

事業 番号	事業	事業概要	平成30(2018)年度実績	年度ごとの達成度(男女共同参画の 視点に配慮した事業の推進度)			今後 の方向 性	次年度の課題	所管局	担当部署
				年度	達成 度	達成度を選択した理 由				
Ⅱ 働く場における男女共同参画の推進										
4 政策・方針の立案及び決定への女性の参画拡大										
(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										
審議会等委員に占める女性の割合につい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目標値達成に向けて取り組みます。										
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。	事前協議、参加状況調査、プラスワンキャンペーン等取組実施	・新規設置及び改選を行う審議会所管対象課と事前協議を行い女性参加促進を働きかけた。 ・全審議会等を対象にした参加状況調査を実施し、現状把握及び課題の検討を行った。 ・改選を行う審議会等を対象に「女性委員プラスワンキャンペーン」を実施した。	H30 (2018)	C	H30年度女性比率は30.7%と、H29年度の31.9%から1.2ポイント減となっている。	1	令和元年度の参加状況調査結果を踏まえ、引き続き実効性のある女性委員参加促進に向けた取組を検討する。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	・市内公共施設で男女共同参画センター主催講座の広報チラシの配架や、「男女平等推進週間」広報チラシ等の配架を行い、男女平等施策の周知を図った。 ・「男女平等推進週間」や「女性に対する暴力をなくす運動期間」に合わせ、啓発ページを市HPに掲載した。	H30 (2018)	D	平成30年度19.2%であり、前年度と比較すると数値は上昇したものの、引き続き取組を推進していく必要がある。	1	引き続き局内所管の審議会等委員の女性比率の向上を目指すよう要請していく。	総務企画局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：26.9%	H30 (2018)	D	平成30年度は26.9%となり前年度から比率が1.1%減少し、目標達成まで13.1%の開きがあるため。	1	改選の際に女性比率が向上するよう事前協議を通じて働きかける。	財政局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：32.7%	H30 (2018)	C	平成30年度は32.7%であり、前年度から比率が1.5%減少し、目標達成まで7.3%の開きがあるため。	1	委員を選任する際には、男女比に配慮し、女性比率の向上に努めるよう、局内各課に周知していく。	市民文化局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)	
			R1 (2019)							
			R2 (2020)							
			R3 (2021)							
	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：28.3% 局内各課が委員の選任を行う際には、庶務課で男女比の確認を行い、女性比率を向上するよう働きかけた。また、本市人権・男女共同参画室からの情報に基づき、局内各課へ情報提供を行った。	H30 (2018)	D	情報提供し比率向上に向け働きかけ、前年同程度であったが、目標値まで10%以上の開きがあるため。	1	局内各課に対し、審議会等における委員選任時の女性比率を向上するよう働きかけていく。また、男女共同参画に関する積極的な情報提供を行っていく。	経済労働局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)	
			R1 (2019)							
			R2 (2020)							
			R3 (2021)							
	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：19.8%	H30 (2018)	D	前年度から比率が7.1ポイント減少し、目標達成まで20.2ポイントの開きがある。	1	委員の専門分野に女性研究者が少ない等の課題があるが、改選の機会において早期の働きかけを行うなど、女性比率向上に向けた取組を行う。	環境局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)	
			R1 (2019)							
			R2 (2020)							
			R3 (2021)							

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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：31.8% 前年度の34.3%から2.5ポイント減少した。 ・審議会等の新規設置及び改選の際は、審議会等所管課と事前協議を実施した。 ・平成30年度の間に女性参加の取組促進に向けた「女性委員プラスキャンペーン」の各課へ周知を行った。	H30 (2018)	C	前年度から比率が2.5ポイント減少減少し、目標達成まで8.2ポイントの開きがある。	1	女性参加促進に関する事例の情報提供や事前協議の時期の検討を行い、比率向上に向けた取組を引き続き行う。	健康福祉局(審議会等所管局)	男女平等推進員所屬課(庶務課)
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：38.2%	H30 (2018)	B	委員の女性比率について、目標の40%には達していないが、昨年度比1.5ポイント向上したため。	1	委員の選任に当たっては、引き続き男女比に配慮していく。	こども未来局(審議会等所管局)	男女平等推進員所屬課(庶務課)
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：31.6% 審議会等委員を選任する際には、女性比率が向上するよう所管課に働きかけ、女性委員の参加向上に努めた。	H30 (2018)	B	前年度から比率が3.8ポイント増加したが、目標達成まで8.4ポイントの開きがある。	1	職に対する委員選任もあり難しいが、引き続き女性委員の参加向上に努めていく。	まちづくり局(審議会等所管局)	男女平等推進員所屬課(庶務課)
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：28.8%	H30 (2018)	D	前年度から比率が3.3ポイント増加したものの、目標達成まで11.2ポイントの開きがある。	1	委員改選のタイミングを活用し、引き続き、女性委員の選任依頼を行っている。	建設緑政局(審議会等所管局)	男女平等推進員所屬課(庶務課)
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：平成30年度の数値は12.9%となり、前年度の16.1%より3.2ポイントの減少となった。	H30 (2018)	D	前年度から比率が3.2ポイント減少し、目標達成まで10ポイント以上の開きがある。	1	引き続きさらなる女性委員の比率向上に努める。	港湾局(審議会等所管局)	男女平等推進員所屬課(庶務課)
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：29.6%	H30 (2018)	D	前年度から比率が19ポイント減少し、目標達成まで10.4ポイントの開きがあるため。	1	比率向上に向けた取組を行う。	川崎区役所(審議会等所管局)	男女平等推進員所屬課(庶務課)
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：42% 前年度から0.9ポイント減少した。	H30 (2018)	A	前年度から比率が0.9ポイント減少しているが、目標の40ポイントは達成している。	2	引き続き、実施していく。	幸区役所(審議会等所管局)	男女平等推進員所屬課(庶務課)
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：50.0% 前年度の40.0%から1.2ポイント増加した。	H30 (2018)	A	女性比率が向上するよう選任審査の際は所管課に働きかけ女性委員の参加比率向上に努めた。	2	女性参加促進に関する好事例の情報提供や、事前協議時期の検討を行い、比率向上に向けた取組を引き続き行う。	中原区役所(審議会等所管局)	男女平等推進員所屬課(庶務課)

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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：29.1%	H30 (2018)	D	前年度から比率が1.4ポイント減少し、目標達成まで10.9ポイントの開きがある。	2	審議会等の委員の選任にあたっては、男女共同参画の視点を持って取り組むよう各課に周知し、比率向上に配慮する。	高津区役所(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
			女性比率 平成30年度：37.5%	R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：37.5%	H30 (2018)	C	女性の参加比率が下がったため。	2	引き続き審議会等において、男女共同参画の視点を持って取り組むよう各課に周知・共有していく。	宮前区役所(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：28.3%	H30 (2018)	D	前年度から比率が1.4ポイント減少し、目標達成まで11.7ポイントの開きがある。	2	女性参加促進に関する好事例の情報提供や、事前協議時期の検討を行い、比率向上に向けた取組を引き続き行う。	多摩区役所(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：48.5%	H30 (2018)	A	前年度から比率が4.4ポイント増加し、目標値である40%を達成している。	2	引き続き、女性比率を下げるのではないよう女性参加促進の取組を進めていく。	麻生区役所(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：35.3% 平成29年度は女性比率が33.3%であったが、平成30年度は2.0ポイント増加した。	H30 (2018)	B	審議会等委員選任時には、各団体に女性委員の推薦について配慮していただくよう依頼した。	1	有識者など専門性を有する委員を除き、審議会等委員選任時には各団体に女性委員の推薦について配慮していただくよう依頼するなど、引き続き女性の登用に努めていく。	上下水道局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：42.9% ・川崎市バス事業アドバイザー・ボード（女性比率33.3%） 次期経営計画策定などをテーマとした意見交換会を計4回開催。 ・川崎市交通局車体利用広告デザイン審査委員会（女性比率50.0%） ラッピングのデザインが基準に適合しているか審査する委員会を計1回開催 ・川崎市交通局営業所管理委託事業者選定・評価委員会（女性比率42.9%） 交通局における営業所の管理の受委託が適正になされているか評価するため、学識経験者や利用者代表で行う意見交換及び合議を計3回開催。	H30 (2018)	A	平成33年度までの目標である「40%」を既に達成している。	2	今後も比率を下げることなく、女性参加促進の取り組みを続けていく。	交通局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						

