

第5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～

令和4(2022)年度～令和7(2025)年度



川崎市

令和4(2022)年3月

はじめに

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

川崎市では、市、市民、事業者の協働による「男女平等のまち・かわさき」の実現を目標とする「男女平等かわさき条例」を平成13(2001)年10月に施行し、条例の理念を具体化した「川崎市男女平等推進行動計画」に基づきながら、取組を総合的に推進してまいりました。さらに、平成30(2018)年3月に策定した「第4期川崎市男女平等推進行動計画」では、豊かで活力のある社会の実現に向けて、女性の活躍推進に係る施策を充実させ、取組を進めてきました。

この間、持続可能な社会の実現に向けSDGsの視点に基づいた取組の推進や、新型コロナウイルス感染症の感染拡大など、社会状況も変化しています。こうした状況や第4期行動計画での取組を踏まえ、男女共同参画社会を形成する上で新たに対応すべき課題等を整理し、第5期行動計画を策定いたしました。

第5期行動計画では、3つの目標として「男女共同参画に係る教育・啓発の推進」、「職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進」、「地域における男女共同参画の推進」を掲げ、それぞれの目標のもとに、11の基本施策を位置付けました。今後は、本計画に基づき、男女共同参画社会の実現に向けて施策を一層推進してまいります。

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

令和4(2022)年3月



川崎市長 福田 紀彦

目 次

第1章 計画の策定に当たって	1
1 計画策定の趣旨.....	1
2 計画策定の背景.....	2
(1)世界の動向.....	2
(2)国の動き.....	2
(3)川崎市の状況.....	3
3 第4期行動計画の取組状況及び現状と課題.....	6
(1)第4期行動計画の取組状況.....	6
(2)現状と課題.....	9
第2章 計画の基本的な考え方	25
1 基本的な考え方.....	25
2 計画の位置付け.....	26
3 計画期間.....	26
4 第5期行動計画体系図.....	28
第3章 施策の展開	30
目標Ⅰ 男女共同参画に係る教育・啓発の推進.....	30
基本施策1 男女共同参画の理解の促進.....	30
基本施策2 男女共同参画の視点に立った施策の推進.....	32
目標Ⅱ 職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進.....	35
基本施策3 政策・方針の立案及び決定への女性の参画拡大.....	35
基本施策4 働く女性・働きたい女性へのキャリア形成支援.....	36
基本施策5 男女の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた環境づくり.....	38
基本施策6 家庭生活への男性の参画促進.....	41
基本施策7 女性活躍や働き方改革に向けた企業の取組の促進.....	42
目標Ⅲ 地域における男女共同参画の推進.....	45
基本施策8 女性に対するあらゆる暴力の防止と被害者への支援.....	45
基本施策9 地域活動における男女共同参画の推進.....	47
基本施策10 男女共同参画の視点に立った貧困など複合的な困難に対する支援.....	50
基本施策11 生涯を通じた健康支援.....	54
第4章 計画の推進について	56
1 推進体制.....	56
2 計画の点検・評価.....	58
3 数値目標.....	59
参考資料	61
1 用語解説.....	62
2 計画策定の経過.....	65
3 男女共同参画関連年表.....	66
4 男女平等かわさき条例.....	71
5 川崎市男女平等推進審議会規則.....	73
6 川崎市男女共同参画センター条例.....	74
7 男女共同参画社会基本法(抄).....	76
8 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律.....	79

本計画における用語の使用について

「男女平等」とは誰もが性別にかかわらず、人権が尊重され、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ことを意味します。本市では「男女平等かわさき条例」に基づき「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。近年は、平成27(2015)年に国連でSDGs(持続可能な開発目標)の目標5が「ジェンダー平等」として位置付けられたことを受け、持続可能な社会を形成する上でジェンダー平等が重要だという認識が広まっています。ジェンダーとは、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)などを表す言葉です。SDGsの目標5は、これまでの「男女平等」に向けた取組と方向性を共有するものであり、本計画では、条例に基づく箇所では「男女平等」を、SDGsを踏まえた箇所では「ジェンダー平等」を使用しています。

なお、男女平等及びジェンダー平等の達成に向けては、男女が均等に社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることが重要です。国では、平成11(1999)年に、「男女共同参画社会基本法」を制定し、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会として「男女共同参画社会」を位置付けました。本市においても、「男女平等のまち・かわさき」の実現に向けては、性別にかかわらず、一人ひとりが個性や能力を発揮できる「男女共同参画社会」を形成することが重要だという認識のもと、施策を推進していきます。

※なお、本文中で「*」をつけている用語の注釈は、参考資料の「用語解説」に掲載しています。

第1章

計画の策定に当たって

1 計画策定の趣旨

川崎市では、男女があらゆる場において男女平等にかかわる人権の侵害を受けることがなく、自立することができ、共に働き、学び、及び生活することができる快適で平和な男女共同参画社会としての「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10月に「男女平等かわさき条例」(以下「条例」という。)を施行しました。

また、平成16(2004)年5月には、条例に規定する基本理念に基づき、「川崎市男女平等推進行動計画～かわさき☆かがやきプラン～」(以下「行動計画」という。)を策定し、その後、社会状況の変化に対応しながら取組を充実させ推進していくために、平成21(2009)年3月には第2期行動計画を、平成26(2014)年3月には、第3期行動計画を策定しました。そして、平成27(2015)年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)」(以下「女性活躍推進法」という。)が成立したことを受け、平成30(2018)年3月には、働く場における男女共同参画に係る施策を充実させた第4期行動計画を策定し、取組を推進してきました。

令和3(2021)年は条例制定から20年目となる節目の年となりますが、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、性にかか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。男女共同参画社会の形成に向けては、性的マイノリティの人々も含めて、性別にかかわりなく、誰もがその個性と能力を十分に発揮することを推進する取組が必要です。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。さらに、「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。

こうした社会情勢の変化に対応しながら、「男女平等のまち・かわさき」の実現に向け一層の取組を推進するため、本計画を「第5期川崎市男女平等推進行動計画」とし、男女共同参画の視点から施策を計画的かつ総合的に推進していきます。

条例の基本理念

- 男女が共に職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場(以下「あらゆる場」という。)において、個人として自立し、自由に生き方を選ぶとともに、多様な生き方及び個性を互いに尊重し、責任を分かち合うこと。
- 男女が共にあらゆる場において、社会における制度、慣行、意識等に起因する性別による差別的取扱いを受けることがなく、人権が尊重されること。
- 社会のあらゆる分野における立案、決定その他の活動に男女が平等に参画する機会を確保し、個人が本来持っている能力を十分に発揮すること。
- 男女が等しく政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができること。
- 地域社会を構成するすべての者が、自らの意思と相互の協力により、積極的に男女平等を推進し、生活する者にとって快適な生活優先型社会を創造すること。

2 計画策定の背景

(1) 世界の動向

国際社会においては、平成7(1995)年9月の第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*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、誰一人取り残さない(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、これに基づき国際的な取組の加速化が図られています。

さらに、令和2(2020)年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、生活、社会、経済に深刻な影響を与え、かねてから社会にあったジェンダー*課題を顕在化させています。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ました。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6月に「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資する施策を推進してきました。

近年では、長時間労働の是正に向けて平成30(2018)年7月に「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。)が成立するとともに、令和元(2019)年6月に「女性活躍推進法」が改正され女性活躍に関する情報公表が強化されるなど、働き方改革や女性活躍推進が重点的に進められています。また、男性の育児休業の取得促進を図るため、令和3(2021)年6月に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)」が改正されました。政治分野における女性の参画については、日本が国際的に遅れている状況を鑑みて、平成30(2018)年5月に「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ては、令和元(2019)年6月に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(平成13年法律第31号)」(以下「DV防止法」という。)が改正され、令和2(2020)年6月には、「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」が策定されました。そのほか、災害時における男女共同参画の推進に向けて、令和2(2020)年5月に「防災基本計画」が修正されるとともに、「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～」が策定されています。

このように、国は男女共同参画社会の形成に向けて様々な取組を進めてきたところであり、昨今の社会情勢の変化を踏まえ、令和2(2020)年12月に「第5次男女共同参画基本計画」(以下「第5次計画」という。)が策定されました。第5次計画では、「新型コロナウイルス感染症拡大と『新たな日常』への対応」や「SDGsの達成に向けた世界的な潮流」などを「社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題」として挙げています。また、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。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が女性に深刻な影響を与えていることを踏まえ、国では令和2(2020)年9月に有識者等で構成される「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」を設置し、感染症の拡大が女性の雇用や生活等に与えている影響と、女性の視点からの政策課題の検討が行われました。同研究会は、令和2(2020)年11月に国に対して緊急提言を行うとともに、審議の結果を「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～」としてまとめ、令和3(2021)年4月に公表しました。また、新型コロナウイルス感染症の長期化により、様々な困難や不安を抱えながらも支援が届いていない女性が多くいることを踏まえ、国は令和3(2021)年3月に、孤独・孤立で不安を抱える女性が社会との絆やつながりを回復することができるよう、地方公共団体がNPOなどの知見を活用してきめの細かい寄り添った相談支援などを行う「つながりサポート型」メニューを「地域女性活躍推進交付金」に追加しました。

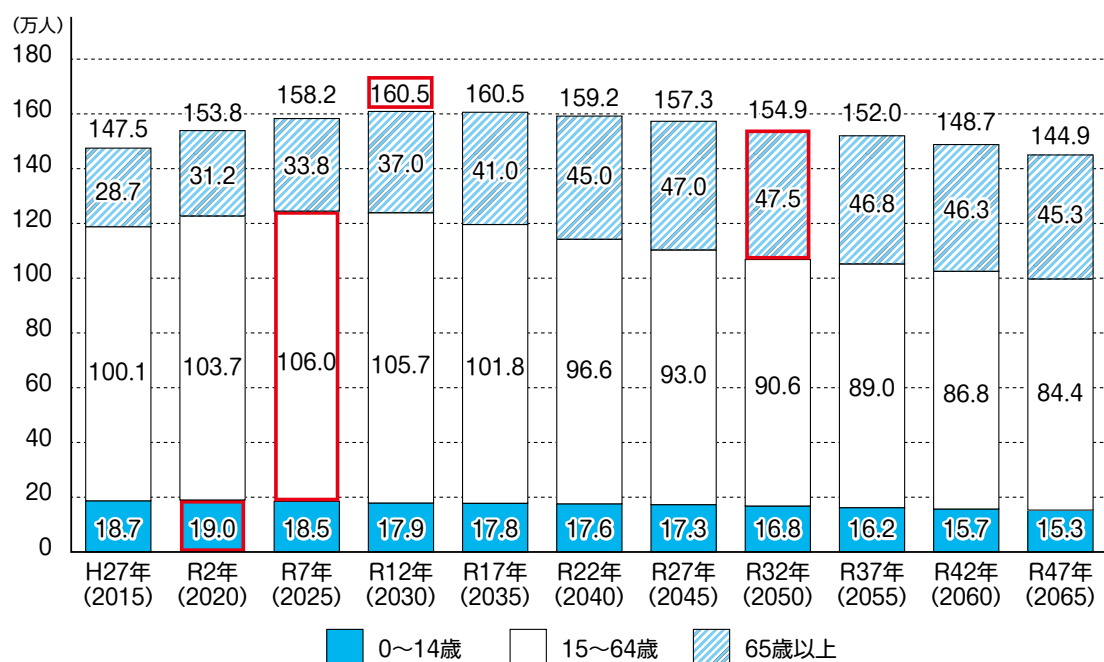
(3) 川崎市の状況

川崎市では、平成13(2001)年10月に条例を施行し、「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期行動計画では、第3期行動計画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期行動計画の推進に当たって、川崎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」、「情報収集及び提供」、「市民の学習、研修及び交流の活動の支援」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情勢も変化しており、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。

ア 人口・世帯構成の状況

社会全体で高齢化が進む中、川崎市では大規模な再開発事業等により、人口増加が続いており、令和2(2020)年10月現在、総人口は153万8,262人となっています。令和4(2022)年2月に公表された川崎市将来人口推計では、総人口は令和12(2030)年まで増加、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。また、65歳以上の老年人口は当面増加を続け、令和7(2025)年頃までの間にその人口割合が21%を超え、超高齢社会が到来すると想定されています。

[図表 1] 川崎市の将来人口推計



(資料) 川崎市総合計画第3期実施計画の策定に向けた将来人口推計 (更新版)

世帯構成については、全体の世帯数は増加傾向にありますが、特に単独世帯の増加が顕著になっています。一方で、「夫婦と子供から成る」核家族世帯が全体に占める割合や、3世代が同居する世帯数は減少傾向にあります。単身、ひとり親、事実婚、同性カップルなど様々な生き方がある中で、家族形態の多様化も進んでいます。

[図表 2] 家族類型別の世帯数と割合(川崎市)

	総数(世帯の家族類型)	親族世帯										(再掲) 3世代世帯	%			
		不詳除く	核家族						核家族以外の世帯	%	非親族を含む世帯			%	単独世帯	%
			夫婦のみの世帯	%	夫婦と子供から成る世帯	%	男親または女親と子供から成る世帯	%								
H12(2000)	539,836	539,836	94,029	17.4	167,744	31.1	35,752	6.6	33,166	6.1	3,879	0.7	205,266	38.0	20,542	3.8
H17(2005)	592,578	592,578	107,665	18.2	170,909	28.8	40,683	6.9	32,863	5.5	5,807	1.0	234,651	39.6	19,116	3.2
H22(2010)	660,400	660,344	114,906	17.4	181,210	27.4	45,400	6.9	29,698	4.5	8,500	1.3	280,630	42.5	17,045	2.6
H27(2015)	689,886	681,701	119,855	17.6	184,855	27.1	47,026	6.9	26,211	3.8	9,106	1.3	294,648	43.2	14,517	2.1
R2(2020)	745,988	745,901	129,421	17.4	192,437	25.8	51,569	6.9	22,427	3.0	9,332	1.3	340,715	45.7	11,595	1.6

※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)・令和2(2020)年国勢調査

イ 企業や働く人の状況

川崎市には約4万の民営事業所があり、全国的に事業所数は減少していますが、本市の事業所数は増加傾向にあります。また、事業所のうち99%以上が従業員300人未満となっており、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。産業別に見ると、事業所

は「卸売業、小売業」が一番多く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」の順で多くなっています。ただ、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、近年は「医療、福祉」、「教育・学習支援業」、「学術研究、専門・技術サービス業」の事業所が増加しています。また、産業大分類別の従業者数を男女別にみると、男性従業者は「製造業」(構成比16.8%)、「卸売業・小売業」(16.0%)、「情報通信業」(9.9%)の順で多くなっており、女性従業者は、「医療、福祉」(23.4%)、「卸売業、小売業」(22.2%)、「宿泊業、飲食サービス業」(13.7%)の順で多くなっています¹。

川崎市男女共同参画センター(愛称：すくらむ21)

川崎市男女共同参画センターは、平成11(1999)年に、条例に基づき設置された市の施設です。性別にかかわらず男女があらゆる分野で持てる力を発揮できる男女共同参画を推進する活動拠点として、主に次の事業を行っています。

1 調査・研究

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

2 相談

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

3 情報収集及び提供

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

4 市民の学習、研修及び交流の活動の支援

ワーク・ライフ・バランス*、防災、男性の子育てや地域活動への参画、女性の再就職・就業継続・起業支援など、様々なテーマで講座や研修を行っています。また、地域団体や事業所への出前講座の実施、市民団体や事業者・事業団体との連携による講座やイベントの開催を通じて、市民同士の交流や活動を支援しています。

所在地：川崎市高津区溝口2-20-1

ホームページ：<https://www.scrum21.or.jp/>

1 数値は「川崎市の経済—平成28年経済センサス-活動査結果(確報)」を参照

3 第4期行動計画の取組状況及び現状と課題

(1) 第4期行動計画の取組状況

第4期行動計画では、「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期行動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ました。主な取組状況と目標の達成状況は次のとおりです。

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とらわれることなく、多様な生き方を選択できるよう、毎年度、市内小学校に通う全ての小学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。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、若年層に対するデートDV防止対策の対象を拡大し、啓発の強化を行いました。
- 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市民団体と連携した子育てサロン等を開催し、地域における父親のネットワーク構築を促進しました。

目標Ⅱ 働く場における男女共同参画の推進

- 市の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、就業継続・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。令和4(2022)年1月現在、83社が認証企業となっており、認証を契機に企業が女性従業員の育成・登用や働き方改革に向けた取組を強化するなどの傾向が見られます。

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、毎年度、女性活躍やワーク・ライフ・バランスなどテーマ設定を行い、テーマに基づいて「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、女性市民団体と協働し、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4(2022)年2月末現在70件の宣誓があり、日常生活における様々な場面で活用されることが期待されます。

数値目標の達成状況

第4期行動計画では、次のとおり7つの数値目標を設定して取組を進めてきました。第4期行動計画策定時の数値と現状値を比較すると、5つは数値が改善し、3つは目標値を達成しました。しかしながら、現時点で目標値を達成できなかったものが4つあります。特に、第4期行動計画では、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。

〔第4期行動計画の数値目標〕

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】	38.9% 【令和3(2021)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】	31.2% 【令和3(2021)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】	22 【令和3(2021)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】 (平成29年4月1日現在)	24.0% 【令和3(2021)年度】 (令和3年4月1日現在)	30% 【令和3(2021)年度】 (令和4年4月1日現在)
ワーク・ライフ・バランスの取組を行っている事業所割合	68.0% 【平成29(2017)年度】	76.8% 【令和2(2020)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】	17.8% 【令和2(2020)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】	236人 【令和2(2020)年度】	275人以上 【令和3(2021)年度】

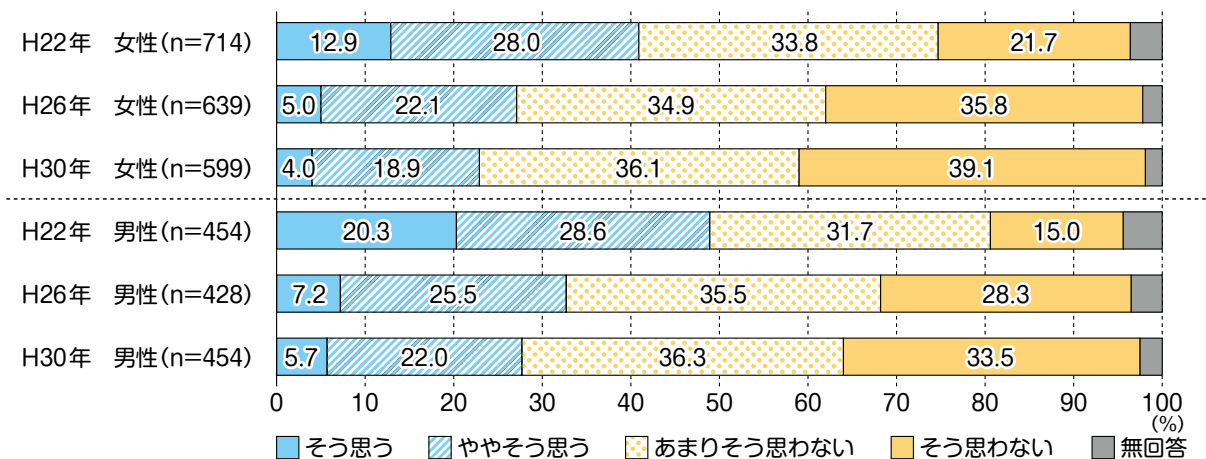
(2) 現状と課題

ア 男女共同参画やジェンダー平等に係る理解

現状 市民の意識の状況

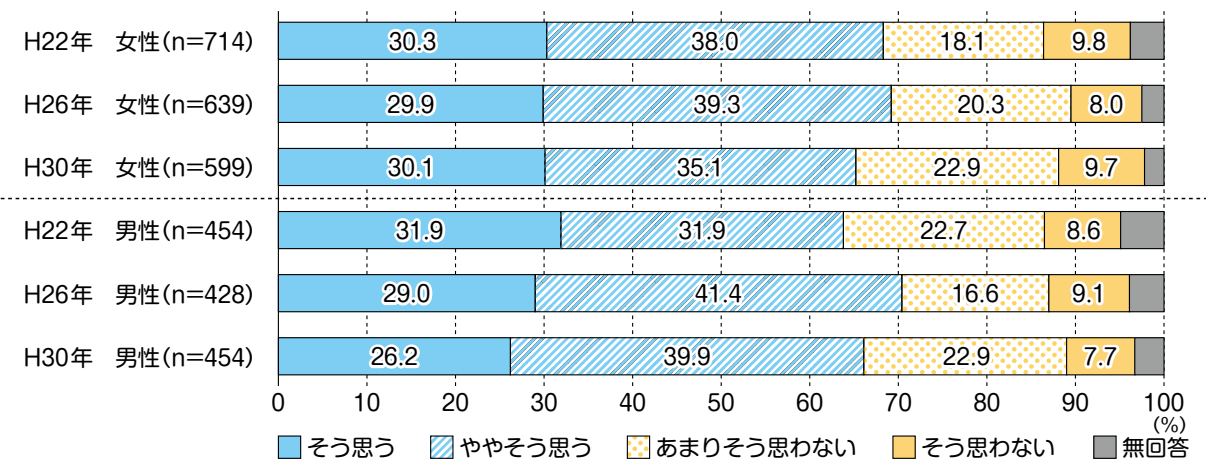
全ての個人が、性別にかかわらず、社会のあらゆる場において個性や能力を発揮するためには、男女共同参画やジェンダー平等に関する理解が、市民の中に浸透することが重要となります。ライフスタイルや世帯構成、仕事と生活を取り巻く環境が変化する中、「男は外で働き、女は家庭を守るのが望ましい」という固定的な性別役割分担意識については、図表3のとおり「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人の割合は男女ともに経年で減少しています。一方で図表4のとおり、「女性の仕事は、収入が少なくても、勤務時間を選べる仕事が望ましい」という女性の就業に関する考え方については、男女ともに過半数以上が「そう思う」、「ややそう思う」と回答しており、経年であまり変化が見られません。

