

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～
年次報告書
令和4(2022)年度

第11期川崎市男女平等推進審議会
ヒアリング結果報告書

令和5(2023)年12月

川崎市

はじめに

平成11（1999）年6月に成立した「男女共同参画社会基本法」第14条において、地方公共団体は男女共同参画社会の実現に向けて、地域の現状を踏まえた施策に取り組むことが求められており、近年は、あらゆる分野における女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進が必要となっています。

川崎市では、平成13（2001）年に、「男女平等かわさき条例」（以下「条例」という。）を施行し、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～」を策定しました。また、平成30（2018）年3月には「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期行動計画」という。)を、令和4（2022）年3月には「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～」(以下「第5期行動計画」という。)を策定し、「男女平等のまち・かわさき」の実現に向け、男女平等施策の推進に努めているところです。

本書は、条例第9条に基づく年次報告書として、第5期行動計画の計画期間の1年目となる令和4（2022）年度における施策事業の実施状況や今後の課題、また、川崎市男女平等推進審議会が行動計画のさらなる推進に向けて実施したヒアリング調査の結果（評価と提言など）について取りまとめたものです。

「男女平等のまち・かわさき」の実現のためには、行政がこうした実施状況や課題を踏まえて取組を進めていくことはもちろんのこと、市民の皆様一人ひとりが、男女共同参画を身近な問題として意識し、連携して取組を推進することが重要です。

本書が、男女共同参画社会の形成に向けて理解を深める一助となれば幸いです。

令和5（2023）年12月

目 次

I 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～ 年次報告書 令和4(2022)年度

1	第5期川崎市男女平等推進行動計画 体系図	1	ページ
2	第5期川崎市男女平等推進行動計画の推進状況について	3	ページ
3	令和4(2022)年度進捗状況調査	20	ページ
	(1) 調査概要	20	ページ
	(2) 所管課による基本施策ごとの自己評価について	21	ページ
	(3) 各局本部(室)区男女共同参画推進員による評価について	23	ページ
4	個別事業の進捗状況について	26	ページ

II 第11期川崎市男女平等推進審議会 ヒアリング結果報告書

1	趣旨	76	ページ
2	令和5(2023)年度のテーマ	76	ページ
3	実施概要	77	ページ
4	結果の取扱い	77	ページ
5	ヒアリング結果による評価と提言	78	ページ
6	ヒアリング結果概要	84	ページ
7	川崎市男女平等推進審議会について	106	ページ

【参考資料】

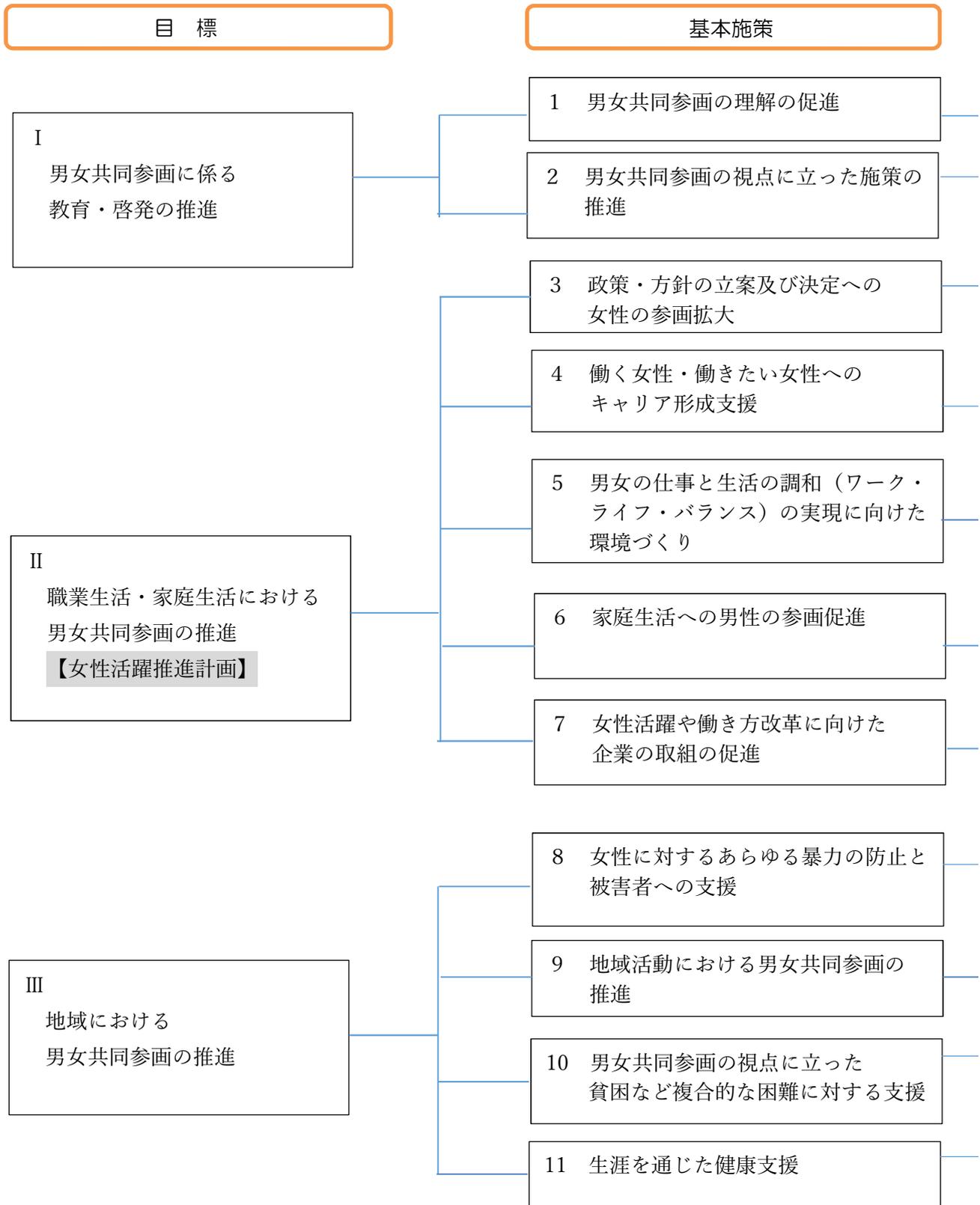
令和4（2022）年度男女平等推進行動計画の進捗状況に関する調査シート
〔様式1〕 111 ページ

令和4（2022）年度男女共同参画推進員による評価シート
〔様式2〕 112 ページ

男女平等かわさき条例 113 ページ

I 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～
年次報告書
令和4(2022)年度

1 第5期川崎市男女平等推進行動計画 体系図



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教育・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／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

2 第5期川崎市男女平等推進行動計画の推進状況について

各事業の所管課による自己評価（26ページ～「4 個別事業の進捗状況について」）の結果等を踏まえ、第5期行動計画の目標Ⅰ、Ⅱ、Ⅲにおける令和4（2022）年度の主な取組状況及び計画に位置付けられた目標数値の達成状況と施策の進捗状況をまとめました。

※内容は令和4年度実績ですが、所管部署名は、令和5年4月1日現在のものです。

目標Ⅰ－1 主な取組状況、課題及び今後の方向性

目標Ⅰ 男女共同参画に係る教育・啓発の推進

（基本施策1「男女共同参画の理解の促進」）

川崎市では、「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が、近年は、平成27（2015）年に国連でSDGs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、持続可能な社会の形成する上でジェンダー平等の推進が重要であるという認識が広まっています。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、令和4（2022）年度の「男女共同参画かわさきフォーラム」（令和5年2月4日開催）では、日本公認心理師の信田さよ子さんを講師としてお招きし、「家族からはじめるジェンダー平等—カウンセリングの現場から—」をテーマに講演を行いました。講演後のアンケートでは、家族の日常から考えられるわかりやすい話だった、自分の子育てを振り返った、多くの人と共有したい内容だったなどの回答が寄せられました。また、市内44団体で構成される「男女共同参画ネットワーク」の全体会議では、弁護士の太田啓子さんを講師にお招きし、子育ての中にあるジェンダー・バイアスや性別役割分担意識についてお話しいただきました。性別に関わりなく誰もが個性と能力を發揮できるよう、今後も引き続き、日常の身近なところからジェンダー平等を考えるきっかけとなるような広報や啓発を推進していきます。

（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施策を推進していくことが必要となります。近年は、男女共同参画に係る重要な概念として、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）、ポジティブ・アクション、ジェンダー統計への理解促進が求められています。市職員の意識改革に向けて、令和4年度は男女共同参画推進員連絡会議でアンコンシャス・バイアス、ポジティブ・アクション、ジェンダー統計の説明を行うとともに、庶務課長会議で、アンコンシャス・バイアスに関する内閣府作成の資料等を配布・周知し、その視点に留意しながら市の施策事業を推進することを依頼しました。今後も研修やeラーニングなども活用し、全庁的な意識啓発を推進していきます。

目標Ⅰ－2 目標数値の達成状況と施策の進捗状況

基本施策1 男女共同参画の理解の促進

(1) 男女共同参画に関する市民の意識

数値目標：性別にかかわらず、自分の個性や能力が発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）を、令和7（2025）年度までに、40%となるよう目指す。

	平成30 (2018) 年度	令和元 (2019) 年度	令和2 (2020) 年度	令和3 (2021) 年度	令和4 (2022) 年度
性別にかかわらず、自分の個性や能力が発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）	—	32.5%	—	38.9%	—

※調査項目は2年に1度把握

【出展 川崎市総合計画に関する市民アンケート】

(2) メディア等での情報発信

- ・新聞、ラジオ（FMかわさき等）、タウン誌、インターネット、男女共同参画センター発行の情報誌「すくらむ」（年3回、各4,000部作成）など、様々な広報媒体を通じて情報提供を実施しました。
- ・第5期行動計画や年次報告書等を市ホームページ内の男女平等施策のページにて公表しました。
- ・男女共同参画センターのホームページにより、施設紹介、講座・イベントの案内や相談・支援等についての情報提供を実施しました。
- ・家庭、職場、地域等における女性の活躍推進に関する事業や取組をとりまとめた「かわさき女性応援ページ」を市ホームページで公開し、適宜情報を更新しました。

ホームページアクセス件数

	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
川崎市男女平等施策のホームページ	29,159件	34,426件	40,344件
男女共同参画センターのホームページ	93,653件	110,148件	119,209件

【市民文化局人権・男女共同参画室】

【出典 川崎市男女共同参画センター令和2（2020）年度～令和4（2022）年度事業報告書】

●川崎市男女平等施策のページ

(<https://www.city.kawasaki.jp/shisei/category/60-10-0-0-0-0-0-0-0-0-0.html>)

・かわさき女性応援ページ

(<https://www.city.kawasaki.jp/shisei/category/60-10-8-0-0-0-0-0-0-0.html>)

●男女共同参画センター（すくらむ21）のホームページ

(<https://www.scrum21.or.jp/>)

すくらむ21	<input type="button" value="検索"/>
--------	-----------------------------------

(3) 「男女共同参画かわさきフォーラム」の参加者数

- ・川崎市では、毎年「男女共同参画」について考える機会として、「男女共同参画かわさきフォー

ラム」を開催しています。

- ・令和4（2022）年度の基調講演は、公認心理師の信田さよ子さんを講師としてお招きし、「家族からはじめるジェンダー平等—カウンセリングの現場から—」をテーマに、講演をしていただきました。また、講演の後は、「信田さんへ、次世代から」をテーマに、信田さんと編集ライター伊藤まりさんとの対談・質疑を行いました。
- ・フォーラムの実施は、例年と同様に川崎市とかわさき男女共同参画ネットワークで行うとともに、令和4（2022）年度は、川崎市男女共同参画センターで開催された全国女性会館協議会の全国大会の一部として開催しました。また参加は、会場での聴講と録画配信という2形式で行いました。