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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 27.3% 平成30年度： ①川崎市立病院運営委員会 16.7% (1/6名) ②川崎市立多摩病院運営協議会 40.0% (2/5名) ③川崎市立川崎病院地域医療支援病院運営委員会 25.0% (3/12名)	H30 (2018)	D	委員の改選を行っているが、適任の女性が少なく、目標値達成まで大きな開きがあるため。	1	引き続き、男女比に配慮し、各団体へ女性委員の推薦を依頼していく。	病院局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：4.9%	H30 (2018)	D	目標値達成まで10%以上の開きがあるため。	2	引き続き、男女比に配慮し、各団体へ女性委員の推薦を依頼していく。	消防局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：58.3%	H30 (2018)	A	女性比率が前年度比で8.3ポイント向上した。	2	引き続き、目標達成に向けて努める。	市民オンブズマン事務局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：34.9%	H30 (2018)	C	平成30年度は34.9%となり前年度から比率が2.0%減少し、目標達成まで5.1%の開きがあるため。	1	引き続き比率向上に向けた取組を行う。	教育委員会事務局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
		審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 平成30年度：18.8% 委員の改選があり、顔ぶれは変わったものの女性委員の数は3名と変わらなかった。なお、就任いただいた女性委員については積極的に事業に参画いただいている。	H30 (2018)	C	学識経験者については推薦団体の任意による選出であり、女性比率の向上の取り組みが困難であるが、改選の機会等において女性比率の向上について周知徹底を図る。	1	明るい選挙推進協議会の推薦団体に偏りがないような組織構成を図るとともに、当該団体からの委員を選出していただく際に、いかにして女性比率の向上を図るかが課題である。	選挙管理委員会事務局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会等の所管部署への働きかけの実施	・「川崎市審議会等委員への女性の参加状況調査」実施及び報告の際は、女性委員ゼロの審議会等をなくすという目標について周知を図った。 ・女性委員がゼロの審議会等の事前協議では、目標を再確認し早期の解消を働きかけた。	H30 (2018)	D	H30年度女性委員ゼロの審議会の数は、前年度から4減り20となった。	1	女性委員ゼロの審議会等をなくすことを目指し、ゼロの審議会等を増やさないよう引き続き機会をとらえて目標を周知していく。ゼロとなっている審議会等については、改選の際に解消できるよう事前協議を通じて働きかける。	市民文化局	人権・男女共同参画室
		女性委員ゼロの審議会等をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：0	H30 (2018)	A	審議会を所管する所属に要請することで、女性委員ゼロの審議会の数をなくすことができた。	2	この状況を維持できるように、引き続き審議会を所管する所属に要請していく。	総務企画局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
				R3 (2021)						

39	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：1（7審議会のうち）	H30 (2018)	B	平成30年度は14.2%（7審議会の内1）と、目標値達成まで10%以上の開きがあるため。	1	ゼロとなっている審議会等については、改選の際に解消できるよう事前協議を通じて働きかける。	財政局（審議会等所管局）	男女平等推進員所属課（庶務課）
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：0	H30 (2018)	A	女性委員ゼロの審議会は0件であり、目標を達成した。	2	引き続き、委員を選任する際は女性委員の選出について配慮するよう局内各課に周知し、目標達成に向けて努める。	市民文化局（審議会等所管局）	男女平等推進員所属課（庶務課）
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：1 局内各課が委員の選任を行う際には、女性委員の選任を働きかけた。また、本市人権・男女共同参画室からの情報に基づき、局内各課へ情報提供を行った。	H30 (2018)	B	情報提供し女性委員選任に向け働きかけたが、目標の達成に至らなかった。	1	局内各課に対し、審議会等における委員選任時の女性委員選任を働きかけていく。また、男女共同参画に関する積極的な情報提供を行っている。	経済労働局（審議会等所管局）	男女平等推進員所属課（庶務課）
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：2	H30 (2018)	C	条件に合う研究者が見つからず、女性委員ゼロの審議会をなくすことができなかった。	1	委員の専門分野に女性研究者が少ない等の課題があるが、改選の機会において早期の働きかけを行う等、取組を行う。	環境局（審議会等所管局）	男女平等推進員所属課（庶務課）
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：7 ・各課へ女性委員ゼロの審議会をなくすための取組を各課へ周知を行った。	H30 (2018)	C	前年度より女性委員の審議会数が1増加した。	1	次年度も引き続き、女性委員ゼロの審議会をなくすために取組を推進する。	健康福祉局（審議会等所管局）	男女平等推進員所属課（庶務課）
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：1	H30 (2018)	B	前年度と同じ数のため。	1	女性委員がゼロの審議会の委員選任にあたっては、可能な限り女性委員の選出について配慮を行うよう指導を行う。	こども未来局（審議会等所管局）	男女平等推進員所属課（庶務課）
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：2 審議会等委員を選任する際には、所管課に働きかけ、女性委員の参加向上に努めた。	H30 (2018)	C	女性委員の参加向上を促したが、条件に合う委員がおらず、女性委員ゼロの審議会がなかった。	1	職に対する委員選任もあり難しいが、引き続き女性委員の参加向上に努めていく。	まちづくり局（審議会等所管局）	男女平等推進員所属課（庶務課）
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：1	H30 (2018)	B	女性委員ゼロの審議会数が、前年度の4つから改善したものの、目標達成には至らなかった。	1	緑化分野における女性の学識経験者が少ない現状があるが、現委員にも働きかけながら女性委員の選任に取り組む。	建設緑政局（審議会等所管局）	男女平等推進員所属課（庶務課）

39	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：女性委員ゼロの審議会はゼロであった。	H30 (2018)	A	女性委員ゼロの審議会がなく、目標が達成できたため。	2	引き続き女性委員がゼロの審議会が発生しないように努める。	港湾局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：0	H30 (2018)	A	目標を達成しているため。	2	今後もこの状態を維持していく。	川崎区役所(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：0	H30 (2018)	A	女性委員ゼロの審議会の数は0であり目標は達成している。	2	引き続き、実施していく。	幸区役所(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：0	H30 (2018)	A	女性委員ゼロの審議会をなくすため選任審査の際は所管課に働きかけた。	2	女性参加促進に関する好事例の情報提供や、事前協議時期の検討を行う。	中原区役所(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：0	H30 (2018)	A	女性委員ゼロの審議会がなく、目標を達成している。	2	引き続き、実施していく。	高津区役所(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：0	H30 (2018)	A	女性委員ゼロの審議会はなかったため。	2	引き続き審議会等において、男女共同参画の視点を持って取り組むよう各課に周知・共有していく。	宮前区役所(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：0	H30 (2018)	A	女性委員ゼロの審議会件数0件を達成した。	2	引き続き女性委員ゼロの審議会件数0件を維持する。	多摩区役所(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：0	H30 (2018)	A	女性委員ゼロの審議会はなく、目標を達成している。	2	引き続き、女性委員ゼロの状態を維持していく。	麻生区役所(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						

39	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：0 引き続き、女性委員ゼロにならないよう努めた。	H30 (2018)	A	審議会等委員選任時には、各団体に女性委員の推薦について配慮していただくよう依頼した。	2	女性員ゼロの審議会等は上下水道局には現在ないが、委員選任時には各団体に女性委員の推薦について配慮していただくよう依頼するなど、引き続き女性の登用に努めていく。	上下水道局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：0 ・川崎市バス事業アドバイザー・ボード(女性比率33.3%) 次期経営計画策定などをテーマとした意見交換会を計4回開催。 ・川崎市交通局車体利用広告デザイン審査委員会(女性比率50.0%) ラッピングのデザインが基準に適合しているか審査する委員会を計1回開催 ・川崎市交通局営業所管理委託事業者選定・評価委員会(女性比率42.9%) 交通局における営業所の管理の受委託が適正になされているか評価するため、学識経験者や利用者代表で行う意見交換及び合議を計3回開催。	H30 (2018)	A					
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
				H30 (2018)	A	どの審議会も女性委員があり、女性比率を高く維持できている。	2	今後も比率を下げることなく、女性参加促進の取組みを続けていく。	交通局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：0	H30 (2018)	A	委員の改選を行ったところもあるが、女性の委員が1名以上入るよう、調整できた。		引き続き、男女比に配慮し、各団体へ女性委員の推薦を依頼していく。	病院局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：3	H30 (2018)	C	職務指定であったり、危険物関係で女性学識経験者が少ない現状がある。	2	今後も比率を下げることなく、引き続き女性参加促進の取組みに努める。	消防局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：1	H30 (2018)	B	市民オンブズマンは2名全員が男性で、女性委員が0である。	1	引き続き、目標達成に向けて努める。	市民オンブズマン事務局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：1	H30 (2018)	B	川崎市橘樹官衙遺跡群調査整備委員会の調査部会は6名全員が男性で、女性委員が0である。	1	引き続き、目標達成に向けて努める。	教育委員会事務局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						

39	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 平成30年度：0	H30 (2018)	A	改選の機会等において女性比率の向上について周知徹底を図る。	2	引き続き女性委員がゼロの審議会が発生しないように努める。	選挙管理委員会事務局(審議会等所管局)	男女平等推進員所属課(庶務課)
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						

