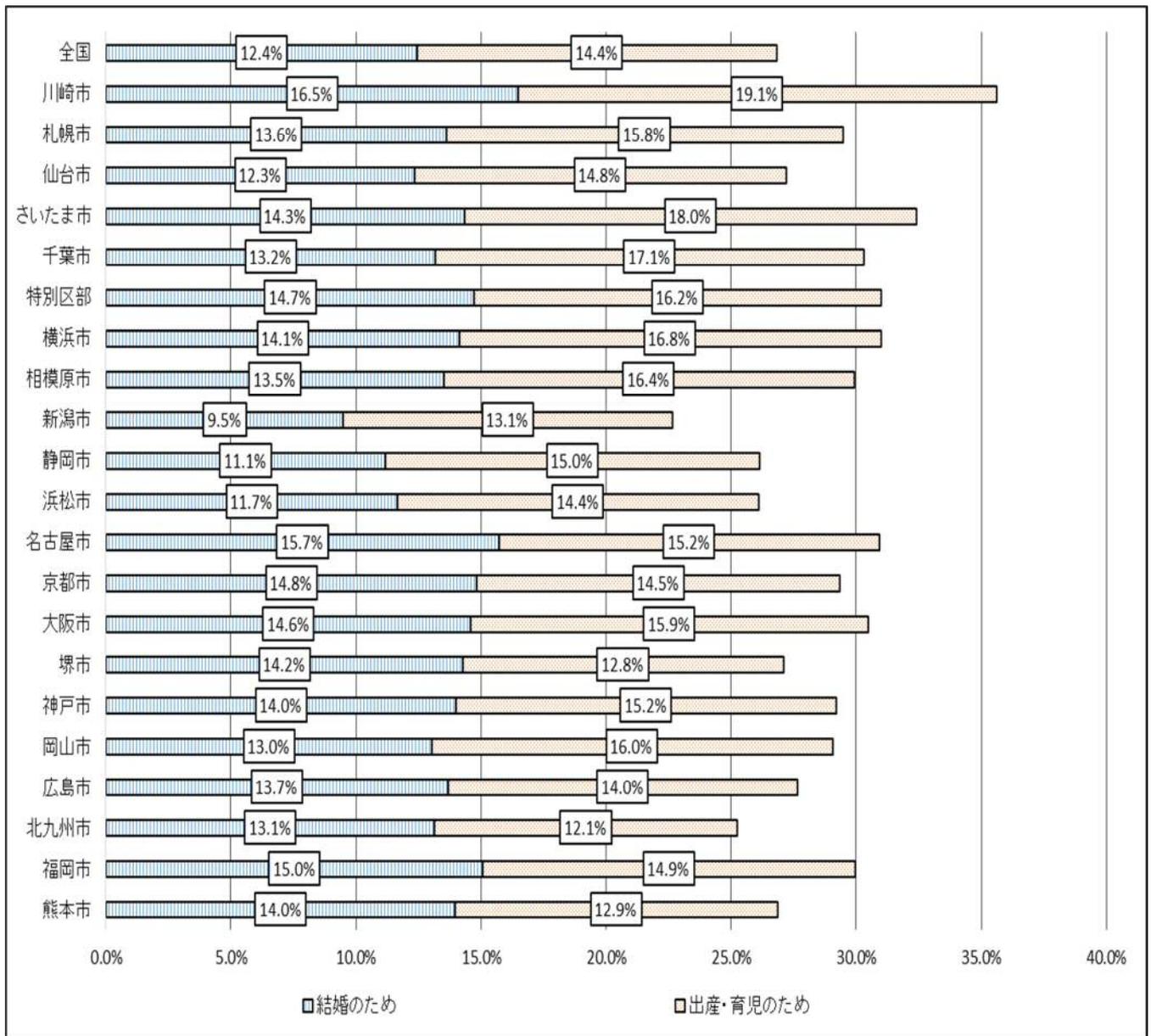
資料:平成 24 年就業構造基本調査

図表 20) 川崎市の有配偶女性の離職理由



資料:平成 24 年就業構造基本調査

図表 2 1) 有配偶女性の離職理由のうち「結婚」及び「出産・育児」が占める割合（大都市比較）

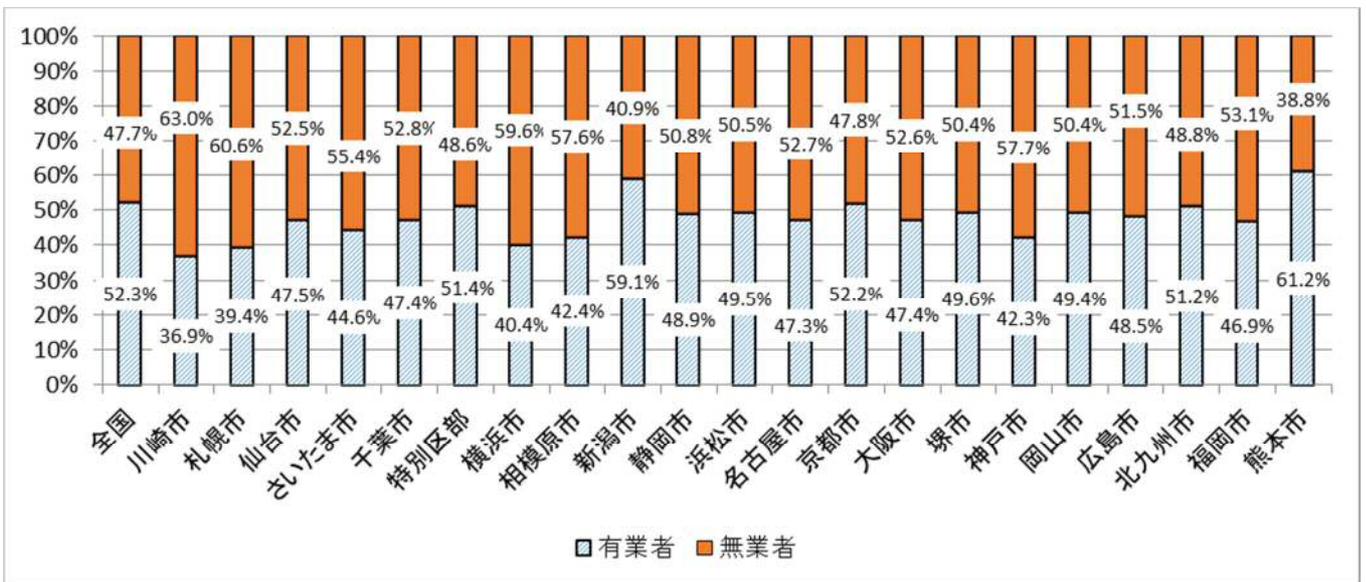


資料：平成 24 年就業構造基本調査

⑧育児中の女性の有業率や、子どものいる夫婦の共働き率が低い

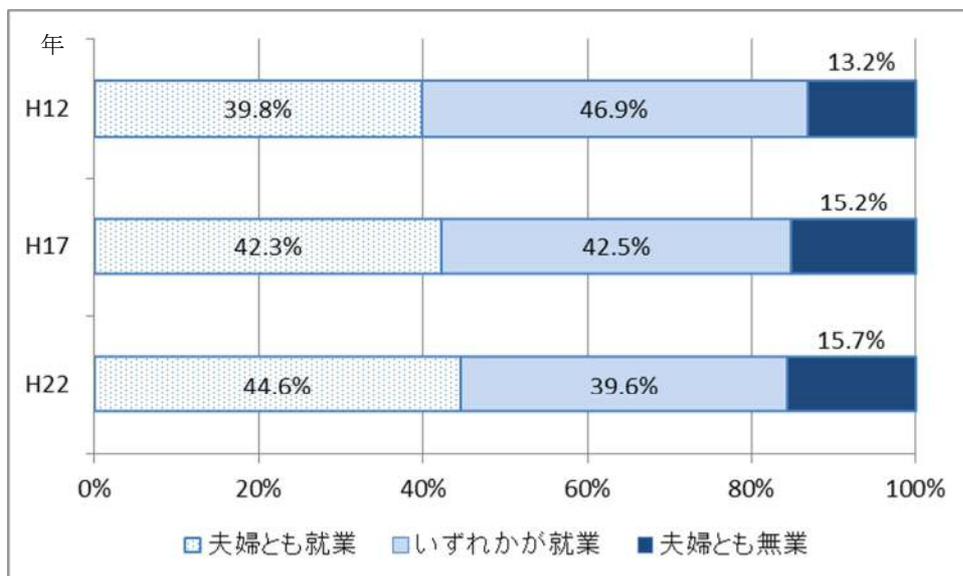
- ・育児をしている女性の有業率は、全国が 52.3%なのに対し、川崎市は 36.9%と低く、他の大都市と比較して最も低くなっています。(図表 22)
- ・川崎市の共働き世帯割合は増加傾向にあり(図表 22)、アンケート調査の結果においても「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする人の割合が増えてきていますが(図表 24)、平成 22(2010)年においては、子どものいる夫婦の共働き率は、他の大都市と比べて低くなっています。(図表 25)
- ・子どものいる夫婦の共働き率と 3 世代世帯割合との関係を見てみると、川崎市は、子どものいる夫婦の共働き率と 3 世代世帯割合が低く、同居する親からの育児支援を受けやすい環境にある夫婦や世帯は少ない状況がうかがえます。(図表 25)

図表 2 2) 育児をしている女性の有業率 (大都市比較)



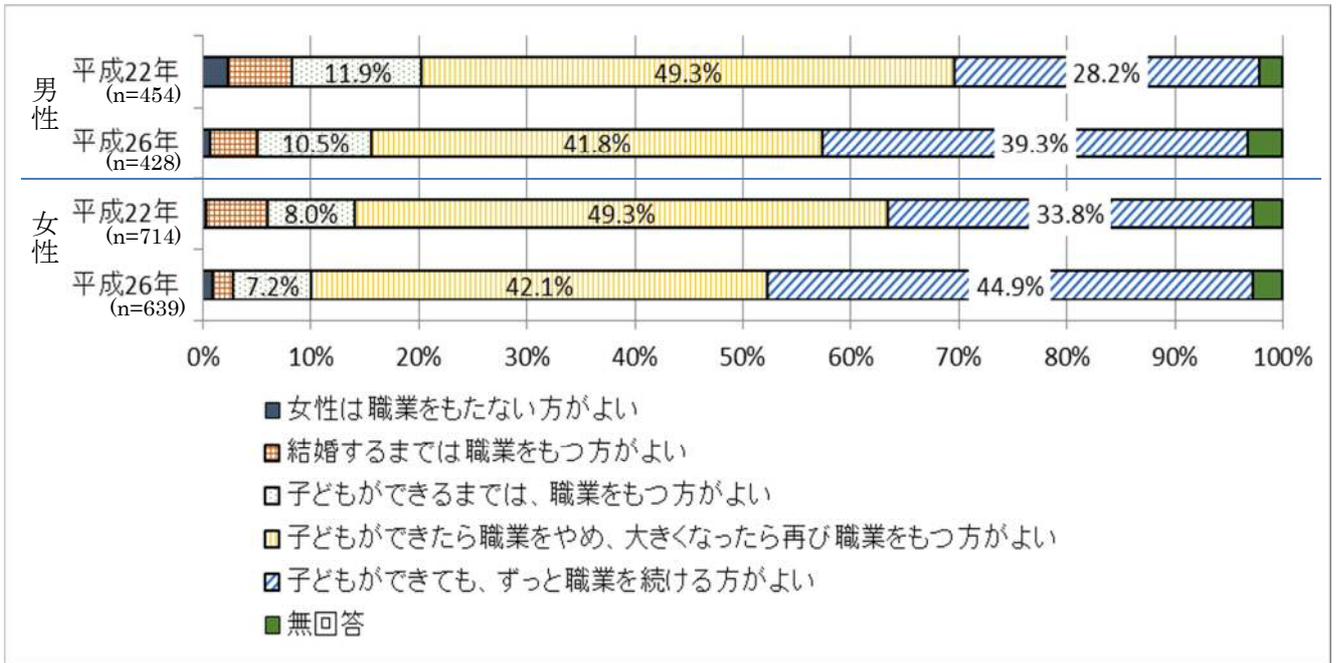
資料:平成 24 年就業構造基本調査

図表 2 3) 共働き世帯割合の推移 (川崎市)