【図表3】「男は外で働き、女は家庭を守るのが望ましいか」について（川崎市）



(資料) 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（平成31(2019)年）

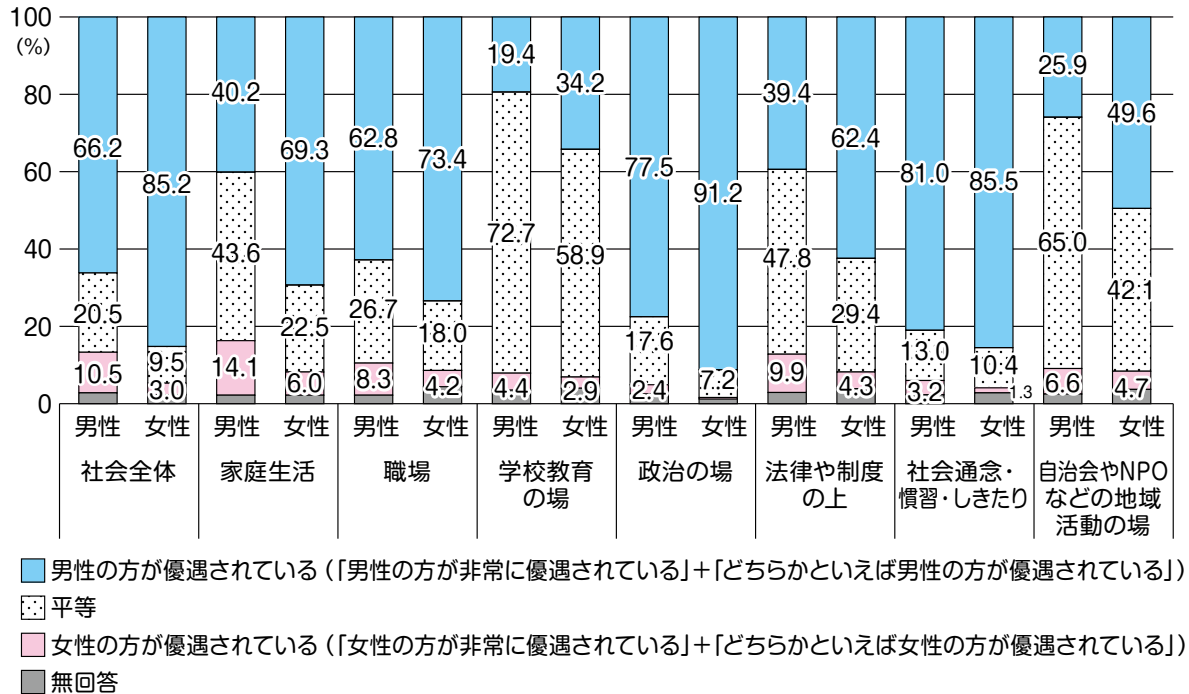
【図表4】「女性の仕事は、収入が少なくても、勤務時間を選べる仕事が望ましい」について（川崎市）



(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（平成31(2019)年）

男女の地位の平等感については、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。また、全ての項目で「平等」と回答した人の割合は女性より男性が上回っています。

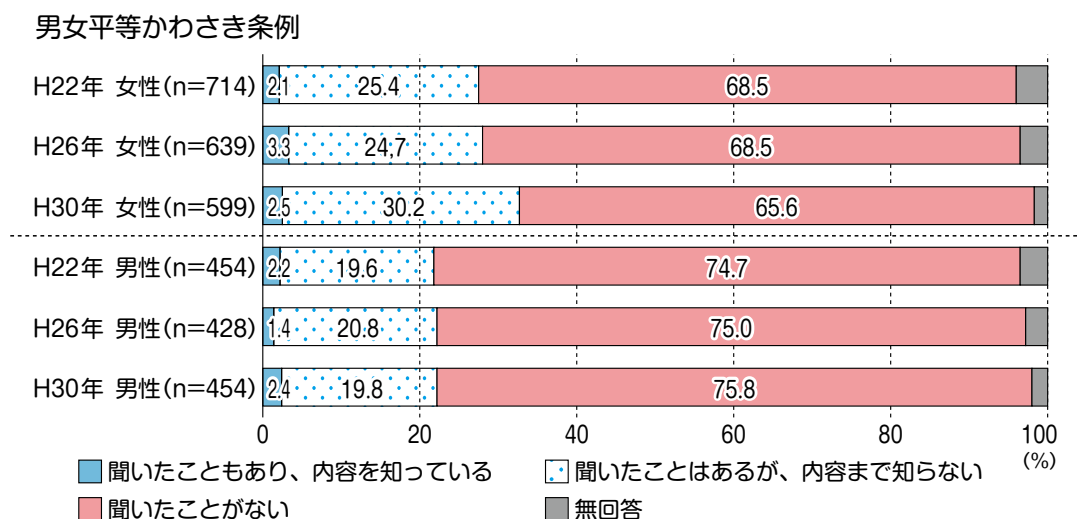
【図表 5】 男女の地位の平等感（川崎市）



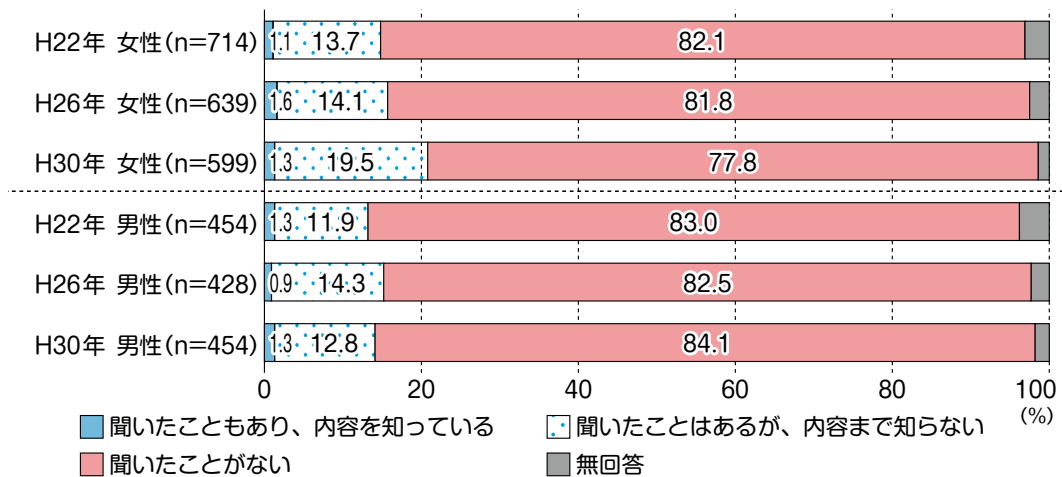
（資料）かわさきの男女共同参画に関するアンケート調査報告書（平成31(2019)年）

また、男女共同参画に関する理解の促進においては、本計画や川崎市男女共同参画センターが市民に身近な存在として中心的な役割を果たすことが必要ですが、「男女平等かわさき条例」の認知度は男性2割、女性3割、「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、「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、十分に認知されているとは言えません。

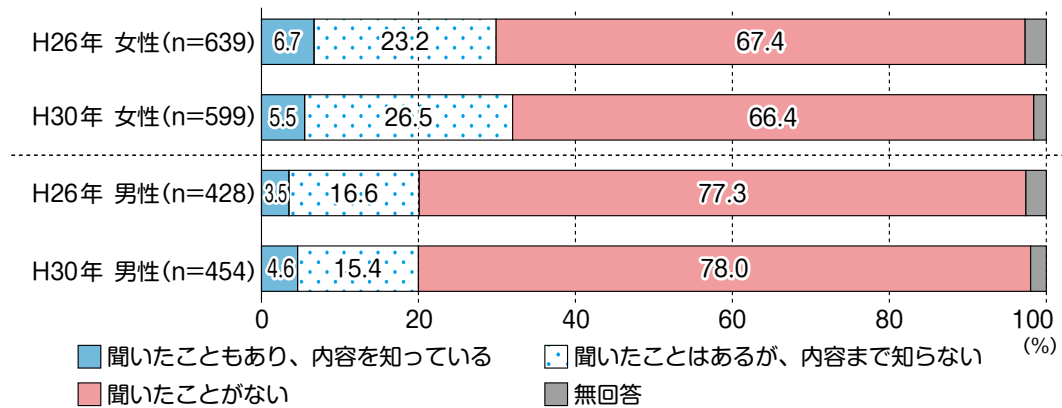
【図表 6】 男女平等施策の認知度（川崎市）



川崎市男女平等推進行動計画



川崎市男女共同参画センター



(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 (平成31(2019)年)

課題1 男女共同参画の理解の促進

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、誰もが性に関するアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)*があるという前提のもと、引き続き市民全体に向けた理解促進や市職員の意識改革に取り組んでいく必要があります。その際は、男女共同参画が持続可能な社会に向けた重要な課題として認識が進むよう、関心の高い層だけではなく、男性や次世代、企業、地域で活動する関係団体など、幅広い層を対象に啓発を推進するとともに、SNS*など多様な媒体を活用しながら、効果的な啓発手法を検討していくことが求められます。また、性別にかかわらず多様な生き方を選択できるよう、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意識の醸成を図ることが求められています。

課題2 男女共同参画の視点に立った施策の推進

男女共同参画やジェンダー平等に関する啓発においては、特に市職員がその意義について理解を深め、男女共同参画の視点から施策を推進していくことが重要です。市職員に対しては市役所におけるワーク・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進める

とともに、階層別研修等を通じた啓発を行ってきましたが、掲げる目標値には達していないものがあったり、研修参加者は限られている現状があります。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、幅広く市職員の意識啓発を行っていく必要があります。

男女共同参画の視点に立った施策の推進においては、特に次の点に留意しながら理解促進を図ることが必要です。まず、市の施策が、育児や介護を担うのは女性といった固定的な性別役割分担意識を助長することがないように、例えば、市が作成する広報資料においては、イラストや表記に配慮するなど、男女共同参画の視点から確認することが重要です。また、社会的に形成される固定的な性別役割分担意識を背景に、性別によって生活状況や就労状況は異なるため、政策は必ずしも男女に均等に影響を及ぼすとは限りません。男女の状況の違いや格差を把握するジェンダー統計に対する理解を持って施策の進捗管理を行い、事業等で男女の参画状況が偏ることを把握した場合は、必要な範囲でそ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。さらに、男性、女性といったカテゴリーを単一的に捉えることなく、その中の多様性、特に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し、性別を始めとする様々な要因によって一人ひとりの課題やニーズ等が異なることを意識して施策を推進していく必要があります。

課題3 性の多様性の包括

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、性別を男女の二項対立で捉え、「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。

「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、性別にかかわらず、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快適で平和な男女共同参画社会」を形成していくことが必須となります。したがって、男女平等施策の推進においても、性のあり方の多様性を踏まえ、性的マイノリティの人々を包括していくことが重要となっています。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必要があります。

第5期行動計画への反映

第5期行動計画では、目標Iを「男女共同参画に係る教育・啓発の推進」として位置付け、市民や市職員に対する啓発に取り組みます。なお、男女共同参画社会の形成においては、男性が家事や育児等へ主体的に参画する動きを広めることが重要であるため、男性に対する男女共同参画の意義についての理解を促進します。さらに、性的マイノリティを包摂した男女共同参画社会の形成に向けて、性の多様性についての理解を促進していきます。

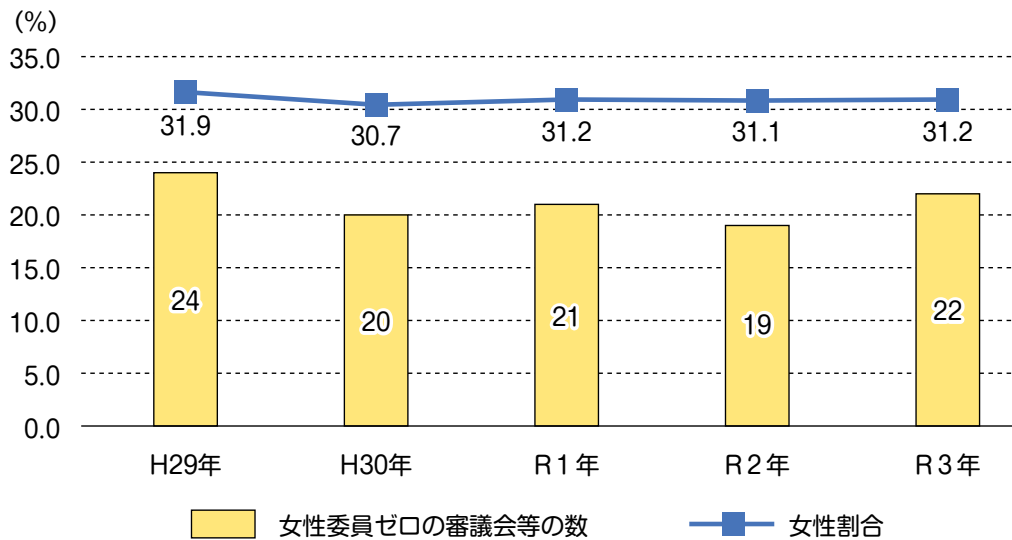
⇒第5期行動計画への反映：目標I基本施策1、2

イ 働く場・家庭における男女共同参画

現状1 政策・方針決定過程における女性の参画状況

市の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%とすることを目標に取り組んできましたが、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3(2021)年度は31.2%となっています。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3(2021)年度は22となっており、未だ解消には至っていない状況にあります。

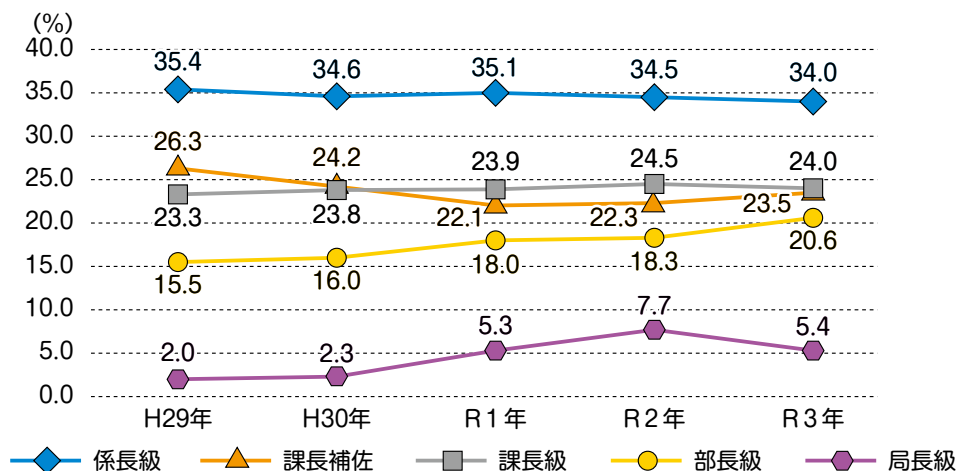
【図表7】 審議会等委員に占める女性の割合及び女性委員ゼロの審議会等の数（川崎市）



(資料) 市民文化局調べ

市役所における女性職員の活躍促進については、「川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画」に基づき取組を進めてきましたが、課長級職員に占める女性の割合は、平成29(2017)年度の23.3%から、令和3(2021)年度は24.0%へと0.7ポイントの上昇に留まっています。また、役職別に見ると、部長級の割合は上昇傾向にありますが、係長級と課長補佐の割合は停滞状況にあります。

【図表8】 市役所管理職に占める女性の割合（川崎市）



※各年度の数値は該年度の4月1日現在の数値

(資料) 総務企画局調べ

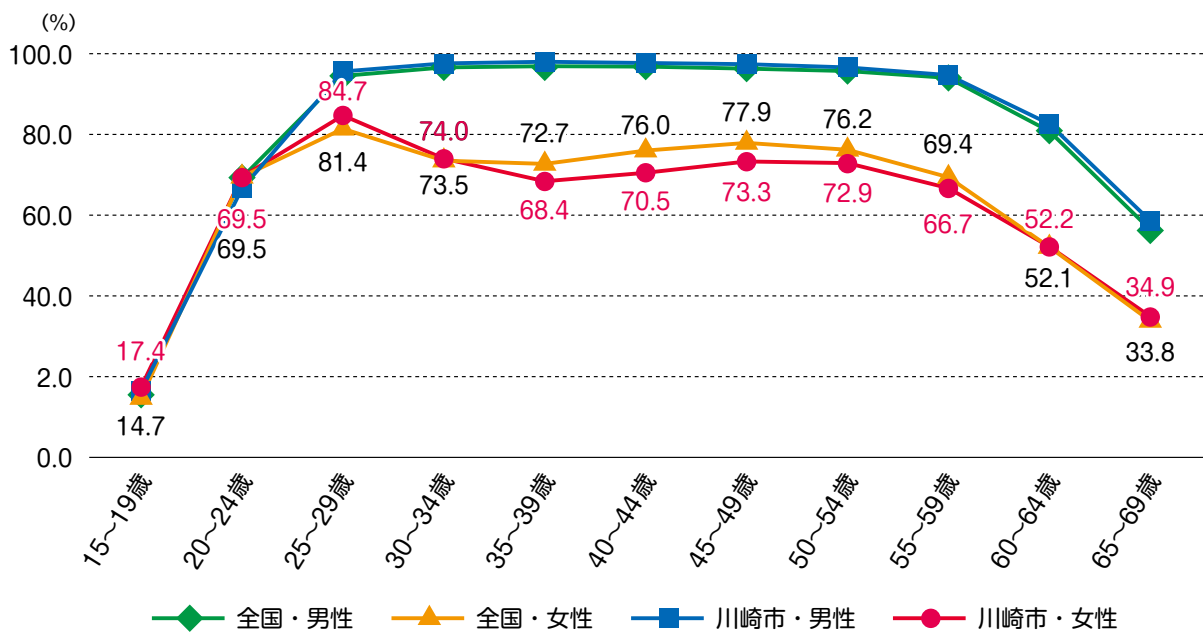
現状2 職業生活における女性のキャリア形成

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、川崎市の女性の就業者数は増加傾向にあります。

しかしながら、労働力率(15歳以上の人口に占める労働力人口の割合)は依然として、M字カーブ*(結婚・出産・育児期に当たる年代で低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する動き)を描いており、M字カーブの底は全国より深くなっています。

