

社会情勢の変化や国の第4次男女共同参画基本計画等を踏まえた

第3期川崎市男女平等推進行動計画に基づく

施策の課題について

(答申)

平成29(2017)年3月

第7期川崎市男女平等推進審議会

平成29年3月24日

川崎市長 福田紀彦様

第7期川崎市男女平等推進審議会
会長 加藤千恵

社会情勢の変化や国の第4次男女共同参画基本計画等を踏まえた
第3期川崎市男女平等推進行動計画に基づく施策の課題について（答申）

第7期川崎市男女平等推進審議会は、平成27年4月1日に市長から、社会情勢の変化や国の第4次男女共同参画基本計画等を踏まえた第3期川崎市男女平等推進行動計画に基づく施策の課題について諮問を受け、審議を重ねてきました。

第3期川崎市男女平等推進行動計画に基づく施策の課題及び今後の方向性について、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 男女共同参画に関する社会情勢と川崎市の状況	1
1 国の動き	
2 川崎市の状況	
第3章 第3期行動計画の取組状況	5
1 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」	
2 目標Ⅱ「働く場における男女共同参画の推進」	
3 目標Ⅲ「地域で元気に暮らすための男女共同参画の推進」	
第4章 課題と今後の方向性	8
課題1 男女平等や人権侵害に関する相談体制の充実と周知	
課題2 多様化・複雑化するDV被害への対応	
課題3 男女共同参画の視点を意識した事業の推進	
課題4 市役所における男女共同参画の推進	
課題5 職業生活と育児・介護など家庭生活の両立	
課題6 職業生活における女性の力の十分な発揮	
課題7 企業における女性活躍に向けた自主的な取組の推進	
課題8 防災分野における女性の参画	
課題9 様々な困難を抱える人の安心な暮らしに向けた男女平等に配慮した事業推進	
課題10 男女が異なる健康上の問題に直面することへの留意	
第5章 次期計画の策定に当たって	19
1 第3期行動計画における基本的な考え方の継承	
2 「男女平等推進行動計画」と女性活躍推進法に基づく「推進計画」の一体的な策定	
3 取組の加速化等に向けた計画改定の前倒し	
参考データ	21
参考資料	25
1 諮問文	
2 第7期川崎市男女平等推進審議会委員名簿	
3 第7期川崎市男女平等推進審議会 審議経過	
4 第3期川崎市男女平等推進行動計画 体系図	
5 男女平等かわさき条例	
6 川崎市男女平等推進審議会規則	

別冊：女性活躍推進法に基づく推進計画策定準備部会報告書

第1章 答申の趣旨

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、市民の暮らすあらゆる場面での男女共同参画の推進に取り組んでいます。

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。また、同年 12 月には、「あらゆる分野における女性の活躍」とともに「男性中心型労働慣行等の変革」が改めて強調された「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定されています。

こうした状況を踏まえ、現計画である第 3 期行動計画に基づく施策の取組状況や課題について検証し、今後、川崎市が取り組むべき男女平等の推進に関する施策の方向性について審議しました。

審議に当たっては、川崎市男女平等推進審議会(以下「審議会」という。)に「女性活躍推進法に基づく推進計画策定準備部会」(以下「部会」という。)を設置し、女性の職業生活における活躍に関する川崎市の現状及び特徴の分析、それらを踏まえた課題と今後の方向性について検討を行いました。審議会ではその結果も併せ、さらに審議を重ね、答申をまとめました。

今後、川崎市において、本答申を最大限に反映し、男女平等施策がより一層推進されること及び、取組が加速化されることを望みます。

第2章 男女共同参画に関する社会情勢と川崎市の状況

1 国の動き

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 世紀我が国社会を決定する最重要課題と位置付けており、国は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)の導入促進などの取組を進めてきました。また、平成 13 (2001) 年 4 月に「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」(以下「DV 防止法」という。)が制定され、DV の防止と被害者の保護を図っています。平成 25 (2013) 年度には

生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても適用対象とするDV防止法の改正が行われました。

さらに、平成 27 (2015) 年 8 月には、豊かで活力ある社会を実現することを目的とした女性活躍推進法が制定され、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し、地域の特性を踏まえた主体的な取組を推進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」を策定し、目指すべき社会として次の 4 つの社会を挙げています。

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会
- ④男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会

また、「第 4 次男女共同参画基本計画」では、「あらゆる分野における女性の活躍」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欠かせないことから、「男性中心型労働慣行等の変革」を計画全体の横断的視点として改めて強調しています。

その後も、平成 28 (2016) 年 3 月に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置義務の新設を内容とする「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」の改正や、妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに働き続けられるよう介護休業・育児休業を取得しやすくなるようにした「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の改正が行われたほか、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」の策定など、様々な制度整備や取組を推進しています。

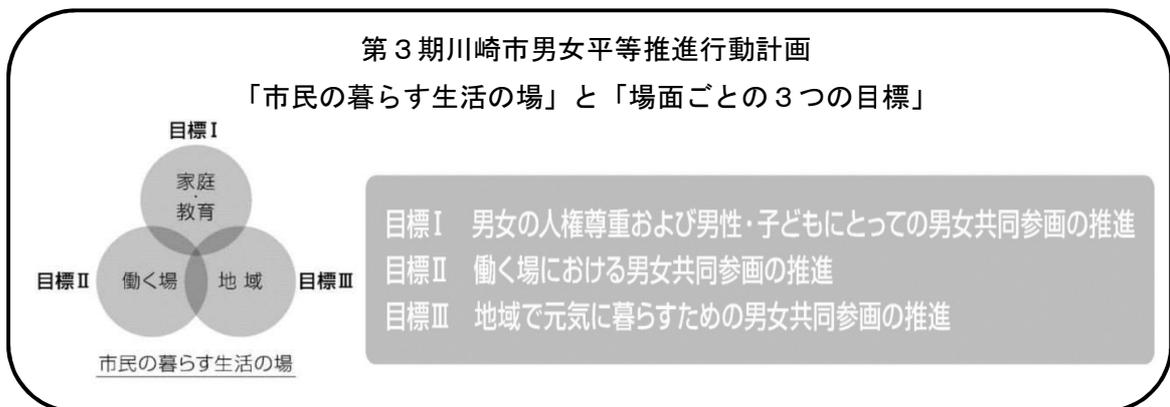
2 川崎市の状況

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 3 月に策定された第 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。

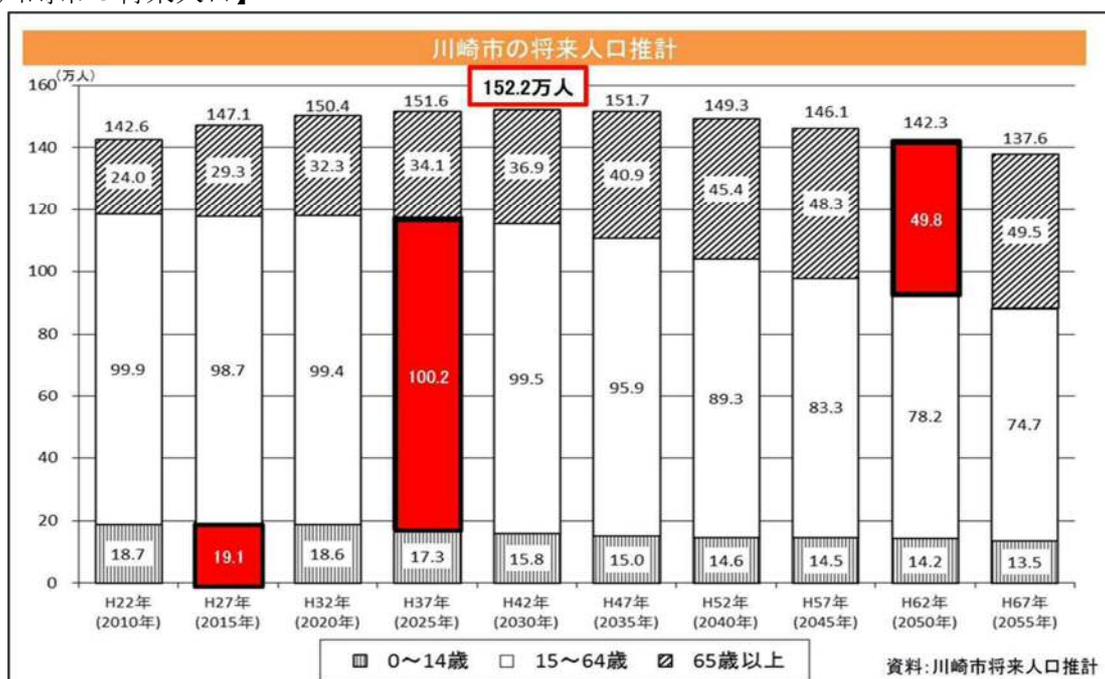


これまで第1期から第3期までの行動計画に基づき、様々な場面での女性の参画を含めた男女平等施策を推進してきたところですが、人口構成や産業構造などの川崎市における社会経済状況も変化しています。

①人口・世帯構成の変化

川崎市の将来人口推計では、平成 42 (2030) 年まで人口は増加するものの、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、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。

