

第5期川崎市男女平等推進行動計画
の策定について
(答 申)

令和3(2021)年3月
第9期川崎市男女平等推進審議会

令和3（2021）年3月18日

川 崎 市 長
福 田 紀 彦 様

第9期川崎市男女平等推進審議会
会 長 戒 能 民 江

第5期川崎市男女平等推進行動計画の策定について（答 申）

第9期川崎市男女平等推進審議会は、平成31（2019）年4月4日に市長から、第5期川崎市男女平等推進行動計画の策定について諮問を受け、審議を重ねてきました。

第5期川崎市男女平等推進行動計画の策定に当たり、同計画がより実効性のあるものとなるよう、審議結果を取りまとめましたので、次のとおり答申します。

【目 次】

第1章	答申の趣旨	1
第2章	男女共同参画に関する社会情勢と川崎市の状況	2
1	社会情勢の変化	2
2	国の動き	2
3	川崎市の状況	4
第3章	第4期川崎市男女平等推進行動計画の取組状況	6
1	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」	6
2	目標Ⅱ「働く場における男女共同参画の推進」	7
3	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」	7
4	数値目標の達成状況	8
第4章	計画策定に当たって重要な事項	10
1	新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う状況の変化	10
2	男女共同参画に係る広報・啓発の推進	12
3	政策・方針決定過程に占める女性の参画拡大	14
4	職業生活における女性のキャリア形成に向けた支援の推進	15
5	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現	17
6	男女共同参画への男性の積極的な関わりの促進	21
7	ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶	23
8	若年女性に向けた啓発・支援の推進	25
9	男女共同参画の視点に立った地域防災体制の構築	26
10	性の多様性の包括の促進	27
第5章	第5期川崎市男女平等推進行動計画の策定について	29
1	基本的な考え方	29
2	第5期川崎市男女平等推進行動計画体系図案	31

参考データ	32
-------	----

用語解説	50
------	----

参考資料

1 諮問書	57
2 第9期川崎市男女平等推進審議会委員名簿	58
3 第9期川崎市男女平等推進審議会審議経過	59
4 男女平等かわさき条例	60
5 川崎市男女平等推進審議会規則	62
6 第4期川崎市男女平等推進行動計画体系図	63

第1章 答申の趣旨

川崎市では、性別に関わりなく、全ての個人が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、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としての「男女平等のまち・かわさき」の実現を目指すため、平成 13(2001)年に「男女平等かわさき条例（平成 13 年川崎市条例第 14 号）」（以下「条例」という。）を制定しました。条例の理念を具体化するため、平成 16(2004)年に「川崎市男女平等推進行動計画～かわさき☆かがやきプラン～」を策定し、平成 30(2018)年には、これまでの取組状況や社会情勢の変化を踏まえ「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～」（以下「第 4 期計画」という。）を策定し、取組を進めてきました。

「第 5 期川崎市男女平等推進行動計画」（以下「第 5 期計画」という。）の策定を行う令和 3 (2021)年度は、条例制定から 20 年目となる節目の年になりますが、条例の理念である「男女平等」を取り巻く環境も変化しています。まず、性に関わる人権については、近年、旧来より取り組んできた女性の人権尊重に加え、性的マイノリティ*の人々の人権尊重も重要な政策課題となっています。男女平等施策の推進においては、性的マイノリティの人々も含めて、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の形成に向けた取組が必要です²。また、条例で目指す「男女平等」については第 3 条で市の役割として「男女平等を阻害する要因を解消するよう努め、男女のいずれかの参画が十分になされていない場における男女の平等な参画の機会の確保」に取り組むことを位置付け、形式的平等に留まらず、「公正」な社会に向け実質的平等を確保する取組を進めてきました。しかしながら、家庭や働く場における男女間の格差や、女性に対する暴力、固定的な性別役割分担意識*は社会に根強く残っています。特に、昨今の新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、これらの課題が顕在化するとともに、複雑かつ深刻化しています。「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)」(以下「SDGs」という。)の原則である「誰一人として取り残さない」社会の構築に向け、男女共同参画の視点から課題解決に取り組むことが求められています。

川崎市男女平等推進審議会（以下「審議会」という。）は、川崎市長から「第 5 期川崎市男女平等推進行動計画の策定について」の諮問を受けて、第 4 期計画に基づく施策の取組状況を検証し、第 5 期計画に盛り込むべき課題や改定の方向性について審議しました。審議に当たっては、条例の基本理念を大切に、私たちを取り巻く環境の変化にいかに対応すべきか議論を重ね、答申として取りまとめました。第 5 期計画の策定に当たっては、この審議結果を最大限に反映し、男女共同参画社会の実現に向けた実効性のある取組がより一層推進されることを望みます。

¹ 「*」がついている用語については、50 頁以降の用語解説で定義等を掲載しています。

² 条例の名称に基づき本答申でも「男女」と表記することがありますが、性的マイノリティの人々も含む意味で使用しています。

第2章 男女共同参画に関する社会情勢と川崎市の状況

1 社会情勢の変化

国際社会においては、平成7(1995)年の第4回世界女性会議*において採択された「北京宣言及び行動綱領」がジェンダー平等³に向けた国際的基準となり、以降5年ごとに世界全体で進捗と課題を振り返る取組が行われてきました。平成27(2015)年9月には、持続可能な開発サミット*において、地球上誰一人として取り残さない(Leave no one behind)社会の実現に向け、SDGsが採択されました。SDGsでは、17の目標のうち5番目を「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」と位置付け、国際的な取組の加速化が図られています。

令和2(2020)年は、「北京宣言及び行動綱領採択」から25周年、SDGs採択から5年目となる年ですが、折しも新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、生活、社会、経済に深刻な影響を与え、特に平時のジェンダー*課題が顕在化しました。国際連合は令和2(2020)年4月の報告書で、新型コロナウイルス感染症は、健康、経済、安全、社会保障に至るあらゆる領域において、女性及び女児に大きな悪影響を及ぼしていると指摘しています。ジェンダー平等の観点から、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響や課題を把握し、的確に対応していくことが国際社会全体で重要となっています。

2 国の動き

国においては、平成11(1999)年に「男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)」(以下「基本法」という。)を制定し、男女共同参画社会の実現を「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付け、男女共同参画社会の形成の促進や女性活躍推進に関する施策を推進してきました。

近年は、様々な分野において次のとおり取組が進められています。

- 働き方改革や女性活躍推進に向け、平成30(2018)年「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(以下「働き方改革法」という。)が成立、令和元(2019)年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)」(以下「女性活躍推進法」という。)が改正されました。

³ 性別による差別を受けることなく人権が尊重されることについて、国際的な文脈を踏まえた箇所では「ジェンダー平等」を、川崎市に係る箇所では、条例に基づき「男女平等」を使用しています。なお、川崎市では、男女平等の達成を目指す手法として、「男女共同参画社会の実現」を位置付けています。

- 政治分野における女性の参画拡大に向け、平成 30(2018)年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成 30 年法律第 28 号）」が成立しました。
- 女性に対するあらゆる暴力の根絶に向け、令和元(2019)年に「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（平成 13 年法律第 31 号）」（以下「DV防止法」という。）が改正されました。また、令和 2 (2020)年には、「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」が策定されました。
- 災害時における男女共同参画の推進に向け、国では令和 2 (2020)年に「防災基本計画」を改定するとともに、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を策定しました。

令和 2 (2020)年 12 月には「第 5 次男女共同参画基本計画」（以下「第 5 次計画」という。）が策定され、目指すべき社会が次のとおり示されました。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

また、第 5 次計画では、社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題として、「新型コロナウイルス感染症拡大と『新たな日常』への対応」、「人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加」、「人生 100 年時代の到来と働き方・暮らし方の変革」、「法律・制度の整備と政治分野や経済分野を中心とした女性の政策・方針決定過程への参画拡大」、「デジタル化社会への対応（Society5.0）」、「国内外で高まる女性に対する暴力根絶への問題意識」、「頻発する大規模災害」、「SDGs の達成に向けた世界的な潮流」を挙げています。こうした現状等を踏まえ、第 5 次計画では「男女共同参画社会の実現に向けた取組を一段と加速させていくとともに、支援を必要とする女性等が誰一人取り残されることのないことを目指す」と記載されました。なお、男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、『男女』にとどまらず、年齢も、国籍も、性的指向*・性自認*（性同一性）に関する事等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブ*な社会の実現にもつながるものである」と多様性の視点が強調されました。

3 川崎市の状況

川崎市では、平成 13(2001)年に条例を制定し、「男女平等のまち・かわさき」の実現に向けた取組を進めてきました。平成 30(2018)年 3 月に策定した第 4 期計画では、「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～」(以下「第 3 期計画」という。)で打ち出した市民の暮らす 3 つの生活の場という考え方を継承しながら、基本法と女性活躍推進法に基づく市町村計画として一体的に策定し、女性活躍推進に係る取組を充実させました。また、第 4 期計画の推進に当たって、条例に基づき設置した市の男女平等施策の推進拠点である川崎市男女共同参画センター*では、「調査研究」、「相談」、「情報の収集提供」、「研修会、講演会等の開催」、「市民の学習、研修及び交流の活動支援」など、幅広い事業を実施しています。

これまで、第 1 期から第 4 期までの行動計画に基づき取組を推進してきたところですが、川崎市を取り巻く人口構成や社会状況も変化しており、こうした変化に対応した施策の推進が求められています。

(1) 人口・世帯構成の状況

社会全体で高齢化が進む中、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、令和 2(2020)年 9 月現在、総人口は 153 万 9,522 人となっています。平成 27(2015)年国勢調査を基準とした川崎市将来人口推計では、総人口は令和 12(2030)年まで、生産年齢人口は令和 7(2025)年まで増加を続け、その後は減少することが想定されています(図表 1 32 頁)⁴。人口増は、自然増より社会増が多く、特に進学や就学に伴った 20 代の転入超過が目立ちます(図表 2 32 頁)。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、今後の人口増加については、自然増・社会増ともに影響を受ける可能性があります。

世帯構成の総数は増加傾向にあり、特に単独世帯の増加が顕著になっています(図表 3 33 頁)。一方で、「夫婦と子供から成る」核家族世帯と 3 世代が同居する世帯は減少傾向にあります。家族の多様化が進む中で、単身、ひとり親、事実婚、同性カップルなど様々な生き方が選択されるようになっていきます。

(2) 企業や働く人の状況

川崎市においては、99%以上が従業員 300 人未満の事業所となっています。また、従業員 300 人未満の事業所で働く人の割合は約 75%となっています(図表 4 33 頁)。業種については、産業の情報化、サービス化といった産業構造の変化に伴い、「医療、福祉」の事業所の増加が顕著になっています。従業者数についても、「医療、福祉」、

⁴ 本文中で使用するデータについては、32 頁以降の参考データにおいて、図表として掲載しています。なお、図表はテーマごとに並べており、本文中の図表番号もそれに沿っています。

「学術研究、専門・サービス業」、「情報通信業」に従事する従業者数が増加傾向にあります（[図表 5](#) 34 頁）。

事業所における労働力は、近年、全体的に人手不足の状況が続いていましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、雇用情勢は悪化に転じています。市内の有効求人倍率は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大以前は改善状況にありましたが、令和 2 (2020) 年 3 月以降、7 か月連続で減少しました（[図表 6](#) 35 頁）。

第3章 第4期川崎市男女平等推進行動計画の取組状況

第4期計画では、「家庭・教育」、「働く場」、「地域」という市民が暮らす3つの生活の場ごとに基本目標を掲げ、その下に10の基本施策、51の施策を位置付け取組を進めてきました。また、第4期計画を着実に推進していくため、7つの数値目標を設定しています。主な取組状況と目標の達成状況は次のとおりです。

1 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」

- 男女共同参画の理解の促進に向け、毎年6月23日から6月29日までを「川崎市男女平等推進週間」とし、パネル展示やイベントを開催しました。また、幼少時から固定的な性別役割分担意識に捉われることなく、多様な生き方を選択できるよう、毎年度の取組として、市内全小学3年生に対し、男女平等教育参考資料「自分らしくかがやく」の配布を行いました。
- 配偶者等からの暴力（以下「DV*」という。）を許さない社会づくりを推進することは、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。これまでの取組を踏まえながら、被害の複雑化と被害者状況の多様化などの様々な課題に対応するため、令和2（2020）年2月に「第3期川崎市DV防止・被害者支援基本計画」を策定しました。現在、同計画に基づき、被害者支援体制及び被害者支援を担う関係者の人材育成を充実し、関係機関や民間団体との一層の連携・協力のもと、被害者の相談から自立までの切れ目のない支援を行っていくとともに、高校生より若い世代の中学生に向けた啓発を実施するなど、若年層に対する予防啓発の強化に取り組んでいます。
- 性別に係る悩みや課題等の解決を支援することを目的に、川崎市男女共同参画センターでは、女性のための総合相談と男性のための電話相談を実施しました。
- 男女共同参画社会の形成に向けては、女性への支援が強調されることが多いですが、固定的な性別役割分担意識を背景に、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加が難しい状況があります。こうした状況を踏まえ、川崎市男女共同参画センターでは、男性が主体となって企画運営を行う「イクメン研究所」を通じ、父親を対象にした子育てサロン等を開催しました。

2 目標Ⅱ「働く場における男女共同参画の推進」

- 審議会等への女性の参加促進に向け、委員選任の際は審議会等所管課（室）と事前協議を実施するとともに、毎年度調査を実施し、現状の課題と今後の方向性を示した「川崎市審議会等委員への女性の参加状況調査報告書」を作成しました。
- 市役所女性職員のキャリア形成と働きやすい環境づくりに向け、「女性活躍推進特定事業主行動計画」に基づき、管理職への研修やメンター制度を実施しました。
- 女性一人ひとりが様々なライフイベントに対応しながら希望する働き方が実現できるよう、川崎市男女共同参画センターでは、就労継続・再就職支援、女性リーダー養成、女性起業家支援など、多様な女性の活躍推進に向けた学習研修事業を実施しました。また、川崎市就業相談窓口「キャリアサポートかわさき」では、女性向け就職準備セミナーや託児サービス付き相談を行い、女性の就業支援を実施しました。
- 市役所における男性職員の育児休業取得促進に向け、職員子育て応援ガイドブックの周知などを行いました。
- 中小企業における生産性向上や働き方改革に向け、平成 30(2018)年度に専門家無料派遣相談を開始し、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ました。
- 市内中小企業の女性活躍を推進することを目的に、平成 30(2018)年度に「かわさき☆えるぼし」認証制度*を創設しました。

3 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」

- 市、市民、事業者が連携・協働し、男女共同参画に関する意見や情報を交換する場である「かわさき男女共同参画ネットワーク*」（参加 44 団体）では、平成 27(2015)年 3 月の審議会からの答申を踏まえ、年間のテーマ設定を行い、テーマに基づいた「男女平等かわさきフォーラム」を開催しました。
- 川崎市男女共同参画センターでは、市民活動団体「女性の視点でつくるかわさき防災プロジェクト」と協働し、出前形式で地域防災訓練等において、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の推進に向けた啓発を行いました。また、ひとり暮らしの高齢者が増加している現状を踏まえ、災害時に高齢女性が抱える困難や日頃からできる減災の取組を紹介した「シニアシングル女性のためのサバイバル読本 日頃から備える防災・減災」を令和 2(2020)年 2 月に発行しました。
- 全ての市民が不当な差別を受けることなく、個人として尊重され、生き生きと暮ら

すことができる人権尊重のまちづくりを推進していくため、令和元(2019)年12月に「川崎市差別のない人権尊重のまちづくり条例(令和元年川崎市条例第35号)」を制定しました。

- 性的マイノリティ当事者が、パートナーと共に生活をしていきたいという気持ちを川崎市が受け止めることとし、当事者カップルによるパートナーシップ宣誓の事実を公的に認める「川崎市パートナーシップ宣誓制度」を令和2(2020)年7月に創設しました。令和3(2021)年3月1日現在、35組のカップルが宣誓しています。
- 男女で異なる健康上の問題に直面することを踏まえ、川崎市男女共同参画センターでは、セルフケアや加齢に伴う身体の悩みなどについて学ぶ女性の健康に関する講座を開催しました。また、女性のための総合相談及び男性のための電話相談では、こころとからだに関する相談を受け、一人ひとりの悩みや課題等の解決に向けた支援を行いました。

4 数値目標の達成状況

第4期計画では7つの数値目標を設定して取組を進めてきました。第4期計画策定時の数値と現状値を比較すると、6つは数値が改善し、2つは目標値を達成しました。しかしながら、現時点で5つは目標値を達成していません。特に、第4期計画では、女性の活躍推進に係る施策の充実を図ったところですが、政策・方針決定過程に係る目標である審議会等委員及び市役所課長級に占める女性の割合は、ともに大幅な改善が見られず、未達成となっています。

項目	計画策定時 【年度】	現状値 【年度】	目標値 【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】	32.5% 【令和元(2019)年度】	33%以上 【令和3(2021)年度】
審議会等委員に占める女性の割合	31.9% 【平成29(2017)年度】	31.1% 【令和2(2020)年度】	40% 【令和3(2021)年度】
女性委員ゼロの審議会等	24 【平成29(2017)年度】	19 【令和2(2020)年度】	0 【令和3(2021)年度】
市役所課長級職員に占める女性の割合	23.3% 【平成29(2017)年度】	24.5% 【令和元(2019)年度】	30% 【令和3(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	65.6% 【平成29(2017)年度】	72.0% 【令和元(2019)年度】	75%以上 【令和3(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	3.7% 【平成 28(2016)年度】	11.2% 【令和元(2019)年度】	10% 【令和 3(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	236 人 【平成 28(2016)年度】	327 人 【令和元(2019)年度】	275 人以上 【令和 3(2021)年度】

第4章 計画策定に当たって重要な事項

1 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う状況の変化

(1) 現状・課題

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、家庭環境や労働環境を含む社会環境は急激に変化し、特に従来から抱えていた社会における男女平等に関する課題の深刻化・顕在化が指摘されています。家庭環境については、外出自粛や在宅勤務、休園・休校等の措置が取られたことで、子育て・介護等における女性の負担の増加や、配偶者等からの暴力及び性暴力の増加・深刻化が顕在化しています。また、社会経済状況の悪化による収入減・解雇・休業も顕著になっており、女性の雇用状況や所得、ひとり親家庭に対し大きな影響を与えています。さらに、社会状況の今後の見通しや感染拡大に関する不安も高まっています。

川崎市においては、既に有効求人倍率の低下など雇用状況の悪化が見られますが(図表 6 35 頁)、新型コロナウイルス感染症の感染拡大以前から抱えていた男女平等に関する課題が今後、一層深刻化することが懸念されます。従来から顕在化していた課題は、次のとおりです。

- 家庭生活における子育て・介護等に関するケア役割は女性が多く担っている状況があります。家庭内の分担状況を見ると、「収入を得ること」は男性が主に、「育児・家事・地域活動への参加」は女性が主に担っているとする人の割合が高くなっています(図表 28 46 頁)。また、家事・育児等に費やす平均時間は、女性が5時間4分であるのに対し、男性は1時間32分となっています(図表 29 47 頁)。
- 川崎市のDVに関する相談件数は、近年増加傾向にあります(図表 32 48 頁)、コロナ禍にあつて家庭内での暴力が潜在化することが懸念されています。男女ともに6割以上の方が、DVに関する相談窓口を「知らない」と回答しており、相談に繋がっていない被害者が一定程度存在する可能性があります(図表 34 49 頁)。
- 女性の就業状況について、平成 27(2015)年現在、正規雇用が48.2%となっており、依然として女性の半数以上が非正規雇用となっています(図表 16 40 頁)。また、女性従業者が所属する産業は、「卸売業・小売業」が17.8%と最も高く、次いで「医療・福祉」が17.2%、「製造業」が7.9%となっており、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、影響を受けた産業で働く者が多くなっています(図表 18 41 頁)。さらに、女性の所得については、20歳代で年収400万円以上の割合が増えてきていますが、30歳以降は、年収200万円以下が3割以上となっており、男女の所得格差は依然として見られる状況です(図表 19 42 頁)。
- 平成 27(2015)年現在、川崎市の母子世帯数は5,495世帯と増加傾向にあります。

