

第4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～

川崎市

平成 30 (2018) 年 3 月

はじめに

少子高齢化やグローバル化の進展など、私たちを取り巻く社会環境が大きく変化するなか、川崎市がめざす、持続可能な「最幸のまち かわさき」の実現には、多様な価値観や意見を尊重し、性別にかかわらず、誰もが個性や能力を発揮できる、男女共同参画社会の形成に向けた取組を進めることが大切です。

川崎市では、市、市民、事業者の協働による「男女平等のまち・かわさき」の実現を目標とする「男女平等かわさき条例」を平成13(2001)年10月に施行したのち、条例に基づく「川崎市男女平等推進行動計画」を3期にわたって策定し、男女平等の推進に向けて総合的に取り組んでまいりました。



この間、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」が成立し、女性の力のさらなる発揮が重要であり、豊かで活力のある社会の実現に向けて女性の活躍推進に取り組むことが求められています。

こうした状況から、第3期行動計画での取組を踏まえ、川崎市における「仕事と生活を取り巻く状況」や「男女平等に関する意識の状況」など現状や課題を把握し、女性活躍推進等の諸課題に迅速かつ的確に対応するために行動計画の改定を1年早め、第4期行動計画を策定いたしました。

第4期行動計画では、3つの目標として「男女の人権尊重及び家庭・教育における男女共同参画の推進」、「働く場における男女共同参画の推進」、「地域でいきいきと暮らすための男女共同参画の推進」を掲げ、それぞれの目標のもとに、10の基本施策を位置付けました。

今後は、本行動計画に基づき、男女共同参画社会の実現に向けて施策を一層推進してまいります。

この計画の策定にあたりまして、市民の皆様や関係団体の方々から、貴重な御意見をいただきました。心から感謝申し上げますとともに、今後とも本計画の推進につきまして、御理解と御協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成30(2018)年3月

川崎市長 福田紀彦

目 次

第 1 章 計画の策定にあたって

| | |
|---------------------|----|
| 1 計画策定の趣旨 | 1 |
| 2 計画策定の背景 | 2 |
| 3 第 3 期行動計画の取組状況と課題 | 12 |

第 2 章 計画の基本的な考え方

| | |
|-------------------------|----|
| 1 基本的な考え方 | 23 |
| 2 計画の位置付け | 23 |
| 3 計画期間 | 23 |
| 4 第 4 期川崎市男女平等推進行動計画体系図 | 24 |

第 3 章 施策の展開

| | |
|--|----|
| 目標Ⅰ 男女の人権尊重及び家庭・教育における男女共同参画の推進 | 26 |
| 基本施策 1 男女共同参画の理解の促進 | 26 |
| 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 | 29 |
| 基本施策 3 家庭生活への男性の参画促進 | 31 |
| 目標Ⅱ 働く場における男女共同参画の推進 | 32 |
| 基本施策 4 政策・方針の立案及び決定への女性の参画拡大 | 32 |
| 基本施策 5 男女の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた環境づくり | 34 |
| 基本施策 6 働く女性・働きたい女性への就業等支援 | 36 |
| 基本施策 7 企業における女性活躍に向けた取組の促進 | 38 |
| 目標Ⅲ 地域でいきいきと暮らすための男女共同参画の推進 | 40 |
| 基本施策 8 地域における男女共同参画の推進 | 40 |
| 基本施策 9 さまざまな困難な状況にある女性等が安心して暮らせる環境の整備 | 43 |
| 基本施策 10 生涯を通じた健康支援 | 45 |

第 4 章 計画の推進について

| | |
|------------|----|
| 1 推進体制 | 48 |
| 2 計画の点検・評価 | 50 |

資 料

| | |
|--------------------------|----|
| 1 男女平等かわさき条例 | 52 |
| 2 川崎市男女平等推進審議会規則 | 54 |
| 3 第 4 期行動計画策定の経過 | 55 |
| 4 男女共同参画関連年表 | 56 |
| 5 男女共同参画社会基本法(抄) | 58 |
| 6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 | 60 |

第1章

計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

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¹としての「男女平等のまち・かわさき」の実現をめざすため、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5月には、条例に規定する基本理念に基づき、「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、平成21(2009)年3月には更に取組を充実させ推進していくために第2期行動計画を策定しました。

平成26(2014)3月には、市民の暮らすさまざまな場面での取組が必要であるとして、市民の暮らす生活の場を「家庭・教育」、「働く場」、「地域」といった3つの場として捉え、場面ごとに目標を掲げた第3期行動計画を策定し、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や相談支援の充実、女性の就業支援や起業支援、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の充実に向けた取組など、男女平等施策を推進してきました。

しかしながら、働く場における女性の参画やワーク・ライフ・バランスの推進、DVの防止や被害者支援など、さまざまな課題が今なお存在し、男女共同参画社会の実現はまだ途上にあると言わざるを得ないのが現状です。

国においては、少子高齢化や産業のグローバル化による産業競争の激化など社会経済状況が変化するなか、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」が成立しました。また、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活躍」や「安全・安心な暮らしの実現」に向けた取組が推進されています。

こうした状況を踏まえ、多様な課題に対応し、女性も男性も全ての個人が、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できる男女共同参画社会としての「男女平等のまち・かわさき」の実現をめざすため、「第4期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いきます。

条例の基本理念

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

1 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加する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会。(男女共同参画社会基本法第2条第1号)

2 計画策定の背景

(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、基本法がめざ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)²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。

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、女性の採用・登用・能力開発のための行動計画の策定が事業主に義務(労働者が 300 人以下の民間事業主については努力義務)づけられるとともに、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」が策定され、「あらゆる分野における女性の活躍」や「安全・安心な暮らしの実現」が視点として強調され、その推進のために「男性中心型労働慣行等の変革」や「困難な状況にある女性への支援、女性に対するあらゆる暴力の根絶」の取組が打ち出されています。

(2) 川崎市の状況

川崎市では、平成 13 (2001) 年 10 月に条例を施行しました。平成 16 (2004) 年には、第 1 期行動計画を、平成 21 (2009) 年には第 2 期行動計画を策定し、男女平等施策を推進してきました。

平成 26 (2014) 年 3 月に策定の第 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であるとして、市民の暮らす生活の場を「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、それぞれに目標を掲げ取組を進めてきました。

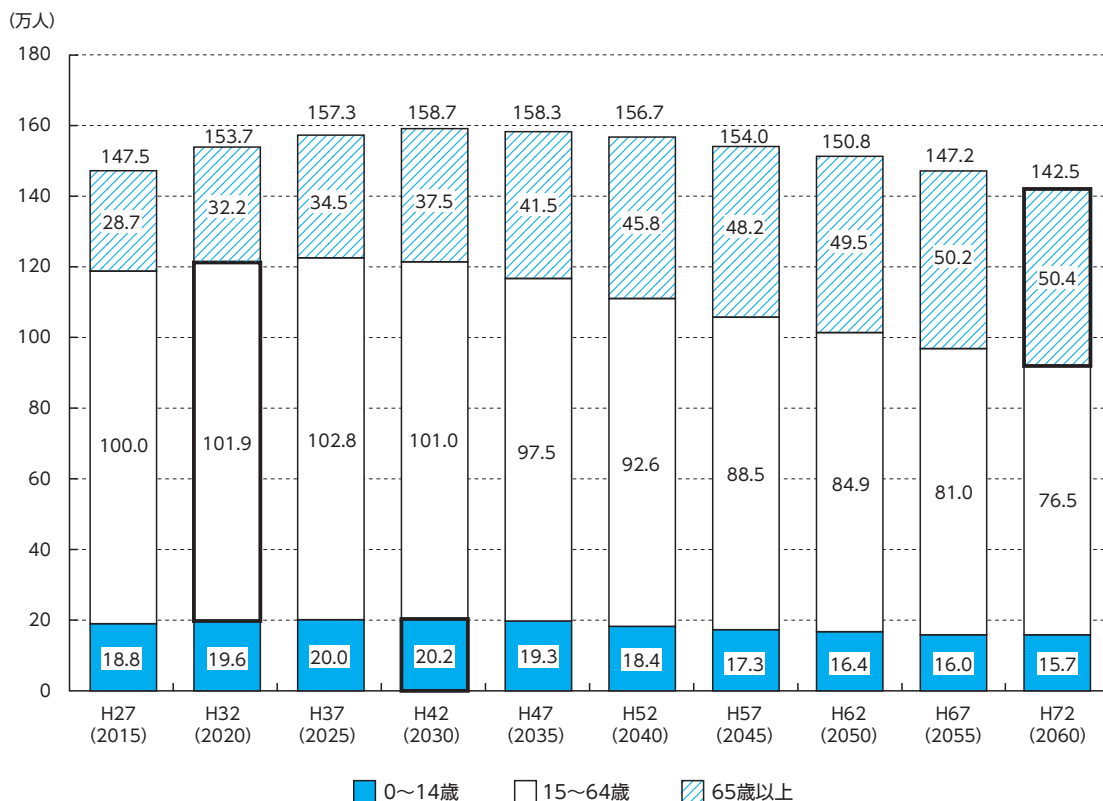
2 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会にかかる男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。(男女共同参画社会基本法第 2 条第 2 号)

これまで第1期から第3期までの行動計画に基づき、男女平等施策を推進してきたところですが、川崎市においても人口構成や産業を取り巻く環境など社会経済状況が変化しており、こうした変化や、男女共同参画に関する現状などを踏まえた取組の推進が求められています。

ア 人口・世帯構成の変化

川崎市では、再開発事業等による大規模住居系開発の進展などにより、人口増加が続いており、平成29(2017)年4月には、150万人を超え想定を上回るペースで増加しています。しかし、川崎市の将来人口推計では、総人口は平成42(2030)年まで増加するものの、生産年齢人口は平成37(2025)年をピークとして、その後、減少過程に移行することが想定されています。また平成37(2025)年には団塊の世代が75歳を超え、約40年後の平成72(2060)年には現役世代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。

【図表1】川崎市の将来人口推計



(資料) 川崎市将来人口推計

世帯構成については、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。

〔図表2〕 家族類型別の世帯数と割合(川崎市)

| | 総数(世帯の家族類型) | 親族世帯 | | | | | | | | | | 非親族を含む世帯 | | 単独世帯 | | (再掲)3世代世帯 | |
|-----------|-------------|---------|---------|------|-------------|------|------------------|-----|----------|--------|-------|----------|---------|------|-------------|------------------|--|
| | | 不詳除く | 核家族 | | | | | | 核家族以外の世帯 | | % | % | % | % | | | |
| | | | 夫婦のみ世帯 | % | 夫婦と子供から成る世帯 | % | 男親または女親と子供から成る世帯 | % | % | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | 夫婦のみ世帯 | | | | | 夫婦と子供から成る世帯 | 男親または女親と子供から成る世帯 | |
| H12(2000) | 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(2005) | 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(2010) | 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(2015) | 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 | |

(注) 上記図表の「子供」には、20歳以上を含む

(資料) 平成12(2000)・17(2005)・22(2010)・27(2015)年国勢調査

イ 産業を取り巻く環境の変化

川崎市は、ものづくりを代表する産業都市として発展し、現在はグローバル企業や研究開発機関が多数集積した国際的な産業都市へ進化しています。

「かわさき産業振興プラン³」によると、川崎市の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。

また、AI(人工知能)やIoT⁴、自動運転等の新たな技術によってもたらされる「第4次産業革命⁵」の本格到来に伴い、商品やサービスが大きく変化するほか、平成32(2020)年の「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会」開催に向け、ヒト・モノ・投資の動きが活発化することが想定されています。併せて、「働き方改革」の推進に向けた、誰もが活躍する魅力あるワークスタイルの実現が必要となっているなど、川崎市の産業を取り巻く環境も大きく変化しています。

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ます。今後、ますます女性の視点も含めた多様な価値観の導入などが求められます。

3 川崎市がめざす「最幸のまち かわさき」の実現に向けた「力強い産業都市づくり」や「安心のふるさとづくり」を進めるために、今後10年間を見据えた産業振興の方向性を示し、産業振興施策を効果的かつ効率的に推進するための指針として、平成28(2016)年2月に策定。

4 「Internet of Things」の略で、これまではパソコンやプリンタ等のIT関連機器が接続されていたインターネット上に家電や車などさまざまなモノが接続することを意味する言葉。

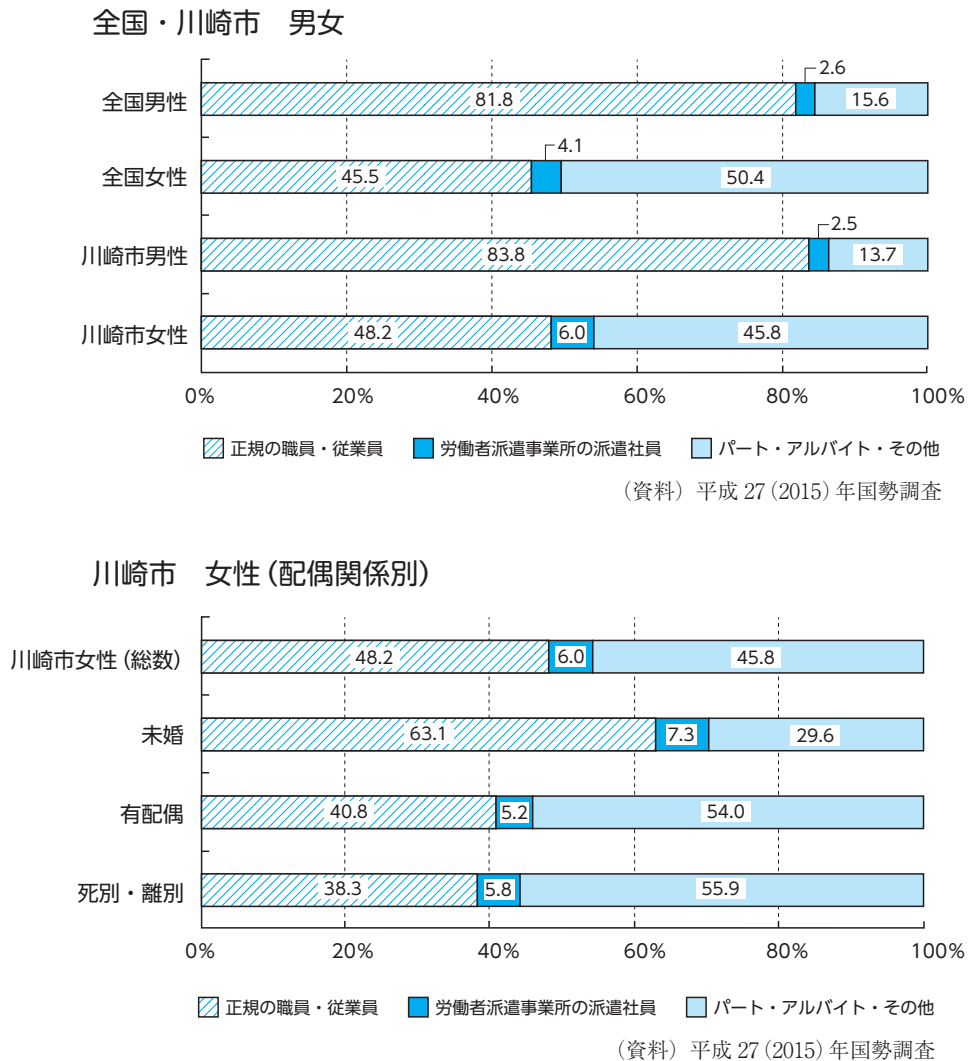
5 あらゆるモノがインターネットにつながり、そこで蓄積されるさまざまなデータを人工知能などを使って解析し、新たな製品・サービスの開発につなげる動きのこと。

ウ 仕事と生活を取り巻く状況

女性の就業状況

全国的に男性に比べ女性の方が非正規雇用者の割合が高い状況があり、川崎市においても女性雇用者の半数以上が非正規雇用者であるという状況が見られます。配偶関係別にみると、有配偶及び死別・離別女性の非正規雇用者割合が高くなっています。

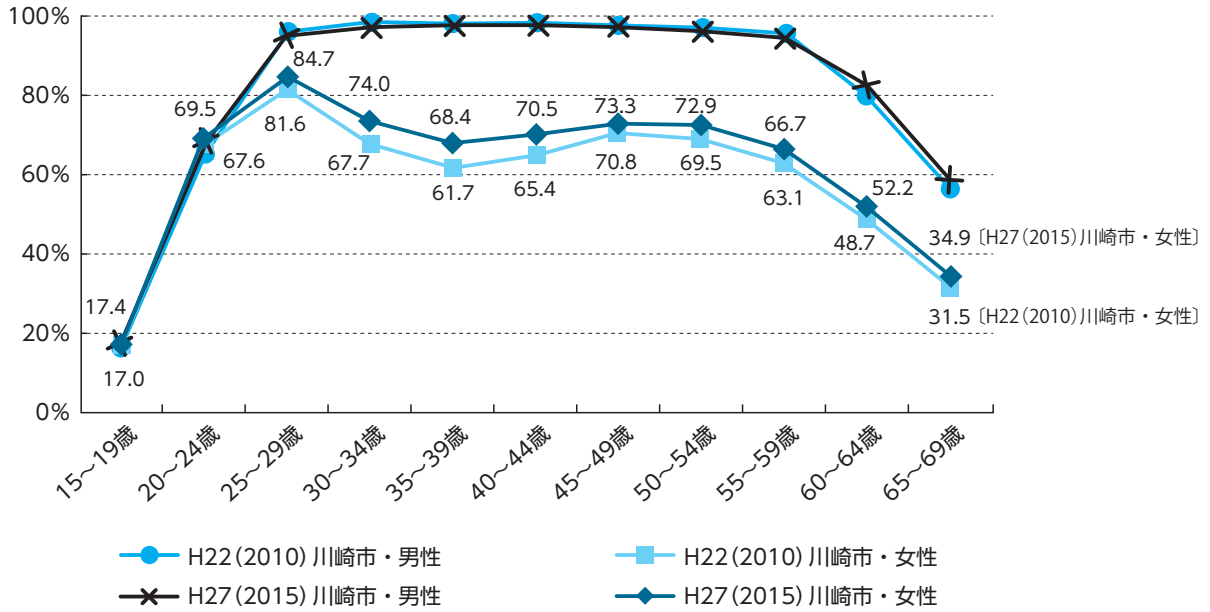
[図表 3] 正規・非正規雇用者の割合



川崎市女性の労働力率(15歳以上の人口に占める労働力人口の割合)を年齢階級別にみると、全ての年齢階級において、平成 22 (2010) 年に比べて平成 27 (2015) は上昇していますが、引き続き、いわゆる「M字カーブ」(結婚・出産・育児期にあたる年代で低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する動き)を描いています。25～34歳の労働力率は全国より高い一方で、M字カーブの底となる35～39歳の労働力率は全国の72.7%よりも4.3ポイント低い68.4%となっています。配偶関係別の女性の労働力率では、未婚女性に比べて有配偶女性の労働力率は全体的に低くなっています。