【川崎市の将来人口】



出典：川崎市総合計画

また、平成 12 (2000) 年から平成 27 (2015) 年における世帯の家族類型を見ると、全体の世帯数は増加していますが、「夫婦と子供から成る世帯」の全体に占める割合は減少しています。また、3 世代世帯は数も割合も減少しています。一方で、単独世帯は、数も割合も増加傾向にあります。

【家族類型別の世帯数と割合】

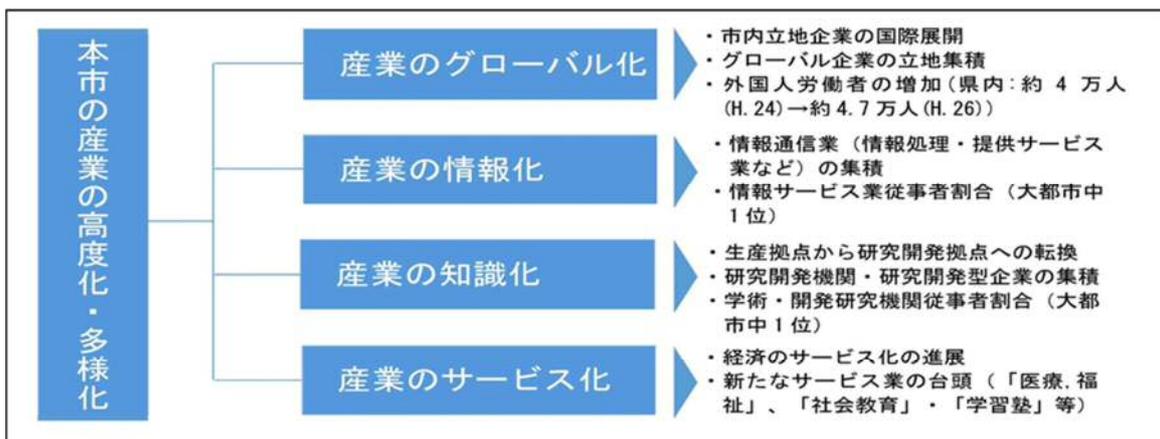
	総数(世帯の家族類型) 1)	親族世帯										非親族世帯		単独世帯		(再掲)3世代世帯		
		不詳除く	核家族						その他の親族世帯				非親族を含む世帯	%	単独世帯	%	(再掲)3世代世帯	%
			夫婦のみの世帯	%	夫婦と子供から成る世帯	%	ひとり親世帯	%	核家族以外の世帯	%								
H12	539,836	539,836	94,029	17.4	167,744	31.1	35,752	6.6	33,166	6.1	3,879	0.7	205,266	38.0	20,542	3.8		
H17	592,578	592,578	107,665	18.2	170,909	28.8	40,683	6.9	32,863	5.5	5,807	1.0	234,651	39.6	19,116	3.2		
H22	660,400	660,344	114,906	17.4	181,210	27.4	45,400	6.9	29,698	4.5	8,500	1.3	280,630	42.5	17,045	2.6		
H27	689,886	681,701	119,855	17.6	184,855	27.1	47,026	6.9	26,211	3.8	9,106	1.3	294,648	43.2	14,517	2.1		

資料：平成 12・17・22・27 年国勢調査

②産業構造の変化

「かわさき産業振興プラン」(平成 28 (2016) 2 月川崎市策定) 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。

【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く必要があり、今後、ますます女性の視点も含めた多様な価値観や視点の導入などが求められるものと考えられます。

第3章 第3期行動計画における取組状況

1 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」

(1) 基本施策1 男女の人権の尊重

- ・平成27(2015)年5月に、市ホームページに「かわさき女性応援ページ」を開設し、女性の活躍支援に関する情報発信を行いました。
- ・人権・男女共同参画推進連絡会議幹事会(庁内関係機関会議)の部会として性的マイノリティ専門部会を設置し情報共有を図るとともに、当事者や関係団体へのヒアリングなど性的マイノリティの人々の現状と課題の把握に努めました。また、市民を対象にLGBTに関する講演会を開催しました。

(2) 基本施策2 女性に対するあらゆる暴力の防止と被害者への支援

- ・被害者支援とDVを未然に防ぐための取組を充実させることとした「川崎市DV防止・被害者支援基本計画」を平成27(2015)年3月に策定しました。
- ・川崎市DV防止・被害者支援基本計画に基づき、DV相談支援センター機能を平成28(2016)年度に整備しました。

(3) 基本施策3 男性・子どもにとっての男女共同参画の推進

- ・男性総合相談(電話相談)を平成28(2016)年度から開始しました。
- ・男女共同参画センターが主催するイクメン研究所では、男性が主体となって企画運営を行い「パパのための子育てサロン」を開催したほか、父子手帳「ちちしるべ」を作成・発行し、両親学級などで配布・活用しました。
- ・教育文化会館や市民館において、男性が参加しやすい内容や日時に配慮した講座等を実施し、シニア世代の地域デビューに向けた仲間づくりや学びを支援しました。
- ・多様性を尊重し社会的自立に必要な能力・態度を培うことを目的とした川崎市版キャリア教育「キャリア在り方生き方教育」を、平成28(2016)年度から、全市立小学校、中学校、高等学校、特別支援学校で推進しています。

2 目標Ⅱ「働く場における男女共同参画の推進」

(1) 基本施策1 政策・方針の立案及び決定への女性の参画の推進

- ・市審議会等への女性の参加比率の目標である40%を達成していない審議会等における女性委員の増員を目的とした「女性委員プラスワン参加促進キャンペーン」を2か年度にわたり実施しました。

◎数値目標 1 (施策 1-事業番号 34・35・36)

- ①審議会等委員の女性比率が平成 30 (2018) 年度までに 40%となるようめざす
- ②女性委員ゼロの審議会等をなくす
- ③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

	女性委員比率①	女性委員ゼロの審議会等の数②	男女ほぼ同数で構成されている審議会等の割合③
H26 (2014) 年度	31.5%	14	26.8%
H27 (2015) 年度	29.3%	16	27.3%
H28 (2016) 年度	31.3%	20	36.8%

資料：平成 26 (2014) ～平成 28 (2016) 年度川崎市審議会等委員への女性の参加状況調査報告書

- ・市役所において、女性登用の推進に向け、能力・実績・意欲を踏まえた人事管理を行い、管理職（課長級）職員に占める女性比率は平成 28 (2016) 年度 18.2%となっています。
- ・小学校の校長・教頭に占める女性比率は、平成 28 (2016) 年度に目標値を達成し、中学校においても 3 年間で 4.7 ポイント伸びています。一方で、高等学校においては、校長は 20%から 0%になり、教頭は 0%のままとなっています。

◎数値目標 2 (施策 2-事業番号 38)

市役所の管理職（課長級）に占める女性比率が平成 30 (2018) 年度までに 25%となるようめざす

(各年 4 月 1 日現在)

	女性職員比率	係長級	課長補佐	課長級	部長級	局長級
H26 (2014) 年度	34.2%	26.8%	23.3%	17.7%	12.4%	6.1%
H27 (2015) 年度	34.5%	26.5%	24.7%	16.8%	12.3%	3.8%
H28 (2016) 年度	34.7%	25.7%	24.4%	18.2%	9.6%	6.0%

(総務企画局人事課調べ)

◎数値目標 3 (施策 2-事業番号 39)

校長、教頭に占める女性比率が平成 30 (2018) 年度までに、小学校 35%、中学校 18%となるようめざす。高等学校及び特別支援学校の校長、教頭については引き続き女性の登用に努める。

(各年 4 月 1 日現在)

	小学校	中学校	高等学校		特別支援学校
	校長・教頭	校長・教頭	校長	教頭	校長・教頭
H26 (2014) 年度	30.5%	11.5%	20.0%	0.0%	60.0%
H27 (2015) 年度	34.1%	13.3%	20.0%	0.0%	50.0%
H28 (2016) 年度	35.0%	16.2%	0.0%	0.0%	70.0%

(教育委員会教職員課調べ)

- ・市役所において、平成 27 (2015) 年度に女性職員向けアンケート調査を実施し、女性職員の活躍推進に関する現状把握や課題等を分析し、平成 28 (2016) 年 3 月に「川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画」を策定しました。

◎川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画の取組目標（川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画抜粋）

(1) 女性登用の推進

管理職（課長級）職員に占める女性比率→平成 30 年度までに 25%をめざす

(2) 意欲・満足感の向上

職員アンケート「働き方に関する満足感」→「満足している」等の回答 80%の確保

(3) 働き方の改革

職員年間の総時間外勤務数→前年度比 5%縮減をめざす

(4) 男性職員の育児参加の推進

男性職員の育児休業等の取得率→平成 30 年度までに、10%をめざす

(2) 基本施策 2 働く場における男女共同参画の推進

- ・毎年度「労働状況実態調査」を通じ、市内事業所におけるワーク・ライフ・バランスへの取組状況などを把握したほか、「かわさき労働情報」等において多様な働き方に関すること等の情報提供を行いました。
- ・男女共同参画センターにおいて、再就職・転職・就労継続のための個別キャリア相談や、キャリアサポートかわさきの出張相談である「働きたい女性のための求人紹介付個別相談」を実施しました。
- ・男女共同参画センターにおいて、女性の就業、就業継続及び再就職に向け、パソコン講座や女性リーダー養成等の支援講座を実施しました。また、女性起業家ビギナーズサロンを実施したほか、「商人デビュー塾」を開催（主催：経済労働局）し、市内空店舗等を活用して創業・起業を予定している方に対する支援を行いました。