- 就業状況については、母子世帯の親の正規雇用者割合は44.3%と女性全体より低く(H27 国勢調査)、「3歳未満の子供のいる母子世帯非就業割合は40.1%となっており(図表20) 42頁)、貧困などの生活上の困難に陥りやすい状況にあります。
- 川崎市の外国人市民の就業状況については、市民全体に比べ正規雇用の割合が低い状況がありますが、特に男性75.4%に対し女性40.8%と、女性外国人市民の正規雇用の割合が低くなっています(H27 国勢調査)。男性外国人市民は「情報通信業」従事者が20.3%と最も高く、女性外国人市民は「卸売業・小売業」従事者が18.8%と最も高くなっています(図表21) 43頁)。
 - 障害のある女性については、日常的に脆弱な立場に置かれており、性的被害の多さ、経済的立場の弱さ、性と生殖に関する健康／権利*が否定されがちであることなどが指摘されています。新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、外出自粛や介助サービスの一時停止・利用時間の制限によって、障害のある女性がより困難な状況に置かれていることが懸念されます。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大で悪化した市民の家庭環境や労働環境の改善に向け、川崎市では、地域に密着した対策を行うことを目的に、2,600億円規模の「川崎市緊急経済対策」を策定し、感染拡大の防止と医療提供体制の整備、市民生活の安全確保と雇用対策、事業者への支援を行っています。特に、経済的に厳しい状況にあるひとり親家庭を対象に、ひとり親家庭等臨時特別給付金を支給するなど、国に先駆けて経済支援に取り組んでいます。また、新型コロナウイルス感染症の感染者やその家族、感染者が入院する医療機関の従事者などに対する不当な差別、偏見、いじめなどの防止に向け、啓発も実施しています。

(2) 今後の方向性

新型コロナウイルス感染症については、感染拡大が長期化するにつれ、家庭環境や労働環境に対し、さらに深刻な影響が及ぶ可能性があります。今後は、新型コロナウイルス感染症が男女共同参画社会の形成に及ぼした影響の検証を行うとともに、男女共同参画の視点から感染症対策に取り組むことが必要です。

- 本答申の提出段階では、新型コロナウイルス感染症が市民に与えた状況を把握するデータは、十分に集積されていない状況にあります。国においては、「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」を立ち上げ、令和2(2020)年11月に、女性に対する暴力の増加・深刻化、女性自殺者数の増加、女性雇用者の多い医療・介護・保育等の分野で働くエッセンシャルワーカーの過酷な労働環境を踏まえ、緊急提言を行っています。川崎市においても、新型コロナウイルス感染症が市民に与えた影響に関する男女別データを集積し、男女共同参画の視点から検証を行っていく必要があります。その際は、感染拡大によりもたらされた社会への深刻

な影響とともに、在宅勤務やテレワークなど、生活様式の変化や働き方の多様化が促進された側面についても把握することが必要です。

- 既に行っている新型コロナウイルス感染症対策や各施策事業においては、対象とする市民への影響を男女別に把握するとともに、社会経済状況の変化を踏まえ、男女共同参画の視点から検討や見直しに取り組むことが重要です。

2 男女共同参画に係る広報・啓発の推進

(1) 現状・課題

全ての個人が、性別に関わりなく社会のあらゆる場において主体的に参画していくためには、男女平等に関する課題を自分のこととして認識し、男女共同参画社会の形成に向けて協力して取り組んでいくことが重要ですが、男女平等だと思ふ市民の割合や、男女平等施策の認知度は依然として低くなっています。また、固定的な性別役割分担意識は、例年改善傾向にありますが、女性の望ましい就業形態など変化が見られない項目もあり、男女共同参画に関する理解は、市民の中に十分に浸透しているとは言えない状況があります。

- 第4期計画では、男女平等だと思ふ市民の割合を令和3(2021)年までに33%以上とする目標を位置付けており、平成29(2017)年に33.5%と達成しましたが、令和元(2019)年は32.5%となり未達成になっています。上記数値については、毎回無作為抽出で選ばれた市民を対象にアンケート調査を行った結果となっており、今後も数値の微増減が予想されますが、全体としては大きく変動していない点に留意が必要です。また、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」と回答した人の割合は男女ともに過半数以上を超え、特に、「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」と回答する人の割合が高くなっています(図表7 35頁)。
- 男女平等施策の認知度について、条例は男性2割、女性3割、川崎市男女平等推進行動計画は男性1割強、女性2割に留まっています。また、川崎市男女共同参画センターの認知度は男性2割、女性3割となっており、男女平等施策について十分に認知されているとは言えない状況があります(図表8 36頁)。
- 「男は外で働き、女は家庭を守るのが望ましい」という固定的な性別役割分担意識については、「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経年で減少しています(図表9 37頁)。一方で、「女性の仕事は、収入が少なくても、勤務時間を選べる仕事が望ましい」という考え方については、男性も女性も過半数以上が「そう思う」、「ややそう思う」と回答しており、経年であまり変化

が見られません(図表 11) 38 頁)。

また、男女共同参画に関する広報・啓発については、施策事業を推進する市職員が男女平等について理解を深め、性別役割分担意識を固定しない広報資料の作成や、必要な範囲で男女間の格差を改善するポジティブ・アクション*の措置をとることが重要です。しかしながら、市職員に対する啓発は、階層別研修等のほか、ワーク・ライフ・バランス*の推進、男性の育児休業取得促進などの取組を行っていますが、研修参加者は限られている現状があります。また、審議会はヒアリング等を通じ、ポジティブ・アクションの視点が、市職員に十分に理解されていないことも把握しました。

(2) 今後の方向性

男女共同参画社会の形成に向けては、その阻害要因となる固定的な性別役割分担意識を解消していくとともに、だれもが性に関する無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)があるという前提のもと、市民全体の意識改革や理解促進に取り組んでいく必要があります。その際は、男女共同参画に関心の高い層だけではなく、関心の低い層や次世代、企業、地域で活動する関係団体など、幅広い層を対象にすることが重要です。特に、市民生活に影響を及ぼす施策事業が男女共同参画の視点から推進されるよう、市職員に対する啓発を充実させていく必要があります。

- 男女共同参画に係る広報・啓発については、一人ひとりが性別に捉われることなく、多様な生き方を選択できるよう、男女共同参画社会についての理解の促進を図るとともに、独身、ひとり親、同性カップルなど、様々なライフ・スタイルが尊重されるよう意識啓発を行うことが必要です。特に次世代に対する啓発に関して、学校教育が果たす役割は重要です。発達段階に応じた人権教育や、多様な生き方・働き方を可能とするキャリア教育を推進するとともに、教員等の男女共同参画に関する認識を深めていくことが求められます。
- 広報・啓発の手法については、男性や若年層を含む幅広い層に届くよう工夫していく必要があります。従来の紙媒体に加え、SNS*など多様な媒体を活用しながら、対象に効果的な手法を検討していくことが求められます。また、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に一人ひとりが気付けるよう、若年向けのインターンシップや男性向け講座など、市民参加型の啓発事業を行うことも重要です。
- 市職員に向けた啓発については、事業推進においてポジティブ・アクションの視点を持つことや、女性であることに加え、外国人であること、障害があること、高齢であること等で複合的・交差的な困難*を抱えることについて理解を促進していく必要があります。また、啓発の手法については、eラーニングを活用した啓発プログラムの利用など、全庁的に取り組むことが必要です。

3 政策・方針決定過程に占める女性の参画拡大

(1) 現状・課題

政策・方針決定過程に女性の参画が進むことで、多様な視点や意思が反映され、性別に関わらず、一人ひとりが活躍できる社会の実現に繋がります。国においても社会のあらゆる分野において、令和2(2020)年までに「指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」目標を掲げ、取り組んできましたが、目標達成には至らず、日本の政策・方針決定過程の場における女性の参画は、国際社会と比べ非常に遅れた状況となっています。市においても、行政分野において様々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繋がるため、率先して女性の登用等に取り組んでいく必要があります。市の審議会等委員及び課長級職員に占める女性の割合は、目標を設定し取り組んできましたが、前者は微減、後者は微増に留まっており、目標達成には大きな隔たりがあります。また、地域活動における女性の参画も十分に確保されていない状況があります。

- 審議会等委員に占める女性の割合は、令和3(2021)年度までに40%とすることを目標としていますが、平成29(2017)年度の31.9%から翌年度は30.7%に下降し、その後は改善傾向にあるものの、令和2(2020)年度は31.1%に留まっています。この数値は、政令指定都市の平均35.3%(令和2(2020)年度)よりも低くなっています。また、女性委員ゼロの審議会等の数は、平成29(2017)年度の24から、令和2(2020)年度は19と順調に減少していますが、未だ解消には至っていない状況です(図表13 39頁)。こうした背景には、研究者に占める女性の割合が低く、特に審議会等委員の専門分野として求められる工学、医学、農学などを専門とする女性学識者の数が少ないこと、また、委員の推薦を依頼する地域の団体に女性の参画が少ないことがあります。川崎市では事前協議制の実施を通じ、審議会等所管担当課(室)に対し、関係者等から女性学識者の紹介や、団体に向けた女性の推薦への配慮依頼などの取組を働きかけていますが、女性の参画の拡大には結び付いていない状況があります。
- 市役所の課長級職員に占める女性の割合は、令和3(2021)年度までに30%とすることを目標に取り組んできましたが、平成29(2017)年度の23.3%から、令和元(2019)年度は、24.5%に留まっています。また、役職別に見ると、局長級と部長級は上昇傾向にありますが、係長級と課長補佐は下降傾向にあり、今後課長級に昇格する人材プールが縮小していることが懸念されます(図表14 39頁)。また、校長・教頭等に占める女性の割合は、令和元(2019)年度、小学校は38.9%、中学校は18.1%、高等学校は5.6%となっており、中学校と高等学校は上昇傾向にありますが、小学校に比べ低い水準となっています。
- 川崎市議会に占める女性の割合は、令和2(2020)年度25.4%となっており、国

が掲げる「指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度となるよう期待する」目標には到達していません。国の第5次計画では、政治分野における男女共同参画の推進に向け、クォータ制など政党による自主的な積極的改善措置の実施の促進や、政治に参画しようとする女性の人材育成に資する取組が位置付けられました。

- 川崎市内の民間企業・事業所の管理職に占める女性の割合（課長相当級）は、令和元(2019)年度 6.8%に留まっています。
- 地域における女性リーダーは増加傾向にあるものの、令和元(2019)年度の町内会・自治会の会長に占める女性の割合は 9.6%、PTA会長に占める女性の割合は 13.0%となっています。

(2) 今後の方向性

市域における政策・方針決定過程への女性の参画をより一層推進するためには、市役所が率先して取り組むことが重要であり、審議会等委員及び市役所管理職に占める女性の割合を増加させていく必要があります。また、地域における女性の参画拡大に向けて、川崎市における女性の参画状況に関する情報を発信し、広く意識啓発を行っていくことが求められます。

- 審議会等委員における女性の参加促進に向けては、過去に実施した庁内意識啓発キャンペーンの経験を踏まえ、効果的な働きかけを継続的に実施していくことが必要です。
- 市役所における女性管理職の登用については、積極的・計画的に女性職員の育成に取り組む必要があります。特に、将来管理職になる人材の育成に向けて、研修や情報提供の充実に努めるとともに、メンター制度などを通じて、働き続けていく上での悩みの解消に向けた取組が重要です。
- 地域における女性の参画拡大に向け、市の審議会等委員や市役所管理職に占める女性の割合に関する情報を広く発信するとともに、女性管理職の増加に向けたリーダーシップ養成講座や、防災の場におけるリーダー研修など、政策・方針決定過程への女性の積極的な参画に向けた学習機会を提供していくことが必要です。

4 職業生活における女性のキャリア形成に向けた支援の推進

(1) 現状・課題

女性活躍推進法成立以降、国の方針の中で女性の職業生活に関する取組が重点化され、川崎市においても働きたい・働く女性に向けた支援に取り組んできました。こうした取組を受け、川崎市の女性の労働力率や管理的職業従事者に占める女性の割合は

上昇傾向にあります。一方で、依然として女性の半数以上が非正規雇用となっており、育児や介護等が離職や再就職に影響を及ぼしている状況があります。また、女性無業者のうち求職者の割合も高くなっています。特に、昨今は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が女性の雇用状況に大きな影響を及ぼしており、女性のキャリア形成に向けた支援へのニーズは高まっています。

- 川崎市の女性の就業者数は増加傾向にありますが、労働力率は依然として35～39歳を底とするM字カーブ*を描いています。また、M字カーブの底は全国より深くなっています(図表15 40頁)。
- 雇用形態については、川崎市の女性の48.2%が正規雇用となっており、割合は上昇傾向にありますが、半数以上は非正規雇用となっています。年齢別に見ると、30代まで正規雇用が占める割合が高いですが、40代以降は非正規雇用が占める割合が高くなっています(図表16 40頁)。
- 管理的職業従事者に占める女性の割合については、常住地(川崎市民)及び従業地(川崎市で働く就業者)ともに経年で上昇傾向にあります(図表17 41頁)。
- 25～54歳の女性無業者のうち55.6%が就業を希望し、さらに、そのうちの42.1%が求職者となっています。無業者のうち、就業希望者の割合は減少していますが、求職者の割合は増加しており、川崎市は、全国に比べ女性求職者の割合が高くなっています(図表22 43頁)。
- 女性の離職理由を年代別に見ると、25～44歳では「労働条件が悪かったため」と「結婚のため」、「出産・育児のため」が高くなっています(図表23 44頁)。また、25～54歳の女性就業希望者のうち非求職者の非求職理由を見ると、全ての年齢層で「出産・育児のため」が占める割合が高くなっています(図表24 44頁)。
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構が発表した「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査結果概要」(R2 独立行政法人労働政策研究・研修機構)⁵によると、解雇や労働時間の減少など雇用に影響を受けた人は、男性では19%に対して女性では26%と4人に1人になっています。女性は、会社都合による解雇・雇止めの割合が男性より高く、「感染リスクの回避」や「保育園・学校の休園(校)や時間短縮」を理由に自ら離職した人の割合が男性より高くなっています。

(2) 今後の方向性

女性の就業状況は、近年改善傾向にありますが、ライフイベントに合わせて希望する働き方が実現できるよう、女性のキャリア形成支援を引き続き行っていく必要があります。なお、女性のキャリア形成支援と併せて、ワーク・ライフ・バランスの推進や男性の家庭生活への参加を推進していくことが必要です。さらに、新型コロナウイ

⁵ <https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/collab/nhk-jilpt/docs/20201113-nhk-jilpt.pdf>

ルス感染症の感染拡大に伴い、雇用情勢は急速に悪化しており、女性の雇用に与えた深刻な影響を把握し、キャリア形成支援の充実や見直しを行うことも重要です。

- 働きたい・働く女性のニーズに応じた様々な支援を継続的に実施していくことが必要です。働きたい女性に向けては、求職者の特性に合った就労支援、再就職支援を、また、働く女性に向けては、就業継続支援、キャリアアップ支援を行うことが求められます。また、起業を希望する女性への支援や、働く女性が抱える悩みや問題について、相談事業を通じ、解決に向けて支援していくことも重要です。
- 子育てや介護を社会全体で担う環境や男性の家事・育児等の参加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ます。女性のキャリア形成に向けては、子育て支援や介護支援に関する施策の充実、長時間労働の是正に向けた働き方改革、男性の家庭・地域生活への参加を一体的に推進する必要があります（「5 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現」、「6 男女共同参画への男性の積極的な関わりの促進」関連）。
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、雇用状況の悪化による休業や失業、生活様式の変化に伴う家事負担の増加など女性に与えている影響を把握し、女性の就業支援の充実や見直しを行っていく必要があります。

5 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現

5-1 性別に関わりなく誰もが働きやすい社会環境づくり

(1) 現状・課題

共働き夫婦や単独世帯が増加する中、仕事と家庭生活及び地域活動のバランスを取りながら、一人ひとりの状況に応じて多様な生き方が選択できることが重要です。現状、男性は仕事中心で長時間労働を行う者が多く、女性は家庭生活を優先する者が多くなっています。また、女性の就業に関する市民意識は、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える人の割合が男女ともに高くなっていますが、6歳未満の子供がいる夫婦の就業形態は、夫が就業・妻が非就業という形態が共働きより多くなっています。さらに、川崎市の特徴として、市外で就業する市民の割合が男女ともに高く、通勤時間も長い傾向があります。

- 川崎市の年間就業日数 200 日以上の雇用者に占める週間労働時間 60 時間以上の

- 雇用者割合は、男性・正規雇用で全国平均より高くなっています(図表 25 45 頁)。
- 生活優先度について、ワーク・ライフ・バランスの取れた生活を希望する人の割合は男女ともに高い一方で、現実には、女性は「家庭生活優先」男性は「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 27 46 頁)。
 - 女性が職業を持つことについて、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら職業を持つ方がよい」と回答する人の割合が、男女ともに経年で低くなっています。また、「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は男女ともに経年で高くなっています(図表 10 37 頁)。一方で、「女性の仕事は、収入が少なくても、勤務時間を選べる仕事が望ましい」という考え方は、男女ともに過半数以上が「そう思う」、「ややそう思う」と回答しています(図表 11 38 頁)。
 - 「夫婦と子供から成る世帯」が世帯構成に占める割合は、単独世帯に続き高く、27.1%となっています(図表 3 33 頁)。子どものいる夫婦世帯の就業状態を見ると、共働き世帯が占める割合が 52.1%と最も高く、次いで夫が就業・妻が非就業の世帯が 35.9%となっており、近年夫婦の共働き率は上昇しています。しかしながら、子どもの年齢別に見ると、6歳未満の子どもがいる世帯の共働き率は 48.2%となっており、前回調査から 12.9 ポイント高くなったものの、未だ夫が就業・妻が非就業の 50.8%を下回っています(図表 26 45 頁)。
 - 平成 27(2015)年度現在、市外就業者の割合は男性が 63.4%、女性が 50.1%となっており、市外で就業する市民の割合が男女ともに半数以上を占めます(H27 国勢調査)。また、家計を主に支える者の男女別通勤時間を見ると、男性は 51.6 分、女性は 41 分となっており、男女ともに全国平均(男性 29.5 分、女性 23.3 分)より長くなっています(H30 住宅・土地統計調査)。

(2) 今後の方向性

長時間労働を前提とした働き方や、固定的な性別役割分担意識を背景に女性が家庭責任の多くを担う状況は、一人ひとりがライフイベントに応じた多様で柔軟な働き方を実現することを難しくしており、職業生活と家庭生活及び地域生活の両立に向けた環境整備の推進が、引き続き求められています。安心して働き続けることができる子育て支援や介護支援の充実とともに、子育て等の家庭責任の多くを女性が担っている状況を踏まえ、長時間労働の是正や男性の家庭生活への参加の促進が一層必要になっています。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、多様で柔軟な勤務形態が広まっています。こうした勤務形態は、誰もが働きやすい環境づくりに資する取組として推進していくことが重要です。

- 出産・子育て期において多様な選択が可能となるよう、待機児童の解消や放課後事業の充実を行うとともに、多様なニーズに沿った子育て支援策の推進が必要で

す。また、高齢化に伴い重要性が増している介護については、利用しやすい介護サービスの充実を図るとともに、介護離職防止に向けた支援に取り組んでいくことが重要です。

- 固定的な性別役割分担意識は根強く残っており、多様なライフ・スタイルに関する理解の促進や、育児・介護に関する制度の利用促進、ワーク・ライフ・バランスについての周知・啓発が必要です。
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、在宅勤務やテレワークなどの実施が拡大しており、こうした勤務形態は誰もが働きやすい社会の推進に繋がる可能性もありますが、女性に対する家事・育児等の負担を増加させる懸念もあります。多様で柔軟な勤務形態の拡大が、女性の活躍推進を阻害する要因である長時間労働の是正や男性の家庭生活・地域生活へ参加する契機となるよう取り組んでいくことが重要です。

5-2 企業における女性活躍・働き方改革の推進

(1) 現状・課題

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、企業が長時間労働を前提とした従来の働き方を見直していくことが重要です。女性活躍や働き方の改革に向けて、市内事業所の99%を占める中小企業の取組が重要となっており、川崎市では、女性活躍を推進する中小企業を認証する「かわさき☆えるぼし」認証制度の創設や、働き方改革支援を行ってきました。中小企業の取組については、経年で改善傾向にありますが、大企業に比べると未だ仕事と生活の両立支援が十分に進んでいるとは言えません。また、近年は、性的マイノリティの人々を含む誰もが働きやすい環境づくりに向け、企業におけるより一層のハラスメント対策の推進が求められています。

- 川崎市においては99%以上が従業員300人未満の事業所となっており、女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスの推進に向けては、中小企業における取組を促進していくことが必要となっています。
- 川崎市では、平成30(2018)年度に、市内中小企業を対象にした「かわさき☆えるぼし」認証制度を創設しました。制度を通じ、女性活躍推進に係るノウハウ支援や、認証企業に対するインセンティブの付与を行い、中小企業の女性活躍推進に向けた取組支援を行っています。実際に、認証制度への申請を契機に、女性活躍推進の取組を始めた企業が出ており、同制度が女性活躍推進に向けた環境づくりの後押しとなっていますが、認証された企業の取組内容の質の向上に向けた継続的なフォローアップが課題となっています。また、認証企業のインセンティブと