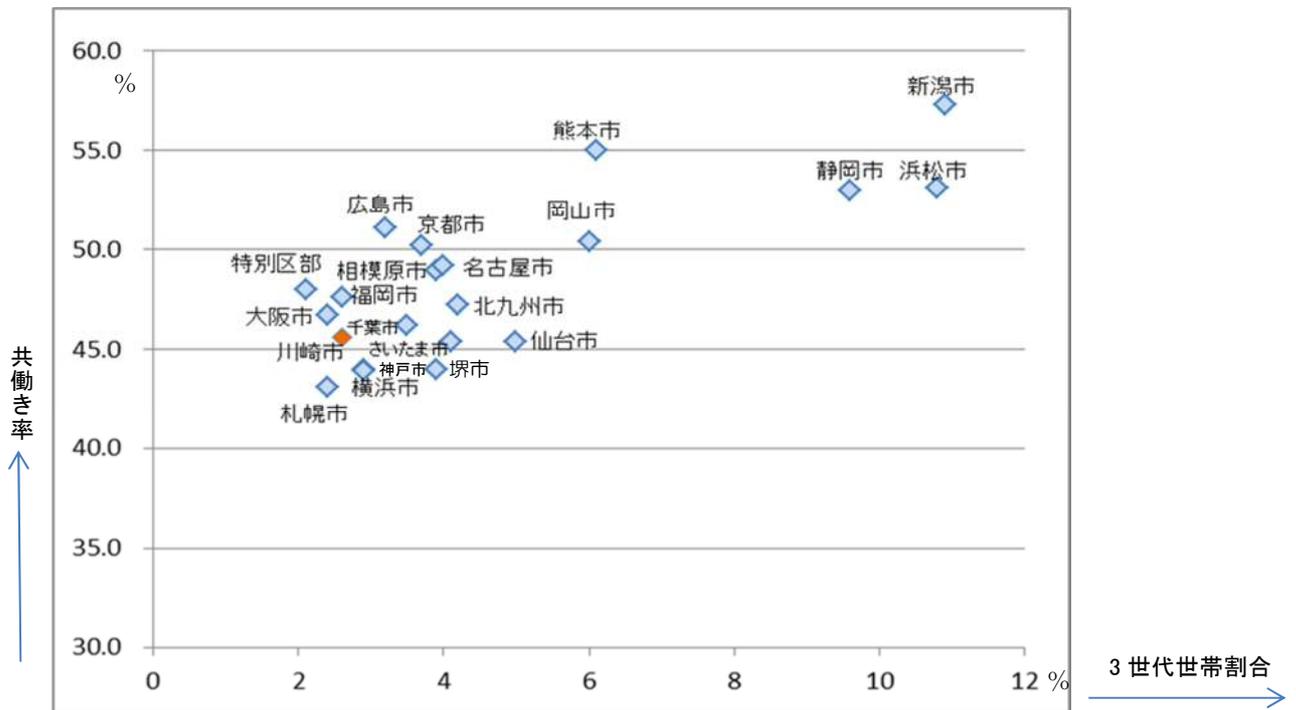
資料
平成 12 年・17 年・22 年
国勢調査

図表 2 4) 女性が職業を持つことについて (川崎市)



資料:平成 22・26 年かわさきの男女共同参画に関するアンケート

図表 2 5) 子どものいる夫婦の共働き率と 3 世代割合との関係 (大都市比較)



資料:平成 22 年国勢調査

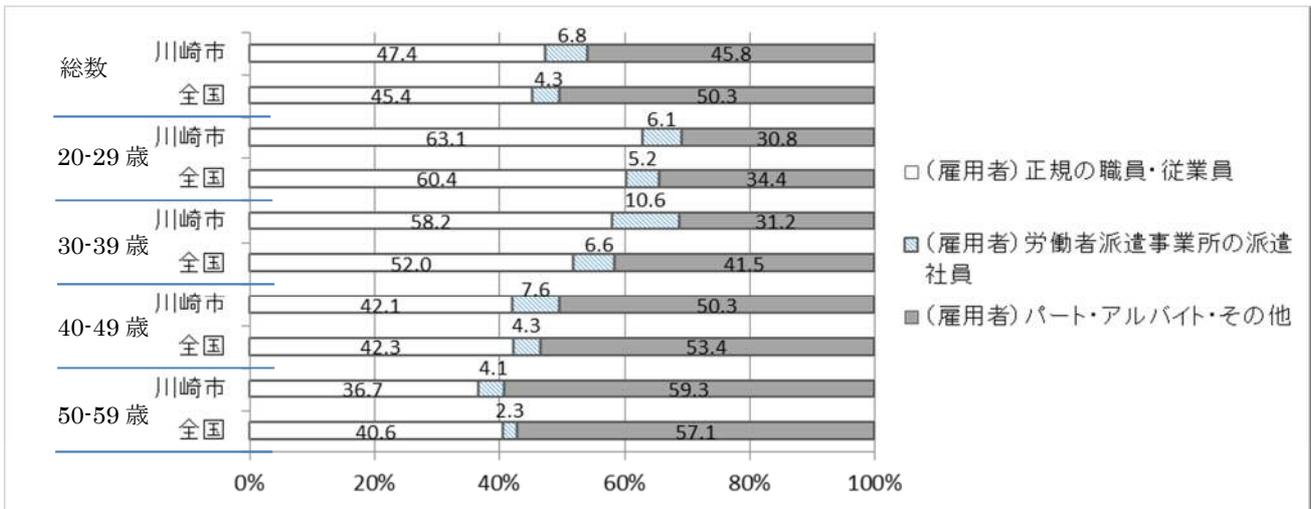
⑨正規雇用者が、結婚及び出産・育児を理由として離職し、子育てが一段落した世代では、パート・アルバイト等の非正規雇用としての就業となっている傾向が見られる。

・働いている20代女性の63.1%が正規雇用者で、全国値60.4%より高くなっています。40代では正規雇用者割合は42.1%と5割を切り、特に40代50代有配偶女性の正規雇用率が低くなっています。

(図表26)

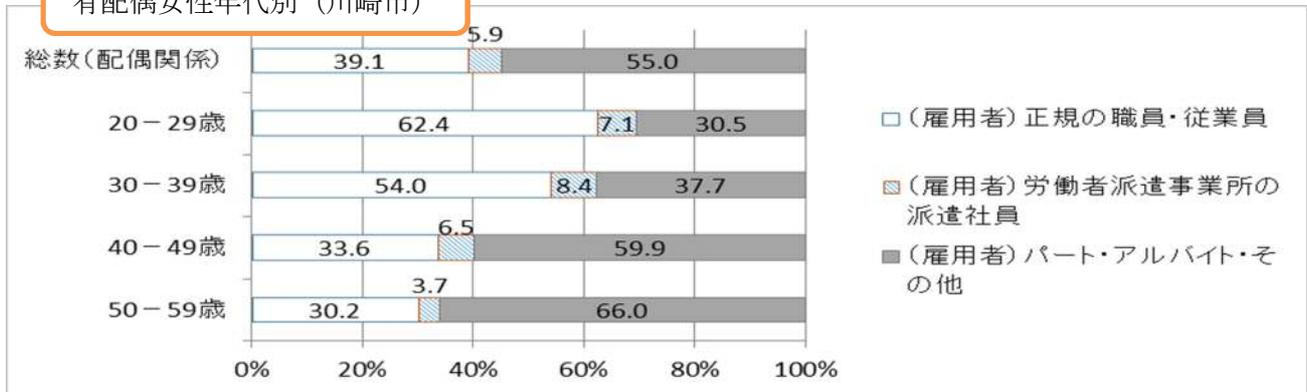
・結婚で離職した女性の82.3%、出産・育児で離職した女性の46.7%が正規雇用者でした。(図表27)

図表26) 女性年代別従業上の地位



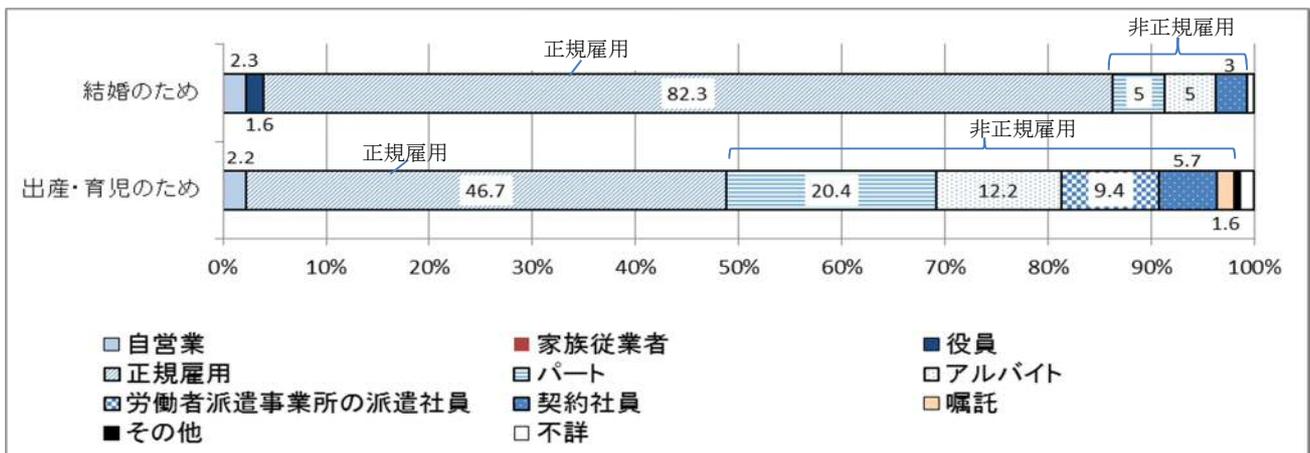
資料:平成22年国勢調査

有配偶女性年代別 (川崎市)



資料:平成22年国勢調査

図表27) 結婚及び出産・育児を理由として離職した女性の離職時の雇用形態 (川崎市)

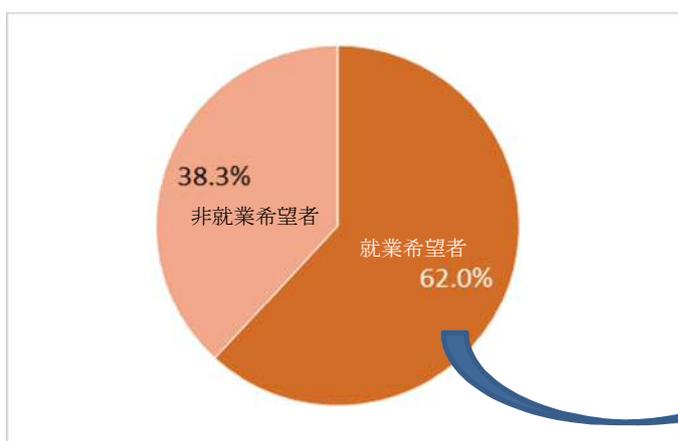


資料:平成24年就業構造基本調査

⑩女性無業者に占める就業希望者割合が高いが、育児期の女性においては、就業は希望しているものの、求職活動にいたっていない人も多い。

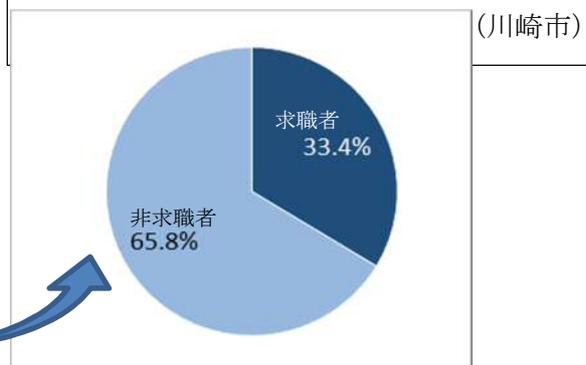
- ・25～54歳女性無業者の6割以上が就業を希望しており（図表28）、大都市比較では第2位の就業希望者割合の高さになっています。（図表30）
- ・就業希望者における非求職者割合も高く（図表29）、特に35～44歳女性の就業希望者における非求職者割合は78.6%で（図表31）、女性非求職者の非求職理由で最も高かったのは「出産・育児」、次いで「急いで仕事に就く必要がない」でした。（図表32）