(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。

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。	メンター制度の導入 ハラスメント防止に関する取組など	女性職員のキャリア形成を支援する取組として、メンター制度の試行、先輩職員と若手職員との意見交換会、女性活躍推進（職員向け）に関する研修を実施した。	H30 (2018)	B	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向け、計画に基づいた取組を実施した。	2	メンター制度について、令和元年度から本格実施とし、先輩職員と若手職員との意見交換会、女性活躍推進に関する研修の実施を継続する。	総務企画局	人事課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		ハラスメント防止に関する取組など	・ワーク・ライフ・バランス研修や女性活躍推進研修等、女性職員の今後のキャリアに参考となるような研修について募集を行い、参加を促した。 ・服従規律研修等、局内において研修を実施し、ハラスメント防止に係る講義を行った。 ・職員子育て応援ガイドブックを配布する等の休暇制度に係る周知を行い、多様に働ける職場環境づくりができるよう努めた。	H30 (2018)	B	当初の予定どおりの事項を実施することができたため。	2	引き続き、取組を継続して取り組んでいく。	上下水道局	庶務課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		ハラスメント防止に関する取組など	人事課ホームページの「ハラスメントのない職場を目指して」を回覧周知するなど、ハラスメント防止に係る啓発を行った。	H30 (2018)	B	ハラスメント防止の取組について、局内各所属が十分に実施していることを確認した。	2	引き続き、ハラスメント防止に係る啓発を図っていく。	交通局	庶務課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		ハラスメント防止に関する取組など	自主考査等の機会を活用しハラスメント防止について、職員の意識改善を図った。	H30 (2018)	B	様々なハラスメントについて改めて局内で確認し、防止に向けた意識の改善を促せた。	2	引き続きハラスメント防止について、職員の意識改善を図る。	病院局	総務部庶務課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		女性活躍推進に関する取組の実施	・局内研修において、女性活躍推進研修を実施し、仕事と育児の両立をテーマにした外部講師による講義、キャリア形成や働きやすい環境について男性管理職を交えて意見交換を実施した。 ・局内研修時にガイドブック等を活用し、育児介護支援制度について説明した。 ・育児休業復帰後に早急に面談を行い、本人の意向を確認し仕事と子育ての両立に向けて取り組んだ。 ・女性職員相談窓口へ育児休業復帰前の職員からの育児に関する相談に対し、仕事と子育ての両立に向けて助言を行った。	H30 (2018)	B	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向け、計画に基づいた取組を実施した。	2	・局内研修において、女性活躍推進研修を実施し、女性のキャリア形成支援や働きやすい環境作りを推進する。 ・局内研修時にガイドブック等を活用し、育児介護支援制度や女性職員相談窓口について説明する。 ・育児休業復帰後に面談を行い、仕事と子育ての両立に向けて取り組む。	消防局	人事課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						

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。	ハラスメント防止に関する取組など	職員の服務規律の確保と公務員倫理の確立について、厳正な服務規律の確保、法律の遵守を行うとともに、良好な職場環境の維持及び醸成に全力を挙げて取り組むよう教育長名にて通知した。併せて、管理職会議で議題としてとりあげた。	H30 (2018)	B	職場内での周知徹底を指示した。	2	引き続き、職員の服務規律の確保に向けて、働きかけを行っていく。	教育委員会事務局	庶務課
		ハラスメント防止に関する取組など	管理職会議でハラスメント防止に向けた話し合い等を行い、局内へ内容の周知を行った。	R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		ハラスメント防止に関する取組など	・管理職会議でハラスメント防止に向けた話し合い等を行い、局内へ内容の周知を行った。 ・ハラスメント防止に関する研修等の受講を積極的に促した。	H30 (2018)	B	ハラスメント防止に関する局内への周知等を積極的に行った。	2	引き続き局内への理解が深まるよう取り組む。	選挙管理委員会事務局	選挙課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		ハラスメント防止に関する取組など	・「川崎市職員のセクシャルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関する要綱」を周知した。 ・ハラスメントに関する研修や会議等の参加を積極的に促した。	H30 (2018)	B	ハラスメントに関する研修や会議の機会を周知した。	2	引き続き局内への理解が深まるよう取り組む。	監査事務局事務局	行政監査課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		ハラスメント防止に関する取組など	早朝管理職会議の場において、ハラスメントに関する新聞記事を活用して意見交換し、その防止に向けた意識啓発を行った。	H30 (2018)	B	男女平等推進及び女性活躍推進の観点から取組を実施した。	2	引き続き、研修や会議の機会を周知し、職員の理解が深まるよう努める。	人事委員会事務局	調査課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		ハラスメント防止に関する取組など	早朝管理職会議の場において、ハラスメントに関する新聞記事を活用して意見交換し、その防止に向けた意識啓発を行った。	H30 (2018)	B	男女平等推進及び女性活躍推進の観点から取組を実施した。	2	次年度も引き続き、取組を推進する。	議会局	庶務課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
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。	職員向けアンケートの実施 管理職への研修 意欲を向上させる評価制度の見直し検討など	働き方についてのアンケート調査を実施するとともに、女性活躍推進に関する研修（管理・監督者向け）を実施した。	H30 (2018)	B	職員の意欲・満足感の向上に向け、計画に基づいた取組を実施した。	2	引き続き職員アンケート等による現状把握・課題の分析を行い、実効性のある取組を推進するとともに、管理職の意識啓発等を実施する。	総務企画局	人事課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
42	課長級職員に占める女性割合が、令和3年度までに30%になるようめざします。	数値目標 元県費職員分も含む	課長級職員に占める女性の割合 平成30年度数値：23.9%（令和元年4月1日時点）	H30 (2018)	B	前年度から比率が0.1ポイント増加した。	2	令和3年度（令和4年4月1日時点）までに目標の達成を目指し、引き続き、女性の登用に努めていく。	総務企画局	人事課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						

43	小学校・中学校の校長、教頭に占める女性の割合の向上をめざすとともに、高等学校の校長、教頭については、女性がいないう状況の早期解消に努めます。	H29 小学校:40% 中学校:15% 高校:0% 特 支:70%	【校長・教頭の女性比率】 小学校:41.6% 中学校:16.2% 高等学校:0.0% 特別支援学校:40.0%	H30 (2018)	C	前年度と比較して、小学校、中学校は女性比率が増、特別支援学校は減となった。中学校においては目標値を達成できなかったものの、全体の女性比率は微増となった。	1	目標値の達成を目指し、引き続き全校種において校長・副校長・教頭の女性登用に努めていく。	教育委員会事務局	教職員人事課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
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。	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	管理・監督者による適切な指導、助言等を行うとともに、外部派遣機関への職員の派遣を実施した。	H30 (2018)	B	昇任候補者となる人材の確保に向け、計画に基づいた取組を実施した。	2	引き続き管理・監督者による適切な指導、助言等を行うとともに、昇任制度の適切なあり方の検討を行う。また、外部派遣機関への職員の派遣を実施する。	総務企画局	人事課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	・行政改革マネジメント推進室主催の新任係長研修等の幹部職員への育成を目的とした研修へ積極的に参加してもらった。	・行政改革マネジメント推進室主催の新任係長研修等の幹部職員への育成を目的とした研修へ積極的に参加してもらった。	H30 (2018)	B	当初の予定どおりの事項を実施することができたため。	2	引き続き、取組を継続して取り組んでいく。	上下水道局	庶務課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	人事委員会作成のチラシを各所属に配布するなど、受験意識の高揚を図った。	人事委員会作成のチラシを各所属に配布するなど、受験意識の高揚を図った。	H30 (2018)	B	当初の計画どおりの取組を実施することができたため。	2	引き続き、昇任選考受験に係る受験意識の醸成を図っていく。	交通局	庶務課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	人事異動計画の際に男女比に配慮した。	人事異動計画の際に男女比に配慮した。	H30 (2018)	B	人事異動計画の際に男女比に配慮できた。	2	男女の職員に占める管理職比率等、引き続き人事異動計画の際に男女比に配慮していく。	病院局	総務部庶務課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	採用試験(消防士)における女性の確保に向けた取組の実施 係長昇任選考受験率向上の取組	・大学や専門学校等における採用説明会及び関係機関が実施する女性活躍推進イベントの際に、採用広報を展開した。 ・係長昇任選考受験資格者に対しグルカワ便を活用して試験実施を周知し、局内における女性活躍推進研修の際に、係長級女性職員と交流する機会を設けた。 ・消防大学校への入校希望者に対し、局内選考を行い派遣した。	・大学や専門学校等における採用説明会及び関係機関が実施する女性活躍推進イベントの際に、採用広報を展開した。 ・係長昇任選考受験資格者に対しグルカワ便を活用して試験実施を周知し、局内における女性活躍推進研修の際に、係長級女性職員と交流する機会を設けた。 ・消防大学校への入校希望者に対し、局内選考を行い派遣した。	H30 (2018)	B	・採用試験(消防士)における女性の確保に向けた取組を計画に基づき実施した。 ・係長昇任選考受験率向上にむけ、計画に基づき実施した。	2	・採用広報を展開し、より効果的な女性確保のための説明会を開催することで女性の受験生確保に努める。 ・係長昇任選考受験資格者に対する周知を行う。 ・自治大学校及び消防学校等の情報について周知を行い、希望者に対して局内選考を行い派遣する。	消防局	人事課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						

