

第1章 答申の趣旨

川崎市は、2001（平成13）年6月に「男女平等かわさき条例」（以下「条例」という。）を制定し、2004（平成16）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「行動計画」という。）を策定しました。その中で、「自立」「平等」「快適」をキーワードとした男女共同参画社会としての「男女平等のまち・かわさき」の実現のために必要な施策を明確にするとともに、2004（平成16）年度から2008（平成20）年度までの5年間に取組むべき重要性、緊急性の高い事項に焦点をあて、男女平等施策を推進してきました。

第2期川崎市男女平等推進審議会は、市長より諮問を受けて、行動計画の評価の考え方や具体的な手法を審議し、2006（平成18）年5月に「男女平等推進状況を点検、評価するための仕組みづくりについて」市長に答申しました（以下「第2期答申」という。）。

2006（平成18）年7月に設置された第3期川崎市男女平等推進審議会（以下「第3期審議会」という。）では、市長より①「川崎市男女平等推進行動計画の検証、評価について」②「川崎市男女平等推進行動計画の改定について」の2項目の諮問を受け、まず、2007（平成19）年7月に「川崎市男女平等推進行動計画の検証、評価について」市長に答申しました（以下「第3期答申」という。）。

このたび、第3期答申において、今後の評価をより充実させ効果的な施策を策定するために課題とされていた所管部局からの意見聴取（ヒアリング調査）を実施した結果等に基づき、第3期審議会として2回目となる行動計画の検証・評価について答申します。

また、もうひとつの諮問事項である「川崎市男女平等推進行動計画の改定について」は、これまでに行った評価結果から導き出された課題や、川崎市における男女共同参画をめぐる社会状況の変化等を踏まえながら、次期行動計画を策定するにあたって望ましい施策の方向性を提案します。

次期行動計画の策定にあたっては、この答申に掲げた事項を最大限に反映し、川崎市が「男女平等のまち・かわさき」の実現に、より一層尽力されることを希望します。

第2章 川崎市男女平等推進行動計画の検証・評価について

1 評価の枠組

今回の評価は、第3期答申の結果から、今後より一層の取組が望まれる2つの分野を選択し、行動計画の推進に重要な役割を果たす関係部局への意見聴取（ヒアリング）調査¹を実施しました。その結果と関連する統計データ及び今日の男女共同参画をめぐる社会状況の変化を総合的に判断し、推進状況を評価することとします。（※ヒアリングの詳細については参考資料2「ヒアリング調査の概要及び結果」を御参照ください。）

(1) 評価者

第3期川崎市男女平等推進審議会

(2) ヒアリング日程等

日時：2007（平成19）年11月14日（水） 18:30～20:00

場所：明治安田生命ビル2階第4会議室（川崎区宮本町6番地）

ヒアリング対象課：総務局人事部人事課

(3) 評価の対象

重点項目2 政策・方針決定過程における女性の参画促進

◎ 市役所における女性管理職比率向上に向けた取組について

重点項目3 男女がともに仕事と家庭を両立できる職場づくりの推進

◎ 市役所における育児休業取得促進について

項目の選択にあたっては、2007（平成19）年度までに市が実施した行動計画に基づく施策のうち、今日の男女共同参画をめぐる社会状況の変化を踏まえた上で、前年度の評価の結果、行動計画の改定に照らして今後より一層の取組が必要とされる事項として、「重点項目2 政策・方針決定過程における女性の参画促進」に関して「市役所における女性管理職比率の向上」に向けた取組を評価対象としました。また、市役所における女性管理職比率を向上するためには、キャリアアップのための環境整備

¹ ヒアリングの実施経緯については、第3期答申において「評価のためのヒアリングの実施」が今後の課題のひとつとして提唱されたことによる。

として庁内における仕事と暮らしの両立の推進が欠かせないことから、「重点項目 3 男女がともに仕事と家庭を両立できる職場づくりの推進」に関する「市役所における育児休業取得促進について」の市の取組状況も対象としました。