図表28) 25歳～54歳女性無業者における就業希望・非就業希望者割合内訳（川崎市）



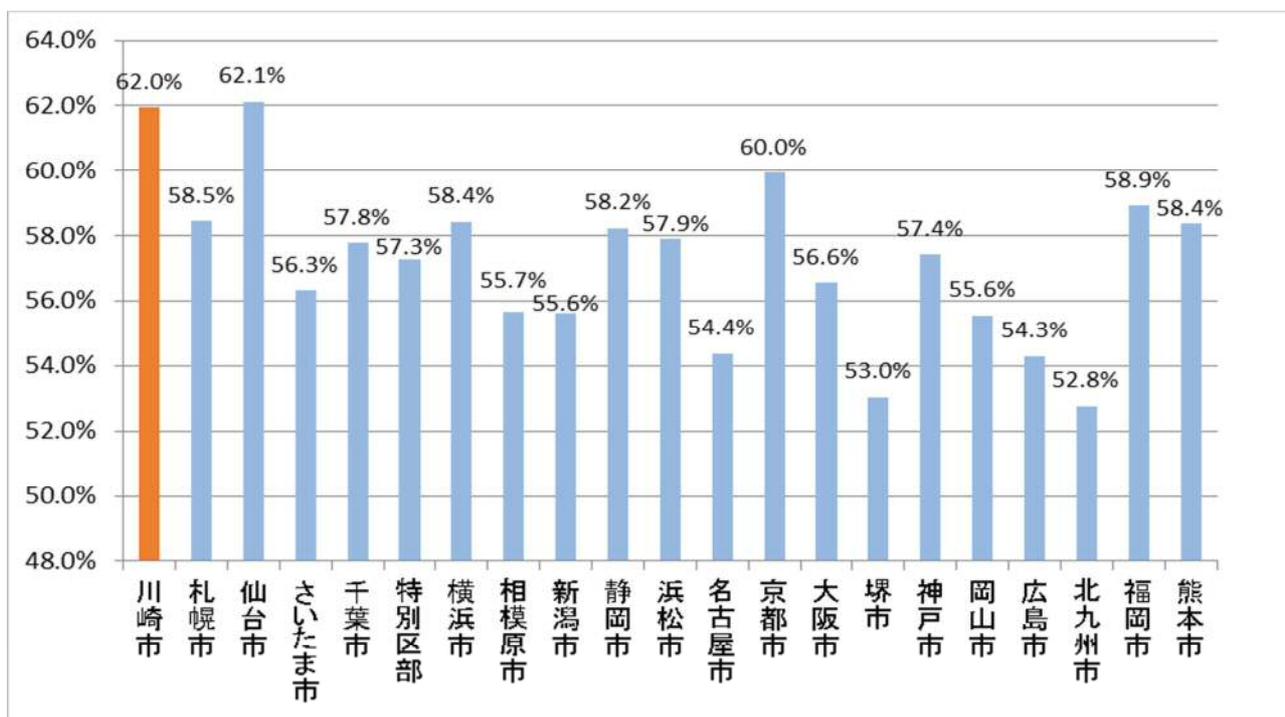
資料:平成24年就業構造基本調査

図表29) 25歳～54歳女性就業希望者内訳（川崎市）



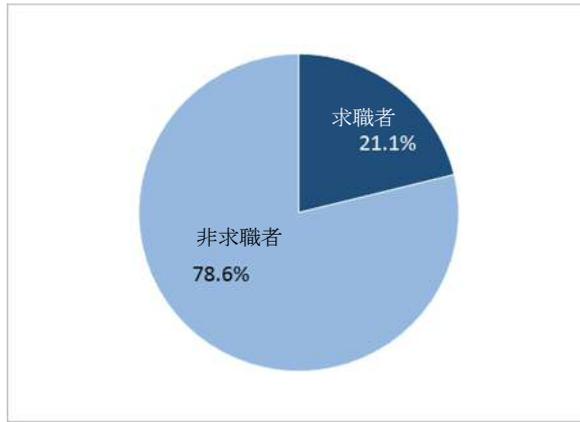
資料:平成24年就業構造基本調査

図表30) 25歳～54歳女性無業者における就業希望者割合（大都市比較）



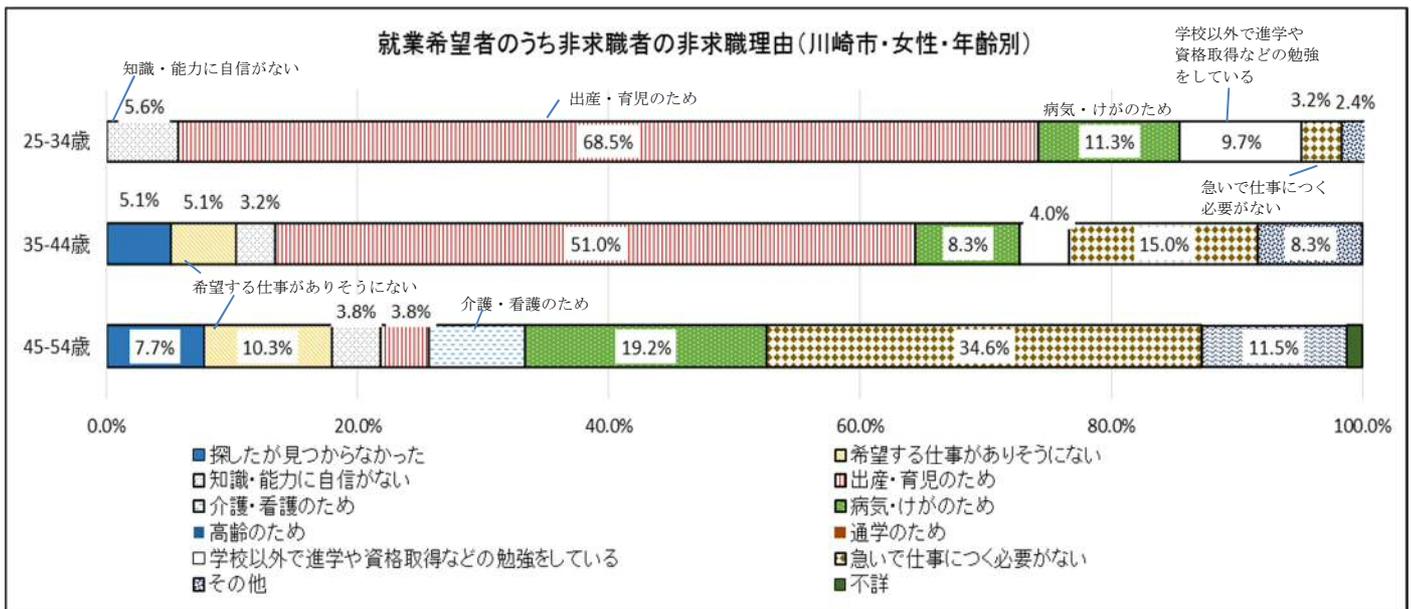
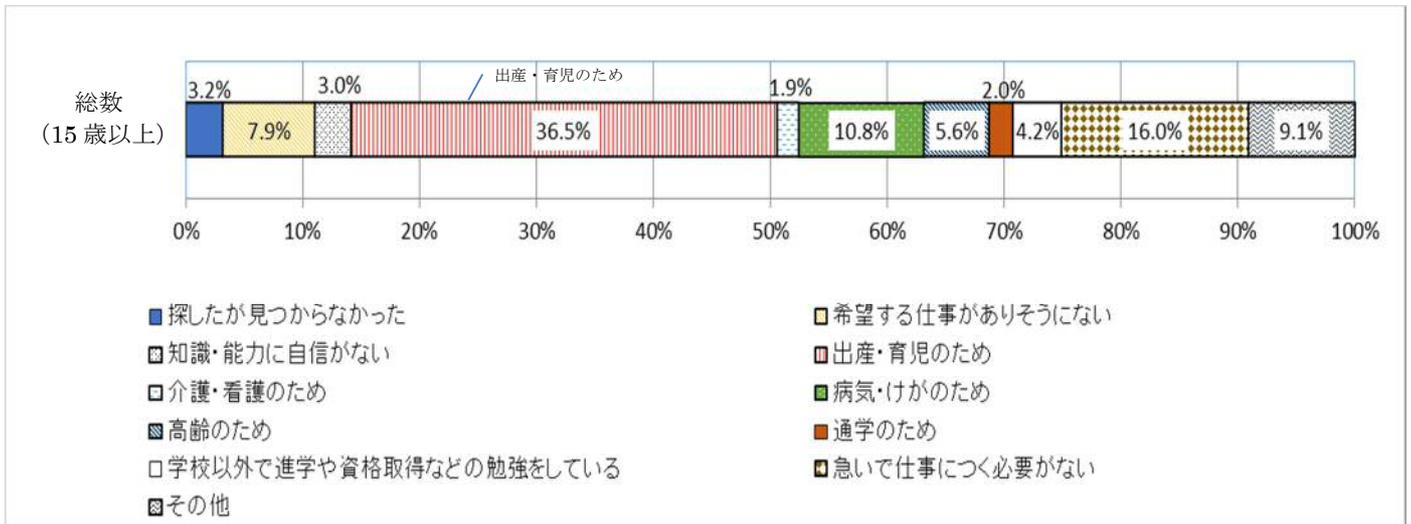
資料:平成24年就業構造基本調査

図表 3 1)
35 歳～44 歳
女性就業希望者内訳
(川崎市)



資料
平成 24 年就業構造基本調査

図表 3 2) 女性就業希望者のうち非求職者の非求職理由 (川崎市)

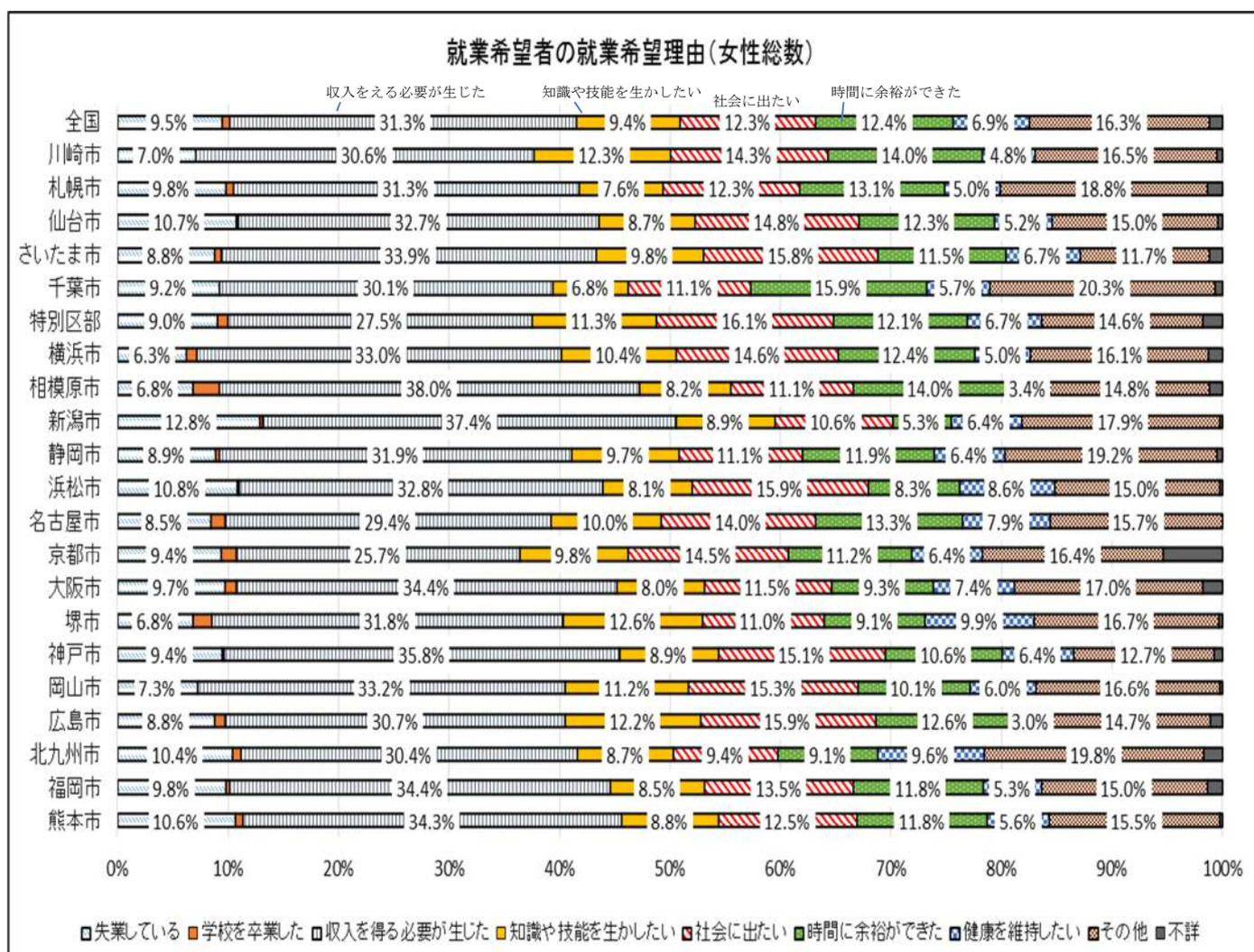


資料:平成 24 年就業構造基本調査

⑪就業希望者の就業希望理由は「収入を得る必要が生じた」が多く、希望する仕事形態は「パート・アルバイト」「正規雇用」の順となっている。

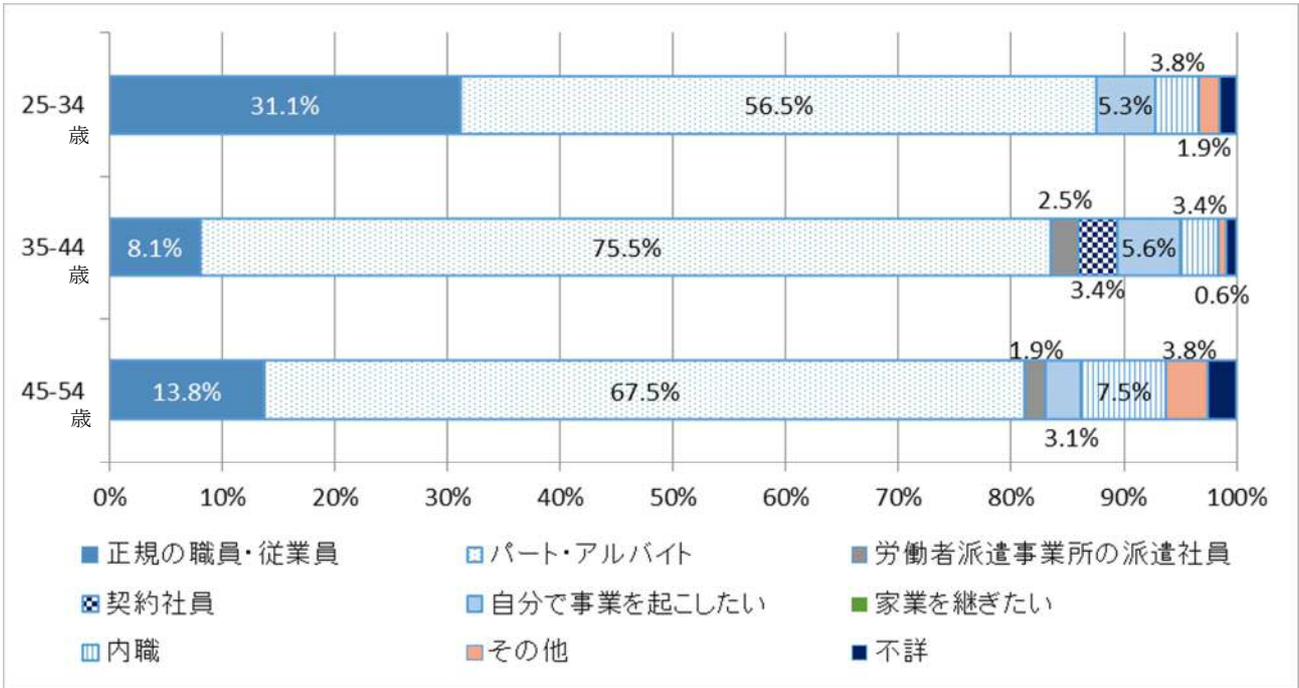
- ・女性就業希望者の就業希望理由はさまざまですが、「収入を得る必要が生じた」が他都市と同様に割合が最も高く、次いで「その他」、「社会に出たい」の順になっています。一方、他の大都市に比べ「知識や技能を生かしたい」が12.3%、「時間に余裕ができた」が14.0%と、割合が高い傾向にあります。(図表 33)
- ・25～34 歳女性では、正規雇用希望が 3 割を超え、パート・アルバイト希望が 5 割強であるのに対し、35～44 歳では 7 割以上が、45～54 歳では 6 割以上がパート・アルバイト希望であり(図表 34)、子育てや介護等を担っている世代の女性が、勤務時間を選べるなど比較的柔軟に働ける形態の雇用を望んでいることがうかがえます。(図表 32、35)