参加者数

	令和2 (2020) 年度	令和3 (2021) 年度	令和4 (2022) 年度
会場参加	—	92人	117人
オンライン視聴	335人	228人	263人

※令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、オンラインのみで実施

【市民文化局人権・男女共同参画室】

基本施策2 男女共同参画の視点に立った施策の推進

(1) 市職員に対する男女共同参画への理解の促進

- ・階層別研修及びeラーニング研修を通じて、職員に対する男女共同参画社会や性の多様性についての理解促進を行いました。
- ・市民に対応する多様な業務で、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に基づいた言動が行われないう、庶務課長会議で理解促進について依頼し、関連資料を配布・周知しました。
- ・申請書等における性別記載欄の見直しについて整理を行い、事業の性質やジェンダー統計の必要性の観点を踏まえて、性の多様性を尊重した選択肢の設定を全庁に通知しました。

【市民文化局人権・男女共同参画室】

(2) 市の広報資料における表現の点検

- ・市が作成する様々な刊行物が、性別に基づく固定的な役割分担意識やイメージにとらわれない表現となるよう、庁内の男女共同参画推進連絡会議において、「公的広報の作成に関する表現の手引」（以下「手引」という。）を配布し、事例を交えながら各局本部(室)区の男女共同参画推進員を通じて周知啓発を行いました。
- ・広報広聴主管会議において、各局本部(室)区の担当者に対し、手引に基づいた広報の実施について周知しました。
- ・広報物作成を業者に委託する場合も行政が作成する場合と同様に、「手引」に沿って作成するよう委託業者に説明し、依頼するよう周知を行いました。

【市民文化局人権・男女共同参画室】

目標Ⅱ－１ 主な取組状況、課題及び今後の方向性

目標Ⅱ 職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進

(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」)

市の管理職に占める女性の割合は徐々に増加しているものの、令和4(2022)年4月1日現在、課長級職委員に占める女性の割合は25.0%となっており、令和7(2025)年度までに30%とする目標の達成に向けて一層の取組が求められています。令和4(2022)年3月に策定された「川崎市特定事業主行動計画」では、女性活躍推進計画と次世代育成支援計画を統合し、女性職員の登用拡大、男性職員の家庭参画の促進、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を課題として位置付けました。女性職員の登用に関しては、能力・意欲・実績を踏まえた適正な昇任管理と人事配置を行いながら、承認意欲の向上に向けて職員のライフイベントに配慮した昇任モデルを導入しました。今後もアンケート等による現状把握・課題の分析を行い、実効性のある取組を推進していきます。

(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」)

研究職や技術職に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、理工系学部に占める女性の割合は低くなっており、女性のさらなる参画拡大に向けて、女子中高生に対する科学技術分野への興味・関心を高めていくことが重要となっています。男女共同参画センターでは、女子中高生やその保護者、教職員等を対象に、「性別にとらわれない理工系分野への進路応援セミナー」を開催しました。実施はオンライン及びYouTubeチャンネルの限定公開で録画配信し、市内で働く女性技術者や理系大学生にライフヒストリーや仕事の面白さやキャリアについて語ってもらい、48人が参加しました。引き続き、講座を通じて「理系は女子には向いていない」等のジェンダー・バイアスの解消、女子中高生等のキャリア形成を支援していきます。

(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」)

働くことを希望する全ての人が、仕事と子育てや介護等を営む生活との二者択一を迫られることなく、ライフステージに応じた多様な柔軟な働き方を実現できることは、働く場における男女共同参画の課題の一つです。在宅勤務制度や育児・介護等による短時間勤務制度やフレックスタイム等、時差勤務制度などワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を行っている市内事業所の割合は、令和4(2022)年度は80.0%となり、上昇傾向にあります。ただ、規模別にみると「ワーク・ライフ・バランスに関する取組はいずれも行っていない」と回答した大企業は2.0%に対し、中小企業は22.9%となっています。引き続き、市内中小企業を中心に「働き方改革」に関する講座・イベントの実施を通じた意識啓発・情報発信を行い、誰もが希望に応じた働き方が可能となる職場環境づくりを推進していきます。

(基本施策6「家庭生活への男性の参画促進」)

晩婚化・晩産化の進展に伴い、男女ともに育児と介護の2つのケアが同時期に発生する「ダブルケア」に直面する可能性が高くなることを見込まれます。現状でケア負担は女性が多く担っている状況がありますが、近年は育児や介護を担う男性も増えており、川崎市男女共同参画センターでは、協働事業として男性が自身の抱える困りごとや不安感を気兼ねなく語り合うことのできる「男性のためのダブルケアぷち勉強会」を開催しました。引き続き、男性を対象にした講座や啓発等を行い、誰もが主体的に家庭生活に参加できるようと取組を推進しています。

(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」)

川崎市では、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対象にした「かわさき☆えるぼし」認証制度を推進しています。制度創設から5年目を迎えた令和4(2022)年度は65社を認証し、これまでに認証した企業と合わせて109社が「かわさき☆えるぼし」認証企業となりました。女性の活躍推進に向けた取組は様々な手法がありますが、近年は「短時間正社員制度」など育児や介護で時間に制約のある従業員に向けて、多様な働き方を可能にする制度を導入する企業が増えています。また、継続して「かわさき☆えるぼし」認証企業となっている企業の中には、「女性の採用数の増加」や「女性の管理職の増加」など、女性活躍の取組の成果も見られており、引き続き制度の推進を通じた市内中小企業における取組を広げていくことが重要となっています。

目標Ⅱ-2 目標数値の達成状況と施策の進捗状況

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

(1) 川崎市における審議会等への女性の参加比率

数値目標：①審議会等委員の女性比率が令和7(2025)年度までに、40%となるよう目指す。

②女性委員ゼロの審議会等をなくす。

(各年6月1日現在)

	審議会等の数	委員総数	女性委員数	女性委員の参加比率①	女性委員ゼロの審議会等の数②	委員がほぼ同数で構成されている審議会等の割合
平成30 (2018)年度	284	3,110人	956人	30.7%	20	35.9%
令和元 (2019)年度	282	3,022人	943人	31.2%	21	36.9%
令和2 (2020)年度	286	3,046人	946人	31.1%	19	38.5%
令和3 (2021)年度	270	2,930人	914人	31.2%	22	36.3%
令和4 (2022)年度	262	3,000人	967人	32.2%	20	37.4%

【市民文化局人権・男女共同参画室】

(2) 市役所における女性の管理職登用等状況

①市の役付職員に占める女性比率

数値目標：令和7(2025)年度までに、課長級30%を目標とする。

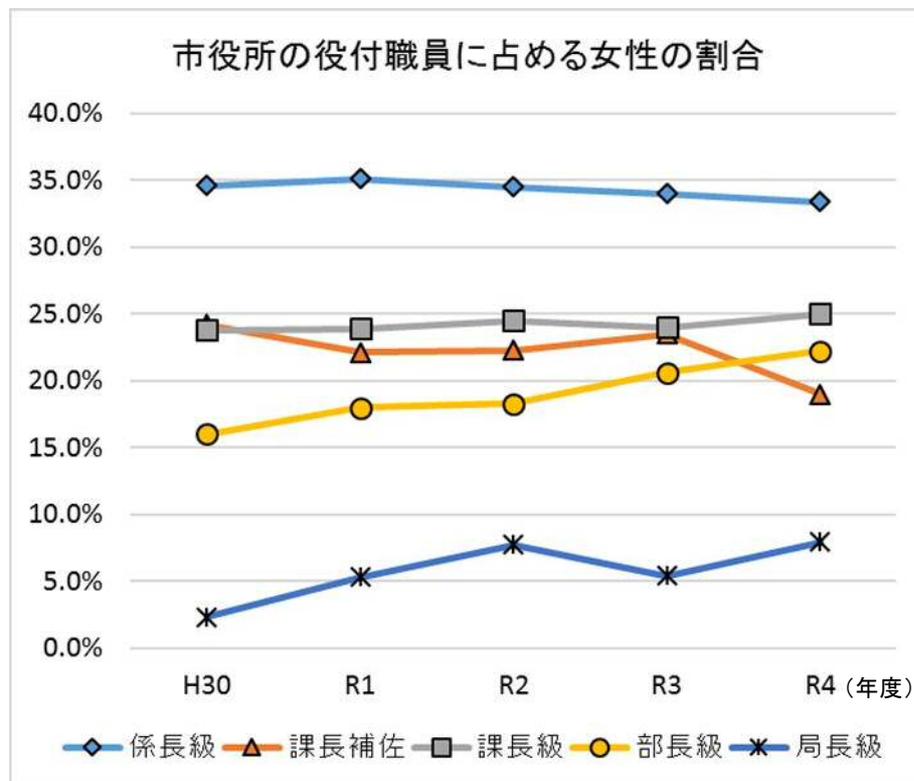
(各年4月1日現在)

	新規採用職員に占める女性割合	女性職員比率	係長級	課長補佐	課長級	部長級	局長級
平成30(2018)年度	54.3%	42.5%	34.6%	24.2%	23.8%	16.0%	2.3%
令和元(2019)年度	49.7%	42.6%	35.1%	22.1%	23.9%	18.0%	5.3%
令和2(2020)年度	49.9%	42.9%	34.5%	22.3%	24.5%	18.3%	7.7%
令和3(2021)年度	52.7%	43.3%	34.0%	23.5%	24.0%	20.6%	5.4%
令和4(2022)年度	54.4%	43.7%	33.4%	19.0%	25.0%	22.2%	7.9%

※比率=各役付の女性職員数/各役付職員の総数×100

平成29(2017)年度数値から県費から市費に移行した教職員分を含みます。

【新規採用職員に占める女性の割合 出典：川崎市職員の人事に関する統計報告平成30(2018)年～令和4(2022)年、女性職員比率・管理職登用状況 出典：令和4(2022)年度 川崎市特定事業主行動計画の実施状況の公表について】

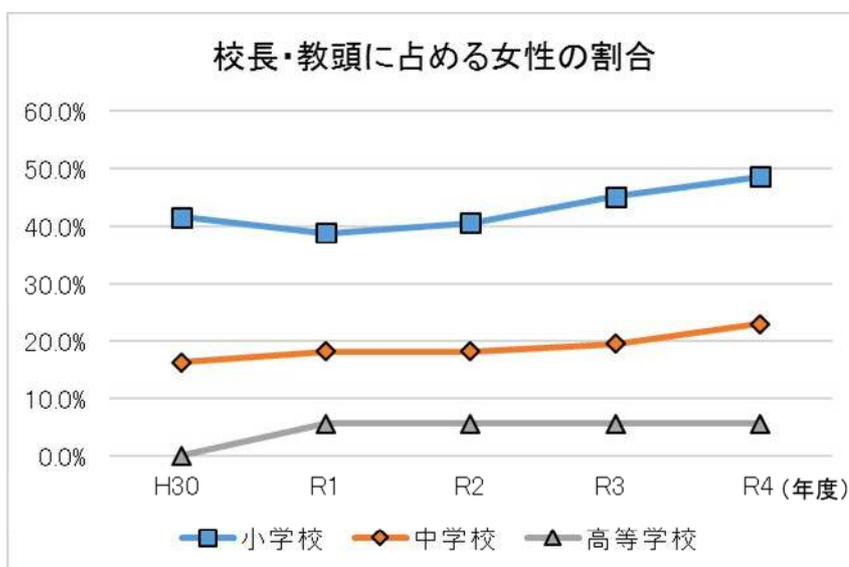


(3) 学校教員及び校長・教頭等に占める女性の割合

(各年4月1日現在)