(4) 評価方法

評価にあたっては、評価の対象となる項目を所管する総務局人事部人事課（以下「人事課」という。）へのヒアリング調査を実施しました。その際、質問事項に対する人事課の回答と、提供された取組状況を客観的に示すデータを材料に、今日における男女共同参画をめぐる状況の変化や他都市の動向等をふまえ、総合的に判断し、評価として記述しました。

なお、行動計画の実施期間のうち、2007（平成 19）年度までに取組が進んだ施策については高く評価し、進んでいない項目については厳しく評価しました。

2 評価

重点項目2 政策・方針決定過程における女性の参画促進

市役所における女性管理職比率向上に向けた取組について

係長昇任選考については、受験資格を得る時期が子育て期に相当されるものの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します。

また、課長級における女性比率も、2004（平成16）年度6.5%、2005（平成17）年度7.1%、2006（平成18）年度8.6%、2007（平成19）年度9.9%と行動計画に掲げる数値目標²に近づきつつある点を評価します。しかし、部局長級に占める女性職員の比率は依然として低い状況となっております。

今後、数値目標の達成に向けては女性管理職の育成に一層努め、役職が上がるにつれ女性比率が低下する要因など、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を求めます。また、参画を支える環境整備として、固定的な性別役割分担意識を見直し、職員一人ひとりが個性や能力を発揮できるよう、職員の仕事と暮らしの両立への施策の積極的な推進を求めます。

具体的な方策としては、女性職員を対象とした研修や人事評価制度における面談等を通じた指導・育成（コーチング手法の活用）だけでなく、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）制度については、導入、実施に向けた検討が行動計画に位置づけられていることから、早急な取組を強く求めます。また、その場合、任命権者の異なる部局のうち女性職員の少ない部局においては、女性のキャリア形成支援も視野に入れ、部局を横断した指導支援の機会を設けることを提案します。

なお、数値目標については、内閣府が「男女共同参画基本計画（第2次）」において、2020（平成32）年度までに30%³の達成を掲げていることから、計画を改定する際にはそれを踏まえ、目標とする数値についても見直しを図るよう求めます。

+.....

- 参考資料（第3期答申における評価〔詳細〕） 「市職員における管理職登用について」（抜粋）
数値目標に照らし合わせ、課長級は増えていますが局長級等は依然進んでいない状況です。また、副主幹・課長級の女性職員は年々増加傾向にあります。副主幹から課長級の登用率が下がっています。課長級女性職員の育成は今後の課題といえます。女性の能力発揮促進のための積極的な取組を講じるとともに、メンター制などの検討も重要と考えます。

+.....

² 市役所の課長級女性職員の比率については、2008（平成20）年度までに12%の達成をめざしてきた。なお、2008（平成20）年度実績は11.3%となっている。

³ 「市区町村における本庁課長相当職以上に女性が占める割合が30%」としている。

重点項目3 男女がともに仕事と家庭を両立できる職場づくりの推進

市役所における育児休業取得促進について

2006（平成18）年度から本格運用を開始した川崎市人事評価制度では、3ヵ月以上継続した勤務期間があれば、その期間内における勤務内容で評価されることから、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点を高く評価します。

また、育児休業取得期間中の代替要員についても育児休業代替任期付職員制度として制度化し、2008（平成20）年度から一部の職種で任期付職員の採用を予定し、今後一般事務職にも導入を拡大する等、代替要員確保にむけた取組が進んでいることを高く評価します。

しかし、行動計画が掲げる男性の育児休業取得率に関する数値目標⁴に対し、現状値は2004（平成16）年度0.2%、2005（平成17）年度0.7%、2006（平成18）年度1.5%となっており、推移にあまり変化が見られない状況です。

男女共同参画について市が率先して取組み、その社会的責任を果たすために、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ことを強く求めます。