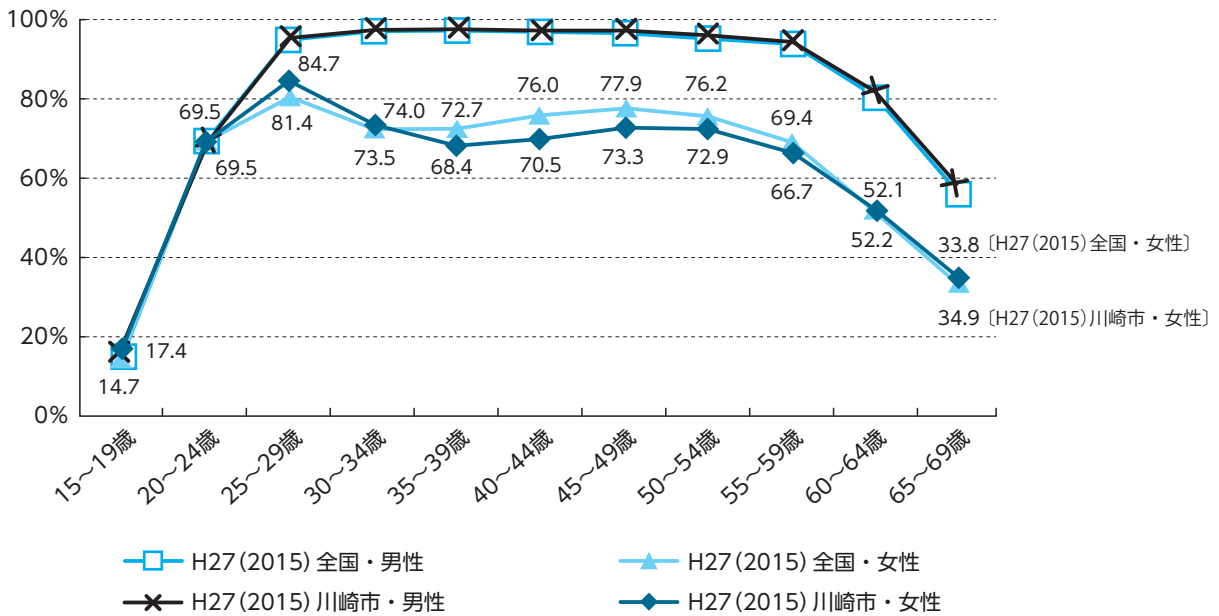
[図表 4] 年齢階級別労働力率

平成 22 (2010) ・ 27 (2015) 年 川崎市 男女



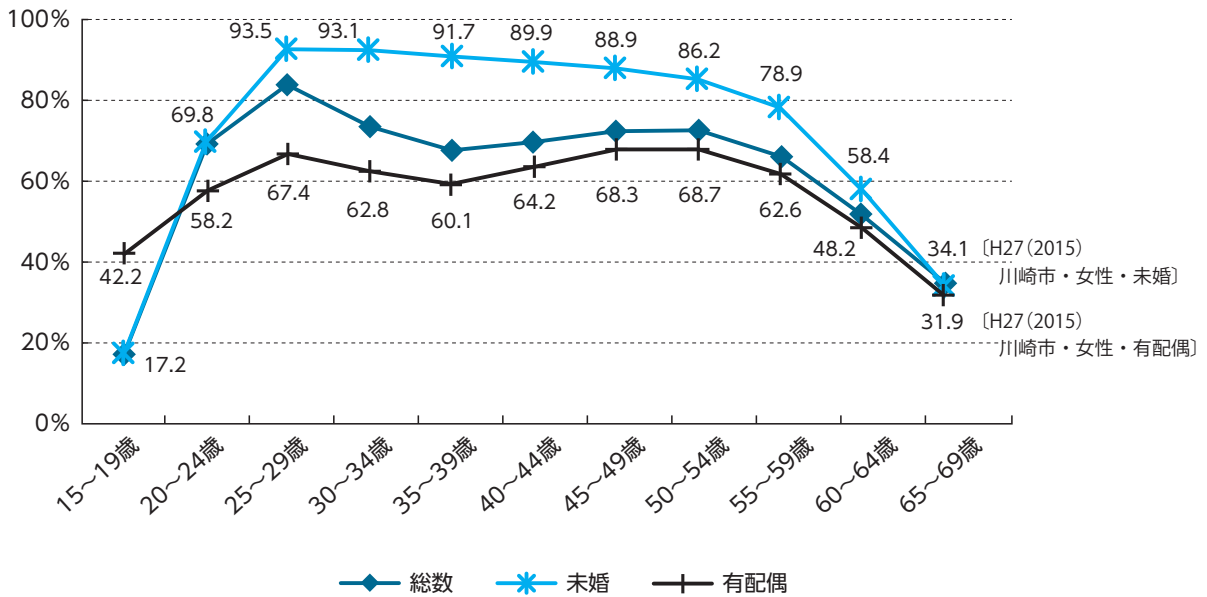
(資料) 平成 22 (2010) ・ 27 (2015) 年国勢調査

平成 27 (2015) 年 全国・川崎市 男女



(資料) 平成 27 (2015) 年国勢調査

平成 27 (2015) 年 川崎市 女性 (配偶関係別)



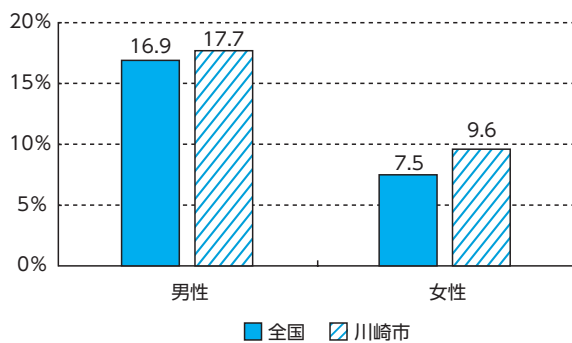
(資料) 平成 27 (2015) 年国勢調査

ワーク・ライフ・バランス状況

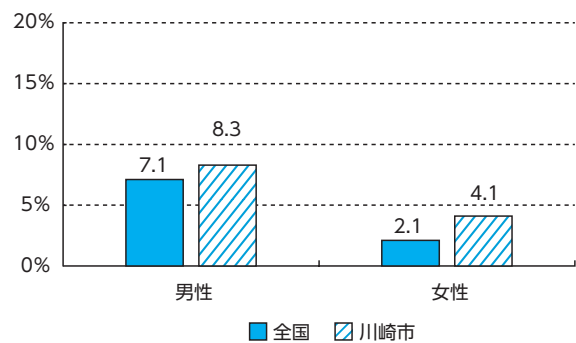
川崎市の年間就業日数 200 日以上の雇用者に占める週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合は、全国に比べ男女ともに高くなっています。

[図表 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 時間以上の雇用者割合

正規の職員・従業員



非正規の職員・従業員

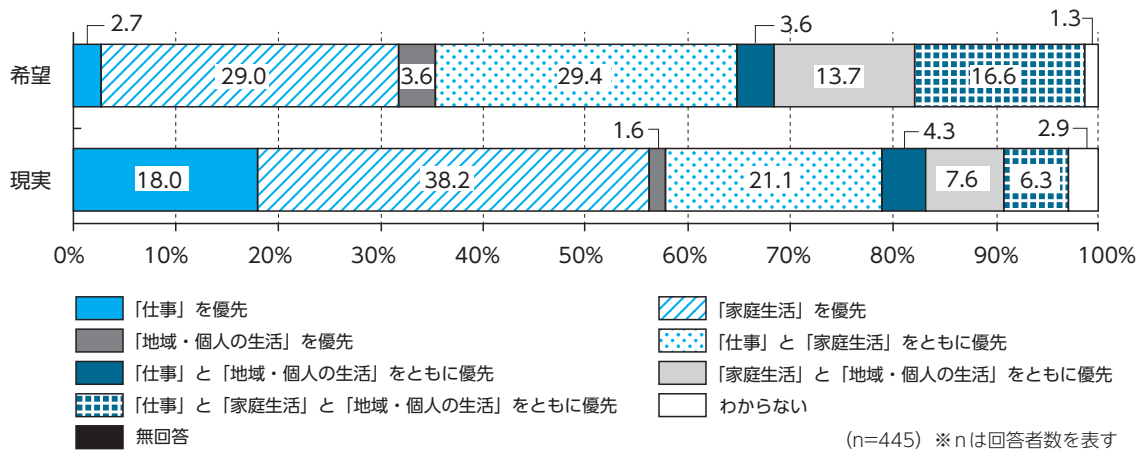


(資料) 平成 24 (2012) 年就業構造基本調査

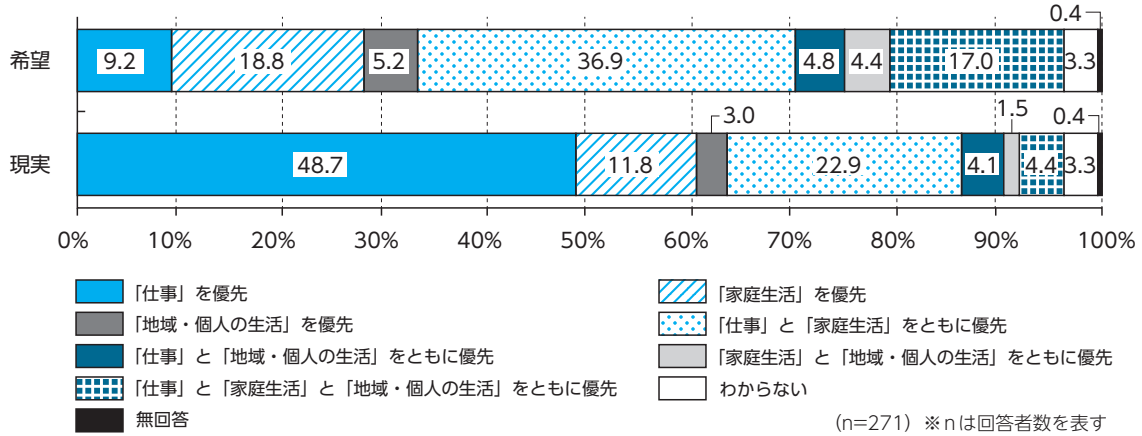
「かわさきの男女共同参画に関するアンケート⁶」によると、生活優先度について、仕事と家庭生活をともに優先するワーク・ライフ・バランスのとれた生活を希望する人の割合が男女ともに最も高い一方で、現実には、女性では「家庭生活優先」、男性では「仕事優先」になっている人の割合が高くなっています。

〔図表6〕生活優先度の希望と現実(川崎市)

女性(20～59歳)



男性(20～59歳)



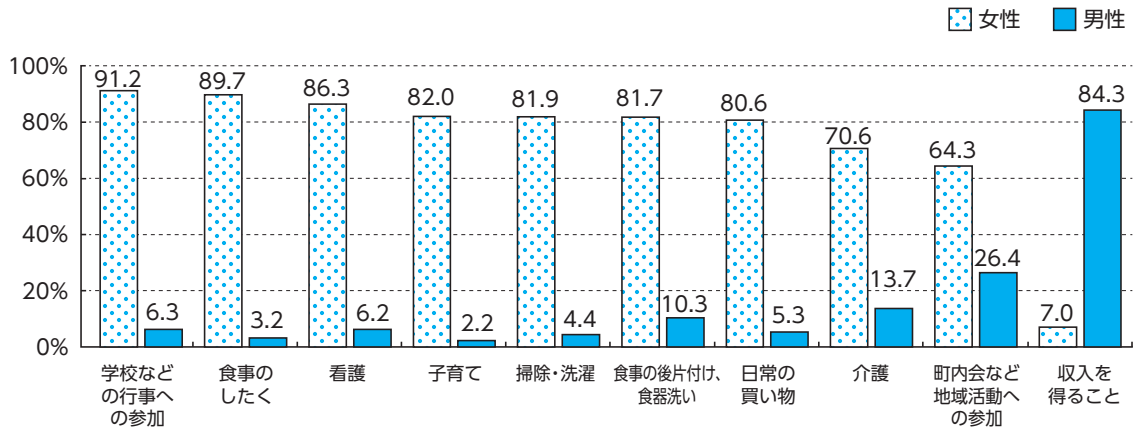
(資料) 平成26(2014)年かわさきの男女共同参画に関するアンケート

6 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市内在住者3,500人を対象に実施。(平成22(2010)年は満20歳以上、平成26(2014)年は満20歳以上79歳以下)

家庭内の家事等の分担状況については、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が多くなっています。また家事・育児等に費やす平均時間は、女性が5時間3分であるのに対し男性は1時間30分となっており、男性の家事・育児等への参加が十分でない状況がうかがえます。

〔図表7〕 家庭内での分担状況(川崎市)

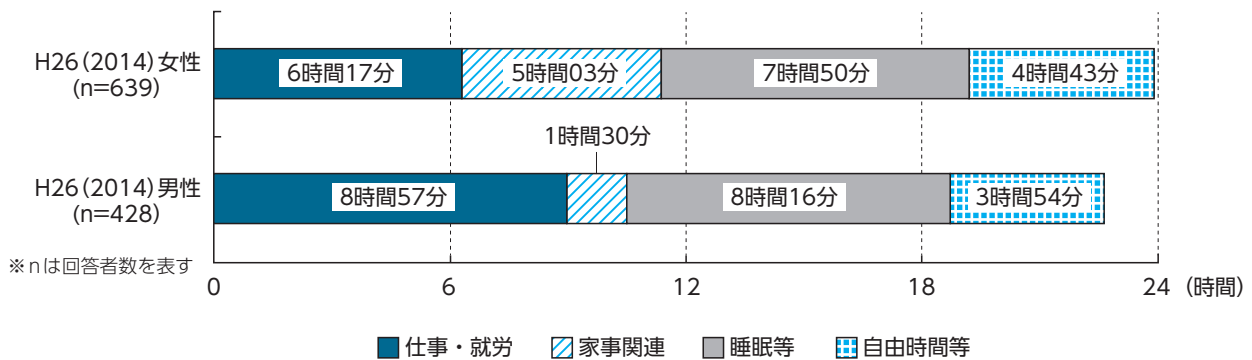
「主に自分が中心」+「どちらかといえば自分が中心」



(資料) 平成 26 (2014) 年かわさきの男女共同参画に関するアンケート

〔図表8〕 活動分類別[※]生活時間(川崎市)

生活時間(平日)



※ nは回答者数を表す

※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

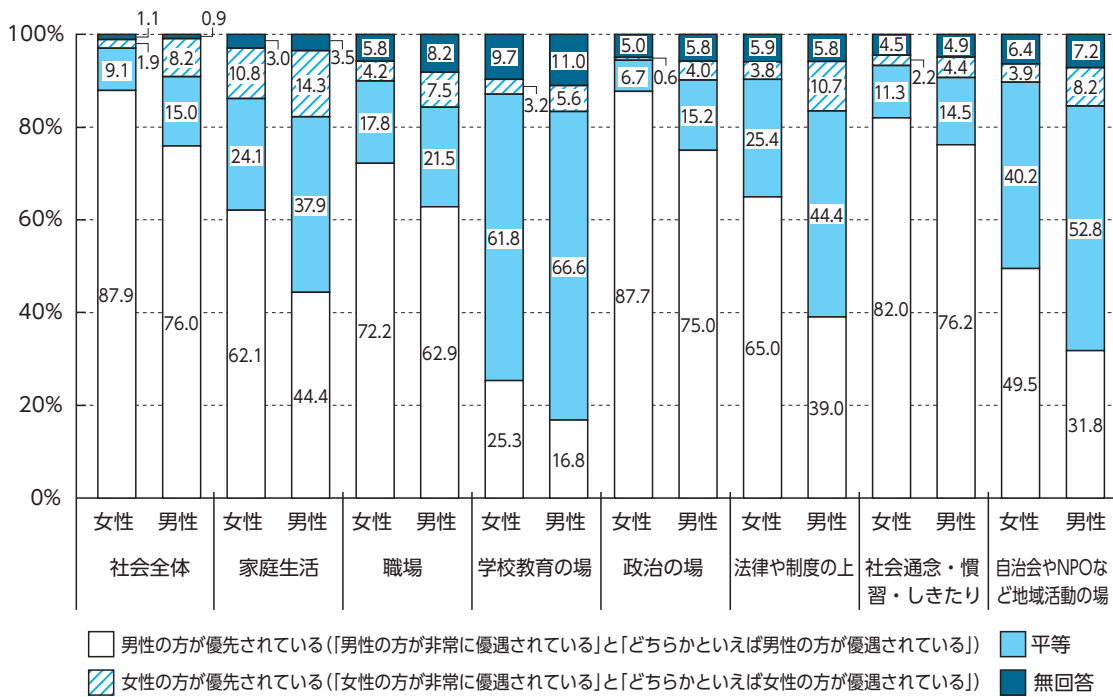
(資料) 平成 26 (2014) 年かわさきの男女共同参画に関するアンケート

長時間労働を前提とした働き方や、男性の家事・育児等の参加が十分でない状況は、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ると考えられます。

エ 男女平等に関する意識の状況

男女の地位の平等感について、社会全体で「男性の方が優遇されている」と答えた人の割合は、女性87.9%、男性76.0%となっています。領域別にみると、「政治の場」「社会通念・慣習・しきたり」「職場」で「男性の方が優遇されている」と答えた人の割合が男女ともに高い傾向が見られます。また、「いまの社会は女性にとって働きやすいか」に対して、女性では61.4%が、男性では54.5%が「全く働きやすいとは思わない」「あまり働きやすいとは思わない」と答えています。