図表 3 3) 女性就業希望者の就業希望理由 (大都市比較)



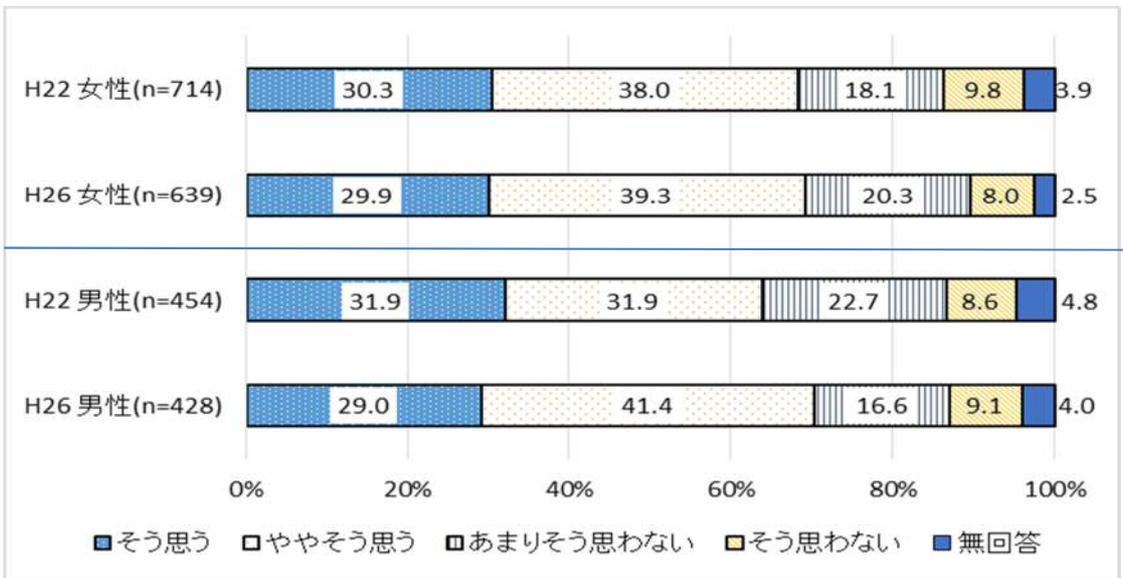
資料:平成 24 年就業構造基本調査

図表 3 4) 女性就業希望者の希望する仕事形態 (川崎市・年齢別)



資料:平成 24 年就業構造基本調査

図表 3 5) 女性の仕事は、収入が少なくても、勤務時間を選べる仕事が望ましいか (川崎市)

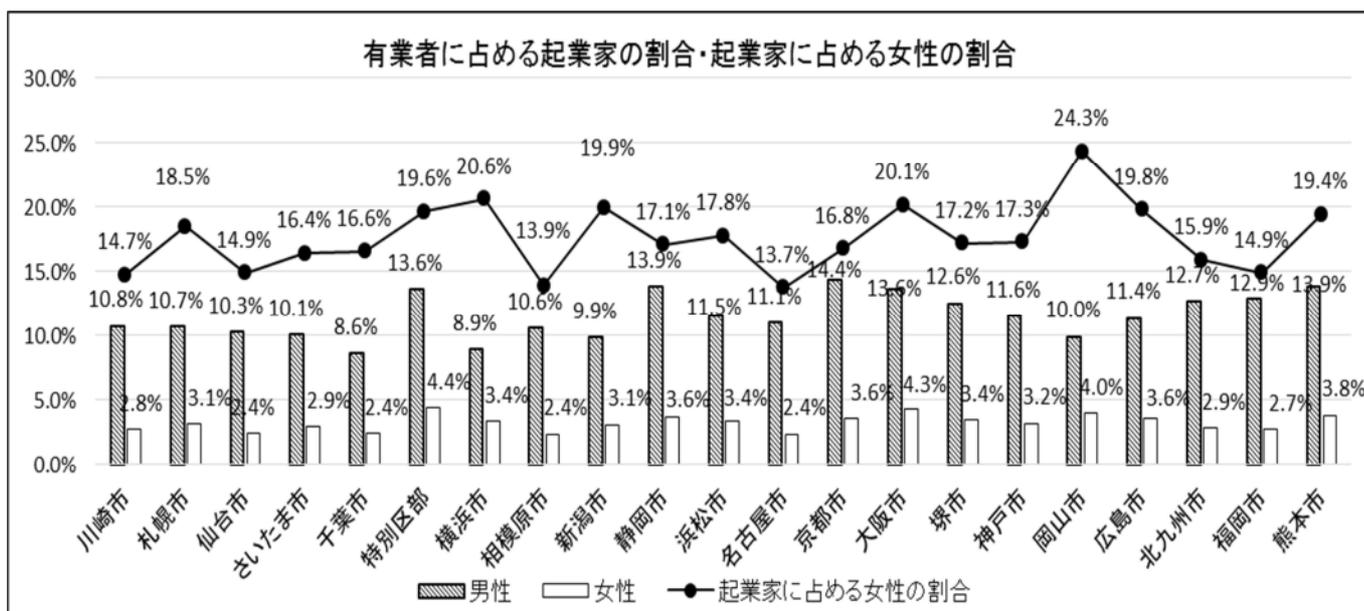


資料:平成 22・26 年かわさきの男女共同参画に関するアンケート

⑫女性起業家が少ない一方で、自分で事業を起こしたいとする女性が多い。

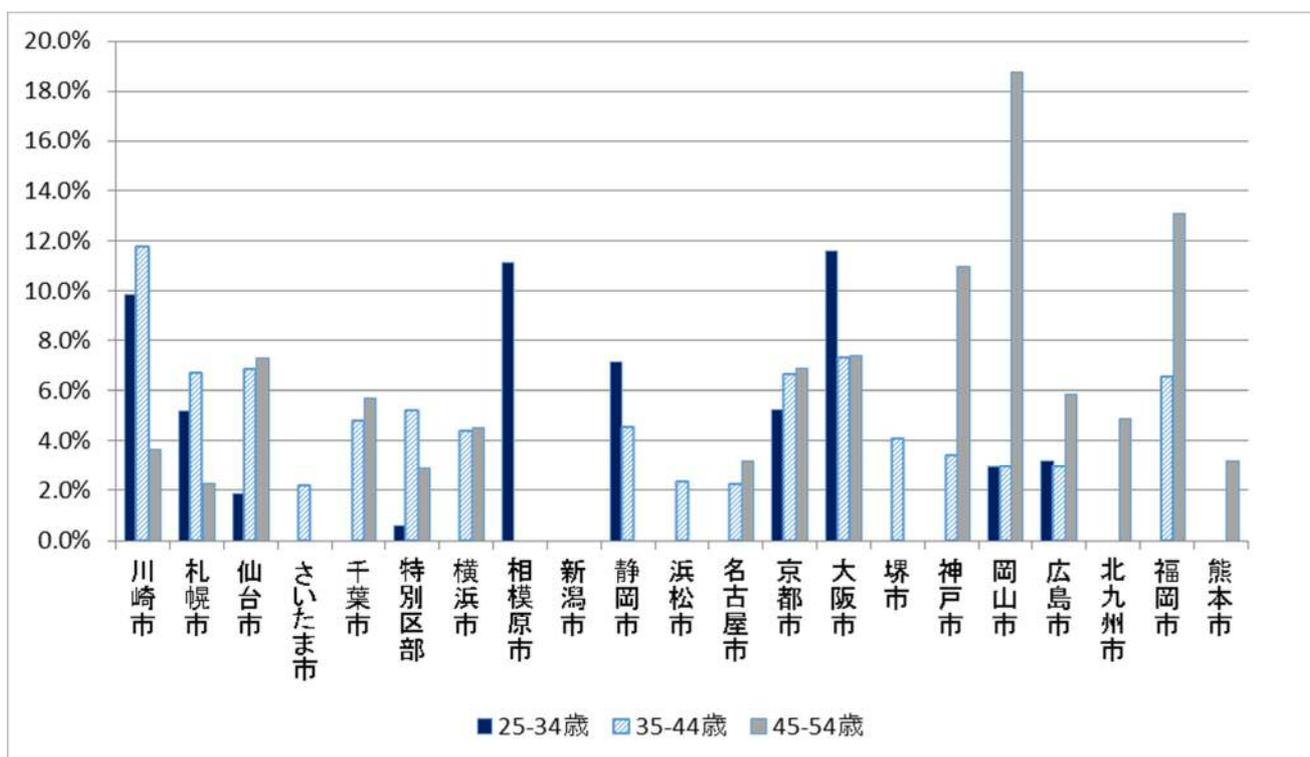
- ・有業者に占める女性起業家割合は 2.8% で大都市中 16 位です。(図表 36)
- ・起業家に占める女性割合は 14.7% で大都市中 19 位です。(図表 36)
- ・女性求職者のうち「自分で事業を起こしたい」とする人の割合が、25～34 歳、35～44 歳で高くなっています。(図表 37)

図表 36) 有業者に占める起業家の割合・起業家に占める女性の割合 (大都市比較)



資料:平成 24 年就業構造基本調査

図表 37) 女性求職者のうち起業希望者割合 (大都市比較)



資料:平成 24 年就業構造基本調査

(2) その他

①市内事業所の大部分が中小・小規模事業所であり、従業者の7割以上が中小・小規模事業所の従業者

- ・従業員規模 300 人以上の大規模事業所は、全体の 0.4%であり、300 人未満の中小・小規模事業所が 99%以上となっています。(図表 38)
- ・大規模事業所の従業者は全体の 24.4%、中小・小規模事業所の従業者数は、75.6%です。(図表 38)
- ・市内事業所における正社員に占める女性割合は、27.1%です。(図表 39)

図表 3 8) 川崎市の事業者数及び従業者数の推移 (従業者規模別)

従業者規模	事業者数		増減比	構成比	
	2012 年	2014 年		2012 年	2014 年
1~4 人	22,372	21,936	-1.9%	54.7%	53.0%
5~9 人	8,552	8,518	-0.4%	20.9%	20.6%
10~19 人	5,011	5,421	8.2%	12.2%	13.1%
20~29 人	2,102	2,298	9.3%	5.1%	5.6%
30~49 人	1,404	1,562	11.3%	3.4%	3.8%
50~99 人	779	821	5.4%	1.9%	2.0%
100~199 人	318	356	11.9%	0.8%	0.9%
200~299 人	90	108	20.0%	0.2%	0.3%
300 人以上	145	155	6.9%	0.4%	0.4%
出向・派遣従業者のみ	143	180	25.9%	0.3%	0.4%
全産業	40,916	41,355	1.1%	100.0%	100.0%

(出所)総務省「経済センサス」

従業者規模	従業者数		増減比	構成比	
	2012 年	2014 年		2012 年	2014 年
1~4 人	49,990	48,950	-2.1%	9.7%	8.8%
5~9 人	55,836	55,727	-0.2%	10.8%	10.0%
10~19 人	67,894	73,870	8.8%	13.2%	13.2%
20~29 人	50,065	54,661	9.2%	9.7%	9.8%
30~49 人	52,630	58,820	11.8%	10.2%	10.5%
50~99 人	52,895	55,572	5.1%	10.3%	9.9%
100~199 人	44,602	48,912	9.7%	8.7%	8.7%
200~299 人	21,710	25,995	19.7%	4.2%	4.6%
300 人以上	119,159	136,584	14.6%	23.1%	24.4%
全産業	514,781	559,091	8.6%	100.0%	100.0%

(出所)総務省「経済センサス」

※2014 年の数値は速報値。

出典:かわさき産業振興プラン(平成 28 年 2 月 川崎市)

図表 3 9) 市内事業所における正社員・正職員の男女別内訳

公務を除く 全産業	正社員・正職員				
	従業者数 総数	就業者数 男性	就業者数 女性		%
			%		
総数	315,275	229,095	72.7	85,584	27.1
300人以上	107,056	85,140	79.5	21,473	20.1

資料
平成 26 年経済センサス-基礎調査
事業所に関する集計

②産業の情報化、産業のサービス化といった産業構造の変化に伴い、「医療、福祉」や「情報通信業」などの産業に就く女性が増加している。

- ・事業所数及び従業者数共に伸びている「医療、福祉」では女性従業者数の増加が顕著となっており、(図表 40、41) 従業者数の増加率が著しいのは、「複合サービス事業」、「医療、福祉」、「情報通信業」で(図表 40)、女性従業者に占める「情報通信業」従業者割合は、大都市の中で東京都特別区部、大阪市に次ぐ数値となっています。(図表 42)

図表 40) 川崎市の事業所数及び従業者数の推移(産業別)

業種大分類	事業所数			構成比	
	2012年	2014年	増減比	2012年	2014年
農業、林業、漁業	57	70	22.8%	0.1%	0.2%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	1	-	0.0%	0.0%
建設業	4,143	3,843	-7.2%	10.1%	9.3%
製造業	3,386	3,067	-9.4%	8.3%	7.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	19	25	31.6%	0.0%	0.1%
情報通信業	691	664	-3.9%	1.7%	1.6%
運輸業、郵便業	1,316	1,318	0.2%	3.2%	3.2%
卸売業、小売業	8,948	9,118	1.9%	21.9%	22.0%
金融業、保険業	494	487	-1.4%	1.2%	1.2%
不動産業、物品賃貸業	4,110	4,184	1.8%	10.0%	10.1%
学術研究、専門・技術サービス業	1,634	1,692	3.5%	4.0%	4.1%
宿泊業、飲食サービス業	5,851	5,821	-0.5%	14.3%	14.1%
生活関連サービス業、娯楽業	3,503	3,528	0.7%	8.6%	8.5%
教育、学習支援業	1,274	1,373	7.8%	3.1%	3.3%
医療、福祉	3,209	3,912	21.9%	7.8%	9.5%
複合サービス事業	147	147	0.0%	0.4%	0.4%
サービス業(他に分類されないもの)	2,134	2,105	-1.4%	5.2%	5.1%
全産業	40,916	41,355	1.1%	100.0%	100.0%