して公共調達の入札等における優遇措置があることから、認証企業に占める建設業の割合が高く、多様な業種からの申請拡大に向けた取組が必要となっています。

- 市内中小企業の生産性向上・働き方改革に向け、川崎市では専門家無料派遣相談の実施やモデル企業の選定・表彰を行っています。しかしながら、ワーク・ライフ・バランスの取組を行っている企業の状況を見ると、大企業は90%以上が取組を行っているのに対し、中小企業では経年で向上しているものの、令和元(2019)年度現在65%となっています(図表30 47頁)。具体的な取組としては、「育児・介護等による短時間勤務やフレックスタイム等、時差勤務制度」(48.9%)、「育児・介護等による勤務軽減措置」(40.7%)といった労働時間の調整に関する取組が多くなっています(図表31 48頁)。
- 令和元(2019)年度に女性活躍推進法等が改正され、事業主はパワー・ハラスメント防止に向けた相談体制の整備などが義務化されるとともに、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント*、パワー・ハラスメントを相談した従業員に対する不利益な取扱いの禁止が明文化されましたが、近年は、性的マイノリティの人々に対するハラスメント(SOGIハラスメント*)や就職活動中の学生を対象にした就活ハラスメントも顕在化しています。

(2) 今後の方向性

企業における自主的な取組の推進に向け、女性活躍推進や働き方改革に関する啓発や取組の支援が、引き続き必要となっています。その際は、特に中小企業に対し支援を充実させていくことが重要です。また、ハラスメント対策については法改正等の内容の周知だけではなく、性別に関わらず誰もが働きやすい職場づくりに向けて、理解促進を図っていくことが求められています。さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、企業における新しいワーク・スタイルが模索されており、今後の動向を注視していく必要があります。

- 中小企業の女性活躍推進に向け、引き続き「かわさき☆えるぼし」認証制度の認知度の向上及び認証企業の一層の増加に取り組んでいく必要があります。事例集の発行等の際は、認証された企業の取組を好事例として広く発信し、認証制度に関心を持つ企業の裾野を広げていくことが重要です。また、制度の運用に当たっては、認証企業のニーズを把握しながら効果的なインセンティブを検討していくとともに、必要に応じて制度の見直しを行い、より質の高い取組に向けて企業を誘導していくことが重要です。
- 長時間労働の是正や、女性をはじめとする多様な人材の確保に向け、企業に向けた働き方改革等の支援が求められています。特に、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進については、制度の整備に留まるのではなく、希望に応じた多様な働き方が確保されるよう働きかけていくことが必要です。

- 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て、男性に比べ女性の占める割合が高い非正規雇用労働者の処遇改善や男女間の賃金格差の解消は重要な課題です。国の動向を踏まえながら、企業に対し法改正等の周知啓発を行うことが求められます。
- セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント*、性的指向や性自認に対するハラスメント、ジェンダー・ハラスメント*など、多様なハラスメントのない職場づくりに向け、企業に対し法改正等の内容の情報提供や啓発に努めていくことが必要です。特に、性的マイノリティの人々が働きやすい環境整備に向け、多様な性のあり方や、性的指向や性自認に対するハラスメントをテーマとする企業向けセミナー等を行い、理解を深める機会を提供することが重要です。

6 男女共同参画への男性の積極的な関わりの促進

(1) 現状・課題

女性のキャリア形成やワーク・ライフ・バランスの推進に向けては、男性が主体的に家事・育児・介護等や地域活動に参加していくことが重要となります。しかしながら、家庭内の家事・育児等の分担状況は女性に偏っており、地域活動への参加も女性に比べ低くなっています。そうした背景には、男性自身の意識と長時間労働を前提とする働き方の影響があります。男性の固定的な性別役割分担意識は薄れつつありますが、未だ「家庭を養う」ことを男性の責任として捉える人の割合は高くなっています。また、仕事と家庭を優先する生活を希望する男性も多いものの、現実には仕事中心の生活となっています。

- 「男は外で働き、女は家庭を守るのが望ましい」という固定的な性別役割分担意識は、男女ともに経年で減少しています(図表9 37頁)。一方で、「家庭を養うのは、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は、52.9%と半数以上を占めています(図表12 38頁)。
- 週間労働時間60時間以上の雇用者割合は男性・正規雇用で17.7%、男性・非正規雇用で4.6%となっており、特に男性・正規雇用者の数値は全国平均より高くなっています(図表25 45頁)。
- 男性(20~59歳)の生活優先度の希望について、ワーク・ライフ・バランスの取れた生活を希望する人が多くなっていますが、現実には、仕事中心の生活となっており(図表27 46頁)、特に20代、40代、50代でその割合が高くなっています。

なお、男性の家庭生活の参加に向けては、育児休業取得率を向上させていくことが重要となります。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は、上昇傾向にありますが、国では、令和2(2020)年度から国家公務員の男性職員には原則1カ月以上の育児休業取得を促す方針を打ち出しており、今後は平均取得日数の増加も必要となっています。

- 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は、令和元(2019)年度現在、11.2%となり、「令和3(2021)年度までに10%とする」目標を達成しました。

(2) 今後の方向性

家庭生活及び地域生活への男性の参加に向け、長時間労働を前提とした従来の働き方の見直しとともに、固定的な性別役割分担に関する意識改革を進めていくことが必要です。また、男性の育児休業取得促進に向けては、市役所が率先して取り組む姿勢を示すことが重要です。

- 男性の家庭生活及び地域生活への参加を促進するためには、市民向けにワーク・ライフ・バランスの普及・啓発を図るとともに（「5-1 性別に関わりなく誰もが働きやすい社会環境づくり」関連）、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進などを企業に働きかけていくことが必要です（「5-2 企業における女性活躍・働き方」関連）。
- 共働き夫婦が増加していく中で、未だ女性が家事・育児等を多く負担している状況があり、パートナーである男性が主体的に子育て等に関わっていくことが重要です。そのためには、男性の多様な生き方・働き方について啓発を行うことが必要です。固定的な性別役割分担意識の解消や、性に関する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する理解促進を行うとともに、男性であることで負っている社会的重圧や悩みなどについては、男性相談員による相談事業を推進していくことが求められます（「2 男女共同参画に係る広報・啓発の推進」関連）。また、パタニティ・ハラスメントなど、男性が育児休業を取得するに当たっては、職場の意識や慣行が障壁となることも多く、企業に対する働きかけを行っていくことも重要です（「5-2 企業における女性活躍・働き方」関連）。
- 地域における子育てや介護支援の場においては、父親向け育児支援講座の開催や介護教室等における男性の参加促進を行い、地域との繋がりが希薄になりがちな男性が、地域生活に参加する契機となるよう後押ししていくことが重要です。なお、男性の家庭生活の参加については、家事・育児等に費やす平均時間を数値指標として設定するなど、経年的変化を把握していくことも必要です。
- 男性市職員の育児参加促進に向け、引き続き、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を向上させていくとともに、平均取得日数を把握し、その増加に努めていくことが必要です。

7 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

(1) 現状・課題

ジェンダーに基づくあらゆる暴力*は重大な人権侵害であり、そ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重要な課題です。しかしながら、DVやデートDV、セクシュアル・ハラスメント、性暴力、ストーカー行為など、ジェンダーに基づく暴力は依然として起こっており、被害者の多くは女性です。川崎市では、DVをはじめとする暴力被害に関して、被害者に対する支援や防止に向けた啓発に取り組んできましたが、DVに関する相談窓口の認知度は低く、また被害に遭った際、相談しなかった人の割合も高くなっています。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、全国的にDV被害や性暴力被害の増加・深刻化が顕在化しており、国においては、対策の強化に向け検討が進められています。川崎市においても、令和2(2020)年の秋以降、DVに関する相談件数の増加が見られるとともに、川崎市男女共同参画センターで行う女性のための総合相談や男性のための電話相談における相談件数も昨年度に比べ増加傾向にあります。

- ▶ 川崎市は総合的なDV対策の推進に向け、令和2(2020)年2月に、「第3期川崎市DV防止・被害者支援基本計画」を策定し、被害者支援体制及び被害者支援を担う関係者の人材育成の充実や若い世代に対する予防啓発の強化に取り組んでいます。DVに関連する相談件数は、近年増加傾向（[図表 32](#) 48 頁）にあり、一時保護件数は平成 30(2018)年度を除き、30 件程度で横ばいとなっており（[図表 33](#) 49 頁）、複数の暴力が重複して起こっていたり、貧困や児童虐待などの問題を抱えているなど、被害の多様化・複雑化が顕在化しています。しかしながら、男女ともに6割以上の方が、DVに関する相談窓口を「知らない」と回答しており（[図表 34](#) 49 頁）、また被害に遭った際、どこ（だれ）にも相談しなかった人の割合は52.9%となっています（H31 川崎の男女共同参画に関するアンケート調査報告書）。
- ▶ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、外出自粛や在宅勤務など家庭で過ごす時間が増加する中、DV被害や性暴力被害の増加・深刻化が顕在化しています。全国の配偶者暴力相談支援センター及び性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターに寄せられる相談件数は、例年より増加傾向にあります。川崎市においても、令和2(2020)年4月の1回目の「緊急事態宣言」の発出以降、7月、8月を除き、DVに関する相談が増加しています。また、川崎

市男女共同参画センターで実施する女性のための総合相談では、夏以降、「夫婦の問題」、「暴力・犯罪」に関する相談が昨年度より増加傾向にあるとともに、男性のための電話相談では、昨年度に比べ「性・心とからだ」に関する相談が多くなっています。

- 国においては、現在、DV対策の強化に向け、内閣府男女共同参画局の「女性に対する暴力専門調査会」で、DV対策の今後の方向性についての審議を開始しています。また、性暴力については、平成29(2017)年に制定された「刑法の一部を改正する法律(平成29年法律第72号)」附則第9条の規定に基づき、法務省の「性犯罪に関する刑事法検討会」で審議を行っています。

(2) 今後の方向性

ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶と被害者の支援を進めるためには、被害が個人や家庭の問題として見過ごされることがないように、人権尊重の観点から教育や啓発を行うとともに、被害者の状況やニーズに応じた切れ目のない支援を関係機関が連携して行っていくことが重要です。新型コロナウイルス感染症の影響による相談件数の増加や内容の変化を把握するとともに、国の動向を注視していくことが必要です。

- ジェンダーに基づくあらゆる暴力の防止に向けては、様々な機会を捉えて幅広い世代に、啓発を推進していくことが必要であり、若年層に対しては、将来的な被害者及び加害者とならないための教育を推進していくことが重要です。特に、デートDV、リベンジ・ポルノ*、デジタル性暴力*、JKビジネス*、アダルトビデオ出演強要など、若年女性に対する性暴力や性犯罪は近年深刻化・複雑化しており、一層の予防啓発や対策を検討していくことが望まれます(「8 若年女性に向けた啓発・支援の推進」関連)。
- 被害者が一人で抱え込まず、安心して身近な相談窓口で相談できるよう、相談窓口をより一層周知することが必要です。被害者の中には、外国人、高齢者、障害者、性的マイノリティの人々も含まれており、被害者の置かれている状況や希望する支援内容が多様化・複雑化していることに留意しながら、関係機関と密に連携しながら支援を行う必要があります。また、DVの起きている家庭では、子どもに対する暴力が起きている場合が少なくないことが指摘されており、DVと児童虐待が同時に生じているケースについては、必要な支援に繋げるための仕組みづくりなど、児童虐待対策とDV対策の連携を強化がより一層求められています。
- DV被害者がこれまでの生活の場を離れ、新たな場で自立して生活する場合、様々な課題に直面します。特に女性の場合は、社会における男女間の経済格差を背景に、経済的基盤を確立する過程で課題を抱えやすい状況があります。様々な施策との連携による経済的支援を行い、被害者一人ひとりの状況に応じた自立支

援が求められています。

- 新型コロナウイルス感染症の影響については、DV被害や性暴力被害を受ける各相談窓口で、相談に関するデータを集積し、相談件数の推移や被害内容・相談内容の変化などを検証していく必要があります。また、DV相談の増加等を踏まえ、相談時間の拡大など、相談しやすい体制の整備・見直しを行うことも重要です。

8 若年女性に向けた啓発・支援の推進

(1) 現状・課題

川崎市では、若年女性に対する暴力の予防啓発や、若年女性が抱える生活上の困難に対して相談支援に取り組んできましたが、近年、全国的な課題として、家庭における貧困や家族からの経済的搾取・暴力などを理由に、居場所のない若年女性が家出をして、AV出演強要やJKビジネス、デジタル性暴力などの性暴力の被害にさらされていることが顕在化しています。また、無業若年女性は「家事手伝い」等とみなされ、不安定就労に置かれていることが不可視化されていると指摘されています。さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、若年女性が抱える困難が深刻化することが懸念されています。

- 川崎市では、若年女性が日常生活で抱える様々な困難に関する相談支援については、相談者の年齢に応じて、女性保護事業や児童相談所が関係機関と連携しながら支援しています。また、思いがけない妊娠や出産に関する相談については、地域みまもり支援センターや、妊娠・出産SOS相談事業において相談を受け、助産師や保健師等が対応しています。就労・自立に関する相談については、「コネクションズかわさき」において、国の事業であるかわさき若者サポートステーション事業と連携しながら一体的に対応しています。
- こうした事業が、若年女性が生活上抱える困難に対応してきたことは重要ですが、審議会はヒアリング等を通じ、女性保護事業や妊娠・出産SOS相談事業において、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が居場所のない若年女性や性風俗産業従事者に与えた影響については、事業の中で顕在化していないことを把握しました。また、「コネクションズかわさき」では、一部の保護者の中に固定的な性別役割分担意識が根強くあり、若年層の希望する就労や将来的な展望に男女差が見られるなど、男女平等の課題があることが把握されました。
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の中で、若年女性の自殺者数が増加傾向にあるとともに、若年女性への性暴力の増加や、望まない妊娠の増加が懸念されています。

(2) 今後の方向性

若年女性が抱える困難について、既存の事業の中で引き続き対応を行い、より多くの若年層が支援に繋がるよう支援体制の検討を行うことが重要です。一方で、若年女性がどのような困難やニーズを抱えているのかについては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う影響を含め、今後、実態把握に努めていくことが必要です。

- 若年女性が抱える困難及びその多様なニーズに対応できるよう、既存の支援事業においては、より多くの若年層が相談支援に繋がるよう、従来の紙媒体による周知の工夫やSNSを活用した周知方法の検討などを行う必要があります。また、相談体制については、若年相談者が安心して相談できるよう、民間団体を活用しながら相談者により年齢の近い相談員の配置とともに、SNSを活用した相談窓口の設置に向けた検討が求められています。そして、相談に繋がった際は、当事者の状況及び意向に沿った支援の推進に向け、関係機関の連携を強化することが必要です。特に、若年女性に対する暴力については、若年期から防止に向けた啓発・教育を行うとともに、家族からの虐待や家族との確執により居場所を失った若年女性や、18歳、19歳など制度のはざまに置かれた女性に対して、必要な際は一時保護を行い、安全と安心を提供していく必要があります。
- 若年女性が抱える困難や支援ニーズ等については、国においても実態把握が開始されていますが、明確になっていない側面も多く、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の長期化に伴う影響も含め、今後把握していく必要があります。また、実態把握を踏まえ、困難を抱える若年女性に向けた啓発や支援について検討していくことを期待します。

9 男女共同参画の視点に立った地域防災体制の構築

(1) 現状・課題

大規模災害の発生の際は、平時における固定的な性別役割分担意識を反映して、家事・育児・介護等などの負担が女性へ集中することや、DVや性被害・性暴力が生じるといった男女平等に関する課題が顕在化することが指摘されています。このため、平時から市民に対して意識啓発を行うことに加え、方針決定の場への女性の参画や、地域リーダーとしての女性の活躍を推進していくことが重要です。

川崎市男女共同参画センターでは、防災分野における男女共同参画の推進に向け、総務企画局危機管理室と連携し、市内7区全ての自主防災組織に対して、女性の視点からの防災・減災をテーマとして、リーダー研修会などを行ってきました。また、市民向けに、男女共同参画の視点から取り組む防災啓発冊子を発行(配布)しています。地域防災組織における女性リーダーは少数となっており、引き続き、女性リーダーの

養成とともに、男女共同参画の視点からの防災・減災への取組の重要性を地域に浸透させていく必要があります。

(2) 今後の方向性

地域防災活動においては、庁内関係部署と地域が連携し、平時から男女共同参画の視点に立った体制の構築に努めていくことが重要です。災害時の支援においては、性別等によりニーズが異なることに配慮していくことが求められます。また、より多くの女性が地域防災の担い手として、参画できるよう取り組んでいくことが必要です。

- 過去の経験を生かした取組の推進に向け、平時から男女共同参画部署と危機管理部署が連携し、男女共同参画の視点に立った防災・減災に取り組んでいくことが必要です。
- 地域防災会議等においては、性別、性的指向・性自認、年齢、国籍などにより、災害時に抱える困難やニーズが異なることに配慮した地域防災体制の構築に、引き続き努めていくことが重要です。
- 災害時の方針決定過程における女性の参画拡大に向け、地域における女性リーダーの養成や、防災関連の審議会等における女性委員の増加に取り組んでいく必要があります。

10 性の多様性の包括の促進

(1) 現状・課題

性のかたちは多様であり、特定のスタイルに一致しない生き方をすることによって、不利益を受けることがあってはなりません。しかしながら、社会においては、性別を男女の2項対立でとらえ、「男とはこういうもの」、「女とはこういうもの」といった思い込みも多く、性的マイノリティの人々は性的指向や性自認を理由とした偏見や差別に直面しています。

性的マイノリティ当事者が抱える生きづらさの解消に当たっては、生活上の障壁を取り除く取組が重要であるとの認識の下、川崎市では令和2(2020)年7月に、「川崎市パートナーシップ宣誓制度」を創設しています。また、偏見や差別の解消に向けた啓発活動を市民向けに行うとともに、庁内関係機関との情報共有に努めてきました。

第4期計画においても、施策の一つに「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」を位置付け、取組を進めてきたところですが、性の多様性の包括に向けた必要性はより一層高まっています。

(2) 今後の方向性

男女平等のまち・かわさきの実現に向けては、性的マイノリティの人々を含めた全ての個人が、性別に関わりなく、あらゆる場において「共に働き、学び、及び生活することができる」社会を形成していくことが重要です。性のあり方の多様性を踏まえ、男女平等施策の推進に当たっては、性的マイノリティの人々を包括することを明示していくことが求められています。また、性的マイノリティの人々が深刻な生きづらさを抱えている実態を踏まえ、行政、学校、企業等において必要な配慮が広がるよう啓発を行うとともに、当事者に向けた支援を行うことが必要です。

- 第5期計画の策定に当たっては、性の多様性の包括に対して十分に配慮することが必要です。性的マイノリティの人々の人権尊重については、その生きづらさを解消していくことが引き続き求められており、「川崎市パートナーシップ宣誓制度」の推進に当たっては、都市間連携などの取組を通じ、当事者の負担軽減が図られていくことを期待します。
- 男女共同参画に係る広報・啓発の推進においては、性別に関わりなく、多様な生き方を選択できるよう、多様な性のあり方に対する理解を促進するとともに、同性カップルなどの生き方が尊重されるよう意識啓発を図ることが重要です（「2 男女共同参画に係る広報・啓発の推進」関連）。
- 学校や働く場など社会において性別マイノリティの人々が抱える生きづらさは、可視化されにくい状況があるとともに、カミングアウトによって偏見や差別に直面することがあります。誤解や理解不足から生じる偏見や差別の解消に向けては、多様な性のあり方への理解促進が重要であり、特に行政職員、教職員、企業等へ啓発を行っていくことが重要です。

第5章 第5期川崎市男女平等推進行動計画の策定について

1 基本的な考え方

(1) 目標の再編成

第4期計画は、第3期計画で打ち出した「家庭・教育」、「働く場」、「地域」という市民が暮らす3つの生活の場ごとに目標設定を行う考え方を継承し、策定しました。この考え方は、市民が暮らす場を広がりとし重なりのある場として示すとともに、場面ごとに取り組むべき事項を示すことができるという点で有効であり、第5期計画でも継承することを期待します。

一方で、第4期計画の取組状況から、男女共同参画に係る教育や啓発のより一層の推進が必要となっており、「家庭・教育」の場を分割し、新たに「教育・啓発」に係る目標を設定して取組を強化していくことを求めます。また、女性のキャリア形成支援、ワーク・ライフ・バランスの推進、男性の家庭生活への参加は一体的に行うことが望ましいため、「家庭生活・職業生活」として目標設定し、取組を行うことが効果的だと考えます。「地域」については、市町村計画として地域特性を勘案することが求められており、第4期計画から継続して「地域」で一つの目標を設定することが望ましいと考えます。なお、女性に対するあらゆる暴力の防止と被害者支援の推進は、第4期計画では「家庭・教育」に位置付けていましたが、地域の支援ネットワークの中で対応することが重要なため、「地域」に位置付けることを求めます。