また、図表10のとおり、全国的に男性に比べ女性の方が非正規雇用者の割合が高い状況があります。川崎市においても男性の83.8%が正規雇用であるのに対し女性の正規雇用は48.2%となっており、女性の半数以上は非正規雇用となっています。

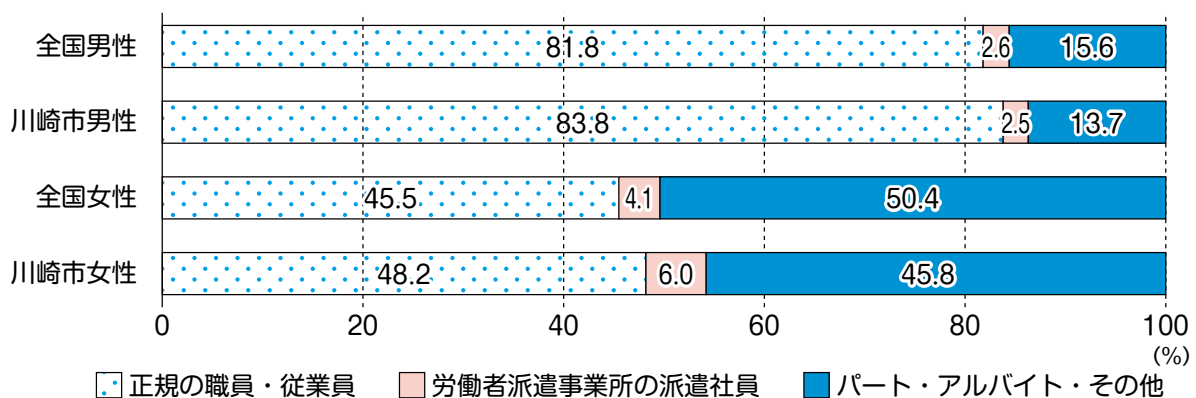
[図表9] 年齢階級別労働力率 (全国・川崎市)



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10] 正規・非正規雇用者の割合 (全国・川崎市)

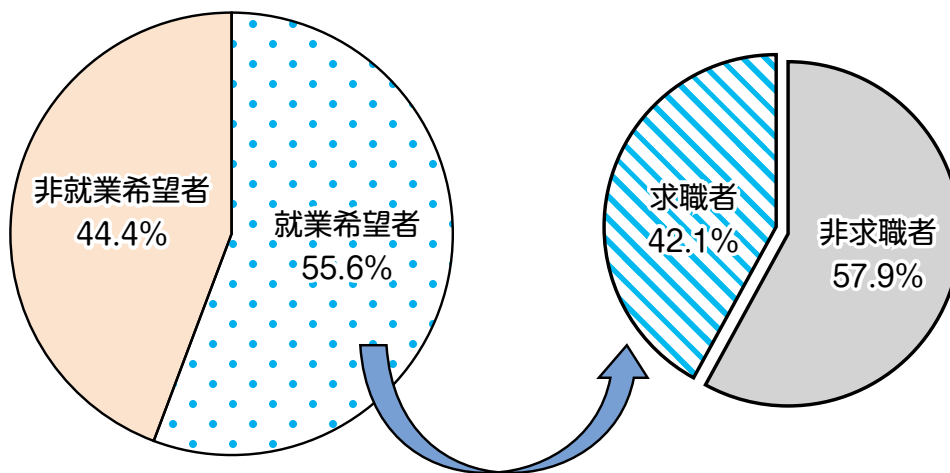


(資料) 平成27(2015)年国勢調査

また、川崎市の女性無業者のうち就業を希望する女性が多い状況があります。図表11のとおり、25～54歳の女性の無業者のうち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。なお、全国の25～54歳の女性の無業者のうち就業希望者割合は55.8%、そのうち38.8%が求職者となっており、川崎市は全国に比べ求職者の割合が高い特徴があります。

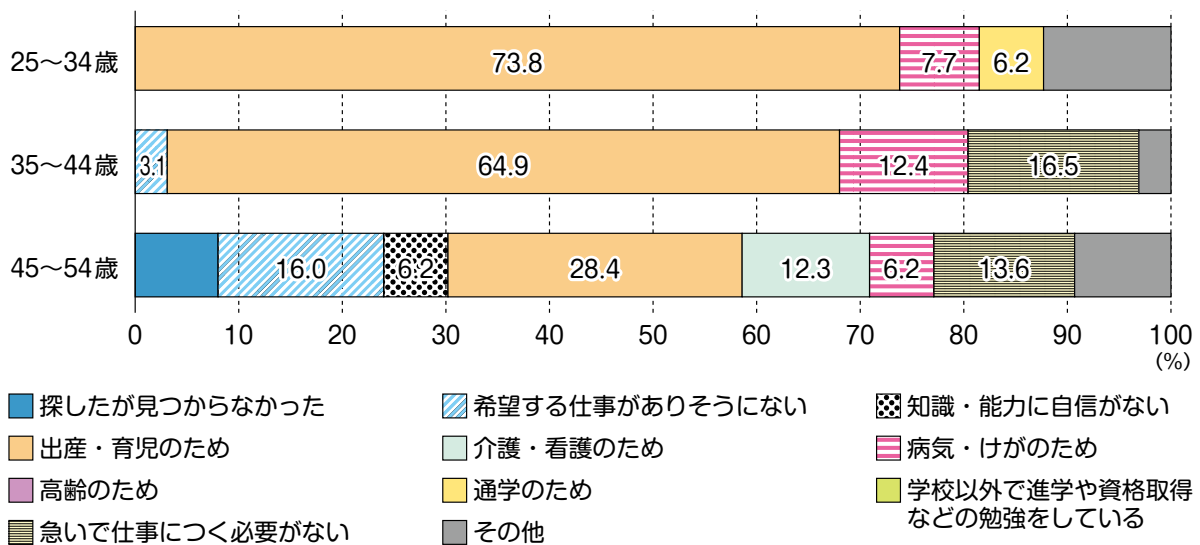
一方で、図表12のとおり、25～54歳の女性の就業希望者のうち57.9%を占める非求職者の非求職理由を見ると、全ての年齢層で「出産・育児のため」が占める割合が高くなっています。就業を希望しながらも、育児等を理由に求職活動に至っていない女性も多い状況があります。

[図表11] 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）



(資料) 平成29(2017)年就業構造基本調査

[図表12] 25～54歳の女性就業希望者のうち非求職者における非求職理由（川崎市）



(資料) 平成29(2017)年就業構造基本調査

また、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。市内企業のうち、ワーク・ライフ・バランスの取組を行っている企業の割合は、全体で76.8%となっていますが、規模別に見ると大企業に比べ中小企業の割合が低くなっています。

【図表15】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）

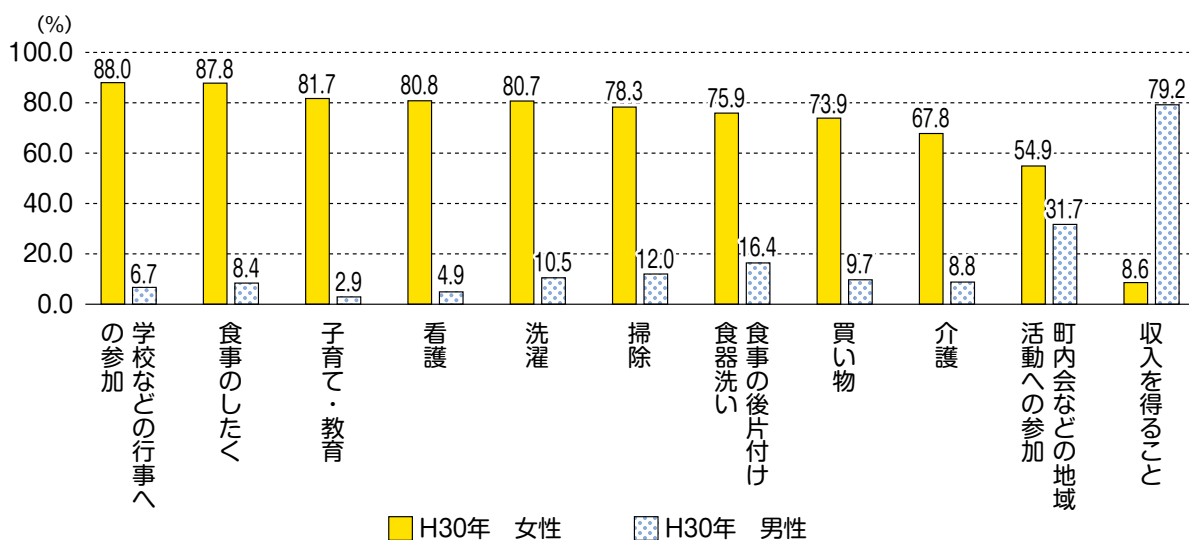
		H29	H30	R 1	R 2
全 体		68.0%	70.0%	74.0%	76.8%
規模別	大企業	91.5%	95.2%	94.6%	96.6%
	中小企業	59.5%	63.3%	67.9%	70.9%

（資料）川崎市労働白書平成29(2017)・平成30(2018)・令和元(2019)・令和2(2020)年度版

現状4 家庭生活や地域生活への男性の関わり

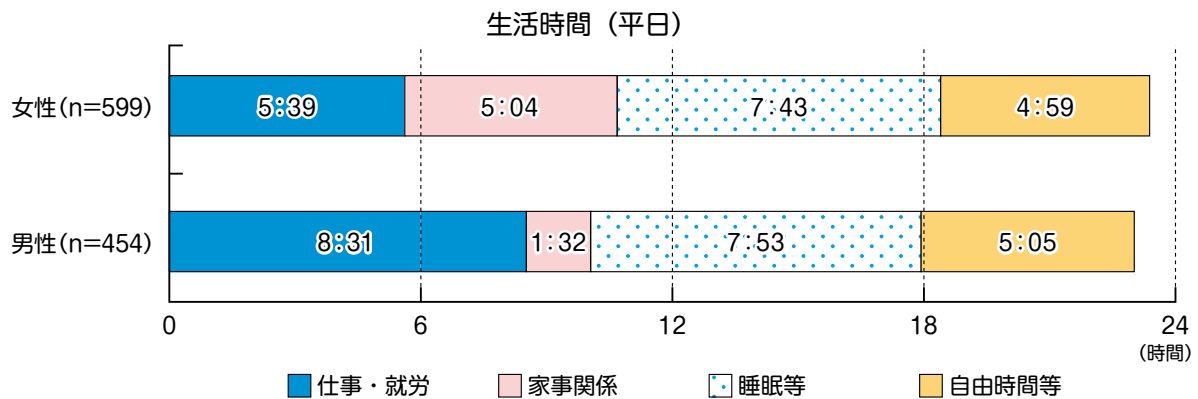
女性のキャリア形成やワーク・ライフ・バランスの推進に向けては、男性が主体的に家事・育児・介護等や地域活動に参加していくことが重要となります。しかしながら、長時間労働を前提とする働き方は、男性が家庭生活や地域生活に参加することを難しくしています。家庭内の分担状況をみると、収入を得ることは男性に偏っており、対して家事・育児・介護と地域活動への参加は女性に偏っている状況があります。また、図表17のとおり市民の生活時間（平日）のうち、家事関連に費やす平均時間は、女性が5時間4分であるのに対し、男性は1時間32分となっています。

【図表16】家庭の分担状況（川崎市）



（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（平成31(2019)年）

[図表17] 活動分類別生活時間（川崎市）

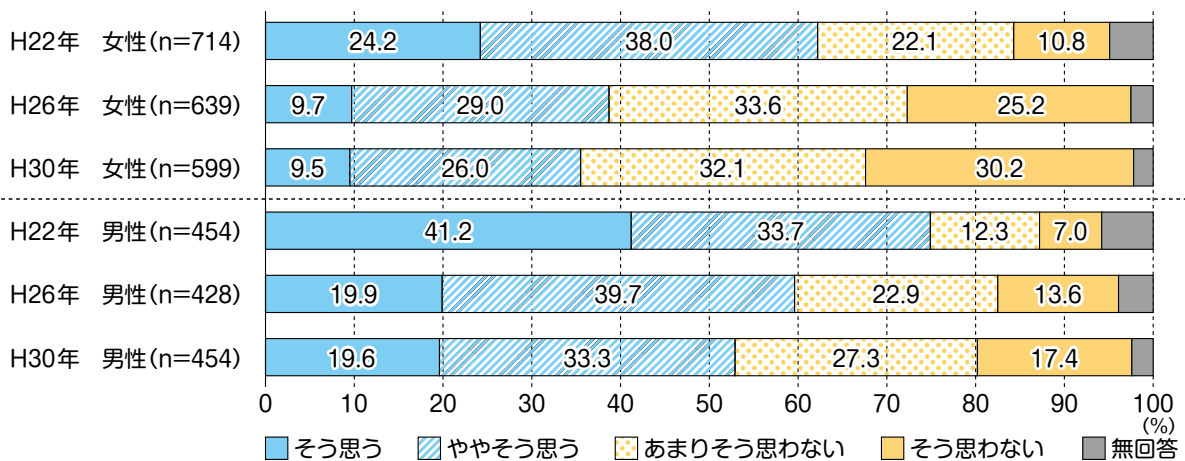


※各活動に費やすおおよその時間を分単位で記入する形式で回答をとったため、各活動の合計時間は必ずしも24時間にならない。

（資料）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（平成31(2019)年）

また、男性の生活が仕事中心になっている背景には、男性自身の意識が影響を及ぼしている側面も大きいことが考えられます。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、未だに「家庭を養う」ことを男性の責任として捉える人の割合は半数以上となっています。

[図表18] 「家庭を養うのは、もっぱら男の責任である」について（川崎市）



（資料）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（平成31(2019)年）

課題

政策・方針決定過程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、市は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。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とともに、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重要です。また、女性の就業については、依然として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、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。

さらに、長時間労働を前提とした働き方や女性が家庭責任の多くを担う状況は、一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの確保され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、女性のキャリア形成支援と併せて、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に関する施策の推進、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促進していくことが重要となっています。

第5期行動計画への反映

第5期行動計画では、目標IIを「職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進」として位置付け、働く場における女性の活躍推進と働き方改革、家庭生活における男性の参画促進などを一体的に推進していきます。具体的には目標IIに、政策・方針の立案及び決定への女性の参画拡大、女性のキャリア形成支援、性別にかかわらず誰もが働きやすい社会に向けて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくりや企業における女性活躍や働き方改革に向けた取組の促進、家庭生活への男性の参画促進を位置付けて、取り組んでいきます。

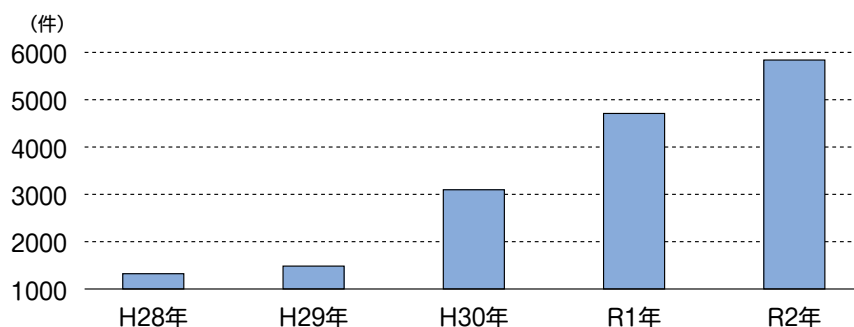
⇒第5期行動計画への反映：目標II基本施策3、4、5、6、7

ウ 地域において様々な困難を抱える女性に対する支援

現状1 DV等の被害の状況

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あらゆる暴力*は重大な人権侵害であり、被害者の多くは女性となっています。DVに関する相談件数は、図表19のとおり近年増加傾向にあり、身体的暴力だけではなく精神的暴力や経済的圧迫など複数の種類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、図表20のとおり男女ともに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、DVに関する相談窓口の認知度は低く、相談に繋がらず潜在化している被害も多い状況があります。

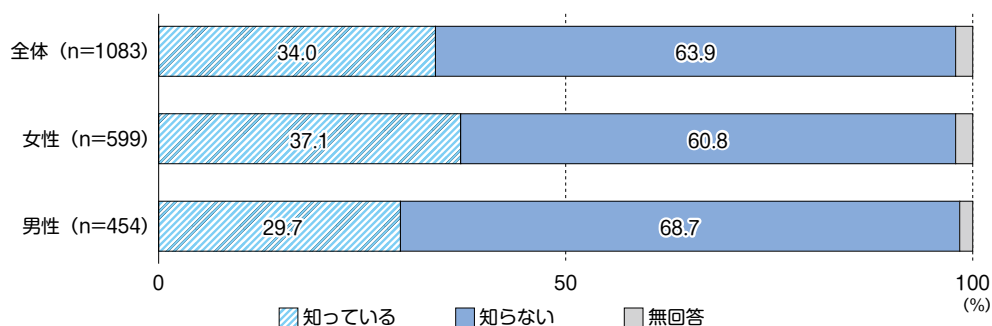
【図表19】 DVに関する相談件数（川崎市）



※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20】 DV相談窓口の認知度（川崎市）



（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（平成31年(2019)年）

現状2 若年女性の状況

女性に対する暴力については近年全国的な課題として、若年女性が被害者となる性暴力や性犯罪の多様化・深刻化が顕在化しています。具体的には、交際相手の間で行われるデートDV、リベンジ・ポルノ*、デジタル性暴力*、AV出演強要やJKビジネス*などがあり、特に家族からの虐待等によって居場所を失った若年女性が家出をして、性暴力被害にさらされる状況があることが指摘されています。また、新型コロナウイルス感染症を契機に、家庭の状況や経済的な理由で生理用品を購入できないといった「生理の貧困」問題も顕在化しており、女性の健康や尊厳にかかわる重要な課題であるという認識が広まっています。

課題

女性に対するあらゆる暴力の根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上で、重要な課題です。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暴力の防止に向けた教育・啓発を推進するとともに、被害者支援においては、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必要です。特に、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することが重要です。さらに、若年女性が抱える困難については、既存の支援事業の中でより多くの若年層が支

援に繋がるよう相談窓口等の周知を行っていくとともに、実際に抱えている困難やニーズ等については明確になっていない側面も多く、実態把握を行うことが求められています。

第5期行動計画への反映

第5期行動計画では、女性に対するあらゆる暴力の防止や生活上の困難を抱えた女性への支援を「目標Ⅲ 地域における男女共同参画の推進」に位置付け、地域のネットワークの中で取組を推進していきます。また、若年層に対する暴力の防止と被害者支援の推進を施策として位置付け取組を進めます。

⇒第5期行動計画への反映：目標Ⅲ基本施策8、10

エ 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

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、社会環境は急激に変化し、様々な形で就労や生活に大きな影響をもたらしています。特に女性に対して、感染症以前より社会に存在していた構造的な問題を反映し、より深刻な影響を及ぼしていることが明らかになっています²。

現状1 就労への影響

「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書」によると、第1回目の緊急事態宣言が出された令和2(2020)年4月には、図表21のとおり就業者数・雇用者数が男女ともに減少しましたが、男性に比べ女性は減少幅が大きく、休業者数の増加幅も男性に比べて女性の方が大きくなっています。こうした背景には、感染拡大防止に向けて対面サービスが制限される中で、特に打撃を受けた産業である宿泊・飲食業などは非正規雇用者の割合が高く、さらにその非正規雇用者には女性が多いことが影響しています。また、女性は新型コロナウイルス感染症により需要が増した医療・福祉業への従事者も多く、エッセンシャルワーカーとして働く中で厳しい労働環境にあることが懸念されています。上記のとおり女性の非正規雇用者数の減少により女性就業者数・雇用者数は総じて減少が見られましたが、医療・福祉業が人材確保に取り組んでいることを背景に、女性の正規雇用者数は増加傾向にあります。