	女性教員 比率	小学校		中学校		高等学校	
		校長	教頭	校長	教頭・副校長	校長	教頭・副校長
平成30 (2018)年度	59.2%	33.6%	49.6%	11.5%	21.1%	0.0%	0.0%
令和元 (2019)年度	59.2%	32.4%	45.2%	13.4%	22.6%	0.0%	7.7%
令和2 (2020)年度	59.0%	33.3%	47.8%	13.5%	22.6%	0.0%	7.7%
令和3 (2021)年度	59.2%	39.5%	50.9%	17.3%	20.8%	0.0%	7.7%
令和4 (2022)年度	57.6%	43.9%	52.6%	15.4%	30.2%	0.0%	7.7%

【教育委員会教職員人事課】



(4) 市職員における男女の賃金格差

男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)

職員区分	市長事務局	上下水道局	交通局	病院局	消防局	教育委員会事務局
任期の定めのない常勤職員	89.5%	83.4%	79.2%	62.0%	85.5%	94.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	83.6%	100.4%	68.9%	62.0%	81.5%	94.7%
全職員	79.1%	83.2%	69.8%	60.2%	74.2%	92.5%

※差異の算出にあたって用いている職員数は、短時間勤務職員等については常勤職員の所定勤務時間をもとに勤務時間に応じて換算しています。

【出典 令和4(2022)年度 川崎市特定事業主行動計画の実施状況の公表について】

(5) 市議会議員に占める女性の割合

	平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
市議会議員 に占める女 性の割合	16.7%	15.5%	25.0%	25.4%	25.0%

※各年度の数値は、国の把握に基づき前年度の12月31日現在となっている。

【出典 平成30(2018)年～令和4(2022)年度
地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況】

基本施策4 働く女性・働きたい女性への就業等支援

(1) キャリアサポートかわさきにおける女性年間就業者決定者数

数値目標：令和7(2025)年度までに、「キャリアサポートかわさき」における女性の年間就業決定者数が275人以上になるよう目指す。

	平成30 (2018)年度		令和元 (2019)年度		令和2 (2020)年度		令和3 (2021)年度		令和4 (2022)年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
登録者数	362 人	604 人	347 人	676 人	347 人	460 人	425 人	459 人	531 人	645 人
就労決定 者数	179 人	311 人	176 人	327 人	176 人	236 人	175 人	200 人	219 人	270 人

【経済労働局労働雇用部】

(2) 男女共同参画センターでの女性の就業、就業継続及び再就職に向けた支援講座の実施

- ・就業支援講座として、再就職のためのパソコンスキルアップ講座（計14回）、フリーランスで働く女性のためのトラブル回避講座（計1回）を開催しました。
- ・女性のための再就職等キャリア・就業相談は、毎週1回（第1・3週は土曜日、第2・4週は火曜日）に開催し、延95人の相談を受けました。よりよい再就職・転職に向けて、キャリアの整理や履歴書・職務経歴書の書き方や、社会保険・雇用保険等に関する情報提供、採用試験への準備などについて相談支援を実施しました。

【出典 川崎市男女共同参画センター令和4(2022)年度事業報告書】

(3) 女性のための起業・経営相談の実施状況

- ・起業支援講座は、女性起業家プラン作成支援講座&サロン（計5回）、女性起業家プランフォローアップ個別相談会（計1回）、女性起業家プランホームページ作成講座（計1回）を開催しました。
- ・女性のための起業・経営相談は、起業家無料相談会（計9回）、創業・融資無料相談会（計5回）、起業家向け無料相談会（計9回）、女性起業家のための税理士による個別相談会（計2回）を開催し、延94人の相談を受けました。年度当初から相談希望者が多く、後期には税理士の相談枠を拡充しました。

【出典 川崎市男女共同参画センター令和4(2022)年度事業報告書】

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

(1) 子育て支援施設の概況

- ・川崎市の令和4（2022）年4月1日現在の保育所数（小規模含む。）は546か所です。在籍児童数は3万6,864人と、前年度比で3.9%増加しました。
- ・市が設置する保育所のほかに、認可外保育施設として、市が一定の基準に基づき認定し運営費等の助成を行う川崎認定保育園（平成25（2013）年4月から開始）、地域保育園などがあります。
- ・小学生を対象に、放課後や土曜日、長期休暇中の遊びや生活の場を確保するための支援事業として、「わくわくプラザ」を市内の全ての公立小学校に設置しています。

		平成30 (2018) 年度	令和元 (2019) 年度	令和2 (2020) 年度	令和3 (2021) 年度	令和4 (2022) 年度
保育所の概況	施設数	420	452	484	520	546
	在籍人員	29,826人	32,765人	34,092人	35,493人	36,864人
	待機者	18人	14人	12人	0人	0人
わくわくプラザの利用状況	設置数	113	114	114	114	114
	在校児童数	73,458人	74,009人	73,681人	73,789人	73,790人
	登録児童数	35,895人	36,703人	26,665人	24,956人	25,103人
	登録率	48.9%	49.6%	36.1%	33.8%	34.0%

【保育所の概況：川崎市統計書令和4（2022）年度版
わくわくプラザの利用状況：こども未来局青少年支援室】

(2) ワーク・ライフ・バランスの取組を行っている事業所割合

数値目標：令和7（2025）年度までに、80%以上を目指す。

		平成30 (2018) 年度	令和元 (2019) 年度	令和2 (2020) 年度	令和3 (2021) 年度	令和4 (2022) 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		70.0%	74.0%	76.8%	79.1%	80.0%

【出典 平成30（2018）～令和4（2022）年度版 川崎市労働白書】

(3) 川崎市の民間企業・事業所における年次有給休暇の消化状況

		20%未満	20-29%	30-39%	40-49%	50-59%	60-69%	70-79%	80%以上	無回答
事業所 (n=897)		10.1%	4.9%	15.3%	10.5%	16.6%	10.3%	11.3%	17.7%	3.3%

※調査事業所数に占める割合

【出典 令和4（2022）年度版 川崎市労働白書】

(4) 市役所における男性の育児休業取得状況

①数値目標：令和7(2025)年度までに、配偶者が出産した男性職員に占める育児休業取得者の割合30%を目指す。

	平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
割合 (人)	7.1%	10.3%	17.8%	25.8%	37.4%

※(算出方法)＝育児休業を取得した男性職員数／子の誕生を迎えた男性職員数

②取得期間の分布状況

	5日未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 1月未満	1月以上 半年未満	半年以上 1年未満	1年以上 1年半未満	1年半以上 2年未満	2年以上
取得者全体 168人 (取得対象 者449人)	3人	21人	44人	72人	21人	4人	2人	1人

【出典 令和4(2022)年度 川崎市特定事業主行動計画の実施状況の公表について】

(5) 市役所における職員の年次休暇の取得状況

	平成30 (2018) 年度	令和元 (2019) 年度	令和2 (2020) 年度	令和3 (2021) 年度	令和4 (2022) 年度
平均取得 日数	男性15.0日 女性13.2日	男性15.4日 女性14.6日	男性14.4日 女性13.7日	男性14.7日 女性13.2日	男性15.2日 女性13.6日

【総務企画局人事課】

(6) 市役所における男女別介護休業取得者の人数

	平成30 (2018) 年度	令和元 (2019) 年度	令和2 (2020) 年度	令和3 (2021) 年度	令和4 (2022) 年度
男性	0人	4人	4人	2人	4人
女性	3人	4人	3人	7人	5人

【総務企画局人事課】

(7) 市役所職員の時間外勤務状況：年間480時間を超える時間外勤務者数

	平成30 (2018)年 度	令和元 (2019)年 度	令和2 (2020)年 度	令和3 (2021)年 度	令和4 (2022) 年度
男性	506人	375人	613人	667人	650人
女性	108人	110人	208人	257人	234人

【総務企画局人事課】

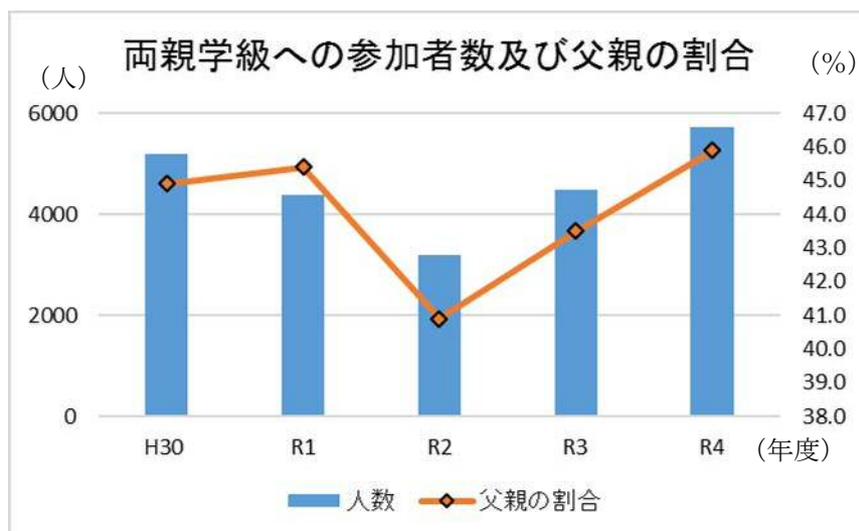
基本施策6 家庭生活への男性の参画促進

(1) 各区保健福祉センター 両親学級

各区保健福祉センターでは、初めて出産する方とそのパートナーを対象に妊娠・出産・子育てに必要な知識を学ぶことができる両親学級を開催しています。

		平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
開設回数		106回	92回	150回	162回	204回
開設延日数		258日	228日	201日	192日	235日
参加者数	総数	5,196人	4,387人	3,188人	4,486人	5,721人
	うち男性	2,333人	1,993人	1,297人	1,950人	2,625人
受講者延べ数		8,656人	7,577人	3,609人	4,803人	6,099人

※新型コロナウイルス感染症の拡大により、令和元(2019)年度～令和3(2021)年度は実施回数と参加者数が減少しています。 【こども未来局児童家庭支援・虐待対策室】



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

(1) 「かわさき☆えるぼし」認証企業数

	平成30 (2018) 年度	令和元 (2019) 年度	令和2 (2020) 年度	令和3 (2021) 年度	令和4 (2022) 年度
新規認証企業数	24社	19社	18社	26社	44社
総認証企業数	24社	43社	59社	83社	109社

※平成30年度認証制度創設。認証期間は令和3年度から2年間から3年間に変更 【市民文化局人権・男女共同参画室】

目標Ⅲ－１ 主な取組状況、課題及び今後の方向性

目標Ⅲ 地域における男女共同参画の推進

(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」)

困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が令和４（２０２２）年５月に成立し、同年６月にはＡＶ出演被害防止・救済法が施行されるなど、若年女性に対する性暴力の根絶に向けた取組の強化が重要となっています。本市では市内中学生、高校生、専門学生、大学生を対象に、デートＤＶの予防に向けたワークショップ形式の啓発を推進しており、その中でＤＶや性被害に関する相談窓口の周知を行いました。また、毎年１１月に実施する「女性に対する暴力をなくす運動期間」では、民間団体と連携して性暴力サイバーによる写真展を行うほか、川崎市平和館で開催された「非平和展～女性～」では、様々な非平和にさらされてきた「女性」を視点とした写真の展示を行いました。引き続き、多様な対象に対して、性暴力や性被害の防止に向けた啓発や、被害者支援を推進していきます。

(基本施策９「地域における男女共同参画の推進」)