(出所)総務省「経済センサス」

業種大分類	従業者数		増減比	構成比	
	2012年	2014年		2012年	2014年
農業、林業、漁業	749	749	0.0%	0.1%	0.1%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	43	-	0.0%	0.0%
建設業	33,686	30,938	-8.2%	6.5%	5.5%
製造業	82,234	80,800	-1.7%	16.0%	14.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	1,007	844	-16.2%	0.2%	0.2%
情報通信業	32,983	42,890	30.0%	6.4%	7.7%
運輸業、郵便業	33,208	36,784	10.8%	6.5%	6.6%
卸売業、小売業	87,407	100,656	15.2%	17.0%	18.0%
金融業、保険業	8,492	8,741	2.9%	1.6%	1.6%
不動産業、物品賃貸業	15,909	16,849	5.9%	3.1%	3.0%
学術研究、専門・技術サービス業	29,577	30,131	1.9%	5.7%	5.4%
宿泊業、飲食サービス業	50,268	54,021	7.5%	9.8%	9.7%
生活関連サービス業、娯楽業	24,093	20,764	-13.8%	4.7%	3.7%
教育、学習支援業	17,464	20,978	20.1%	3.4%	3.8%
医療、福祉	52,835	69,110	30.8%	10.3%	12.4%
複合サービス事業	2,101	4,321	105.7%	0.4%	0.8%
サービス業(他に分類されないもの)	42,768	40,472	-5.4%	8.3%	7.2%
全産業	514,781	559,091	8.6%	100.0%	100.0%

※2014年の数値は速報値。
(出所)総務省「経済センサス」

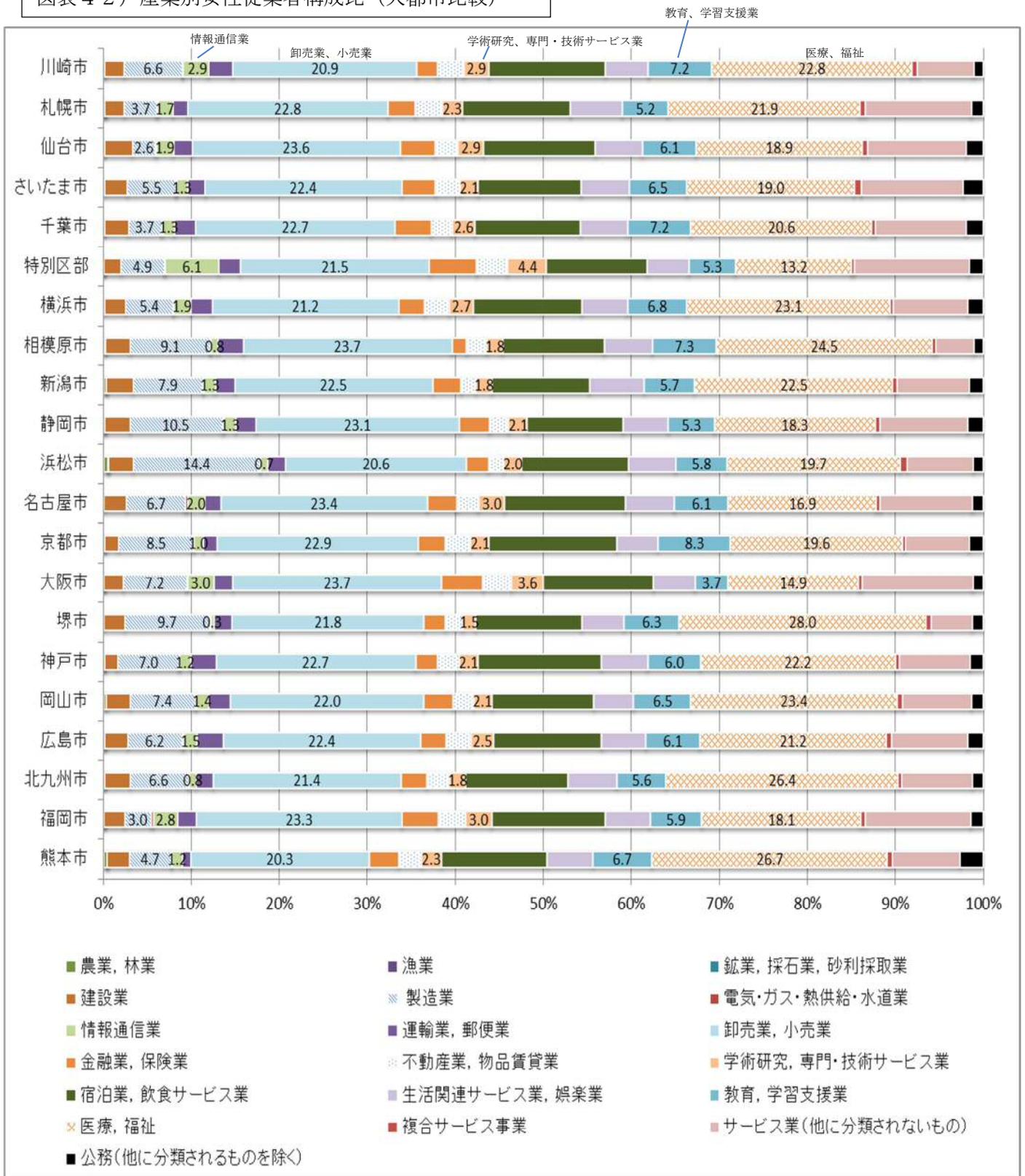
出典:かわさき産業振興プラン(平成 28 年 2 月 川崎市)

図表 4 1) 産業別女性従業者数の推移 (川崎市)

	H21		H26	
	人数	%	人数	%
全産業	208,262		233,302	
農業、林業	216	0.1	216	0.1
漁業	***		***	
鉱業、採石業、砂利採取業	8	0.0	6	0.0
建設業	5,442	2.6	5,225	2.2
製造業	17,224	8.3	15,381	6.6
電気、ガス、熱供給、水道	299	0.1	152	0.1
情報通信業	5,674	2.7	6,815	2.9
運輸業、郵便業	5,797	2.8	6,473	2.8
卸売業、小売業	43,391	20.8	48,788	20.9
金融業、保険業	5,721	2.7	5,437	2.3
不動産業、物品賃貸業	7,219	3.5	6,966	3.0
学術研究、専門・技術サービス業	4,819	2.3	6,707	2.9
宿泊業、飲食サービス業	30,970	14.9	30,868	13.2
生活関連サービス業、娯楽業	12,014	5.8	11,421	4.9
教育、学習支援業	16,562	8.0	16,693	7.2
医療、福祉	35,904	17.2	53,146	<u>22.8</u>
複合サービス事業	909	0.4	1,514	0.6
サービス業(他に分類されないもの)	14,278	6.9	14,980	6.4
公務(他に分類されるものを除く)	1,815	1.0	2,514	1.0

資料:平成 26 年経済センサス-基礎調査 事業所に関する集計
平成 21 年経済センサス-基礎調査 事業所に関する集計

図表 4 2) 産業別女性従業者構成比 (大都市比較)



資料:平成 26 年経済センサス-基礎調査 事業所に関する集計

③大企業の9割以上がワーク・ライフ・バランスへの取組を行っているのに対し、中小企業では6割未満にとどまっている。また、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる割合が高い産業においては、従業員数が増加している。

- ・市内2,000事業所を対象とした川崎市労働状況実態調査では、大企業の9割以上がワーク・ライフ・バランスへの取組を行っているとは回答したのに対し、中小企業は6割未満にとどまっています。(図表43)
- ・ワーク・ライフ・バランスへの取組を行っている割合が高い「情報通信業」「教育、学習支援業」「医療、福祉業」は(図表43)、従業員数が増加している産業でもあります。(図表40)
- ・ワーク・ライフ・バランスへの取組としては「育児・介護等による短時間勤務やフレックスタイム等、時差勤務制度」、「育児・介護等による勤務軽減措置」の順に多くなっています(図表44)
- ・ワーク・ライフ・バランスの取組を促進するための課題として、中小企業では「業務量が多く、人員に余裕がない、代替要員の確保が難しい」とともに、「特に問題となるものはない」という回答が最も多く、次いで「ワーク・ライフ・バランスの推進に関する社内の認識が乏しい」「収入が減ることなどへの不安により従業員が利用を望まない」でした。(図表45)

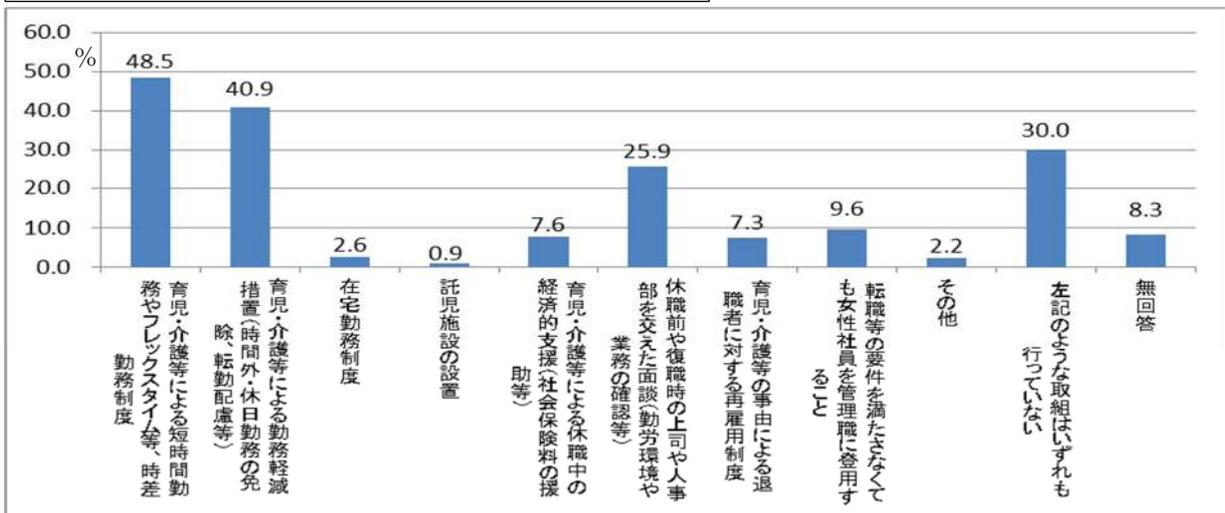
図表43) ワーク・ライフ・バランスへの取組を行っている企業割合の推移

		平成25年度	平成26年度	平成27年度
全体		65.7%	64.6%	67.3%
産業分類別	建設業	48.1%	50.4%	53.4%
	製造業	70.2%	69.4%	68.4%
	情報通信業	86.7%	91.7%	91.7%
	運輸業、郵便業	65.9%	56.2%	63.2%
	卸売・小売業	60.6%	63.4%	66.3%
	宿泊業、飲食サービス業	55.6%	50.0%	80.0%
	教育、学習支援業	90.0%	92.9%	100.0%
	医療、福祉業	95.5%	84.6%	92.3%
	サービス業	69.0%	64.4%	62.4%
	その他	59.3%	72.7%	75.5%
規模別	大企業	94.4%	94.7%	93.0%
	中小企業	57.0%	55.8%	58.8%

出典
平成25・26・27年度版
川崎市労働白書

図表44) ワーク・ライフ・バランスへの取組状況

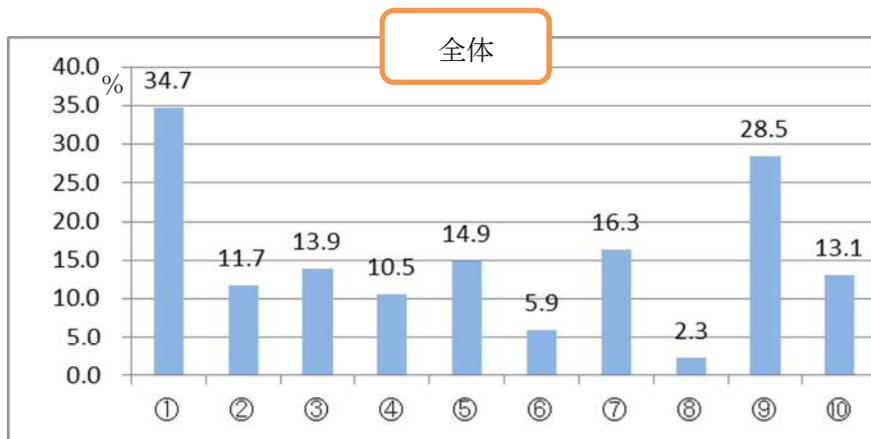
出典:平成27年度版川崎市労働白書



図表45) ワーク・ライフ・バランスの取組を促進するための課題

		の余業い看育低や事ス制利の収入がより情内ノワ 確裕務い看育低や事ス制利の収入がより情内ノワ 保が量が児護有給業所度の不安が難しい報の認スのク がなが多休・介有給業所度の不安が難しい報の認スのク 難い多く、代、替人員に しい、代、替人員に	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
全体		34.7	11.7	13.9	10.5	14.9	5.9	16.3	2.3	28.5	13.1
産業分類別	建設業	26.8	12.2	11.4	9.8	17.1	6.5	13.8	1.6	30.9	19.5
	製造業	31.2	12.0	12.0	9.0	14.5	5.1	16.7	2.1	30.3	14.1
	情報通信業	53.3	26.7	20.0	6.7	6.7	6.7	26.7	-	20.0	6.7
	運輸業、郵便業	36.3	13.7	10.8	15.7	26.5	4.9	16.7	2.0	24.5	12.7
	卸売・小売業	42.5	7.5	16.0	12.3	12.3	5.7	14.2	0.9	28.3	10.4
	宿泊業、飲食サービス業	50.0	20.0	20.0	10.0	-	-	10.0	-	20.0	20.0
	教育、学習支援業	50.0	-	10.0	10.0	20.0	-	10.0	10.0	50.0	-
	医療、福祉業	60.0	8.0	24.0	12.0	12.0	16.0	36.0	8.0	-	8.0
	サービス業	33.6	10.7	17.2	11.5	9.8	6.6	19.7	3.3	30.3	9.0
	その他	25.8	16.1	16.1	-	9.7	6.5	-	3.2	35.5	16.1
規模別	大企業	48.8	12.7	24.7	13.3	13.9	6.0	22.9	2.4	18.1	6.0
	中小企業	31.3	10.9	10.8	10.4	15.3	5.9	15.5	2.3	31.3	14.9