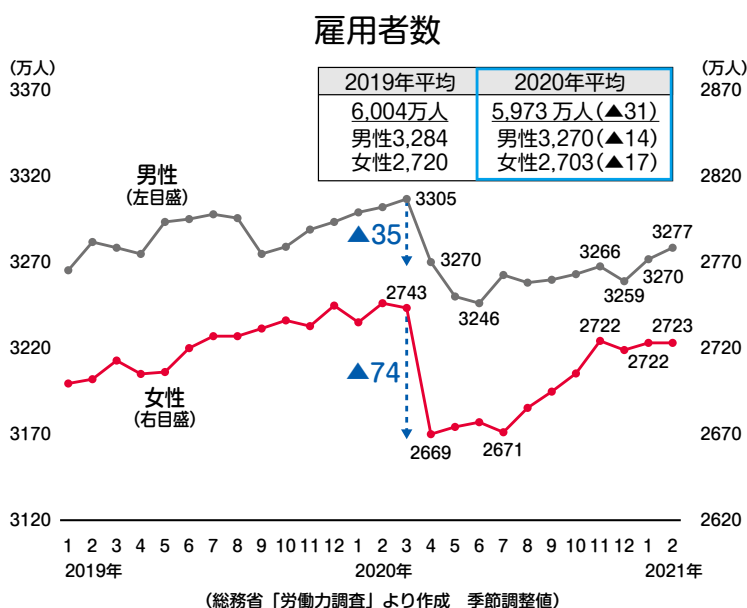
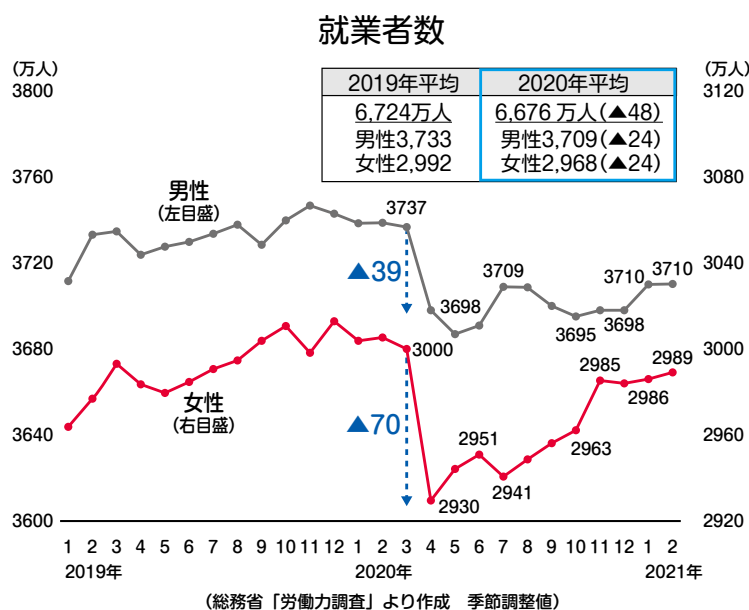
新型コロナウイルス感染症が女性の就労に影響を与えた背景には、女性は非正規雇用者が多いといった男女で異なる就労形態が見られる産業構造的な側面と併せ、女性が育児や介護等のケア負担を多く担うことで、就労を継続する困難を抱えている状況があります。令和2(2020)年3月に実施された学校の一斉休校は、特に子どものいる女性の就業に大きな影響を与え、子どものいる有配偶女性の非労働力化が進行する一方で、シングルマザーの失業率は増加しています。こうした傾向について、「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書」では、子どものいる有配偶女性の場合、夫の収入があるため一定期間仕事をしないという選択も可能

2 「エ 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」については、「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～」(令和3(2021)年4月公表、<https://www.gender.go.jp/kaigi/kento/covid-19/index.html>)及び、独立行政法人 労働政策研究・研修機構主催・内閣府男女共同参画局共催により開催された「第115回労働政策フォーラム 新型コロナによる女性雇用・生活への影響と支援のあり方」(令和3(2021)年6月25日～29日開催、https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20210629/index.htmlに資料は公表)を参照しています。

である一方で、シングルマザーは就業を希望しながら、希望に見合った仕事がない結果失業に至る、といったことが表れている可能性がある」と指摘しています。

このように、新型コロナウイルス感染症の感染拡大は就労面で女性に深刻な影響を与えていますが、一方でテレワークや在宅勤務の浸透など、働き方の変化ももたらしています。在宅勤務などの働き方は、女性の家事・育児等の負担の増加となることも懸念されますが、ワーク・ライフ・バランスの実現にも繋がる可能性があります。性別にかかわらず誰もが働きやすい社会に向けて、新型コロナウイルス感染症によって広まっている柔軟な働き方を、長時間労働の是正や男性が家庭生活・地域生活に参加する契機とすることが重要です。

【図表21】 就業者数・雇用者数の推移（全国）



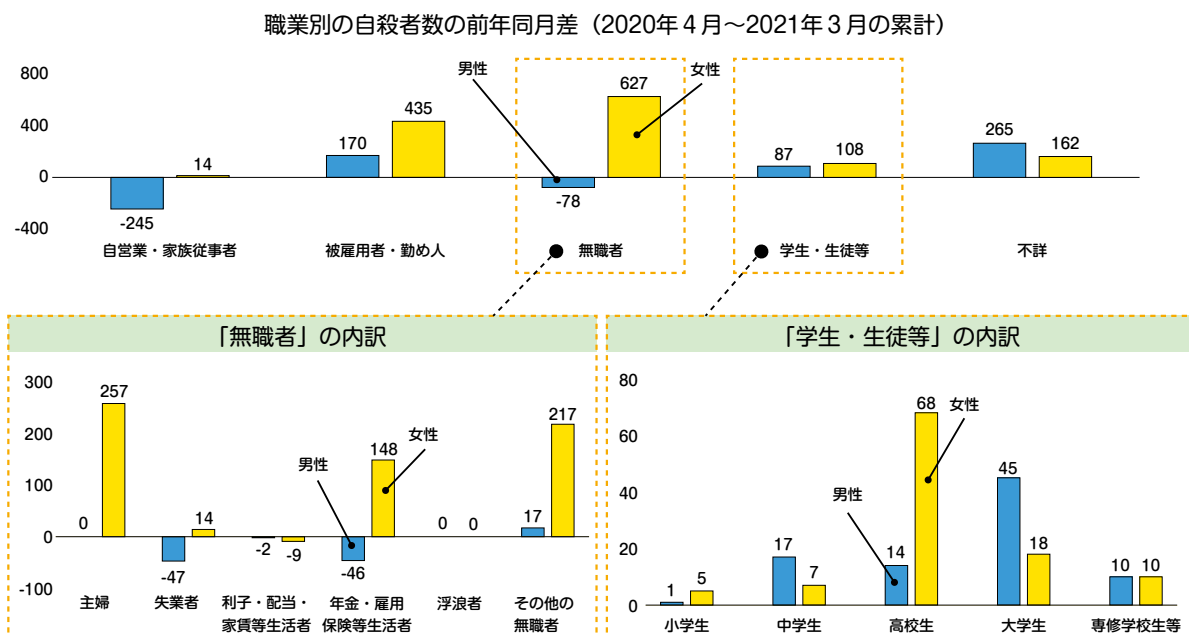
（資料）内閣府男女共同参画局「【図表】 コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書」

現状2 生活への影響

新型コロナウイルス感染症の感染拡大はまた、女性に対する暴力の増加及び深刻化など生活にも影響をもたらしています。社会経済状況の悪化による生活不安やストレス、外出自粛による在宅時間の増加等により、DV相談件数や性暴力相談件数が全国的に顕著に増加しています。内閣府によると、令和2(2020)年度の全国のDV相談件数は、前年度の1.6倍に、また令和2(2020)年4月から9月に性犯罪・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た相談件数は、前年同期の約1.2倍になっています。「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書」では、こうした女性からの相談において、特に若年女性からの深刻な相談が増加していることを指摘しています。具体的には、非正規雇用労働者として就業する中、収入を失い経済的に困窮している状況、家族の失職や在宅時間の増加等により、家庭内の問題、困難が深刻化している状況などがあります。また、新型コロナウイルス感染症の終息が見えない中、妊娠を継続する不安や養育への不安など、妊娠に関する相談も多く寄せられるようになっています。

さらに、就労や生活状況の悪化により、こころの健康への影響も見られます。自殺者数は依然として女性よりも男性が多い状況が続きますが、令和2(2020)年7月以降、女性自殺者数の増加が把握されています。女性の自殺者数は幅広い年代において増加傾向にあります。特に主婦や年金・雇用保険等生活者などの無職者、女子高校生の増加が大きくなっています。女性の自殺者数増加の背景には、経済生活問題や就労問題、DV被害や育児の悩み、介護疲れや精神疾患、予期せぬ妊娠など様々な問題が潜んでいると言われています。

【図表22】 自殺者数の増減（全国）



（厚生労働省HP「自殺の統計」より作成。2020年分までは確定値。2021年度分は2021年4月21日時点の地域における自殺の基礎資料」の暫定値。）

（資料）内閣府男女共同参画局「【図表】 コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書」

課題

新型コロナウイルス感染症による影響について、雇用状況については改善の兆しもみられています。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てさらに深刻な影響が及ぶ可能性があります。上記の影響については、国等によって把握された全国的な動向であるため、今後は、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データを男女別に集積し、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。

第5期行動計画への反映

第5期行動計画では、新型コロナウイルス感染症がもたらしている影響把握をはじめ、社会環境の変化が市民生活に及ぼした影響の検証を、男女共同参画の視点に立った施策の推進の中に位置付けて取組を推進していきます。また、就業支援やワーク・ライフ・バランスの推進、DV被害者支援など、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響を受けている施策においては、検証結果を踏まえ、性別によって受ける影響は異なる点に留意して推進していきます。

⇒第5期行動計画への反映：目標Ⅰ基本施策2、目標Ⅱ基本施策4、5、6、7、目標Ⅲ基本施策8、9、10、11

第2章 計画の基本的な考え方

1 基本的な考え方

川崎市男女平等推進行動計画は、条例に基づき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するために策定するものです。そのためには、市民の暮らすあらゆる場面での取組が必要となります。第4期行動計画では、市民が暮らす生活の場を「家庭・教育」、「働く場」、「地域」という3つの場として捉え、場面ごとに目標を掲げました。第5期行動計画では、第4期行動計画の取組状況から、男女共同参画に係る教育や啓発がより一層必要となっている課題を踏まえ、目標Ⅰとして「男女共同参画に係る教育・啓発」を設定し、取組を推進していきます。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画は一体的に行うことが望ましいため、目標Ⅱを「家庭」と「働く場」を併せた「職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進」とします。さらに、地域特性を踏まえた取組の推進は引き続き重要であることから、目標Ⅲは「地域における男女共同参画の推進」とします。第5期行動計画で目指すべき男女共同参画社会の具体像として、3つの目標の下には、11の基本施策と46の施策を体系的に位置付け、取組を推進していきます。

- 目標Ⅰ 男女共同参画に係る教育・啓発の推進
- 目標Ⅱ 職業生活・家庭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

目標Ⅰ 男女共同参画に係る教育・啓発の推進

家庭、学校、働く場、地域などあらゆる場面において、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた教育・啓発を推進し、性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の形成に向けた理解の促進に取り組みます。

目標Ⅱ 職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進

政策・方針の立案及び決定への女性の参画拡大や女性のキャリア形成支援など職業生活における女性の活躍推進と併せて、家庭生活における男性の参画促進、仕事と生活の両立に向けた働き方改革の一体的な推進に取り組みます。

目標Ⅲ 地域における男女共同参画の推進

地域防災活動を始めとする様々な地域活動、DV被害者や貧困など困難を抱える女性への支援、生涯にわたる健康支援など、多様な地域課題に対し男女共同参画の視点から取り組みます。

2 計画の位置付け

- (1) 本計画は、条例第8条に基づき定めるもので、国の基本法第14条の「市町村男女共同参画計画」とします。
- (2) 本計画は、川崎市総合計画第3期実施計画及び本市各種計画との整合性を図りながら推進してきます。
- (3) 本計画の目標Ⅱ「職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進」は、女性活躍推進法第6条に規定されている「市町村推進計画」です。
- (4) 本計画は、平成27(2015)年度に国連で採択された「SDGs」における17の目標の一つである「目標5 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」と方向性を共有するものです。

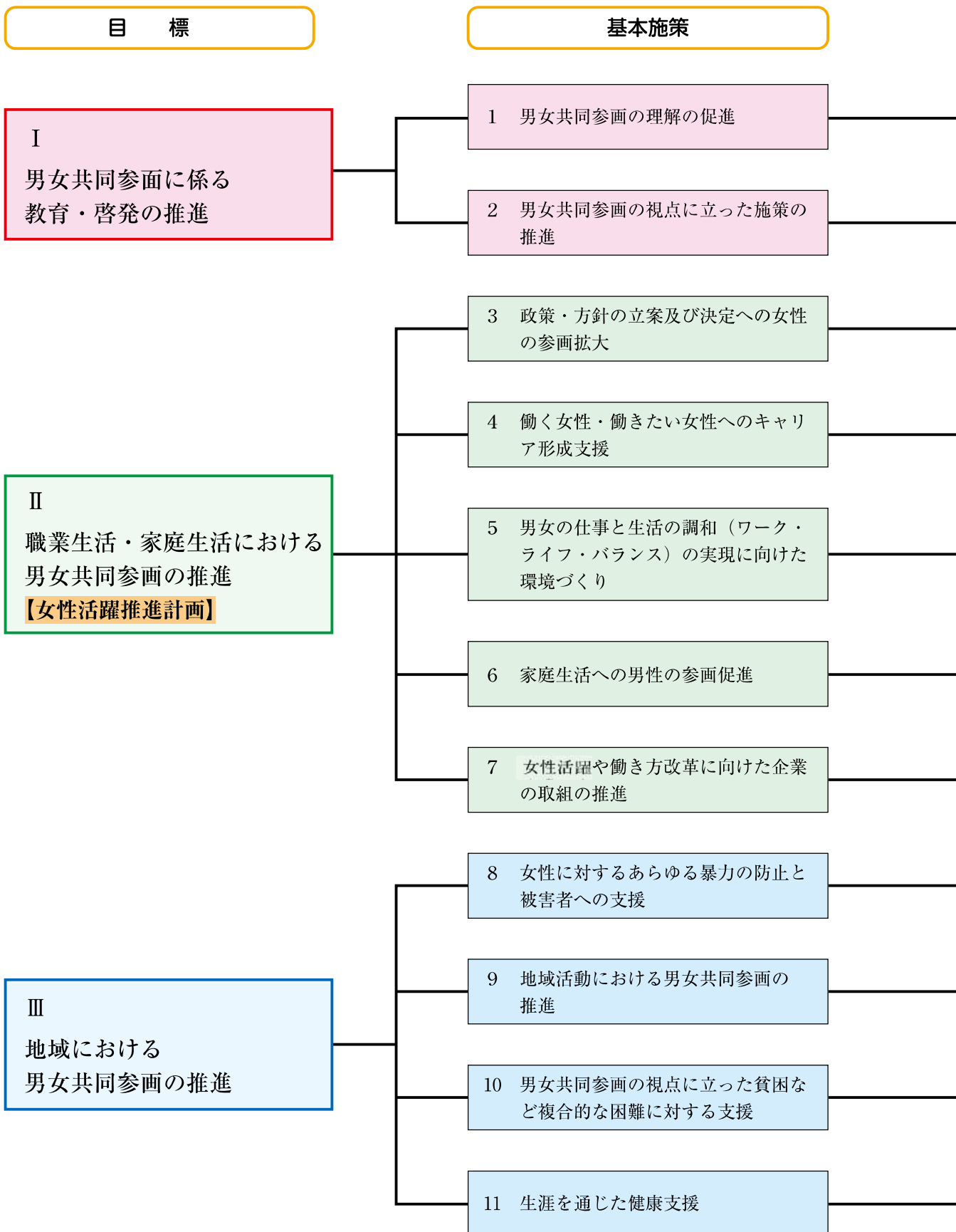


3 計画期間

本計画の期間は、川崎市総合計画の実施計画期間と合わせ令和4(2022)年度から令和7(2025)年度までの4年間とします。ただし、社会情勢の変化、計画の取組状況などにより、必要に応じて見直しを行うこととします。



4 第5期行動計画系図



施 策

(1) 男女共同参画に関する広報・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・学校養育における男女共同参画に関する教育の推進
(4) 男性にとっ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
(6) 市職員の意識改革
(7) ジェンダー統計についての理解の促進及び男女共同参画社会の形成に及ぼす影響把握の実施
(8) 審議会等委員への女性の参画の推進
(9) 女性職員のキャリア形成支援と登用の推進
(10) 企業や市の関係団体等における女性の育成・登用に向けた取組の促進
(11) 働く女性の就業継続とキャリアアップ支援の推進
(12) 専門分野や専門職等への女性の参画拡大
(13) 多様なニーズに対応した就業支援の推進
(14) 女性の起業・事業継続に向けた支援の推進
(15) 多様な選択を可能とする養育・学習機会の提供
(16) 子育て支援策の充実と利用の促進
(17) 高齢者福祉サービスの充実と利用の促進
(18) 育児・介護休業制度などの定着と利用の促進
(19) 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進
(20) 市役所における働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進
(21) 働く場におけるハラスメントの防止と被害者支援の推進
(22) 家事・子育て・介護における男性の主体的な参画の促進
(23) 男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進
(24) 女性の活躍推進や多様な働き方、ハラスメント防止に向けた企業への啓発の推進
(25) 女性の活躍推進や働き方改革に取り組む企業への支援の推進
(26) 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地域における連携の強化
(27) 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
(28) 若年層に対する暴力の防止と被害者支援の推進
(29) 男女平等や人権侵害に関する相談事業の推進
(30) 地域で活動する市民団体等と連携した男女共同参画の促進
(31) 地域活動における方針決定過程への女性の参画促進
(32) 男性が地域活動に参画できる環境づくり
(33) 地域における子ども・若者の自己形成や社会参画の促進
(34) 男女共同参画の視点に立った地域防災の推進
(35) 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援
(36) ひとり親家庭に対する支援の充実と自立の促進
(37) 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
(38) 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
(39) 障害者が安心して暮らせる環境整備と社会参加への支援
(40) 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
(41) 就労に困難を抱えた若者に対する自立支援の促進
(42) 生涯を通じた男女の健康の保持増進対策の推進
(43) 妊娠・出産などに関する健康支援
(44) 女性特有の健康課題に対する性差医療の推進
(45) リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）や健康に関する正しい知識の普及啓発の推進
(46) こころと体の健康に関する相談事業の推進

第3章 施策の展開

目標Ⅰ 男女共同参画に係る教育・啓発の推進

一人ひとりが社会のあらゆる分野に主体的に参加していくためには、お互いの人権を尊重し合い、性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現することが重要です。しかしながら、男女共同参画社会の形成を阻害する固定的な性別役割分担意識は、長い時間をかけて社会的に作られていることから、その解消を図ることは難しく、また誰もが性に関するアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)があると言われます。このため、男女共同参画に係る教育や啓発を地域の中で継続的に推進し、市民の理解を深めていきます。

また、市の施策が固定的な性別役割分担意識を助長することなく、男女共同参画の視点から推進されるよう、職員に向けた啓発に取り組むとともに、地域における男女共同参画社会の課題等の把握を行い、市民に分かりやすいように提供していきます。

基本施策1 男女共同参画の理解の促進

川崎市では、様々な機会を捉えて男女共同参画の理解の促進を行ってまいりましたが、固定的な性別役割分担意識は依然として見られ、「性別にかかわらず、自分の個性や能力を発揮できる状況であると思う市民の割合」は令和3(2021)年度現在38.9%となっています。市民全体に男女共同参画について関心をもってもらえるよう、川崎市男女共同参画センターを中心に地域における効果的な意識啓発や生涯学習を推進することが必要です。家庭、学校、地域、企業等、あらゆる場面において、幅広い年齢層を対象とした教育・啓発を進めます。また、その際は、男女共同参画を女性に特化した問題とすることなく、持続可能な社会に向けた重要な課題として認識が進むよう、男性に対する啓発を促進するとともに、性的マイノリティの人権尊重に向けて、性の多様性に関する理解の促進を図ります。