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。	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	係長昇任選考の受験率向上について管理職会議の議題としてとりあげ、対象者へ直接案内するよう各管理職へ周知した。	H30 (2018)	B	対象者へ積極的な受験を呼びかけるよう管理職へ周知した。	2	引き続き、積極的な受験を図れるよう、働きかけを行っていく。	教育委員会事務局	庶務課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	係長昇任選考受験について、積極的な周知と勧奨を行った。	H30 (2018)	B	平成30年度は、女性に係長昇任選考対象者がいなかったが、対象者へ積極的な受験を呼びかけた。	2	引き続き、積極的な受験を図れるよう、働きかけを行っていく。	選挙管理委員会事務局	選挙課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	・係長昇任選考受験について、積極的な周知と勧奨を行った。	H30 (2018)	B	積極的な周知と受験勧奨を行った。	2	引き続き局内対象者が係長昇任選考を受験するよう適切な受験勧奨を行う。	監査事務局事務局	行政監査課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組 子育て中の職員のキャリア形成支援(昇任選考時託児所設置など)	・庶務課長会議において、適切な受験勧奨を行うよう、各局等に依頼した。 ・受験に係る職員の負担軽減のため、教養試験の出題分野を縮小した。 ・係長昇任に関するアンケート調査を実施し、取組による負担感軽減の効果についての検証や、昇任意欲の把握を行った。 ・係長昇任を前向きに捉えてもらえるよう受験勧奨リーフレットを作成した。 ・係長昇任選考第1次選考において、子育て中の職員に受験しやすい環境を提供するため、託児所を設置した。	H30 (2018)	B	係長昇任を前向きに捉えてもらえるような取組や受験環境の整備を行った。	2	次年度も引き続き受験しやすい環境整備を図っていく。	人事委員会事務局	調査課 任用課	
			R1 (2019)							
			R2 (2020)							
			R3 (2021)							
	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	人事評価制度の中間フォローや評価面談及び異動ヒアリング時等の機会を捉え、今後のキャリアプランや異動希望理由等を確認しながら意見交換し、的確な現状把握と助言・指導等を行った。	H30 (2018)	B	男女平等推進及び女性活躍推進の観点から取組を実施した。	2	次年度も引き続き、取組を推進する。	議会局	庶務課	
			R1 (2019)							
			R2 (2020)							
			R3 (2021)							

(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。											
45	市民・市民活動団体等及び事業者と連携した「かわさき男女共同参画ネットワーク」活動を推進します。	すくらむネット21における女性活躍に向けた情報提供・意見交換、フォーラムの実施など	運営会議において、年間のテーマを「ワークライフバランス」に設定し、運営会議（3回）、全体会議（1回）の場において情報提供や意見交換を行った。全体会議は2部構成とし、第2部で「女性就労支援全国展開事業」により、テーマに係る先進的な事例紹介等を行った。	H30 (2018)	B	年間テーマに沿って加盟団体間の情報の共有などを行い、ネットワークの活性化や男女共同参画の啓発を行った。	2	加盟団体への積極的な情報提供を行うとともに、講座等を開催することで意識醸成を図る。	市民文化局	人権・男女共同参画室	
				R1 (2019)							
				R2 (2020)							
				R3 (2021)							

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。	「労働状況実態調査」の実施と結果を踏まえた取組の推進	「労働状況実態調査」を実施し、女性の就業・登用状況や、育児・介護休業の整備状況等に関する調査を実施した。	H30 (2018)	B	「労働状況実態調査」を実施し、働く女性の課題やニーズを調査した。	2	引き続き、女性の就業・登用状況や、育児・介護休業の整備状況等に関する調査を実施する。	経済労働局	労働雇用部
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
47	多様な働き方や管理職に占める女性割合の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。	男女共同参画センター「交流・ネットワーク事業」における市内工業団体女性活躍推進事務局長会議	「市内工業団体女性活躍推進事務局長会議」に参加し、市の男女平等施策や働き方改革施策について情報提供を行った。	H30 (2018)	B	会議への参加を通じ、各団体の会員である事業所における女性活躍を促進した。	2	引き続き、女性活躍推進やワークライフバランスに関わる市の施策等の情報提供を行う。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	在宅ワークなど多様な働き方を紹介するセミナー(在宅ワーカーセミナーなど各種啓発セミナー)の開催や「かわさき労働情報」等による情報提供	・川崎市働き方改革による中小企業活性化プロジェクトにおいて、働き方改革推進セミナーを2回実施した。 ・四県市合同で、「働き方改革シンポジウム」を開催した。 ・神奈川県と共催で、働き方改革推進のためのセミナー及び企業担当者交流会を各1回開催した。 ・「かわさき労働情報」において、働き方改革推進のための本市施策、セミナー等開催情報、有識者記事及び関連法に関する情報等を掲載した。	H30 (2018)	B	多様な働き方や、女性活躍推進のため、各種情報提供や啓発を実施した。	2	引き続き、働き方改革推進セミナー等により、多様な働き方を推進する。 また、「かわさき労働情報」においても働き方改革等に関する記事を掲載し、多様な働き方の周知を図る。	経済労働局	労働雇用部	
			R1 (2019)							
			R2 (2020)							
			R3 (2021)							

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

(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。

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。	保育受入枠の確保	・認可保育所の整備等 ・川崎認定保育園の活用等多様な手法による受入枠の確保	H30 (2018)	B	出産・子育て期において多様な選択が可能となるよう、保育受入枠の拡充など待機児童の解消に向けた取組を推進した。	2	引き続き、出産・子育て期において多様な選択が可能となるよう、増加が見込まれる保育ニーズを的確に推計し、保育受入枠の確保を推進する。	こども未来局	事業調整・待機児童対策担当
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	保育の質の維持・向上	保育の質の維持・向上	・保育士確保対策の充実 ・保育士等の処遇改善の実施 ・公民保育所職員研修の実施	H30 (2018)	B	保育の質の維持・向上に勤め、保育を必要とする保護者が、安心して子どもを預けられる環境を整備した。	2	引き続き、保育を必要とする保護者が安心して子どもを預けられる環境の整備を推進する。	こども未来局	事業調整・待機児童対策担当、運営管理課、保育課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	利用者への支援ときめ細やかな対応の充実	利用者への支援ときめ細やかな対応の充実	・申請前段階からの説明会の実施 ・平日夜間、土曜日の窓口開設 ・アフターフォローにおけるきめ細やかな相談支援	H30 (2018)	B	利用者に寄り添い、それぞれのニーズに応じた丁寧な支援を積極的に行なった。	2	引き続き、男女共同参画の視点に配慮しながら、きめ細やかな利用者支援の取組を推進する。	こども未来局	事業調整・待機児童対策担当
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						

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。	民間保育所の運営を支援し、民間活力を活かした多様な保育サービス(長時間延長保育、一時保育、休日保育等)の提供	働き方の多様な選択が可能となるよう、一時保育や朝・夕の時間帯における職員配置の要件緩和を行い、ワーク・ライフ・バランスの推進を図った。	H30 (2018)	B	ほぼ目標どおり実施できたため。	2	次年度も引き続き民間保育所の運営を支援し、多様な保育サービスの提供を推進していく。	こども未来局	保育課企画課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
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。	病児・病後児保育の実施により、平常時以外での預かり先の確保及び子育てと仕事の両立支援の充実	子どもが病気の際にも、安心して預けられるよう、安定的な運営を行ったことで、保護者の子育てと就労の両立を支援することが出来た。	H30 (2018)	B	ほぼ目標どおり実施できたため。	2	次年度も引き続き安定的に運営できるよう事業を実施し、子育てと就労の両立支援の充実を図っていく。	こども未来局	保育課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
51	児童・生徒に対する放課後事業の充実に努めます。	こども文化センター事業 わくわくプラザ事業 子育て支援・わくわくプラザ事業	①引き続き児童福祉法に基づく児童厚生施設(児童館)として、地域児童の健全育成を目的に、各種事業・活動を指定管理制度により実施した。 ②30年度も市立小学校全113校内で、全児童を対象に、保護者の就労の如何に関わらず、放課後の児童の安全な居場所を確保した。 ③わくわくプラザ終了時(18時)までに保護者の迎えが困難な場合、19時まで児童の居場所及び安全を確保した。	H30 (2018)	B	学校の夏休み等の期間において、わくわくプラザの朝の開所時間延長に向けた試行的な取組を実施した。	2	①引き続き、子どもの多様な体験や活動を通じた児童の健全育成を推進するとともに、市民活動の拠点としての活用を図る。 ②、③すべての小学生を対象に学校や地域との連携を図りながら、放課後等に児童が安全・安心に過ごせる場づくりを推進する。	こども未来局	青少年支援室
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
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メントを支援します。	男女共同参画センター子育てほっとサロン、絵本の読み聞かせによる仲間づくり	・子育てほっとサロン：計7回開催し、計408名の参加があった(週末イベント2回を含む)。 ・0歳児の親子のための「小さなお話し会」：計9回開催し、計197名の参加があった。	H30 (2018)	B	コンサートなど、乳幼児連れでは参加しにくいジャンルのイベントに、親子で参加できる機会を提供した。	2	引き続き、子育てほっとサロンの開催などを通じ、子育て中の女性を支援する事業を行っていく。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		子育て支援の関係機関・団体と連携し、育児情報の提供や知識普及・育児相談等の実施	地域子育て支援センターや子育てサロン代表者等と共に、乳児期からの地域での仲間づくりを目指して、育児情報の提供や育児相談を実施した。	H30 (2018)	B	参加者は母親が多いため、父に対し子育て情報が伝わるように講話時は資料を配布した。	2	子育てグループの参加者は減少傾向であるため、早期に仲間づくりができるように、地域の育児情報を妊娠期から周知していく。	川崎区役所	地域支援課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
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メントを支援します。	子育てグループ支援等	＜地域ケア推進担当＞ ・区内での子育て支援団体等の交流会を1回開催し、地域の子育て支援の連携・拡充を図った。 ・2月に幸市民館で行われた「みんなで子育てフェアさいわい」(866名参加のうち大人男性143名、大人女性289名)会場において、区内子育て支援団体等の活動を区民に周知するための情報発信を行った。 ＜地域支援担当＞ 身近な地域で育児相談会やサロンを定期開催した。	H30 (2018)	B	＜地域ケア推進担当＞ 子育て支援団体の交流及び情報発信を行い、子育て支援の連携・拡充を図った。 ＜地域支援担当＞ 大規模新築マンションで新たに子育てサロンを立ち上げた。【男女平等に配慮した点】 交流会にて連携を図ったほか、男女ともに多数が参加をする子育てフェアにて、支援団体の活動の周知し、子育て支援の連携・拡充を図った。	2	引き続き、実施していく。	幸区役所	地域ケア推進課 地域支援課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						