(3) 基本施策 3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- ・企業人事担当者を対象とした講演会を県と県内政令指定都市とで連携して開催しました。
- ・子育て世帯の父母を対象としたワーク・ライフ・バランスの普及啓発セミナーを開催し、意識啓発を図りました。
- ・平成 28（2016）年 11 月には、職員のワーク・ライフ・バランスを確保できる職場づくりと、充実した生活を送ることができる働き方改革実現のため、市役所幹部職員による「川崎市イクボス宣言」を行いました。
- ・市役所男性職員の育児休業取得割合は 6～7%前後で推移しています。

◎数値目標 4（施策 2-事業番号 59）

市役所における育児休業取得状況を把握し、配偶者が出産した職員に占める育児休業取得者の割合が平成 30（2018）年度までに 10%となるようにめざす。

	平成 25（2013）年度	平成 26（2014）年度	平成 27（2015）年度
割合（人数）	5.9%（9/152）	7.3%（12/164）	6.1%（10/165）

（総務企画局人事課調べ）

- ・保育所数の拡充などにより、平成 26（2014）年度、平成 27（2015）年度に待機児童数を減少させるなど、保育環境の整備等の充実に努めました。

3 目標Ⅲ「地域で元気に暮らすための男女共同参画の推進」

(1) 基本施策 1 地域における男女共同参画の推進

- ・ 様々な分野の団体等が加盟する「かわさき男女共同参画ネットワーク（すくらむ ネット 21）」の活性化に向け、年間のテーマを設定するなど取組を推進しました。
- ・ 男女共同参画センターで作成した「男女共同参画の視点で考える避難所運営ガイド」の配布や避難訓練への講師派遣、出前講座実施などを通じ、避難所運営会議や避難所開設訓練での男女のニーズの違い等への配慮や女性の参画拡大を働きかけました。

(2) 基本施策 2 様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

- ・ 出産・子育てに関する情報の多言語での提供など、外国人市民が安心して子育てができるよう取り組みました。
- ・ 男女共同参画センターがシングルファーザー生活実態インタビュー調査を実施し、課題把握に努め、報告書をまとめました。
- ・ 地域若者サポートステーション事業と連携した若年層の就業相談、啓発事業を実施しました。

(3) 基本施策 3 生涯を通じた健康支援

- ・ 総合周産期母子医療センター・周産期救急医療施設を運営する医療機関に対し運営費の補助を行い、妊産婦が安心して出産できる医療体制の確保を図りました。
- ・ 不妊治療の費用一部助成、不妊・不育センターにおける専門相談を実施しました。
- ・ 子宮頸がん、乳がん検診の無料クーポン券を配布しました。
- ・ 各区において介護予防教室などの介護予防事業、介護予防活動を実施しました。

第4章 課題と今後の方向性

【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」】

課題 1：男女平等や人権侵害に関する相談体制の充実と周知

《背景》

- ・ 第2期行動計画には「性に基づく人権侵害防止に向けた相談・救済体制の充実」が施策として位置付けられていましたが、第3期行動計画には施策事業としての位置付けがありません。
- ・ 男女共同参画センターの女性相談件数は増加しています。（参考データ図表 1）
- ・ 平成 28（2016）年度から、DV相談支援センター総合相談窓口や男性総合相談が実施されました。
- ・ 女子高校生等の若年層の性を利用したビジネス（いわゆるJKビジネス）による被害など、新たな問題もでてきています。

⇒今後の方向性 1 : 相談事業の計画への反映と推進

- ・新規に設置された相談窓口も含めた相談事業を計画に位置付け、取組を推進していくことが必要です。
- ・「どこに相談してよいか分からなく相談できなかつた」ということがないよう、また、適切な支援に結びつけていくために、多様な相談窓口について分かりやすく周知広報していくことが求められます。

課題 2 : 多様化・複雑化するDV被害への対応

《背景》

- ・DVに関する相談件数は、この3年間、毎年度1,000件を超えています。(参考データ図表2)
- ・高齢者間で起こるDVや、様々な事情から遠方への転居が困難なケース、貧困や児童虐待など複数の問題を抱えるケースなど、被害者の置かれている状況や被害者の望む支援の内容が多様化しています。
- ・平成26(2014)年実施の「かわさきの男女共同参画に関するアンケート¹⁾」によると、DV被害にあった際に、どこ(だれ)にも相談しなかつた人の割合は57.4%と約6割になります。
- ・平成26(2014)年3月に川崎市DV防止・被害者支援基本計画を策定し、平成28(2016)年度に計画に基づきDV相談支援センター機能を整備しました。

⇒今後の方向性 2 : DV防止・被害者支援基本計画に基づく被害者支援と防止対策の充実

- ・DV相談支援センターを中心として、被害者が安心して身近な窓口相談し、緊急の場合には、被害者やその同伴家族の身の安全が確保され、必要な支援を受けることができる体制を充実させていくことが求められます。また、早期に適切な支援につなげていくために、DV相談支援センターの周知も重要です。
- ・多様化・複雑化するDV被害への対応およびDVを未然に防ぐために、DV防止・被害者支援基本計画を着実に推進していく必要があります。

課題 3 : 男女共同参画の視点を意識した事業の推進

《背景》

- ・毎年度の進捗状況調査結果や審議会によるヒアリング調査を通じて、市役所の所管部署において、「男女ともに対象として事業を実施することが男女平等な取扱いになる」との認識のもと事業を推進する傾向が見受けられました。
- ・男女間に偏りが生じていることについて、男女別統計を取らないなど実態把握が不十分な場合があります。

¹⁾ 「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(2014)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(2010)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。

⇒今後の方向性3：ポジティブ・アクションの理解促進と推進

- ・男女問わず事業を実施することが必ずしも男女平等の推進につながるわけではないため、市役所の所管部署において、男女に偏りがある現状に対して積極的な是正策をとることが必要です。
- ・「男女平等のまち・かわさき」の実現には、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是正に向け、男女のいずれか一方に対し機会を積極的に提供する（ポジティブ・アクション）の視点を持ち、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求められます。そのためには、職員に対するポジティブ・アクションについての理解促進が必要です。
- ・ポジティブ・アクションに取り組むためには、まず偏りの実態把握が必要であるため、市の統計においては男女別データの把握に努め、現状や課題を調査・分析することが求められます。

【目標Ⅱ「働く場における男女共同参画の推進」】

課題4：市役所における男女共同参画の推進

《背景》

- ・審議会等委員の女性比率は、平成28（2016）年度に初めて「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」という目標を達成しましたが、「平成30（2018）年度までに女性比率40%」の目標については、平成28（2016）年度現在31.3%であり、第2期行動計画の最終年度である平成25（2013）年度の比率からは0.6ポイントの向上にとどまっており、現状では目標値達成は非常に厳しい状況です。（6ページ数値目標1）
- ・平成27（2015）年度の川崎市新規採用職員に占める女性の割合は50.6%となっており、職員全体に占める女性職員比率も徐々に上昇し、平成27（2015）年度は34.5%となっています。（出典「川崎市職員の人事に関する統計報告」）
- ・管理職（課長級）に占める女性比率は、平成28（2016）年4月1日現在18.2%で、平成25（2013）年度からは2.0ポイント向上していますが、目標値「平成30（2018）年度までに25%」の達成には、取組の充実・加速が必要です。（6ページ数値目標2）
- ・校長・教頭の女性比率は、平成28（2016）年度に、小学校においては目標を達成し、中学校においても目標値まであと1.8ポイントとなっています。一方で、高等学校においては比率を下げ0%となっています。（6ページ数値目標3）
- ・女性職員の育児休業取得者割合は100%なのに対し、配偶者が出産した男性職員に占める育児休業取得者割合は、平成27（2015）年度は6.1%と、平成25（2013）年度の5.9%とほぼ変わらない数値となっています。（7ページ数値目標4）

⇒今後の方向性4：特定事業主行動計画に基づく率先した取組の推進

- ・審議会等委員の女性比率向上に向けては、2か年度にわたり実施した「女性委員プラスワン参加促進キャンペーン」の実施結果を踏まえ、更なる取組を検討し実施していくことが必要です。

- ・川崎市において女性活躍や働き方改革を進め男女共同参画社会を実現するために、まず市役所が率先して取り組んでいくことが必要です。平成 28 (2016) 年 3 月に策定した「川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画」に基づき着実に取組を進め、市役所における女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスが進むことを期待します。
- ・管理職に占める女性比率向上のためには、将来、指導的地位に就く人材の層を厚くする取組が必要であり、係長級における女性比率の把握と目標値設定も有効であると考えます。
- ・小学校、中学校の校長・教頭に占める女性比率は、より高い目標に向け取組を推進するとともに、高等学校においては、女性の校長・教頭が 0% である原因を分析し、早い段階でその解消に努めることを求めます。