具体的な方策としては、育児休業取得に関する職員の意識や実態を調査するとともに、2007（平成19）年度に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新設された「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のページ」を活用して、さまざまなバリエーションをもった育児休業取得プランの提案や取得中に想定される生活上の課題、取得後のキャリアパスに関する情報提供などを行い、男性の育児休業取得をさらに促進することを求めます。

また、取得にあたっては上司の理解が必要不可欠です。管理職研修等を通じ、取得に関する意識の向上や取得促進にむ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をするよう求めます。

⁴ 現行の行動計画では、「総取得者のうち男性の取得者が2008（平成20）年度までに10%となるようめざす」としている。

第3章 川崎市男女平等推進行動計画の改定について

1 次期行動計画の基本的な考え方

(1) 行動計画の課題及び見直しの趣旨

川崎市では、2001（平成13）年10月に、市・市民・事業者の連携・協働による男女平等の推進を軸とした条例を施行しました。更に、条例に基づく初めての行動計画として、2004（平成16）年度～2008（平成20）年度の5年間を実施期間とする行動計画を策定し、男女共同参画の施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

その後、少子高齢化が一層進行し、近い将来に到来する労働力人口の減少への対応が求められている中、依然として子育て期の女性の離職率が高いなど、女性のキャリア形成には課題が多い状況にあります。また、正社員特に男性の労働時間は長く、一方で非正規社員の割合が増大し、労働の場での賃金格差・処遇格差は拡大しています。更に、増加している共働き世帯でも男性の家事・育児時間は極端に短く、「男性は仕事、女性は仕事も家庭も」といった役割の偏りがあります。

あらゆる分野で男女が個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するために、男女がお互いの人権を尊重し、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環（グッドサイクル）を生む社会づくりが求められています。

国の施策としては、内閣府が2005（平成17）年12月に策定した「男女共同参画基本計画（第2次）」の中で、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大、女性のチャレンジ支援、仕事と家庭・地域生活との両立支援と働き方の見直し等を重点項目としています。更に、2007（平成19）年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定され、2008（平成20）年を「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）元年」と位置づけています。また、緊急性が非常に高い社会問題である配偶者からの暴力については、2004（平成16）年と2007（平成19）年の2度にわたって「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「配偶者暴力防止法」という。）」の改正がなされています。

このような新たな課題や国の動向に対応しながら、川崎市が「男女平等のまち・かわさき」の実現を支えるキーワードである「自立」「平等」「快適」をめざして更なる施策を推進するために、行動計画の改定時期に合わせて、施策の方向の見直しを行いました。

(2) 次期行動計画の期間

2008（平成20）年度までの5年間の行動計画の成果と社会情勢の変化を踏まえた改定であり、次期行動計画の期間は、現行の計画の期間と同様に、2009（平成21）年度からの5年間とすることがふさわしいと考えます。

2 施策の方向

女性の参画を妨げる様々な要因を解消し、女性はその能力を十分に発揮できる環境を整備するためには、まず女性の人権の確立が基本となります。とりわけ緊急性の高い社会問題として、配偶者や恋人からの暴力がクローズアップされており、2007（平成 19）年の配偶者暴力防止法の改正では、市町村でのドメスティック・バイオレンス（以下「DV」という。）の被害者を支援するための基本計画の策定が努力義務となり、川崎市としても取組の強化が必要です。（☞柱Ⅰ）

また、男女とも、仕事も暮らしも充実した生き方ができるように支援することが、それぞれが個性と能力に応じた生き方ができる基盤を確立することになります。そのため、地方自治体は、地域の実情に応じた積極的な取組を担う必要があります。まずは、経済的生活基盤の確保のために、保育の充実など就業への環境を整備して、女性の就業継続・再就職支援等を進めることが重要です。更に、長時間労働を是正することで、「仕事以外の生活の充実」を図ることが求められます。（☞柱Ⅱ）

なお、近年では、高度情報通信化が急速に進展しており、多様な働き方のツールとしても活用され始めています。情報化は女性の職域拡大や意思決定への参画をより容易にする側面がありますが、その一方で、情報通信機器の利用率には男女差があるため、情報格差（デジタル・デバイド）の広がり懸念されます。（☞柱Ⅲ）