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を支援します。	地域で活動している子育てグループの活動を支援するために、子育てグループ交流会やリーダー交流会を実施	既存のグループが活動を継続できるよう、7月2日にリーダー交流会を実施した。またグループの活動の場において健康教育や育児相談を実施し、活動を支援した。	H30 (2018)	B	支援を通じ、子育てグループの活動の活性化を図ることにより、地域での子どもや保護者等の活動の支援を実施した。	2	引き続き、子育てグループの活動支援を行うとともに、子育てグループ活動の活性化に向けた支援を行う。	中原区役所	地域ケア推進課 地域支援課
		子育てグループ支援等	地域子育て支援センターやサロン等に地区担当保健師等が出向けるよう調整し、フローケース等の情報共有を図り支援した。	H30 (2018)	B	地域子育て支援センターやサロン等身近で健康教育や個別の相談を行った。サロン活動を広く周知し、参加者の増加につながった。平日の開催のため参加者は母親が多いので、衛生教育で資料を配布し、父親と共有できるようにし男女平等に配慮した。	2	地域包括支援システムの推進に向けて、地域全体での子育て支援への関わりを強化する。子育てに関する内容等家庭でも父親と共有できるような資料の活用を図っていく。	高津区役所	地域支援課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	子育てグループ支援等	子育てグループ支援等	地域で活動する子育てグループ等に対し活動の支援を行い育児中の親同士の交流を図った。また子育て中の女性が自分らしくいきいきと過ごせるよう健康に関する啓発を実施した。	H30 (2018)	B	子育てグループ等への活動支援として年間60回参加し、育児相談や女性のための健康教育を行った。	2	次年度も引き続きグループへの支援と女性への健康支援を実施する。	宮前区役所	地域支援課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	子育てグループ支援等	子育てグループ支援等	地域のボランティアと共に子育てサロンや子育てグループを開催した。	H30 (2018)	B	他の親子や地域のボランティア、専門職等との交流やグループワークを通して、父母の育児力向上の支援を行った。	2	引き続き、地域のボランティアと共に子育てサロンや子育てグループを開催する。	多摩区役所	地域支援課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	子育てグループ支援等	子育てグループ支援等	子育てグループ等の支援や交流会の開催を通じ、子育て中の方への個別支援と地域づくりができるよう支援した。	H30 (2018)	B	子育てグループ等の支援や交流会の開催を通じ、子育て中の方への継続的な育児支援ができた。	2	今後も継続的に子育てグループ等の継続的な支援を実施していく。	麻生区役所	地域支援課 地域ケア推進課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	市民館等における保護者同士の交流機会の提供や情報提供	市民館等における保護者同士の交流機会の提供や情報提供	子育て中の保護者同士の交流を目的とした事業の実施や、情報提供を行った。	H30 (2018)	B	子育て中の方々の交流機会の提供や情報提供の充実を図った。	2	引き続き、市民館等における保護者同士の交流機会の提供や情報提供を推進する。	教育委員会事務局	生涯学習推進課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						

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。	男女共同参画センターの男性向け事業の男性が参加しやすい企画・実施	再掲目標 I 事業番号35						市民文化局	人権・男女共同参画室
		両親学級の土曜日、日曜日の開催 川崎市パパと子手帳の配布	再掲目標 I 事業番号35						こども未来局	こども保健福祉課

(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。

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。	かわさきいきいき長寿プランに基づく取組	介護サービス基盤の整備や、利用に向けた普及推進を図ることにより、男女共に利用者にとっては利用しやすい介護サービスの充実を図った。	H30 (2018)	B	介護は、社会全体で支えていくことが重要であると考え、男女平等推進に配慮して施策を推進した。	2	引き続き、男女平等推進に配慮して施策を推進する。	健康福祉局	高齢者事業推進課	
				R1 (2019)							
				R2 (2020)							
				R3 (2021)							
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。	男性の参加促進に配慮した介護教室等の実施	再掲目標Ⅰ 事業番号36						健康福祉局	健康増進課	
		男性の参加促進に配慮した、各区における介護教室等の実施	再掲目標Ⅰ 事業番号36						各区役所	地域支援担当	
(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。											
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。	「労働状況実態調査」の実施と結果を踏まえた取組の推進	再掲目標Ⅱ 事業番号46						経済労働局	労働雇用部	
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。	講座・講演会、サロンの開催講師紹介	・国や県、県内政令指定都市と連携して11月11日に県内企業の経営者・管理職・人事労務担当者等を対象に働き方改革シンポジウムを開催し、今年度は「個人も組織も成長する働き方改革」をテーマとした。 ・子育てほっとサロン：計7回開催し、計408名の参加があった。 ・ママとパパのワークライフバランスをテーマに市民館への講師派遣を行った。	H30 (2018)	B	・シンポジウム参加者へのアンケートでは、取組事例などの紹介が参考になったなど好評を得た。 ・子育てサロンは、参加者や主催団体が交流することで、多様な女性の生き方が身近に感じられる場となった。	2	引き続き、他自治体と連携したシンポジウムの開催やサロンの開催を推進する。	市民文化局	人権・男女共同参画室	
				R1 (2019)							
				R2 (2020)							
				R3 (2021)							
			「かわさき労働情報」等での情報提供	育児・介護休業制度取得促進のため、多様な働き方や柔軟な勤務形態の導入など「働き方改革」に関するセミナー等の情報を掲載した。	H30 (2018)	B	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、育児・介護休業制度取得促進に関する講座や講師紹介及び情報提供を実施した。	2	引き続き、「かわさき労働情報」において働き方改革等に関する記事を掲載する。	経済労働局	労働雇用部
					R1 (2019)						
					R2 (2020)						
					R3 (2021)						
(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。											
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生活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。	男性向け啓発事業男女共同参画センターにおける男性向け事業(講座等)の実施(育児パパとママのための職場復帰セミナー&カフェ)	再掲目標Ⅰ 事業番号32						市民文化局	人権・男女共同参画室	
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。	各種啓発セミナーの開催、事例集やパンフレット発行、インセンティブの付与	・川崎市働き方改革による中小企業活性化プロジェクトにおいて、働き方改革推進セミナーを2回実施した。 ・四県市合同で、「働き方改革シンポジウム」を開催した。 ・神奈川県と共催で、働き方改革推進のためのセミナー及び企業担当者交流会を各1回開催した。 ・市内中小企業の「働き方改革取組事例集」を発行した。 ・働き方改革に熱心に取り組む市内中小企業に対して、専門家の企業派遣を実施し、モデル企業を5社創出した。	H30 (2018)	B	市内中小企業に対して「働き方改革」の取組促進に向けた啓発活動を実施した。	2	引き続き、働き方改革推進セミナー等により、多様な働き方を推進する。 また、専門家の企業派遣によるモデル事業を実施する。	経済労働局	労働雇用部	
				R1 (2019)							
				R2 (2020)							
				R3 (2021)							