課題 5：職業生活と育児・介護など家庭生活の両立

《背景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「子どもができてみずく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「子どもができたなら職業をやめ、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。（「部会報告書」図表 24）
- ・川崎市の女性は、20 代後半では労働力率は全国に比べ高いものの（「部会報告書」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（「部会報告書」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²の中でも最下位となっています。（「部会報告書」図表 22）
- ・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。（「部会報告書」図表 25）
- ・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が見込まれます。

⇒今後の方向性 5－①：子育て支援環境等の整備

- ・川崎市においては、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、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。
- ・第 3 期行動計画にも、育児や介護などと職業生活の両立を図るための取組は位置付けられ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や保育サービスの充実、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。

² 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

《背景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 時間以上の者の割合が男女とも全国より高くなっています。（「部会報告書」図表 12）
- ・「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回答した人の割合が高い状況です。（「部会報告書」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。（「部会報告書」図表 15）
- ・「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」が 38.2%、男性は「仕事を優先している」が 48.7%と最も高くなっています。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。（「部会報告書」図表 16）
- ・長時間労働を前提とした働き方や、男性の家事・育児等の参加の少なさは、女性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選択を迫る要因になっています。

⇒今後の方向性 5-②：ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・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男性が家事・育児等の家庭生活に参画できるようにしていくことも必要です。女性の職業生活における活躍のためにも、男性のワーク・ライフ・バランスの推進のためにも、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。

課題 6：職業生活における女性の力の十分な発揮

《背景①》

- ・川崎市女性の年齢階級別労働力率を見ると、20 代後半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。（「部会報告書」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（「部会報告書」図表 26）、及び死別・離別女性（「部会報告書」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（「部会報告書」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。
- ・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。（「部会報告書」図表 6、7）

- ・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（「部会報告書」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%となっています。（「部会報告書」図表 7）

⇒今後の方向性 6－①：働く女性への支援

- ・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という現状を踏まえ、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。
- ・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ことから、男女共同参画推進本部決定による「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%程度となるよう期待する」という目標に向けては、将来、指導的地位に就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。

《背景②》

- ・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（「部会報告書」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。（「部会報告書」図表 30）
- ・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（「部会報告書」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。（「部会報告書」図表 32）
- ・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」ですが（部会報告書図表 33）、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。（「部会報告書」図表 33）
- ・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。（「部会報告書」図表 46）
- ・35～44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。（「部会報告書」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（「部会報告書」図表 19・参考図表、図表 20）、再就職は、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（「部会報告書」図表 34、35）、所得税法上の「配偶者控除103万円の壁」があるのが現状です。
- ・川崎市では、女性の起業家が少ない一方で（「部会報告書」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。（「部会報告書」図表 37）

⇒今後の方向性6-②：働きたい女性への就業等支援

- ・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、「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す。このような女性の力が潜在化している状況や、知識や技能を生かして働きたい女性が多いことも踏まえ、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。
- ・女性が、希望に応じた働き方を選択できるよう、また、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。

《背景③》

- ・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といった現状があります。
- ・男性は、仕事中心の生活になりやすい現状があります。（「部会報告書」図表16）
- ・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。

⇒今後の方向性6-③：多様な選択を可能にする学習機会の提供

- ・男性は仕事中心の生活となりやすく、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という現状を認識した上で、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに、男女ともに主体的にそれぞれの個性と能力を生かせることができるようにしていくことが重要です。
- ・そのためには、男女ともに、また、次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、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。
- ・活力ある社会を目指して、川崎市における産業特性を踏まえ、現存する科学技術・学術分野や理工系分野におけ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、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。

課題7：企業における女性活躍に向けた自主的な取組の推進

《背景》

- ・川崎市労働状況実態調査（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³では9割を超えるものの、中小企業⁴では6割未満にとどまっています。（「部会報告書」図表43）また、ワーク・

³ 川崎市労働状況実態調査における大企業：建設業、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業は301人以上。卸売・小売業、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、医療、福祉業、サービス業は51人以上。

⁴ 川崎市労働状況実態調査における中小企業：建設業、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業は300人以下。卸売・小売業、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、医療、福祉業、サービス業は50人以下。

ライフ・バランスへ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」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。（「部会報告書」図表45）

- ・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（「部会報告書」図表43）は、従業員数が増加している産業でもあります。（「部会報告書」図表40）
- ・川崎市においては、99%以上が従業者300人未満の事業所であるため、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。（「部会報告書」図表38）
- ・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講座等の開催及び情報提供」といった施策事業が位置付けられていますが、具体的な取組は「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7-①：積極的な意識啓発や働きかけ

- ・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企業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す。
- ・第3期行動計画においても「周知啓発・情報提供」と「女性の就業状況に関する調査」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、女性活躍の必要性やメリットの理解促進とともに、現在実施している調査結果等を踏まえたワーク・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。
- ・女性をはじめ誰もが働きやすく、多様な働き方によって様々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7-②：企業の女性活躍推進の取組支援

- ・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おり、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支援が求められます。

〈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人以下の企業においては、計画策定等に関するノウハウが少なく、事務の面での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。

- ・企業等による国の助成制度などの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。
- ・市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機能するものと考えられます。したがって、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かか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、女性活躍の推進にかかる課題の共有化や、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。

【目標Ⅲ「地域で元気に暮らすための男女共同参画の推進」】

課題 8：防災分野における女性の参画

《背景》

- ・防災計画の策定にかかわる防災会議や防災会議幹事会などの審議会等及び、地域の自主的な防災連携の構築を目指す自主防災組織連絡協議会、避難所運営会議などで、女性の参画が十分に確保されていません。(参考データ図表 3)
- ・女性の参画が十分に確保されていないことから、避難所運営等で男性が女性のニーズの把握等に努めるという体制が構築されていくことが懸念されます。

⇒今後の方向性 8：防災分野における女性の参画拡大等の男女共同参画の推進

- ・災害時に、想定しきれない様々な被害・ニーズに対応するためには、避難所運営等

において男女双方が意思決定できる立場となり、それぞれのニーズを把握し対応していくなど男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の整備が必要です。また、意思決定できる立場となった男女が、固定的な性別役割分担意識にとらわれない対応をすることが重要です。

- ・避難所運営会議及び研修の場において、参加する地域団体等に男女双方の参加を促し、男女ともに積極的に避難所運営等に携わり、固定的な性別役割分担意識にとらわれない対応をすることで、男女のニーズの違いや性的マイノリティへの配慮等が円滑に実施されることを実感できるようにすることが重要です。

課題9：様々な困難を抱える人の安心な暮らしに向けた男女平等に配慮した事業推進 《背景》

- ・女性は男性に比べて非正規雇用割合が高く、さらに、家事・育児・介護等のため非正規雇用であったり就業継続が難しくなることが多く、就業期間や就業時の賃金格差が高齢期における年金等の収入格差につながる場合があります。また、女性は男性よりも平均的に長寿であり、高齢者人口に占める女性の割合は高いため、高齢者施策の影響は女性の方が強く受けます。
- ・外国人女性は、日本人男女及び外国人男性よりも非正規雇用割合が高く（「部会報告書」図表50）、貧困・格差拡大に陥るリスクが高い状況と言えます。
- ・川崎市においてひとり親世帯数は増加しています。（4 ページ「家族類型別の世帯数と割合」）
- ・配偶者と死別・離別した女性の非正規雇用割合が高いなど（「部会報告書」図表4）母子家庭においては、経済的な困難に陥りやすい状況があります。
- ・父子家庭においては、厚生労働省調査⁵で、困ったとき・悩みごとがある際に「相談相手なし」と回答する割合が、母子家庭に比べ高く（参考データ図表4）、また、男女共同参画センターの「シングルファーザー生活実態インタビュー調査報告書⁶」では、親族への依存度が高い一方で、友人や地域、職場への相談などのネットワーク形成はあまり行われておらず、ネットワークの広がりが見られないのが特徴であり、社会的な孤立が懸念されています。また、同インタビュー調査において、仕事と生活をどう両立させるかが課題になっており、特に「家事・育児及びその他のもろもろの雑事のマネジメント」については負担感が大きいという報告がされています。
- ・目標Ⅲ基本施策2「様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備」に位置付けられている施策事業の所管課による自己評価の際に「男女平等に配慮した点」の記載が毎年度ないなど、男女平等に配慮した事業推進ができていない、もしくは推進し難い状況にあることがうかがえます。

⁵ 平成23年度全国母子世帯等調査結果報告

⁶ シングルファーザー生活実態インタビュー調査は、川崎市男女共同参画センターが平成27（2015）年1月～3月にかけて30人のシングルファーザーに実施。報告書は平成28（2016）年1月に発行。

⇒今後の方向性 9：貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

- ・貧困や高齢の問題において女性がより困難な状況におかれやすい傾向があります。また、障害があること、日本で働き生活する外国人であること等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況になっている場合もあることに留意して、貧困、高齢、障害等により様々な困難を抱える人が安心して暮らせるよう、支援や環境整備等の施策事業を推進していくことが求められます。また、男女で異なる課題やニーズがある場合には、そうした違いに配慮した事業推進が必要です。
- ・男女における偏りを是正することやニーズの違いに配慮するといったことを意識して取り組むために、計画には、男女共同参画の視点に立った事業推進の必要性を明記した上で、施策事業を位置付けることが必要です。