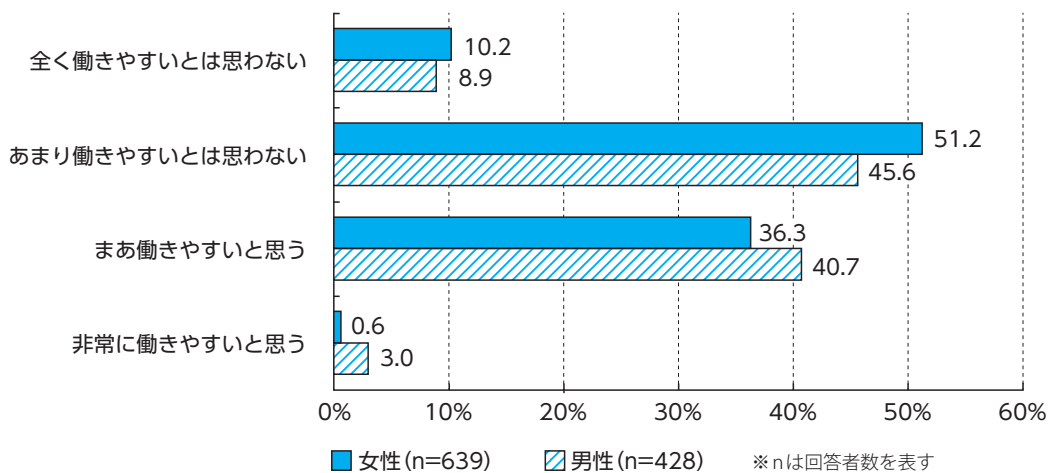
〔図表9〕 男女の地位の平等感(川崎市)



女性(n=639) 男性(n=428) ※nは回答者数を表す

(資料) 平成26(2014)年かわさきの男女共同参画に関するアンケート

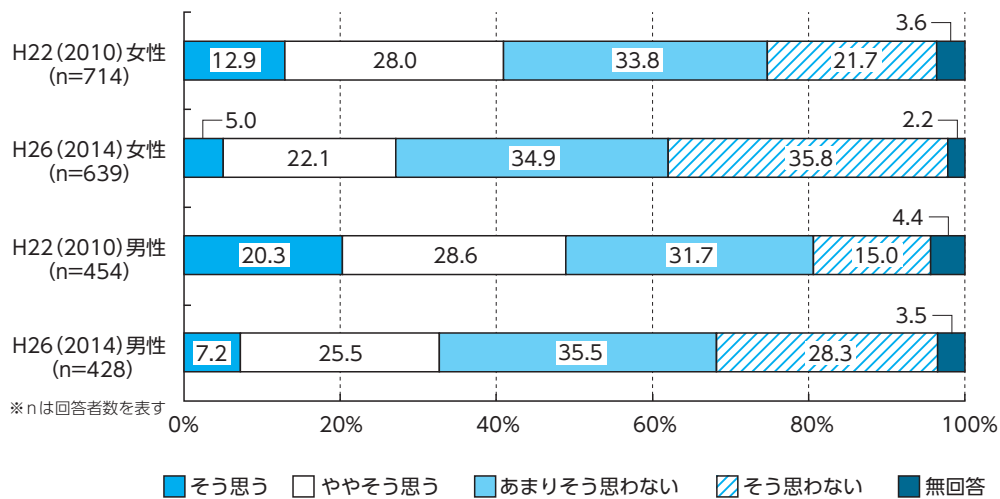
〔図表10〕 「いまの社会は女性にとって働きやすいか」について(川崎市)



(資料) 平成26(2014)年かわさきの男女共同参画に関するアンケート

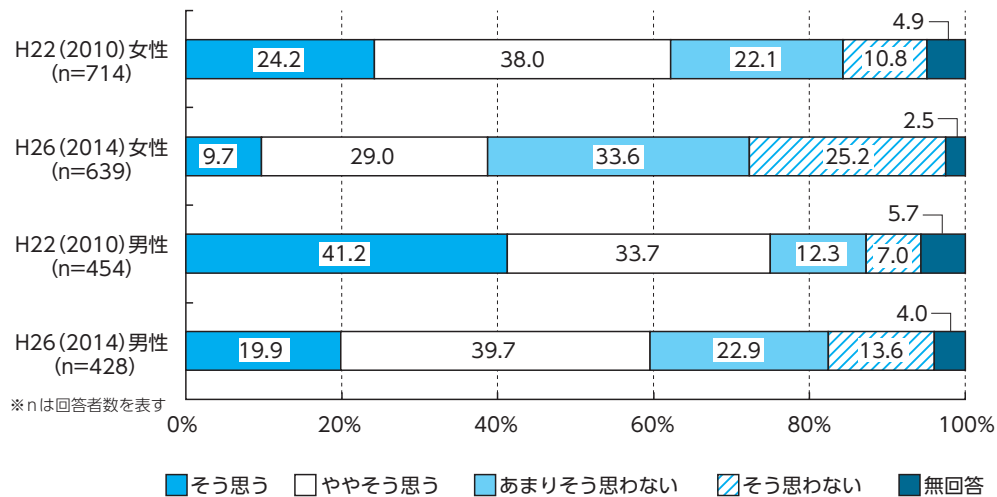
「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識について、平成22(2010)年と平成26(2014)年を比較すると、「そう思う」「ややそう思う」と回答した人の割合は男女ともに減少していますが、「家族を養うのは、もっぱら男の責任である」について肯定的に考える男性の割合の合計は59.6%で、女性の38.7%を上回っています。

【図表11】「男は外で働き、女は家庭を守るのが望ましいか」について(川崎市)



(資料) 平成22(2010)・26(2014)年かわさきの男女共同参画に関するアンケート

【図表12】「家族を養うのは、もっぱら男の責任である」について(川崎市)



(資料) 平成22(2010)・26(2014)年かわさきの男女共同参画に関するアンケート

ライフスタイルや世帯構成が変化し、働く女性が増えるなど、仕事と生活を取り巻く状況は変化していますが、男女平等に関する意識では「社会全体」で平等と感じている人の割合は低いのが現状です。また、固定的な性別役割分担意識については、薄れてはきているものの、特に男性に残っている傾向があります。

3 第3期行動計画の取組状況と課題

(1) これまでの主な取組状況

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

- ・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提供を行いました。
- ・DVを未然に防ぐための取組と被害者支援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。計画に基づきDV相談支援センター機能を整備し、平成28(2016)年5月には川崎市DV相談支援センター総合相談窓口を設置しました。
- ・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。

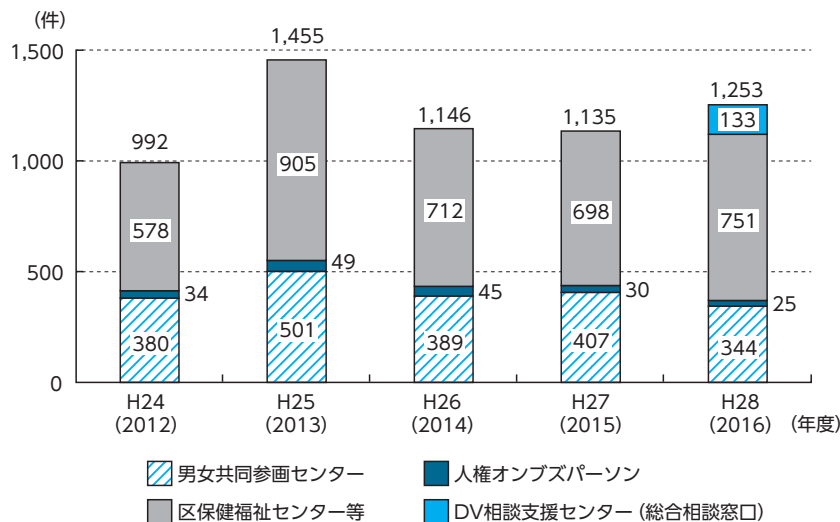
コラム1 DV(ドメスティック・バイオレンス)とは

DV(ドメスティック・バイオレンス)とは、日本語に直訳すると「家庭内暴力」となりますが、平成27(2015)年3月に策定の「川崎市DV防止・被害者支援基本計画」では「配偶者や交際相手等の親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用しています。また、同計画では「配偶者や交際相手等の親密な関係にある、又はあった者」を「配偶者等」と記載しています。

DVは、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。外部から発見が困難な場において行われることが多いことから潜在化しやすく、周囲も気付かないうちに暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすいという特性があります。

川崎市では、「川崎市DV防止・被害者支援基本計画」に基づき、平成28(2016)年度に川崎市DV相談支援センター機能を整備するなど、被害者支援及びDV防止対策の充実に努めています。

川崎市におけるDV相談件数

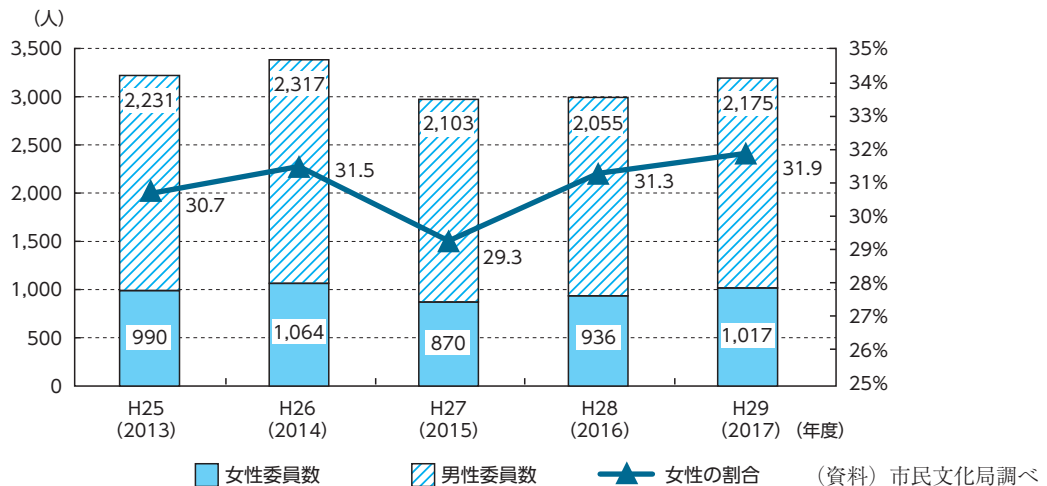


(資料) こども未来局調べ、人権オンブズパーソン平成28(2016)年度報告書、川崎市男女共同参画センター平成28(2016)年度 事業報告書

目標Ⅱ 働く場における男女共同参画の推進

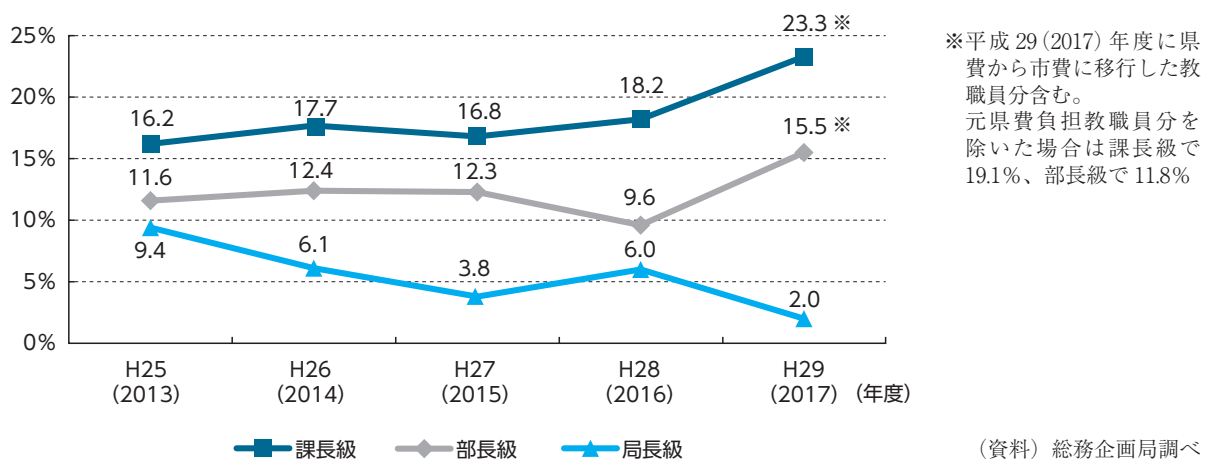
- ・市審議会等の女性委員の増員を目的とした「女性委員プラスワン参加促進キャンペーン」を2か年度にわたり実施しました。

〔図表13〕川崎市審議会等委員に占める女性の割合



- ・市役所において女性職員の活躍推進に関する現状把握や課題の分析を行い、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。同年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、市役所において「川崎市イクボス⁷宣言」を行うとともに、平成29(2017)年3月に「川崎市働き方・仕事の進め方改革推進プログラム」を策定しました。

〔図表14〕川崎市役所管理職に占める女性の割合



7 職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のこと。(Fathering Japan イクボスプロジェクト)

- ・毎年度「川崎市労働状況実態調査⁸」を実施し、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情報提供を行いました。
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、企業人事担当者を対象とした講演会を国、県、県内政令指定都市とで連携して開催したほか、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。

目標Ⅲ 地域で元気に暮らすための男女共同参画の推進

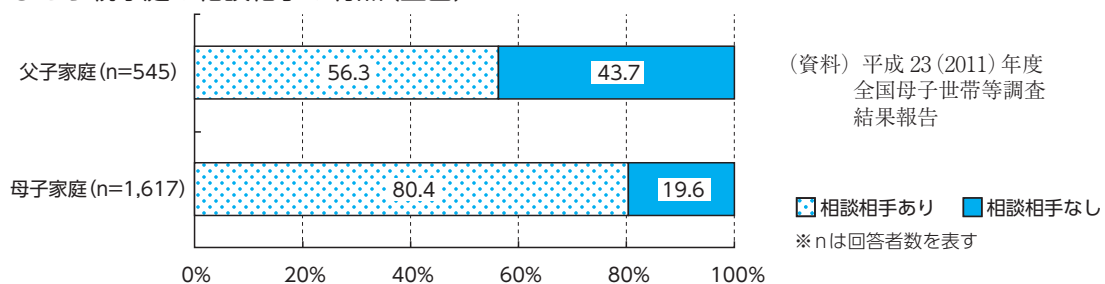
- ・さまざまな分野の団体等が加盟する「かわさき男女共同参画ネットワーク(すくらむネット21)の活性化に向け、平成27(2015)年度から年間のテーマを設定するなど取組を推進しました。
- ・川崎市男女共同参画センターは平成26(2014)年度に「シングルファーザー生活実態インタビュー調査」を実施し、課題把握に努め、報告書としてまとめました。またシングルファーザー向けリーフレットとして、シングルファーザーが家事や育児とどのように向き合っているかを事例としてまとめ紹介した「みんなどうしてる？川崎市に暮らすひとり親男性に聞きました」を平成28(2016)年度に作成しました。
- ・区役所において、男性も参加しやすいよう配慮した介護予防講座などを実施しました。

コラム2 「シングルファーザー生活実態インタビュー調査」について

「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を対象に実施しました。平成28(2016)年1月には報告書を発行しています。

父子家庭においては、困ったとき・悩み事がある際に「相談相手なし」と回答する割合が母子家庭に比べ高く(厚生労働省調査)、報告書では、シングルファーザー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が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特徴があり、社会的な孤立が懸念されています。また、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。

ひとり親家庭の相談相手の有無(全国)



8 市内の民間企業・事業所の労働時間、雇用状況を中心とした労働事情を明らかにし、勤労者福祉の向上、及び企業活力の増進に資することを目的に、無作為抽出の2,000事業所を対象に実施。

(2) 課題

第3期行動計画に基づき取組を推進してきましたが、依然として固定的な性別役割分担意識が残っており、働く場での男女の参画にも偏りが見られます。こうした状況を踏まえ、働く場における女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組の充実が求められています。また、男女で、課題やニーズが異なる場合があることを意識した取組の推進や参画の偏りを是正するなどの視点を持つことも必要です。こうした課題は、第4期行動計画に反映しました。

ア「働く場における男女共同参画の推進」に向けた取組の充実

女性活躍推進法の成立を受け、「働く場における男女共同参画の推進」に向けて、川崎市の現状や特徴を踏まえた、より効果的な取組の推進が必要です。

〔市役所における男女共同参画の推進〕

第4期行動計画への反映 目標Ⅱ－基本施策4、基本施策5

管理職（課長級）職員に占める女性の割合は、平成29（2017）年度23.3%となっています（平成29（2017）年度に県費から市費に移行した教職員分を含む。除いた場合は19.1%）。育児休業取得者割合は女性職員が100%であるのに対し、男性職員は1桁台で、男女に大きな差があります。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、まず市役所における取組の推進が必要です。また、審議会等委員に占める女性の割合は、第3期行動計画の数値目標40%に対して、平成29（2017）年度は31.9%となっています。引き続き、あらゆる場面での政策・方針決定過程への女性の参画を促進する必要があります。