東日本大震災をはじめとするこれまでの災害の経験から、日頃の災害対策や震災時の支援において男女共同参画の視点が欠けることによって、おむつや生理用品などの衛生用品の不足や、災害時に生じる性暴力やＤＶ被害が潜在化するなど、様々な課題が生じることが明らかになっています。川崎市男女共同参画センターでは、「女性の視点で考えるかわさき防災プロジェクト（ＪＫＢ）」と連携し、毎年継続的に川崎市主催のそなえるフェスタや区の総合防災訓練に参加し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制への理解の促進に努めています。引き続き、多様な地域団体や市民と連携しながら、男女共同参画の視点からの身近な防災・減災の取組を進めていきます。

(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」)

新型コロナウイルスの感染症により、困難や不安を抱える女性への支援が全国的な政策課題となったことを受け、川崎市では内閣府地域女性活躍交付金を活用した「つながりサポート型」の事業を推進しています。令和３（２０２１）年度に実施した「非正規シングル女性に対する影響調査」から、「心身がリフレッシュできる場」や、地域のアクセスしやすい場での居場所の提供に対する支援ニーズを把握し、駅近くのカフェ等におけるサテライト・カフェの実施、傷つき経験のある女性への居場所づくり事業を推進しました。複合的な生活上の困難を抱える女性に対し、わかりやすい情報提供や、安心して支援に繋がる体制や居場所づくりを検討していくことが引き続き求められています。

(基本施策１１「生涯を通じた健康支援」)

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）の観点から、地域において安心して妊娠や出産に係る支援が受けられることは重要です。川崎市では、思いがけない妊娠や出産への不安で誰にも相談できず悩んでいる方への相談窓口として、妊娠・出産ＳＯＳ相談事業を実施しています。引き続き、相談窓口の周知を行いながら、妊娠や出産など多様な悩みや不安に寄り添った健康支援を推進していきます。

目標Ⅲ - 2 目標数値の達成状況と施策の進捗状況

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

(1) 「川崎市DV防止・被害者支援基本計画」の推進

DV防止対策や被害者支援を具体的に推進するために策定した「川崎市DV防止・被害者支援基本計画」に基づき、弁護士会、裁判所、医師会、法務局、警察、児童相談所、各区保健福祉センター等の関係機関により組織された「川崎市DV被害者支援対策推進会議」を開催し、DV被害者支援の状況の情報提供や意見交換等を行い、効果的な被害者支援に向けて、緊密かつ円滑な連携に努めました。なお、平成28(2016)年度から裁判所がオブザーバーとして参加しています。

【こども未来局】

(2) DV相談対応件数（DV被害者相談）

	DV相談支援センター（総合相談窓口）における相談件数	区役所におけるDV相談件数	男女共同参画センター相談事業におけるDV相談件数	人権オンブズパーソンにおけるDV相談件数	DV相談対応総件数
平成30(2018)年度	403件	2,388件	283件	14件	3,088件
令和元(2019)年度	464件	3,885件	336件	13件	4,698件
令和2(2020)年度	718件	4,773件	328件	14件	5,833件
令和3(2021)年度	595件	5,259件	810件	22件	6,686件
令和4(2022)年度	754件	3,569件	925件	12件	5,260件

※平成30年度に相談件数の把握方法を内閣府の報告用統計に合わせたこと等をうけ、区役所における相談対応件数が前年度に比べ大幅に増加しています。

【こども未来局】

(3) 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に基づく一時保護件数

	平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
一時保護件数	16件	32件	35件	28件	21件

【こども未来局】

(4) 緊急一時保護施設への財政支援の状況

市内でDV被害者等のための一時保護施設を運営する民間団体が安定的・継続的に活動できるよう、1施設当たり750万円の補助を行いました。

【こども未来局】

(5) DV等の人権侵害を受けた女性に対する支援

男女共同参画センターにおいてDV被害者の支援に役立てるために、支援物資の募集を団体・事業等に行いました。未使用の衣類や消耗品及び電化製品など、合計2,351点の物資が集まりました。これらの物資を民間の支援団体を通じて、DV被害者の方へ提供しました。

	平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
支援物資数	3,052点	1,273点	1,916点	1,430点	2,351点

※令和元(2019)年度から支援団体が特に必要とする支援品目に限定して募集する方式に変更したため、支援物資数が減少しています。

【出典 川崎市男女共同参画センター事業報告書、川崎市男女共同参画センターホームページ】

(6) DVをなくすための啓発活動

DV防止に向け、「成人の日を祝うつどい」のパンフレットに広報を掲載したほか、若年層を対象にデートDVを予防・啓発することを目的として、デートDV予防啓発講座を市内の中学校、高等学校、大学等で計14回実施し1161名の参加がありました。

11月の「女性に対する暴力をなくす運動」期間中に、市ホームページに専用コンテンツを掲載するほか、区役所番号表示システムや広報コーナーなどで、DV防止に向けた展示・広報を行いました。

【市民文化局人権・男女共同参画室】

(7) 男女共同参画センターにおける女性のための総合相談件数

	電話相談	面接相談	合計
平成30(2018)年度	4,558件	112件	4,670件
令和元(2019)年度	4,769件	95件	4,864件
令和2(2020)年度	5,179件	120件	5,299件
令和3(2021)年度	2,511件	162件	2,673件
令和4(2022)年度	2,422件	121件	2,543件

※令和3年度は頻回者対応の実施、統計における無言電話件数の除外、相談体制の見直し等を行ったことを受け、相談件数が前年度比で減少しています。

【出典 川崎市男女共同参画センター平成30(2018)年度～令和4(2022)年度事業報告書】

(8) 男女共同参画センターにおける男性のための電話相談事業相談件数

男女共同参画センターでは、平成28(2016)年度より男性相談員による男性のための電話相談事業を実施しています。相談窓口の周知に当たっては、広報チラシ及び広報用相談カードの配布先を増やし、必要な方に情報が届くよう広報に努めました。

	平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
相談件数	133件	187件	233件	243件	270件

【出典 川崎市男女共同参画センター平成30(2018)年度～令和4年(2022)年度事業報告書】

基本施策9 地域における男女共同参画の推進

(1) 「かわさき男女共同参画ネットワーク」(すくらむネット21)における活動状況

- ・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として、「かわさき男女共同参画ネットワーク」(参加44団体)を設置し、地域における男女共同参画の取組を進めています。
- ・令和4(2022)年度は「ジェンダー平等を実現しよう」を年間のテーマに設定し、テーマに基づき、情報収集や発信、フォーラムや全体会議での講演会の開催を行いました。
- ・男女共同参画かわさきフォーラムは、日本公認心理師の信田さよ子さんを、また全体会議は、弁護士の太田啓子さんを講師としてお招きし、「家族から始めるジェンダー平等」をテーマに講演いただきました。

参加団体(44団体) 令和4(2022)年4月現在

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| (1) 川崎商工会議所 | (23) 専修大学 |
| (2) 一般社団法人 川崎市商店街連合会 | (24) 日本映画大学 |
| (3) 川崎工業振興倶楽部 | (25) 日本ボーイスカウト川崎地区協議会 |
| (4) 川崎市工業団体連合会 | (26) ガールスカウト川崎市連絡会 |
| (5) セレサ川崎農業協同組合 | (27) 一般社団法人 川崎市子ども会連盟 |
| (6) 国際ソロプチミスト川崎 | (28) 公益社団法人 日本海洋少年団連盟
川崎海洋少年団 |
| (7) 国際ソロプチミスト川崎-百合 | (29) 公益財団法人 川崎市スポーツ協会 |
| (8) 公益社団法人 川崎市医師会 | (30) 川崎市レクリエーション連盟 |
| (9) 公益社団法人 川崎市病院協会 | (31) 川崎地域連合 |
| (10) 公益社団法人 川崎市歯科医師会 | (32) 川崎市全町内会連合会 |
| (11) 公益社団法人 川崎市獣医師会 | (33) 川崎市PTA連絡協議会 |
| (12) 一般社団法人 川崎市薬剤師会 | (34) 社会福祉法人 川崎市社会福祉協議会 |
| (13) 公益社団法人 川崎市看護協会 | (35) 川崎人権擁護委員協議会 |
| (14) 公益社団法人 神奈川県柔道整復師会
川崎支部 | (36) 川崎市民生委員児童委員協議会 |
| (15) 一般財団法人 川崎市鍼灸マッサージ師会 | (37) 川崎市地域女性連絡協議会 |
| (16) 川崎市理容協議会 | (38) 公益財団法人 川崎市身体障害者協会 |
| (17) 川崎市美容連絡協議会 | (39) 一般財団法人 川崎市母子寡婦福祉協議会 |
| (18) 公益社団法人 川崎市幼稚園協会 | (40) 公益財団法人 川崎市生涯学習財団 |
| (19) 川崎市立小学校長会 | (41) 公益財団法人 かわさき市民活動センター |
| (20) 川崎市立中学校長会 | (42) 川崎市総合文化団体連絡会 |
| (21) 川崎市立高等学校長会 | (43) 昭和音楽大学 |
| (22) 川崎市特別支援学校長会 | (44) 田園調布学園大学 |

【市民文化局人権・男女共同参画室】

(2) 町内会・自治会の会長に占める女性の割合

	平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
女性の割合	8.8%	9.6%	9.7%	9.1%	10.1%

【市民文化局人権・男女共同参画室】

(3) PTA会長に占める女性の割合

	平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
女性の割合	10.5%	13.0%	12.9%	10.5%	13.5%

【市民文化局人権・男女共同参画室】

(4) 消防団員に占める女性の割合

	平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
女性の割合	10.3%	11.0%	11.9%	11.9%	11.7%

【出典 平成30年～令和4年消防年報】

(5) 男女共同参画センターの施設利用状況

	平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
利用件数	5,403件	5,016件	3,430件	4,453件	4,652件
利用者数	159,345人	133,825人	57,017人	85,339人	108,354人

※令和元(2019)年度以降、新型コロナウイルス感染症拡大防止に伴う施設利用の自粛要請期間等が利用件数及び利用者数に影響しています。

【出典 川崎市男女共同参画センター平成30(2018)年度～令和4(2022)年度事業報告書】

(6) 男女共同参画センターにおける男女平等推進に関する講座・研修の実施状況

	平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度	
講座・研修数	122	183	133	113	108	
開催回数	184回	184回	221回	404回	349回	
参加者延べ人数	女性	2,410人	3,571人	1,652人	3,405人	5,303人
	男性	338人	875人	428人	180人	320人

※女性の参加者数には性別を回答していない方、不明の方も含まれています。

【出典 川崎市男女共同参画センター平成30(2018)年度～令和4(2022)年度事業報告書】

(7) 男女共同参画センターにおける出前講座及び研修の実施状況

男女共同参画センターにおいて、男女共同参画に関連する講座や研修を地域の事業所や学校等で実施しました。令和4(2022)年度は、市内小学校12校と特別支援学校1校で「性の多様性」をテーマとした出前授業を実施しました。

	平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
出前講座及び研修件数	14件	20件	4件	8件	25件

【出典 川崎市男女共同参画センター平成30(2018)年度～令和4(2022)年度事業報告書】

基本施策 1 0 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

(1) 「川崎市パートナーシップ宣誓制度」の宣誓数

- 川崎市では、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下、当事者自身が人生のパートナーであることを宣誓することにより、パートナーとして共に生活をしていきたいというカップルの気持ちを川崎市が受け止めることとし、その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（2022）年2月に創設しました。
- 令和5（2023）年3月31日現在の申請件数は93組となっています。

【市民文化局人権・男女共同参画室】

(2) 自立や就労に課題を抱える若年者を対象とした支援

- 厚生労働省の委託事業である「地域若者サポートステーション事業」と連携し、自立や就労に課題を抱える15歳から39歳までの若年者を対象に、キャリアコンサルタント等による個別相談や「働く」ことに対する不安や悩みを解消していくことを目指したセミナーなど事業を実施しました。