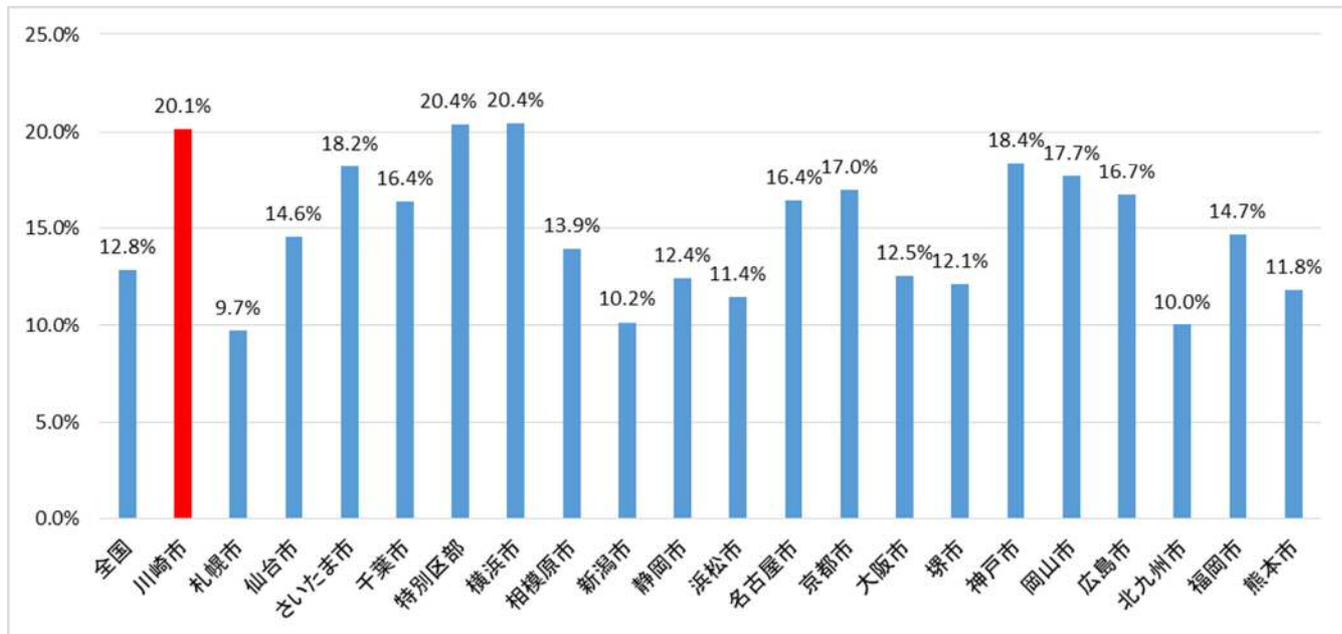
出典：平成25年度版川崎市労働白書



④川崎市女性の大学・大学院卒の割合が高い。

- ・15歳から64歳までの川崎市女性に占める大学・大学院卒の割合20.1%は、全国と比べるとおよそ1.5倍、大都市の中では東京都特別区部と横浜市に次いで高くなっています。(図表46)

図表46) 大学・大学院卒の割合(女性)

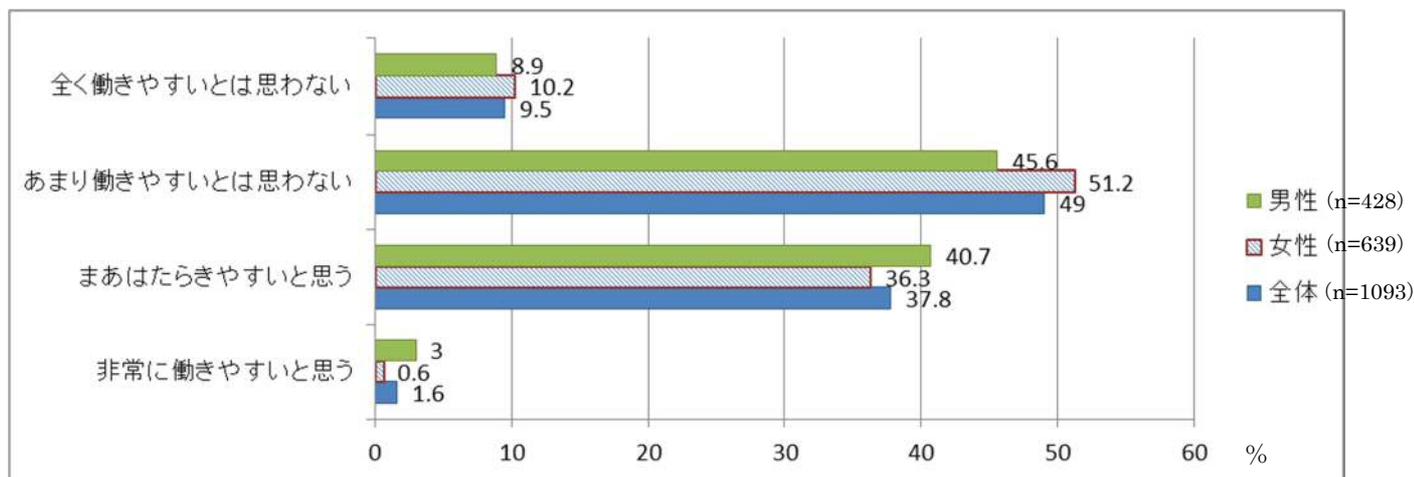


※15歳～64歳の女性を対象

資料:平成22年国勢調査

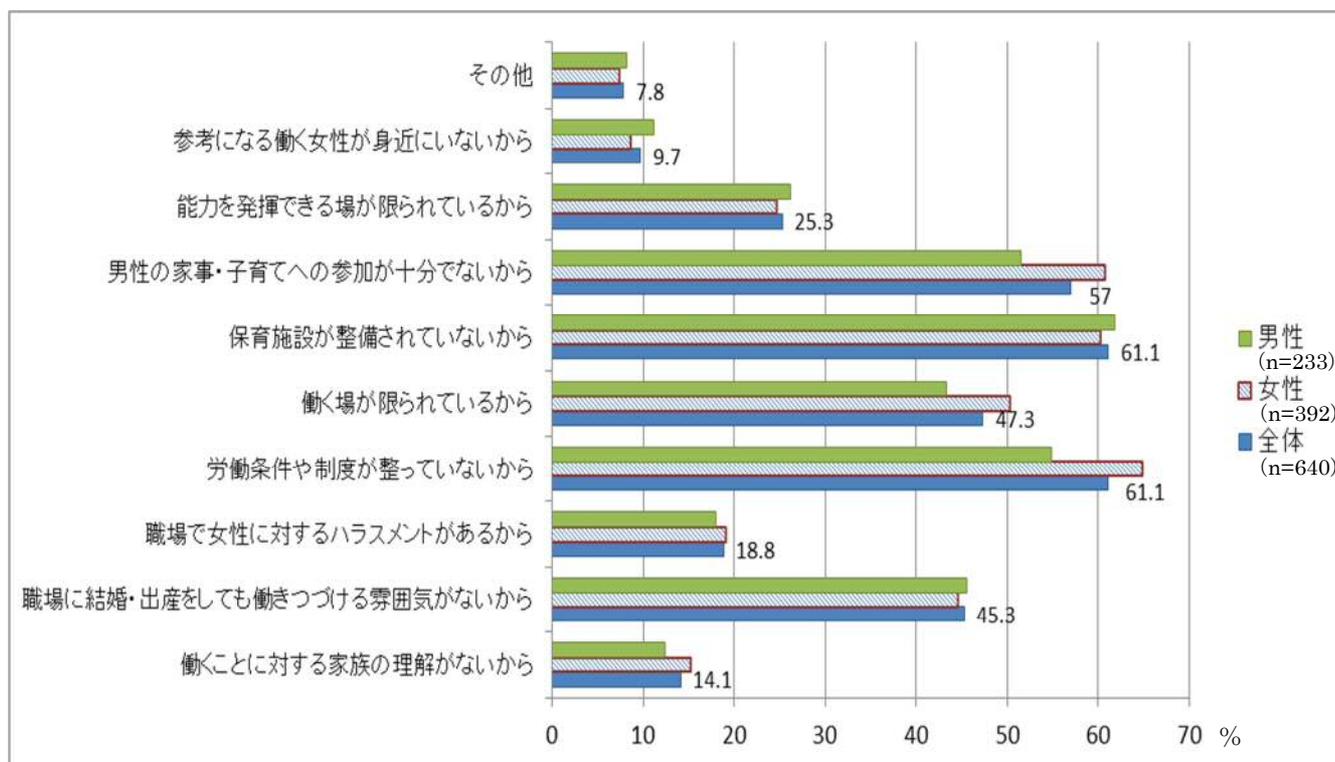
⑤「女性にとって働きやすい社会とは思わない」とする人の割合が、男女とも5割以上となっており（図表47）、その理由としては、「男性の家事・子育てへの参加が十分でないから」「保育施設が整備されていないから」「労働条件や制度が整っていないから」が男女とも高くなっている。（図表48）