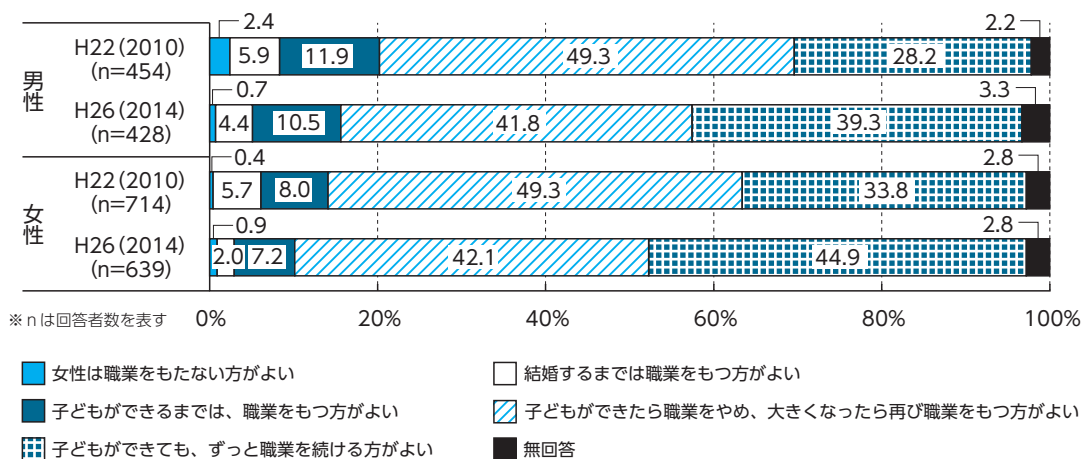
〔職業生活と育児・介護などの家庭生活の両立〕

第4期行動計画への反映 目標Ⅰ－基本施策3、目標Ⅱ－基本施策5

「かわさきの男女共同参画に関するアンケート」の「女性が職業をもつことについて」の設問では、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答する人の割合が増え、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」を上回っています。また、6歳未満の子どものいる夫婦の共働き率は、平成22（2010）年の35.2%から平成27（2015）は48.2%と上昇しており、ニーズに応じた子育て支援施策の充実が求められています。

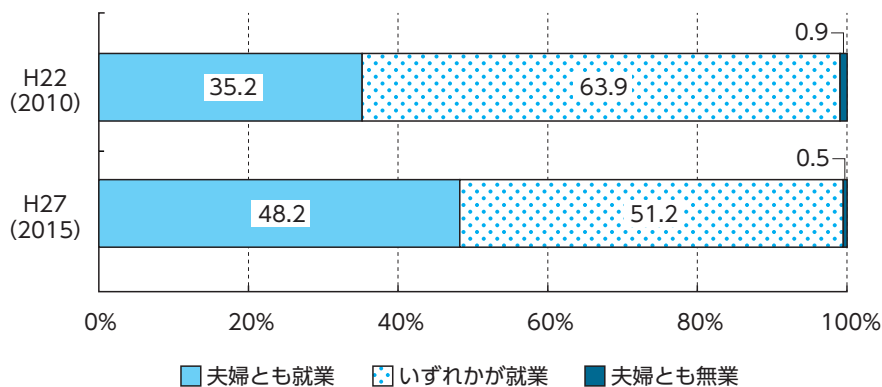
川崎市の週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は、男女ともに全国と比べ高く、特に男性は「仕事優先」の生活になりがちで、家事・育児等への参加が十分でない状況がうかがえます。今後も、少子高齢化が進み、育児と介護を同時に担うこと（いわゆる「ダブル・ケア」）などにより、男女ともに時間的制約のある労働者の増加が見込まれます。仕事と育児・介護等の家庭生活の両立を可能とする環境づくりが必要です。

[図表 15] 女性が職業をもつことについて(川崎市)



(資料) 平成 22 (2010)・26 (2014) 年かわさきの男女共同参画に関するアンケート

[図表 16] 6歳未満の子どもがいる夫婦の就業状況(川崎市)



(資料) 平成 22 (2010)・27 (2015) 年国勢調査

[職業生活における女性の力の十分な発揮]

第4期行動計画への反映 目標Ⅱ－基本施策6

川崎市女性の年齢階級別労働力率を見ると、依然として、結婚・出産・育児期にあたる年代で低下するM字カーブ問題が課題として残っています。

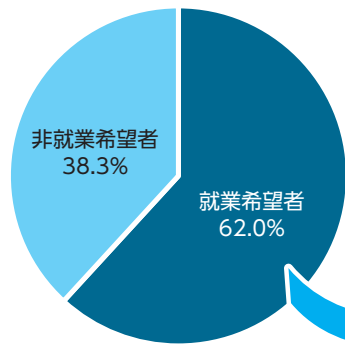
川崎市では、25～54歳の女性の無業者の6割以上が就業を希望しており、大都市比較⁹では第2位の就業希望者割合の高さになっています。他の大都市と比べ、「知識や技能を生かしたい」とする人の割合が高いのも特徴です。

一方で、就業希望者における非求職者の割合も高く、非求職の理由として「出産・育児」が25～34歳で68.5%、35～44歳で51.0%と最も高くなっています。

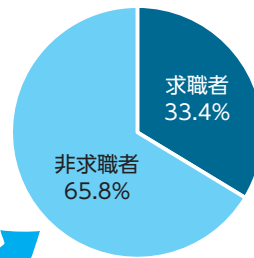
就業を希望しながらも就業していない女性が多い現状に対しては、女性の力が潜在化している状況や、知識や技能を生かして働きたい女性が多いことも踏まえた多様な就業支援の取組が必要です。

9 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

[図表 17] 25～54歳女性無業者における就業希望・非就業希望者割合(川崎市)

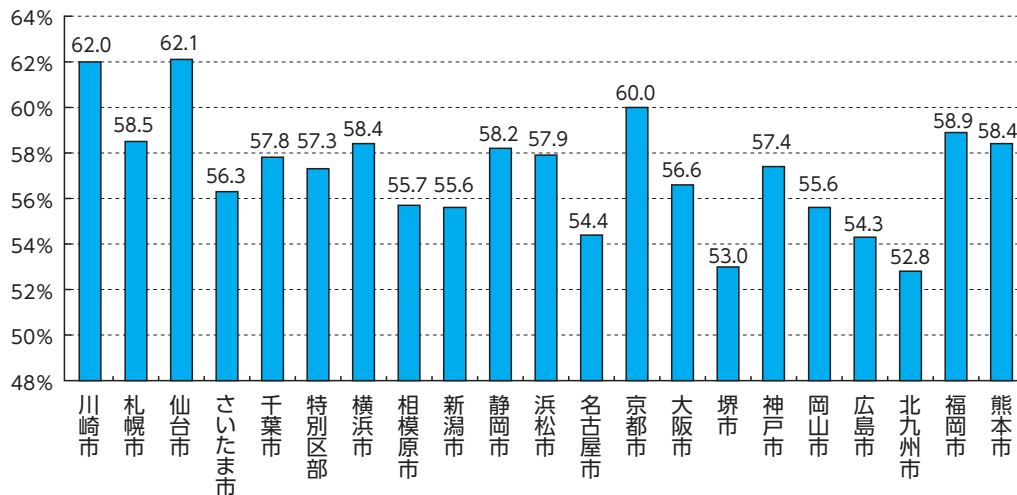


[図表 18] 25～54歳女性就業希望者内訳(川崎市)



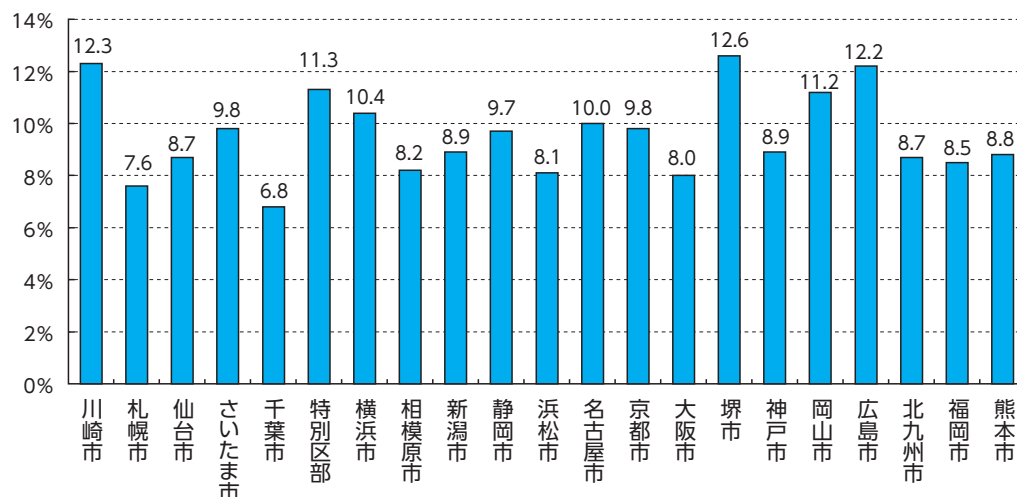
(資料) 平成24(2012)年就業構造基本調査

[図表 19] 25～54歳女性無業者における就業希望者割合



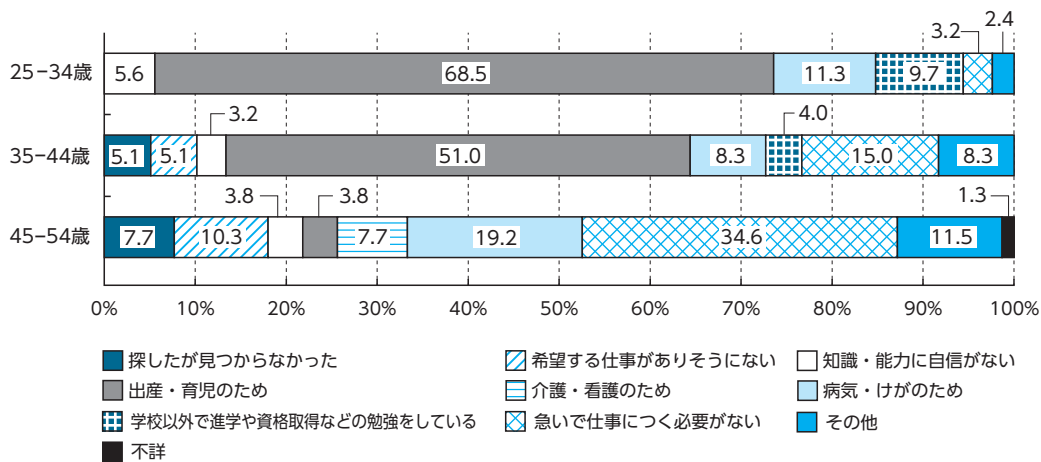
(資料) 平成24(2012)年就業構造基本調査

[図表 20] 女性就業希望者の就業希望理由のうち「知識や技能を生かしたい」が占める割合



(資料) 平成24(2012)年就業構造基本調査

〔図表 21〕 女性就業希望者のうち非求職者の非求職理由 (川崎市)



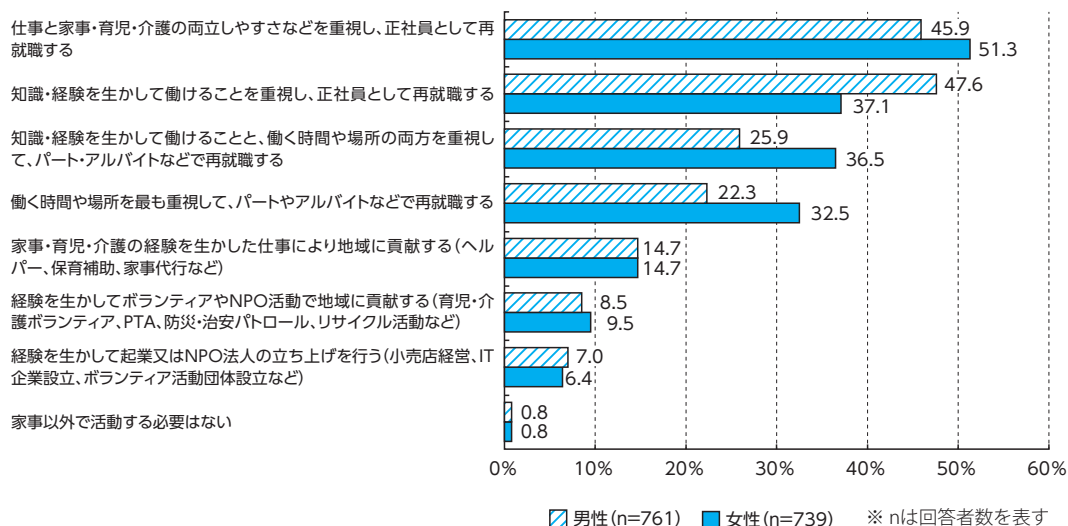
(資料) 平成 24 (2012) 年就業構造基本調査

「平成 28 (2016) 年度かわさき市民アンケート¹⁰」によると女性の再就職の仕方としてよいと思うものは、女性は「仕事と家事・育児・介護の両立しやすさを重視し、正社員として再就職する」が、男性は「知識・経験を生かして働けることを重視し、正社員として再就職する」が最も高くなっています。

また、平成 24 (2012) 年就業構造基本調査によると、川崎市の 35～44 歳女性求職者のうち起業希望者割合が 11.8%と、大都市比較で一番高くなっています。

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求められます。

〔図表 22〕 女性の再就職の仕方としてよいと思うもの (川崎市)



※ nは回答者数を表す

(資料) 平成 28 (2016) 年度かわさき市民アンケート

10 市民の定住状況、生活環境の評価、市政に対する評価と要望等に加えて、市民に関するいくつかのテーマについて、市民の生活意識や行政に対する意識を調査し、市政運営や政策立案の参考資料とすることを目的として実施。平成 28 (2016) 年度第 1 回調査は、「女性活躍推進及び働き方の意識について」等をテーマに、川崎市在住の満 18 歳以上の 1500 人を対象としてインターネットモニター調査として実施した。

コラム3 2020年30%の目標とは～ポジティブ・アクションの推進～

男女共同参画社会の実現に向け、平成15(2003)年の男女共同参画推進本部において「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」という目標を設定しました。この目標を達成するため、国は、女性の参画を拡大する効果的な取組としてポジティブ・アクション(積極的改善措置)を推進し、関係機関への情報提供・働きかけ・連携を行っています。

ポジティブ・アクションの具体的な手法としては、性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度(クォータ制)や、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する方式(ゴール・アンド・タイムテーブル方式)などがあります。

平成27(2015)年12月に策定された第4次男女共同参画基本計画では、目標達成に向けて、女性活躍推進法に基づき、更に踏み込んだポジティブ・アクション(積極的改善措置)の実行等を通じて積極的な女性の採用・登用を進めるべきだとしています。

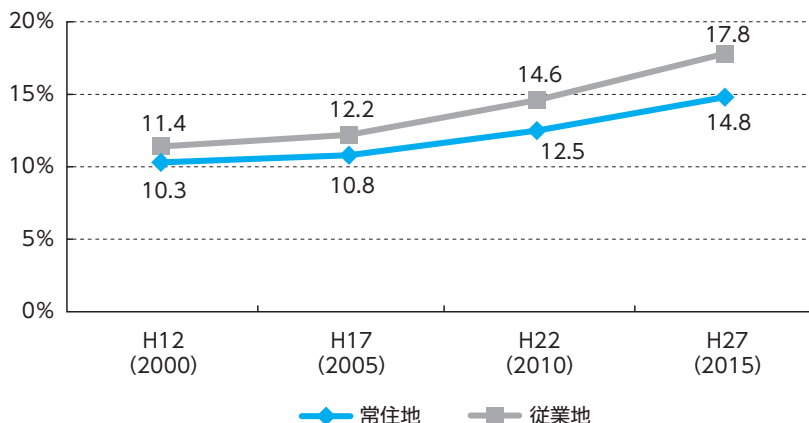
※「指導的地位」とは

(1) 国会議員、(2) 法人・団体等における課長相当職以上の者、(3) 専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者

コラム4 管理的職業従事者[※]に占める女性の割合

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いますが、平成15(2003)年男女共同参画推進本部決定「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」とした30%には到達していません。

管理的職業従事者に占める女性の割合(川崎市)



(資料) 平成12(2000)・17(2005)・22(2010)・27(2015)年国勢調査

※「管理的職業従事者」とは

(1) 管理的公務員、(2) 法人・団体役員、(3) その他の管理的職業従事者(法人・団体における課(課相当を含む)以上の内部組織の業務を管理・監督する仕事に従事する者及び個人が営む事業の経営・管理の仕事に従事する者)

[企業における女性活躍に向けた取組の推進]

第4期行動計画への反映 目標Ⅱ－基本施策7

「川崎市労働状況実態調査」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¹¹で9割を超えるものの、中小企業¹²では6割未満に留まっています。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¹³、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になっている中小企業における取組を促進していくことが必要です。

[図表 23] 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 (川崎市)

| | | H26 (2014) | H27 (2015) | H28 (2016) | H29 (2017) |
|-------|-------------|------------|------------|------------|------------|
| 全体 | | 64.6% | 67.3% | 64.7% | 65.6% |
| 産業分類別 | 建設業 | 50.4% | 53.4% | 48.7% | 49.1% |
| | 製造業 | 69.4% | 68.4% | 65.0% | 69.2% |
| | 情報通信業 | 91.7% | 91.7% | 87.5% | 93.8% |
| | 運輸業、郵便業 | 56.2% | 63.2% | 65.7% | 69.1% |
| | 卸売・小売業 | 63.4% | 66.3% | 67.7% | 58.4% |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 50.0% | 80.0% | 58.3% | 55.6% |
| | 教育、学習支援業 | 92.9% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | 医療、福祉業 | 84.6% | 92.3% | 87.0% | 84.6% |
| | サービス業 | 64.4% | 62.4% | 61.7% | 67.9% |
| | その他 | 72.7% | 75.5% | 72.0% | 71.9% |
| 規模別 | 大企業 | 94.7% | 93.0% | 93.2% | 91.2% |
| | 中小企業 | 55.8% | 58.8% | 57.0% | 55.6% |