	平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
登録者数	男性 197人 女性 157人	男性 137人 女性 121人	男性 92人 女性 68人	男性 109人 女性 84人	男性 131人 女性 90人
進路 決定者数	男性 107人 女性 122人	男性 78人 女性 74人	男性 63人 女性 52人	男性 36人 女性 37人	男性 67人 女性 66人

【経済労働局労働雇用部】

基本施策 1 1 生涯を通じた健康支援

(1) がん検診等の受診率

	平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
子宮がん*	23.3%	24.1%	25.4%	26.7%	27.6%
乳がん	18.1%	19.5%	19.2%	18.4%	19.6%
骨粗しょう症	4.7%	4.7%	4.7%	4.9%	6.0%

子宮がん検診、乳がん検診の算出方法について

- 計算方法：市がん検診受診者数／推計対象者数（人口－就業者＋農林水産業従事者）
- 推計対象者数については、平成27年度国勢調査（平成30年度～令和2年度統計分）、令和2年度国勢調査（令和3年度統計分～）による推計値。
- 受診者数の算出方法は前年度受診者数＋当該年度受診者数とする。

※子宮がん検診は基本的には頸部の細胞診ですが、医師が必要と認めた場合にのみ体部の細胞診も実施しており、頸部と体部合わせて子宮がん検診の受診率を算出しています。

【健康福祉局保健医療政策部】

3 令和4(2022)年度進捗状況調査

(1) 調査概要

【調査の目的】

この調査は、条例第9条(*)に基づき、「男女平等のまち・かわさき」を実現するために、「川崎市男女平等推進行動計画～かわさき☆かがやきプラン～」の施策の実施状況を自己点検及び評価し、その結果を広く市民や事業者に公表するとともに、施策へ反映していくための資料とすることを目的としています。

* 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。

【調査内容】

1 調査対象

「第5期川崎市男女平等推進行動計画」に掲げる事業を所管する全局本部(室)区

2 調査期間

令和5(2023)年2月22日～令和5(2023)年3月24日

3 調査方法

- ① 令和4(2022)年度男女平等推進行動計画の進捗状況に関する調査シート
〔様式1〕(110ページ参照)

内 容：各事業の所管課が、事業の進捗状況、次年度の計画や課題について点検し、令和4年度における施策事業の達成度を5段階で自己評価しました。

達成度(数値目標がない場合)

- A 男女平等推進行動計画の目標に対し、目標を上回る取組や配慮を行った
- B 男女平等推進行動計画の目標に対し、目標を概ね達成した取組や配慮を行った
- C 男女平等推進行動計画の目標に対し、一定の取組や配慮を行ったが課題がある
- D 男女平等推進行動計画の目標に対し、目標達成に向けた取組ができなかった
- E 事業を実施していない

※“目標”とは、行動計画に位置付けられた3つの目標を指します

達成度(数値目標がある場合)

- A 目標値が達成された
- B 前年度と比較して数値が向上し、かつ目標値達成まで10%以内
- C 前年度並み、もしくは前年度と比較して数値が下降した、かつ目標値まで10%以内
- D 目標値達成まで10%以上の開きがある
- E 実施していない

調査結果：概要21ページ～22ページ、個別26ページ～73ページ

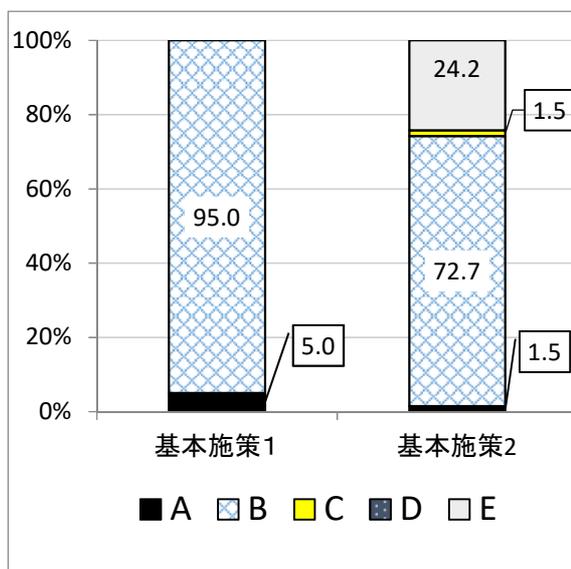
- ② 令和4(2022)年度男女共同参画推進員による評価シート〔様式2〕(111ページ参照)

内 容：各局本部(室)区の男女共同参画推進員による局内事業の確認と点検
調査結果：23ページ～25ページ

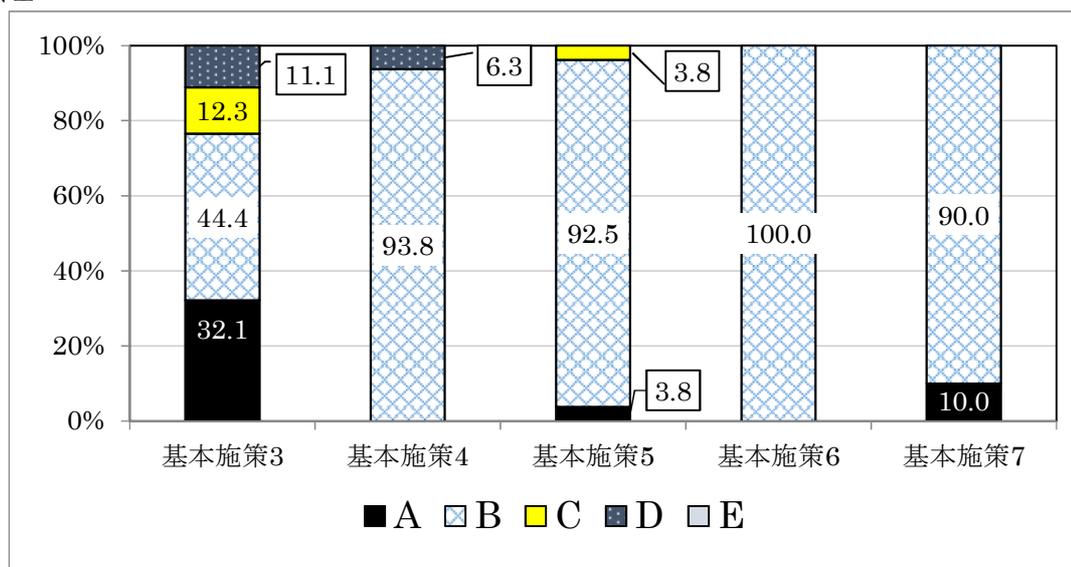
(2) 所管課による基本施策ごとの自己評価について

各所管課による事業の達成度を5段階で自己評価した結果を、基本施策ごとに、グラフにまとめました。

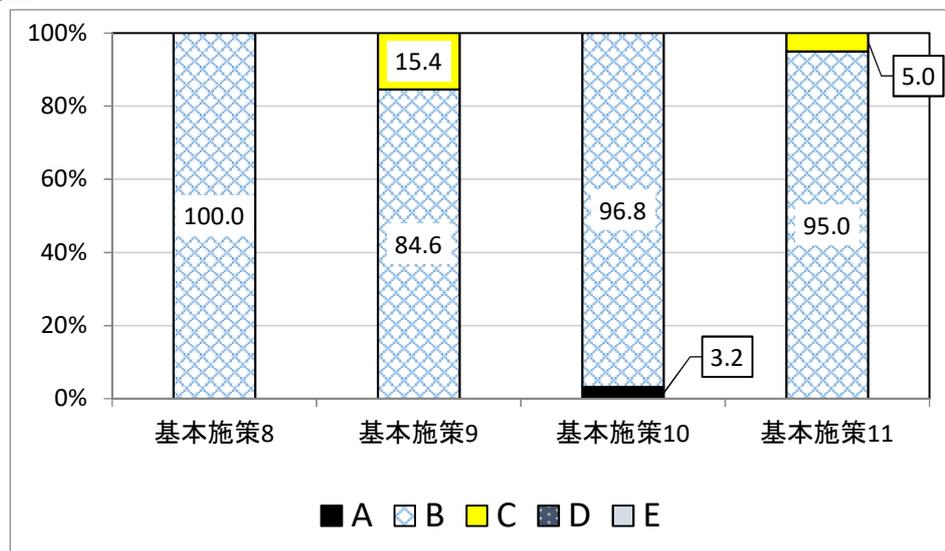
目標Ⅰ



目標Ⅱ



目標Ⅲ



所管課による各事業の進捗状況の自己評価（一覧）

		施策内容	事業数	達成度（％）				
				A	B	C	D	E
目標 I	基本施策 1	男女共同参画の理解の促進	1 5	5.0	95.0	0	0	0
	基本施策 2	男女共同参画の視点に立った施策の推進	5	1.5	72.7	1.5	0	24.2
目標 II	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	9	32.1	44.4	12.3	11.1	0
	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	1 1	0	93.8	0	6.3	0
	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	2 1	3.8	92.5	3.8	0	0
	基本施策 6	家庭生活への男性の参画促進	5	0	100	0	5.3	0
	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推進	1 1	10.0	90.0	0	0	0
目標 III	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	1 2	0	100	0	0	0
	基本施策 9	地域活動における男女共同参画の推進	1 5	0	84.6	15.4	0	0
	基本施策 1 0	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	1 7	3.2	96.8	0	0	0
	基本施策 1 1	生涯を通じた健康支援	1 2	0	95.0	5.0	0	0

※達成度（％）は「該当の達成度を選択した所管課の数÷令和4（2022）年度に当該事業が存在した所管課の数」で算出しています。また、ひとつの事業に対して複数の所管課が担当しているため、事業数と所管課の数は一致しません。

※達成度（％）は、小数点第2位で四捨五入しているため、合計が100％にならない場合があります。

※基本施策1におけるEは、該当事業がないという理由によりEとしているため、個別事業の一覧表には掲載していません。

達成度をみると、全体でBが多くなっており、計画どおり目標に向けて事業を推進していることが分かります。

一方で、目標IIの基本施策3など、数値目標がある施策では、CやDが多くなっています。

(3) 各局本部（室）区男女共同参画推進員による評価について

今回の調査において、各局本部（室）区男女共同参画推進員に行動計画にある局本部（室）区内のすべての事業の確認を依頼しました。その事業の中で、特に男女平等推進に向け配慮した取組や、性別により異なる課題やニーズを把握した取組等を「様式2」（111ページ）により報告を受けました。

以下はその調査結果の抜粋になります。

【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】

〈事業の企画・実施に当たり男女どちらかの意見に偏らないよう配慮した〉

- ・広報物を作る際、表現やイラストが男女どちらかに偏っていないか、固定的イメージにとらわれていないかを配慮した。【港湾局】
- ・広報物の作成に際しては、内容やイラスト・映像について男女の露出をほぼ等しくするなど、男女平等に配慮し、性差を感じさせないよう配慮した。【臨海部国際戦略本部】
- ・選挙の広報物について、イラストが男女どちらかに偏らないよう配慮した。【選挙管理委員会事務局】

〈男女それぞれにとって利用・参加しやすいよう配慮した〉

- ・従来からの広報啓発手法に加え、SNS等の電子メディアによる広報を実施するなど幅広い層が閲覧可能な普及啓発を実施した。【こども未来局】
- ・研修会、講演会等の実施においては、男女共に参加しやすい内容となるよう努めた。【中原区役所】
- ・教職員研修の際に、男女を問わず一人一人の個性や能力を発揮できる学校教育の重要性について啓発を図った【教育委員会事務局】