- | |
|----------------------------|
| 目標Ⅰ 男女共同参画に係る教育・啓発の推進 |
| 目標Ⅱ 家庭生活・職業生活における男女共同参画の推進 |
| 目標Ⅲ 地域における男女共同参画の推進 |

(2) SDGsの視点を踏まえた計画の策定

「川崎市総合計画第2期実施計画」では、同計画の推進に向けた考え方で、SDGsの理念や目標を踏まえながら、各施策・事務事業を実施するとともに、関連の深い分野別計画等との連携を図ることで、SDGs達成に向けた取組の推進を担うとしています。これに基づき、第5期計画においては、ジェンダー平等に係るSDGsの目標5の達成に向け、第5期計画がSDGsと理念を共有していることを位置付けることが必要です。また、SDGsの目標5が、市のあらゆる施策の推進において重要な視点として共有されることを期待します。

(3) 数値目標の設定と進捗管理

第4期計画と同様に、第5期計画においても数値目標を設け、計画の進捗・達成状況を的確に把握していく必要があります。数値目標として提案する項目は、次のとおりです。

- ・「男女平等かわさき条例」の認知度
- ・市の審議会等委員に占める女性の割合
- ・女性委員ゼロの審議会等の数
- ・市役所管理職職員に占める女性の割合
- ・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
- ・「かわさき☆えるぼし」認証企業数
- ・市の就労支援における女性年間就職決定者数
- ・配偶者が出産した市役所職員に占める育児休業取得者の割合

2 第5期川崎市男女平等推進行動計画体系図案

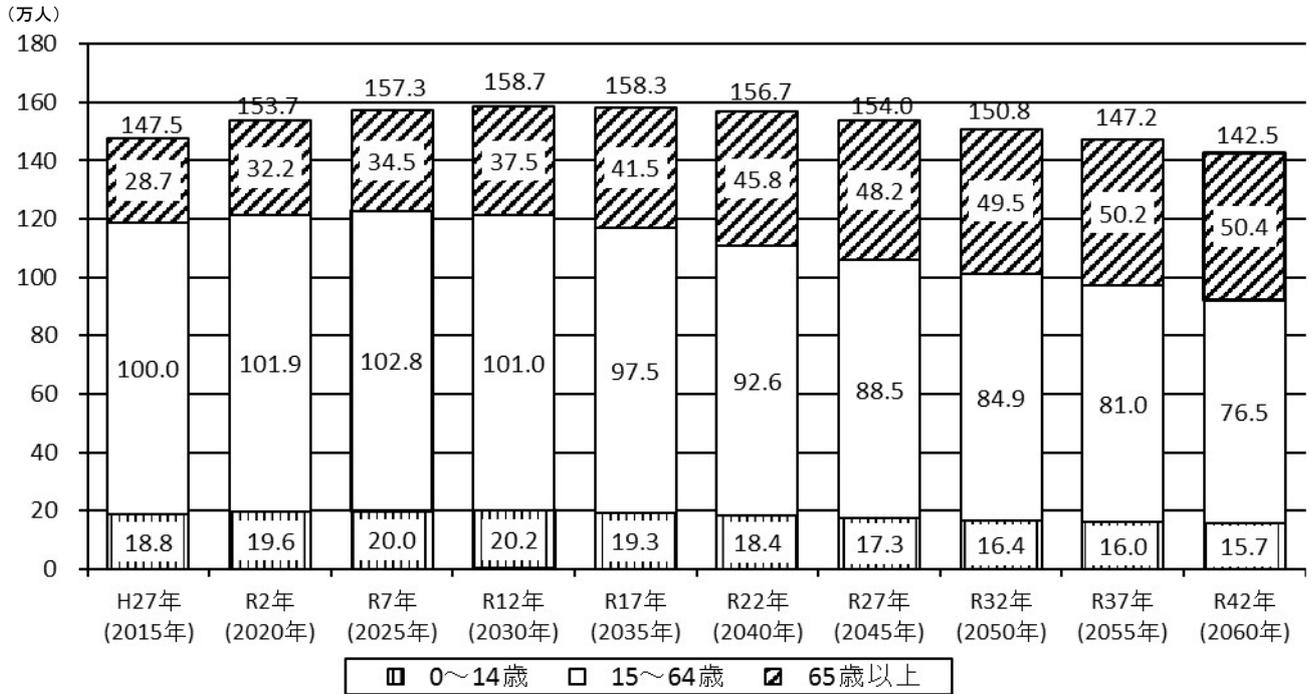
目 標	基本施策	施 策
I 男女共同参画に係る教育・啓発の推進	1 男女共同参画の理解の促進	(1) 人権教育・啓発の推進
		(2) 男女共同参画に関する生涯学習の推進
		(3) 就学前教育・学校教育における男女共同参画に関する教育の推進
		(4) 男性にとつての男女共同参画の意義についての理解の促進
		(5) 性の多様性についての理解の促進
	2 男女共同参画の視点に立った施策の推進	(6) 市職員の意識改革
(7) 男女共同参画の視点に立った広報・啓発の推進		
(8) 男女平等推進のための統計及び男女共同参画社会の形成に及ぼす影響把握の実施		
II 家庭生活・職業生活における男女共同参画の推進(女性活躍推進計画)	3 政策・方針の立案及び決定への女性の参画拡大	(9) 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
		(10) 女性職員の職域拡大、能力向上と登用の推進
		(11) 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
	4 働く女性・働きたい女性へのキャリア形成支援	(12) 働く女性の就業継続とキャリアアップ支援
		(13) 女性の参画分野の拡大支援
		(14) 多様な就業ニーズに対応した就業支援
		(15) 経営の主体となる女性の育成・支援
		(16) 職場における男女共同参画に関する理解の促進
	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	(17) 多様な選択を可能とする教育・学習機会の提供
		(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
		(19) 高齢者福祉サービスの充実と利用の促進
		(20) 育児・介護休業制度などの定着と利用の促進
	6 家庭生活への男性の参画促進	(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
		(22) 市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進
7 企業における女性活躍に向けた取組の促進	(23) 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	
	(24) 男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進	
	(25) 女性の活躍推進やハラスメント防止に向けた企業への啓発	
	(26) 企業の女性活躍推進に関する取組の支援	
III 地域における男女共同参画の推進	8 女性に対するあらゆる暴力の防止と被害者への支援	(27) 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
		(28) 男女平等や人権侵害に関する相談事業の推進
		(29) 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
		(30) さまざまなハラスメントの防止と被害者支援の推進
		(31) 若年層に対する暴力の防止と被害者支援の推進
	9 地域活動における男女共同参画の推進	(32) 地域活動における男女共同参画の促進
		(33) 男女共同参画センターの取組の推進
		(34) 地域活動における方針決定過程への女性の参画促進
		(35) 男性が地域活動に参画できる環境づくり
		(36) 地域における子ども・若者の自己形成や社会参画の促進
	10 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援	(37) 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
		(38) 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援
		(39) ひとり親家庭に対する支援の充実と自立の促進
		(40) 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
(41) 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		
(42) 外国人市民に対する支援の充実と差別のない人権尊重のまちづくりの推進		
11 生涯を通じた健康支援	(43) 若者に対する就労・自立の促進	
	(44) 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	
	(45) 生涯を通じた男女の健康の保持増進対策の推進	
	(46) 妊娠・出産などに関する健康支援	
	(47) 性差医療の推進	
	(48) 性と生殖に関する健康／権利に関する啓発の推進	
	(49) 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	
	(50) こころと体の健康に関する相談事業の推進	

参考データ

【人口・産業構造関連】

図表1 年齢3区分別将来人口推計（川崎市）

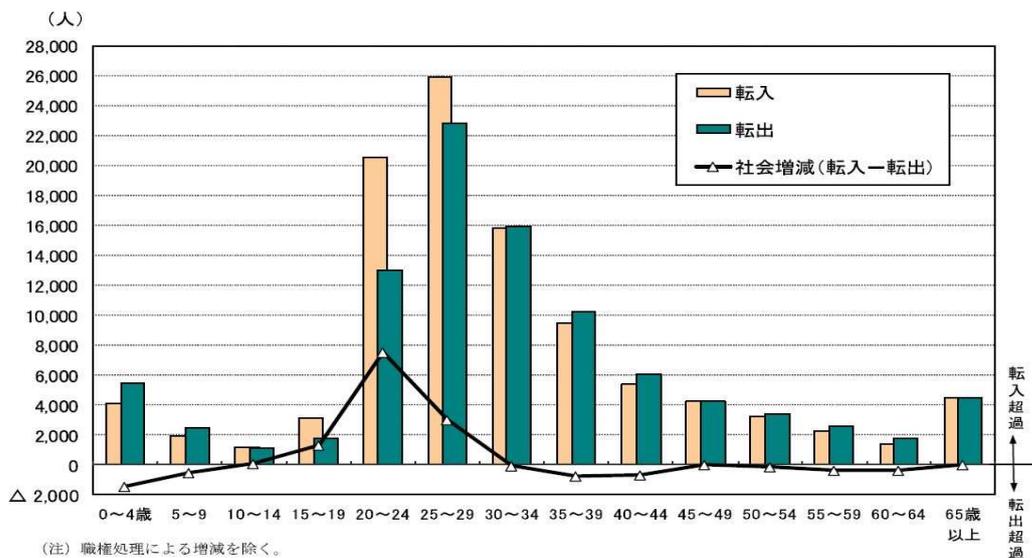
○川崎市の人口は、令和12(2030)まで増加し、それ以降は減少する見込みにある。



(資料) 川崎市総合計画第2期実施計画の策定に向けた将来人口推計について(H29年)

図表2 年齢5階級別社会動態（川崎市）

○転入超過数が最も多い年齢階級は「20～24歳」で7,519人となっている。



(注) 職権処理による増減を除く。

(資料) 川崎市の人口動態—令和2(2020)年—(R2年)

図表3 家族類型別の世帯数と割合（川崎市）

○世帯数は増加傾向にあり、単独世帯やひとり親世帯が増加している。

	総数 (世帯の 家族類 型)	親族世帯										非親族 を含む 世帯数	%	単独 世帯数	%	(再掲) 3世代 世帯数	%
		核家族															
		不詳除く	夫婦の みの世 帯数	%	夫婦と子 供から成 る世帯数	%	男親また は女親と 子供から 成る世帯 数	%	核家族 以外の 世帯数	%							
H12(2000)年	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)年	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)年	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)年	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	

※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

図表4 事業所数及び従業者数の推移（川崎市）

○従業員規模が300人以上の大規模事業所が全体で占める割合は0.4%となっており、300人未満の中小・小規模事業所が99%以上となっている。大規模事業所の従業者は全体の24.3%、中小・小規模事業所の従業者数は75.7%を占める。

本市の事業所数(民営)の推移(実数、増減比、従業者規模別構成比)

従業者規模	事業所数		増減比	構成比	
	2009年	2014年		2009年	2014年
1~4人	24,350	23,035	-5.4%	55.9%	54.1%
5~9人	9,029	8,774	-2.8%	20.7%	20.6%
10~19人	5,168	5,410	4.7%	11.9%	12.7%
20~29人	2,053	2,275	10.8%	4.7%	5.3%
30~49人	1,430	1,542	7.8%	3.3%	3.6%
50~99人	838	815	-2.7%	1.9%	1.9%
100~199人	324	334	3.1%	0.7%	0.8%
200~299人	93	102	9.7%	0.2%	0.2%
300人以上	146	152	4.1%	0.3%	0.4%
出向・派遣従業者のみ	94	177	88.3%	0.2%	0.4%
全産業	43,525	42,616	-2.1%	100.0%	100.0%

(出所)総務省「経済センサス」

本市の従業者数(民営)の推移(実数、増減比、従業者規模別構成比)

従業者規模	従業者数		増減比	構成比	
	2009年	2014年		2009年	2014年
1~4人	54,062	51,198	-5.3%	10.4%	9.2%
5~9人	58,738	57,350	-2.4%	11.3%	10.3%
10~19人	69,763	73,736	5.7%	13.5%	13.3%
20~29人	48,935	54,096	10.5%	9.5%	9.8%
30~49人	53,728	58,104	8.1%	10.4%	10.5%
50~99人	56,971	55,117	-3.3%	11.0%	9.9%
100~199人	45,052	45,668	1.4%	8.7%	8.2%
200~299人	22,421	24,522	9.4%	4.3%	4.4%
300人以上	108,058	134,966	24.9%	20.9%	24.3%
全産業	517,728	554,757	7.2%	100.0%	100.0%

(出所)総務省「経済センサス」

(資料) かわさき産業振興プラン 第2期実行プログラム (H29年)

図表5 産業別事業所数及び従業者数の推移（川崎市）

○産業別事業所の増減をみると、「医療、福祉」が増加している。従業者についても、「医療、福祉」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「情報通信業」が大きな増加を見せている。

本市の事業所数(民営)の推移(実数、増減比、産業別構成比)

業種大分類	事業所数		増減比	構成比		特化係数
	2009年	2016年		2009年	2016年	
農業、林業、漁業	66	65	-1.5%	0.2%	0.2%	0.9
鉱業、採石業、砂利採取業	1	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.2
建設業	4,637	3,852	-16.9%	10.7%	9.4%	1.1
製造業	3,900	3,015	-22.7%	9.0%	7.3%	1.1
電気・ガス・熱供給・水道業	21	25	19.0%	0.0%	0.1%	0.9
情報通信業	816	683	-16.3%	1.9%	1.7%	1.1
運輸業、郵便業	1,448	1,331	-8.1%	3.3%	3.2%	1.3
卸売業、小売業	9,536	8,843	-7.3%	21.9%	21.6%	0.8
金融業、保険業	508	474	-6.7%	1.2%	1.2%	0.7
不動産業、物品賃貸業	4,238	3,853	-9.1%	9.7%	9.4%	1.2
学術研究、専門・技術サービス業	1,820	1,689	-7.2%	4.2%	4.1%	0.8
宿泊業、飲食サービス業	6,366	5,854	-8.0%	14.6%	14.3%	1.1
生活関連サービス業、娯楽業	3,629	3,510	-3.3%	8.3%	8.6%	1.0
教育、学習支援業	1,277	1,399	9.6%	2.9%	3.4%	1.0
医療、福祉	2,923	4,152	42.0%	6.7%	10.1%	1.2
複合サービス事業	160	149	-6.9%	0.4%	0.4%	0.9
サービス業(他に分類されないもの)	2,179	2,133	-2.1%	5.0%	5.2%	0.8
全産業	43,525	41,028	-5.7%	100.0%	100.0%	1.0

本市の従業者数(民営)の推移(実数、増減比、産業別構成比)

業種大分類	従業者数		増減比	構成比		特化係数
	2009年	2016年		2009年	2016年	
農業、林業、漁業	783	653	-16.6%	0.2%	0.1%	0.7
鉱業、採石業、砂利採取業	46	46	0.0%	0.0%	0.0%	0.6
建設業	35,342	32,010	-9.4%	6.8%	5.9%	0.9
製造業	98,494	77,525	-21.3%	19.0%	14.2%	1.4
電気・ガス・熱供給・水道業	1,130	992	-12.2%	0.2%	0.2%	0.5
情報通信業	31,994	38,661	20.8%	6.2%	7.1%	2.1
運輸業、郵便業	34,707	35,819	3.2%	6.7%	6.6%	1.2
卸売業、小売業	87,954	95,528	8.6%	17.0%	17.5%	0.8
金融業、保険業	9,479	8,871	-6.4%	1.8%	1.6%	0.5
不動産業、物品賃貸業	16,798	15,758	-6.2%	3.2%	2.9%	1.0
学術研究、専門・技術サービス業	18,949	26,580	40.3%	3.7%	4.9%	1.4
宿泊業、飲食サービス業	54,424	54,892	0.9%	10.5%	10.1%	1.0
生活関連サービス業、娯楽業	22,566	20,868	-7.5%	4.4%	3.8%	0.9
教育、学習支援業	20,774	21,895	5.4%	4.0%	4.0%	1.0
医療、福祉	43,281	70,841	63.7%	8.4%	13.0%	1.0
複合サービス事業	2,050	3,539	72.6%	0.4%	0.6%	1.0
サービス業(他に分類されないもの)	38,957	40,304	3.5%	7.5%	7.4%	0.7
全産業	517,728	544,782	5.2%	100.0%	100.0%	1.0

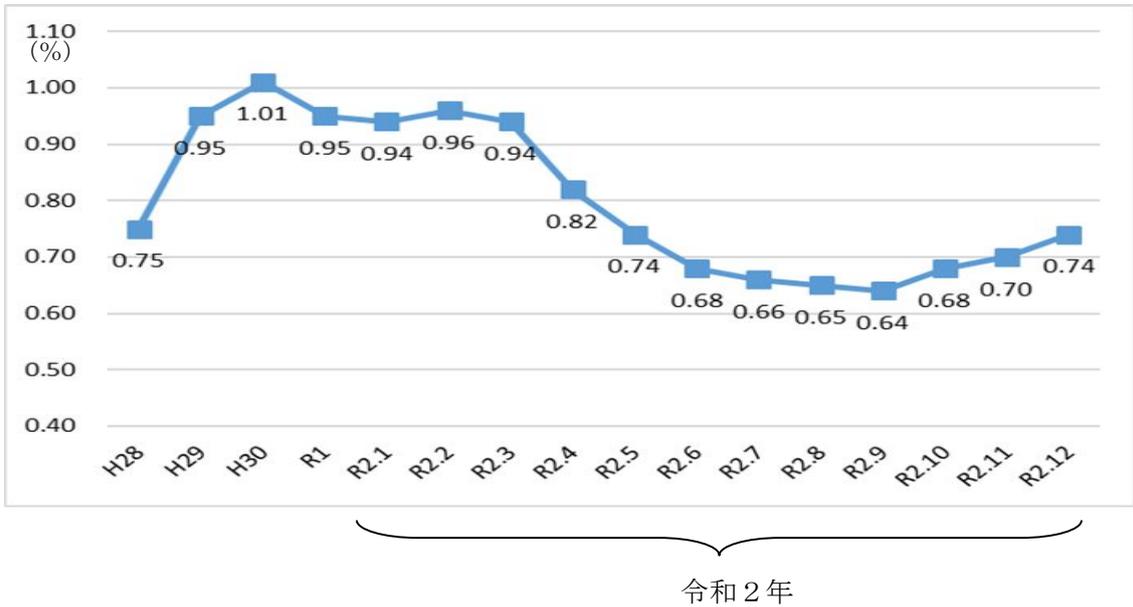
※2016年の数値は速報値

(出所)総務省「経済センサス」

(資料)かわさき産業振興プラン 第2期実行プログラム (H29年)

図表6 有効求人倍率の推移（川崎市）

○市全体の有効求人倍率は、令和2（2020）年3月以降7カ月連続で減少した。

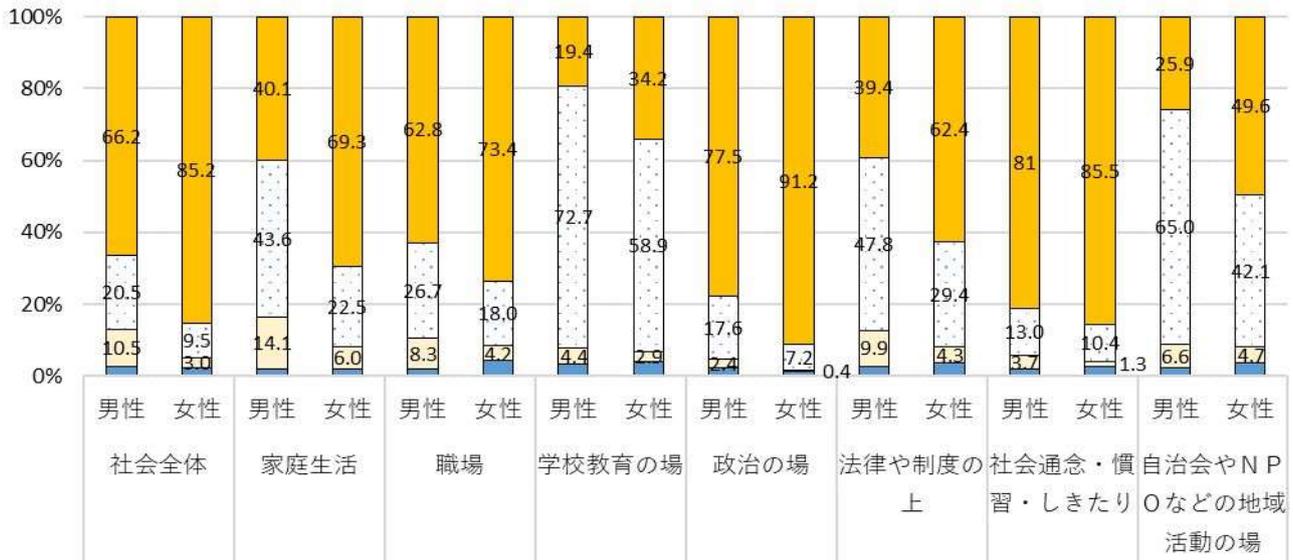


（資料）かわさき労働情報 NO.2109、2114、2119、2120、2123

【市民意識関連】

図表7 男女の地位の平等感（川崎市）

○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、男性66.2%、女性85.2%となっている。領域別に見ると、「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くなっている。