図表47) 今の社会は女性にとって働きやすい社会であるか（川崎市）



資料:平成26年かわさきの男女共同参画に関するアンケート

図表48) 女性にとって働きやすいと思わない理由（川崎市）

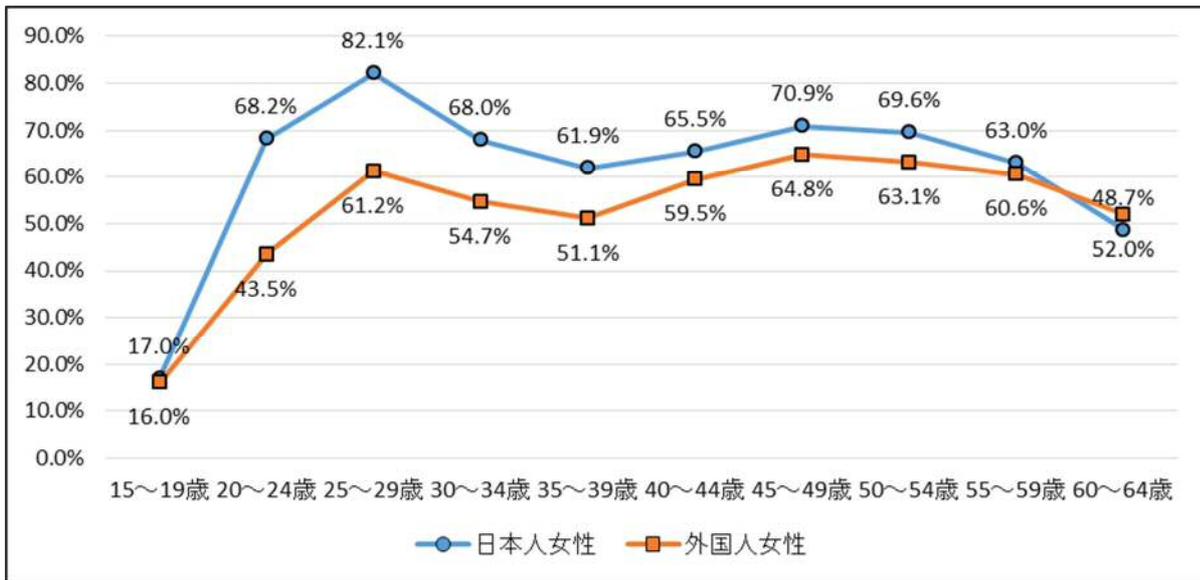


資料:平成26年かわさきの男女共同参画に関するアンケート

⑥外国人女性は、日本人及び外国人男性に比べ正規雇用者割合が低い

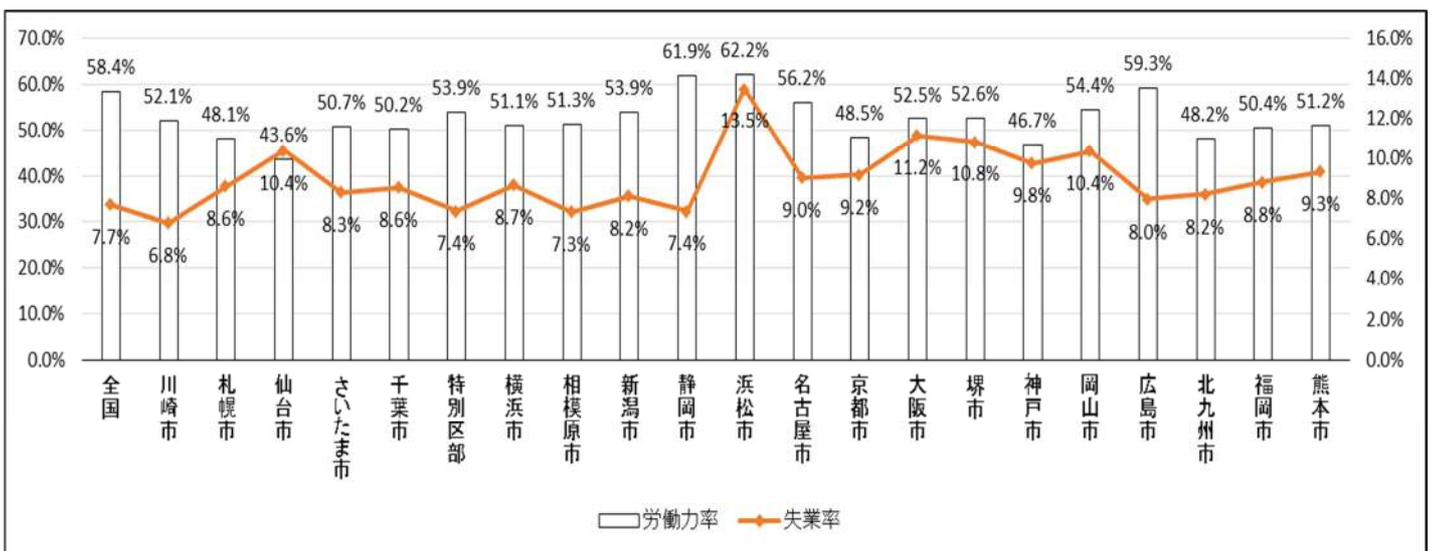
- ・外国人女性の労働力率を日本人女性と比較すると、60歳未満までにおいて、外国人女性の労働力率が低くなっています。(図表 49)
- ・従業上の地位を比べると、外国人女性の正規雇用割合は、外国人男性より低く、また、日本人女性よりも低くなっています。(図表 50)

図表 49) 川崎市女性の労働力率 (日本人と外国人の別)



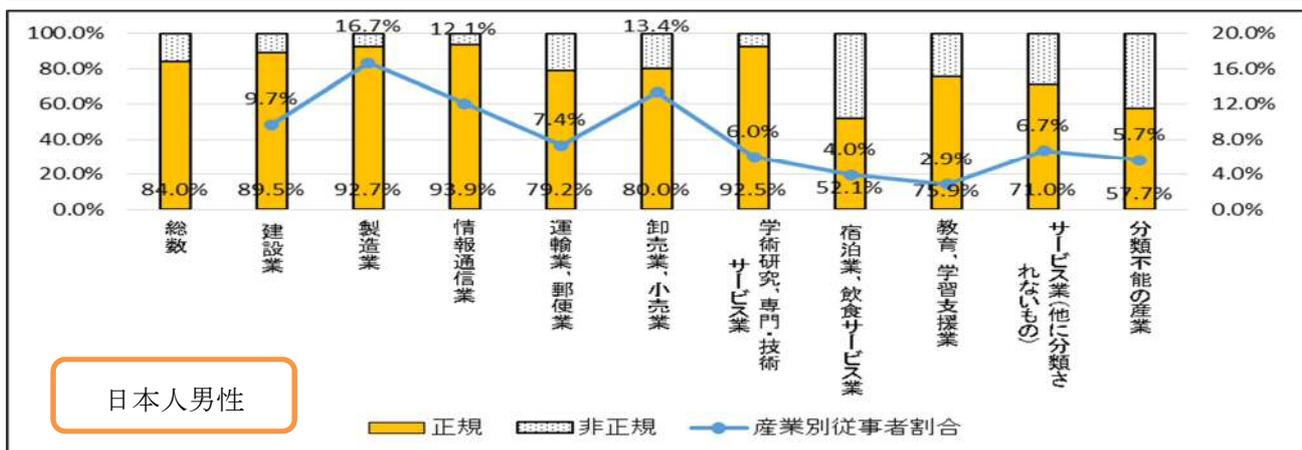
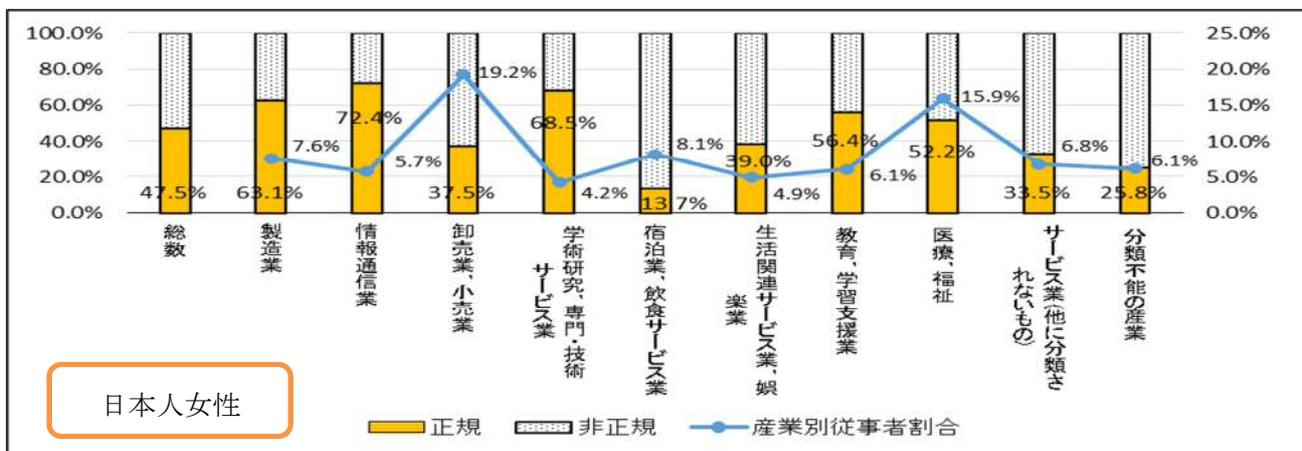
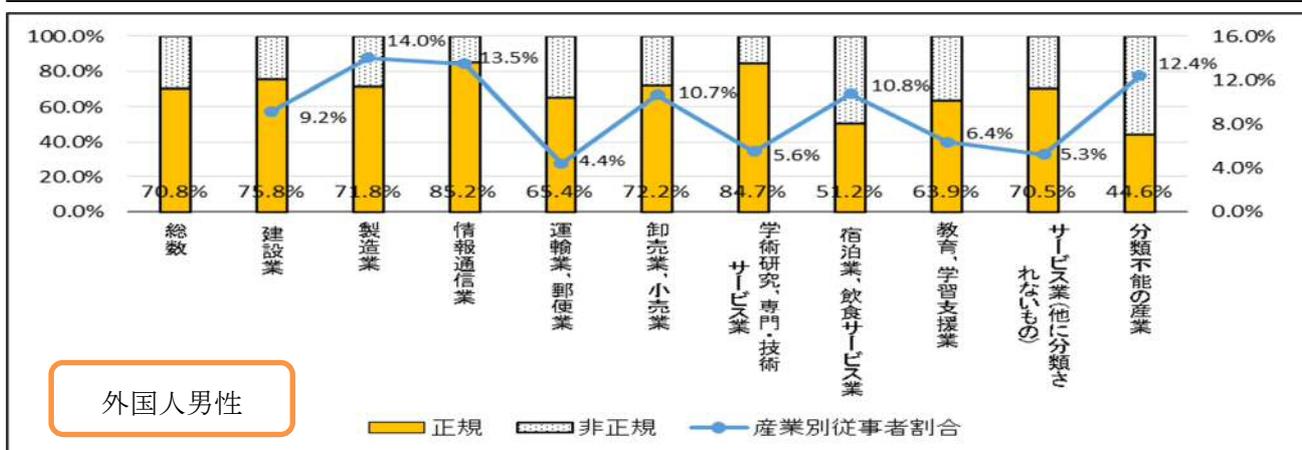
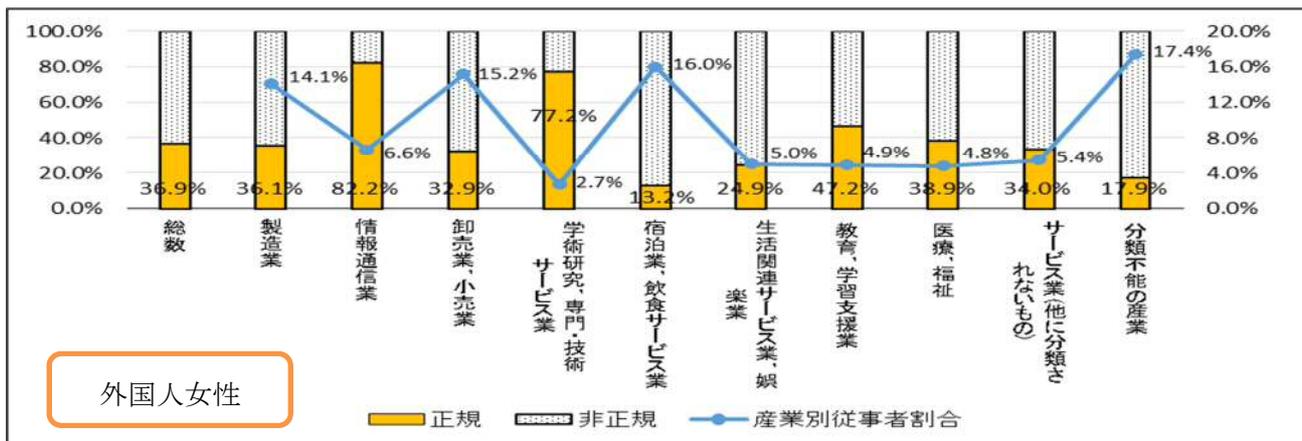
資料:平成 22 年国勢調査

参考図表) 外国人女性の労働力率 (大都市比較)



資料:平成 22 年国勢調査

図表50) 産業別・従業上の地位比較 (男女別・日本人と外国人の別)



4 女性活躍推進に向けた課題と今後の方向性について

「3 川崎市の現状及び特徴」から見えてくる課題や川崎市における社会経済状況の変化を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されるよう（女性活躍推進法第1条）、今後の方向性や取組内容等についてまとめました。

（1）仕事と生活の調和の実現に向けた環境づくり（方向性1）

課題：職業生活と育児・介護など家庭生活の両立

施策の方向性（1）－1：子育て支援環境等の整備

【現在の状況】

- ①かわさきの男女共同参画に関するアンケートによると、「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」とする人の割合は増えており、特に女性では、「子どもができたら職業を辞め、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の割合を上回っています。（図表 24）
- ②一方現状においては、川崎市女性は、学卒後の20代では労働力率は全国に比べ高いものの（図表 17）、結婚、出産・育児を機に仕事を辞めている女性が多い状況であり（図表 19・参考図表、図表 20）、育児をしている女性の有業率は、全国では5割を超えているのに対し、川崎市は36.9%と低く、大都市の中でも最下位となっています。（図表 22）
- ③子どものいる夫婦の共働き率と3世代世帯割合との関係を見ると、川崎市は子どものいる夫婦の共働き率と3世代世帯割合ともに低く、同居する親からの育児支援を受けやすい環境にある夫婦や世帯は少ないことがうかがえます。（図表 25）
- ④少子高齢化が進み、今後、介護などにより男女ともに時間制約のある労働者の増加も見込まれます。

【今後の方向性】

①から、育児をしながら働くことを希望する女性は増えてきていることが分かりますが、実際には、②や③などから育児等の家庭生活と職業生活の両立ができていない、または、困難な状況にある人が多いことがうかがえます。

特に、川崎市においては、②のとおり育児をしている女性の有業率が他の大都市の中で最下位となっているなど、育児と職業生活の両立が課題となっており、ニーズに応じた子育て支援の充実を図ることが求められています。

また、④から、育児だけでなく介護などと職業生活の両立を図るための取組も必要です。

こうした取組は、第3期行動計画においても位置付けられており、推進しているところですが、今後も、待機児童解消に向けた継続的な取組の推進や保育サービスの充実、及び介護支援事業の充実や介護サービス利用の促進等について継続的な取組が求められます。

施策の方向性（１）－２：ワーク・ライフ・バランスの推進

【現在の状況】

- ⑤年間就業日数200日以上の雇用者に占める週間就業時間60時間以上の者の割合が男女とも全国より高くなっています。(図表12)
- ⑥川崎市は市外への通勤者割合が高くなっていますが、東京都区部への接近度が高いことや交通の利便性が高いことから、従業地や業種などにおいて多様な選択が可能となっている結果とも言えます。
(図表9、10) そのため、通勤にかかる時間は他の大都市と比べ長くなっていますが、同じく市外通勤者の割合が比較的高いさいたま市や横浜市よりは短くなっています。(図表11)
- ⑦かわさきの男女共同参画に関するアンケートによると、家庭内での分担状況について、収入を得ることは主に男性が、家事・育児、地域活動への参加などについては主に女性が担っているとする人の割合が高い状況です。(図表14) また、平日の男性の家事・育児時間は女性と比べ著しく短くなっており、男性の家事・育児等への参加が不十分な状況がうかがえます。(図表15)
- ⑧かわさきの男女共同参画に関するアンケートによると、生活優先度の希望は男女とも「仕事と家庭生活をともに優先したい」が最も高くなっていますが、現実には、女性は「家庭生活を優先している」38.2%、男性は「仕事を優先している」48.7%が最も高くなっています。(図表16)