〈性別により異なる課題やニーズがあることを把握した〉

- ・今年度実施したアンケート調査においては、性別の把握が必要なものについては、性的マイノリティに配慮しつつ、性別データを把握できるよう実施した。【複数局回答】
- ・相談事例を整理する記録で、性別把握項目を設置し、性別により異なる課題やニーズを把握した。【市民オンブズマン事務局】

〈その他男女共同参画社会の形成に向け、行った取組と成果〉

- ・広報資料について掲載内容を確認し、必要に応じて男女共同参画の視点に配慮するよう周知するなど、区内各課への啓発を行った。【幸区役所】
- ・男女平等の視点を考慮した広報と性別による課題を把握し、地域課題の解決に係る基礎資料としての活用を行った。【中原区役所】
- ・性の多様性プログラムとして、希望する市立小、中、特別支援学校21校に当事者団体から講師を派遣して授業を行った。【教育委員会事務局】

【目標Ⅱ：働く場における男女共同参画の推進】

〈事業の企画・実施に当たり男女どちらかの意見に偏らないよう配慮した〉

- ・審議会等の委員を選任する際、推薦を依頼する団体に働きかけるなど、女性比率の向上に努めた。【複数局回答】
- ・指定管理事業評価委員会など各種審議会では、男女それぞれの委員が同等に発言し、意思決定に関わるようにしている。【高津区役所】
- ・委員の改選時に男女の比率に偏りが無いよう、日頃から情報収集を行っている。【多摩区役所】

〈男女それぞれにとって利用・参加しやすいよう配慮した〉

- ・「かわさき労働情報」において、ハラスメント撲滅月間について掲載するとともに、ハラスメント悩み相談室についても周知を行った。【経済労働局】
- ・性別に限らず、就労等の社会参加の促進に向けて、ニーズを踏まえた保育受入枠を確保した。【こども未来局】
- ・女子生徒のサイエンス分野のキャリア形成を促すための機会を Google と連携して設けた。【教育委員会事務局】
- ・仕事と家庭を両立できるよう時差通勤や在宅勤務を進めた。昇任選考への参加や育児や介護制度の取得について適切な勧奨を行った。【監査事務局】

〈性別により異なる課題やニーズがあることを把握した〉

- ・「労働状況実態調査」を実施し、女性の就業・登用状況に関する調査を実施、「労働白書」にて公表した。【経済労働局】
- ・区民アンケート等で性別項目を設定し、性別により異なる課題やニーズがあることを把握した。【中原区役所】
- ・係長昇任選考の実施に関して、各種実績を男女別区分で把握した。【人事委員会事務局】

〈その他男女共同参画社会の形成に向け、行った取組と成果〉

- ・働き方・仕事の進め方改革や、テレワークの一層の推進など、多様な働き方の推進に取り組んだ。【総務企画局】
- ・「勤労者福祉セミナー」を開催し、多様な働き方について発信した。【経済労働局】
- ・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った。【こども未来局】

【目標Ⅲ：地域でいきいきと暮らすための男女共同参画の推進】

〈事業の企画・実施に当たり男女どちらかの意見に偏らないよう配慮した〉

- ・性別問わず全ての市民が住み慣れた地域社会において安心して快適な生活を送ることなどを目的とした支援を実施した。【まちづくり局】
- ・防災対策に男女平等の視点を反映させるため、各種会議の委員推進にあたっては女性の推薦を配慮していただくよう依頼した。【危機管理本部】
- ・避難所等における女性視点の重要性を啓発するとともに、「女性の視点でつくるかわさき防災プロジェクト」等、男女共同参画センターの事業についても周知することを狙った。
【麻生区役所】

〈男女それぞれにとって利用・参加しやすいよう配慮した〉

- ・ひとり親家庭に対する支援に係る事業、不育、不妊専門相談に係る事業等、男女ともに利用・参加しやすいよう配慮して実施した。【こども未来局】
- ・総合防災訓練では、女性や子どもも参加しやすい訓練種目を導入することで、女性と子どもの参加を促した。【川崎区役所】
- ・要配慮者等に対応した避難スペース確保や様々な避難者への対応方法を考えるため避難所運営訓練を実施した。【中原区役所】
- ・固定的な役割意識にとらわれない男女平等の視点で介護教室等を開催できた。【麻生区役所】

〈性別により異なる課題やニーズがあることを把握した〉

- ・講演会終了後に参加者から感想を提出してもらい、課題やニーズを把握した。【健康福祉局】

〈その他男女共同参画社会の形成に向け、行った取組と成果〉

- ・情報提供を通じ、町内会・自治会に向けて男女共同参画についての理解の促進を行った。
【市民文化局】
- ・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た。【こども未来局】
- ・高校生を対象としたデートDV防止講座をすくらむ21と連携し、2回開催した。【市民オンブズマン事務局】

4 個別事業の進捗状況について

記入例

★数値目標がない事業の達成度

- A 男女平等推進行動計画の目標に対し、目標を上回る取組や配慮を行った
- B 男女平等推進行動計画の目標に対し、目標を概ね達成した取組や配慮を行った
- C 男女平等推進行動計画の目標に対し、一定の取組や配慮を行ったが課題がある
- D 男女平等推進行動計画の目標に対し、目標達成に向けた取組ができなかった
- E 事業を実施していない

※男女平等推進行動計画の目標については、調査票の中の目標、基本施策、施策及びその趣旨の記載を参照して

数値目標がない事業

事業番号	事業	事業概要	令和4(2022)年度実績	年度ごとの達成度(男女共同参画の視点に配慮した事業の推進度)			今後の方向性	次年度の課題	所管局	担当部署
				年度	達成度	達成度を選択した理由				
目標Ⅰ 男女共同参画に係る教育・啓発の推進				男女平等推進行動計画の目標						
基本施策1 男女共同参画の理解の促進				目標の達成に向けた基本施策						
施策1 男女共同参画に関する広報・啓発の推進				基本施策の達成に向けた施策と施策の概要						
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										
1	「男女平等推進週間」等を通じた啓発を実施します。	週間事業の実施	・「男女平等推進週間」に合わせ、広報用チラシの作成・配架、市ホームページの特設コンテンツの作成・公開、区役所広報コーナーでの展示などを行い、男女平等推進の周知を行った。	R4(2022)	B	男女共同参画の理解の促進に向け、計画していた取組を実施した。	2	次年度も引き続き、「男女平等推進週間」に合わせて、啓発の取組を推進する。	市民文化局	人権・男女共同参画室

★今後の方向性

- 1 充実
- 2 現状維持
- 3 縮小
- 4 終了
- 5 その他(事業の見直等)

数値目標がある事業(事業番号:21、22、25、35、54、57、71)

目標Ⅱ 職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進										
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										
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。										
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。 数値目標	事前協議、参加状況調査の実施	・令和4年度の数値は32.2%となり、前年度の31.2%から1ポイント増加した。 ・参加状況調査の結果を局長会議、庶務課長会議で説明し、女性委員の増加に向けた依頼及び女性候補者確保に向けた手法の情報提供を行った。	R4(2022)	B	前年度から比率がポイント増加したが、目標達成まで7.8ポイントの開きがある。	2	女性参加促進に関する好事例の情報提供や、女性委員候補情報の提供など、比率向上に向けた取組を引き続き行う。	市民文化局	人権・男女共同参画室

★数値目標がある事業の達成度

- A 目標値が達成された
- B 前年度と比較して数値が向上し、かつ目標値達成まで10%以内
- C 前年度並み、もしくは前年度と比較して数値が下降した、かつ目標値まで10%以内
- D 目標値達成まで10%以上の開きがある

事業番号	事業	事業概要	令和4(2022)年度実績	年度ごとの達成度(男女共同参画の視点に配慮した事業の推進度)			今後の方向性	次年度の課題	所管局	担当部署
				年度	達成度	達成度を選択した理由				
目標 I 男女共同参画に係る教育・啓発の推進										
基本施策1 男女共同参画の理解の促進										
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。										
1	「男女平等推進週間」等を通じた啓発を実施します。	週間事業の実施	・市役所第3庁舎、高津区役所、多摩区役所にて男女平等推進施策に係る展示を行った。 ・広報用チラシを作成し、市内公共施設等で配架した。 ・市HP上で「男女平等推進週間」コンテンツを作成し、掲載した。	R4 (2022)	B	・計画どおり啓発を行った。 ・男女平等推進週間にあわせて配布した広報用チラシについて、男女共同参画の視点に配慮してイラストを作成した。	2	引き続き、男女平等推進週間に啓発を行い、市民が男女共同参画について考える機会を提供することを目指す。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	HP、情報プラザを通じた広報	・市内公共施設で、男女共同参画センター主催講座の広報チラシの配架や、「男女平等推進週間」広報チラシ等の配架を行い、男女平等施策の周知を図った。 ・「男女平等推進週間」や「女性に対する暴力をなくす運動期間」に合わせ、啓発ページを市HPに掲載した。	R4 (2022)	B	・計画どおり広報を実施した。 ・様々な機会を捉え広報を行うことで、男女平等の理解促進に繋がった。	2	引き続き、市内公共施設における広報チラシの配架や市HPを活用した広報を行い、幅広い市民への理解促進に努めていく。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	・情報提供室の運営・充実 ・情報誌「すくらむ」などの発行	・男女共同参画センターの情報提供室を男女共同参画に関する書籍の閲覧・貸出、パソコン・インターネットを利用できる場として無料で開放した。 ・男女共同参画センターの情報誌「すくらむ」を年3回発行した。	R4 (2022)	B	男女共同参画に関する書籍の閲覧・貸出やパソコン・インターネットの利用環境の提供、情報誌発行などを通じて、男女共同参画に関するメディア・リテラシーの向上を図った。	2	引き続き、情報提供室の開放を行うとともに、情報誌の発行や男女共同参画に関する書籍の紹介等による情報提供に努め、市民及び事業者の活動を支援する。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	SDGs関連の事業やイベントの実施を通じた広報・啓発の実施	SDGsランドや&ONE days等のイベント、フォーラム・セミナーの開催、東急株式会社が運行する「SDGsトレイン」へのポスター掲出、かわさきFM、市政だより、教育だよりなど広報媒体活用等を通じて、広報・啓発を推進した。	R4 (2022)	B	「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」の理解促進に向けて、SDGsに関する積極的な情報発信を行ったため。	2	引き続き、地域で活動している事業者のSDGsの取組等、積極的な情報発信を実施し、市民への一層の理解促進を図っていく。	総務企画局	企画調整課 (R5よりSDGs・国際連携推進担当)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	男女共同参画に関する啓発の際は、SDGsの内容も含めた情報発信を実施	・男女平等推進行動計画はSDGs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」と方向性を共有しており、男女平等推進週間の広報チラシ発行の際は「SDGs目標5 ジェンダー平等」のロゴマークを掲載するなど、SDGsについても併せて周知した。	R4 (2022)	B	広報資料作成の際は、SDGsの「目標5 ジェンダー平等」についての情報発信を行った。	2	引き続き、広報資料を作成の際は、「目標5 ジェンダー平等」についても情報発信を行っていく。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。										
5	「男女共同参画かわさきフォーラム」を開催します。	フォーラムの実施	・すくらむネット21とともに、公認心理師 信田さよ子さんを講師に「家族からはじめるジェンダー平等-カウンセリングの現場から-」をテーマに、男女共同参画かわさきフォーラムを開催し、会場での聴講と録画配信で380人(会場参加117人、録画配信視聴263人)が参加した。	R4 (2022)	B	新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況も考慮し、参加方法を会場聴講と録画配信の2つから選択できるようにして参加者の拡大を図った。	2	令和5年度も引き続き、フォーラムの開催も考慮し、参加方法の理解の促進に努める。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