また、性別にかかわらず個性と能力を発揮できるよう、子どもころから男女共同参画、性別にかかわる人権問題について学ぶ機会を提供するとともに、主体的に自分自身の生き方を選択することができる教育を推進します。さらに、国際的なジェンダー平等に関する市民の理解を深めることも重要であることから、SDGs等に係る情報発信も行っていきます。

施策1 男女共同参画に関する広報・啓発の推進

性別による固定的な役割分担意識の解消に向けて、男女共同参画やSDGsに関する理解を促進するための広報・啓発活動を推進します。

事業番号	事業	所管局
1	「男女平等推進週間」等を通じた啓発を実施します。	市民文化局

2	ホームページや市のあらゆる施設を積極的に活用した広報を実施します。	市民文化局
3	男女共同参画に関する情報を読み解き、発信する力の向上に向け、書籍の閲覧や情報誌の発行等を通じた情報提供を行います。	市民文化局
4	SDGsに関する積極的な情報発信を通じ、「目標5 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」の理解促進に努めます。	総務企画局 市民文化局

施策2 男女共同参画に関する生涯学習の推進

あらゆる人が男女共同参画の意義を理解し、実践に繋げることができるよう、市民や市民グループ、事業者等との連携により、多様な学びの機会を提供します。

事業番号	事業	所管局
5	「男女共同参画かわさきフォーラム」を開催します。	市民文化局
6	男女共同参画に関する学習機会を提供します。	市民文化局
7	教育文化会館・市民館において、「平和・人権・男女平等推進学習」を実施します。	教育委員会事務局
8	男女共同参画センターでは、教育文化会館・市民館と連携して、各種講座や研修等への講師派遣を行います。	市民文化局 教育委員会事務局

施策3 就学前教育・学校教育における男女共同参画に関する教育の推進

幼少期・子どもの頃から、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、自分らしい生き方を選択できるよう、男女共同参画や人権尊重の理解促進や、メディア・リテラシー*の向上に向けた教育を推進します。

事業番号	事業	所管局
9	小学校の児童・教員等に向け男女平等教育参考資料「自分らしくかがやく」を活用した学習を推進します。	市民文化局 教育委員会事務局
10	男女共同参画の視点から、保育所、学校等の運営及び保育・教育活動の充実に努めます。	こども未来局 教育委員会事務局
11	メディアからの情報を主体的に読み解き、人権や情報モラルを尊重し、適切に発信する能力を育成する情報教育を推進します。	教育委員会事務局

施策4 男性にとっての男女共同参画の意義についての理解の促進

男性が家庭生活や地域生活に積極的にかかわっていきけるよう、情報提供や相談事業等を通じて、男性の多様な生き方・働き方について啓発を行います。

事業番号	事業	所管局
12	男性向け講座の実施や情報発信を行います。	市民文化局
13	男性の様々な悩みに係る相談事業を推進します。 【再掲：事業番号86】	市民文化局

施策5 性の多様性についての理解の促進

性的マイノリティの人々を含めた全ての個人が、性別にかかわらず、その個性と能力が発揮できる社会に向けて、多様な性のあり方に関する理解を促進します。

事業番号	事業	所管局
14	性の多様性や性的マイノリティの人々の人権尊重に向けた啓発活動を実施します。	市民文化局 教育委員会事務局
15	性的指向や性自認に関するハラスメントやアウティングの防止に向けたセミナー等を実施します。	市民文化局

基本施策2 男女共同参画の視点に立った施策の推進

男女共同参画社会の形成に向けては、市職員がその重要性を理解し、男女共同参画の視点に立った広報資料の作成や、性別によって置かれている状況を客観的に把握するための統計(ジェンダー統計)について理解を深めていくことが重要です。このため、研修やeラーニングなどを活用しながら、市職員の意識改革を全庁的に図ります。また、男女共同参画に係る社会情勢や市民の意識の変化について、継続的に調査・情報収集を行い、現状や課題の把握を推進していきます。特に、市民生活の実態把握においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が、女性の就業者数の減少や自殺者数の増加として顕在化しているなど、性別によって異なる影響をもたらしていることに留意します。

施策6 市職員の意識改革

市職員一人ひとりが男女共同参画社会の意義を理解し、その視点に配慮して施策事業を推進できるよう啓発を行います。

事業番号	事業	所管局
16	男女共同参画社会や性の多様性についての理解を深めるための職員研修を実施します。	総務企画局 市民文化局 教育委員会事務局
17	アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)並びにポジティブ・アクション及びジェンダー統計への理解を促進します。	市民文化局
18	広報資料の作成に当たっては、「公的広報の作成に関する表現の手引」の活用を徹底し、男女共同参画の視点に配慮します。	市民文化局 全局

コラム① ポジティブ・アクションとは

ポジティブ・アクションについて、一義的に定義することは困難ですが、一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいいます。その具体的な手法としては、性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度(クォータ制)や、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する方式(ゴール・アンド・タイムテーブル方式)、実質的な機会の確保に向け、意識啓発などを推進する方式などがあります。

男女共同参画に係るポジティブ・アクションについて、国では基本法の第2条の2で「積極的改善措置」として「男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること」と定義しています。また、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位³に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標を平成15(2003)年に設定し、取組を進めてきましたが、令和2(2020)年までの達成には至りませんでした。その要因として、令和2(2020)年12月に策定された第5次計画では、目標が「必ずしも社会全体で十分共有されなかった。また、各種制度・慣行等も男女共同参画の視点を十分に踏まえたものになっている」と言い難かった」と指摘し、今後は特に政治分野や経済分野において取組を推進していく必要があるとしています。川崎市においても、条例第3条で市の役割として、「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機会の確保に取り組む」と位置付け、審議会等における女性の参加促進や女性職員の登用に関して、目標とその達成年度を定め取組を進めています。

3 「指導的地位」とは(1)議会議員、(2)法人・団体等における課長相当職以上の者、(3)専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者を指す。

施策7 ジェンダー統計についての理解の促進及び男女共同参画社会の形成に及ぼす影響把握の実施

性別により異なる課題やニーズがある状況を客観的に把握するジェンダー統計に対する理解を促進し、各種統計やアンケート調査を実施します。例えば、新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、性別によって雇用や生活等に異なる影響を及ぼしており、市民生活にもたらされた影響を男女共同参画の視点から把握・分析を行います。

事業番号	事業	所管局
19	市民等を対象にした調査を実施し、男女共同参画に関する意識・実態や課題を把握します。	市民文化局
20	市の統計調査やアンケート調査等の実施に当たっては、ジェンダー統計の観点から必要な取組を進めます。	全局

コラム② ジェンダー統計とは

ジェンダー統計とは、社会的・文化的に形成された男女の生活や意識における偏りや格差、差別を明らかにする統計のことを指します。男女共同参画の推進に当たっては、家庭生活や職業生活などあらゆる分野において、女性と男性の置かれた状況の違いや格差を客観的に示していくことが必要であり、様々な統計データを男女別に収集し分析するジェンダー統計を行うことが重要となります。

令和2(2020)年12月に策定された第5次計画においては、全府省がジェンダー統計の充実の観点から「各種統計の整備状況を調査し、公表する」、「業務統計を含む各種調査の実施に当たり、可能な限り男女別データを把握し、年齢別・都道府県別にも把握・分析できるように努める」、「男女共同参画に関する重要な統計情報は、国民に分かりやすい形で公開する」等に取り組むことが、位置付けられました。

目標Ⅱ 職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進

社会環境やライフスタイルが大きく変化する中で、持続可能な地域社会を実現するためには、性別にかかわらず、誰もが働きやすい社会を実現することが不可欠です。女性活躍推進法の成立を踏まえて、近年は職業生活における女性の活躍推進が進められてきましたが、固定的な性別役割分担意識を背景に、依然として家事や育児、介護等の家庭責任の多くを女性が担っており、政策・方針決定過程の場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。また、長時間労働を前提とする働き方によって、特に男性は仕事中心の生活になりやすく、育児休業の取得をはじめ、家事・育児・介護等に主体的に関与することを困難にしています。一人ひとりが、ライフイベントに応じて多様で柔軟な働き方が選択できるよう、一層の女性活躍推進に取り組むとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方改革、子育て支援や介護支援の推進、男性の家庭生活への参画促進に向けた取組を一体的に推進していきます。

基本施策3 政策・方針の立案及び決定への女性の参画拡大

政治、行政、企業、地域、防災など、あらゆる分野における政策・方針の立案及び決定過程に女性がより参画することは、多様な視点や価値観が尊重された社会づくりに向け、極めて重要な課題です。市の政策は市民生活に大きな影響を与えることから、審議会等委員への女性の参画及び、女性職員の計画的育成・登用に取り組みます。また、働く場や地域社会に対しても、女性の参画状況に係る情報提供や働きかけを行い、女性によるリーダーシップの発揮を後押ししていきます。

施策8 審議会等委員への女性の参画の推進

審議会等委員への女性の参画を促進し、市の政策・方針の立案及び決定過程に、多様な視点を反映します。

事業番号	事業	所管局
21	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、令和7(2025)年度までに40%となるよう目指します。	市民文化局 全局
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	市民文化局 全局

施策9 女性職員のキャリア形成支援と登用の推進

「川崎市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登用を推進し、性別や年齢等にかかわらず職員一人ひとりが意欲的に仕事に取り組める、働きやすく魅力的な職場環境の実現に向けて取り組みます。

事業番号	事業	所管局
23	「川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画」に基づき、女性職員のキャリア形成支援や働きやすい環境づくりに努めます。	総務企画局、上下水道局、交通局、病院局、消防局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、人事委員会事務局、議会局
24	「川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画」に基づき、女性職員や管理職に向けた研修等の意識啓発を行います。	総務企画局
25	課長級職員に占める女性割合が令和7(2025)年度までに30%になるよう目指します。	総務企画局
26	小学校・中学校・高等学校の校長、教頭に占める女性の割合の向上を目指します。	教育委員会事務局
27	昇任候補者となる人材の確保・育成に向けた取組を行います。	総務企画局、上下水道局、交通局、病院局、消防局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、人事委員会事務局、議会局

施策10 企業や市の関係団体等における女性の育成・登用に向けた取組の促進

市内企業や関係団体等に向けて、女性管理職の育成や登用に向けた情報提供を行います。

事業番号	事業	所管局
28	女性の登用・育成や多様な働き方に関する情報提供や啓発を行います。	市民文化局 経済労働局
29	市内企業における女性の就業・登用状況の実態把握を行います。	経済労働局

基本施策4 働く女性・働きたい女性へのキャリア形成支援

就業は生活の経済的基盤であり、自己実現にも繋がることから、働くことを希望する人が、性別にかかわらず、自らの希望に応じて働くことができる環境づくりを進めることが重要です。川崎市においては、依然として結婚・出産・育児期に当たる年代で女性の労働力率の低下が見られますが、女性無業者のうち求職を希望する者の割合は全国に比べ高く、また子育て等を理由に求職活動に至っていないものの就業を希望する女性は多い現状があります。ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方を実現できるよう、ニーズに応じた就業支援やキャリア

形成支援を推進していきます。加えて新型コロナウイルス感染症により、子育て中の女性就業者や非正規雇用者の就労情勢は悪化しており、こうした状況に留意しながら女性への就業支援を推進します。

また、将来を担う子どもたちが、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに主体的に進路を選択し、それぞれの個性や能力を最大限に発揮できるようキャリア教育を推進していきます。特に、科学技術や医療などの女性の参画が少ない分野について、女子中高生・学生が進路選択しやすくなるよう情報の提供や、保護者や教員の理解促進を行います。

施策11 働く女性の就業継続とキャリアアップ支援の推進

結婚、出産等のライフイベントを経ても、女性がキャリアを形成しながら働き続けることができるよう、就業継続やキャリアアップに向けた情報提供、相談支援を推進します。

事業番号	事業	所管局
30	女性の就業継続・キャリアアップに向けた支援講座を実施します。	市民文化局 経済労働局
31	働く女性が抱える悩みや問題の解消に向けた相談を実施します。	市民文化局 経済労働局

施策12 専門分野や専門職等への女性の参画拡大

男女の参画に偏りがある分野において、男女双方の参画が進むよう支援します。

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

施策13 多様なニーズに対応した就業支援の推進

就職や再就職を希望する女性を対象に、求職者の特性に合った就業マッチングや就業機会の提供など、多様な就業支援に取り組みます。

事業番号	事業	所管局
34	女性の就職・再就職に向けた就業マッチングやキャリア相談、支援講座等を実施します。	市民文化局 経済労働局
35	就業支援事業における女性年間就職決定者数が、令和7(2025)年度までに278人以上になるよう目指します。	経済労働局

施策14 女性の起業・事業継続に向けた支援の推進

女性の起業促進に向けて、起業準備段階から成長段階まで、事業の立ち上げに必要な支援や事業継続支援を行います。

事業番号	事業	所管局
36	起業を希望する女性や起業した女性を対象に支援講座等を実施します。	市民文化局
37	創業予定または創業まもない女性起業家を対象に創業融資を実施します。	経済労働局

施策15 多様な選択を可能とする教育・学習機会の提供

若い世代が多様なキャリア形成や生き方を主体的に選択できるよう、キャリア教育や男女共同参画に係る学習機会の提供を行います。また、女性の参画が少ない理工系分野について、女子学生の進路選択が進むよう、情報提供を行います。

事業番号	事業	所管局
38	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も含めたキャリア教育を推進します。	教育委員会事務局
39	男女共同参画の視点からのインターンシップ(就業体験)や体験学習等を実施し、若者のライフキャリア形成や地域参画を促進します。【再掲：事業番号101】	市民文化局
40	科学技術分野への男女共同参画の推進に向け、理工系への理解を深める取組を推進します。	市民文化局 経済労働局 臨海部国際戦略本部

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

誰もが、生涯を通じて働きがいのある充実した生活を送るためには、仕事と家庭生活や地域活動等のバランスを取りながら、個人の状況に応じて多様な生き方を選択できる、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現を図ることが大切です。しかしながら、現状、主に女性は家庭中心、男性は仕事中心の生活となっており、一人ひとりの希望に応じた生活が必ずしも実現できているわけではありません。さらに今後は、晩婚化・晩産化の進展に伴い、育児と介護の二つのケアが同時期に発生する「ダブルケア*」を担うなど、男女ともに時間的制約のある労働者の増加が見込まれています。誰もが、それぞれのライフイベントに応じて、仕事と家庭生活の両立が可能となる職場環境づくりを推進するとともに、子育て支援施策、介護支援施策の充実に取り組みます。また、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の導入が進むなど、人々の働き方が見直されつつありますが、こうした動きが従来の長時間労働を前提とした働き方から、多様で柔軟な働き方の実現に繋がるよう、働き方改革

を推進していきます。そして、ハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける行為であり、あってはならないという認識のもと、職場や就職活動におけるセクシュアル・ハラスメントのほか、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントやパワー・ハラスメント、性的志向や性自認に対するハラスメントの防止対策等に取り組みます。

施策16 子育て支援策の充実と利用の促進

誰もがワーク・ライフ・バランスを実現しながら、子育て期において多様な選択が可能となるよう、待機児童対策や多様な保育サービスの提供、子育てに関する交流機会の提供等を推進します。

事業番号	事業	所管局
41	引き続き見込まれる保育需要に対し、きめ細やかな利用者支援を通じた待機児童対策を継続して推進します。	こども未来局
42	夜間保育、一時保育、休日保育など多様な保育事業を推進します。	こども未来局
43	病児・病後児保育事業を実施し、その家族に対する支援を行います。	こども未来局
44	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します。	こども未来局
45	地域で活動する子育てグループ等の支援や保護者同士の交流機会の提供を、男女共同参画の視点から行います。 【再掲：事業番号64、99】	市民文化局 こども未来局 区役所 教育委員会事務局
46	子育て世代が仕事と生活の両立できる住環境づくりを進めます。	まちづくり局

施策17 高齢者福祉サービスの充実と利用の促進

介護による負担を軽減し、男女が共に仕事と介護の両立ができるよう、介護サービスの提供や介護に関する情報提供を行います。

事業番号	事業	所管局
47	介護サービス基盤の整備や、利用しやすい介護サービスの充実及び普及を図ります。	健康福祉局
48	介護教室等の実施に当たっては、男女共同参画の視点に配慮した内容等を企画します。【再掲：事業番号65】	健康福祉局 区役所

施策18 育児・介護休業制度などの定着と利用の促進

子育てや介護に関する各種制度の定着と利用の促進を図ります。

事業番号	事業	所管局
49	育児・介護休業制度取得促進に向けた講座の実施や情報提供を行います。	市民文化局 経済労働局
50	市内企業における育児・介護休業取得などの実態把握を行います。	経済労働局

施策19 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や、在宅勤務やテレワークなど多様で柔軟な働き方、ワーク・ライフ・バランスやハラスメント防止について、普及啓発や情報提供を行います。

事業番号	事業	所管局
51	働きやすい職場環境づくりに向けた「働き方改革」に関する啓発や情報提供を行います。【再掲：事業番号68】	経済労働局
52	在宅勤務やテレワークなど、多様で柔軟な働き方に関する啓発や情報提供を行います。【再掲：事業番号69】	市民文化局 経済労働局
53	ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた講座・イベントの開催及び情報提供を行います。	市民文化局 経済労働局 こども未来局
54	ワーク・ライフ・バランスの取組を行っている事業所の割合を令和7(2025)年度までに80%以上になるよう目指します。	経済労働局

施策20 市役所における働き方改革とワーク・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、市役所における働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、男性職員の育児休業取得促進に取り組みます。

事業番号	事業	所管局
55	職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、長時間勤務の是正や業務改革・改善に取り組みます。	総務企画局
56	全ての職員が活躍できる職場づくりに向けて、多様な働き方を推進します。	総務企画局
57	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令和7(2025)年度までに30%となるよう目指します。	総務企画局

58	子育てや介護に関する各種制度を取得しやすい環境づくりに努めます。	総務企画局、上下水道局、交通局、病院局、消防局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、人事委員会事務局、議会局
----	----------------------------------	--

施策21 働く場におけるハラスメントの防止と被害者支援の推進

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント*、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など、ハラスメントのない職場づくりに向けた啓発を行うとともに、被害者への相談支援を行います。

事業番号	事業	所管局
59	働く場における多様なハラスメント防止に向けた啓発や情報提供を実施します。【再掲：事業番号70】	市民文化局 経済労働局
60	ハラスメント被害に関する相談支援を実施します。	市民文化局 経済労働局
61	市職員に対しハラスメントの防止に向けた啓発を行うとともに、相談窓口での対応を実施します。	総務企画局

基本施策6 家庭生活への男性の参画促進

男女共同参画は、性別にかかわらず、誰もが多様な生き方を自ら選択できる社会を目指すものであり、その取組を進めることは、男性の生き方や働き方の選択肢を広げ、ワーク・ライフ・バランスのとれた充実した生活を実現することにも繋がります。しかしながら、社会にある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、家事・育児・介護や地域活動に費やす時間はいまだ女性に大きく偏っています。近年は、男性の育児休業取得促進に向けた育児・介護休業法の改正が行われましたが、「取得したいが取得できない」男性も多いことが指摘されています。長時間労働の是正に向けた働き方改革や、育児や介護に関する制度を使用しやすい環境の整備と併せて、男性が家事・育児・介護へ積極的に参画する働きかけを行い、誰もが主体的に家庭生活を営むことができるよう取組を推進していきます。

施策22 家事・子育て・介護における男性の主体的な参画の促進

男性がワーク・ライフ・バランスを図りながら主体的に家庭生活に参画できる社会を目指し、身近な地域で男性の参加に配慮した子育て・介護等に関する講座やセミナーを実施します。

事業番号	事業	所管局
62	男性が主体となって企画運営を行う子育てサロン等の開催を通じ、男性の家庭や地域活動への参画を促進します。 【再掲：事業番号98】	市民文化局
63	両親学級や子育てセミナー等の実施に当たっては、男女共同参画の視点に配慮した内容等を企画・実施します。	市民文化局 こども未来局
64	地域で活動する子育てグループ等の支援や保護者同士の交流機会の提供を、男女共同参画の視点から行います。 【再掲：事業番号45、99】	市民文化局 こども未来局 区役所 教育委員会事務局
65	介護教室等の実施に当たっては、男女共同参画の視点に配慮した内容等を企画・実施します。【再掲：事業番号48】	健康福祉局 区役所