課題 10：男女が異なる健康上の問題に直面することへの留意

《背景》

- ・川崎市の平均寿命は平成 12（2000）年から平成 22（2010）年の 10 年において、女性で 2.3 歳、男性で 2.4 歳延伸していますが（参考データ図表 5）、平均寿命と健康寿命の差は男女とも全国平均より大きくなっています。（参考データ図表 6）
- ・女性は、妊娠・出産や女性特有の更年期疾患を経験する可能性があります。
- ・平成 27（2015）年度に試行実施し、平成 28（2016）年度から本格実施した男性総合相談には、夫婦や家族の問題、人間関係や仕事のことなど、様々な相談が寄せられています。
- ・男性は長時間労働や仕事中心の生活になりがちで、仕事と生活の調和がとりにくい状況にあります。（「部会報告書」図表 12、16）
- ・男性の 30 代、40 代、女性の 20 代、30 代で日常生活の中で意識的に運動に取り組んでいる人の割合が低い傾向があります。（参考データ図表 7）

⇒今後の方向性 10：生涯を通じた健康支援

- ・男女がお互いの性や健康について十分に理解し合い、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たって非常に重要です。
- ・特に、女性は妊娠・出産や女性特有の更年期疾患を経験する可能性があるなど、男女で異なる健康上の問題に直面することに留意し、性差に応じた的確な医療や健康診断を受けること、心身の健康について正確な知識・情報を得られるようにしていくことが、生涯を通じた健康保持のために必要です。
- ・女性就業者数の増加、晩婚化などの変化に応じた取組が必要であり、個人が将来のライフデザインを描き、妊娠・出産等についての希望を実現できるよう、ライフステージ別の取組を推進するとともに、相談しやすい体制を整備する必要があります。
- ・生涯にわたる健康の確保に当たっては、運動習慣の有無が関連することから、男女の健康状況や運動習慣が異なることを踏まえたスポーツに親しむ環境の整備など

取組を進めていく必要があります。「川崎市健康増進計画⁷」では、年代、性別に応じた運動習慣の啓発、働きかけ強化を施策の方向として掲げており、男女平等推進行動計画においても施策事業に位置付け取組を進めていく必要があります。

第5章 次期計画の策定に当たって

次期計画の策定に当たっては、第4章の今後の方向性を最大限反映させるとともに、「男女平等のまち・かわさき」に向けさらに取組が推進されるように、次の3つのことを踏まえた計画策定となることを希望します。

1 第3期行動計画における基本的な考え方の継承

第2期行動計画までは解決すべき課題を「柱」として表していたのに対し、第3期行動計画の基本的な考え方では、「地域」も含めた市民の暮らすあらゆる場面での取組が必要として、市民が暮らす生活の場を広範囲に捉え、「家庭・教育」「働く場」「地域」という重なりあう場面を設定し、場面ごとに目標を3つ掲げています。

この第3期行動計画の基本的な考え方は、市民の暮らす生活の場を広範囲に捉えていること、取組が様々な場面へ広がることや重なり合うことが意識しやすいことから、あらゆる場面で取組を推進するために、引き続き、その考え方を継承することが望ましいと考えます。

しかしながら、第4章の課題8や9にあるように、目標Ⅲに位置付けられた施策事業においては、男女平等に配慮した事業推進が十分になされておらず、また「地域」の中での男女共同参画の意識をより浸透させる必要性が生じています。したがって、男女共同参画の視点に立った取組を推進できるよう、その必要性も含めて計画に記載し位置付けるなどの改善を求めます。

2 「男女平等推進行動計画」と女性活躍推進法に基づく「推進計画」の一体的な策定

川崎市においては、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、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、女性活躍推進法の成立を受け、今後さらに効果的な取組を推進するためには、第4章の課題5～7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」を策定する必要があります。

その際、女性の活躍を推進するためには、男性中心型労働慣行、特に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、第4章の課題5～7だけで

⁷ 「川崎市健康増進計画 第2期かわさき健康づくり21」：平成25(2013)年川崎市策定。少子高齢化や疾病構造の変化が進む中で、生活習慣及び社会環境の改善を通じて、子どもから高齢者まで全ての市民が共に支え合いながら希望やいきがいを持ち、ライフステージに応じて、心豊かに生活できる活力ある社会を実現できるよう、市民の健康増進の総合的な推進を図るための基本的な事項を示す計画。計画期間は平成25(2013)年度から平成34(2022)年度までの10年間。

なく、困難な状況にある女性への支援、女性への暴力の根絶、健康支援等も必要なことを考慮しなければなりません。

そのため、「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。

したがって、女性活躍推進法に基づく「推進計画」は、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。

3 取組の加速化等に向けた計画改定の前倒し

女性活躍推進法が成立し、川崎市においても審議会に部会を設置し審議を進め、女性活躍の推進に向けて「職業生活と育児・介護など家庭生活の両立」「職業生活における女性の十分な力の発揮」「企業における女性活躍に向けた自主的な取組の推進」といった課題が明確になりました。

第3期行動計画においては、そのような課題に十分対応するものとはなっておらず、「企業の自主的な取組の促進に向けた働きかけ・支援」など取組を充実させていく必要があります。

したがって、女性活躍に関する課題をはじめとした諸課題に対応し計画的に取組を推進するため、また、取組を加速化するために、行動計画の改定を1年早め、女性活躍推進法の推進計画と一体となった男女平等推進行動計画を策定することが必要だと考えます。