6	男女共同参画に関する学習機会を提供します。	各種講座の実施	男女共同参画センターで性別によらず多様な生き方・働き方が実践できるよう各種講座を実施したほか、学校や企業への出前講座を実施し、17回、1785人の参加があった。	R4 (2022)	B	計画どおり講座等を実施することができた。	2	引き続き、市民を対象にした講座を実施することで、生活上の困難課題を乗り越える気付きや課題を理解し、次の行動につながる学びの場を提供することを目指す。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	「平和・人権・男女平等推進学習」を実施	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」講座を実施し、情報提供を行った。	R4 (2022)	B	平和・人権・男女平等についての理解を深めるための学習機会の提供を行った。	2	次年度も引き続き、教育文化会館・市民館における、「平和・人権・男女平等推進学習」講座や情報提供の実施を通じて、男女平等に関する学習の機会を提供する。	教育委員会事務局	生涯学習推進課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	市民館等からの依頼に応じた市民館への講師派遣や出張講座の実施	市民館での男女平等推進学習担当者会議に男女共同参画センター職員が講師として参加したほか、出前講座を5回（参加延べ人数93人）実施した。	R4 (2022)	B	センター職員が地域に出向くことで、多様な学びの機会を提供した。また、センターの知名度向上にも寄与した。	2	継続した取組として、市民館等を対象とした男女平等や男女共同参画に関する講座への講師派遣や紹介を行う。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	男女共同参画センターに家庭・地域教育学級・PTA活動研修などへの講師紹介・派遣依頼	市民館等における主催事業や職員研修などにおいて、男女共同参画センター職員に講師の依頼を行った。	R4 (2022)	B	センター職員に、市民館等の事業の講師として地域に出向いてもらうことで、市民館等においても利用者に対して広く情報提供を行うことができた。また、センターの知名度向上にも寄与することができた。	2	継続した取組として、市民館等を対象とした男女平等や男女共同参画に関する講座への講師派遣や、PTA家庭教育学級等への講師紹介などを行う。	教育委員会事務局	生涯学習推進課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。

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。	「自分らしくかがやく」の作成・配布	男女平等教育参考資料「自分らしくかがやく」を作成し、市内小学3年生を対象に配布した。	R4 (2022)	B	男女平等教育参考資料を作成し、配布を通じて、若年層から固定的性別役割分担意識に捉われにくい生き方への理解を促進した。	2	引き続き、男女平等教育参考資料「自分らしくかがやく」を作成し、男女平等に対する意識啓発を図る。また、教員を対象としたアンケート結果を踏まえ、内容の検討・調整を行っていく。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	「自分らしくかがやく」の周知と活用の呼びかけ	人権尊重教育推進担当者研修において、男女平等参考資料の周知と活用を呼びかけた。	R4 (2022)	B	計画通り市内小学3年生を対象に、男女平等教育参考資料の周知を行った。	2	引き続き研修会等を通して啓発をしていく。	教育委員会事務局	教育政策室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	園長会議等における人権研修の実施、保護者や地域への周知啓発	各公立保育所の保育内容説明会やクラス懇談会、職員会議等で、人権、子どもの権利に係る内容を取り上げ、理解を深めた。また、保育所等職員研修やキャリアアップ研修の子育て支援・保護者支援分野で研修を実施し、保育所職員の虐待予防に関する知識を深めた。	R4 (2022)	B	理解の促進に向け、職員会議、研修の実施及び保護者、子どもへの周知、啓発を行った。	2	引き続き、保育内容説明会や懇談会、職員会議、研修等を通じて子どもの人権及び権利の擁護について、周知、啓発を推進する。	こども未来局	運営管理課（R5より保育・子育て推進部運営管理・子育て支援担当）
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。	研修等を通じた教職員への周知啓発	人権尊重教育推進担当者研修(716名)やライフステージに応じた教職員研修(初任者研修(275名)・2校目異動者研修(230名)・中堅教諭等資質向上研修(223名)、15年経験者研修(147名)、教頭研修(188名)、校長研修(174名))において、子どもの権利学習とともに、男女を問わず一人一人の個性や能力を発揮できる学校教育の重要性について啓発を図った。	R4(2022)	B	引き続き男女どちらの意見に偏らないよう配慮しながら周知啓発を実施した。	2	引き続き、研修会等を通して周知を図る。	教育委員会事務局	教育政策室
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	教育の情報化推進事業の実施	・性の多様性プログラムとして、希望する市立小、中、特別支援学校21校に当事者団体から講師を派遣して授業を行った。 ・小学校5・6年、中学校、特別支援学校全学年を対象に、保護者向け啓発リーフレットを配布した。	R4(2022)	B	情報技術の理解に基づいた情報モラルの育成の研究をセンター長期研究員が行い研究によって明らかとなった内容を用いて教職員の研修を行った。これからの時代には男女を問わず情報活用能力の育成が重要であると周知を図った。	2	引き続き、教師が児童生徒に情報活用能力の育成を行っていきけるよう最新の事例等をセンターで収集し、教師へ研修を進める。かわさきGIGAスクール構想の推進とともに、児童生徒の情報活用能力(情報技術の理解に基づいた情報モラルを含む)を育成していきけるように教職員への研修と保護者への啓発を行い事業を継続していく。	教育委員会事務局	情報・視聴覚センター
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						

施策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

男性が家庭生活や地域生活に積極的にかかわっていけるよう、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。

12	男性向け講座の実施や情報発信を行います。	男性向け講座・事業の実施(イクメン研究所の活動など)	男性のための子育て支援のためプレババ向けにお役立ち情報を掲載する「イクメン研究所ジャーナル」を2回発行した。また、他機関・団体の主催イベントにイクメン研究所が出席し、2イベントで100名の参加があった。	R4(2022)	B	講座開催等を通じて、男性の家庭生活参加促進について参加者に周知ができた。	2	引き続き、男性が働き方や生き方について気付きを得る場を提供する。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
13 (再掲86)	男性の様々な悩みにかかる相談事業を推進します。	男性のための電話相談の実施	「男性のための電話相談」を実施し、270件の相談があった。	R4(2022)	B	前年度を上回る相談件数があった。	2	研修等を通じ、引き続き相談の質の向上に努めながら、実施していく。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						

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。

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。	川崎市人権啓発オンライン上映「ピープルデザインシネマ」、人権フェアの実施	1月27日に「ピープルデザインシネマ2023」を開催した。映画は117人の申込、トークショーは118人の申込、情報共有ルームは、35人の申込であった。11月23日に「人権フェア」を川崎アゼリア サンライト広場にて開催。音楽ステージやボッチャ体験、人権に係る各種展示等を行い、約450人が参加した。	R4(2022)	B	多様な性のあり方についての考え方を広く市民に周知することができた。	2	引き続き、セミナーやイベントを通して啓発を行っていく。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	研修等を通じた教職員への周知啓発	・性の多様性プログラムとして、希望する市立小、中、特別支援学校21校に当事者団体から講師を派遣して授業を行った。 ・小学校5、6年、中学・特別支援学校全学年を対象に、保護者向け啓発リーフレットを配布した。	R4(2022)	A	性的マイノリティの理解促進を図るための2つの事業を新たに実施した。	2	性の多様性プログラムやリーフレット配布を引き続き実施していく。	教育委員会事務局	教育政策室
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						

15	性的指向や性自認に関するハラスメントやアウトティングの防止に向けたセミナー等を実施します。	企業向けLGBTセミナーの実施	オンライン配信による連続講座として実施。①「LGBTQ/SOGIについて 企業が知るべき基礎事項」は、申込が121人、令和5年1月18日-2月1日に配信。②「職場でのLGBTQ/SOGI施策について ～具体的な事例から～」は、申込が130人、令和5年2月8日-22日に配信。	R4 (2022)	B	企業実務に詳しい講師を選定し、多様な性やハラスメントについて、企業関係者に理解を深めてもらうことができた。	2	次年度以降もオンライン配信を活用していく。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