以上のような次期行動計画における施策を推進する体制として、2005（平成 17）年に発足した「かわさき男女共同参画ネットワーク」をはじめとし、NPO やボランティア活動への支援等、地域レベルでの活動の支援を充実させることが望まれます。（☞柱Ⅳ）

以下では、次期行動計画の 4 つの柱と施策の具体的な方向の指針となる 15 の重点項目について、柱ごとに、川崎市が市民、事業者と協働して行うべき施策の方向について提言します。

I 「女性の人権」の確立

家庭・職場・学校・地域において、誰もが人権侵害を受けることなく、安全で快適に暮らせることは、市民社会の大前提です。ところが、歴史的に、多くの女性たちはその人権を十分に保障されてはきませんでした。特に、DV、セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）等における女性の権利侵害や国内外で顕在化している人身取引（トラフィッキング）の問題などの「女性に対する暴力」の根絶及び性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）の保障は、国際社会においても取組むべき最重要政策課題とされています。川崎市としても、次期行動計画において、「女性の人権」の確立に向けたより一層の施策推進が必要と考えます。

1 性に基づく人権侵害の根絶に向けた仕組みの充実と強化

[条例第6条、第7条、第11条、第12条、第15条]

- ① 人権オンブズパーソン制度の周知の徹底と同制度のより一層の活用
- ② 女性に対する人権侵害に関する相談・救済体制の強化
- ③ 学校や医療機関等さまざまな分野・機関との連携強化
- ④ DV・セクハラ等をなくすための取組の充実（男性への啓発も含む）
- ⑤ 外国籍女性に必要なさまざまな支援の充実（人身取引の防止及び被害者への支援を含む）
- ⑥ 性的マイノリティ（同性愛、性同一性障害などの当事者）の人々の人権への配慮（不必要な性別表記の見直しを含む）

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

[条例第6条、第11条、第12条、第13条]

- ① DVによる被害者と同伴の子どもへの支援の充実
- ② DV等の人権侵害を受けた女性に対する緊急避難先の拡充
- ③ DV等の人権侵害を受けた女性に対する生活基盤の確立支援の充実
- ④ 民間シェルターへの包括的な支援の拡充
- ⑤ 援助を必要とする女性のニーズの把握及び必要な支援の実施

3 性と生殖に関する健康と権利を守るための取組の強化

[条例第6条、第11条、第12条、第14条]

- ① 子どもからおとなまでが、性と生殖に関する健康と権利について学ぶ機会の拡充
- ② 性と生殖に関する健康と権利についての広報及び情報提供の充実
- ③ 医療機関における女性専用外来の設置推進
- ④ 女性専用外来に関する情報提供の充実
- ⑤ 産科・婦人科等周産期医療における十分なサービスの提供と人材確保の推進

II 仕事と暮らしへの支援

男女の働き方の格差が解消しないまま、就業形態の違いによる同性間の格差や、性別・世代を超えた貧困の広がりが指摘されるようになってきました。長時間労働で暮らしにゆとりがない人、働いても生活を維持できない人や就業自体に困難を抱える人も増えていきます。健康で文化的な生活は、憲法が保障する基本的人権のひとつです。性別や年齢、働き方の違いによって差別的な待遇を受けないこと、仕事だけではなく生活を多様な面で豊かにすること、これらを進める更なる取組が必要と考えます。

4 安定した就業機会の確保と就業継続への支援

[条例第10条、第11条、第12条、第15条]

- ① 仕事の継続を希望する人が、出産・育児・介護を理由に退職を余儀なくされないよう、女性の就業継続支援を充実
- ② 女性に対する再就職支援のための情報提供や、再就職に必要な技能を身につける講習の提供等、就業支援の充実
- ③ 女性に対する起業支援の充実
- ④ 女性が健康で文化的な生活が営める収入を確保するための支援の充実（就業段階で困難を抱える女性や低賃金労働からの脱却を目指す女性への支援等）
- ⑤ 事業所における安定した就業の場の提供を促進するための仕組みづくり
- ⑥ 市役所における多様な雇用形態にみられる格差等の調査と男女共同参画の視点からの見直し