(資料) 平成 26 (2014)・27 (2015)・28 (2016)・29 (2017) 年度版川崎市労働白書

[図表 24] ワーク・ライフ・バランスの取組を促進するための課題 (川崎市)

| | | 難しい 代替要員の確保が 難しい | 業務量が多く、人 員に余裕がない | 育児・介護休暇・ 子の看護休暇の取 得率が低い | 事業所全体で定時 退社や有給休暇の取 得率が低い | 制度の導入に伴い、 コストが増大する | 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 | 情報やノウハウ不 足により制度の導 入や運用が難しい | 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 | その他 | 特に問題となる ものはない | 無回答 |
|-------|-------------|------------------------|---------------------|-------------------------------|--------------------------------|-----------------------|---|----------------------------------|--|-------|------------------|-----|
| 全体 | | 29.4% | 8.8% | 11.7% | 5.7% | 9.0% | 3.1% | 8.9% | 2.4% | 30.9% | 21.7% | |
| 産業分類別 | 建設業 | 18.3% | 6.1% | 7.0% | 3.5% | 8.7% | 0.9% | 4.3% | 2.6% | 39.1% | 25.2% | |
| | 製造業 | 28.7% | 9.7% | 10.2% | 5.6% | 9.7% | 2.8% | 8.8% | 2.3% | 35.6% | 18.5% | |
| | 情報通信業 | 37.5% | 18.8% | 6.3% | 12.5% | 12.5% | 6.3% | 6.3% | 0.0% | 37.5% | 12.5% | |
| | 運輸業、郵便業 | 35.1% | 18.9% | 24.3% | 6.8% | 28.4% | 1.4% | 16.2% | 1.4% | 13.5% | 20.3% | |
| | 卸売・小売業 | 29.3% | 4.0% | 16.2% | 10.1% | 2.0% | 8.1% | 13.1% | 3.0% | 29.3% | 19.2% | |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 25.0% | 8.3% | 8.3% | 0.0% | 8.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 50.0% | 25.0% | |
| | 教育、学習支援業 | 33.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 33.3% | 33.3% | 0.0% | |
| | 医療、福祉業 | 53.8% | 0.0% | 7.7% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 7.7% | 0.0% | 23.1% | 15.4% | |
| | サービス業 | 36.9% | 9.5% | 9.5% | 3.6% | 2.4% | 1.2% | 9.5% | 1.2% | 25.0% | 28.6% | |
| | その他 | 30.1% | 7.5% | 10.8% | 3.2% | 8.6% | 2.2% | 5.4% | 3.2% | 29.0% | 24.7% | |
| 規模別 | 大企業 | 39.5% | 10.5% | 19.0% | 4.0% | 6.5% | 2.5% | 12.0% | 1.5% | 24.5% | 16.0% | |
| | 中小企業 | 25.9% | 8.4% | 9.1% | 6.0% | 10.1% | 2.9% | 7.8% | 2.5% | 33.5% | 23.7% | |

(資料) 平成 29 (2017) 年度版川崎市労働白書

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、課題やニーズに応じた具体的な支援が求められます。

11 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。
 12 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。
 13 平成 26 (2014) 年経済センサス基礎調査結果。従業者数 300 人以上の事業所は全体の 0.4%。

イ 男女共同参画の視点に立った施策の推進

第3期行動計画に基づく施策の推進にあたり、男女双方を対象とする事業においては「男女を問わず対象とすること」が男女平等推進であると認識している傾向が見られました。男女を一律にとらえた事業の実施は、参画状況が偏るなど結果として男女平等の推進に必ずしもつながっていないことを理解する必要があります。

[男女平等やポジティブ・アクションについての理解の推進]

第4期行動計画への反映 目標Ⅰ－基本施策1

男女の参画状況が偏る場合には「社会のあらゆる分野における活動に参画する機会にかかる男女間の格差の改善に向け、必要な範囲で、男女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(積極的改善措置)』」の視点を持つことが「男女平等のまち・かわさき」の実現には重要です。そのためには、施策事業を推進する職員が男女平等やポジティブ・アクションについて理解を深める必要があります。

[男女で課題やニーズが異なる場合があることを意識した施策の推進]

第4期行動計画への反映 目標Ⅲ－基本施策9、基本施策10

男女の置かれている状況を客観的に把握し、課題やニーズが男女で異なる場合があることを意識した施策の推進が必要です。

ウ その他の課題

第3期行動計画期間中に新たに開始した相談事業を、第4期計画に位置付けるとともに、引き続き「多様化・複雑化するDV被害への対応」や「防災分野における女性の参画」などに取り組んでいく必要があります。

[男女平等や人権侵害に関する相談体制の充実と周知]

第4期行動計画への反映 目標Ⅰ－基本施策2

平成28(2016)年度に開始した「男性のための電話相談」を含めた相談事業を計画に位置付けるとともに、多様な相談への対応や相談窓口を広く周知していくための取組を推進していく必要があります。

[多様化・複雑化するDV被害への対応]

第4期行動計画への反映 目標Ⅰ－基本施策2

DVに関する相談件数は、平成25(2013)年度～平成28(2016)年度の4年間、毎年度1,000件を超えています。また、高齢者間で起こるDVや、さまざま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は多様化しています。こうした状況を踏まえ、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ています。

[防災分野における女性の参画]

第4期行動計画への反映 目標Ⅲ－基本施策8

防災計画の策定にかかわる防災会議や、地域における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ない場合があります。災害時に、想定しきれないさまざまな被害・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平常時からの防災体制の整備が必要です。

コラム5 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」とは

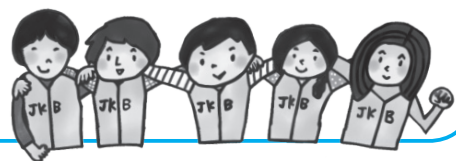
東日本大震災においては、避難所によって衛生用品等の生活必需品が不足したり、授乳や着替えをするための場所がなかったり、「女性だから」ということで当然のように食事準備や清掃等を割り振られた避難所も見られ、防災における男女共同参画の視点の必要性が社会的に認識されるようになりました。

国は、平成25(2013)年5月に、過去の災害対応における経験を基に、男女共同参画の視点から、必要な対策・対応について、予防、応急、復旧・復興等の各段階において地方公共団体が取り組む際の基本的事項を示した指針を作成しました。

川崎市では、平成25(2013)年度に、男女共同参画の視点への配慮や地域防災活動における女性の参画の推進などを盛り込んだ「川崎市地域防災計画」の修正を行い、「自主防災組織の手引き」「避難所運営マニュアル」の見直しの際には、被災時の男女のニーズの違いへの配慮や、避難所運営における男女共同参画の推進を記載しました。

また、川崎市男女共同参画センターでは、市民グループ「女性の視点で作るかわさき防災プロジェクト」と協働し、避難所運営会議や防災訓練等において啓発活動を行っています。

▶女性の視点で作るかわさき防災プロジェクト(JKB)では、分かりやすく、生活に取り入れやすい防災・減災の取組を進めることをコンセプトに防災訓練への出展やイベントの企画などを行っています。

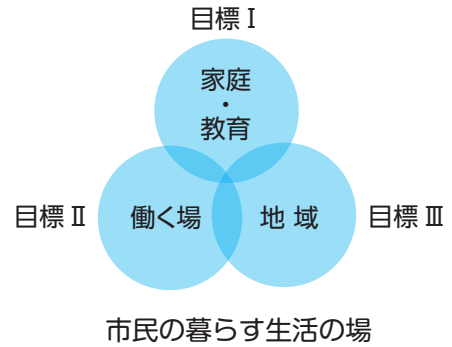


第2章 計画の基本的な考え方

1 基本的な考え方

男女共同参画の考え方を広く浸透させ「男女平等のまち・かわさき」を実現するためには、引き続き、市民の暮らすあらゆる場面での取組が必要です。

第4期行動計画では、第3期行動計画の基本的な考え方を継承し、市民が暮らす生活の場を、「家庭・教育」、「働く場」、「地域」という広がりとも重なりのある3つの場と捉え、場面ごとに目標を掲げました。



- 目標Ⅰ 男女の人権尊重及び家庭・教育における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 地域でいきいきと暮らすための男女共同参画の推進

2 計画の位置付け

- (1) 本計画は、条例第8条に基づき定めるもので、国の基本法第14条の「市町村男女共同参画計画」にあたります。
- (2) 本計画は、川崎市総合計画と連携する計画であり、川崎市総合計画第2期実施計画及び本市各種計画との整合性を図りながら推進していきます。
- (3) 本計画の目標Ⅱ「働く場における男女共同参画の推進」は、女性活躍推進法第6条に規定されている「市町村推進計画」です。

3 計画期間

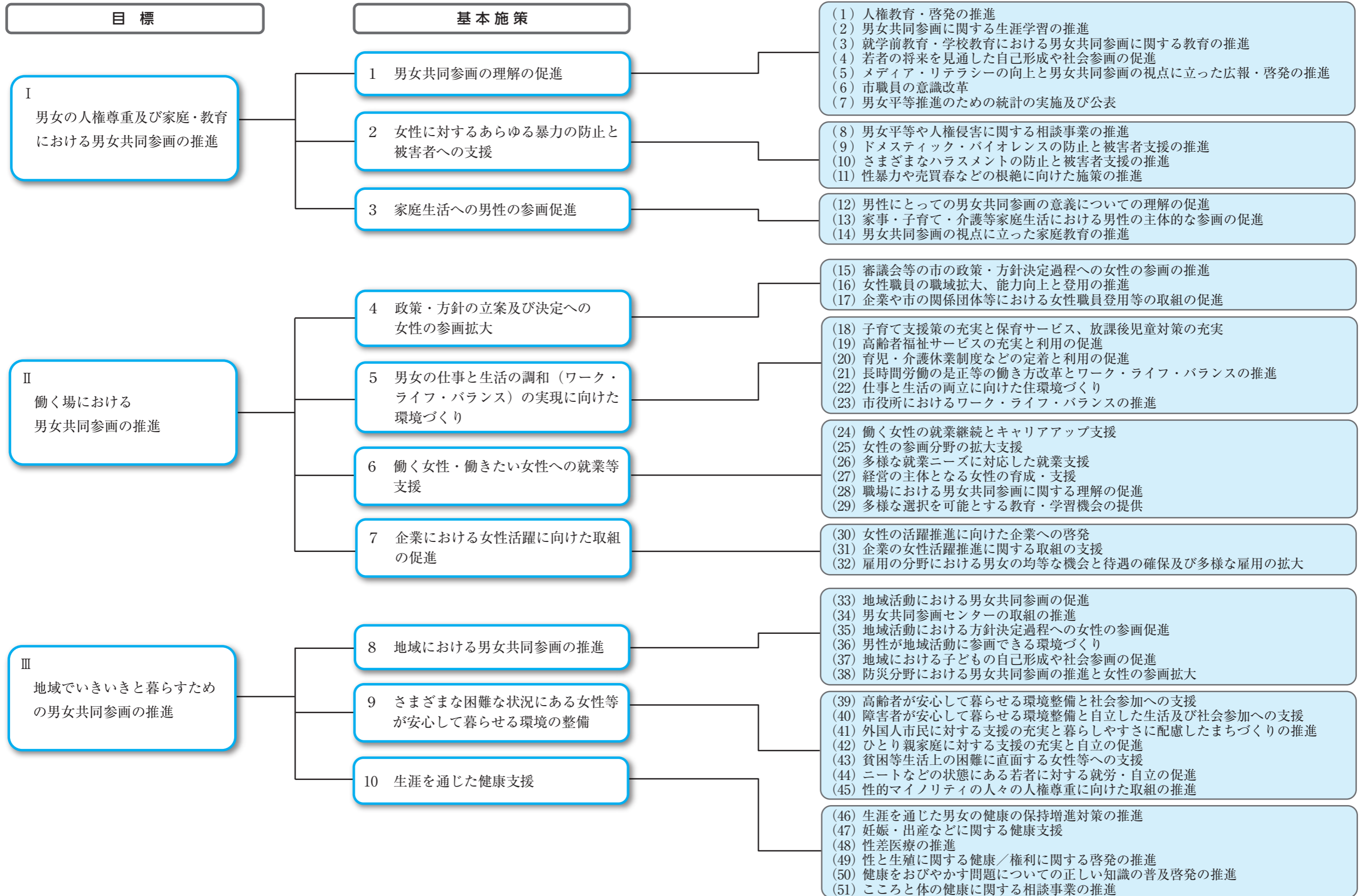
第3期行動計画は、計画期間を平成26(2014)年度から平成30(2018)年度の5年間としていましたが、女性活躍推進法が平成27(2015)年8月に成立したことなどを受け、女性活躍に関する課題をはじめとした諸課題に迅速かつ的確に対応するために、行動計画の改定を1年早めました。

第4期行動計画の計画期間は、川崎市総合計画の実施計画期間と合わせ、平成30(2018)年度から平成33(2021)年度までの4年間としますが、社会経済状況の変化等を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

| | 平成26(2014)年度 | 平成27(2015)年度 | 平成28(2016)年度 | 平成29(2017)年度 | 平成30(2018)年度 | 平成31(2019)年度 | 平成32(2020)年度 | 平成33(2021)年度 |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 川崎市総合計画実施計画 | | | 第1期 実施計画 | | 第2期 実施計画 | | | |
| 川崎市男女平等推進行動計画 | 第3期 行動計画 | | | | 第4期 行動計画 | | | |

4 第4期川崎市男女平等推進行動計画体系図

施策



女性活躍推進計画

第3章

施策の展開

目標Ⅰ 男女の人権尊重及び家庭・教育における男女共同参画の推進

女性も男性も全ての個人が、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は、重要な課題です。個人としての尊厳が重んじられ、その能力を発揮する機会が確保されることは、女性にとっても、男性にとっても暮らしやすい社会の形成につながります。

男女の人権尊重や男女共同参画を理解するための教育や広報・啓発活動を充実させるとともに、男女が平等でお互いの尊厳を重んじつつ対等な関係づくりを進める上で、重大な人権侵害であるDVやセクシュアル・ハラスメント、性犯罪、ストーカー行為などについても防止や被害者支援などの取組を進めていく必要があります。

また、男性が男女共同参画の理解を深め、家庭生活へ参画することは、社会全体における男女共同参画を進める上で重要です。

基本施策1 男女共同参画の理解の促進

男性も女性もお互いの人権を尊重し合い、一人ひとりが個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野に参画するためには、性別に基づく固定的な役割分担意識や性差に関する偏見を解消し、男女共同参画に関する認識やその意義に対する理解を深めることが重要です。家庭や教育の場で基本的な人権の理念を学び、男女が対等に責任を分かち合い、個性や能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、教育や広報・啓発活動を一層充実させる必要があります。

施策1 人権教育・啓発の推進

男女平等についての理解を深めるための事業や広報を実施します。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|-------|
| 1 | 「男女平等推進週間 ¹⁴ 」等の事業を実施します。 | 市民文化局 |
| 2 | 男女平等についての理解を効果的に深めるために、さまざまな機会や市のあらゆる施設を積極的に活用した広報を実施します。 | 市民文化局 |
| 3 | 男女の人権尊重に関する研修や講座を実施します。 | 市民文化局 |

14 国は、基本法の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるため、毎年6月23日から6月29日までの1週間を「男女共同参画週間」とし、各種行事等を全国的に実施している。川崎市においては、同期間を「川崎市男女平等推進週間」とし、関連講座やイベントなど啓発活動を行っている。

施策2 男女共同参画に関する生涯学習の推進

男女平等に関する学習機会を提供します。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|-------------------|
| 4 | 市民・市民グループが男女共同参画の視点を持つことができるような学習機会の提供や人材育成及び情報提供を行います。 | 市民文化局 |
| 5 | 教育文化会館・市民館において、「男女平等推進学習」の講座や情報提供の実施、学習スペースの確保等を通じて、市民の男女平等に関する学習の機会を提供します。 | 教育委員会事務局 |
| 6 | 男女平等推進学習や、家庭・地域教育学級等における男女平等推進研修への講師紹介や出前講座を行います。 | 市民文化局 教育委員会事務局 |

施策3 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

一人ひとりが自立と思いやりの意識を育み、個人の尊厳と男女平等を推進する教育を実施します。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|--------------------|
| 7 | 小学校の児童・教員等に向けた教材を活用した学習を実施し、男女平等に対する意識を高めます。 | 市民文化局 教育委員会事務局 |
| 8 | 男女共同参画の視点から、保育所、幼稚園、学校の運営及び保育・教育活動の充実に努めます。 | こども未来局 教育委員会事務局 |

施策4 若者の将来を見通した自己形成や社会参画の促進

各人の生き方、能力、適性を考慮し、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに主体的に進路を選択し社会参画できるようにするための支援を行います。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|----------|
| 9 | 男女共同参画の視点から子育てにかかわることができるよう、育児体験講座等の実施を通じて、次世代を担う若者たちを支援します。 | こども未来局 |
| 10 | 男女共同参画の意義やワーク・ライフ・バランスについての理解促進等も含めたキャリア教育の体系的・効果的な推進を図ります。 | 教育委員会事務局 |
| 11 | 男女共同参画の視点からインターンシップ(就業体験)や体験学習等を通じたキャリア形成を支援します。 | 市民文化局 |

施策5 メディア・リテラシー¹⁵の向上と男女共同参画の視点に立った広報・啓発の推進

さまざまな情報を読み解き、適切に発信する能力を身に付けるための教育を実施するとともに、性別にとらわれず、個性に基づく男女の多様なあり方を尊重することに留意した広報を実施します。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|-------------|
| 12 | 情報を読み解き発信する力の向上のための講座や講師紹介及び情報提供、学習スペースの確保等を通じて、市民及び事業者の活動を支援します。 | 市民文化局 |
| 13 | メディアからの情報を主体的に読み解き、人権を尊重し、適切に発信する能力を育成するため、学校における情報教育を行います。 | 教育委員会事務局 |
| 14 | 広報資料の作成にあたっては、「公的広報の作成に関する表現の手引」の活用を徹底し、男女共同参画の視点に配慮します。 | 市民文化局 全局 |

施策6 市職員の意識改革

男女共同参画の視点に配慮して施策事業を推進するために、市職員を対象とした研修等を実施します。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|----------------------------|
| 15 | 男女平等及び男女平等施策についての理解を深めるための職員研修を実施します。 | 総務企画局 市民文化局 教育委員会事務局 |
| 16 | 男女共同参画の視点に配慮して事業を推進するために、ポジティブ・アクションについての理解を促進します。 | 市民文化局 |

施策7 男女平等推進のための統計の実施及び公表

性別により課題やニーズが異なる場合があることに留意し効果的に事業を推進するため、アンケート調査の実施やデータ把握に努めます。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|-------|
| 17 | 男女平等の理解を深め施策を効果的に推進するために、市民へのアンケート等の調査を実施します。 | 市民文化局 |
| 18 | 市の統計調査やアンケート調査等の実施にあたっては、必要に応じて性別データの把握に努めます。 | 全局 |

15 メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力を、構成要素とする複合的な能力のこと。

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

DVやセクシュアル・ハラスメント、性犯罪、売買春、ストーカー行為などは犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。その防止と被害者への支援を推進し、暴力の根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上での重要な課題です。被害者の多くは女性ですが、男性の場合もあることに留意する必要があります。また、経済的困窮や児童虐待といった複数の問題を抱えるケースなど多様化・複雑化するDV被害に対して、関係機関が連携し、被害者支援と防止対策を充実していくことが必要です。