参考データ

図表 1 川崎市男女共同参画センターの女性相談件数

図表 2 DVに関する相談件数（川崎市）

図表 3 防災会議等女性委員比率（平成 28 年 6 月 1 日現在）

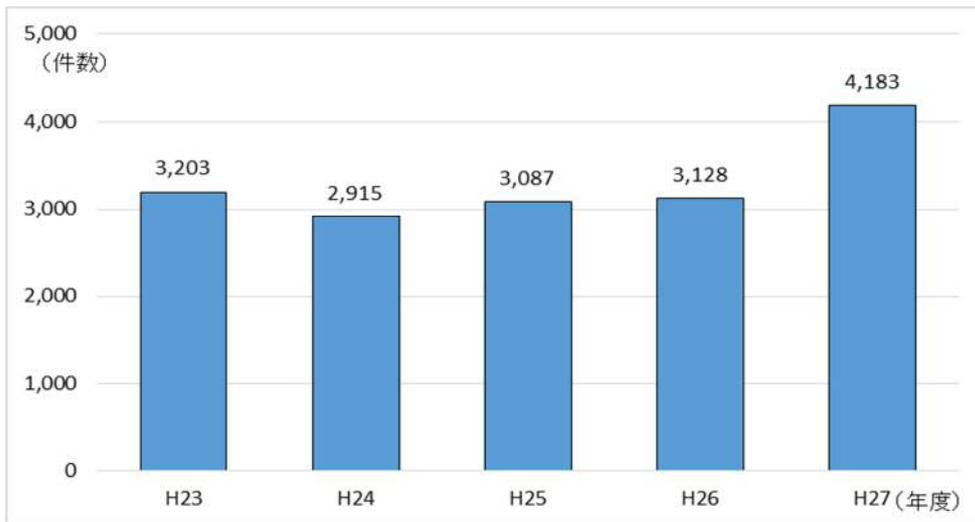
図表 4 ひとり親家庭の相談相手の有無

図表 5 川崎市民の平均寿命の推移

図表 6 川崎市民の平均寿命と健康寿命（平成 22 年）

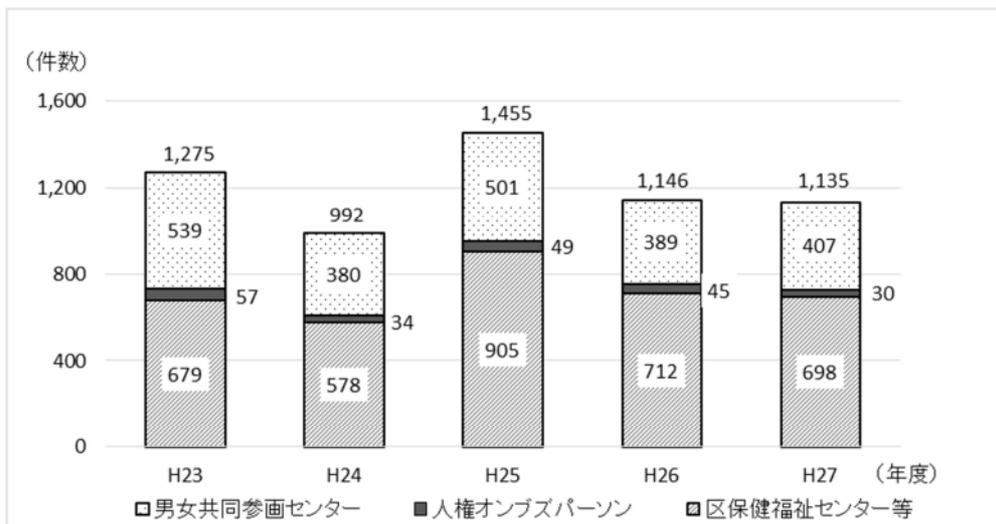
図表 7 川崎市民の意識的な運動の有無（性別・年齢別）

図表1 川崎市男女共同参画センターの女性相談件数（本文8ページ）



資料：川崎市男女共同参画センター平成23(2011)年度～平成27(2015)年度事業報告書

図表2 川崎市におけるDVに関する相談件数（本文9ページ）



資料：こども未来局調べ
 人権オンブズパーソン平成27(2015)年度報告書
 川崎市男女共同参画センター平成27(2015)年度事業報告書

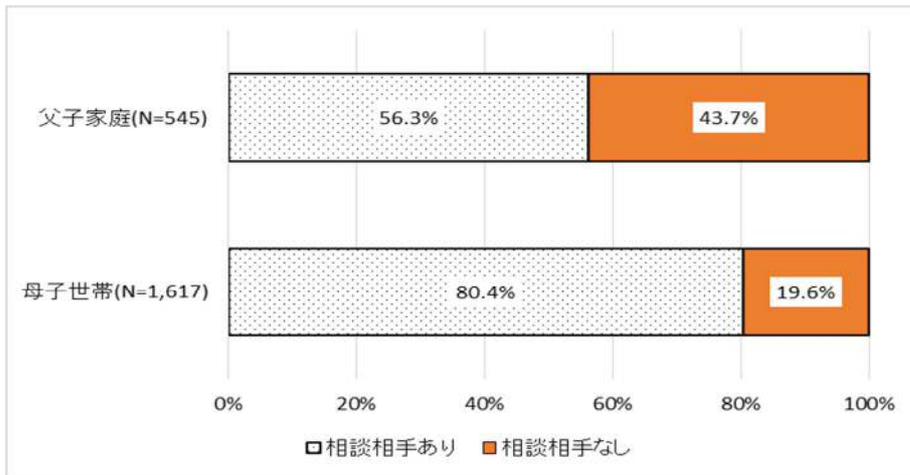
図表3 防災会議等女性委員比率（本文16ページ）

平成28年6月1日現在

川崎市防災会議	12.3%
川崎市防災会議幹事会	9.5%
川崎市防災対策検討委員会	14.3%

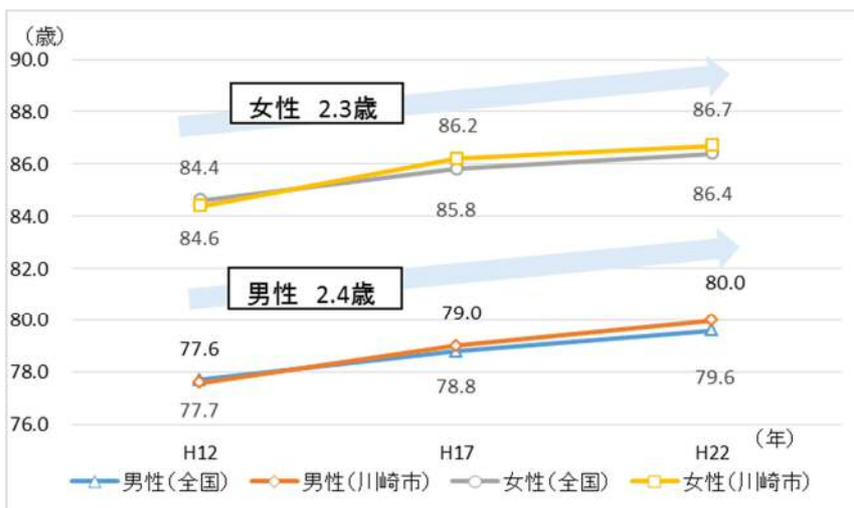
資料：平成28(2016)年度川崎市審議会等委員への女性の参加状況調査報告書

図表4 ひとり親家庭の相談相手の有無 (本文 17 ページ)



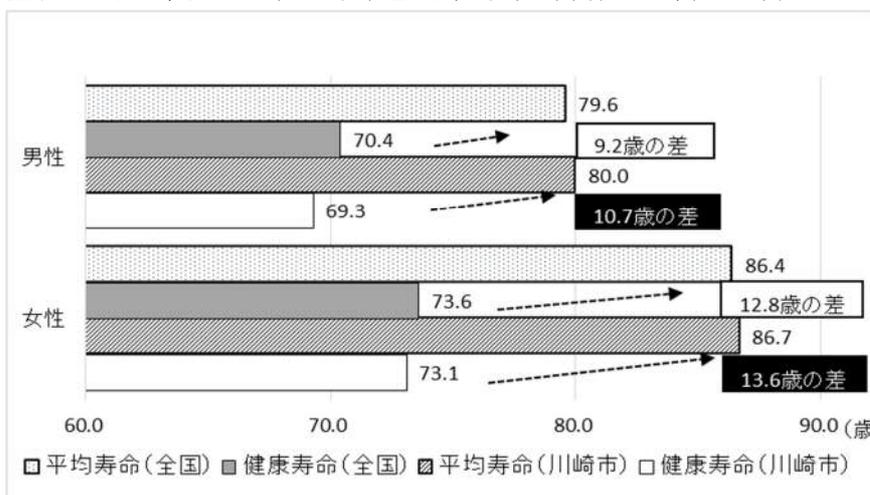
資料：平成 23(2011)年度全国母子世帯等調査結果報告 (厚生労働省)

図表5 川崎市民の平均寿命の推移 (本文 18 ページ)



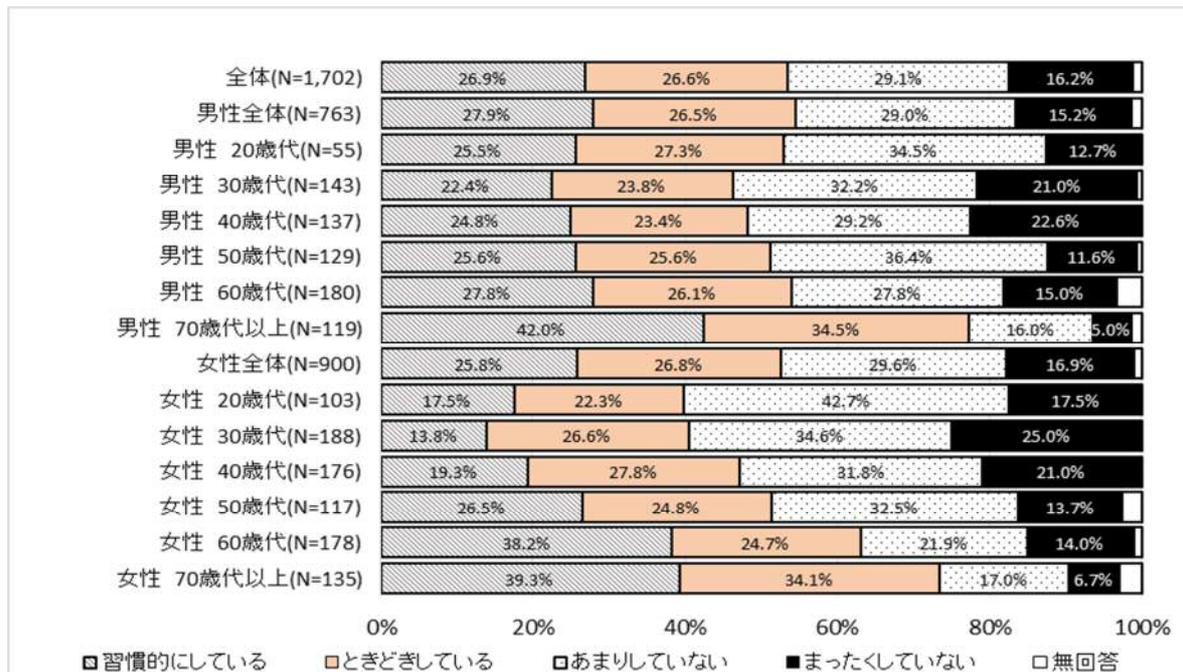
出典：川崎市総合計画
資料：市町村別生命表 (厚生労働省)

図表6 川崎市民の平均寿命と健康寿命 (平成 22 年) (本文 18 ページ)



出典：川崎市総合計画
資料：市町村別生命表 (厚生労働省)
資料：「健康寿命の指標化に関する研究(厚生労働省科学研究費補助金分担研究報告書)」表 1

図表 7 川崎市民の意識的な運動の有無（本文 18 ページ）



資料：川崎市健康増進計画 第2期かわさき健康づくり 21、平成 23 年度川崎市健康意識実態調査報告書

参考資料

- 1 諮問文
- 2 第7期川崎市男女平等推進審議会委員名簿
- 3 審議経過
- 4 第3期川崎市男女平等推進行動計画体系図
- 5 男女平等かわさき条例
- 6 川崎市男女平等推進審議会規則