施策23 男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進

事業番号	事業	所管局
66	教育文化会館・市民館における「家庭・地域教育学級」の実施においては、男性の参加しやすい学級づくりを推進します。	教育委員会事務局

基本施策7 女性活躍や働き方改革に向けた企業の取組の促進

女性の職業生活における活躍や多様な働き方の実現、ハラスメントのない職場づくりを推進するためには、活躍の場の提供主体である企業において積極的かつ主体的な取組が進むことが不可欠です。男女が均等な機会と待遇を享受し、誰もが働きやすい職場づくりに向けて、女性活躍や働き方改革の取組が中小企業を含め幅広く浸透していくよう、啓発活動や情報提供を通じて取組を促進していきます。

施策24 女性の活躍推進や多様な働き方、ハラスメント防止に向けた企業への啓発の推進

市内企業に対して、男女共同参画や働き方改革、ハラスメント防止に関する啓発を行います。また、企業の自主的な取組の推進に向け、女性活躍推進や多様な働き方に関する制度の充実、長時間労働の是正に向けた情報提供を行います。

事業番号	事業	所管局
67	働く場における男女共同参画や女性活躍推進に関する啓発や講座等を実施します。	市民文化局 経済労働局

68	働きやすい職場環境づくりに向けた「働き方改革」に関する啓発や情報提供を行います。【再掲：事業番号51】	経済労働局
69	在宅勤務やテレワークなど、多様で柔軟な働き方に関する啓発や情報提供を行います。【再掲：事業番号52】	市民文化局 経済労働局
70	働く場における多様なハラスメント防止に向けた啓発や情報提供を実施します。【再掲：事業番号59】	市民文化局 経済労働局

施策25 女性の活躍推進や働き方改革に取り組む企業への支援の推進

女性活躍や働き方改革に取り組む企業の認証等を行い、好事例の発信などを通じ、性別にかかわらず、個性や能力を十分に発揮しながら働ける環境整備を促進していきます。

事業番号	事業	所管局
71	女性の活躍推進に積極的に取り組む市内中小企業等を対象とした「かわさき☆えるほし」認証制度による、企業等への支援を推進し、令和7(2025)年度までに認証企業数が100になるよう目指します。	市民文化局
72	女性の活躍に関する状況の把握や課題分析などに向けたノウハウ支援を実施します。	経済労働局
73	女性活躍推進に取り組む企業に対して、公共調達において評価し、受注機会の増大を図ります。	財政局
74	生産性向上・働き方改革に取り組む市内企業に向けた支援を実施します。	経済労働局
75	地域や働く場におけるSDGsの推進に向けて、川崎市SDGs登録・認証制度「かわさきSDGsパートナー」を運用します。【再掲：事業番号92】	総務企画局

施策26 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地域における連携の強化

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を行います。また、地域における女性活躍や働き方改革の推進に向けて地域経済団体との連携を強化します。

事業番号	事業	所管局
76	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保に向けた周知啓発を行います。	経済労働局
77	女性活躍や働き方改革の推進に係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を強化します。	経済労働局

コラム③ 「かわさき☆えるぼし」認証制度とは

働きたい人が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮して働くためには、仕事と家庭が両立できる男女が共に働きやすい職場づくりが不可欠です。川崎市においては、市内事業所のうち99%以上が従業員300人未満の事業所となっており、働く場で男女が共に働きやすい職場づくりが確保されるためには、特に、中小企業の積極的な取組が重要となります。このため、川崎市では平成30(2018)年度に、女性の活躍推進及びワーク・ライフ・バランスを推進するため、働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる中小企業の皆様を対象に、「かわさき☆えるぼし」認証制度を創設しました。

認証企業の募集は毎年1回行っており、令和4(2022)年1月現在、83社が認証されています。認証された企業からは、「会社のイメージアップに繋がった」、「求人募集の際、多数の応募が集まるようになり、人材確保面での効果を感じた」、「認証企業となったことで、社内でより一層の女性活躍を進める機運が高まった」、「女性の活躍推進に取り組むことが働き方改革にも繋がり、男性従業員から家族と過ごす時間が増えたという反応があった」、といった声が寄せられています。今後も「かわさき☆えるぼし」認証企業の取組を広く伝えていくことで、市内企業における女性活躍や働き方改革の取組を促進していきます。



女性が活躍しています！
かわさき★えるぼし
認証企業

【認証マーク】



【事例集・ポスター】

目標Ⅲ 地域における男女共同参画の推進

単身世帯の増加や少子高齢化が進む中で、地域では気候変動や災害への対策、困難を抱え孤立する人の包摂など、様々な課題に対応することが求められています。多様な視点を反映した地域社会の実現に向けて、地域防災などの方針決定過程への女性の参画や、仕事中心の生活となっている男性の地域活動への参画を促進します。また、新型コロナウイルス感染症をはじめ社会経済状況が変化する中、DVなどの暴力の被害者や、貧困に苦しむ人、教育や就労などの機会が得られない人など、困難な状況にある人が増えています。性別によって課題やニーズが異なること、また性別、年齢、障害、国籍等に起因する困難を複合的に抱えている場合があることに留意しながら、誰もが地域で安心して暮らすことができる環境の整備を推進します。そして、一人ひとりがお互いの身体的性差を十分に理解し尊重しながら、生涯にわたって地域で健康に生活できるよう、性差に応じた医療や健康増進の環境整備、ライフステージに応じた健康づくりを推進していきます。

基本施策8 女性に対するあらゆる暴力の防止と被害者への支援

DVをはじめ、性暴力や虐待といった様々な暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成に向けて暴力を許さない社会づくりを推進することが重要です。被害者の多くは女性となっていますが、男性や性的マイノリティも含まれることに留意する必要があります。被害者が一人で抱え込まず、安心して身近な相談窓口にご相談できるよう、相談窓口の周知と関係機関と連携した被害者支援を行うとともに、暴力の防止に向けた啓発・教育を推進していきます。特に、JKビジネスや児童への性的虐待など、性暴力や性犯罪の被害が低年齢化・深刻化していることを踏まえ、幼少期から若年層に対して人権教育や啓発活動を推進していきます。

施策27 ドメスティック・バイオレンスの防止と被害者支援の推進

「川崎市DV防止・被害者支援基本計画」に基づき、関係機関と連携した被害者への支援や支援を担う関係者の人材育成、DVに関する相談窓口の周知と予防啓発に取り組みます。

事業番号	事業	所管局
78	「川崎市DV防止・被害者支援基本計画」を推進し、配偶者等からの暴力による被害者への支援を実施します。	市民文化局 こども未来局
79	ドメスティック・バイオレンスに関する相談窓口の周知や情報提供を行います。	市民文化局 こども未来局
80	ドメスティック・バイオレンスの防止に向けた啓発や研修を実施します。	市民文化局 こども未来局

施策28 若年層に対する暴力の防止と被害者支援の推進

性犯罪や性暴力を許さない社会づくりに向けた啓発に取り組むとともに、若年層に対する予防啓発を推進します。また、関係機関と連携して、被害の早期発見及び被害者支援に取り組めます。

事業番号	事業	所管局
81	デートDVや性暴力の防止に向け、若年層を対象にしたワークショップを実施します。	市民文化局 教育委員会事務局
82	性暴力、ストーカー等の被害の理解促進及び相談窓口の周知を行います。	市民文化局
83	性暴力の被害者への支援を行うとともに、若年層が相談しやすい体制の整備に努めます。	市民文化局 こども未来局
84	子どもに対する性的虐待や性暴力の防止及び早期発見・早期対応に努めます。	こども未来局 市民オンブズマン事務局 教育委員会事務局

施策29 男女平等や人権侵害に関する相談事業の推進

性別にかかわる問題や家庭や職場、地域などで直面する様々な困難について、相談事業を推進し、相談者の気持ちを尊重しながら、問題解決に向けた支援を行います。

事業番号	事業	所管局
85	女性の様々な悩みに係る相談事業を実施します。 【再掲：事業番号105】	市民文化局
86	男性の様々な悩みに係る相談事業を推進します。 【再掲：事業番号13】	市民文化局
87	男女平等にかかわる人権侵害について、問題解決に向けた助言・支援や、関係機関等への調査・調整等を実施します。	市民オンブズマン事務局
88	性的マイノリティの人々の人権を尊重する視点から相談支援を実施します。【再掲：事業番号120】	健康福祉局 こども未来局 教育委員会事務局
89	男女平等や人権侵害に関する相談窓口を周知します。	市民文化局 市民オンブズマン事務局

コラム④ デートDVとは

DVは夫婦等の間だけではなく、交際相手間で起こる暴力を「デートDV」といいます。デートDVには、殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、相手が傷つく言葉を言ったり、無視するといった精神的暴力、無理やり性行為をすることをいった性的暴力、交友関係や電話を監視するといった社会的暴力、デート費用をいつも負担させるといった経済的暴力が含まれます。川崎市が平成30(2018)年度に実施したアンケートでは、女性で20.5%、男性では11.6%が、交際相手から暴力を受けたことがあると答えています。

川崎市では、若年層に向けたデートDV防止対策として、中高生や大学生等を対象に、デートDV防止の出前講座を学校で実施しています。デートDVの認知経路については、「学校の授業」を選んだ人の割合が、全体では4.5%(女性 5.0%、男性 3.7%)となっていますが、20代は31.0%(女性 33.3%、男性 27.3%)と有意に高くなっており、若年層がデートDVを認知する媒体として学校の役割が大きいことがわかります。将来的な被害者及び加害者を生み出さないために、学校教育の各段階において暴力を許さない教育を推進し、若年層に向けたデートDV防止対策の強化を図ることが求められています。

(出典：「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」平成31(2019)年)

基本施策9 地域活動における男女共同参画の推進

地域社会においては、多様な背景を持つ住民が、地域活動に共に参画し、協力して地域課題等に取り組んでいくことで、地域の活性化に繋がることが期待されます。これまで、女性は地域防災活動や、高齢者福祉や子育て、環境活動といった、地域で行われる様々な活動にかかわってきましたが、方針決定過程への参画は十分に確保されているとは言い難く、女性の参画拡大に向けた理解を促進します。また、次世代を担う子ども・若者が性別にかかわらず自分らしい生き方を選択できるよう、地域における教育機会の提供を推進していきます。

施策30 地域で活動する市民団体等と連携した男女共同参画の促進

地域における活動において、性別や年齢等による参加の偏りが生じることがなく、男女共同参画の視点が反映されるよう各団体へ働きかけます。

事業番号	事業	所管局
90	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。	市民文化局
91	男女共同参画社会の形成に向けた活動に取り組む市民・市民活動団体等への支援を行います。	市民文化局 教育委員会事務局
92	地域や働く場におけるSDGsの推進に向けて、川崎市SDGs登録・認証制度「かわさきSDGsパートナー」を運用します。【再掲：事業番号75】	総務企画局

93	町内会・自治会やPTA等の活動における男女共同参画について理解の促進に努めます。【再掲：事業番号95】	市民文化局 区役所 教育委員会事務局
----	---	--------------------------

施策31 地域活動における方針決定過程への女性の参画促進

地域のあらゆる場における方針決定過程への女性の参画拡大に向け、理解促進や学習機会の提供に努めます。

事業番号	事業	所管局
94	地域活動における方針決定過程への女性の参画拡大についての理解を促進し、地域で中心的な役割を担う女性の人材育成に向けた学習機会を提供します。	市民文化局
95	町内会・自治会やPTA等の活動における男女共同参画について理解の促進に努めます。【再掲：事業番号93】	市民文化局 区役所 教育委員会事務局
96	政治分野における男女共同参画推進に向けた情報収集・提供を行います。	市民文化局

施策32 男性が地域活動に参画できる環境づくり

男性の積極的な地域活動への参画に向け、男性向け講座等を開催します。

事業番号	事業	所管局
97	男性の地域活動への参画を促進するための講座を実施します。	教育委員会事務局
98	男性が主体となって企画運営を行う子育てサロン等の開催を通じ、男性の家庭や地域活動への参画を促進します。【再掲：事業番号62】	市民文化局
99	地域で活動する子育てグループ等の支援や保護者同士の交流機会の提供を、男女共同参画の視点から行います。【再掲：事業番号45、64】	市民文化局 こども未来局 区役所 教育委員会事務局

施策33 地域における子ども・若者の自己形成や社会参画の促進

次世代を担う子ども・若者が、地域の中で、固定的な性別役割分担意識にとられない自己形成や社会参画が図れるよう支援を行います。

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

101	男女共同参画の視点からのインターンシップ(就業体験)や体験学習等を実施し、若者のライフキャリア形成や地域参画を促進します。【再掲：事業番号39】	市民文化局
-----	--	-------

施策34 男女共同参画の視点に立った地域防災の推進

災害時の支援において性別等によりニーズが異なることに配慮し、男女共同参画の視点から災害対策を推進します。また、より多くの女性が地域防災の担い手として参画し、多様な視点が地域防災活動に反映されるよう取組を進めます。

事業番号	事業	所管局
102	市民と連携した情報発信や出前講座の実施を通じ、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制への理解促進及び地域防災の担い手となる女性リーダーの養成を推進します。	市民文化局
103	男女共同参画の視点を取り入れた地域防災体制の構築を推進します。	総務企画局
104	地域の避難所運営等において男女双方の参加を促進し、固定的な性別役割分担意識にとらわれない地域防災活動を推進します。	区役所

コラム⑤ 男女共同参画の視点からの地域防災とは

東日本大震災をはじめとするこれまでの災害においては、男女共同参画の視点が欠けることによって様々な課題が明らかになってきました。具体的には、方針決定の場に参画する女性の割合の低いことによって、おむつや生理用品などの衛生用品が不足したり、授乳や着替えをするための場所がなかったりする場合や、固定的な性別役割分担意識を背景に、「女性だから」ということで当然のように食事準備や清掃等を割り振られたりする場合があります。さらに、災害時においてもDVや性暴力などが発生しますが、相談すること自体難しい状況にあることも少なくなく、被害についての声を上げられず、被害が潜在化する危険性が指摘されています。

こうした課題を踏まえ、国は「防災基本計画」、「男女共同参画基本計画」、「避難所運営ガイドライン」等において、地域防災に係る方針決定過程への女性の参画を十分に確保することや、避難所運営等において女性と男性のニーズの違いなどに配慮することを位置付けています。川崎市においても、「川崎市地域防災計画」をはじめ「自主防災組織の手引き」や「避難所運営マニュアル」に、被災時の男女のニーズの違いへの配慮や、避難所運営における男女共同参画の推進を記載しています。また、川崎市男女共同参画センターでは、市民グループと協働し、避難所運営会議や防災訓練等において啓発活動を行っています。

基本施策10 男女共同参画の視点に立った貧困など複合的な困難に対する支援

女性は男性に比べ非正規雇用者割合が高く、育児や介護等のケア役割を多く担うことで就業継続が難しくなるなど、貧困等の生活上の困難に陥るリスクが高い状況にあります。とりわけ、ひとり親や単身女性、高齢女性等を中心に、不安定な就労を継続せざるを得ない状況にある女性は、経済的困難の中で孤立し、生きづらさを抱えていることが懸念されます。昨今顕在化している「生理的貧困」のように、貧困等生活上の困難に対する支援を行う際は、課題やニーズが男女で異なることを踏まえ、誰もが地域で安心して暮らせる環境づくりに努めていきます。特に、女性であることに加え、高齢であること、障害があること、日本で生活する外国人であること、性的マイノリティであることなど、複数の属性が重なることで複合的に困難な状況に置かれる場合があることに留意して取組を推進します。

施策35 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援

困難を抱えた女性に対して、自助グループ等を通じた居場所づくり支援を行います。また、貧困等生活上の困難を抱えている人への支援においては、男女の賃金格差等を背景に女性は経済的リスクが高いことを踏まえ支援を実施します。さらに、次世代への貧困の連鎖を断ち切るため、家庭の経済状況等によって子どもの進学機会や学力・意欲の差が生じないよう支援を行います。

事業番号	事業	所管局
105	女性の様々な悩みに係る相談事業を実施します。 【再掲：事業番号85】	市民文化局
106	家族関係や就労問題、ひきこもりなどに悩みを抱える女性が、交流を通じてエンパワメントし解決に向かえるよう、居場所づくりの支援を行います。	市民文化局
107	生活基盤の確保や自立にむけた支援を行います。	経済労働局 健康福祉局 まちづくり局
108	「貧困の連鎖」の防止に向けて、困難を抱える子どもに対する支援を実施します。	健康福祉局 こども未来局 教育委員会事務局

施策36 ひとり親家庭に対する支援の充実と自立の促進

ひとり親家庭のうち、特に母子世帯は就業や子育て、生活等の様々な面で困難を抱えやすく、生活支援や就業支援、経済的支援をはじめとする各種支援を推進します。

事業番号	事業	所管局
109	ひとり親家庭の生活の安定と向上を目的に、生活・就業等に関する相談支援を実施します。	こども未来局

110	ひとり親家庭の自立の促進に向けて、子育てや生活の支援、就業支援、養育費の確保、経済的支援、居住支援等を行います。	こども未来局 まちづくり局
111	ひとり親家庭が必要な支援に結びつくよう、様々な制度や相談窓口等に関する情報提供を行います。	市民文化局 こども未来局

コラム⑥ 生理の貧困とは

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、経済的な理由で生理用品を購入できない女性がいるという「生理の貧困」問題が顕在化しており、女性の健康や尊厳にかかわる重要な課題となっています。

生理の貧困対策として、国では令和3(2021)年3月に「地域女性活躍推進交付金」のメニューに「つながりサポート型」を追加しました。「つながりサポート型」は、不安を抱える女性が社会との絆・つながりを回復することができるように支援を推進する事業であり、その中で生理用品の提供も可能となっています。川崎市においても、令和3年度地域女性活躍推進交付金を活用し、コロナ禍で困難や不安を抱える女性が、適切な相談や支援窓口につながるができるよう、相談機能の拡充を実施しました。具体的には、川崎市男女共同参画センターでフリーダイヤルによる電話相談を実施するとともに、区役所、社会福祉協議会、ハローワーク、川崎市男女共同参画センターにおいて生理用品と相談窓口一覧などを同封した「つながりサポート品」の配布を行いました。

施策37 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

言葉や文化の違いに加え、女性であることで、さらに複合的に困難な状況に置かれている場合や、課題やニーズが男女で異なる場合があることに留意して、多文化共生社会や差別のない人権尊重のまちづくりを推進します。

事業番号	事業	所管局
112	外国人市民に対する情報提供や相談事業、学習機会等を推進します。	市民文化局 こども未来局 まちづくり局 教育委員会事務局
113	互いの文化や生活の理解が進むよう交流機会の充実に努めます。	市民文化局 教育委員会事務局
114	「川崎市差別のない人権尊重のまちづくり条例」に基づき、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組を推進します。	市民文化局

施策38 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

高齢期に達するまでの働き方やライフスタイルにおける男女の置かれた状況の違いが、高齢期における年金等の収入格差等に現れることに留意して、高齢者が安心して暮らせる環境整備や支援に取り組みます。

事業番号	事業	所管局
115	高齢者が地域で安心して暮らせるよう環境整備や支援を行います。	健康福祉局 まちづくり局
116	就労支援や生きがい・健康づくりを通じた高齢者の社会参加を促進します。	健康福祉局

施策39 障害者が安心して暮らせる環境整備と社会参加への支援

障害のある人が日常生活や就労等の場で直面する困難において、女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれている場合や、課題やニーズが男女で異なる場合があることに留意して、障害者が安心して暮らせる環境整備や支援に取り組みます。

事業番号	事業	所管局
117	障害者が地域で安心して暮らせるよう環境整備や支援を行います。	健康福祉局 まちづくり局
118	就労支援や障害者福祉に対する普及啓発を行い、障害者の社会参加を促進します。	健康福祉局