施策8 男女平等や人権侵害に関する相談事業の推進

女性や男性のさまざまな悩みや人権侵害に関する相談事業を実施するとともに、性同一性障害¹⁶に関する相談支援を行います。また、相談窓口の周知に努めます。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|-----------------------------|
| 19 | 女性のさまざまな悩みにかかる相談事業を実施します。 | 市民文化局 |
| 20 | 男性のさまざまな悩みにかかる相談事業を実施します。 | 市民文化局 |
| 21 | 男女平等に関わる人権侵害について、問題解決に向けた助言・支援や、関係機関等への調査・調整等を実施します。 | 市民オンブズマン事務局 |
| 22 | 性的マイノリティ ¹⁷ の人々の人権を尊重する視点から相談支援を実施します。 | こども未来局 健康福祉局 教育委員会事務局 |
| 23 | 男女平等や人権侵害に関する相談窓口を周知します。 | 市民文化局 市民オンブズマン事務局 |

16 「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」では、性同一性障害者について「生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別（以下「他の性別」という。）であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する二人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているもの」と定めていることから、生物学的な性別が明らかであるが、心理的には他の性別であるといった状態をいう。

17 セクシュアリティが少数派の人々の総称。同性愛や両性愛、トランスジェンダー、インターセックス（性分化疾患）の人々を含む。女性同性愛者（レズビアン Lesbian）、男性同性愛者（ゲイ Gay）、両性愛者（バイセクシュアル Bisexual）、性転換者・異性装同性愛者（トランスジェンダー Transgender）の頭文字をとった LGBT という表現もある。

施策9 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

「川崎市DV防止・被害者支援基本計画」に基づき、被害者への支援とDV防止に向けた取組を進めます。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|-----------------|
| 24 | DV防止・被害者支援基本計画を推進し、配偶者等からの暴力による被害者への支援を実施します。 | 市民文化局 こども未来局 |
| 25 | ドメスティック・バイオレンスの防止に向けた啓発パンフレット等の作成、配布、情報提供を行います。 | 市民文化局 |
| 26 | ドメスティック・バイオレンスに関する講座や研修を実施します。 | 市民文化局 こども未来局 |

施策10 さまざまなハラスメントの防止と被害者支援の推進

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等¹⁸の防止に向けた取組とともに、相談支援を行います。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|----------------|
| 27 | ハラスメント防止に向けた啓発パンフレット等の作成や配布、情報提供とともに、被害者への相談支援を行います。 | 市民文化局 経済労働局 |
| 28 | ハラスメントに関する講座や研修を実施します。 | 市民文化局 |
| 29 | 市職員に対しハラスメントの防止に向けた研修等を行うとともに、相談窓口での相談対応を実施します。 | 総務企画局 |

施策11 性暴力や売買春などの根絶に向けた施策の推進

防止に向けた取組を進めるとともに、関係機関と連携した被害者支援を行います。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--------------------------------------|-----------------------------------|
| 30 | 性暴力及びストーカー等の防止に関する啓発及び被害者への支援を行います。 | 市民文化局 こども未来局 |
| 31 | 子どもに対する性暴力・性犯罪被害の防止及び早期発見・早期対応に努めます。 | こども未来局 市民オンブズマン事務局 教育委員会事務局 |

18 妊娠・出産したこと、育児のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと。女性に対して行われるものをマタニティ・ハラスメント、男性に対して行われるものをパタニティ・ハラスメントという。

基本施策3 家庭生活への男性の参画促進

男女共同参画は女性への支援が強調されることが多く、男性は、男女共同参画を「自分の問題」として捉えにくい状況にあると考えられます。また、固定的な性別役割分担意識が社会に依然として残っており、男性の生き方は仕事中心となりやすく、家庭生活や地域活動への参画が難しい状況があります。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いますが、仕事と家庭生活をともに優先することを希望する男性は多いことから、男性が家庭生活に参画できる環境づくりや支援が必要です。

施策12 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

意識啓発や相談事業等を通じて、男女共同参画について男性の理解の促進を図ります。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|-------|
| 32 | 長時間労働を前提とした従来の働き方を見直し、男性が家庭生活や地域活動に参画できる多様な働き方・生き方について啓発を進めます。 | 市民文化局 |
| 33 | 男性のさまざまな悩みにかかる相談事業を推進します。 【再掲：事業番号20】 | 市民文化局 |

施策13 家事・子育て・介護等家庭生活における男性の主体的な参画の促進

男性が参加しやすいように配慮した講座開催などを通じて、男性の家庭生活への参画を促進します。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|-----------------|
| 34 | 男性が主体となって企画運営を行う子育てサロン等の開催を通じ、男性の家庭生活や地域活動への参画を促進します。 | 市民文化局 |
| 35 | 両親学級や子育てセミナー等において、男性が参加しやすい講座時間・内容を企画します。 | 市民文化局 こども未来局 |
| 36 | 男性の参加促進など男女共同参画の視点に立った介護教室等を実施します。 | 健康福祉局 区役所 |

施策14 男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|----------|
| 37 | 男性の子育て参加の促進など男女共同参画の視点に立った家庭教育支援事業を推進します。 | 教育委員会事務局 |

目標Ⅱ 働く場における男女共同参画の推進

働きたい人が性別にかかわらず、その能力を十分に発揮できる機会や待遇を確保されることは、男女共同参画社会の実現にとって極めて重要なことです。しかしながら、川崎市においては結婚・出産・育児期にあたる年代で女性の労働力率が低下するM字カーブの底が全国より深く、また、就業を希望しながらも子育て等を理由に求職活動はしていない女性が多くいるというのが現状です。女性の働く場における活躍が進むことは、女性だけでなく、男女が共に仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現にもつながります。多様な生き方、働き方があることを前提に、職業生活においても各人がその選択において能力を十分に発揮することができるよう職場環境の整備を進めるとともに、就業継続、再就職、起業など多様な形で女性の活躍に向けた支援が求められています。

基本施策4 政策・方針の立案及び決定への女性の参画拡大

政策・方針の立案及び決定過程に女性がより参画することは、多様な意思が社会の政策・方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受することができることから、男女共同参画社会の実現に向けて、政策・方針の立案及び決定過程への女性の参画の拡大は極めて重要です。また、行政分野においては、さまざまな人々が参画する機会を確保することは、バランスの取れた質の高い行政サービスの実現にもつながることから、市は率先して、女性の登用拡大等の取組を進めていく必要があります。

施策15 審議会等の市の政策・方針決定過程への女性の参画の推進

審議会等への女性の参画促進に向けて、調査を実施し現状を把握するとともに、推薦団体への働きかけなどに取り組みます。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|-------------|
| 38 | 審議会等委員に占める女性の割合向上のための取組を推進し、平成33(2021)年度までに40%となるようめざします。 | 市民文化局 全局 |
| 39 | 女性委員ゼロの審議会等をなくします。 | 市民文化局 全局 |

施策 16 女性職員の職域拡大、能力向上と登用の推進

市役所において、女性職員のキャリア形成や働きやすい環境づくり、意欲向上に向けた取組を進めます。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|--|
| 40 | 女性活躍推進特定事業主行動計画に基づき、女性職員のキャリア形成支援や働きやすい環境づくりに努めます。 | 総務企画局、上下水道局、交通局、病院局、消防局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、人事委員会事務局、議会局 |
| 41 | 女性活躍推進特定事業主行動計画に基づき、職員の意欲・満足感を向上させるため、現状を把握・分析し、職員が適正に評価される制度の充実や管理職への研修を実施します。 | 総務企画局 |
| 42 | 課長級職員に占める女性の割合が平成 33 (2021) 年度までに 30%になるようめざします。 | 総務企画局 |
| 43 | 小学校・中学校の校長、教頭に占める女性の割合向上をめざすとともに、高等学校の校長、教頭については、女性がいない状況の早期解消に努めます。 | 教育委員会事務局 |
| 44 | 昇任候補者となる人材の確保に向けた取組を行います。 | 総務企画局、上下水道局、交通局、病院局、消防局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、人事委員会事務局、議会局 |

施策 17 企業や市の関係団体等における女性職員登用等の取組の促進

活力ある社会の構築に向け、働く場における女性の登用推進への働きかけを行います。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|----------------|
| 45 | 市民活動団体や事業者等と連携した「かわさき男女共同参画ネットワーク」活動を推進します。 | 市民文化局 |
| 46 | 労働状況実態調査を実施し、女性の就業・登用状況や育児・介護休業取得に関する課題やニーズを把握します。 | 経済労働局 |
| 47 | 多様な働き方や管理職に占める女性の割合向上に関する取組を促進するために、情報提供や啓発を行います。 | 市民文化局 経済労働局 |

基本施策5 男女の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた環境づくり

長時間労働を前提とした働き方や、男性の家事・育児等の家庭生活への参画が十分でない状況は、女性が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ると考えられます。仕事と生活の調和の実現により、男女が多様な生き方を選択しあらゆる分野に参画して、性別に関わりなくその能力を十分に発揮できるよう、社会全体の働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進などが重要であり、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現に向けた環境づくりが求められています。

施策18 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

男女が共に仕事や家庭に関する責任を担い、ワーク・ライフ・バランスの実現や、出産・子育て期において多様な選択が可能となるよう、待機児童解消などの子育て支援施策を推進します。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|--------------------------|
| 48 | 高まる保育需要に対し、待機児童解消に向けた継続的な取組や保育サービスの質の維持・向上に努めます。 | こども未来局 区役所 |
| 49 | 夜間保育、一時保育、休日保育等、多様な保育事業を充実します。 | こども未来局 |
| 50 | 病児・病後児保育事業を実施し、その家族に対する支援を行います。 | こども未来局 |
| 51 | 児童・生徒に対する放課後事業の充実に努めます。 | こども未来局 |
| 52 | 子育てグループ等の支援や交流会の開催を通じ、子育て中の女性のエンパワーメント ¹⁹ を支援します | 市民文化局 区役所 教育委員会事務局 |
| 53 | 両親学級や子育てセミナー等において、男性が参加しやすい講座時間・内容を企画します。【再掲：事業番号35】 | 市民文化局 こども未来局 |

施策19 高齢者福祉サービスの充実と利用の促進

少子高齢化が進み、介護などにより男女ともに時間的制約のある労働者の増加が見込まれることから、男女が共に仕事や家庭に関する責任を担えるよう、高齢者福祉サービスの充実等に努めます。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|--------------|
| 54 | 介護サービス基盤の整備や、利用しやすい介護サービスの充実及び普及を図ります。 | 健康福祉局 |
| 55 | 男性の参加促進など男女共同参画の視点に立った介護教室等を実施します。【再掲：事業番号36】 | 健康福祉局 区役所 |

19 個人として、あるいは社会集団として意思決定に参画し、自立的な力をつけること。

施策 20 育児・介護休業制度などの定着と利用の促進

男女とも子育て・介護をしながら働き続けることができるよう、制度の定着と利用の促進を図ります。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|----------------|
| 56 | 労働状況実態調査を実施し、女性の就業・登用状況や育児・介護休業取得に関する課題やニーズを把握します。 【再掲：事業番号 46】 | 経済労働局 |
| 57 | 育児・介護休業制度取得促進のための講座や講師紹介及び情報提供を行います。 | 市民文化局 経済労働局 |

施策 21 長時間労働の是正等の働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働を前提とした従来の働き方の見直しを促進するとともに、ワーク・ライフ・バランスについて周知・啓発を行います。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|--------------------------|
| 58 | 長時間労働を前提とした従来の働き方を見直し、男性が家庭生活や地域活動に参画できる多様な働き方・生き方について啓発を進めます。【再掲：事業番号 32】 | 市民文化局 |
| 59 | 企業における「働き方改革」の取組促進に向けた啓発活動を行います。 | 経済労働局 |
| 60 | 企業の働きやすい職場環境づくりに向けた「働き方改革」に関する取組を支援します。 | 経済労働局 |
| 61 | ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた講座・イベントの開催及び情報提供を行います。 | 市民文化局 こども未来局 経済労働局 |
| 62 | ワーク・ライフ・バランスの取組を行っている事業所の割合を、平成 33 (2021) 年度までに 75%以上になるようめざします。 | 経済労働局 |

施策 22 仕事と生活の両立に向けた住環境づくり

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|-------------------------|--------|
| 63 | 仕事と生活が両立できる住環境づくりを進めます。 | まちづくり局 |

施策 23 市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進

多様な人材が活躍できる職場づくりに向け、「川崎市働き方・仕事の進め方改革推進プログラム」に基づき「職員の働く環境の整備と意識改革」や「多様な働き方の推進」などに取り組みます。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|--|
| 64 | 職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、働く環境の整備と意識改革に取り組みます。 | 総務企画局 |
| 65 | 多様な人材が活躍できる職場づくりに向け、多様な働き方を推進します。 | 総務企画局 |
| 66 | 育児休業を取得しやすい環境づくりに努め、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 33 (2021) 年度までに 10%となるようめざします。 | 総務企画局 |
| 67 | 介護休業を取得しやすい環境づくりに努めます。 | 総務企画局、上下水道局、交通局、病院局、消防局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、人事委員会事務局、議会局 |

基本施策 6 働く女性・働きたい女性への就業等支援

川崎市においても、結婚・出産・育児期にあたる年代で女性の労働力率が低下しており、また、就業を希望しながらも子育て等を理由に求職活動をしていない女性が多いといった女性の力が潜在化している現状があります。ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方を実現でき、女性が働く場において活躍できるよう、ニーズに応じたさまざまな支援が必要です。また、あらゆる分野に男女双方の視点が入ることはとても重要です。男女の参画に偏りがある分野への参画促進や、子どもたちが固定的な性別役割分担意識にとらわれずに主体的に進路を選択し、それぞれの個性と能力を生かせるよう教育を推進していく必要があります。

施策 24 働く女性の就業継続とキャリアアップ支援

女性の人材育成に向け、働きたい女性が、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き続けることができるよう支援します。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|----------------|
| 68 | 働く女性が抱える悩みや問題について、労働相談の実施などにより、解決に向けて支援します。 | 市民文化局 経済労働局 |
| 69 | 就業継続・キャリアアップに向けた支援講座を実施します。 | 市民文化局 経済労働局 |

施策 25 女性の参画分野の拡大支援

男女の参画に偏りがある分野において、男女双方の参画が進むよう支援します。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|-------|
| 70 | 女性技術者の技術力向上及び担い手育成に向けて、女性技術者を表彰します。 | 財政局 |
| 71 | 農業の担い手育成に向けて、女性農業者団体の活動・ネットワークづくりを支援します。 | 経済労働局 |

施策 26 多様な就業ニーズに対応した就業支援

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機会の提供など多様な就業支援に取り組みます。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|----------------|
| 72 | 働きたい女性のニーズに応じた就業マッチングや就業機会の提供など多様な就業支援に取り組み、就職に関する総合相談窓口「キャリアサポートかわさき」における女性年間就職決定者数が、平成 33 (2021) 年度において 275 人以上になるようめざします。 | 経済労働局 |
| 73 | 女性の就業及び再就職に向けて支援講座等を実施します。 | 市民文化局 経済労働局 |

施策 27 経営の主体となる女性の育成・支援

起業を希望する女性への支援を行います。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|----------------|
| 74 | 起業セミナー等の開催や情報提供を通じ、起業を望む女性及び起業した女性を支援します。 | 市民文化局 経済労働局 |
| 75 | 創業予定または創業まもない女性起業家を対象に創業融資を実施します。 | 経済労働局 |

施策 28 職場における男女共同参画に関する理解の促進

多様な生き方、働き方があることを前提に、各人がその能力を十分に発揮することができる職場環境づくりを促進します。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|----------------|
| 76 | 多様な働き方に関する情報提供や講座を行います。 | 市民文化局 経済労働局 |
| 77 | ハラスメント防止に向けた啓発パンフレット等の作成や配布、情報提供とともに、被害者への相談支援を行います。 【再掲：事業番号 27】 | 市民文化局 経済労働局 |
| 78 | 働く場における男女共同参画の推進に向けた講座開催や講師紹介及び情報提供を実施します。 | 市民文化局 経済労働局 |

施策 29 多様な選択を可能とする教育・学習機会の提供

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します。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|--------------------------------|
| 79 | 男女共同参画の意義やワーク・ライフ・バランスについての理解促進等も含めたキャリア教育の体系的・効果的な推進を図ります。【再掲：事業番号 10】 | 教育委員会事務局 |
| 80 | 男女共同参画の視点からインターンシップ(就業体験)や体験学習等を通じたキャリア形成を支援します。【再掲：事業番号 11】 | 市民文化局 |
| 81 | 科学技術分野への男女共同参画を推進するために、教育機関等で理工系への理解を深める取組を推進します。 | 臨海部国際戦略本部 経済労働局 教育委員会事務局 |

基本施策 7 企業における女性活躍に向けた取組の促進

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り組まることが不可欠です。実質的に男女が均等な機会と待遇を享受し、女性が働く場で活躍できるよう、企業へ取組の推進を働きかけるとともに、企業における女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を支援します。

施策 30 女性の活躍推進に向けた企業への啓発

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|----------------|
| 82 | 多様な働き方や管理職に占める女性の割合向上に関する取組を促進するために、情報提供や啓発を行います。【再掲：事業番号 47】 | 市民文化局 経済労働局 |

施策 31 企業の女性活躍推進に関する取組の支援

女性活躍に関する取組を促進するために、企業へのインセンティブ付与等の支援を実施します。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|-------|
| 83 | 女性の活躍に関する状況の把握や課題分析など、事業主行動計画策定や取組推進に向けたノウハウ支援を実施します。 | 経済労働局 |
| 84 | 女性の活躍推進に積極的に取り組む中小企業を対象とした認証制度を実施します。 | 市民文化局 |
| 85 | 女性活躍推進に取り組む企業に対して、公共調達において評価し、受注機会の増大を図ります。 | 財政局 |