【今後の方向性】

⑤～⑦に見られる、長時間労働を前提とした働き方や、男性の家事・育児等への参加の少なさは、女性が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職業生活において活躍することを困難にし、結果として、女性に職業生活か家庭生活かの二者択一を迫る要因になっています。

また、⑧のとおり、生活優先度の希望と現実に差がありますが、特に男性はその差が大きく、現実においては約5割の男性が「仕事を優先している」状況です。

女性の職業生活における活躍には、長時間労働を前提とした従来の働き方の見直しなどが不可欠であるとともに、男性が家事・育児等の家庭生活や地域活動に参画できるようにしていくことも必要です。そのためには、社会全体の働き方改革やワーク・ライフ・バランスへの理解促進が重要であり、積極的な働きかけや啓発が求められます。

(2) 働く女性・働きたい女性への支援（方向性2）

課題：職業生活における女性の力の十分な発揮

施策の方向性（2）－1：働く女性への支援

【現在の状況】

- ①川崎市女性の年齢階級別労働力率を見ると、学卒後の20代では全国より高い一方で、40～44歳を底としたM字型を描き、出産・育児等を理由に離職する人の割合が高くなっています。（図表17、19・参考図表、図表20）また、20代では正規雇用者が多くなっていますが、有配偶女性の40代や50代（図表26）、及び死別・離別女性（図表4）では、パート・アルバイト等の非正規雇用としての就業が多くなっており、結婚や出産を機にいったん仕事を辞め（図表19・参考図表、図表20、27）、数年後に雇用形態を変えて就業する傾向があることがうかがえます。
- ②管理的職業従事者に占める女性の割合は、常住地（市内に住む人）ベース、従業地（市内で働く人）ベースともに伸びており、従業地ベースでは、平成22（2010）年の14.6%から平成27（2015）年は20.3%と5.7ポイント上昇しています。（図表6、7）
- ③川崎市内の事業所における正社員全体に占める女性の割合は27.1%であるのに対し（図表39）、管理的職業従事者（従業地ベース）に占める女性の割合は20.3%と、登用が進んできています。（図表7）

【今後の方向性】

①から、結婚、出産等を契機にキャリアを中断している女性が多いことがうかがえます。女性が、結婚、出産等のライフイベントを経ても、キャリアを形成しながら働けるように取り組む必要があります。また、就業を継続しキャリアを積むことが、政策・方針決定過程に参画できる人材の育成につながると思います。②や③から、川崎市において、女性の登用が進んできていることが分かりますが、「2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標（平成15(2003)年6月20日男女共同参画推進本部決定）に向けては、将来、指導的地位に成長していく人材の層を厚くする取組が必要です。

第3期行動計画においては、事業者等への情報提供や、女性の就業継続に向けた支援講座の実施等を施策に位置付け推進していますが、今後は、働くことに関する相談に対応する労働相談や、キャリアアップを目指す女性への支援などの取組も計画に位置付け、より一層推進していくことを期待します。

施策の方向性（2）－2：働きたい女性への就業等支援

【現在の状況】

- ④川崎市では、25～54歳の女性無業者の6割以上が就業を希望しており（図表28）、大都市比較では第2位の就業希望者割合の高さとなっています。（図表30）
- ⑤一方で、35～44歳女性の「就業を希望しているが就職活動はしていない人」の割合は約8割と高く（図表31）、就職活動をしていない理由は「出産・育児のため」が51.0%を占めています。（図表32）
- ⑥就業希望理由の第1位は他の大都市と同様「収入を得る必要が生じた」です。（図表33）
- ⑦就業希望理由として他の大都市と比べ、「知識や技能を生かしたい」とする人の割合が高いという特

徴があります。(図表 33) また、川崎市の 15～64 歳における女性の大学・大学院卒の割合 20.1%は、全国のおよそ 1.5 倍、大都市比較では東京都特別区部、横浜市に次ぐ第 3 位の高さとなっています。

(図表 46)

- ⑧35～44 歳、45～54 歳の女性就業希望者は、パート・アルバイトを希望する人の割合が高くなっています。(図表 34) 結婚、出産等を機に仕事を中断する傾向が解消しておらず(図表 19・参考図表、図表 20)、再就職後は、比較的柔軟に働ける形態の雇用を希望しているためと考えられるとともに(図表 34、35)、所得税法上の 103 万円の「控除の壁」があるのが現状です。
- ⑨川崎市では、女性起業家が少ない一方で(図表 36)、自分で事業を起こしたいとする女性が多いのも特徴です。(図表 37)

【今後の方向性】

④⑤⑥から、「収入を得る必要が生じた」などの理由から就業を希望しながらも就業していない女性が多い状況が見えてきます。また、⑦から、「知識や技能を生かして就業したい」女性が多いことも川崎市の特徴であることが分かります。このような女性の力が潜在化している状況や、高度な専門性を持つ女性が多いことも踏まえ、こうした女性の力を最大限に生かすため、求職者の特性に合った就業マッチングや就業促進、就業機会の提供など多様な就業支援の取組が必要です。

⑧から、女性が、希望に応じた働き方を選択できるよう、また、⑨を踏まえ、起業を希望する女性への支援など、多様な形で活躍したい女性への支援が必要です。

施策の方向性(2) - 3 : 多様な選択を可能にする学習機会の提供

【現在の状況】

- ⑩女性は、結婚、出産・育児等のライフイベントの影響を職業生活において受けやすいことを踏まえ、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに、主体的にそれぞれの個性と能力を生かせることが重要です。
- ⑪川崎市は、ものづくりのまちとして高度経済成長を牽引してきた都市であり、現在は約 400 の研究開発機関が集積する開発拠点施設集積都市として変貌を遂げています。また、情報通信産業は、さまざまな分野で活用されることによって新たな価値を創造できる産業として、今後も幅広く応用され、産業の情報化が進むことが予想されます。

【今後の方向性】

⑩のためには、男女ともに、また、これからの時代を担う子どもたちに対して、多様なキャリア形成を可能にするための学習機会を提供する必要があります。特に、子どもたちは、多様なキャリア形成に共通して必要な能力等を培うことが重要であり、学校教育の各段階において、男女共同参画の意義やワーク・ライフ・バランスなどについての理解促進等も含めたキャリア教育の体系的・効果的な推進を図ることが望まれます。

また、活力ある社会を目指して、⑪の川崎市における産業特性を踏まえ、現存する男女間の進学状況や就業状況等の偏りを是正するための取組など科学技術・学術分野や理工系分野における女性の参画拡大に向けた取組を推進していく必要があります。

(3) 企業の自主的な取組の促進に向けた働きかけ・支援（方向性3）

課題：企業における女性活躍に向けた自主的な取組の推進

施策の方向性（3）－1 積極的な意識啓発や働きかけ

施策の方向性（3）－2 企業の女性活躍推進の取組支援

【現在の状況】

- ①市内事業所への調査によると、ワーク・ライフ・バランスへの取組を行っている企業の規模別割合は、大企業では9割を超えるものの、中小企業では6割未満にとどまっています。（図表43）取組を促進するための課題として中小企業では、「業務量が多く、人員に余裕がない、代替要員の確保が難しい」とともに、「特に問題となるものはない」が31.3%と一番高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスの推進に関する社内の認識が乏しい」が15.5%、「収入が減ることなどへの不安により従業員が利用を望まない」が15.3%となっています。（図表45）
- ②ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる割合が高い産業は（図表43）、従業員数が増加している産業でもあります。（図表40）
- ③川崎市においては、99%以上が中小・小規模事業所であるため、女性活躍推進法において一般事業主行動計画の策定等が努力義務となっている中小企業における取組を促進することが課題です。（図表38）
- ④「第3期行動計画」においても、目標Ⅱ「働く場における男女共同参画の推進」に「雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」「職場における男女共同参画に関する教育の促進」「企業などの方針決定過程への男女共同参画の促進」「ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発」といった施策事業が位置付けられていますが、具体的な内容は「周知啓発・情報提供」と「女性の就業状況に関する調査の実施」にとどまっています。

【今後の方向性（3）－1】

女性の職業生活における活躍を推進するためには、活躍の場の提供主体である各事業主において積極的かつ主体的に取組が実施されることが不可欠であり、企業の取組を促進するための働きかけや支援が重要となります。

第3期行動計画においても、④のとおり、「周知啓発・情報提供」と「女性の就業状況に関する調査の実施」は行っていますが、今後は、企業における取組の促進のために、企業トップや管理職をはじめとした社会全体の意識改革に向け、②のような調査結果を踏まえた女性活躍の必要性やメリットをはじめ、ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革に関する意識啓発をより一層進めることが必要です。

また、女性をはじめ誰もが働きやすく、多様な働き方によってさまざまな労働力が生かされる環境に向け、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメント等のない職場環境づくりはもちろん、一人ひとりが希望に応じて多様で柔軟な働き方を選択でき、かつ意欲や能力や実績に応じた処遇・労働条件を確保できるよう、調査等で把握した現状や課題、ニーズなどを踏まえ、企業における多様な雇用の受け皿拡大に向けた具体的な取組の検討や働きかけが必要です。

【今後の方向性（3）－2】

③のとおり、川崎市においては、99%以上が中小企業である一方で、①のとおり、ワーク・ライフ・バランスに取り組む中小企業は6割未満にとどまっています。女性の職業生活における活躍推進に向けて、企業の取組、特に中小企業における取組を促進していくために、ニーズに応じた具体的な取組が求められます。

【ノウハウ支援】

女性活躍推進法で行動計画策定が努力義務となっている労働者が300人以下の中小企業においては、行動計画策定等に関するノウハウが少なく、事務負担も大きいことが想定されます。そのため、女性の活躍に関する状況の把握や課題分析への支援など計画策定に向けた支援が必要です。

さらに、国等の助成制度などの企業等による活用について支援することも有効だと考えます。

【効果的なインセンティブの付与の検討】

女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業に対してインセンティブを付与することは、企業における取組の促進に資すると考えます。

女性活躍推進法第20条では、地方公共団体も国の施策に準じて、女性活躍推進の取組の実施状況が優良な事業主への公共調達における受注機会の増大に努めるものとされています。川崎市においても、女性活躍推進の視点からワーク・ライフ・バランス等推進企業をより幅広く評価する仕組みに見直すなどの積極的な取組を期待します。

また、独自の基準に基づき評価する企業認証等も、中小企業の取組促進につながるのではないかと考えます。しかしながら、認証制度等は、企業にとって魅力的なインセンティブ付与があって初めて機能するものと考えられますので、まず、効果的なインセンティブ付与を検討することが重要となります。

【連携体制の構築・強化】

企業への働きかけや支援の実施に当たっては、企業の課題を把握しそれぞれのニーズに対応することが求められます。そのためには、調査の実施とともに、企業等との連携が重要となります。

女性活躍推進法第23条では、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業紹介、職業訓練、創業支援、労働相談等の地方公共団体が講ずる措置に係る事例や有用な情報を活用することにより、取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、地域経済団体等の多様な主体による連携体制の構築が求められています。

川崎市においても、就業マッチングや就業継続支援、また、企業の取組促進に向けた働きかけ・支援を行うに当たり、地域の経済団体等と連携し、女性活躍の推進に係る課題の共有化や、ニーズの把握を行う必要があり、それらを施策等に反映し効果的に取り組んでいくことが大切です。

5 推進計画策定に当たって（男女共同参画と女性活躍推進の一体的な取組に向けて）

【女性活躍推進法の考え方】

女性活躍推進法には、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては男女共同参画社会の形成の趣旨を踏まえる必要があることから、男女共同参画社会基本法の基本理念に則る旨が明記されています。

【現在の川崎市行動計画における女性活躍推進に向けた取組の位置付け】

川崎市においては、男女共同参画社会の実現に向けて男女平等施策を計画的かつ総合的に推進するために行動計画（男女共同参画社会基本法に基づく「市町村男女共同参画計画」）を策定し、取組を推進しています。

第3期行動計画の目標の一つ「働く場における男女共同参画の推進」において、これまでも女性の職業生活における活躍の推進に関して取組を実施してきたところですが、今後更に効果的な取組を推進するために、本報告書の今後の方向性を踏まえた取組を計画的かつ効果的に進めるための推進計画を策定することが必要です。

【「家庭・教育」「地域」「働く場」の一体的な取組の必要性】

その際に、女性の活躍を推進するためには、男性の長時間労働の解消や男女共同参画への理解が不可欠であるとともに、女性活躍とは対極にある困難な状況にある女性への支援、女性への暴力の根絶、女性への健康支援等も必要なことを考慮しなければなりません。また、日本で働き生活する外国人であること、ひとり親家庭であることに等に加え、女性であることから複合的に困難な状況に置かれている場合もあります。

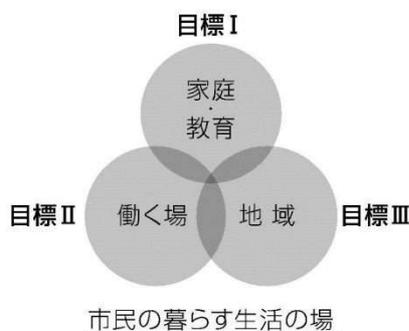
その意味で、「働く場」だけでなく、「家庭・教育」「地域」での取組を一体的に推進していくことが重要となります。

【男女共同参画・女性活躍推進の一体的な計画の策定】

したがって、女性活躍推進法に基づく推進計画は、男女共同参画社会基本法の定める「市町村男女共同参画計画」である「川崎市男女平等推進行動計画」と一体のものとして策定することが望ましいと考えます。

第3期川崎市男女平等推進行動計画

「市民の暮らす生活の場」と「場面ごとの3つの目標」



- 目標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
- 目標Ⅱ 働く場における男女共同参画の推進
- 目標Ⅲ 地域で元気に暮らすための男女共同参画の推進