5 豊かな生活のための時間と空間の確保への支援

[条例第11条、第12条、第14条、第15条]

- ① 生活を豊かにするための市民への情報提供や講習等の充実
- ② ユニバーサルデザインに配慮した、快適に暮らせるまちづくりの推進
- ③ 事業所で働く人が多様な働き方を選択できるような仕組みを作るための支援
- ④ 事業所における長時間労働抑制のための取組に対する支援
- ⑤ 市役所における長時間労働抑制のための取組の推進
- ⑥ 市役所における年次有給休暇取得率向上のための取組の促進

<目標値> 期間：2013（平成25）年度までのできるだけ早い時期

数値：年次休暇の付与日数に対する取得日数割合 80%⁵以上

⁵ 【参考】市の次世代育成支援対策特定事業主行動計画では「2012（平成24）年度までに、年次休暇の付与日数に対する取得日割合 80%（16日）以上をめざす」としている。

6 子育てを支える環境の充実

[条例第 12 条、第 15 条]

- ① 待機児童ゼロをめざす取組の充実
 - ② 多様な保育制度の充実
 - ③ 児童・生徒に対する放課後事業の充実
 - ④ 子育てしやすいまちづくりのための、道路・駅・公園等の環境整備の促進
 - ⑤ 小児医療サービスを十分に提供できる医療体制の拡充
 - ⑥ 事業所における男性の育児休業の取得率向上に向けた取組への支援の充実
 - ⑦ 市役所における男性の育児休業の取得率向上に向けた取組の強化
- ＜目標値＞ 期間：2013（平成 25）年度までのできるだけ早い時期
数値：育児休業総取得者に占める男性比率 10%⁶

7 介護を支える環境の充実

[条例第 12 条、第 15 条]

- ① 利用しやすい介護サービスの充実
- ② 事業所における男性の介護休業の取得率向上に向けた取組への支援の充実
- ③ 市役所における男性の介護休業の取得率向上に向けた取組の強化

⁶ 育児休業取得者のうちの男女割合。

【参考】市の次世代育成支援対策特定事業主行動計画では「2012（平成 24）年度までに、年度内に子の誕生を迎えた男性の育児休業等取得率（子どもが生まれる前後の連続 5 日以上の育児休業的な休暇の取得率を含む）55%をめざす」としている。

Ⅲ 学習機会と情報の提供

男女平等社会の実現には、市のみならず、市民、事業者、団体等それぞれにおける男女平等の視点の確立が不可欠です。引き続き、男女平等に関する学習・研修のための環境を整備し、広報活動を行うとともに、それらの情報から取り残される人がいないか、情報格差の実態を把握したうえで、柔軟かつ効果的な取組を行うことが必要と考えます。

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

[条例第 11 条、第 14 条]

- ① 学校などの教育機関等における男女平等教育の充実
- ② 市民の男女平等に関する学習・研修への支援の充実
- ③ 事業所における男女平等に関する研修への支援の充実
- ④ 市役所における男女平等意識の醸成

9 地域に根ざした男女平等推進のための情報提供の充実

[条例第 13 条、第 14 条]

- ① 男女平等についての理解を深めるための取組の推進
- ② 男女共同参画等に関する定期的な実態調査の実施
- ③ 男女平等推進のための効果的な広報活動の工夫と実施
- ④ 市の広報における表現の改善

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

[条例第 11 条、第 12 条、第 13 条]

- ① 市民及び事業者の「情報を読み解き発信する力（メディアリテラシー）」の向上への支援
- ② 市民による男女平等推進のための情報発信支援
- ③ 高度情報通信化による男女の情報格差についての実態把握
- ④ 情報格差をなくすための取組の推進