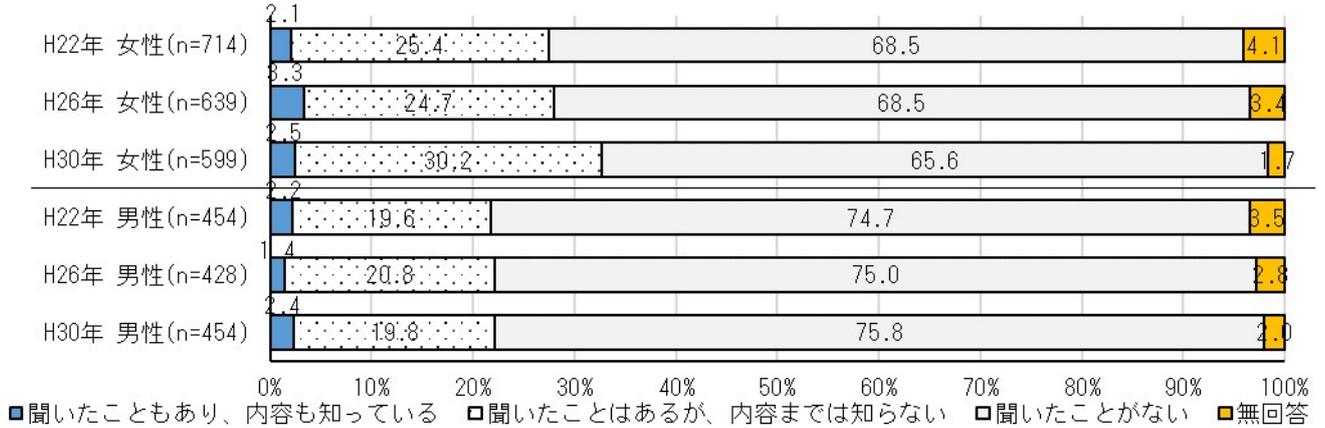
■ 男性の方が優遇されている（「男性の方が非常に優遇されている」 + 「どちらかといえば男性の方が優遇されている」）
□ 平等
□ 女性の方が優遇されている（「女性の方が非常に優遇されている」 + 「どちらかといえば女性の方が優遇されている」）
■ 無回答

（資料）川崎の男女共同参画に関するアンケート調査報告書（H31年）

図表8 男女平等施策の認知度

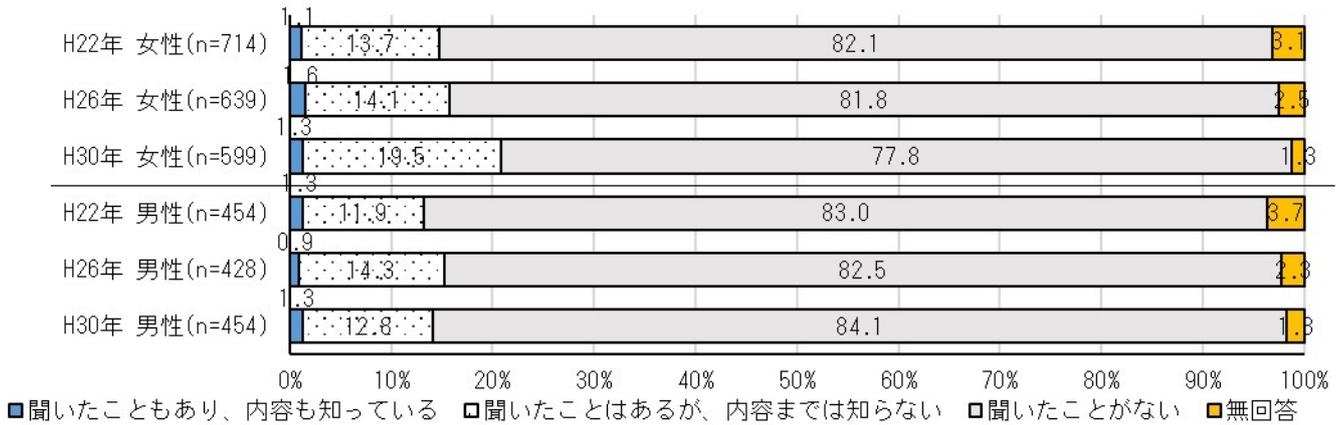
○男女平等かわさき条例の認知度は男女ともに認知度は上昇傾向にあるが、男性2割、女性3割に留まっている。

男女平等かわさき条例



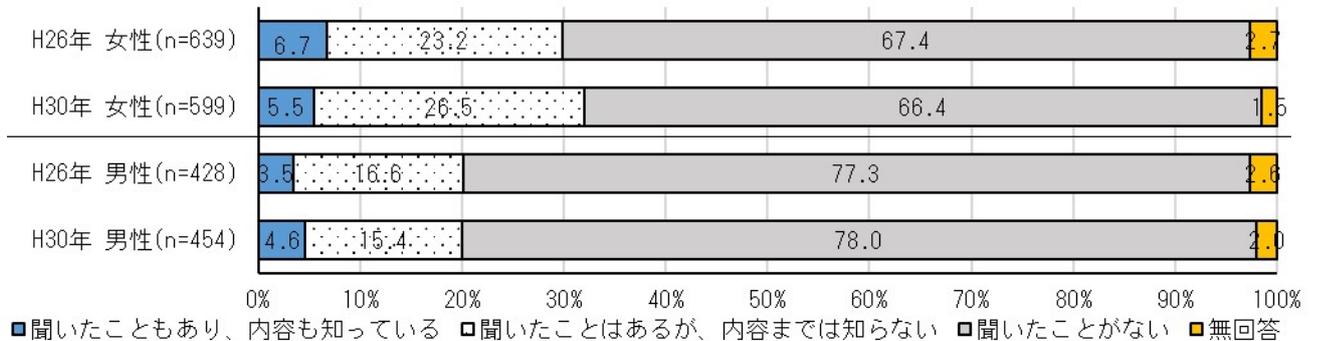
川崎市男女平等推進行動計画

○川崎市男女平等推進行動計画の認知度は男性1割強、女性2割となっている。



川崎市男女共同参画センター

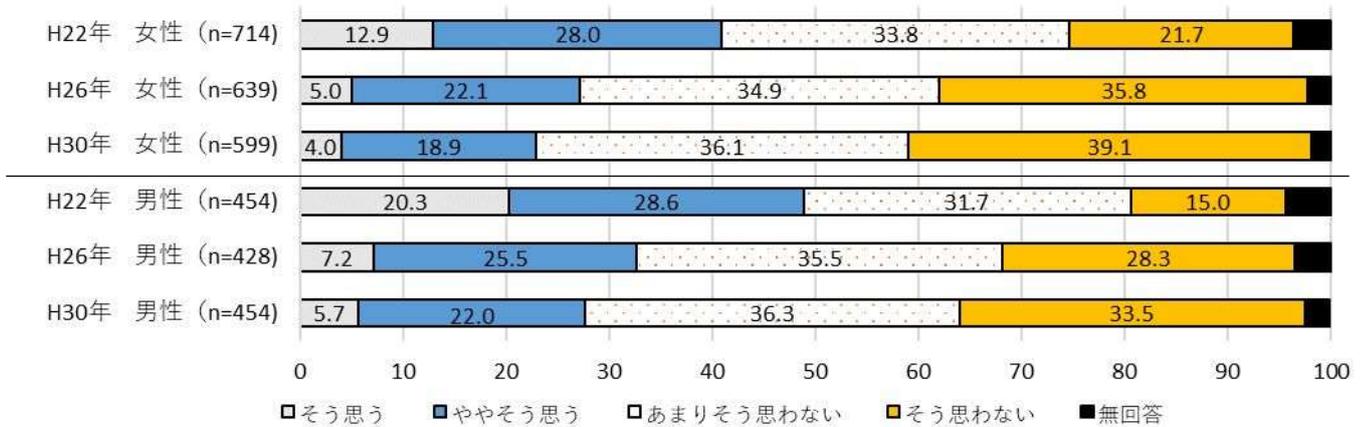
○川崎市男女共同参画センターの認知度は男性2割、女性3割となっている。



(資料) かわさきの男女共同参画に関するアンケート調査報告書 (H31年)

図表9 「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）

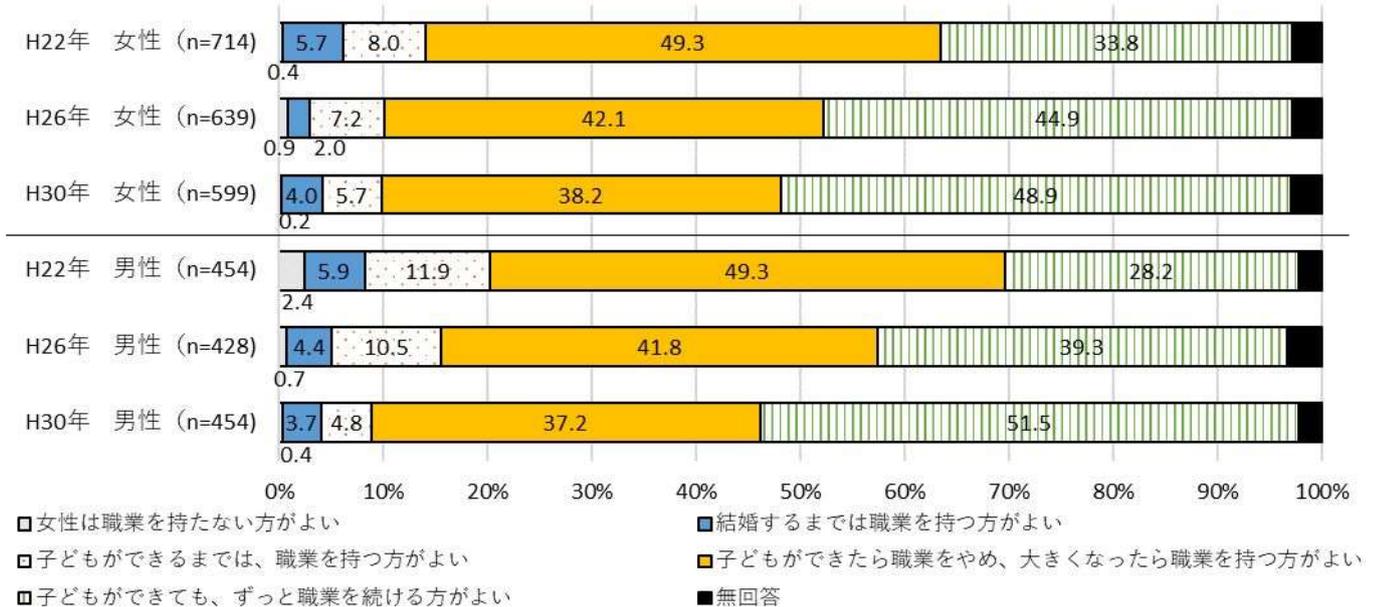
○「「そう思う」、「ややそう思う」と回答する人の割合は、男女ともに経年で減少している。



(資料) かわさきの男女共同参画に関するアンケート調査報告書 (H31年)

図表10 女性が職業を持つことについての意識（川崎市）

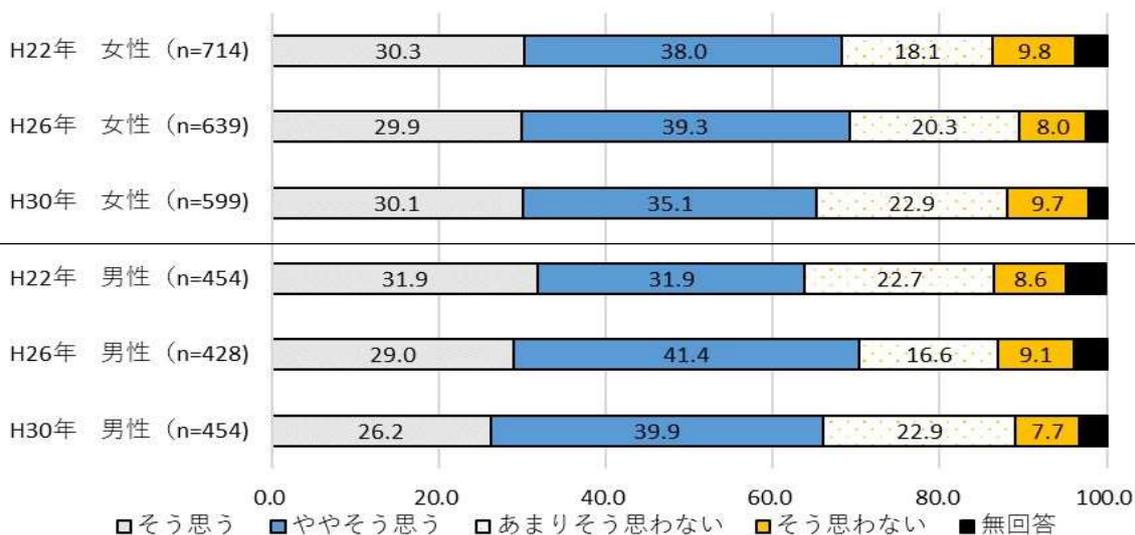
○女性が職業を持つことについて、男女ともに「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答する人の割合が一番高くなっている。



(資料) かわさきの男女共同参画に関するアンケート調査報告書 (H31年)

図表 11 「女性の仕事は、収入が少なくても、勤務時間を選べる仕事が望ましい」についての意識（川崎市）

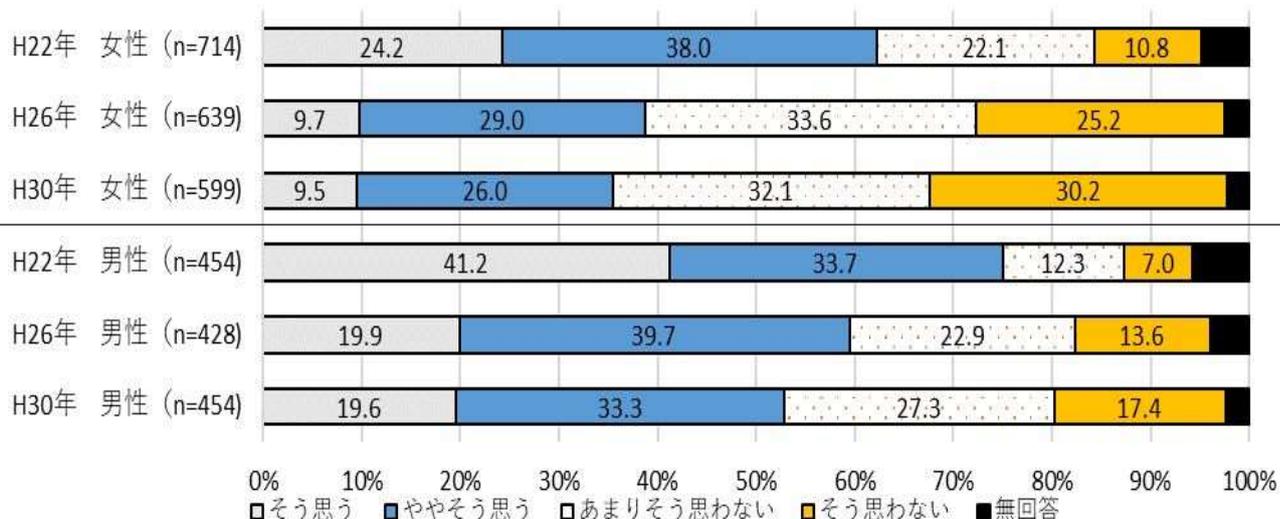
○経年で大きな変化はなく、男性も女性も過半数以上が、「そう思う」、「ややそう思う」と回答している。



(資料) かわさきの男女共同参画に関するアンケート調査報告書 (H31年)

図表 12 「家庭を養うのは、もっぱら男の責任である」についての意識（川崎市）

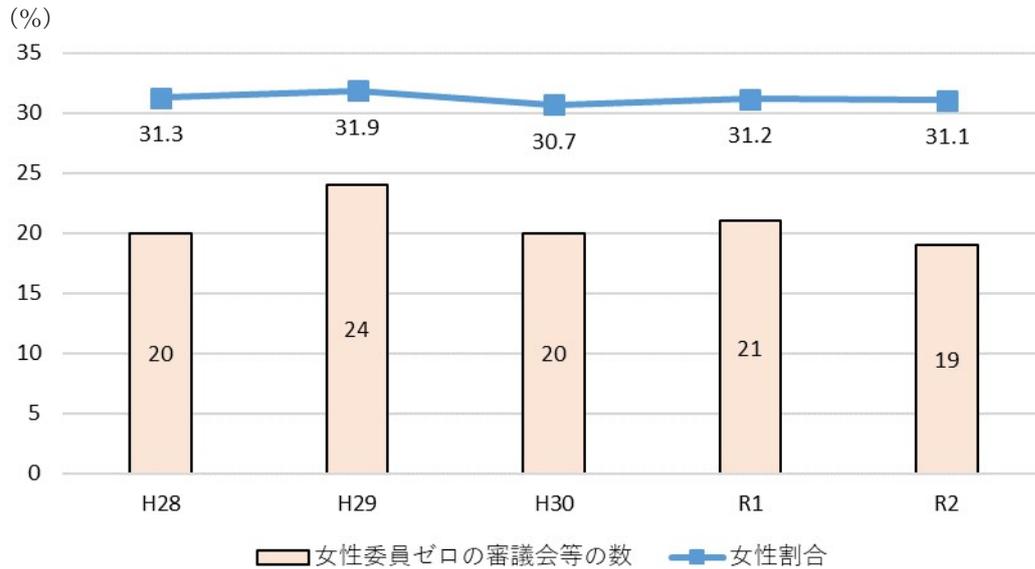
○「家庭を養うのは、もっぱら男の責任である」について肯定的に考える男性の割合は、経年で減少傾向にあるが、平成 30(2018)年度においても 52.9%と半数以上を占めている。



(資料) かわさきの男女共同参画に関するアンケート調査報告書 (H31年)

【政策・方針決定過程関連】

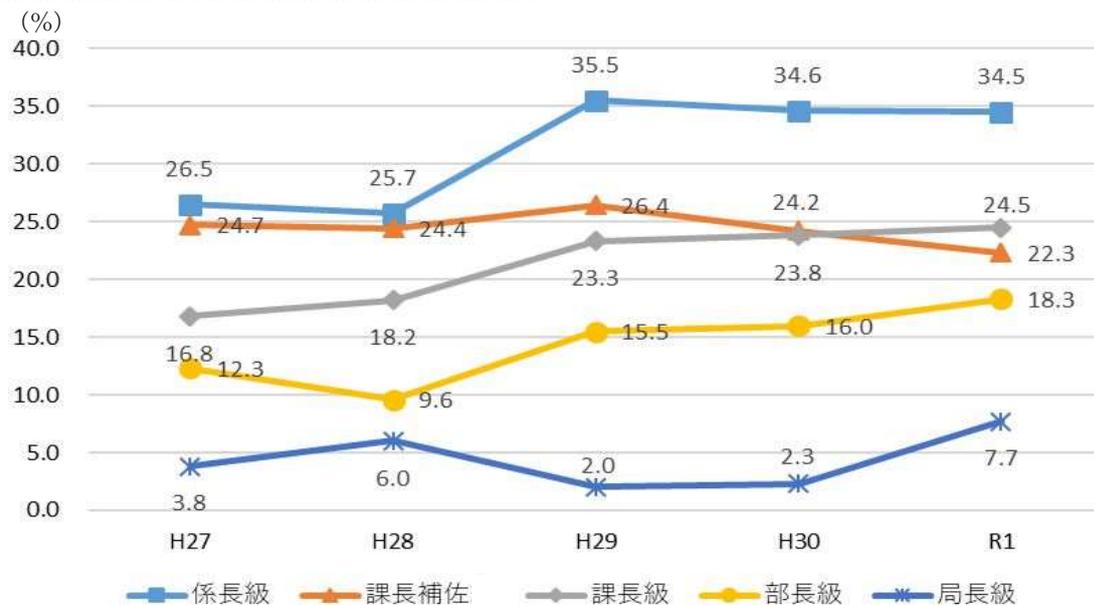
図表 13 審議会等委員に占める女性の割合及び女性委員ゼロの審議会等の数（川崎市）
 ○審議会等委員に占める女性の割合は、経年で大幅な改善が見られない。また、女性委員ゼロの審議会等の数は20程度で推移している。