施策 32 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び多様な雇用の拡大

男女の均等な機会と待遇の確保に向けて、企業への働きかけとともに、地域経済団体との連携を強化します。

| 事業 番号 | 事業 | 所管局 |
|----------|---|-------|
| 86 | 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保に向けた周知啓発を行います。 | 経済労働局 |
| 87 | 労働状況実態調査を実施し、女性の就業・登用状況や育児・介護休業取得に関する課題やニーズを把握します。 【再掲：事業番号 46・56】 | 経済労働局 |
| 88 | 女性活躍の推進にかかる課題の共有化やニーズ把握に向け、地域経済団体などの多様な主体との連携体制を強化します。 | 経済労働局 |
| 89 | 一人ひとりが希望に応じた多様な働き方ができるよう、企業における多様な雇用の受け皿拡大に向けた取組を行います。 | 経済労働局 |

目標Ⅲ 地域でいきいきと暮らすための男女共同参画の推進

地域では、住民の高齢化や単身世帯の増加などの変化や、災害への対応といった課題に直面しています。地域が抱える課題について、男女が協力し解決することは、地域の活性化や、一人ひとりが安心して暮らすことができる地域社会の実現につながるものと期待されます。地域活動や防災分野における方針決定過程への女性の参画を促進していくことや、男性が仕事だけでなく、経験や知識を生かして地域活動に参画することも男女共同参画社会の実現のためには重要です。

また、社会経済状況が変化する中、貧困に苦しむ人や教育や就労などの機会が得られない人、地域において孤立する人など、さまざまな困難な状況にある人が増えています。このような人々が地域で安心して暮らすための環境整備においても男女共同参画の視点に立った取組が必要です。

さらに、誰もが安心して生活するために性差に応じた医療や健康増進の環境を整えることで、人生のあらゆるステージにあった健康づくりを支援していくことが必要です。

基本施策8 地域における男女共同参画の推進

少子高齢化が進行し、社会経済状況が変化する中、人間関係の希薄化や単身世帯の増加などのさまざまな変化が生じており、地域において、安心して暮らすためには、男女が共に地域社会を担っていかないと立ち行かなくなる状況となっています。これまで、高齢者福祉や子育て、防災活動、環境活動等、地域で行われるさまざまな活動を女性が多く担ってきた一方、PTAや自治会・町内会等、地域団体における会長等の役職については、男性がその多くを占めている状況があります。若い世代も含めたさまざまな世代の参画やリーダーとしての女性の参画を拡大し、地域活動における男女共同参画を推進する必要があります。

施策33 地域活動における男女共同参画の促進

地域における特定の活動で、性別や年齢等による参加の偏りが生じるようなことがなく、また、地域活動に男女共同参画の視点が反映されるよう、各団体へ働きかけます。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|--------------------------|
| 90 | 教育文化会館・市民館において、「男女平等推進学習」の講座や情報提供の実施、学習スペースの確保等を通じて、市民の男女平等に関する学習の機会を提供します。【再掲：事業番号5】 | 教育委員会事務局 |
| 91 | 市民活動団体や事業者等と連携した「かわさき男女共同参画ネットワーク」活動を推進します。【再掲：事業番号45】 | 市民文化局 |
| 92 | 男女共同参画に向けた活動に取り組む市民・市民活動団体等への支援を行います。 | 市民文化局 教育委員会事務局 |
| 93 | 町内会・自治会やPTA等の活動における男女共同参画について理解の促進に努めます。 | 市民文化局 区役所 教育委員会事務局 |

施策 34 男女共同参画センターの取組の推進

| 事業 番号 | 事業 | 所 管 局 |
|----------|---|-------|
| 94 | 地域における男女共同参画の拠点として、市民や事業者と協働し、男女平等施策を推進します。 | 市民文化局 |

川崎市男女共同参画センター（愛称：すくらむ 21）

川崎市男女共同参画センターでは、川崎市の男女平等施策の推進拠点として、主に次の事業を行っています。

1 調査・研究

男女共同参画社会の実現に向けた取組を効果的に行うために、「かわさきの男女共同参画に関するアンケート」の実施や「かわさきの男女共同参画データブック」の作成、「男女共同参画の視点からの防災」に関する事業ニーズと課題の把握など、さまざまな調査・研究を行っています。

2 相談

女性のための総合相談、男性のための電話相談、就労及び就労継続のためのキャリア相談や自助グループへの支援などを行っています。

3 情報収集及び提供

ホームページ、情報誌「すくらむ」やメールマガジンの発行、書籍の貸し出しなどを通じて、すくらむ 21 の活動や男女共同参画に関する情報を発信しています。

4 市民の学習、研修及び交流の活動の支援

ワーク・ライフ・バランス、防災、男性の子育てや地域活動への参画、再就職・就業継続・起業支援などさまざまなテーマで講座や研修を行っています。

また、地域団体や事業所への出前講座の実施、市民団体や事業者・事業団体との連携による講座やイベントの開催を通じて、市民同士の交流や活動を支援しています。

所在地：川崎市高津区溝口 2 - 20 - 1

ホームページ <https://www.scrum21.or.jp/>

施策 35 地域活動における方針決定過程への女性の参画促進

方針決定過程への女性の参画拡大に向けた理解促進や学習機会の提供に努めます。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|-------------------|
| 95 | 地域の会議等における方針決定過程への女性の参画拡大について理解を促進します。 | 市民文化局 区役所 |
| 96 | 中心的な役割を担う女性の人材育成に向け、生涯学習等における男女平等推進学習の機会を積極的に提供します。 | 市民文化局 教育委員会事務局 |

施策 36 男性が地域活動に参画できる環境づくり

男性の地域活動への参画促進に向けて、講座等を開催します。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|----------|
| 97 | 男性の地域活動への参画を促進するための講座を実施します。 | 教育委員会事務局 |
| 98 | 男性が主体となって企画運営を行う子育てサロン等の開催を通じ、男性の家庭や地域活動への参画を促進します。 【再掲：事業番号 34】 | 市民文化局 |

施策 37 地域における子どもの自己形成や社会参画の促進

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|----------|
| 99 | 地域の幅広い世代の市民が主体となって、子どもたちの学習や体験活動を支援します。 | 教育委員会事務局 |

施策 38 防災分野における男女共同参画の推進と女性の参画拡大

多様な視点を反映し地域防災力を向上させるため、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の充実に取り組みます。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|--------------|
| 100 | 市民と連携した情報発信や出前講座の実施を通じ、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制への理解を促進します。 | 市民文化局 |
| 101 | 避難所運営等において男女双方の参画を促進し、固定的な性別役割分担意識にとらわれない地域防災活動を推進するなど、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の充実を推進します。 | 総務企画局 区役所 |

基本施策9 さまざまな困難な状況にある女性等が安心して暮らせる環境の整備

女性は男性に比べ非正規雇用者割合が高く、また、家事・育児・介護等のため就業継続が難しくなるなど、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。このような、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もつながります。

また、性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合や、日本で生活する外国人であること、障害があること等に加えて女性であることから更に複合的に困難な状況に置かれている場合があります。こうした状況や、ひとり親家庭において父子家庭では母子家庭に比べ「相談相手がいない」とする人の割合が高く社会的孤立が懸念されているなど、課題やニーズが男女で異なることがあることに留意し、男女共同参画の視点に立って、誰もが安心して暮らすための環境の整備を行っていく必要があります。

施策 39 高齢者が安心して暮らせる環境整備と社会参加への支援

就業時などの男女の置かれた状況の違いが凝縮され固定化されて高齢期に現れることに留意し、高齢者が安心して暮らせる環境整備や支援に取り組みます。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|-----------------|
| 102 | 高齢者が家庭や地域で安心して暮らせるよう環境整備や支援を行います。 | 健康福祉局 まちづくり局 |
| 103 | 希望する高齢者の就業の機会を確保するとともに、各種講座等の開催や外出の支援等に取り組むことにより、生きがいきりと社会参加を促進します。 | 健康福祉局 |

施策 40 障害者が安心して暮らせる環境整備と自立した生活及び社会参加への支援

障害があることに加えて女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることや、課題やニーズが男女で異なる場合があることに留意し、障害者が安心して暮らせる環境整備や支援に取り組みます。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|-----------------|
| 104 | 障害者が地域で安心して暮らせるよう環境整備や支援を行います。 | 健康福祉局 まちづくり局 |
| 105 | 障害者の働く意欲の実現と企業側の雇用促進につながる取組を推進するとともに、市民等と連携してイベントや普及啓発活動を行い社会参加の機会の充実を図ります。 | 健康福祉局 |

施策 41 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

言葉や文化の違いに加え、女性であることにより更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意した支援や、安心した暮らしに向けた環境の整備に取り組みます。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|--|
| 106 | 外国人市民が健康で安心して生活するために、必要な情報や行政サービスを受けられるよう施策の充実や環境整備に努めます。 | 市民文化局 こども未来局 まちづくり局 区役所 教育委員会事務局 |
| 107 | 互いの文化や生活の理解が進むよう交流機会の充実に努めます。 | 市民文化局 |

施策 42 ひとり親家庭に対する支援の充実と自立の促進

ひとり親家庭が安心して子育てをしながら生活できるよう、課題やニーズが男女で異なる場合があることに留意し支援を実施します。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---|------------------|
| 108 | ひとり親家庭に対して、就業支援、自立支援を実施します。 | こども未来局 |
| 109 | ひとり親家庭に対して、生活支援や経済的な支援、入居支援を実施します。 | こども未来局 まちづくり局 |
| 110 | ひとり親家庭を対象としたさまざまな支援情報等を提供するとともに、利用しやすい相談を実施します。 | 市民文化局 こども未来局 |

施策 43 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援

女性は育児や介護等のため、就業継続が難しくなったり非正規雇用に就いたりするなど生活上の困難に陥りやすいこと等を踏まえ、経済的に困難な状況にある人への支援を実施します。また、家庭の経済状況等によって子どもの進学機会や学力・意欲の差が生じないよう子どもへの支援を行います。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|---------------------------------------|-----------------------------|
| 111 | 生活基盤の確保や自立に向けた支援を行います。 | 健康福祉局 まちづくり局 経済労働局 |
| 112 | 「貧困の連鎖」の防止に向けて、困難を抱える子どもに対する支援を実施します。 | 健康福祉局 こども未来局 教育委員会事務局 |

施策 44 ニートなどの状態にある若者に対する就労・自立の促進

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|-------|
| 113 | ニートなどの状態にある若者に対して、就労に関する講演会やセミナー、相談事業などを実施し、自立に向けた支援を行います。 | 経済労働局 |

施策 45 性的マイノリティの人々の人権尊重に向けた取組の推進

人権尊重の観点から、性的マイノリティについての理解を促進するとともに、性同一性障害に関する相談支援を行います。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|-----------------------------|
| 114 | 性的マイノリティの人々の人権を尊重する視点から啓発活動等を実施します。 | 市民文化局 |
| 115 | 性的マイノリティの人々の人権を尊重する視点から相談支援を実施します。【再掲：事業番号 22】 | こども未来局 健康福祉局 教育委員会事務局 |

基本施策 10 生涯を通じた健康支援

男女がお互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、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前提となるものです。特に女性は、妊娠・出産を経験する可能性があるなど、男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、心身の健康について正確な知識・情報を入手することで、主体的に行動し、健康を享受できるよう、男女の健康を生涯にわたり支援するための取組の推進が必要です。

施策 46 生涯を通じた男女の健康の保持増進対策の推進

生活習慣や身体的な特徴の違いによって男女で異なる健康上の問題に直面することを踏まえ、人生のステージにあった健康づくりを支援します。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|-------------------|
| 116 | 男女の性差に応じた、生活習慣病の予防や健康に関する正しい知識の普及を推進します。 | 健康福祉局 教育委員会事務局 |
| 117 | 更年期・高齢期の健康づくり、介護予防に自主的に取り組めるよう支援します。 | 健康福祉局 区役所 |

施策 47 妊娠・出産などに関する健康支援

女性の就業等の増加、晩婚化等の婚姻をめぐる変化を踏まえ、妊娠・出産等についての希望を実現できるよう医療体制の確保や相談支援を行います。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|---------------|
| 118 | 周産期医療 ²⁰ 体制の確保に向けた取組を推進します。 | 健康福祉局 病院局 |
| 119 | 妊産婦等への心身の健康保持に向けた取組を実施します。 | こども未来局 病院局 |
| 120 | 不妊に悩む男女への支援を実施します。 | こども未来局 病院局 |

施策 48 性差医療の推進

男女で、かかりやすい病気や病態が異なることを考慮し、的確な医療を推進します。

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|----------------------------|--------------|
| 121 | 女性医師のいる医療機関についての情報提供を行います。 | 健康福祉局 |
| 122 | 性差に応じた的確な医療や健康診断の機会を充実します。 | 健康福祉局 病院局 |

施策 49 性と生殖に関する健康／権利に関する啓発の推進

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|-----------------|
| 123 | ライフステージ別に性と生殖に関する健康(リプロダクティブ・ヘルス／ライツ) ²¹ について周知啓発を行います。 | 市民文化局 こども未来局 |

施策 50 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

| 事業番号 | 事業 | 所管局 |
|------|--|-------------------|
| 124 | 心身ともに健康に影響を及ぼすH I Vや性感染症、薬物の使用などを防止するための正しい知識の普及を行います。 | 健康福祉局 教育委員会事務局 |

20 周産期とは妊娠22週から出生後7日未満のことを指し、周産期医療とは、主に、妊娠、分娩に関わる母体・胎児管理及び出生後の新生児管理を対象とする医療のこと。

21 リプロダクティブ・ヘルスとは、平成6(1994)年の国際人口／開発会議及び平成7(1995)年の第4回世界女性会議において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状況にあることを指す」とされている。
リプロダクティブ・ライツとは、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。

| 施策 51 こころと体の健康に関する相談事業の推進 | | |
|---------------------------|-------------------------|----------------|
| 事業 番号 | 事業 | 所 管 局 |
| 125 | こころと体の健康に関する相談事業を推進します。 | 市民文化局 健康福祉局 |

第4章

計画の推進について

1 推進体制

(1) 庁内の推進体制

ア 川崎市人権・男女共同参画推進連絡会議

川崎市における人権及び男女共同参画関連施策を総合的に推進するための庁内会議です。副市長を会長に、各局本部(室)区の局長級職員が委員となり、市の人権施策や男女共同参画を進めるために、施策に関する企画や重要事項の決定、施策についての研究・協議等を行います。

また、各局本部(室)区の庶務担当課長や関係課長級を委員とした幹事会を置き、その中に、男女平等施策推進部会を設置しています。部会は、男女平等推進行動計画の策定や、計画の実施状況をまとめた年次報告書の作成について所掌し、計画を具体的に推進していく役割を担っています。

イ 川崎市男女共同参画推進員

市政のあらゆる分野において、男女共同参画を推進するために、各局本部(室)区に男女共同参画推進員を設置しています。推進員は、各局本部(室)区それぞれ男女1名ずつ、合計2名とし、1名を人権・男女共同参画推進連絡会議幹事会の幹事をもって充てることとしています。推進員は、各局本部(室)区で、男女平等を推進する役割を担っており、主に以下の職務を行います。

- ① 所管する事業の点検に関すること
- ② 発行する刊行物等の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

(2) 附属機関

ア 川崎市男女平等推進審議会

条例に基づき設置された市の附属機関です。審議会委員は市民、事業者、関係団体の代表者及び学識経験者により構成されており、市長の諮問²²に応じて、市の男女平等施策に関する事項について調査・審議します。また、審議会では、行動計画や市の施策について意見を述べるほか、行動計画に基づく事業の進捗について点検・評価等を行います。

(3) 市、市民、事業者との連携による推進

ア 川崎市男女共同参画センター(愛称：すくらむ21)

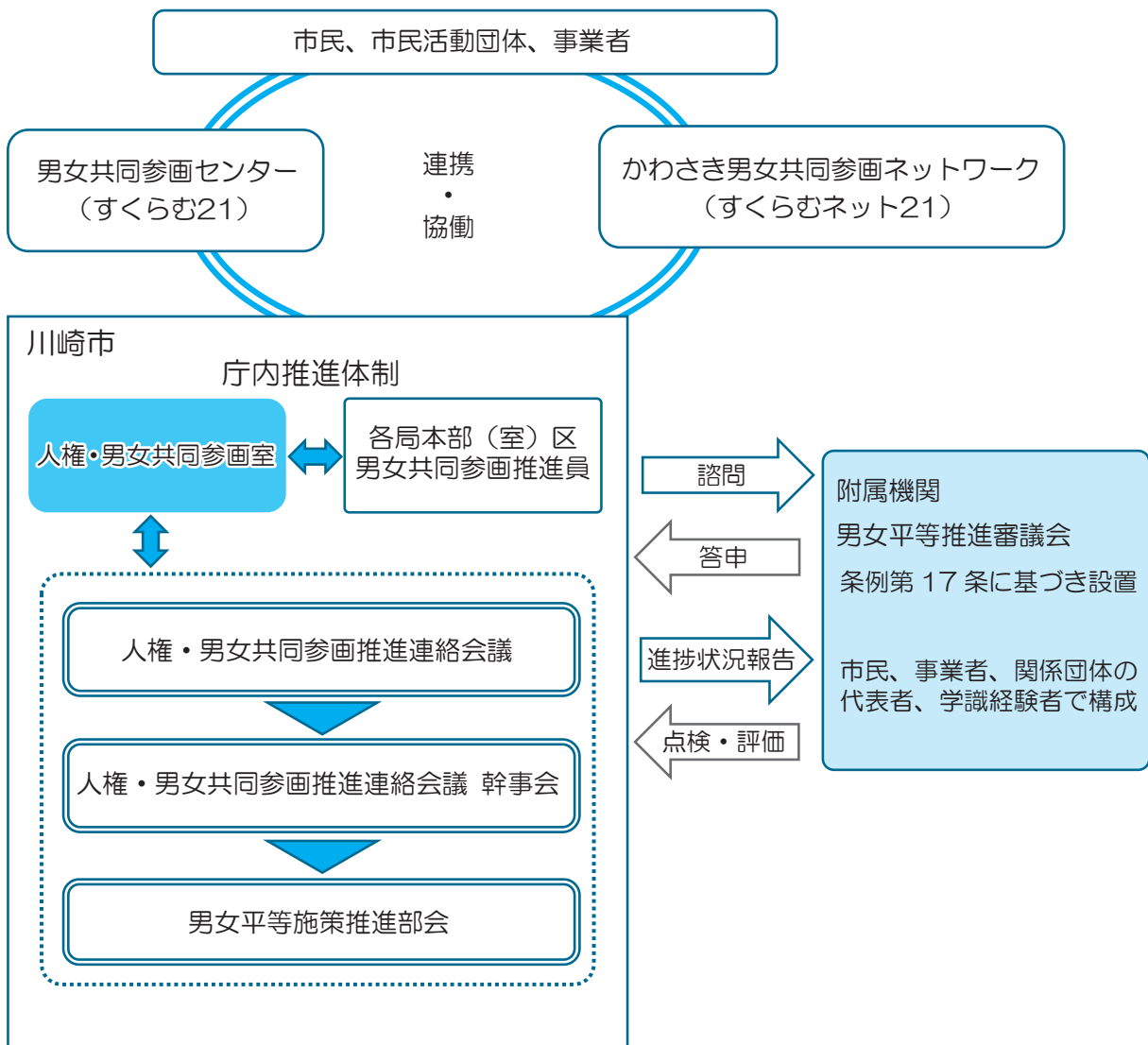
川崎市男女共同参画センター(愛称：すくらむ21)は、条例に基づき設置された市の男女