施策40 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

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、社会の理解促進と当事者に向けた支援を推進します。

事業番号	事業	所管局
119	性的マイノリティ当事者の抱える生きづらさの解消に向けて、「川崎市パートナーシップ宣誓制度」を推進します。	市民文化局
120	性的マイノリティの人々の人権を尊重する視点から相談支援を実施します。【再掲：事業番号88】	健康福祉局 こども未来局 教育委員会事務局

施策41 就労に困難を抱えた若者に対する自立支援の促進

事業番号	事業	所管局
121	働くことに不安を抱える若者等に対し、個別相談や各種セミナーなどを実施します。	経済労働局

コラム⑦ 性的マイノリティの人権とは

性的マイノリティとは、同性愛者や、出生時に割り当てられた性別と自認する性別が一致していないという性的違和を持つなど、セクシュアリティが少数派の人々の総称を指します。性的マイノリティの人々の中には、性的指向や性自認が周囲と異なることによって、偏見や差別的なまなざしを向けられることを恐れて、自分のことを周囲に伝えられず、悩みを抱えている人もいます。また、性的マイノリティの人々の人権尊重は、近年重要な政策課題として重視されてきていますが、家庭、学校、地域社会、職場等での理解は十分ではなく、性的マイノリティであることを本人の同意なく暴露するといった「アウティング」や、性的指向や性自認に関するハラスメントなどの人権侵害を防止する対策が求められています。

性的マイノリティ当事者の抱える生きづらさの解消に当たっては、当事者の生活上の障壁を取り除く取組が重要であるとの認識のもと、川崎市では、性的マイノリティの方を対象に、互いが人生のパートナーであることを宣誓する「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。この制度を通じて性の多様性に関する理解を促進し、一人ひとりが、性別にかかわらず、誰もが自分らしく生きることができる社会の形成に向けて取り組んでいくことが求められています。

基本施策11 生涯を通じた健康支援

誰もが互いの身体的性差を十分に理解し尊重し合い、正確な知識・情報に基づいて心身及びその健康について主体的に行動することは、生涯を通じ重要なことです。特に女性は、妊娠や出産を経験する可能性があるなど、男性とは異なる健康上の問題に直面しやすく、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ(性と生殖に関する健康と権利)*」の視点を踏まえながら、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期など人生の各段階を通じて健康支援を行っていきます。また、若い世代が心身や性に関する正しい知識を習得し、豊かな人生を送ることができるよう、教育や啓発を推進します。

施策42 生涯を通じた男女の健康の保持増進対策の推進

生活習慣や身体的な特徴の違いによって、性別によって異なる健康上の問題に直面することに留意し、生涯を通じて適切な健康の保持増進が図れるよう健康づくりを支援します。

事業番号	事業	所管局
122	男女の性差に応じた、健康に関する正しい知識や運動習慣の普及を推進します。	健康福祉局 教育委員会事務局
123	更年期・高齢期の健康づくり、介護予防に自主的に取り組めるよう支援します。	健康福祉局

施策43 妊娠・出産などに関する健康支援

地域において安心して子どもを産み育てることができるよう、不妊や妊娠・出産等についての支援や医療体制の確保を行います。

事業番号	事業	所管局
124	周産期医療体制の確保に向けた取組を推進します。	健康福祉局 病院局
125	妊産婦等への心身の健康保持に向けた取組を実施します。	こども未来局 病院局
126	不妊に悩む男女への相談支援や治療に対する助成を実施します。	こども未来局 病院局

施策44 女性特有の健康課題に対する性差医療の推進

女性特有のがん対策や女性専用外来における対応など、性別によってかかりやすい病気や病態が異なることを考慮し、的確な医療を推進します。

事業番号	事業	所管局
127	女性専用外来設置医療機関や女性医師のいる医療機関についての情報提供を行います。	健康福祉局

128	女性特有の疾患に対する検診や治療等を推進します。	健康福祉局 病院局
-----	--------------------------	--------------

施策45 リプロダクティブ・ヘルス／ライツ(性と生殖に関する健康と権利)や健康に関する正しい知識の普及啓発の推進

生涯を通じて心身ともに満たされ健康にいられるよう、性と生殖に関する正しい知識や、健康をおびやかす問題についての周知啓発を推進します。

事業番号	事業	所管局
129	リプロダクティブ・ヘルス／ライツ(性と生殖に関する健康と権利)について周知啓発を行います。	こども未来局
130	思春期の保健向上を目指した健全母性育成事業を実施します。	こども未来局
131	学校教育において、発達の段階に応じた性に関する正しい知識の習得を推進します。	教育委員会事務局
132	心身ともに健康に影響を及ぼすH I Vや性感染症、薬物の使用などを防止するための正しい知識の普及を行います。	健康福祉局 教育委員会事務局

施策46 こころと体の健康に関する相談事業の推進

事業番号	事業	所管局
133	こころと体の健康に関する相談事業を推進します。	市民文化局 健康福祉局

第4章 計画の推進について

第5期行動計画を推進していくため、次のような推進体制により取組を進めるとともに、進行管理を行っていきます。

1 推進体制

(1) 附属機関

川崎市男女平等推進審議会

条例に基づき設置された市の附属機関です。審議会委員は市民、事業者、関係団体の代表者及び学識経験者により構成されており、市長の諮問⁴に応じて、市の男女平等施策に関する事項について調査・審議します。また、審議会では、行動計画や市の施策について意見を述べるほか、行動計画に基づく事業の進捗について点検・評価等を行います。

(2) 庁内の推進体制

ア 川崎市人権・男女共同参画推進連絡会議

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

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

イ 川崎市男女共同参画推進員

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

- ① 所管する事業の点検に関すること。
- ② 発行する刊行物等の広報物の点検に関すること。
- ③ 川崎市男女平等推進行動計画の年次報告に関すること。
- ④ 所管する審議会等の委員選任に係る事前協議に関すること。
- ⑤ その他男女平等の推進に必要なこと。

4 一定の機関や有識者に対し、ある問題について意見を尋ね求めること。

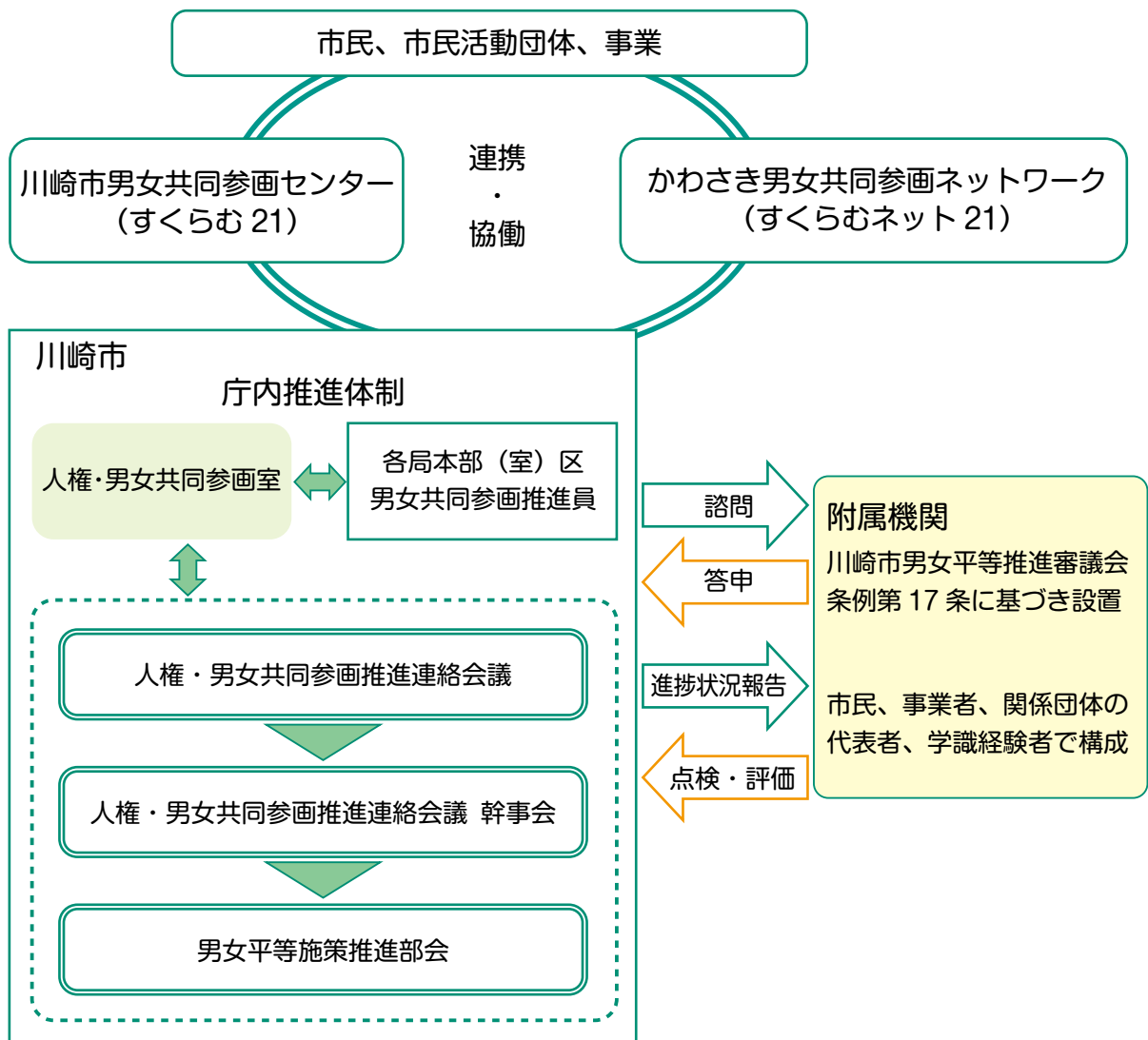
(3) 市、市民、事業所との連携による推進

ア 川崎市男女共同参画センター(すくらむ21)

川崎市男女共同参画センター(愛称：すくらむ21)は、条例に基づき設置された市の男女共同参画社会の形成に向けた施策の推進拠点です。市民や事業者に対し、広く男女共同参画を推進するために、センターでは、男女共同参画に関する調査・研究、情報収集・発信、講座の実施、市民の交流機会の提供など、幅広い事業を行っています。

イ かわさき男女共同参画ネットワーク(すくらむネット21)

市、市民、事業者が一体となって、男女共同参画社会の実現を目指す場として、平成17(2005)年にかわさき男女共同参画ネットワークを設立しました。ネットワークには、市域で活動する民間団体等(令和3(2021)年現在44団体)が加盟しており、これらの団体が、地域社会の一員として「身の回りから」男女共同参画を推進することを目的として活動しています。年間を通じて、男女共同参画に係る情報共有や意見交換を行うほか、「男女共同参画かわさきフォーラム」を開催し市民に向けた啓発活動も行っています。



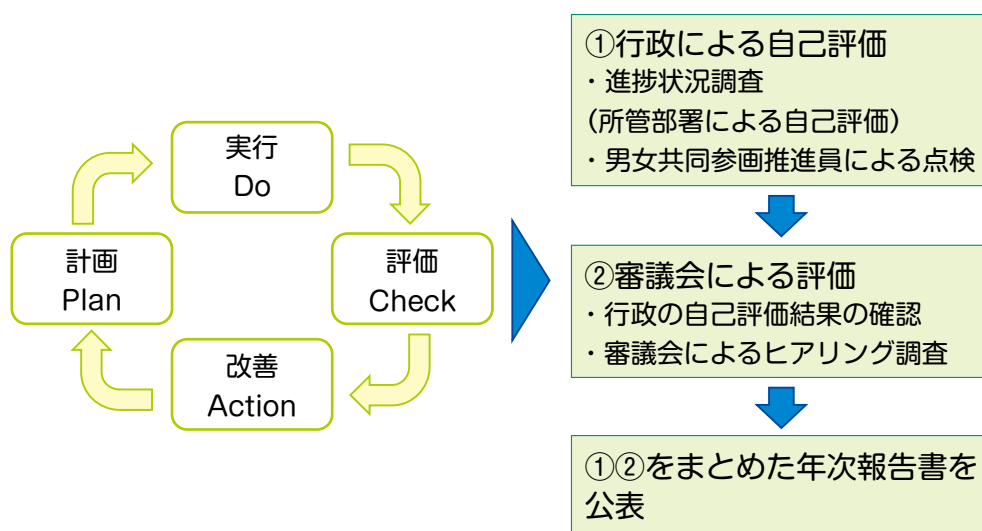
2 計画の点検・評価

(1) 事業の点検・評価

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

(2) 結果の公表

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



3 数値目標

第5期行動計画を着実に推進していくため、次のとおり数値目標を設定します。目標達成に向け、啓発や各事業の取組の一層の推進を図ります。

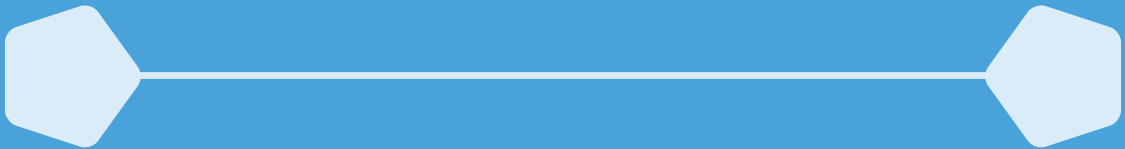
〔第5期行動計画の数値目標〕

項目 【事業番号】	現状値 【年度】	目標値 【令和7(2025)年度】
性別にかかわらず、自分の個性や能力を發揮できる状況であると思う市民の割合(男女が平等になっていると思う市民の割合)	38.9% 【令和3(2021)年度】	40%以上
市の審議会等委員に占める女性の割合 【21】	31.2% 【令和3(2021)年度】	40%以上
女性委員ゼロの審議会等の数 【22】	22 【令和3(2021)年度】	0
市役所課長級職員に占める女性の割合 【25】	24.0% 【令和3(2021)年度】 (令和3年4月1日現在)	30%以上 (令和8年4月1日まで)
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【35】	236人 【令和2(2020)年度】	278人以上
ワーク・ライフ・バランスの取組を行っている事業所割合 【54】	76.8% 【令和2(2020)年度】	80%以上
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 【57】	17.8% 【令和2(2020)年度】	30%以上
「かわさき☆えるぼし」認証企業数 【71】	83 【令和3(2021)年度】	100以上



參考資料

參考資料



参考資料 1

用語解説

アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)

過去の経験や見聞きしたこと、知らず知らずのあいだに個人の意識に刷り込まれる、性別や年齢、職種などについての考え方や価値観の偏りのことをいう。

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。

SDGs(持続可能な開発目標)

平成27(2015)年に国連の「持続可能な開発サミット」で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に盛り込まれた目標のこと。17のゴールと169のターゲットで構成される。

→「持続可能な開発サミット」の項目参照

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4(2022)年1月現在、83社が認証企業となっている。

かわさき男女共同参画ネットワーク(すくらむネット21)

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3(2021)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

性別にかかわらず、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かかわらず、「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

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。

→「JKビジネス」、「DV(ドメスティック・バイオレンス)」、「デジタル性暴力」、「マタニティ・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「SDGs(持続可能な開発目標)」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」として位置付けている。

→「SDGs(持続可能な開発目標)」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「SDGs(持続可能な開発目標)」が採択された。

→「SDGs(持続可能な開発目標)」の項目参照

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・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念をいう。

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。レズビアン(Lesbian、同性を恋愛や性愛の対象とする女性)、ゲイ(Gay、同性を恋愛や性愛の対象とする男性)、バイセクシュアル(Bisexual、同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人)、トランスジェンダー(Transgender、出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人)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(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)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とは、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おり、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。

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を開催してきた。平成7(1995)年に北京で開催された第4回世界女性会議では、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が参加し、政府間会議と並行して、「NGOフォーラム北京'95」が開催された。

ダブルケア

晩婚化、出産年齢の高齢化等を背景に、子育てと親や親族の介護を同時に担う状態のことをいう。

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)から振られる暴力のこと。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。

パタニティ・ハラスメント

男性が育児のための制度を利用・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

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、条約締約国に女性に対する複合的な負の影響への認識を求めた。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」で複合的な困難に置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。

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。

メディア・リテラシー

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

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)

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。

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「私事性的画像記録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、性別や年齢にかかわらず、や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。

参考資料 2

計画策定の経過

第5期行動計画は、令和3(2021)年3月の第9期川崎市男女平等推進審議会答申「第5期川崎市男女平等推進行動計画の策定について」に基づき、関係機関等と協議調整を行い、計画(案)を作成しました。計画(案)に対しては意見募集(パブリックコメント手続)を実施し、市民からの意見も踏まえ、第5期行動計画を策定しました。

年 月	経 過
平成31(2019)年4月	川崎市長から第9期川崎市男女平等推進審議会へ諮問 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
令和3(2021)年3月	第9期川崎市男女平等推進審議会が市長へ答申 答申：第5期川崎市男女平等推進行動計画の策定について
令和3(2021)年5月	人権・男女共同参画推進連絡会議幹事会男女平等推進部会の開催
令和3(2021)年6月	人権・男女共同参画推進連絡会議・幹事会の開催
令和3(2021)年11月	第10期川崎市男女平等推進審議会に経過報告
令和3(2021)年11月	「第5期川崎市男女平等推進行動計画(案)」作成
令和3(2021)年11月26日 ↳ 令和3(2021)年12月26日	「第5期川崎市男女平等推進行動計画(案)」に対する意見募集(パブリックコメント手続)を実施
令和3(2021)年12月	「第5期川崎市男女平等推進行動計画(案)」に対する市民説明会を実施
令和4(2022)年3月	「第5期川崎市男女平等推進行動計画」策定・公表

参考資料 3

男女共同参画関連年表

年	国連・国内の動き	川崎市の動き
昭和50 (1975)	<ul style="list-style-type: none"> 国際婦人年世界会議(メキシコ・シテイ)「世界行動計画」を採択(6月) 国連総会で1976～85年を「国連婦人の十年」と決定(12月) 	
昭和52 (1977)	<ul style="list-style-type: none"> 「国内行動計画」策定(1月) 	
昭和54 (1979)	<ul style="list-style-type: none"> 国連総会「女子差別撤廃条約」採択(12月) 	<ul style="list-style-type: none"> 婦人問題行政窓口を教育委員会社会教育課に設置(4月)
昭和55 (1980)	<ul style="list-style-type: none"> 「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン)にて「女子差別撤廃条約」署名(7月) 	
昭和57 (1982)		<ul style="list-style-type: none"> 川崎市婦人問題懇話会発足(6月)
昭和58 (1983)		<ul style="list-style-type: none"> 川崎市婦人問題行政連絡推進会議及び同幹事会(庁内連絡・調整組織)設置(1月)→川崎市女性行政推進連絡会議(平成9年4月)→川崎市人権・男女共同参画推進連絡会議(平成11年4月)に組織変更 市民局婦人室設置(6月)
昭和60 (1985)	<ul style="list-style-type: none"> 国籍法及び戸籍法一部改正【父母両系主義の採用等】(1月) 「女子差別撤廃条約」批准(6月) 「国連婦人の十年」最終年世界会議(ナイロビ)「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択(7月) 	<ul style="list-style-type: none"> 「川崎市男女共同社会をめざす計画」策定(5月)
昭和61 (1986)	<ul style="list-style-type: none"> 国民年金法一部改正【女性の年金権の確立】(4月) 男女雇用機会均等法施行(4月) 	<ul style="list-style-type: none"> 川崎市女性問題推進協議会設置(3月)
昭和62 (1987)	<ul style="list-style-type: none"> 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定(5月) 	
昭和63 (1988)		<ul style="list-style-type: none"> 「川崎市男女共同社会をめざす計画」第2期実施計画策定(3月)
平成2 (1990)	<ul style="list-style-type: none"> 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択(5月) 	<ul style="list-style-type: none"> 市民局女性行政推進室に組織変更(5月) 川崎市女性問題推進協議会を川崎市女性行政推進協議会に名称変更(6月)
平成3 (1991)	<ul style="list-style-type: none"> 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定(5月) 	<ul style="list-style-type: none"> 「川崎市男女共同社会をめざす計画」第3期実施計画策定(3月)