(資料) 市民文化局調べ

図表 14 市役所管理職に占める女性の割合（川崎市）

○課長級、部長級、局長級に占める女性の割合は上昇傾向にあるが、係長級及び課長補佐は過去3年間で大きな変動が見られない。



※平成 29(2017)年度に県費から市費に移行した職員分を含む。

(資料) 総務企画局調べ

【就業関連】

図表 15 年齢階級別労働力率（全国・川崎市）

○女性の労働力率は、依然として35～39歳を底とするM字カーブを描いている。また、M字カーブの底は全国より深い。



労働力率 (%) = (労働力人口 / 15歳以上人口) × 100

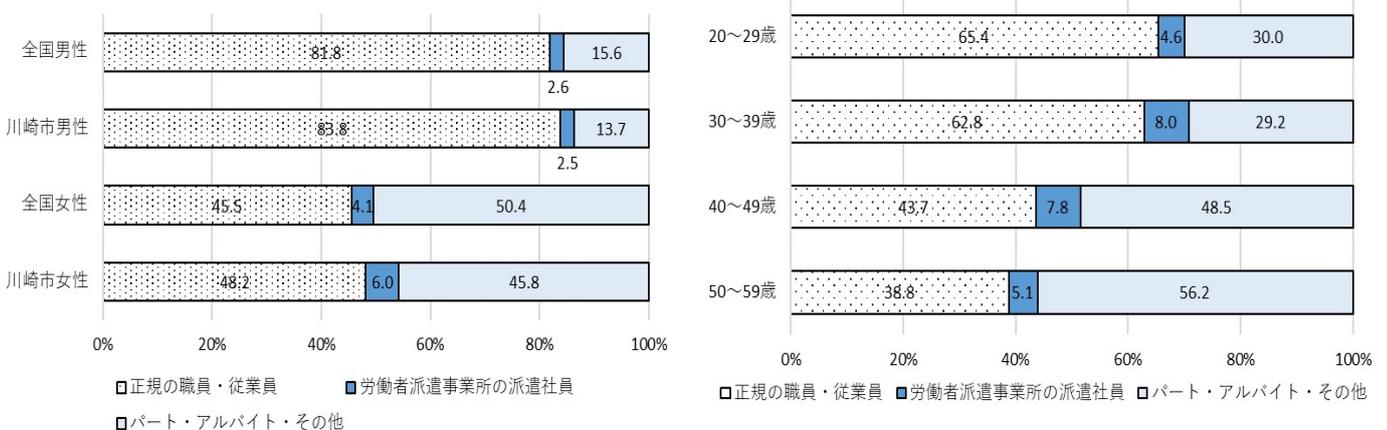
(資料) 平成 27 (2015) 年国勢調査

図表 16 正規・非正規雇用者の割合

○平成 27 (2015) 年現在男性の 83.8%、女性の 48.2%が正規雇用となっており、男女ともに全国平均より正規雇用者割合が高い。年齢別に見ると、女性は30代まで正規雇用が占める割合のほうが高いが、40代以降は非正規雇用が占める割合が高くなる。

全国・川崎市

川崎市 女性 (年齢別)



(資料) 平成 27 (2015) 年国勢調査

図表 17 管理職従事者に占める女性の割合（川崎市）

○管理的職業従事者に占める女性の割合について、常住地（川崎市民）及び従業地（川崎市で働く就業者）ともに経年で上昇傾向にある。



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

図表 18 産業・男女別 15 歳以上就業者数（川崎市）

○男性は「製造業」が 17.2% と最も高く、次いで「情報通信業」が 12.4%、「卸売業、小売業」が 11.9% となっているのに対し、女性は「卸売業・小売業」が 17.8% で最も高く、次いで「医療・福祉」が 17.2%、「製造業」7.9% となっている。

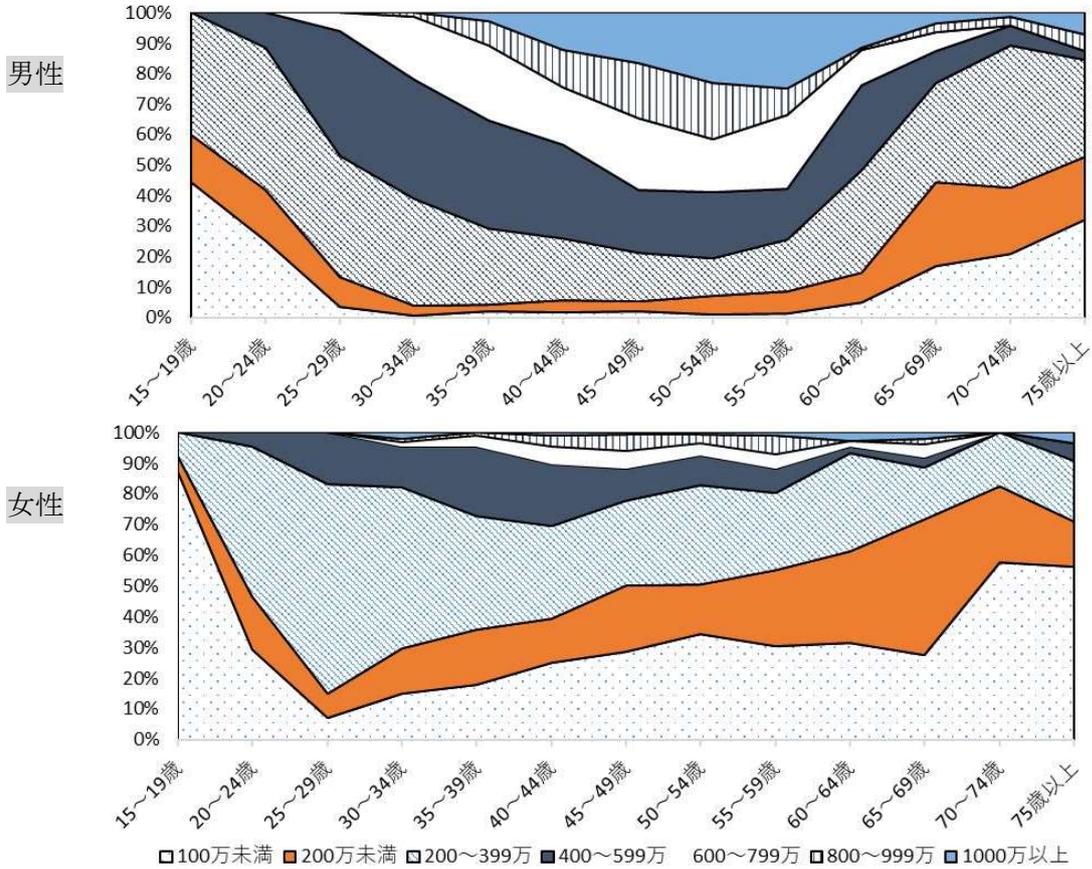
産業(大分類)	就業者数			産業別割合 (%)			男女別割合 (%)		全国の就業者数	全国の産業別割合 (%)	特化係数
	総数	男	女	総数	男	女	男	女			
総数	676 420	393 212	283 208	100.0	100.0	100.0	58.1	41.9	58 919 036	100.0	1.00
第1次											
A 農業、林業	2 610	1 790	820	0.4	0.5	0.3	68.6	31.4	2 067 952	3.5	0.11
B 漁業	10	8	2	0.0	0.0	0.0	80.0	20.0	153 747	0.3	0.01
第2次											
C 鉱業、採石業、砂利採取業	116	88	28	0.0	0.0	0.0	75.9	24.1	22 281	0.0	0.45
D 建設業	43 556	36 561	6 995	6.4	9.3	2.5	83.9	16.1	4 341 338	7.4	0.87
E 製造業	90 093	67 650	22 443	13.3	17.2	7.9	75.1	24.9	9 557 215	16.2	0.82
F 電気・ガス・熱供給・水道業	2 440	2 077	363	0.4	0.5	0.1	85.1	14.9	283 193	0.5	0.75
G 情報通信業	64 302	48 651	15 651	9.5	12.4	5.5	75.7	24.3	1 680 205	2.9	3.33
H 運輸業、郵便業	34 428	27 501	6 927	5.1	7.0	2.4	79.9	20.1	3 044 741	5.2	0.98
I 卸売業、小売業	97 228	46 720	50 508	14.4	11.9	17.8	48.1	51.9	9 001 414	15.3	0.94
J 金融業、保険業	24 398	11 787	12 611	3.6	3.0	4.5	48.3	51.7	1 428 710	2.4	1.49
K 不動産業、物品賃貸業	22 275	13 481	8 794	3.3	3.4	3.1	60.5	39.5	1 197 560	2.0	1.62
第3次											
L 学術研究、専門・技術サービス業	34 288	22 557	11 731	5.1	5.7	4.1	65.8	34.2	1 919 125	3.3	1.56
M 宿泊業、飲食サービス業	36 158	14 969	21 189	5.3	3.8	7.5	41.4	58.6	3 249 190	5.5	0.97
N 生活関連サービス業、娯楽業	22 808	9 534	13 274	3.4	2.4	4.7	41.8	58.2	2 072 228	3.5	0.96
O 教育、学習支援業	29 434	12 100	17 334	4.4	3.1	6.1	41.1	58.9	2 661 560	4.5	0.96
P 医療、福祉	62 779	14 132	48 647	9.3	3.6	17.2	22.5	77.5	7 023 950	11.9	0.78
Q 複合サービス事業	2 489	1 383	1 106	0.4	0.4	0.4	55.6	44.4	483 014	0.8	0.45
R サービス業(他に分類されないもの)	45 460	26 256	19 204	6.7	6.7	6.8	57.8	42.2	3 543 689	6.0	1.12
S 公務(他に分類されるものを除く)	13 329	8 676	4 653	2.0	2.2	1.6	65.1	34.9	2 025 988	3.4	0.57
T 分類不能の産業	48 219	27 291	20 928	7.1	6.9	7.4	56.6	43.4	3 161 936	5.4	1.33
(再掲) 1)											
第1次産業	2 620	1 798	822	0.4	0.5	0.3	68.6	31.4	2 221 699	4.0	0.10
第2次産業	133 765	104 299	29 466	21.3	28.5	11.2	78.0	22.0	13 920 834	25.0	0.85
第3次産業	491 816	259 824	231 992	78.3	71.0	88.5	52.8	47.2	39 614 567	71.0	1.10

1) 「分類不能の産業」を除く。

（資料）川崎市の人口(3)平成 27 年国勢調査結果報告書（人口重心及び就業状態等基本集計結果（H29 年）

図表 19 年齢別所得分布（川崎市）

○男性は30～59歳で年収200万円以下の就業者は10%以下となっている。対して、女性は20歳代で年収400万円以上の割合が増えてきているものの、30歳以降は3割以上が年収200万円以下となっており、男女の所得格差は依然として見られる。



（資料）平成 29(2017)年就業構造基礎調査

図表 20 子どもの年齢別母子家庭・父子家庭の親の就業状況（川崎市）

○ひとり親の就業状況について子どもの年齢区分別に見ると、「3歳未満の子供のいる世帯」での非就業割合が母子家庭で40.1%、父子家庭で14.3%となっており、特に母子家庭は子どもの年齢が低いほど就業率が低くなっている。



（資料）平成 27(2015)年国勢調査

図表 21 産業・男女別 15 歳以上外国人就業者数（川崎市）

○外国人市民のうち男性は「情報通信業」従事者が 20.3%と最も高く、女性は「卸売業・小売業」従事者が 18.8%で最も高くなっている。

産業(大分類)	外国人就業者			産業別割合(%)			特化係数	就業者総数		(参考)日本人	
	総数	男	女	総数	男	女		実数	割合(%)	実数	割合(%)
総数	10 312	5 515	4 797	100.0	100.0	100.0	1.00	676 420	100.0	664 130	100.0
第1次											
A 農業、林業	5	2	3	0.1	0.0	0.1	0.14	2 610	0.4	2 605	0.4
B 漁業	-	-	-	-	-	-	-	10	0.0	10	0.0
第2次											
C 鉱業、採石業、砂利採取業	1	-	1	0.0	-	0.0	0.62	116	0.0	115	0.0
D 建設業	631	530	101	7.3	11.3	2.5	1.05	43 556	6.9	42 911	6.9
E 製造業	1 442	736	706	16.6	15.7	17.7	1.16	90 093	14.3	88 650	14.3
F 電気・ガス・熱供給・水道業	5	3	2	0.1	0.1	0.1	0.15	2 440	0.4	2 435	0.4
G 情報通信業	1 316	949	367	15.2	20.3	9.2	1.48	64 302	10.2	62 986	10.2
H 運輸業、郵便業	320	198	122	3.7	4.2	3.1	0.67	34 428	5.5	34 108	5.5
I 卸売業、小売業	1 333	581	752	15.4	12.4	18.8	0.99	97 228	15.5	95 894	15.5
J 金融業、保険業	177	97	80	2.0	2.1	2.0	0.53	24 398	3.9	24 221	3.9
K 不動産業、物品賃貸業	153	79	74	1.8	1.7	1.9	0.50	22 275	3.5	22 122	3.6
第3次											
L 学術研究、専門・技術サービス業	426	276	150	4.9	5.9	3.8	0.90	34 288	5.5	33 862	5.5
M 宿泊業、飲食サービス業	1 090	458	632	12.6	9.8	15.8	2.18	36 158	5.8	35 067	5.7
N 生活関連サービス業、娯楽業	255	83	172	2.9	1.8	4.3	0.81	22 808	3.6	22 552	3.6
O 教育、学習支援業	583	342	241	6.7	7.3	6.0	1.43	29 434	4.7	28 851	4.7
P 医療、福祉	387	83	304	4.5	1.8	7.6	0.45	62 779	10.0	62 391	10.1
Q 複合サービス事業	8	5	3	0.1	0.1	0.1	0.23	2 489	0.4	2 481	0.4
R サービス業(他に分類されないもの)	536	256	280	6.2	5.5	7.0	0.85	45 460	7.2	44 924	7.3
S 公務(他に分類されるものを除く)	10	3	7	0.1	0.1	0.2	0.05	13 329	2.1	13 318	2.1
T 分類不能の産業(再掲) 1)	1 634	834	800	-	-	-	-	48 219	-	44 627	-
第1次産業	5	2	3	0.1	0.0	0.1	0.14	2 620	0.4	2 615	0.4
第2次産業	2 074	1 266	808	23.9	27.0	20.2	1.12	133 765	21.3	131 676	21.3
第3次産業	6 599	3 413	3 186	76.0	72.9	79.7	0.97	491 816	78.3	485 212	78.3

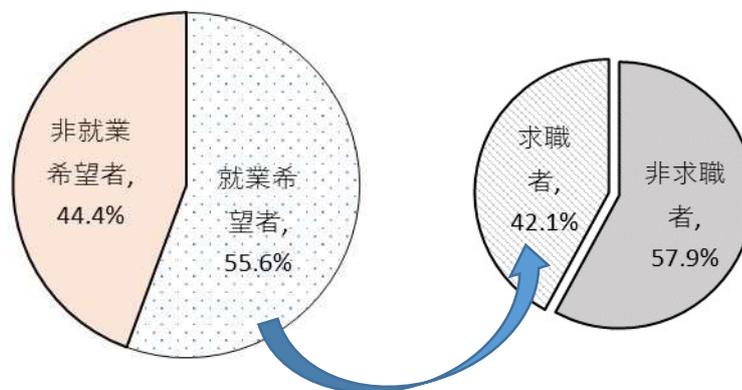
1) 「分類不能の産業」を除く。

注) 特化係数は就業者総数の産業別割合に対する外国人就業者の産業別割合により算出。

(資料) 川崎市の人口(3)平成 27 年国勢調査結果報告書(人口重心及び就業状態等基本集計結果(H29年))

図表 22 25～54 歳の女性無業者における就業希望・非就業希望及び求職者・非求職者の割合(川崎市)

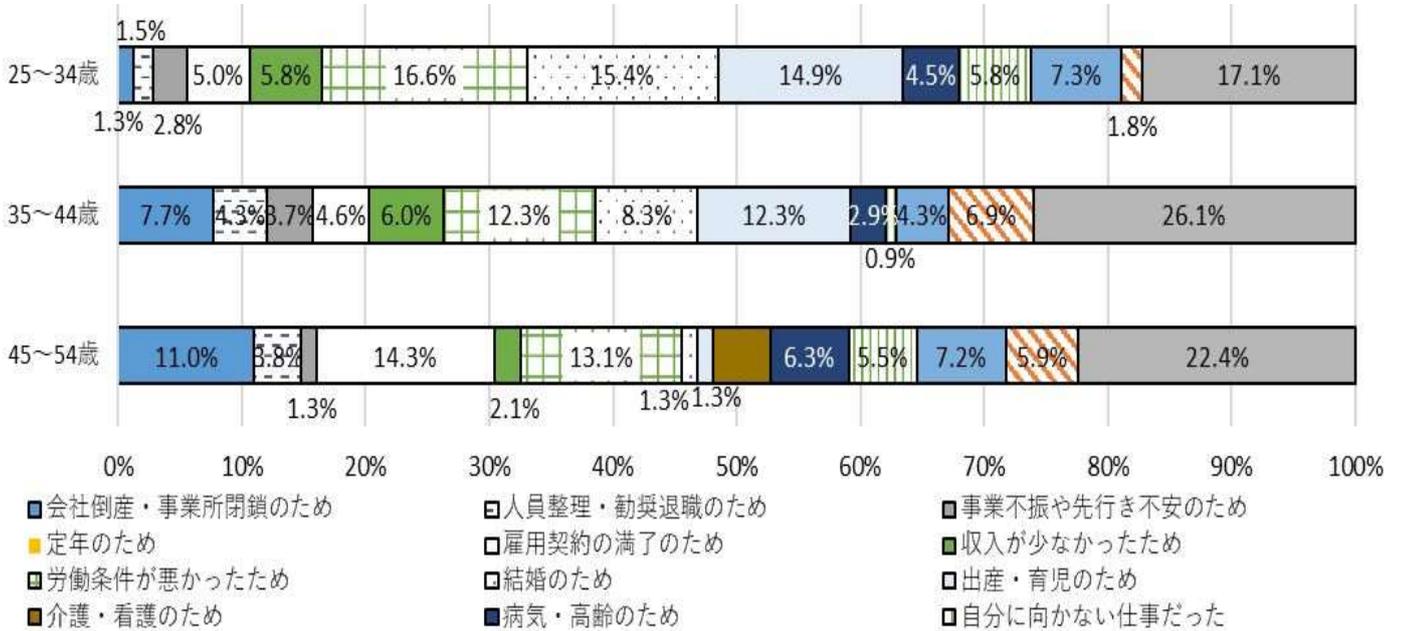
○25～54 歳の女性無業者のうち 55.6%が就業を希望し、さらに、そのうちの 42.1%が求職者となっている。なお、全国 25～54 歳女性無業者のうち就業希望者割合は 55.8%、うち求職者の割合は 38.8%となっており、川崎市は全国に比べ求職者の割合が高くなっている。