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。	専門アドバイザー派遣、相談窓口	平成30年6月に、「川崎市中小企業働き方改革相談窓口」を設立し、専門アドバイザー派遣等により、企業の働きやすい職場環境づくりに向けた取組を支援した。	H30 (2018)	B	市内中小企業に対し、「働き方改革」に関する取組支援を行った。	2	引き続き、「川崎市中小企業働き方改革相談窓口」を運営し、専門アドバイザー派遣等による支援を行う。	経済労働局	労働雇用部
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
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。	男女共同参画センター出前講座WLB講演会開催	12月14日に県内企業の経営者・管理職・人事労務担当者等を対象として「職場におけるメンタルヘルスの基礎知識」をテーマに講演会を開催した。	H30 (2018)	B	職場における管理職の役割や、働きやすい職場作りについて、情報提供を行った。	2	引き続き、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け情報提供や講座等の開催を行う。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	子育て世帯を対象としたWLB普及啓発セミナー	仕事と家庭の両立支援に向けた取組として、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、仕事と家庭生活の両立の重要性について意識啓発を図った。	仕事と家庭の両立支援に向けた取組として、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、仕事と家庭生活の両立の重要性について意識啓発を図った。	H30 (2018)	B	父母の両方を対象としたセミナーを開催した。	2	今後も引き続き、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等を開催し、仕事と家庭生活の両立の重要性について意識啓発を図る。	こども未来局	企画課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	「かわさき労働情報」「働くためのガイドブック」等による情報提供	・「かわさき労働情報」で、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、「仕事休もつ化計画」や連続休暇推進に関する記事や、働き方改革推進セミナー等の情報を掲載した。	・「かわさき労働情報」で、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、「仕事休もつ化計画」や連続休暇推進に関する記事や、働き方改革推進セミナー等の情報を掲載した。	H30 (2018)	B	市内の企業向けにワーク・ライフ・バランスの推進に向けた講座の開催や情報提供を行った。	2	引き続き、「かわさき労働情報」や「働くためのガイドブック」等による情報提供を行う。	経済労働局	労働雇用部
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
62	ワーク・ライフ・バランスの取組を行っている事業者の割合を平成33(2021)年度までに75%以上になるようめざします。	数値目標	事業者の割合 平成30年度：70%	H30 (2018)	B	市内中小企業に対し、ワーク・ライフ・バランスの取組の支援を行ったが、目標達成まで5%の開きがある。	2	引き続き、ワーク・ライフ・バランスの取組を行っている事業者の割合を平成33(2021)年度までに75%以上になるようめざす。	経済労働局	労働雇用部
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						

(22)仕事と生活の両立に向けた住環境づくり

63	仕事と生活が両立できる住環境づくりを進めます。	駅近居住、職住近接の促進 近居、同居の促進	子育て世帯が子育てしやすい住宅に居住するための環境づくりに取り組んだ。	H30 (2018)	B	職住近接や近居の促進に向けた取組を民間事業者等と連携して実施した。	1	引き続き、駅近居住や職住近接等の促進に向けた取組を民間事業者等と連携して進める。	まちづくり局	住宅整備推進課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						

(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。

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めます。	長時間勤務の是正 業務改革 人材育成・意識改革 ICTの活用 ワークスタイル変革など	定時退庁の推進、午後8時以降の時間外勤務の原則禁止、全庁に共通する事務の効率化、管理職のマネジメント力の強化、テレビ会議の活用、ペーパーレス化の推進などの取組を行った。	H30 (2018)	B	計画していた取組を実施した。	1	全体的に時間外勤務は減少傾向にあるものの、長時間勤務となっている職員が相当数存在していることから、引き続き長時間勤務の是正を喫緊の課題とし、取組を進める必要がある。	総務企画局	行政改革マネジメント推進室
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						

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。	女性活躍推進・次世代育成支援	ワーク・ライフ・バランスデーの実施、イクボスの実践に向けた取組、障害者雇用拡大の取組、高年齢職員のキャリア活用に向けた取組などを行った。	H30 (2018)	B	計画していた取組を実施した。	1	将来的に行政サービスの担い手の減少が想定されるなかで、女性活躍推進、次世代育成支援、障害者雇用の拡大、非常勤嘱託員等の活用、高年齢職員の活用などが求められており、引き続き一層の取組を進める必要がある。	総務企画局	行政改革マネジメント推進室
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
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。	数値目標	男性育休取得者割合 平成30年度：7.2% イントラネットホームページでの広報やガイドブックの各職場への配付等を通じて育児休業取得促進を図った。	H30 (2018)	B	職員子育て応援ガイドブックの更なる周知を強化するため、各職場等へ配付を行った。育児休業取得者の割合は、7.2%となり、前年度と比較して1.5%上昇した。	2	引き続き、ガイドブックの配付等を通じて制度の周知を行っていく。	総務企画局	人事課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
67	介護休業を取得しやすい環境づくりに努めます。		「職員子育て応援ガイドブック」を配布・周知した。	H30 (2018)	B	「職員子育て応援ガイドブック」を新規入庁職員及び全庁各課に配布・周知した。	2	引き続きガイドブックの配付等を通じて制度の周知を行っていく。	総務企画局	人事課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	介護支援制度に関する情報提供		・休暇の手引に情報を掲載し、介護休暇の概要について情報提供を行った。	H30 (2018)	B	当初の予定どおりの事項を実施することができたため。	2	引き続き、取組を継続して取り組んでいく。	上下水道局	庶務課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	介護支援制度に関する情報提供		研修等で制度について説明するなど、周知を図った。	H30 (2018)	B	当初の計画どおりの取組を実施することができたため。	2	引き続き、研修等において制度の周知を図っていく。	交通局	庶務課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	介護支援制度に関する情報提供		機会をとらえ、ガイドブックを配布するなど介護休業制度の周知を図り、職員の意識改善を図った。	H30 (2018)	B	男性の育児参加のための休暇を取得しやすい雰囲気作りができた。	1	引き続き介護休業制度の周知を図り、職員の意識改善を図るとともに、取得しやすい環境づくりを進めていく。	病院局	総務部庶務課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	介護支援制度に関する情報提供の実施		局内研修時にガイドブック等を活用し、介護支援制度の説明及び休暇の取得について説明した。	H30 (2018)	B	介護支援制度に関する情報提供を計画に基づき実施した。	2	研修等において、ガイドブック等を活用し、介護支援制度の説明及び休暇の取得について説明を実施していく。	消防局	人事課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	介護支援制度に関する情報提供		各種相談内容に応じ、介護休業等の介護支援制度を案内している。	H30 (2018)	C	通常業務の一環として各種相談対応を行っている。	2	引き続き、介護支援制度に関する情報提供を推進する。	教育委員会事務局	庶務課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						

67	介護休業を取得しやすい環境づくりに努めます	介護支援制度に関する情報提供	「職員子育て応援ガイドブック」を閲覧できるように掲示し、局内に周知を図った。	H30 (2018)	B	ガイドブックを活用し、職員の理解が深まるよう周知を図った。	2	引き続き介護支援制度の周知を図り、介護休暇が取得しやすい職場環境への改善に努める。	選挙管理委員会事務局	選挙課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		介護支援制度に関する情報提供	・「職員子育て応援ガイドブック」を回覧し、局内に周知を図った。	H30 (2018)	B	ガイドブックの回覧により、職員の理解が深まるよう周知を図った。	2	引き続き介護支援制度の周知を図り、介護休暇が取得しやすい職場環境への改善に努める。	監査事務局	行政監査課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		介護支援制度に関する情報提供	「職員子育て応援ガイドブック」を配布し、周知した。	H30 (2018)	B	ガイドブックを配布し、職員の理解が深まるよう周知を図った。	2	引き続き介護支援制度の周知を図り、介護休暇が取得しやすい職場環境への改善に努める。	人事委員会事務局	調査課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
		介護支援制度に関する情報提供	各種情報が出た際に迅速に周知をし、共有を図ったほか、各種面談等機会をとらえて職員の状況を把握し、職員が働きやすい環境となるよう努めた。	H30 (2018)	B	介護休暇制度等各種情報提供を随時実施し、多様な働き方があることを職員に知ってもらえるよう取り組んだ。	2	次年度も引き続き、取組を推進する。	議会局	庶務課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						

6 働く女性・働きたい女性への就業等支援

(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。

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。	男女共同参画センター再就職・転職・就業継続のための個別キャリア相談	女性を対象とした個別キャリア相談を、土日を含めて合計116回実施し、計77名の参加があった。	H30 (2018)	B	個別で事前予約制のため、日程が合わせやすいと利用者からも好評を博した。	2	引き続き、相談者のニーズに合わせた支援を行う。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
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。	労働相談	市内2か所で実施している常設の労働相談のほかに、神奈川県と共催で月1回の弁護士労働相談・年7回の街頭労働相談を開催し、働く女性が抱える悩みや問題について相談を受けた。	H30 (2018)	B	街頭労働相談では女性が話しやすいように女性相談員による相談コーナーを設けた。他の相談においても相談者の状況を理解したうえで中立的な立場から相談を受けることに配慮した。	2	引き続き労働相談業務を継続する。	経済労働局	労働雇用部
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
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。	男女共同参画センター講座ワンランクアップ、女性リーダー養成	ワンランクアップ！私の仕事術を5回実施し、延59名の参加があった。女性のマネジメントカステップアップセミナーを5回開催し、延68名の参加があった。	H30 (2018)	B	講座を通じて、スキルアップ等を希望する女性の受講機会を提供した。	2	引き続き女性リーダー養成のための事業を実施する。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						