27川市人第50号
平成27年4月1日

川崎市男女平等推進審議会会長 様

川崎市長 福田 紀彦

川崎市男女平等推進行動計画に基づく取組の検証について（諮問）

男女平等かわさき条例（平成13年川崎市条例第14号）第8条第2項及び第17条の規定に基づき、次の事項について諮問します。

諮問事項

社会情勢の変化や国の第4次男女共同参画基本計画等を踏まえた、第3期川崎市男女平等推進行動計画に基づく施策の課題について

市民・こども局人権・男女共同参画室
男女平等推進担当
電 話 200-2300
FAX 200-3914

諮問事項 社会情勢の変化や国の第4次男女共同参画基本計画等を踏まえた、第3期川崎市男女平等推進行動計画に基づく施策の課題について

1 諮問内容

現在、少子高齢化による生産年齢人口の減少が進む中で、経済の活性化に向けた女性の活躍促進や仕事と家庭の調和の実現などが求められている。また、平成27（2015）年12月には国の第4次男女共同参画基本計画が策定される予定である。

こうした社会情勢の変化や第4次男女共同参画基本計画等を踏まえて、市の今後の方向性を見据えながら、第3期行動計画に基づく施策の課題について意見を求める。

2 諮問理由

川崎市においては、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項の国の男女共同参画基本計画等を勘案した市町村の男女共同参画計画として、第3期川崎市男女平等推進行動計画を平成26（2014）年3月に策定し取組を進めているところである。

第3期行動計画の計画期間は平成26（2014）年度から平成30（2018）年度までであり、平成30（2018）年度に改定を行う予定である。

そのためには、社会情勢の変化や平成27（2015）年12月に策定予定の第4次男女共同参画基本計画等を踏まえ、川崎市における第3期行動計画に基づく施策の取組状況や課題について検証する必要がある。

上記について答申をいただくことで、今後、川崎市が取り組むべき男女平等の推進に関する施策の検討に役立てることができるため、諮問内容とするものである。

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度
第7期審議会		第8期審議会		第9期審議会	
第3期行動計画期間(H26年度～H30年度)				第4期行動計画期間 (H31年度～)	
社会情勢の変化や国の計画等を踏まえた第3期行動計画に基づく施策の課題（答申）		改定に向けた答申	計画改定		
DV防止・被害者支援基本計画(H27年度～H31年度)				次期	
			答申	計画改定	DV計画

第7期川崎市男女平等推進審議会委員名簿

【任期：平成27年4月1日から平成29年3月31日まで】 (50音順、敬称略)

	氏名	所属
1	あべ ひろこ 阿部 裕子	NPO法人かながわ女のスペースみずら
2	いしい はるこ 石井 晴子	イツツ・コミュニケーションズ株式会社 (川崎市ケーブルテレビ協議会)
3	おがた やすのぶ 尾形 泰伸 (副会長)	武蔵大学
4	おだ ゆずる 織田 弦	市民 (公募)
5	かとう しゅういち 加藤 秀一	明治学院大学
6	かとう ちえ 加藤 千恵 (会長)	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
7	さいとう たつえい 齊藤 植栄	川崎市PTA連絡協議会
8	はしもと みゆき 橋本 美由紀 (H27.4.1～H27.10.8) なかはら ひでき 中原 秀樹 (H27.10.26～)	市民 (公募)
9	ぬまやま ともこ 沼山 智子	川崎地域連合
10	ほんだ まさお 本田 正男	神奈川県弁護士会
11	まつだ ふみこ 松田 文子	(公財) 大原記念労働科学研究所
12	みむら えいこ 三村 英子	市民 (公募)
13	おかの としあき 岡野 敏明 (H27.4.1～H27.7.31) むらやま ひとし 村山 均 (H27.8.1～)	川崎市医師会

女性活躍推進法に基づく推進計画策定準備部会委員名簿

【任期：平成28年4月1日から平成29年3月31日まで】 (50音順、敬称略)

	氏名	所属
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 (部会長)	第7期川崎市男女平等推進審議会
3	かとう しゅういち 加藤 秀一	第7期川崎市男女平等推進審議会
4	かとう ちえ 加藤 千恵	第7期川崎市男女平等推進審議会
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

第7期川崎市男女平等推進審議会 審議経過

開催日		主な審議内容
平成 27 年 度	第1回 (5月18日)	・川崎市における男女平等施策について ・諮問事項について
	第2回 (6月22日)	・平成26年度評価に係る所管課へのヒアリングについて ・第4次男女共同参画基本計画の策定状況等について
	第3回 (7月27日)	・女性活躍推進法案について
	第4回 (9月2日)	・ヒアリングの実施
	第5回 (9月28日)	・ヒアリングのまとめ
	第6回 (10月26日)	・平成26年度年次報告書について
	第7回 (11月16日)	・女性活躍の取組の推進について
	第8回 (1月25日)	・第4次男女共同参画基本計画について
	第9回 (2月22日)	・第4次男女共同参画基本計画を踏まえた第3期行動計画に基づく施策の課題について ・部会の設置について
平成 28 年 度	第10回 (5月23日)	・第1回部会の報告 ・平成27年度評価に係る所管課へのヒアリングについて
	第11回 (6月27日)	・ヒアリングについて ・平成27年度年次報告書について
	第12回 (9月1日)	・ヒアリングの実施
	第13回 (9月26日)	・ヒアリングのまとめ ・第2回部会の報告
	第14回 (10月24日)	・ヒアリング結果報告書について
	第15回 (11月22日)	・部会報告書の提出 ・第3期行動計画の主な取組状況等について
	第16回 (1月23日)	・第3期行動計画に基づく施策の課題について
	正副会長会議(2月13日)	・答申案について
第17回 (2月27日)	・答申について	

女性活躍推進法に基づく推進計画策定準備部会 審議経過

開催日		主な審議内容
平成 28 年 度	第1回部会 (4月25日)	・女性活躍推進法及び基本方針における行政の役割について ・川崎市産業別状況及び働く女性の現状と課題について
	第2回部会 (7月25日)	・部会報告書骨子(案)について ・市における働く女性を取り巻く現状及び特徴について ・課題を踏まえた今後の施策の方向性について
	第3回部会 (10月17日)	・現状分析、課題を踏まえた今後の方向性等の整理 ・部会報告書について

第3期川崎市男女平等推進行動計画 体系図

施策

☆……第3期行動計画に新たに位置づけ取組を進める施策

3つの目標

9つの基本施策

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
- 2 女性に対するあらゆる暴力の防止と被害者への支援
- 3 男性・子どもにとっての男女共同参画の推進

- (1) 人権教育・啓発の推進
- (2) 男女共同参画に関する生涯学習の推進
- (3) 男女共同参画の視点に立った広報・啓発活動の推進
- (4) 情報を読み解き発信する力（メディア・リテラシー）の向上のための支援
- (5) メディアにおける男女の人権尊重の促進
- (1) ドメスティック・バイオレンスの防止と被害者支援の推進
- (2) セクシュアル・ハラスメントなどの防止と被害者支援の推進
- (3) 女性に対する性暴力や売買春などの根絶に向けた施策の推進
- (4) 子どもに対する性暴力の根絶に向けた施策の推進☆
- (1) 男性にとっての男女共同参画の意義についての理解の促進☆
- (2) 男性が家庭生活に参画できる環境づくり☆
- (3) 男性が地域活動に参画できる環境づくり☆
- (4) 就学前教育・学校教育における男女共同参画に関する教育の推進
- (5) 若者の将来を見通した自己形成や社会参画の促進☆
- (6) 児童生徒に対する情報教育の推進
- (7) 男女共同参画の視点に立った家庭教育の支援

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
- 2 働く場における男女共同参画の推進
- 3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- (1) 審議会を含む市の政策・方針決定過程への女性の参画の推進
- (2) 女性職員の職域拡大、能力向上と登用の推進
- (3) 市の関係団体における女性職員の登用などの取組の促進
- (4) 企業などの方針決定過程への男女共同参画の促進
- (5) 地域活動における方針決定過程への女性の参画の促進
- (1) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保☆
- (2) 職場における男女共同参画に関する教育の促進
- (3) 企業などの方針決定過程への男女共同参画の促進（再掲）
- (4) 多様な就業ニーズに対応した就業支援
- (5) 経営の主体となる女性の育成・支援
- (6) 科学技術・学術分野における男女共同参画の推進と女性の参画の拡大
- (1) ワーク・ライフ・バランスの意義についての理解の促進
- (2) 育児・介護休業制度などの定着と利用促進
- (3) 市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進
- (4) 子育て支援策の充実と保育サービス、放課後児童対策の充実
- (5) 介護支援事業の充実と介護サービス利用の促進
- (6) 男性にとっての男女共同参画の意義についての理解の促進（再掲）
- (7) 男性が家庭生活に参画できる環境づくり（再掲）
- (8) ひとり親家庭に対する支援の充実と自立などの促進☆

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
- 2 様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備
- 3 生涯を通じた健康支援