(資料) 平成 29(2017)年就業構造基礎調査

図表 23 平成 24 年以降離職した女性の年齢別離職理由（川崎市）

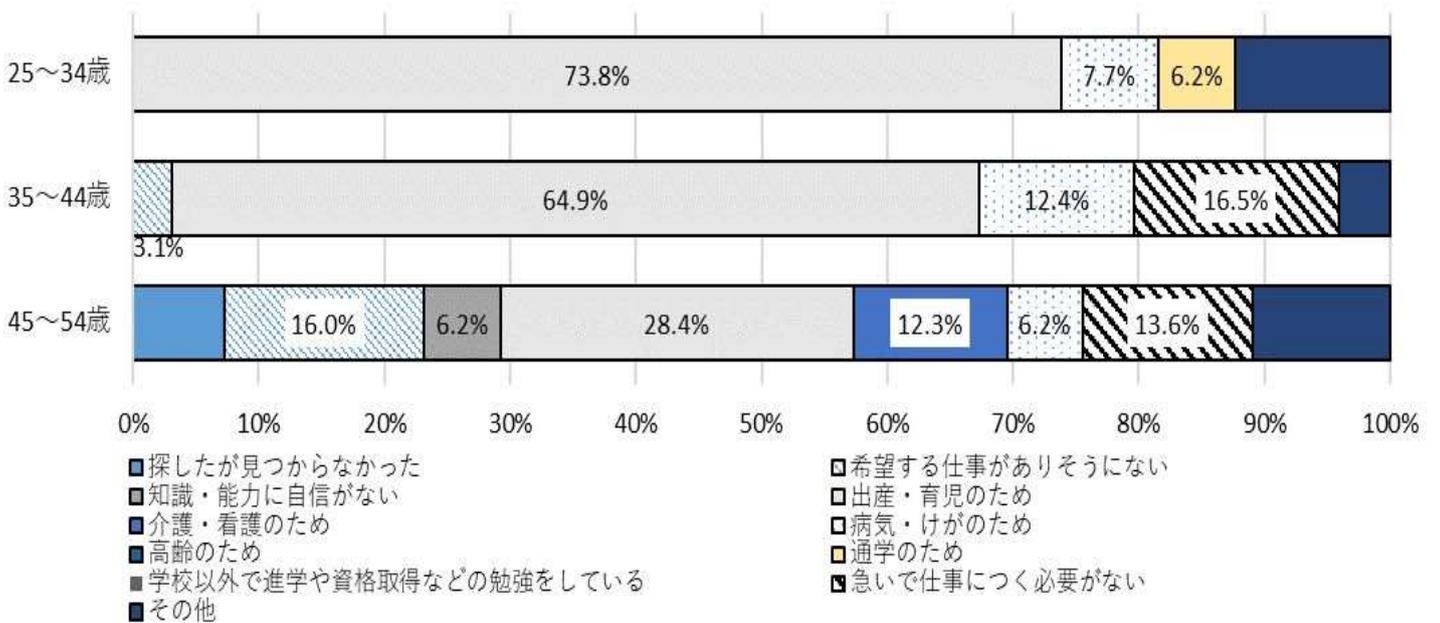
○離職した女性の離職理由を年代別にみると、25～44 歳では「労働条件が悪かったため」、
「結婚のため」、「出産・育児のため」が高くなっている。



（資料）平成 29（2017）年就業構造基礎調査

図表 24 平成 24 年以降離職した女性の年齢別離職理由（川崎市）

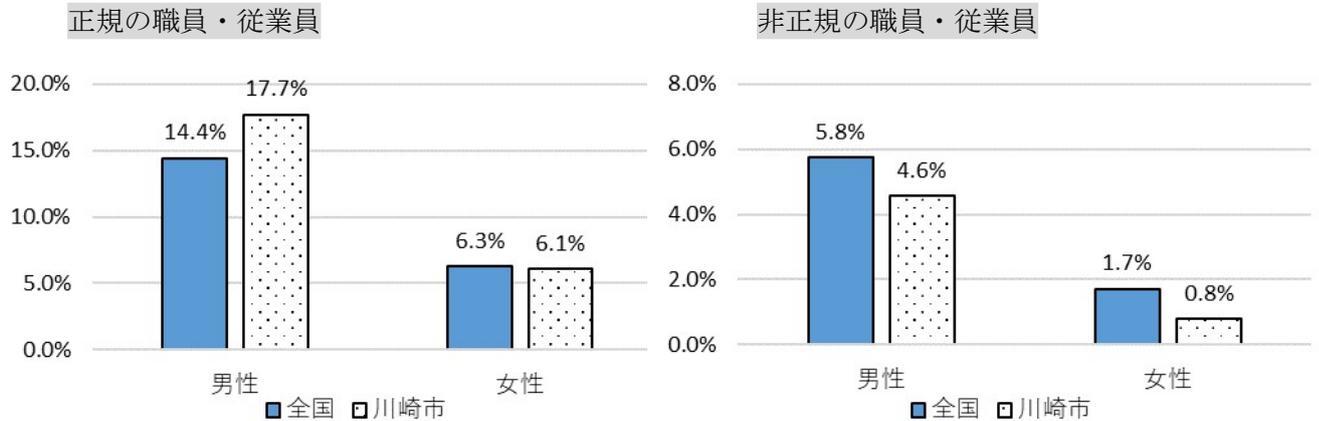
○25～54 歳の女性就業希望者のうち非求職者の非求職理由を見ると、すべての年齢層で「出
産・育児のため」が占める割合が高くなっている。



（資料）平成 29（2017）年就業構造基礎調査

図表 25 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 (全国・川崎市)

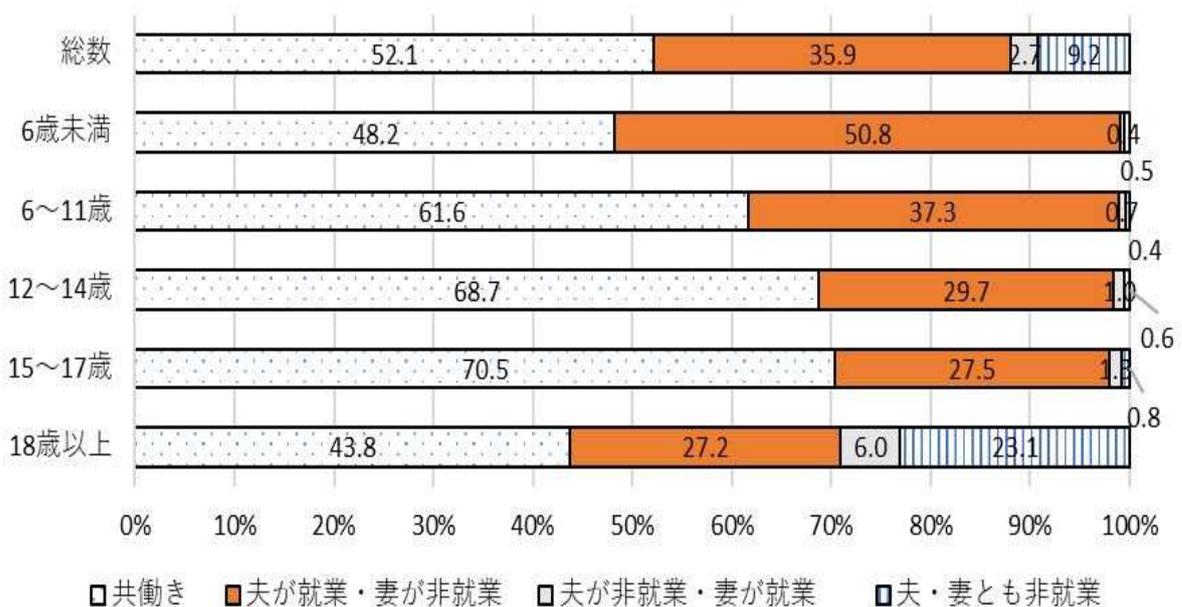
○週間労働時間 60 時間以上の雇用者割合は、男性・正規雇用で全国平均より高いが、女性・正規雇用、男性・非正規雇用、女性・非正規雇用は全国平均より低い。



(資料) 平成 29 (2017) 年就業構造基礎調査

図表 26 子どもがいる夫婦の就業状況 (川崎市)

○子どものいる夫婦世帯 (197, 536 世帯) の就業状態を見ると、平成 27 (2015) 年度現在、「共働き」世帯 94, 079 世帯 (52.1%) と最も高く、次いで「夫が就業・妻が非就業」の世帯が 64, 816 世帯 (35.9%) となっている。子どもの年齢別に見ると、6 歳未満の子どものいる世帯の共働き率は 48.2% となっており、前回調査から 12.9 ポイント高くなったが、いまだ夫が就業・妻が非就業の 50.8% を下回っている。

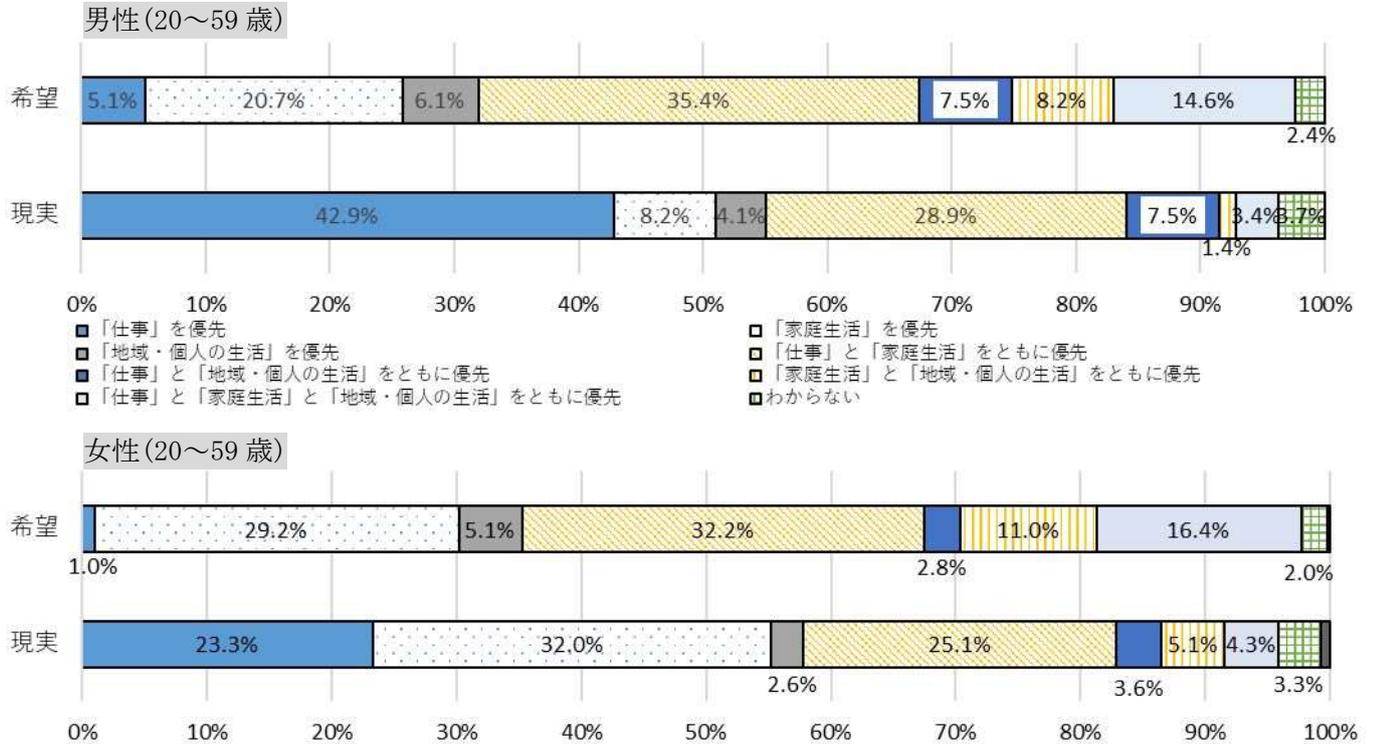


(資料) 平成 27 (2015) 年国勢調査

【ワーク・ライフ・バランス関連】

図表 27 生活優先度の希望と現実（川崎市）

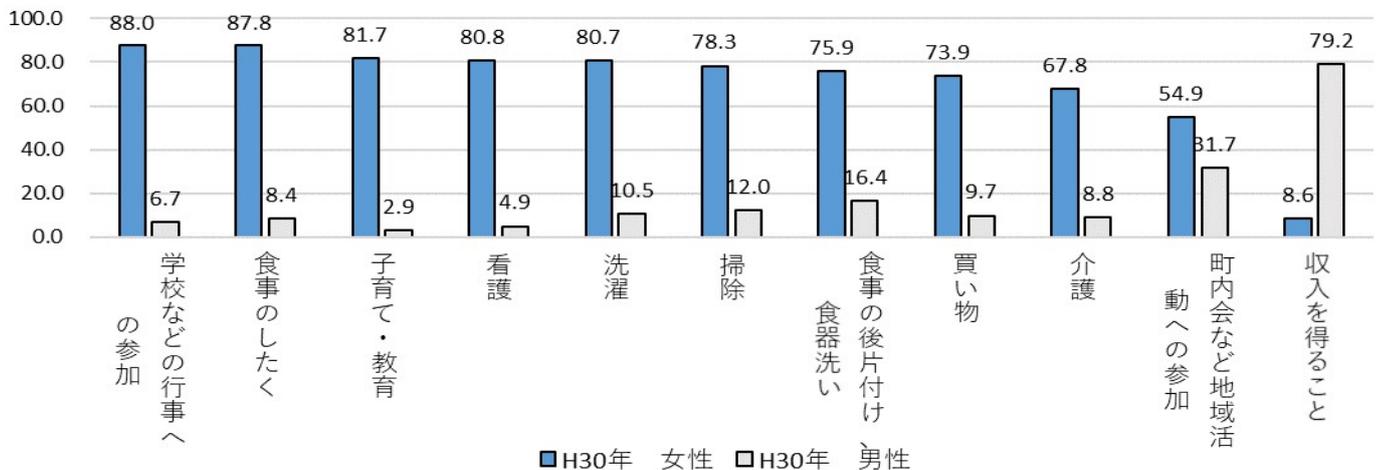
○男女ともに仕事と家庭生活をともに優先するワーク・ライフ・バランスの取れた生活を希望する人の割合が高いが、現実には、女性は「家庭生活優先」男性は「仕事優先」になっている人の割合が高くなっている。



(資料) 川崎の男女共同参画に関するアンケート調査報告書 (H31年)

図表 28 家庭の分担状況（川崎市）

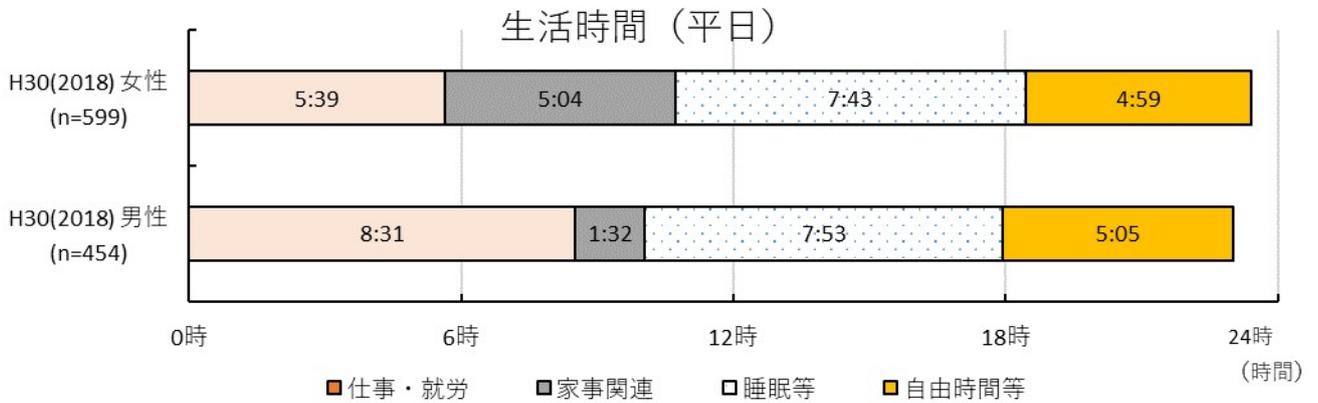
○家庭内の分担状況は「収入を得ること」は男性が主に担っており、「育児・家事・地域活動への参加」は女性が主に担っているとする人が多い。



(資料) 川崎の男女共同参画に関するアンケート調査報告書 (H31年)

図表 29 活動分類別生活時間（川崎市）

○市民の生活時間（平日）を見ると、家事・育児等に費やす平均時間は、女性が5時間4分であるのに対し、男性は1時間32分となっている。



※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）川崎の男女共同参画に関するアンケート調査報告書（H31年）

図表 30 ワーク・ライフ・バランスへの取組を行っている企業の割合（川崎市）

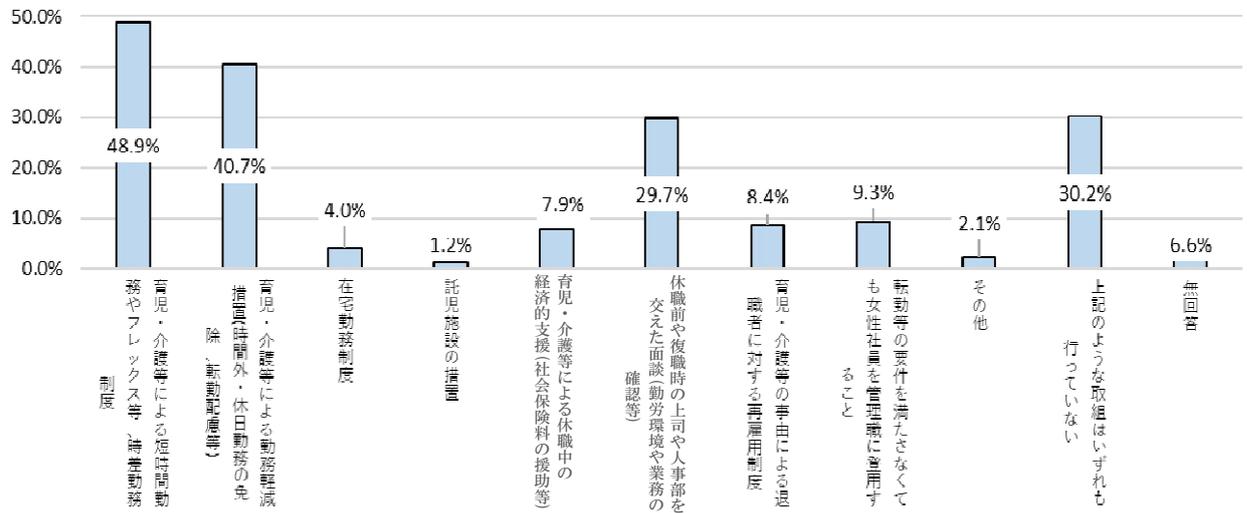
○ワーク・ライフ・バランスの取組について、大企業は90%以上が取組を行っているのに対し、中小企業では経年で向上しているものの、令和元年度現在65%となっている。

		H27(2015)	H28(2016)	H29(2017)	H30(2018)	R1(2019)
全体		67.3%	64.7%	65.6%	67.7%	72.0%
産業分類別	建設業	53.4%	48.7%	49.1%	55.7%	58.0%
	製造業	68.4%	65.0%	69.2%	68.4%	72.4%
	情報通信業	91.7%	87.5%	93.8%	100.0%	92.9%
	運輸業、郵便業	63.2%	65.7%	69.1%	69.6%	77.6%
	卸売・小売業	66.3%	67.7%	58.4%	68.5%	75.0%
	宿泊業、飲食サービス業	80.0%	58.3%	55.6%	75.0%	90.0%
	教育、学習支援業	100.0%	100.0%	100.0%	87.5%	100.0%
	医療、福祉業	92.3%	87.0%	84.6%	95.2%	100.0%
	サービス業	62.4%	61.7%	67.9%	64.7%	56.8%
	その他	75.5%	72.0%	71.9%	72.0%	70.7%
規模別	大企業	93.0%	93.2%	91.2%	95.2%	94.4%
	中小企業	58.8%	57.0%	55.6%	60.6%	65.0%

（資料）川崎市労働白書平成27(2015)・28(2016)・29(2017)・30(2018)・令和元(2019)年度版

図表 31 ワーク・ライフ・バランスの取組状況（川崎市）

○具体的なワーク・ライフ・バランスに関する取組としては、「育児・介護等による短時間勤務やフレックス等、時差勤務制度」（48.9%）、「育児・介護等による勤務軽減措置」（40.7%）といった労働時間の調整に関する取組の割合が高い。