年	国連・国内の動き	川崎市の動き
平成4 (1992)	<ul style="list-style-type: none"> • 育児休業法施行(4月) 	
平成5 (1993)	<ul style="list-style-type: none"> • 世界人権会議(ウィーン)「ウィーン宣言及び行動計画」採択(6月) • 国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択(12月) • パートタイム労働法施行(12月) 	
平成6 (1994)	<ul style="list-style-type: none"> • 男女共同参画室(総理府)、男女共同参画審議会設置(6月)、男女共同参画推進本部設置(7月) • 国際人口・開発会議(カイロ)「カイロ宣言」採択(9月) 	
平成7 (1995)	<ul style="list-style-type: none"> • 第4回世界女性会議(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択(9月) • 育児休業法の改正施行【介護休業の法制化】(10月) 	<ul style="list-style-type: none"> • 「かわさき男女平等推進プラン」策定(1月) • 川崎市女性行政推進協議会を川崎市男女平等推進協議会に名称変更(3月)
平成8 (1996)	<ul style="list-style-type: none"> • 「男女共同参画2000年プラン」策定(12月) 	
平成10 (1998)		<ul style="list-style-type: none"> • 「かわさき男女平等推進プラン」第2期実施計画策定(3月)
平成11 (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • 男女雇用機会均等法の一部改正施行【セクハラ防止措置義務化、ポジティブ・アクション規定追加】(4月) • 育児・介護休業法の一部改正施行(4月) • 男女共同参画社会基本法公布・施行(6月) 	<ul style="list-style-type: none"> • 市民局人権・男女共同参画室に組織変更(4月) • 川崎市男女共同参画センター(すくらむ21)開設(9月)
平成12 (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • 国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)(6月) • ストーカー行為等の規制等に関する法律施行(11月) • 「男女共同参画基本計画」策定(12月) 	
平成13 (2001)	<ul style="list-style-type: none"> • 男女共同参画会議、男女共同参画局設置(1月) • 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(以下「DV防止法」という。)施行(10月) 	<ul style="list-style-type: none"> • 男女平等かわさき条例公布(6月)・施行【第7条を除く】(10月)
平成14 (2002)	<ul style="list-style-type: none"> • 育児・介護休業法の一部改正施行【仕事と家庭の両立支援策の充実】(4月) 	<ul style="list-style-type: none"> • 第1期川崎市男女平等推進審議会設置(2月) • 人権オンブズパーソン条例施行(4月) • 男女平等かわさき条例第7条施行(5月)

年	国連・国内の動き	川崎市の動き
平成15 (2003)	<ul style="list-style-type: none"> 母子及び寡婦福祉法等の一部改正施行【母子家庭等の自立促進】(4月) 次世代育成支援対策推進法施行(7月) 少子化社会対策基本法施行(9月) 	
平成16 (2004)	<ul style="list-style-type: none"> D V防止法の一部改正施行【配偶者からの暴力】の定義拡大、保護命令制度の拡充】(12月) 	<ul style="list-style-type: none"> 「川崎市男女平等推進行動計画～かわさき☆かがやきプラン～」(計画期間：平成16～20年度)策定(5月) 第2期川崎市男女平等推進審議会設置(5月)
平成17 (2005)	<ul style="list-style-type: none"> 第49回国連婦人の地位委員会(「北京+10」世界閣僚級会合)(ニューヨーク)(2月) 育児・介護休業法の一部改正施行【育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設】(4月) 刑法等の一部改正施行【人身売買罪の新設】(7月) 「男女共同参画基本計画」(第2次)策定(12月) 	<ul style="list-style-type: none"> 「かわさき男女共同参画ネットワーク」発足(11月)
平成18 (2006)	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生法等の一部改正施行【労働時間の短縮促進に関する臨時措置法の一部改正等】(4月) 	<ul style="list-style-type: none"> 第3期川崎市男女平等推進審議会設置(7月)
平成19 (2007)	<ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法の一部改正施行【男女双方に対する差別・間接差別の禁止】(4月) 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定(12月) 	
平成20 (2008)	<ul style="list-style-type: none"> D V防止法の一部改正施行【脅迫に関する保護命令の拡大、市町村の基本計画策定の努力義務化等】(1月) 	<ul style="list-style-type: none"> 第4期川崎市男女平等推進審議会設置(11月)
平成21 (2009)	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業法一部改正施行【短時間勤務制度の義務化】(7月) 女子差別撤廃条約実施状況第6回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解公表(8月) 	<ul style="list-style-type: none"> 「第2期川崎市男女平等推進行動計画～かわさき☆かがやきプラン～」(計画期間：平成21～25年度)策定(3月)
平成22 (2010)	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業法の一部改正施行【短時間勤務制度、所定外労働の免除の義務化等】(6月) 「第3次男女共同参画基本計画」策定(12月) 	<ul style="list-style-type: none"> 「川崎市D V被害者支援基本計画」(計画期間：平成22～26年度)策定(3月)
平成23 (2011)	<ul style="list-style-type: none"> UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワーメントをめざす国連機関)発足(1月) 	<ul style="list-style-type: none"> 第5期川崎市男女平等推進審議会設置(4月)

年	国連・国内の動き	川崎市の動き
平成25 (2013)		<ul style="list-style-type: none"> 第6期川崎市男女平等推進審議会設置(4月)
平成26 (2014)	<ul style="list-style-type: none"> DV防止法の一部改正施行【法の適用対象を生活の本拠をともにする交際相手からの暴力に拡大】(1月) 母子及び父子並びに寡婦福祉法の一部改正施行【父子家庭への支援の拡大】(10月) 	<ul style="list-style-type: none"> 「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～」(計画期間：平成26～30年度)策定(3月)
平成27 (2015)	<ul style="list-style-type: none"> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行(9月) 「国連持続可能な開発サミット」においてSDGsが採択(9月) 「第4次男女共同参画基本計画」策定(12月) 	<ul style="list-style-type: none"> 「川崎市DV防止・被害者支援基本計画」(計画期間：平成27～令和元年度)策定(3月) 第7期川崎市男女平等推進審議会設置(4月)
平成28 (2016)	<ul style="list-style-type: none"> 女子差別撤廃条約実施状況第7・8回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解公表(3月) 	
平成29 (2017)	<ul style="list-style-type: none"> ストーカー行為等の規制等に関する法律一部改正施行【規制対象行為拡大】(1月) 育児・介護休業法及び雇用機会均等法の一部改正施行【妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置義務化】(1月) 刑法等の一部改正施行【性犯罪の厳罰化】(7月) 育児・介護休業法の一部改正施行【育児休業期間の延長】(10月) 	<ul style="list-style-type: none"> 第8期川崎市男女平等推進審議会設置(4月)
平成30 (2018)	<ul style="list-style-type: none"> 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律施行(5月) 	<ul style="list-style-type: none"> 「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～」(計画期間：平成30～令和3年度)策定(3月) 「かわさき☆えるぼし」認証制度創設(9月)
平成 31/令 和元 (2019)	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革関連法施行(4月) 	<ul style="list-style-type: none"> 第9期川崎市男女平等推進審議会設置(4月)

年	国連・国内の動き	川崎市の動き
令和2 (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • 女性活躍推進法の一部改正施行【一般事業主行動計画の内容強化等】(4月) • DV防止法の一部改正施行【DV被害者支援と児童虐待対応との連携の強化】(4月) • 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」策定(5月) • 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」策定(6月) • 「第5次男女共同参画基本計画」策定(12月) 	<ul style="list-style-type: none"> • 「第3期川崎市DV防止・被害者支援基本計画」(計画期間：令和2～6年度)策定(2月) • 「川崎市パートナーシップ宣誓制度」創設(7月)
令和3 (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • 「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～」公表(4月) • 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部改正施行(6月) 	<ul style="list-style-type: none"> • 第10期川崎市男女平等推進審議会設置(4月)

参考資料 4

男女平等かわさき条例

(平成13年川崎市条例第14号)

目次

前文

第1章 総則(第1条～第7条)

第2章 基本施策等(第8条～第15条)

第3章 拠点施設(第16条)

第4章 男女平等推進審議会(第17条)

第5章 雑則(第18条)

附則

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

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

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

男女があらゆる場において男女平等にかかわる人権の侵害を受けることがなく、自立することができ、共に働き、学び、及び生活することができる快適で平和な男女共同参画社会としての男女平等のまち・かわさきを創造していくため、この条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

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

(基本理念)

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

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

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

く、人権が尊重されること。

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

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

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

(市の役割)

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

(市民の役割)

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

(事業者の役割)

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

(男女平等にかかわる人権侵害の禁止)

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

(男女平等にかかわる人権侵害に対する相談及び救済)

第7条 川崎市人権オンブズパーソン条例(平成13年川崎市条例第19号)第12条第1項に規定する市民等は、川崎市人権オンブズパーソンに対し、男女平等にかかわる人権侵害について相談し、又は男女平等にかかわる人権侵

害からの救済を求めることができる。

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

第2章 基本施策等

(行動計画)

- 第8条 市は、男女平等施策その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる川崎市男女平等推進行動計画(以下「行動計画」という。)を策定するものとする。
- 2 市長は、行動計画を策定する場合は、あらかじめ、川崎市男女平等推進審議会の意見を聴くとともに、市民及び事業者の意見を反映させるよう努めるものとする。
- 3 市長は、行動計画を策定したときは、これを公表するものとする。
- 4 前2項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(年次報告)

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

(参画の機会を積極的に提供する施策の推進)

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

(学習等のための支援)

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

(関係団体への支援)

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

(情報の収集及び調査研究)

- 第13条 市は、男女平等に関する情報の収集及び調査研究を行うものとする。

(広報活動等)

- 第14条 市は、男女平等に関する理解の促進を図るため、広報活動を行うとともに、市民及び事業者に対する普及啓発及び必要な情報の提供に努めるものとする。

(推進体制等)

- 第15条 市は、男女平等を総合的かつ計画的に推進するため、必要な体制を整備するものとする。
- 2 市は、男女平等の推進に当たっては、市民、事業者、関係機関、関係団体等との有機的な連携に努めるものとする。

第3章 拠点施設

(拠点施設)

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

第4章 男女平等推進審議会

(男女平等推進審議会)

- 第17条 第8条第2項に定めるもののほか男女平等の推進に関する重要事項について、市長の諮問に応じ、調査審議するため、川崎市男女平等推進審議会(以下「審議会」という。)を置く。
- 2 審議会は、委員13人以内で組織する。
- 3 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。
- 4 委員は、市民、事業者、関係団体の代表者及び学識経験のある者のうちから市長が委嘱する。
- 5 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 6 委員は、再任されることができる。
- 7 第4項の委員のほか、特別の事項を調査審議するため必要があるときは、審議会に臨時委員を置くことができる。
- 8 委員及び臨時委員は、職務上知ることができた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。
- 9 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、市長が定める。

第5章 雑則

(委任)

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

附 則

- この条例は、平成13年10月1日から施行する。ただし、第7条の規定は、市長が定める日から施行する。(平成14年3月29日規則第32号で平成14年5月1日から施行)

参考資料 5

川崎市男女平等推進審議会規則

(平成13年川崎市規則第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 審議会は会長は招集し、会長はその会議の議長となる。
 2 審議会は、委員及び議事に関係のある臨時委員の半数以上が出席しなければ、会議を開くことができない。
 3 審議会の議事は、出席した委員及び議事に関係のある臨時委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(関係者の出席)

第5条 審議会は、その調査審議に必要なものと認めるときは、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(平成20年3月31日規則第16号抄)

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成28年3月31日規則第13号)

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

参考資料 6

川崎市男女共同参画センター条例

(平成11年川崎市条例第10号)

(目的及び設置)

第1条 男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野における活動に参画する男女共同参画社会の形成に寄与するため、川崎市男女共同参画センター(以下「センター」という。)を設置する。

(位置)

第2条 センターの位置は、川崎市高津区溝口2丁目20番1号とする。

(ホール)

2 センターに、第1条の目的のほか、青少年の主体的な舞台芸術活動の促進に寄与することを目的として、ホールを付設する。

(事業)

第3条 センターは、第1条の目的を達成するため、おおむね次の事業を行う。

- (1) 調査及び研究に関すること。
- (2) 相談に関すること。
- (3) 情報の収集及び提供に関すること。
- (4) 研修会、講演会等の開催に関すること。
- (5) 市民の学習、研修及び交流の活動の支援に関すること。
- (6) 施設及び設備(以下「施設等」という。)を利用に供すること。

(指定管理者)

第4条 市長は、法人その他の団体であつて次の要件を満たすものとしてその指定するもの(以下「指定管理者」という。)にセンターの管理を行わせる。

- (1) センターの管理を行うに当たり、市民の平等な利用が確保できること。
 - (2) 事業計画書の内容が、センターの効用を最大限に発揮するとともに管理経費の縮減が図られるものであること。
 - (3) 事業計画書の内容に沿ったセンターの管理を安定して行う能力を有すること。
- 2 前項の指定を受けようとするものは、事業計画書その他市長が必要と認める書類を市長に提出しなければならない。
- 3 市長は、第1項の指定をしたときは、その旨を告示する。

(指定管理者が行う管理の基準)

第5条 指定管理者は、この条例及びこれに基づく規則の規定に従い、センターの管理を行わなければならない。

(指定管理者が行う業務の範囲)

第6条 指定管理者は、施設等の利用許可に関する業務その他のセンターの管理のために必要な業務を行わなければならない。

(利用時間及び休館日)

第7条 センターの利用時間及び休館日は、次のとおりとする。ただし、指定管理者は、特別の理由があると認めるときは、利用時間を変更し、又は臨時に開館し、若しくは休館することができる。

利用時間 午前9時から午後9時30分まで

休館日 12月29日から翌年の1月3日までの日

(利用許可)

第8条 センターの施設等を利用しようとする者は、指定管理者の許可を受けなければならない。

(利用料金)

第9条 前条の許可を受けた者(以下「利用者」という。)は、指定管理者に利用に係る料金(以下「利用料金」という。)を支払わなければならない。

- 2 利用料金は、前払しなければならない。ただし、指定管理者が特別の理由があると認めるときは、この限りでない。
- 3 利用料金の額は、別表に定める金額の範囲内において、あらかじめ市長の承認を得て、指定管理者が定めるものとする。
- 4 利用料金は、指定管理者の収入とする。

(利用料金の減免)

第10条 指定管理者は、あらかじめ市長が定める基準に従い、利用料金を減額し、又は免除することができる。

(利用料金の返還)

第11条 既に支払われた利用料金は、返還しない。ただし、指定管理者は、あらかじめ市長が定める基準に従い、その全部又は一部を返還することができる。

(利用許可の制限)

第12条 指定管理者は、管理上支障があるとき、その他施設等の利用を不相当であると認めるときは、第8条の許可をしない。

(利用許可の取消し等)

第13条 指定管理者は、利用者が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、第8条の許可を取り消し、又は施設等の利用を制限し、若しくは停止することができる。

- (1) 利用の目的に反したとき。
- (2) 秩序を乱し、他人の迷惑となる行為をしたとき。

- (3) 偽りその他不正な行為により許可を受けたとき。
- (4) 災害その他の事故により利用できなくなったとき。
- (5) 工事その他の市の事業の執行上やむを得ない理由により利用できなくなったとき。
- (6) 前各号に定めるもののほか、この条例又はこれに基づく規則に違反したとき。

(施設等の変更禁止)

第14条 利用者は、施設等を利用する場合において、これを模様替えし、又はこれに特別の設備を付設してはならない。ただし、指定管理者が特別の理由があると認めるときは、この限りでない。

(利用権の譲渡等の禁止)

第15条 利用者は、施設等を利用する権利を第三者に譲渡し、又は転貸してはならない。

(原状回復)

第16条 利用者は、施設等の利用を終了し、又は第8条の許可を取り消され、若しくは施設等の利用を制限され、若しくは停止されたときは、直ちにその施設等を原状に回復し、又は返還しなければならない。

(取消し等による損害の責任)

第17条 市及び指定管理者は、第13条第5号に該当する場合を除き、第8条の許可の取消し又は施設等の利用の制限若しくは停止によって利用者に生じた損害については、その責めを負わない。

(損害の賠償)

第18条 施設等に損害を生じさせた者は、その損害を賠償しなければならない。ただし、市長がやむを得ない理由があると認めるときは、賠償額を減額し、又は免除することができる。

(委任)

第19条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則

この条例の施行期日は、市長が定める。(平成11年6月30日規則第64号で平成11年9月1日から施行)

附 則(平成12年3月31日条例第38号)

この条例の施行期日は、市長が定める。(平成12年5月25日規則第86号で平成12年8月2日から施行)

附 則(平成17年7月1日条例第34号)

(施行期日)

- 1 この条例は、平成18年4月1日から施行する。ただし、第3条の次に4条を加える改正規定(第4条第2項及び第3項に係る部分に限る。)は、公布の日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例の施行の際現に効力を有する市長の行った使用許可その他の行為で、この条例の施行の日(以下「施行日」という。)において改正後の条例(以下「新条例」という。)の規定により当該行為に相当する行為を行うべきものが新条例第4条第1項に規定する指定管理者(以下「指定管理者」という。)となるものは、施行日以後においては、指定管理者の行った利用許可その他の行為とみなす。

附 則(平成27年3月23日条例第2号抄)

(施行期日)

- 1 この条例は、平成27年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
 - (1) 第16条、第17条及び第20条の規定 平成27年5月1日
 - (2) 第3条の規定 平成27年6月1日
 - (3) 第19条の規定 平成27年7月1日
 - (4) 第7条の規定 平成28年4月1日
 - (5) 第12条、第14条及び第15条の規定 平成28年5月1日
 - (6) 第2条、第4条、第11条、第13条及び第18条の規定 平成28年6月1日
 - (7) 第6条の規定 平成28年9月1日
 - (8) 第5条の規定 平成28年10月1日
 - (9) 第8条の規定 平成28年11月1日

別表(第9条関係)(略)

参考資料 7

男女共同参画社会基本法(抄)

(平成11年法律第78号)

目次

前文

第一章 総則(第一条—第十二条)

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

第三章 男女共同参画会議(第二十一条—第二十八条)

附則

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

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

以下省略

参考資料 8

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)

目次

- 第一章 総則(第一条—第四条)
- 第二章 基本方針等(第五条・第六条)
- 第三章 事業主行動計画等
 - 第一節 事業主行動計画策定指針(第七条)
 - 第二節 一般事業主行動計画等(第八条—第十八条)
 - 第三節 特定事業主行動計画(第十九条)
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表(第二十条・第二十一条)
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置(第二十二条—第二十九条)
- 第五章 雑則(第三十条—第三十三条)
- 第六章 罰則(第三十四条—第三十九条)
- 附則

第一章 総則

(目的)

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

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が

十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

- 2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。
- 3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本

的な事項

- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

- 第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。
- 2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

- 第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。
- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関

する取組の内容に関する事項

- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

- 第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業

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

- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

- 第十条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項及び第十四条第一項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

- 第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。
- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
 - 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
 - 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計

画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

- 第十三条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。
- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

- 第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

- 第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。
- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
 - 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
 - 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
 - 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
 - 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募

- 集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。
- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
 - 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
 - 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
 - 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
 - 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九

条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、

前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活

との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項(第十四条第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

おその効力を有する。

(政令への委任)

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

(検討)

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

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(内閣府設置法の一部改正)

第六条 内閣府設置法(平成十一年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

附 則〔平成二九年三月三十一日法律第一四号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 [略]

四 [前略]附則第二十一条、第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成三十年一月一日

五 [略]

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律(附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、当該規定)の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則〔令和元年六月五日法律第二四号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一

年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

[令和元年一二月政令一七四号により、令和
二・六・一から施行]

- 一 [前略]附則第六条の規定 公布の日
- 二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

[令和元年一二月政令一七四号により、令和
四・四・一から施行]

(罰則に関する経過措置)

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

第5期川崎市男女平等推進行動計画

令和4(2022)年3月

川崎市市民文化局人権・男女共同参画室

〒210-8577 川崎市川崎区宮本町1番地

電話 044-200-2300

FAX 044-200-3914

メールアドレス 25zinken@city.kawasaki.jp



川崎市

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

5 ジェンダー平等を
実現しよう



川崎市は持続可能な開発目標 (SDGs) を支援しています。