- (1) 地域活動における男女共同参画の促進
- (2) 地域活動における方針決定過程への女性の参画の促進（再掲）
- (3) 防災・まちづくり分野における男女共同参画の推進と女性の参画の拡大☆
- (4) 男女共同参画センターの取組の推進☆
- (5) 男性が地域活動に参画できる環境づくり（再掲）
- (6) 若者の将来を見通した自己形成や社会参画の促進（再掲）☆
- (1) 高齢者が安心して暮らせる環境整備と自立した生活への支援☆
- (2) 障害者が安心して暮らせる環境整備と自立した生活への支援☆
- (3) 外国人市民に対する支援の充実と暮らしやすさに配慮したまちづくりの推進
- (4) 多文化共生意識の高揚☆
- (5) ひとり親家庭に対する支援の充実と自立などの促進（再掲）☆
- (6) 雇用環境の整備と貧困など様々な困難を抱える人々への対応
- (7) ニートやフリーターなどの状態にある者に対する就労・自立の促進☆
- (8) 介護支援事業の充実と介護サービス利用の促進（再掲）
- (1) 生涯を通じた男女の健康の保持増進対策の推進☆
- (2) 妊娠・出産などに関する健康支援☆
- (3) 更年期・高齢期の健康の保持増進のための支援☆
- (4) 性差医療の推進☆
- (5) 性と生殖に関する健康／権利に関する啓発の推進
- (6) 健康をおびやかす問題についての正しい知識の普及啓発の推進☆
- (7) 相談しやすい体制の整備☆

男女平等かわさき条例

平成 13 年 6 月 29 日
条例第 14 号

目次

前文

第 1 章 総則(第 1 条～第 7 条)

第 2 章 基本施策等(第 8 条～第 15 条)

第 3 章 拠点施設(第 16 条)

第 4 章 男女平等推進審議会(第 17 条)

第 5 章 雑則(第 18 条)

附則

川崎市においては、男女平等の実現に向けて、国内外の動向を考慮しつつ、地域の実情に応じた様々な取組を進めてきた。

しかしながら、今なお、様々な分野において男性を中心とする意識、性別による固定的な役割分担等が存在し、男女の自立、特に女性の社会的及び経済的自立が阻まれている。

このような状況を踏まえ、市、市民及び事業者が相互に協力しながら、それぞれの役割を積極的に果たして男女平等を一層推進していく必要がある。

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・かわさきを創造していくため、この条例を制定する。

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この条例は、男女平等の推進に関し、基本理念を定め、並びに市、市民及び事業者の役割を明らかにするほか、必要な事項を定めることにより、男女平等を総合的かつ計画的に推進し、もって市、市民及び事業者の協働による男女共同参画社会の形成に寄与することを目的とする。

(基本理念)

第 2 条 男女平等は、次の基本理念にのっとり、その推進が図られなければならない。

(1) 男女が共に職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場(以下「あらゆる場」という。)において、個人として自立し、自由に生き方を選ぶとともに、多様な生き方及び個性を互いに尊重し、責任を分かち合うこと。

(2) 男女が共にあらゆる場において、社会における制度、慣行、意識等に起因する性別による差別的取扱いを受けることがなく、人権が尊重されること。

(3) 社会のあらゆる分野における立案、決定その他の活動に男女が平等に参画する機会を確保し、個人が本来持っている能力を十分に発揮すること。

(4) 男女が等しく政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができること。

(5) 地域社会を構成するすべての者が、自らの意思と相互の協力により、積極的に男女平等を推進し、生活する者にとって快適な生活優先型社会を創造すること。

(市の役割)

第 3 条 市は、男女平等を阻害する要因を解消するよう努め、男女のいずれかの参画が十分になされていない場における男女の平等な参画の機会の確保(以下「男女の平等な参画の機会の確保」という。)に取り組むほか、あらゆる施策において男女平等が図られるよう男女平等を総合的かつ計画的に推進する役割を担うものとする。

(市民の役割)

第 4 条 市民は、男女平等を阻害する要因を解消するよう努め、男女の平等な参画の機会の確保に取り組み、及び市の実施する男女平等を推進するための施策(以下「男女平等施策」という。)に協力する役割を担うものとする。

(事業者の役割)

第 5 条 事業者は、その事業活動において、男女平等を阻害する要因を解消するよう努め、男女の平等な参画の機会の確保、育児、介護等の家庭生活と職業生活が両立できるようにするための支援等に取り組み、及び市の実施する男女平等施策に協力する役割を担うものとする。

(男女平等にかかわる人権侵害の禁止)

第 6 条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱い、性的な言動に対する相手の対応により当該相手に不利益を与え、又は性的な言動により相手の生活の環境を害する行為、配偶者等に対する著しい身体的又は精神的苦痛を与える暴力的行為等の男女平等にかかわる人権の侵害(以下「男女平等にかかわる人権侵害」という。)を行ってはならない。

(男女平等にかかわる人権侵害に対する相談及び救済)

第7条 川崎市人権オンブズパーソン条例(平成13年川崎市条例第19号)第12条第1項に規定する市民等は、川崎市人権オンブズパーソンに対し、男女平等にかかわる人権侵害について相談し、又は男女平等にかかわる人権侵害からの救済を求めることができる。

2 市は、川崎市人権オンブズパーソンによるもののほか、男女平等にかかわる人権侵害に関する相談又は救済については、関係機関、関係団体等との連携を図るとともに男女平等にかかわる人権侵害を受けた者の立場に配慮した対応に努めるものとする。

第2章 基本施策等

(行動計画)

第8条 市は、男女平等施策その他の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川崎市男女平等推進行動計画(以下「行動計画」という。)を策定するものとする。

2 市長は、行動計画を策定する場合は、あらかじめ、川崎市男女平等推進審議会の意見を聴くとともに、市民及び事業者の意見を反映させるよう努めるものとする。

3 市長は、行動計画を策定したときは、これを公表するものとする。

4 前2項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(年次報告)

第9条 市長は、行動計画に基づいた施策の実施状況について年次報告書を作成し、これを公表するものとする。

(参画の機会を積極的に提供する施策の推進)

第10条 市は、社会のあらゆる分野における活動への参画の機会に係る男女間の格差の是正を図るため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し当該機会を積極的に提供する施策を推進するものとする。

(学習等のための支援)

第11条 市は、学校教育、家庭教育その他社会における教育において行われる男女平等に関する学習等のために必要な支援に努めるものとする。

(関係団体への支援)

第12条 市は、男女平等を推進する活動を行う関係団体の自主性及び主体性を尊重しつつ、当該活動について必要な支援に努めるものとする。

(情報の収集及び調査研究)

第13条 市は、男女平等に関する情報の収集及び調査研究を行うものとする。

(広報活動等)

第14条 市は、男女平等に関する理解の促進を

図るため、広報活動を行うとともに、市民及び事業者に対する普及啓発及び必要な情報の提供に努めるものとする。

(推進体制等)

第15条 市は、男女平等を総合的かつ計画的に推進するため、必要な体制を整備するものとする。

2 市は、男女平等の推進に当たっては、市民、事業者、関係機関、関係団体等との有機的な連携に努めるものとする。

第3章 拠点施設

(拠点施設)

第16条 市は、川崎市男女共同参画センターを拠点として、男女平等施策を推進するものとする。

第4章 男女平等推進審議会

(男女平等推進審議会)

第17条 第8条第2項に定めるもののほか男女平等の推進に関する重要事項について、市長の諮問に応じ、調査審議するため、川崎市男女平等推進審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、委員13人以内で組織する。

3 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 委員は、市民、事業者、関係団体の代表者及び学識経験のある者のうちから市長が委嘱する。

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

6 委員は、再任されることができる。

7 第4項の委員のほか、特別の事項を調査審議するため必要があるときは、審議会に臨時委員を置くことができる。

8 委員及び臨時委員は、職務上知ることができた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

9 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、市長が定める。

第5章 雑則

(委任)

第18条 この条例に定めるもののほか、この条例の実施のため必要な事項は、市長が定める。

附 則

この条例は、平成13年10月1日から施行する。ただし、第7条の規定は、市長が定める日から施行する。

(平成14年3月29日規則第32号で平成14年5月1日から施行)

川崎市男女平等推進審議会規則

平成 13 年 9 月 28 日
規則 第 83 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、男女平等かわさき条例(平成 13 年川崎市条例第 14 号)第 17 条第 9 項の規定に基づき、川崎市男女平等推進審議会(以下「審議会」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(委員)

第 2 条 市民のうちから委嘱される委員は、公募によるものとする。

(会長及び副会長)

第 3 条 審議会に会長及び副会長各 1 人を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第 4 条 審議会は会長が招集し、会長はその会議の議長となる。

2 審議会は、委員及び議事に関する臨時委員の半数以上が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席した委員及び議事に関する臨時委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(関係者の出席)

第 5 条 審議会は、その調査審議に必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、その説明又は意見を聴くことができる。

(部会)

第 6 条 審議会は、必要に応じ部会を置くことができる。

2 部会に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する。

3 部会に部会長 1 人を置き、部会に属する委員及び臨時委員の互選により定める。

4 部会長は、部会の事務を掌理し、部会の審議の経過及び結果を審議会に報告するものとする。

5 部会の会議については、前 2 条の規定を準用する。

(庶務)

第 7 条 審議会の庶務は、市民・こども局において処理する。

(委任)

第 8 条 この規則に定めるもののほか、議事の手続その他審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この規則は、平成 13 年 10 月 1 日から施行する。

この規則は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