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。	職場定着のためのフォローセミナーや人材育成セミナー等の開催	・川崎市就業支援室「キャリアサポートかわさき」において、女性向け就職準備セミナーを実施。	H30 (2018)	B	働く女性・働きたい女性への就業等に向けた取組を実施した。	2	・引き続き、川崎市就業支援室「キャリアサポートかわさき」において、女性向け就職準備セミナーを実施する。 ・引き続き、女性向けの再就職支援事業を実施する。	経済労働局	労働雇用部	
			・女性向けの再就職支援セミナー等を2回開催した。	R1 (2019)							
				R2 (2020)							
				R3 (2021)							
(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。											
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。	若手技術者・女性技術者表彰	優良事業者表彰に併せて若手技術者・女性技術者表彰を実施した。本年度については3名の女性技術者を表彰した。	H30 (2018)	B	表彰開始2年目となる本年度についても女性技術者の推薦があり、表彰を実施した。	2	女性技術者の絶対数が少なく、表彰基準を満たした工事受注企業から推薦がない場合には、表彰を実施出来ない可能性がある。	財政局	検査課	
				R1 (2019)							
				R2 (2020)							
				R3 (2021)							
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。	川崎市女性農業担い手の会「あかね会」の活動支援	農業者同士の情報共有や農業技術の向上となる講習会の開催や、市民との交流・農業理解を醸成するため「かわさきそだち料理教室」において講師を務めるなど、幅広い分野に係る活動を支援した。	H30 (2018)	B	川崎市の農業就業者の約4割を占める女性農業者の、農業経営や地域社会への主体的な参画に寄与した。	2	次年度も引き続き、女性農業者団体の支援を通して、農業の担い手育成や農業者間のネットワークづくりを推進する。	経済労働局	農業振興課	
				R1 (2019)							
				R2 (2020)							
				R3 (2021)							
(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。											
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、就業支援事業における女性年間就職決定者数が、平成33(2021)年度までに275人以上になるようめざします。	就業支援事業(数値目標)	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 平成30年度：311人 川崎市就業支援室「キャリアサポートかわさき」において、ニーズに応じた就業マッチングや託児付き就職相談を実施した。	H30 (2018)	A	働く女性・働きたい女性への就業に向けた取組を実施した。	2	・引き続き、川崎市就業支援室「キャリアサポートかわさき」において、ニーズに応じた就業マッチングや託児付き就職相談を実施する。	経済労働局	労働雇用部	
				R1 (2019)							
				R2 (2020)							
				R3 (2021)							
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。	男女共同参画センター再就職支援パソコン講座、再就職セミナー 個別キャリア相談	・職場復帰セミナー＆カフェ(計2回)：育児後に職場復帰を目指す方を対象に開催し、計42名の参加があった。 ・再就職したい女性を応援！パソコン講座(計3回)：エクセル、ワード、パワーポイントを各回のテーマとして開催し、計29名の参加があった。 ・育児カフェ(計11回)：参加者同士で職場復帰後の悩みや不安を共有することを目的として開催し計62名の参加があった。 ・再就職支援セミナー：計2回開催し、13名の参加があった。	H30 (2018)	B	職場復帰セミナーでは、女性(母親)だけを対象とせず、男性(父親)も参加可能とした。また、保育を用意することで、育児中の方でも参加しやすいようにした。	2	引き続き、再就職、就労継続、職場復帰をめざす女性を対象とした講座等を開催し、就労支援を行う。	市民文化局	人権・男女共同参画室	
				R1 (2019)							
				R2 (2020)							
				R3 (2021)							
	「キャリアサポートかわさき」における女性向けセミナー開催			・川崎市就業支援室「キャリアサポートかわさき」において、女性向け就職準備セミナーを年4回実施した。 ・女性向けの再就職支援セミナー等を2回開催した。	H30 (2018)	B	働く女性・働きたい女性への就業に向けた取組を実施した	2	引き続き、川崎市就業支援室「キャリアサポートかわさき」において、女性向け就職準備セミナーを実施する。 ・引き続き、女性向けの再就職支援事業を実施する	経済労働局	労働雇用部
					R1 (2019)						
					R2 (2020)						
					R3 (2021)						

(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。										
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。	男女共同参画センター女性起業セミナー、相談会、サロン開催、見本市開催など	・女性起業家ビギナーズサロン：全4回開催し、延べ69名の参加があった。 ・商人デビュー塾（女性限定ではない）：全12回開催し延べ113名（うち、女性67名）の参加があった。 ・起業家無料相談会：計10回開催し、計10名の参加があった。 ・女性起業家向け無料相談会：計5回開催し、計11名の参加があった。 ・かわさき女性起業家ネットワークを開催し、17名の参加があった。	H30 (2018)	B	・ビギナーズサロンでは保育つきで、女性起業家向け無料相談会では子ども同席での受講を可能とするなど育児中の女性が参加しやすいようにした。	2	引き続き、起業を目指す女性、起業して間もない女性を支援するための講座等を開催する。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	商人デビュー塾の男女共同参画センターとの共催	全12回開催・13名参加（男5、女8）	H30 (2018)	C	男女どちらも参加しやすい環境だった。	2	次年度も引き続き、取組を推進する。	経済労働局	商業振興課	
			R1 (2019)							
			R2 (2020)							
			R3 (2021)							
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。	女性・若者・シニア起業家支援資金による支援	当該融資制度の周知を図り、利用促進に努めた。	H30 (2018)	B	前年度と同様、（説明者側として）起業家セミナーや創業者向け説明会に参加し、創業を検討している方へ当該融資制度の周知を図った。	2	引き続き、（説明者側として）セミナー等に参加し、当該融資制度の周知を図り、利用されるように努めていく。	経済労働局	金融課
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
(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。										
76	多様な働き方に関する情報提供や講座を行います。	市HPや男女共同参画センターの情報提供事業	・女性活躍や多様な働き方の推進に取り組む企業の取組をまとめた「かわさき☆えるぼし」認証企業事例集を作成し、市HPで掲載した。 ・「かわさき労働情報」に男女平等かわさきフォーラム開催について掲載し、広く周知した。	H30 (2018)	B	年間テーマである、ワーク・ライフ・バランスに関連する「かわさき労働情報」に掲載することで、主な対象層に広報を行った。	2	引き続き、市HPや「かわさき労働情報」など様々な広報機会をとらえ、積極的な情報提供を行っていく。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
	在宅ワークなど多様な働き方を紹介するセミナーの開催や「かわさき労働情報」等による情報提供。専門アドバイザー派遣	・川崎市働き方改革による中小企業活性化プロジェクトにおいて、働き方改革推進セミナーを2回実施した。 ・四県市合同で、「働き方改革シンポジウム」を開催した。 ・神奈川県と共催で、働き方改革推進のためのセミナー及び企業担当者交流会を各1回開催した。 ・「かわさき労働情報」において、働き方改革推進のための本市施策、セミナー等開催情報、有識者記事及び関連法に関する情報等を掲載した。 ・「川崎市働き方改革相談窓口」を設置し、専門アドバイザー派遣を実施した。	H30 (2018)	B	多様な働き方を実現するため、啓発活動、情報提供を行うとともに、取組支援も実施した。	2	引き続き、働き方改革推進セミナー等により、多様な働き方を推進する。また、「かわさき労働情報」においても働き方改革等に関する記事を掲載し、多様な働き方の周知を図る。さらに、相談窓口の運営及び専門アドバイザー派遣等による支援を実施する。	経済労働局	労働雇用部	
			R1 (2019)							
			R2 (2020)							
			R3 (2021)							

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。	男女共同参画センターのセクハラ、パワハラ、マタハラ、バタハラ防止に向けた情報提供	再掲目標Ⅰ 事業番号27					市民文化局	人権・男女共同参画室	
		「かわさき労働情報」働くためのガイドブック」による防止に向けた広報	再掲目標Ⅰ 事業番号27					経済労働局	労働雇用部	
		労働相談	再掲目標Ⅰ 事業番号27					経済労働局	労働雇用部	
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。	男女共同参画センター出前講座や講師紹介	事業所への出前講座や、公共施設、各種団体等の防災講座などに講師派遣を行った。	H30(2018)	B	市内事業所への研修会への講師派遣、団体、機関等に講師派遣を行い、防災や男女平等につき理解を深める取り組みを実施した。	2	引き続き、依頼に基づいて、出前講座や講師派遣の機会の充実を図る。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R1(2019)						
				R2(2020)						
				R3(2021)						
		川崎労働学校	「川崎労働学校」において、男女雇用機会均等法などをテーマとして取り上げた。(川崎労働学校受講者数：47名)	H30(2018)	B	「川崎労働学校」において、男女雇用機会均等法をテーマとした講義を行うことで、同法の趣旨や意義について参加者の理解を深めることができたため。	2	・「川崎労働学校」において、男女雇用機会均等法などをテーマとして取り上げる。	経済労働局	労働雇用部
				R1(2019)						
				R2(2020)						
				R3(2021)						