IV 推進体制の充実

男女平等社会の実現に向けては、市民・地域活動と連携し、推進体制を更に充実させる必要があります。また、庁内においては、あらゆる分野の政策・方針決定過程への女性の参画に向けて適正な目標値を再設定し、取組を進めるとともに、男女平等の推進状況を検証するための行動計画の点検、評価、公表方法の工夫や、男女平等を推進する体制をより充実させることが必要と考えます。

11 「かわさき男女共同参画ネットワーク」等の充実

[条例第 12 条、第 14 条、第 15 条]

- ① 市民及び事業者と連携した活動の推進
- ② 活動内容の発信
- ③ さまざまなネットワーク（子育てグループのネットワークや異業種間の交流等）の形成支援

12 市民・地域活動との協働

[条例第 12 条、第 14 条、第 15 条]

- ① 地域がもつ住民自治、相互扶助の力との協働の推進
- ② NPO 活動支援の推進
- ③ NPO 活動を支援する情報提供の充実（NPO 活動の広報、NPO 設立への支援など）

13 政策・方針決定過程への女性の参画促進

[条例第 10 条、第 11 条、第 12 条、第 15 条]

- ① 地域において中心的な役割を担う女性の増加に向けた環境づくりの推進
- ② 事業所における女性管理職比率向上のための支援の充実
- ③ 市役所における審議会等委員への女性比率向上

<目標値> 期間：2013（平成 25）年度までのできるだけ早い時期

数値：①女性委員ゼロの審議会等をなくす

②各審議会等委員の女性比率 38%⁷

⁷ 【参考】内閣府男女共同推進本部では「2010（平成 22）年までに、国の審議会等委員における女性委員の割合を少なくとも 33.3%に」としている。

④ 市役所における管理職への女性職員登用の促進

<目標値> 期間：2013（平成 25）年度までのできるだけ早い時期

数値：①市役付職員（係長級）に占める女性比率 38%⁸

②管理職（課長級）に占める女性比率 18%⁹

⑤ 市役所におけるメンター制度の手法を利用した女性の人材育成のための取組の推進

14 行動計画の点検・評価システムの充実

[条例第 8 条、第 9 条、第 13 条、第 14 条]

① 男女平等推進の視点からの過去の統計の再編成

② 市民へのジェンダー統計公表の推進

③ 推進状況点検の継続実施

④ 年次報告書の継続的な公表

⑤ 市民による市の政策評価に対する支援（政策に関する学習・研修支援等）

⑥ 男女平等推進の阻害要因についての実態調査の実施

⑦ 男女平等達成状況を把握するために必要な調査（市民意識調査等）の実施及び公表

15 庁内推進体制の充実

[条例第 14 条、第 15 条]

① 市のあらゆる計画への男女平等推進の視点の導入

② 男女平等に関する条例、行動計画、施策の普及・啓発の拡充

③ 国や県に対する提言や要望の実施

⁸ 平成 20 年度実績は 27.7%である。

⁹ 現行の行動計画では 12%を目標としており、平成 16 年度から 5 か年にわたり平均 1.2%の伸び（平成 16 年度 6.5% →平成 20 年度 11.3%）である。

3 次期行動計画 体系図(案)

4つの柱	15の重点項目
I 「女性の人権」の確立	1 性に基づく人権侵害の根絶に向けた仕組みの充実と強化
	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
	3 性と生殖に関する健康と権利を守るための取組の強化
II 仕事と暮らしへの支援	4 安定した就業機会の確保と就業継続への支援
	5 豊かな生活のための時間と空間の確保への支援
	6 子育てを支える環境の充実
	7 介護を支える環境の充実
III 学習機会と情報の提供	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
	9 地域に根ざした男女平等推進のための情報提供の充実
	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
IV 推進体制の充実	11 「かわさき男女共同参画ネットワーク」等の充実
	12 市民・地域活動との協働
	13 政策・方針決定過程への女性の参画促進
	14 行動計画の点検・評価システムの充実
	15 庁内推進体制の充実