22 一定の機関や有識者に対し、ある問題について意見を尋ね求めること。

平等施策の推進拠点です。市民や事業者に対し、広く男女共同参画を推進するために、センターでは、男女共同参画に関する調査・研究、情報収集・発信、講座の実施、市民の交流機会の提供など、幅広い事業を行っています。

イ かわさき男女共同参画ネットワーク(すくらむネット21)

市、市民、事業者が一体となって、男女共同参画社会の実現をめざす場として、平成17(2005)年にかわさき男女共同参画ネットワークを設立しました。ネットワークには、市域で活動する民間団体等(平成29(2017)年現在44団体)が加盟しており、これらの団体が、地域社会の一員として「身の回りから」男女共同参画を推進することを目的として活動しています。



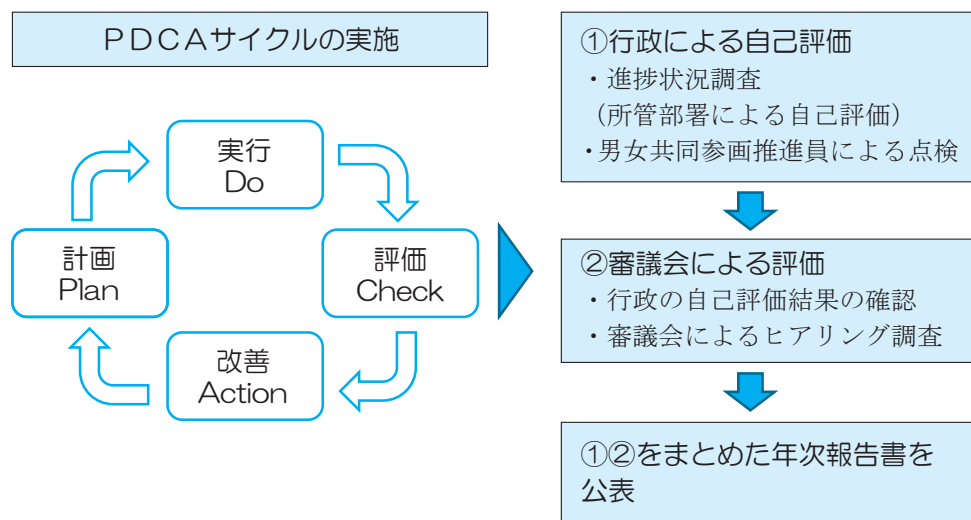
2 計画の点検・評価

(1) 事業の点検・評価

毎年、事業の所管課及び推進員から、施策の取組状況について報告を受け、計画の進捗状況を把握します。その結果を審議会に報告し、所管課へのヒアリング等を通じて、点検・評価を行います。

(2) 点検・評価結果の公表

事業の進捗状況についての所管課及び推進員からの報告と審議会での評価結果を、年次報告書としてまとめ、市民に公表します。報告書の作成にあたっては、市役所管理職や審議会等委員に占める女性の割合などの数値実績についても掲載し、計画の進捗状況をわかりやすく示していきます。



(3) 数値目標

本計画を着実に推進していくため、次のとおり数値目標を設定しています。

| 項目【事業番号】 | 現状値【年度】 | 目標値【目標年度】 |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| 男女が平等になっていると思う市民の割合 | 28.7%* 【平成 28 (2016) 年度】 | 33%以上 【平成 33 (2021) 年度】 |
| 審議会等委員に占める女性の割合【38】 | 31.9% 【平成 29 (2017) 年度】 | 40% 【平成 33 (2021) 年度】 |
| 女性委員ゼロの審議会等をなくす【39】 | 24 【平成 29 (2017) 年度】 | 0 【平成 33 (2021) 年度】 |
| 市役所課長級職員に占める女性の割合【42】 | 23.3% 【平成 29 (2017) 年度】 | 30% 【平成 33 (2021) 年度】 |
| ワーク・ライフ・バランスの取組を行っている事業所割合【62】 | 65.6% 【平成 29 (2017) 年度】 | 75%以上 【平成 33 (2021) 年度】 |
| 配偶者が出産した市役所職員に占める育児休業取得者割合【66】 | 3.7% 【平成 28 (2016) 年度】 | 10% 【平成 33 (2021) 年度】 |
| 就業に関する総合相談窓口「キャリアサポートかわさき」における女性年間就職決定者数【72】 | 236人 【平成 28 (2016) 年度】 | 275人以上 【平成 33 (2021) 年度】 |

※平成 28 (2016) 年度実施 川崎市総合計画に関する市民アンケート結果

資料

1 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)

2 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、委員及び議事に関係のあ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係のあ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、市民文化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。

附 則

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

3 第4期行動計画策定の経過

本行動計画は、平成29(2017)年3月の第7期川崎市男女平等推進審議会答申「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」を踏まえ、第8期川崎市男女平等推進審議会において、第4期川崎市男女平等推進行動計画で取り組むべき男女平等施策について審議を重ね、答申された内容に基づき策定しました。

| 年 月 | 経 過 |
|--|--|
| 平成27(2015)年4月 | 市長から第7期川崎市男女平等推進審議会へ諮問 諮問事項：社会情勢の変化や国の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 |
| 平成28(2016)年4月 | 第7期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」設置 |
| 平成28(2016)年11月 | 「女性活躍推進法に基づく推進計画策定準備部会」から、第7期川崎市男女平等推進審議会に報告書が提出 |
| 平成29(2017)年3月 | 第7期川崎市男女平等推進審議会が市長へ答申 答申：社会情勢の変化や国の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 |
| 平成29(2017)年4月 | 市長から第8期川崎市男女平等推進審議会へ諮問 諮問事項：第4期川崎市男女平等推進行動計画の策定について |
| 平成29(2017)年10月 | 第8期川崎市男女平等推進審議会が市長へ答申 答申：第4期川崎市男女平等推進行動計画の策定について |
| 平成29(2017)年12月 | 「第4期川崎市男女平等推進行動計画(案)」作成 |
| 平成29(2017)年12月11日 ～ 平成30(2018)年1月26日 | 「第4期川崎市男女平等推進行動計画(案)」に対する意見募集(パブリックコメント手続き)を実施 |
| 平成30(2018)年3月 | 「第4期川崎市男女平等推進行動計画」策定 |

4 男女共同参画関連年表

| 年 | 国連・国内の動き | 川崎市の動き |
|-----------------|--|---|
| 昭和 50 (1975) | <ul style="list-style-type: none"> ★国際婦人年世界会議(メキシコ・シテイ)「世界行動計画」を採択 ★国連総会で 1976～85 年を「国連婦人の十年」と決定 | |
| 昭和 52 (1977) | <ul style="list-style-type: none"> ★「国内行動計画」策定(1月) | |
| 昭和 54 (1979) | <ul style="list-style-type: none"> ★国連総会「女子差別撤廃条約」採択(12月) | <ul style="list-style-type: none"> ★婦人問題行政窓口を教育委員会社会教育課に設置(4月) |
| 昭和 55 (1980) | <ul style="list-style-type: none"> ★「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン)にて「女子差別撤廃条約」署名(7月) | |
| 昭和 57 (1982) | | <ul style="list-style-type: none"> ★川崎市婦人問題懇話会発足(6月) |
| 昭和 58 (1983) | | <ul style="list-style-type: none"> ★川崎市婦人問題行政連絡推進会議及び同幹事会(庁内連絡・調整組織)設置(1月)→川崎市女性行政推進連絡会議(平成9年4月)→川崎市人権・男女共同参画推進連絡会議(平成11年4月)に組織変更 ★市民局婦人室設置(6月) |
| 昭和 60 (1985) | <ul style="list-style-type: none"> ★国籍法及び戸籍法一部改正【父母両系主義の採用等】(1月) ★「女子差別撤廃条約」批准(6月) ★「国連婦人の十年」最終年世界会議(ナイロビ)「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択(7月) | <ul style="list-style-type: none"> ★「川崎市男女共同社会をめざす計画」策定(5月) |
| 昭和 61 (1986) | <ul style="list-style-type: none"> ★国民年金法一部改正【女性の年金権の確立】(4月) ★男女雇用機会均等法施行(4月) | <ul style="list-style-type: none"> ★川崎市女性問題推進協議会設置(3月) |
| 昭和 62 (1987) | <ul style="list-style-type: none"> ★「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定(5月) | |
| 昭和 63 (1988) | | <ul style="list-style-type: none"> ★「川崎市男女共同社会をめざす計画」第2期実施計画策定(3月) |
| 平成 2 (1990) | <ul style="list-style-type: none"> ★国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択(5月) | <ul style="list-style-type: none"> ★市民局女性行政推進室に組織変更(5月) ★川崎市女性問題推進協議会を川崎市女性行政推進協議会に名称変更(6月) |
| 平成 3 (1991) | <ul style="list-style-type: none"> ★「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」第1次改定(5月) | <ul style="list-style-type: none"> ★「川崎市男女共同社会をめざす計画」第3期実施計画策定(3月) |
| 平成 4 (1992) | <ul style="list-style-type: none"> ★育児休業法施行(4月) | |
| 平成 5 (1993) | <ul style="list-style-type: none"> ★世界人権会議(ウィーン)「ウィーン宣言及び行動計画」採択(6月) ★国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択(12月) ★パートタイム労働法施行(12月) | |
| 平成 6 (1994) | <ul style="list-style-type: none"> ★男女共同参画室(総理府)、男女共同参画審議会設置(6月)。 男女共同参画推進本部設置(7月) ★国際人口・開発会議(カイロ)「カイロ宣言」採択(9月) | |
| 平成 7 (1995) | <ul style="list-style-type: none"> ★第4回世界女性会議(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択(9月) ★育児休業法改正【介護休業の法制化】(10月) | <ul style="list-style-type: none"> ★「かわさき男女平等推進プラン」策定(1月) ★川崎市女性行政推進協議会を川崎市男女平等推進協議会に名称変更(3月) |
| 平成 8 (1996) | <ul style="list-style-type: none"> ★「男女共同参画 2000 年プラン」策定(12月) | |
| 平成 10 (1998) | | <ul style="list-style-type: none"> ★「かわさき男女平等推進プラン」第2期実施計画策定(3月) |
| 平成 11 (1999) | <ul style="list-style-type: none"> ★男女雇用機会均等法の一部改正施行【セクハラ防止措置義務化、ポジティブ・アクション規定追加】(4月) ★育児・介護休業法の一部改正施行(4月) ★男女共同参画社会基本法公布・施行(6月) | <ul style="list-style-type: none"> ★市民局人権・男女共同参画室に組織変更(4月) ★川崎市男女共同参画センター(すくらむ 21)開設(9月) |

| 年 | 国連・国内の動き | 川崎市の動き |
|-----------------|---|---|
| 平成 12 (2000) | <ul style="list-style-type: none"> ★国連特別総会「女性 2000 年会議」(ニューヨーク) (6 月) ★ストーカー行為等の規制等に関する法律施行 (11 月) ★「男女共同参画基本計画」策定 (12 月) | |
| 平成 13 (2001) | <ul style="list-style-type: none"> ★男女共同参画会議、男女共同参画局設置 (1 月) ★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「DV防止法」という。) 施行 (10 月) | ★男女平等かわさき条例公布 (6 月)・施行【第 7 条を除く】 (10 月) |
| 平成 14 (2002) | ★育児・介護休業法の一部改正施行【仕事と家庭の両立支援策の充実】 (4 月) | <ul style="list-style-type: none"> ★第 1 期川崎市男女平等推進審議会設置 (2 月) ★人権オンブズパーソン条例施行 (4 月) ★男女平等かわさき条例第 7 条 (パーソン関連) 施行 (5 月) |
| 平成 15 (2003) | <ul style="list-style-type: none"> ★母子及び寡婦福祉法等の一部改正施行【母子家庭等の自立促進】 (4 月) ★次世代育成支援対策推進法施行 (7 月) ★少子化社会対策基本法施行 (9 月) | |
| 平成 16 (2004) | ★DV防止法の一部改正施行【「配偶者からの暴力」の定義拡大、保護命令制度の拡充】 (12 月) | <ul style="list-style-type: none"> ★「川崎市男女平等推進行動計画～かわさき☆かがやきプラン～」策定 (5 月) ★第 2 期川崎市男女平等推進審議会設置 (5 月) |
| 平成 17 (2005) | <ul style="list-style-type: none"> ★第 49 回国連婦人の地位委員会 (「北京 +10」世界閣僚級会合) (ニューヨーク) (2 月) ★育児・介護休業法の一部改正施行 (4 月) ★刑法等の一部改正施行【人身売買罪の新設】 (7 月) ★「男女共同参画基本計画」(第 2 次) 策定 (12 月) | ★「かわさき男女共同参画ネットワーク」発足 (11 月) |
| 平成 18 (2006) | ★労働安全衛生法等の一部改正施行【労働時間の短縮促進に関する臨時措置法の一部改正等】 (4 月) | ★第 3 期川崎市男女平等推進審議会設置 (7 月) |
| 平成 19 (2007) | <ul style="list-style-type: none"> ★男女雇用機会均等法の一部改正施行【男女双方に対する差別・間接差別の禁止】 (4 月) ★「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 (12 月) | |
| 平成 20 (2008) | ★DV防止法の一部改正施行【脅迫に関する保護命令の拡大、市町村の基本計画策定の努力義務化等】 (1 月) | ★第 4 期川崎市男女平等推進審議会設置 (11 月) |
| 平成 21 (2009) | ★女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解公表 (8 月) | ★「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～」策定 (2 月)・施行 (4 月) |
| 平成 22 (2010) | <ul style="list-style-type: none"> ★育児・介護休業法の一部改正施行【短時間勤務制度、所定外労働の免除の義務化等】 (6 月) ★「第 3 次男女共同参画基本計画」策定 (12 月) | ★「川崎市 DV 被害者支援基本計画」施行 (4 月) |
| 平成 23 (2011) | ★UN Women (ジェンダー平等と女性のエンパワーメントをめざす国連機関) 発足 (7 月) | ★第 5 期川崎市男女平等推進審議会設置 (4 月) |
| 平成 25 (2013) | | ★第 6 期川崎市男女平等推進審議会設置 (4 月) |
| 平成 26 (2014) | <ul style="list-style-type: none"> ★DV防止法の一部改正施行【法の適用対象を生活の本拠をともにする交際相手からの暴力に拡大】 (1 月) ★母子及び父子並びに寡婦福祉法の一部改正施行【父子家庭への支援の拡大】 (10 月) | ★「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～」策定 (3 月)・施行 (4 月) |
| 平成 27 (2015) | <ul style="list-style-type: none"> ★女性の職業生活における活躍の推進に関する法律成立 (8 月) ★「第 4 次男女共同参画基本計画」策定 (12 月) | <ul style="list-style-type: none"> ★「川崎市 DV 防止・被害者支援基本計画」施行 (4 月) ★第 7 期川崎市男女平等推進審議会設置 (4 月) |
| 平成 28 (2016) | ★女子差別撤廃条約実施状況第 7・8 回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解公表 (3 月) | |
| 平成 29 (2017) | <ul style="list-style-type: none"> ★ストーカー行為等の規制等に関する法律一部改正施行【規制対象行為拡大】 (1 月) ★育児・介護休業法及び雇用機会均等法の一部改正施行【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化】 (1 月) ★刑法等の一部改正施行【性犯罪の厳罰化】 (7 月) ★育児・介護休業法の一部改正施行【育児休業期間の延長】 (10 月) | ★第 8 期川崎市男女平等推進審議会設置 (4 月) |

5 男女共同参画社会基本法(抄)

目次

前文

第一章 総則(第一条～第十二条)

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策(第十三条～第二十条)

第三章 男女共同参画会議(第二十一条～第二十八条)

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、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は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一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の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、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事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 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が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内に

平成十一年六月二十三日法律第七十八号
改正平成十一年七月十六日法律第一百二号
同十一年十二月二十二日同第六十号

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。

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)のっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念ののっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要

な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究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策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関し行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議 以下省略

6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

目次

- 第一章 総則(第一条—第四条)
- 第二章 基本方針等(第五条・第六条)
- 第三章 事業主行動計画等
 - 第一節 事業主行動計画策定指針(第七条)
 - 第二節 一般事業主行動計画(第八条—第十四条)
 - 第三節 特定事業主行動計画(第十五条)
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表(第十六条・第十七条)
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置(第十八条—第二十五条)
- 第五章 雑則(第二十六条—第二十八条)
- 第六章 罰則(第二十九条—第三十四条)
- 附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、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がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、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に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活

(平成二十七年九月四日法律第六十四号)

における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次条及び第五条第一項において「基本原則」という。)にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活

躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商

品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募

集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の

職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表 (一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

- 第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。
- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。
(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)
- 第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

- 第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事

務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(啓発活動)

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一 一般事業主の団体又はその連合団体

- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（権限の委任）

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。



Colors, Future!

いろいろって、未来。

川崎市