(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。										

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。	子どもたちが社会で自立して行くための基礎を学ぶ「キャリア在り方生き方教育」の推進	再掲目標Ⅰ 事業番号10					教育委員会事務局	教育改革推進担当	
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。	男女共同参画センターにおけるインターンシップ実施、及び職場体験の受け入れ	再掲目標Ⅰ 事業番号11					市民文化局	人権・男女共同参画室	
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。	川崎臨海部に立地する企業、研究機関等が有する高度な人材、技術、施設を活かした、子どもたちの科学技術への興味・関心を高める科学教育・キャリア教育に資する取組の実施	・市内中高生による川崎臨海部見学会を5件実施し、研究者と交流した。 ・臨海部企業による市内小学校での理科教室を1回実施した。 ・臨海部の企業活動を体験する取組として、小学生親子見学会を1回実施した。 ・臨海部立地企業の取組を紹介するためのパネルを作成した。	H30(2018)	B	・市内中高生による見学会は前年度に対して1件増加した。 ・今回初めて実施した理科教室では、技術者が発電の仕組みを説明した。 ・今回初めて実施した小学生親子見学会では、理工系への理解促進を目指し、見学に加え製作体験の機会も創出した。 ・臨海部の現在と過去の写真を活用し、視覚的に「変化」を伝えるパネルを作成した。	2	次年度も引き続き子どもたちの科学技術への興味・関心を高める科学教育・キャリア教育に資するの取組を推進する。	臨海部国際戦略本部	臨海部事業推進部
				R1(2019)						
				R2(2020)						
				R3(2021)						
		川崎サイエンスワールドの発行・配布小・中学校を対象とした市内企業による出張授業	4月に市内中学校1年生全生徒に川崎市先端科学副読本「川崎サイエンスワールド」を、中学校理科の全教員に「川崎サイエンスワールド活用ガイド」を配布し授業への活用を図った。また、男女問わず理工系への興味を喚起するため、市内小・中学校にて、理科のカリキュラムに沿って企業が持つ技術を分かり易く紹介する授業を展開した。	H30(2018)	B	男女平等推進行動計画の目標に対し、目標を概ね達成した取組や配慮を行った。	2	引き続き、中学校理科教員向け「川崎サイエンスワールド活用ガイド」の内容の紹介をすることで、入学した生徒全員に配布される生徒向けの川崎市先端科学副読本「川崎サイエンスワールド」の授業での活用を促し、魅力ある理科教育に向けて支援する。合わせて、男女平等推進行動計画の趣旨に沿って、男女問わず理工系への興味を喚起するための出張授業を実施する。	経済労働局	イノベーション推進室
				R1(2019)						
				R2(2020)						
				R3(2021)						

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。	理科教育推進事業 川崎サイエンスワールドの活用	4月に市内中学校1年生全生徒に川崎市先端科学副読本「川崎サイエンスワールド」を配布した。また、経済労働局と地方独立行政法人神奈川県立産業技術総合研究所（K I S T E C）と連携して派遣授業を小・中学校あわせて21回実施した。 【男女平等に配慮した点】 魅力ある理科教育を推進することで、男女を問わず科学技術等への理解を深めることにつなげた。	H30 (2018)	B	市内理科教諭が集まる機会や学校間イントラネット（S A I N S）等を活用して、企業による派遣授業等の情報を発信した。派遣授業については、昨年度より、5回実施回数が増加したが、副読本の活用については、各学校の取組に委ねており、よい実践例等の紹介につながっていない。	2	副読本については、新学習指導要領の趣旨に合わせて、活用方法を中学校教育研究会理科部会と協力して研究し、魅力ある理科教育を推進していく。また、企業技術者による派遣授業については、理科への関心を高め、性別によらない先端科学技術への理解を深める内容であることから、研修会等を通して周知し活用につなげる。	教育委員会事務局	カリキュラムセンター
----	---	----------------------------	---	---------------	---	---	---	--	----------	------------

7 企業における女性活躍に向けた取組の促進

(30)女性の活躍推進に向けた企業への啓発

82	多様な働き方や管理職に占める女性割合の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。	男女共同参画センター「交流・ネットワーク事業」における市内工業団体女性活躍推進事務局会長会議 在宅ワークなど多様な働き方を紹介するセミナー（在宅ワーカーセミナーなど各種啓発セミナー）の開催や「かわさき労働情報」等による情報提供	再掲目標Ⅱ 事業番号47 再掲目標Ⅱ 事業番号47						市民文化局	人権・男女共同参画室
									経済労働局	労働雇用部

(31)企業の女性の活躍推進に関する取組支援

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。

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。	ノウハウ支援	平成30年6月に、「川崎市中小企業働き方改革相談窓口」を設立し、専門アドバイザー派遣等により、企業の働きやすい職場環境づくりに向けたノウハウ支援を実施した	H30 (2018)	B	女性活躍推進のため、「川崎市中小企業働き方改革相談窓口」を設置し、取組推進に向けたノウハウ支援を実施した。	2	引き続き、「川崎市中小企業働き方改革相談窓口」を運営し、専門アドバイザー派遣等によるノウハウ支援を行う。	経済労働局	労働雇用部
84	女性の活躍推進に積極的に取り組む中小企業等を対象とした認証制度を実施します。	女性活躍推進企業認証制度	・市内中小企業を対象にした「かわさき☆えるぼし」制度をH30年度新設し、24社を認証した。 ・認証された企業の取組をまとめた事例集を作成し、市内関係団体等に配布した。	H30 (2018)	A	制度創設初年度の募集であったが、メディア掲載依頼など反響があり、想定以上の認証に繋がった。	1	H31年度も認証企業の募集を行い、認証された企業の取組を広く周知することで、市内事業所における女性活躍を促進する。	市民文化局	人権・男女共同参画室
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。	公共調達における評価	・次世代育成支援対策推進法または女性活躍推進法に基づく行動計画の策定を、主観評価項目にした。 ・国による認定（くるみん・えるぼし）または川崎市における認証（かわさき☆えるぼし）取得を、主観評価項目にした。	H30 (2018)	B	女性活躍推進に取り組む企業に対して、受注機会の増大を図る取組ができている。	2	引き続き、女性活躍推進に取り組む企業に対しての支援の取組を実施していく。	財政局	契約課

(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、企業等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。

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。	「かわさき労働情報」「働くためのガイドブック」等による情報提供	・「かわさき労働情報」において、性別を理由にする差別等について相談できる窓口の案内記事を掲載した。 ・「働くためのガイドブック」において、男女雇用機会均等法やセクハラ、パワハラについての記事を掲載した。	H30 (2018)	B	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保のため、「かわさき労働情報」や「働くためのガイドブック」を通して、周知・啓発活動を実施した。	2	・引き続き、「かわさき労働情報」において、男女雇用機会均等法や性別を理由にする差別等について相談できる窓口の案内記事等を掲載する。 ・引き続き、「働くためのガイドブック」において、男女雇用機会均等法等の記事を掲載する。	経済労働局	労働雇用部
----	---------------------------------------	---------------------------------	--	---------------	---	---	---	--	-------	-------

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。	「労働状況実態調査」の実施と結果を踏まえた取組の推進	再掲目標Ⅱ 事業番号46・56					経済労働局	労働雇用部	
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。	関係団体との連携体制の強化	地域経済団体や関係部局と、女性活躍推進にかかる課題の共有化やニーズ把握に向けた推進委員会で協議し、連携体制を強化した。	H30 (2018)	B	女性活躍推進のため、課題やニーズの把握に向け、地域経済団体や関係部局との推進委員会を強化した。	2	引き続き、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の強化を図る。	経済労働局	労働雇用部
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						
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。	「かわさき労働情報」等での情報提供 中小企業における「働き方改革」取組促進のための啓発活動(成功事例集や啓発パンフレットの発行等)	・「かわさき労働情報」において、働き方改革推進のための本市施策、セミナー等開催情報、有識者記事及び関連法に関する情報等を掲載した。 ・市内中小企業の「働き方改革取組事例集」を発行した。 ・働き方改革推進セミナー等の開催により、取組の普及啓発を図った。	H30 (2018)	B	多様な働き方を実現するため、「かわさき労働情報」や中小企業における「働き方改革取組事例集」を発行し、情報提供を行うとともに、セミナー等の開催による普及啓発も実施した。	2	引き続き、「かわさき労働情報」による情報提供や、セミナー等の開催により、取組の普及啓発を図る。	経済労働局	労働雇用部
				R1 (2019)						
				R2 (2020)						
				R3 (2021)						