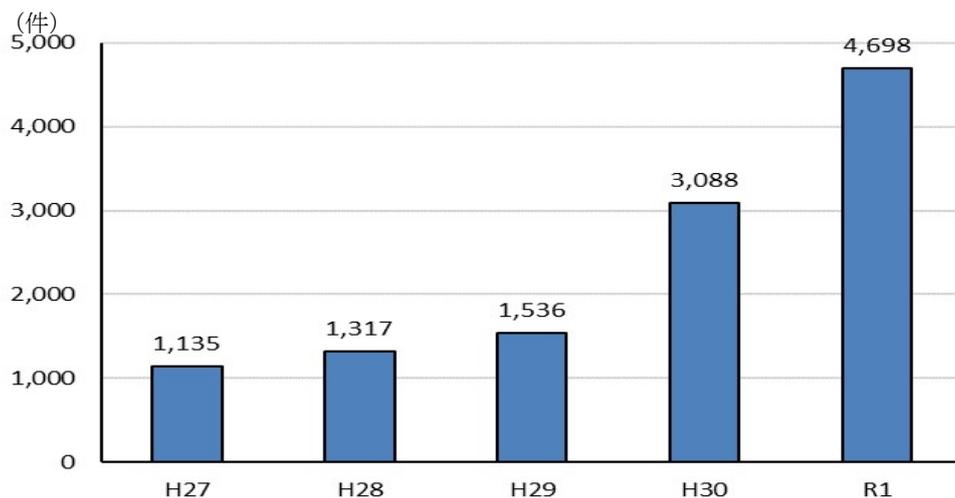


（資料）川崎市労働白書令和元(2019)年度版

【DV関連】

図表 32 DVに関する相談件数（川崎市）

○DVに関する相談件数は、平成 28(2016)年に川崎市DV相談支援センターを設置以降、増加傾向にある。

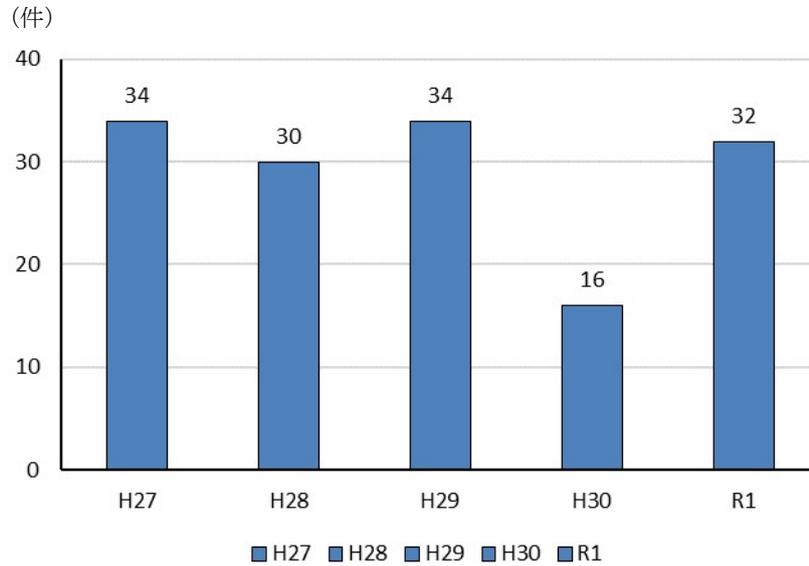


※平成 30(2018)年度及び令和元(2019)年度に相談件数の把握方法を整理したことにより、相談件数が大幅に増加している。

（資料）こども未来局調べ

図表 33 DV防止法に基づく一時保護件数（川崎市）

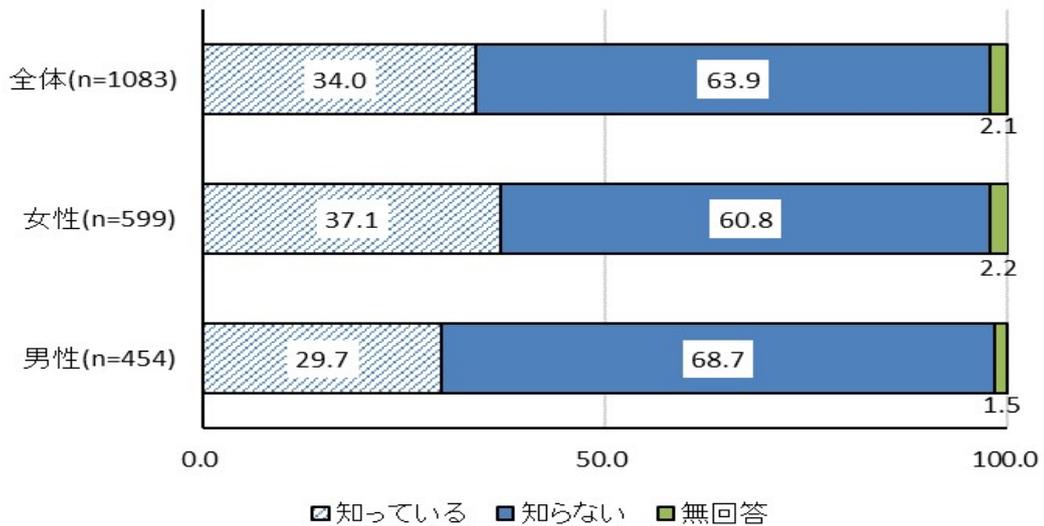
○一時保護件数は、平成 30(2018)年度に一時的に減少したが、近年は 30 件前後で推移している。



(資料) こども未来局調べ

図表 34 DV相談窓口の認知度（川崎市）

○DVについて相談できる窓口について、男女ともに6割以上の人が「知らない」と回答している。



(資料) 川崎の男女共同参画に関するアンケート調査報告書 (H31年)

用語解説

インクルーシブ

日本語では「包み込むような／包摂的な」を意味し、「ソーシャル・インクルージョン（社会的包摂）」という言葉から来ている。「ソーシャル・インクルージョン（社会的包摂）」とは「あらゆる人が孤立したり、排除されたりしないよう援護し、社会の構成員として包み、支え合う」という社会政策の理念を表す。

SNS

ソーシャル・ネット・ワーキング・サービスの略語であり、友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型サービスのことをいう。

M字カーブ

女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。こうした形状になる背景には、女性は結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する傾向があることによる。

「かわさき☆えるぼし」認証制度

川崎市内で女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいる中小企業を「かわさき☆えるぼし」認証企業として認証する制度。川崎市が、平成30(2018)年度に独自に創設し、令和3(2021)年1月現在、59社が認証企業となっている。

川崎市男女共同参画センター(すくらむ21)

条例に基づき設置された市の男女平等施策の推進拠点。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、「調査研究」、「相談」、「情報の収集提供」、「研修会、講演会等の開催」、「市民の学習、研修及び交流の活動支援」など、幅広い事業を行っている。令和元(2019)年に開館20周年を迎えた。

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目指す場として、平成17(2005)年に設立された。令和2(2020)年現在、市域で活動する44の民間団体等が加盟しており、「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る。

固定的な性別役割分担意識

性別に関わらず、個人の能力等によって役割の分担を決めることが適切であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男は主要な業務、女は補助的業務」等のように、性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことをいう。

JKビジネス

女子高生を商品化し、性を売り物とする、いわゆる営業のこと。裏オプションと称してわいせつな行為が行われるなど、若年女性に対する性犯罪の温床となっている。

→「ジェンダーに基づく暴力」の項目参照

ジェンダー

生まれ育った環境から生じる男女の違い(性差)や、社会的に決められた男女の役割(性役割)を表す言葉。現在では、人間を男

女(またはそれ以外)に分類するようなもの
の見方そのものを指すこともあれば、単に
「性別」という意味でも用いられることが
ある。

ジェンダーに基づく暴力

社会におけるジェンダー構造を背景に、
特定のジェンダーを持つ人々に対して向け
られる暴力や、ジェンダー規範を逸脱して
いるなどの理由で向けられる暴力のことを
いう。DV、性暴力、性虐待、性的搾取、身
体的暴力、心理的暴力、社会・経済的暴力な
どが含まれる。

→「ジェンダー・ハラスメント」、「DV」、
「SOGI」、「デジタル性暴力」、「マニ
ティ・ハラスメント」、「パタニティ・ハラス
メント」、「リベンジポルノ」の項目参照

ジェンダー・ハラスメント

固定的な性別役割分担意識などに基づい
て行われる差別や嫌がらせのことをいう。
例えば、「男(女)のくせに」という発言で
相手を罵倒すること、女性従業員だけにい
わゆる「お茶くみ」をさせることなどが当て
はまる。

性的な内容の発言及び性的な行動(食事
やデートへの執拗な誘い、必要なく身体へ
接触すること)を指すセクシュアル・ハラス
メントに対し、ジェンダー・ハラスメント
は、「女性はこうあるべき」「男性はこうある
べき」という価値観に基づいて行われる不
快な言動を指すことが多い。

ジェンダー平等

ジェンダーに基づく差別や偏見、経済的・
社会的な不平等を受けることなく、人権が
尊重されることをいう。平成27(2015)年に

採択された「持続可能な開発目標(SDG
s)」では、17の目標のうち5番目を「ジェ
ンダー平等を達成し、全ての女性及び女児
の能力強化を行う」として位置付けている。
→「持続可能な開発サミット」の項目参照

持続可能な開発サミット

平成27(2015)年に、ニューヨーク国連本
部において開催された会議。150を超える加
盟国首脳に参加のもと、全会一致で「持続可
能な開発目標(SDGs)」が採択された。

性自認

自分の性をどのように認識しているのか、
どのような性のアイデンティティ(性同一
性)を自分の感覚として持っているかを示
す概念であり、「こころの性」と呼ばれるこ
ともある。

性的指向

人の恋愛・性愛がいずれかの性別を対象
とするかを表す概念をいう。

性的マイノリティ

セクシュアリティが少数派の人々の総称
を指す。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)の英語表記の頭文字を取った
「LGBT」という表現もある。

また、性的指向と性自認の英語表記の頭
文字を取って「SOGI」と表現することも
ある。→「SOGI」の項目参照

性と生殖に関する健康／権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）

リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、平成6（1994）年の国際人口／開発会議の「行動計画」及び平成7（1995）年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」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態にあることを指す」とされている。

また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）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ふ基本的権利、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。

世界女性会議

国際社会では、昭和50（1975）年の「国際婦人年」を契機に、5年ごとに各地で世界女性会議が開催されてきた。平成7（1995）年に北京で開催された第4世界女性会議では、ジェンダー平等を目指す取組の指針となる「北京宣言」及び「行動綱領」が採択された。政府間会議には190カ国が参加するとともに、2000のNGOも参加し、政府間会議と並行して、「NGOフォーラム北京'95」も開催された。

SOGI

性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の英語表記の頭文字を組み合わせた用語であり、全ての人の多様

な性のあり方が保障されるべきという考えに基づいている。性的マイノリティの性的指向や性自認に関するハラスメントをSOGIハラスメントと表現することもある。

デジタル性暴力

SNSを通じて性的な画像・動画を要求されたり、同意なく拡散されるといった被害のこと。被害者は10代の若年女性を中心となっており、リベンジポルノとして行われることも多い。

→「リベンジポルノ」の項目参照

DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者やパートナーなど親密な関係にある者（過去に関係があった者を含む）から振るわれる暴力のこと。暴力には、身体的暴力、精神的暴力、経済的暴力、性的暴力、社会的暴力など多様な種類がある。交際相手からの暴力をデートDVという。

複合的・交差的な困難

女性であることに加え、障害があること、外国人であること、少数民族であること、高齢であること、性的マイノリティであることで生じる困難が重なること（複合的な困難）や上記の属性やカテゴリーが交差することで特有の困難を持つこと（交差的な困難）をいう。女子差別撤廃委員会では平成22（2010）年に、「一般勧告第28号女子差別撤廃条約第2条に基づく締約国の主要義務」を採択し、条約締約国に対応を求めた。これを受けて、国においても同年に策定された「第3次男女共同参画基本計画」で複合的な困難におかれている女性へ支援を行うことが位置付けられている。

ポジティブ・アクション(積極的改善措置)

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するために、必要な範囲において男女のいずれかの一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。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)などがある。

りがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることをいう。

パタニティ・ハラスメント

男性が育児のための制度の利用・希望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。

→「マタニティ・ハラスメント」の項目参照

マタニティ・ハラスメント

女性が妊娠・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。

リベンジポルノ

元交際相手や元配偶者が、相手から拒否された腹いせに相手の性的な画像や動画をインターネット等を通じて不特定多数に配布・公開する行為のこと。被害の発生及び拡散防止を目的に、平成26(2014)年に「私事性的画像の提供等による被害の防止に関する法律(平成26年法律第126号)」(通称リベンジポルノ防止法)が制定された。

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

一人ひとりが、性別や年齢に関わらず、や

参考資料

- 1 諮問書
- 2 第9期川崎市男女平等推進審議会委員名簿
- 3 第9期川崎市男女平等推進審議会審議経過
- 4 男女平等かわさき条例
- 5 川崎市男女平等推進審議会規則
- 6 第4期川崎市男女平等推進行動計画体系図

参考資料1

3 1 川市人第 2 号
平成 3 1 年 4 月 4 日

川崎市男女平等推進審議会会長 様

川崎市長 福田 紀彦

男女平等推進に関する計画の策定について（諮問）

男女平等かわさき条例（平成 1 3 年川崎市条例第 1 4 号）第 8 条第 2 項の規定に基づき、次の事項について諮問します。

1 諮問事項

第 5 期川崎市男女平等推進行動計画の策定について

2 諮問の理由

平成 3 0（2 0 1 8）年 3 月に策定した「第 4 期川崎市男女平等推進行動計画」は、平成 3 3（2 0 2 1）年度末をもって計画期間が満了となることから、社会情勢の変化等を踏まえ、現行計画に基づく施策の取組状況や課題について検証し、「第 5 期川崎市男女平等推進行動計画」の策定に向けた基本的な考え方をまとめていただくことで、今後、川崎市が取り組むべき男女平等の推進に関する施策の検討に役立てることができるため

3 答申期限

平成 3 3（2 0 2 1）年 3 月

参考資料 2

第 9 期川崎市男女平等推進審議会委員名簿

任期（平成 31(2019)年 4 月 1 日～令和 3(2021)年 3 月 31 日）

	氏 名	所属等
1	あべ ひろこ 阿部 裕子	特定非営利活動法人かながわ女のスペースみずら 理事
2	いしやま ともこ 石山 智子	川崎市ケーブルテレビ協議会 (YOUテレビ株式会社 広報室長 兼 経営推進部人事担当)
3	いたい ひろあき 板井 広明	お茶の水女子大学 ジェンダー研究所 特任講師
4	おかの としあき 岡野 敏明 (H31. 4. 1～R1. 7. 8)	川崎市医師会 副会長
	みしく ゆりこ 御宿 百合子 (R1. 7. 9～)	川崎市医師会 理事
5	かいのう たみえ 戒能 民江 ◎	お茶の水女子大学名誉教授
6	かとう しゅういち 加藤 秀一 ○	明治学院大学教授
7	ごうはら ただし 郷原 正	市民公募
8	たきがみ ありさ 瀧上 亜里佐	川崎商工会議所
9	たち ゆうき 館 勇紀	川崎市 P T A 連絡協議会 会長
10	まなべ くにこ 眞鍋 邦子	市民公募
11	みやざわ たかし 宮澤 孝	川崎地域連合 (旭化成労働組合川崎支部 支部長)
12	やまのくち ちほ 山之口 千穂	市民公募
13	ゆやま かおる 湯山 薫	神奈川県弁護士会

(50 音順、敬称略) ◎会長、○副会長

参考資料3

第9期川崎市男女平等推進審議会審議経過

開催日		主な審議内容
令和元年度	第1回(4月4日)	<ul style="list-style-type: none"> 川崎市の男女平等施策について 諮問内容及び今後のスケジュールについて
	第2回(6月7日)	<ul style="list-style-type: none"> 第4期川崎市男女平等推進行動計画の平成30年度進捗状況及び評価に係るヒアリングについて
	第3回(7月12日)	
	第4回(8月30日)	<ul style="list-style-type: none"> ヒアリングの実施
	第5回(10月25日)	<ul style="list-style-type: none"> ヒアリングのまとめについて
	第6回(2月26日)	<ul style="list-style-type: none"> 第5期川崎市男女平等推進行動計画策定に係る諮問への答申に向けた今後の審議について
令和2年度	第7回(5月27日) 書面会議※	<ul style="list-style-type: none"> 第4期川崎市男女平等推進行動計画の現状及び課題について 第4期川崎市男女平等推進行動計画の令和元年度進捗状況及び評価に係るヒアリングについて
	第8回(6月19日)	
	第9回(7月17日)	<ul style="list-style-type: none"> ヒアリングの実施
	第10回(9月18日)	<ul style="list-style-type: none"> ヒアリングのまとめについて 第5期川崎市男女平等推進行動計画の策定について
	第11回(10月16日)	<ul style="list-style-type: none"> 第5期川崎市男女平等推進行動計画の策定について 男女共同参画に係る広報・啓発について
	第12回(11月9日)	<ul style="list-style-type: none"> 第5期川崎市男女平等推進行動計画の策定について(答申骨子案)
	第13回(1月29日)	<ul style="list-style-type: none"> 第5期川崎市男女平等推進行動計画の策定について(答申案)
	第14回(2月26日)	<ul style="list-style-type: none"> 第5期川崎市男女平等推進行動計画の策定について(答申案)

※新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、書面会議にて開催した。

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女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・かわさを創造していくため、この条例を制定する。

第 1 章 総則

(目的)

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

(基本理念)

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

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

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

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

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

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

(市の役割)

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

(市民の役割)

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

(事業者の役割)

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

(男女平等にかかわる人権侵害の禁止)

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

(男女平等にかかわる人権侵害に対する相談及び救済)

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

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

第2章 基本施策等

(行動計画)

第8条 市は、男女平等施策その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる川崎市男女平等推進行動計画(以下「行動計画」という。)を策定するものとする。

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

3 市長は、行動計画を策定したときは、これを公表するものとする。

4 前2項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(年次報告)

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

(参画の機会を積極的に提供する施策の推進)

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

(学習等のための支援)

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

(関係団体への支援)

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

(情報の収集及び調査研究)

第13条 市は、男女平等に関する情報の収集及び調査研究を行うものとする。

(広報活動等)

第14条 市は、男女平等に関する理解の促進を

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

(推進体制等)

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

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

第3章 拠点施設

(拠点施設)

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

第4章 男女平等推進審議会

(男女平等推進審議会)

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

2 審議会は、委員13人以内で組織する。

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

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

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

6 委員は、再任されることができる。

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

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

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

第5章 雑則

(委任)

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

附 則

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

(平成14年3月29日規則第32号で平成14年5月1日から施行)

参考資料5

川崎市男女平等推進審議会規則

〔平成13年9月28日〕
規則第83号

(趣旨)

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

(委員)

第2条 市民のうちから委嘱される委員は、公募によるものとする。

(会長及び副会長)

第3条 審議会に会長及び副会長各1人を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第4条 審議会は会長が招集し、会長はその会議の議長となる。

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

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

(関係者の出席)

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

(部会)

第6条 審議会は、必要に応じ部会を置くことができる。

2 部会に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する。

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

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

5 部会の会議については、前2条の規定を準用する。

(庶務)

第7条 審議会の庶務は、市民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。

第4期川崎市男女平等推進行動計画体系図

目標	基本施策	施策
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	1 男女共同参画の理解の促進	(1) 人権教育・啓発の推進
		(2) 男女共同参画に関する生涯学習の推進
		(3) 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
		(4) 若者の将来を見通した自己形成や社会参画の促進
		(5) メディア・リテラシーの向上と男女共同参画の視点に立った広報・啓発の推進
		(6) 市職員の意識改革
		(7) 男女平等推進のための統計の実施及び公表
	2 女性に対するあらゆる暴力の防止と被害者への支援	(8) 男女平等や人権侵害に関する相談事業の推進
		(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
		(10) さまざまなハラスメントの防止と被害者支援の推進
		(11) 性暴力や売買春などの根絶に向けた施策の推進
	3 家庭生活への男性の参画促進	(12) 男性にとつての男女共同参画の意義についての理解の促進
		(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
		(14) 男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進
II 働く場における男女共同参画の推進(女性活躍推進計画)	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
		(16) 女性職員の職域拡大、能力向上と登用の推進
	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	(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
		(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
		(19) 高齢者福祉サービスの充実と利用の促進
		(20) 育児・介護休業制度などの定着と利用の促進
		(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
		(22) 仕事と生活の両立に向けた住環境づくり
		(23) 市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進
	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
		(25) 女性の参画分野の拡大支援
		(26) 多様な就業ニーズに対応した就業支援
	7 企業における女性活躍に向けた取組の促進	(27) 経営の主体となる女性の育成・支援
		(28) 職場における男女共同参画に関する理解の促進
(29) 多様な選択を可能とする教育・学習機会の提供		
(30) 女性の活躍推進に向けた企業への啓発		
(31) 企業の女性活躍推進に関する取組の支援		
III 地域でいきいきと暮らすための男女共同参画の推進	8 地域における男女共同参画の推進	(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
		(33) 地域活動における男女共同参画の促進
		(34) 男女共同参画センターの取組の推進
		(35) 地域活動における方針決定過程への女性の参画促進
		(36) 男性が地域活動に参画できる環境づくり
		(37) 地域における子どもの自己形成や社会参画の促進
		(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
	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	(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
		(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
		(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
		(42) ひとり親家庭に対する支援の充実と自立の促進
		(43) 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援
		(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
		(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
10 生涯を通じた健康支援	(46) 生涯を通じた男女の健康の保持増進対策の推進	
	(47) 妊娠・出産などに関する健康支援	
	(48) 性差医療の推進	
	(49) 性と生殖に関する健康／権利に関する啓発の推進	
	(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	
	(51) こころと体の健康に関する相談事業の推進	