基本施策2 男女共同参画の視点に立った施策の推進

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。

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。	階層別研修の実施	階層別研修で男女共同参画社会や性の多様性に関する研修を行った。 <階層別研修内訳> ・新規採用職員研修(410名) ・採用2年目職員研修(340名) ・採用3年目職員研修(272名) ・中堅職員研修(201名) ・新任係長研修(215名) ・新任課長研修(88名) ・任期付職員研修(24名) ※新規採用職員研修以外はeラーニング研修	R4 (2022)	B	階層別研修において、男女共同参画社会や性の多様性に関する研修を実施した。	2	引き続き、階層別研修において、男女共同参画社会や性の多様性に関する研修を実施する。	総務企画局	人材育成課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	研修等への講師派遣	各職種別、役職別研修等において、研修主催課の要望に応じて講師派遣を行い、男女平等施策を含む人権全般をテーマにした講義を実施した。	R4 (2022)	B	階層別研修だけでなく、庶務課長会議でアンコンシャス・バイアス関連資料を提供したことで幅広く庁内への周知を行った。	2	引き続き、研修等への講師派遣や研修実施を通じ、ジェンダー平等や男女共同参画社会への理解促進を図る。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	教職員への人権尊重教育推進に向けた研修の実施	・性の多様性プログラムとして、教育委員会職員による教職員向け研修を実施した。 ・学校の人権尊重教育担当者、PTA、教員以外の職員向け研修で性的マイノリティをテーマに研修を実施した。	R4 (2022)	A	それぞれ年1回開催する専門家を招く3種類の研修会において、性的マイノリティをテーマとした。	2	様々な機会を通じて引き続き職員の意識向上を図る。	教育委員会事務局	教育政策室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	会議や研修を通じた理解促進	・男女共同参画推進員連絡会議でアンコンシャス・バイアス、ポジティブ・アクション、ジェンダー統計の説明を行った。 ・庶務課長会議でアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の理解促進について依頼し、内閣府作成のアンコンシャス・バイアス関連資料等を配布・周知した。 ・申請書等における性別記載欄の見直しについて整理を行い、事業の性質やジェンダー統計の必要性の観点等を踏まえて、性の多様性を尊重した選択肢の設定をすることを全庁に通知した。	R4 (2022)	B	全局の男女共同参画推進員が参加する会議等を通じて、アンコンシャス・バイアス、ポジティブ・アクション、ジェンダー統計の内容を説明することで男女共同参画社会の形成に向けた意識の醸成を図った。	2	引き続き、会議等の場において、アンコンシャス・バイアス、ポジティブ・アクション、ジェンダー統計への理解促進に向けた取組を行う。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引きの作成、配布、周知	・男女共同参画推進員連絡調整会議において、手引を配布した上で、手引を活用して男女共同参画の視点に立った資料等作成が行われるよう庁内各課に男女共同参画推進員を通じて依頼した。また、内閣府作成の男女共同参画に関するフリーイラストを紹介した。 ・「広報広聴主管会議」において、手引の配布及び活用について周知した。	R4 (2022)	B	手引の配布・周知を行うことで、公的資料作成における男女共同参画の視点への配慮に関する啓発につながった。	2	よりの確に男女共同参画の視点に配慮した資料等の作成が行われるよう、手引の内容を社会情勢等の変化に合わせて適宜見直しを行う。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。	手引を活用した広報の実施	男女平等推進の視点に配慮しながら広報業務を推進した。 「市政だより」・「市勢要覧 カワサキノコト」：紙面において、イラストの服の色使いや男女の役割分担などに偏りがないように配慮した。 「広報テレビ番組・広報ラジオ番組の製作」：引き続き、広報事業において、男女平等推進や人権尊重の観点から不適切な表現等がないように事業実施を行った。 あわせて、所管課と協力して、男女平等推進に関する広報を行った。	R4 (2022)	B	「市政だより」：紙面の中で、男女平等関連イベントについて扱うなど、男女平等推進に関する広報を所管課と協力して行った。 「市勢要覧 カワサキノコト」：企画の段階から男女平等に配慮し、取材先や紙面に登場いただく市民の選定では、区や活動のバランスだけではなく、男女比にも配慮して取材を行った。 「広報テレビ番組・広報ラジオ番組の製作」：台本作成及び番組放送等の際には、手引を活用するなど、男女平等に配慮して事業を執行した。	2	引き続き、男女平等推進の視点に配慮しながら広報業務を推進する。 「市政だより」・「市勢要覧 カワサキノコト」：紙面において、イラストの服の色使いや男女の役割分担などに偏りがないように配慮する。 「広報テレビ番組・広報ラジオ番組の製作」：男女平等や人権の尊重に充分配慮し、テレビ・ラジオにおいて、効果的な情報発信を行う。併せて、所管課と協力して、男女平等推進に関する広報を行う。	総務企画局	男女共同参画推進員所屬課(シティプロモーション推進室)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	「公的広報の作成に関する表現の手引」について局内に周知するとともに、男女共同参画の視点に配慮されているか確認し、不適切な点があれば見直しを要請した。	R4 (2022)	B	性別にとらわれず、個性に基づく男女の多様なあり方を尊重することに留意した広報を概ね実施したため。	2	引き続き、男女共同参画の視点に配慮した広報を行うため、「手引」の周知等を行い、職員への意識啓発を行っていく。	財政局	男女共同参画推進員所屬課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	局内に手引を配付し、広報資料の作成の際にそれを活用するよう周知を図った。	R4 (2022)	B	男女平等の視点を取り入れた内容表現に配慮するよう周知し、意識啓発を図った。	2	引き続き、各所属が男女平等の視点を常に意識して広報資料の作成に取り組めるよう、庶務課から継続して働きかけていく。	市民文化局	男女共同参画推進員所屬課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	局内に手引を配付し周知を図るとともに、局内の広報物に対して手引の視点に基づく内容確認を行った。	R4 (2022)	B	概ね目標とおりの配慮を実施したため。	2	引き続き、男女共同参画の視点に配慮した広報を実施する。	経済労働局	男女共同参画推進員所屬課(庶務課)／企画課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	局内で「公的広報の作成に関する表現の手引」について周知徹底を図り、男女共同参画の視点に配慮した広報資料を担当所属において作成した。	R4 (2022)	B	手引の周知徹底を図り、男女共同参画の視点に配慮して広報資料を作成した。	2	引き続き、局内で手引の周知徹底を図るとともに、男女平等の視点が考慮されているか確認し、不適切な項目があれば見直しを要請していく。	環境局	男女共同参画推進員所屬課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	広報資料の作成にあたっては、「公的公報の作成に関する表現の手引」の活用を各課へ周知し、男女共同参画の視点に配慮した広報を実施した。	R4 (2022)	B	男女共同参画の視点に配慮した広報を適切に実施した。	2	次年度も引き続き、男女共同参画の視点に配慮した広報を行う	健康福祉局	男女共同参画推進員所屬課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	「かわさき子育てガイドブック」等のこども未来局が発行した刊行物については、性別にとらわれず、男女平等の視点を踏まえた表現に留意し、作成した。	R4 (2022)	B	ほぼ目標どおり実施できた。	2	次年度も引き続き、男女共同参画の視点に配慮した広報を実施する。	こども未来局	男女共同参画推進員所屬課(庶務課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	局部所長会議等で男女共同参画に係る資料を配布するなど、局内への浸透を図った。	R4 (2022)	B	局内会議等で、男女共同参画に係る資料を配布し、局内の理解を深め、男女共同参画の視点に配慮した広報を行った。	2	今後も引き続き、手引を参考に継続して男女共同参画の視点に配慮し、局内への浸透を図る。	まちづくり局	男女共同参画推進員所屬課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。	手引を活用した広報の実施	男女参画の視点に配慮した広報を行うよう周知し、広報資料の作成にあたっては「公的広報の作成に関する表現の手引」の活用を各課へ周知し、広報を実施した。	R4 (2022)	C	男女参画の視点に配慮した広報を行うよう周知した。	2	今後も引き続き、手引などを活用し、併せて局内の職員へ周知を図る。	建設緑政局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	「公的広報の作成に関する表現の手引」の活用を徹底するよう周知し、男女平等の視点に立った表現で広報資料等を作成するよう配慮した。	R4 (2022)	B	男女平等の視点に立った表現で広報資料等の作成を行った。	2	今後も引き続き、手引等を活用し、男女共同参画の視点に配慮した広報活動を行うよう周知徹底していく。	港湾局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	本部内において手引の周知を図るとともに、前年度に引き続き男女平等の視点に配慮した広報資料の作成・発行を行った。	R4 (2022)	B	臨海部紹介パンフレットや「臨海部PR動画」の作成に際しては、内容やイラスト・映像について男女の露出をほぼ等しくするなど、男女平等に配慮し、性差を感じさせないよう配慮した。	2	今後も引き続き、広報資料の作成・発行に当たっては、手引等を活用しながら、男女平等の視点に配慮していく。	臨海部国際戦略本部	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	「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た上で、広報・啓発資料の作成を行った。	R4 (2022)	B	広報・啓発資料の作成に際し、男女共同参画の視点に配慮したため。	2	引き続き、「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た上で、広報・啓発資料の作成を行う。	危機管理本部	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	「会計事務ニュースレター」は会計事務についての広報であり、男女平等の視点に配慮する内容ではないが、掲載するイラストについて手引に沿うよう配慮し、7月、9月、12月及び3月の年4回発行した。	R4 (2022)	B	掲載イラストが、男女どちらかに偏らないように配慮した。	2	引き続き、「会計事務ニュースレター」の発行にあたっては、手引を活用し、掲載するイラストについて男女平等の視点に配慮していく。	会計室	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	手引を活用し、男女平等の視点に配慮しながら、広報資料を作成した。	R4 (2022)	B	手引を活用し、男女平等の視点に配慮した表現になるように随時確認を行いながら、市政だよりや各種広報資料の作成、ホームページの更新等を行った。	2	引き続き、手引を活用し、男女平等の視点に配慮しながら、市政だよりや各種広報資料の作成、ホームページの更新等を行う。	川崎区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)／企画課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	市政だよりやSNSへの掲載など、広報主管課で取りまとめる広報に関しては手引を活用した広報を実施した。	R4 (2022)	B	掲載内容を確認し、必要に応じて男女共同参画の視点に配慮するよう周知するなど、区内各課への啓発を行った。	2	引き続き、実施する。	幸区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	手引を活用し、男女平等の視点に配慮した広報を行った。	R4 (2022)	B	各所属へ手引を周知し、広報資料の作成には手引に基づく表現での作成を依頼することで配慮を行った。	2	引き続き、手引の周知及び手引に基づく刊行物・広報資料の作成を依頼し配慮を行う。	中原区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	各課へ手引の周知を行い男女共同参画の視点に配慮した。	R4 (2022)	B	広報資料作成にあたり、手引の活用を行うよう各課へ周知した。	2	今後も引き続き、各課へ手引の周知を行い、男女共同参画の視点に配慮した広報をしていく。	高津区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	所管課へ手引の周知を行い、男女平等の視点に配慮した。	R4 (2022)	B	機会を捉え、所管課へ手引の周知を行い、男女平等の視点に配慮した。	2	引き続き、所管課へ手引の周知を行い、男女平等の視点に配慮していく。	宮前区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。	手引を活用した広報の実施	男女いずれかに偏った表現にならないよう配慮した広報を実施した。	R4 (2022)	B	概ね男女共同参画の視点に配慮することができた。	2	引き続き、男女平等の視点に配慮した広報を実施する。	多摩区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	手引の活用について各課に周知し、男女共同参画の視点に配慮した広報を実施した。	R4 (2022)	B	広報資料の作成にあたり手引を活用するよう各課に周知し、男女共同参画の視点に配慮した。	2	次年度も引き続き、男女共同参画の視点に配慮した広報を実施するよう区役所各課に周知していく。	麻生区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	年4回各戸配布等により広報紙を配布した。	R4 (2022)	B	昨年度に引き続き、広報紙における表現やキャラクター使用に当たり、男女共同参画の視点に配慮して制作したため。	2	引き続き、男女平等の視点に配慮し、広報紙等の制作を行う。	上下水道局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	ポスター等の広報資料において、男女平等の視点に立った資料の作成を行った。	R4 (2022)	B	広報資料作成時には係内の男女複数人で確認点検を行い、概ね達成できた。	2	昨年度に引き続き、手引の内容及び男女平等推進の視点に配慮した広報資料の作成を周知した上で、広報資料の点検を行う。	交通局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	看護師募集用のパンフレット増刷について、表紙の男女2名の看護師が並んだデザインを掲載するなど、「公的広報の作成に関する表現の手引」等を踏まえて、男女共同参画の視点に配慮した。	R4 (2022)	B	男女共同参画の視点に配慮して、広報資料を作成した。	2	次年度も引き続き、広報資料作成時には「公的広報の作成に関する表現の手引」を活用するなど、男女共同参画の視点に配慮して作成する。	病院局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	「公的広報の作成に関する表現の手引」の活用し、男女共同参画の視点に配慮して広報資料を作成した。	R4 (2022)	B	行動計画に基づく取組を実施した。	2	引き続き、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。	消防局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	広報資料の作成にあたり、男女共同参画の視点に配慮した。	R4 (2022)	B	男女共同参画の視点に配慮した広報を実施した。	2	引き続き、男女共同参画の視点に配慮した広報の実施を推進する。	市民オンブズマン事務局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	「教育だよりかわさき」の作成については、男女平等の視点を踏まえた表現に留意し、作成した。	R4 (2022)	B	広報誌の作成にあたっては、男女平等の視点で行うよう配慮した。	2	次年度も引き続き、男女平等推進の視点に配慮し、広報誌を作成していく。	教育委員会事務局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)／教育政策室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	男女いずれかに偏った表現にならないよう配慮した広報を実施した。	R4 (2022)	B	概ね男女共同参画の視点に配慮することができた。	1	より一層男女共同参画の視点に配慮していく。	選挙管理委員会事務局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	手引を活用した広報の実施	管理職会議や局内掲示板等で男女共同参画の視点に係る資料を配布するなど、局内への周知を図った。	R4 (2022)	B	局内に周知し、職員の理解を深めた。	2	次年度も引き続き、局内へ男女共同参画の視点に係る資料等を周知し、男女平等参画の視点に配慮する。	監査事務局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。	手引を活用した広報の実施	「公的広報の作成に関する表現の手引」について局内に周知するとともに、刊行物の作成にあたっては、差別的表現がないよう配慮をおこなった。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	差別的表現がないよう、男女共同参画の視点に配慮して作成した。	2	引き続き、刊行物の作成にあたっては、手引を活用し、男女平等推進の視点に配慮していく。	人事委員会事務局	男女共同参画推進員所屬課(庶務担当課)
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。	手引を活用した広報の実施	手引を活用し、男女共同参画の視点に配慮して市議会広報紙「議会かわさき」やポスター等を作成した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	男女共同参画の推進に向けて、多様なあり方を尊重することに留意した広報を実施できたため。	2	引き続き、男女共同参画の視点に配慮した広報を実施する。	議会局	男女共同参画推進員所屬課(庶務担当課)

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。

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。	市民アンケートなど、調査・研究事業の実施	令和3年度に交付金事業として実施したアンケート調査「川崎市におけるコロナ禍での非正規シングル女性に対する影響調査」や、かわさきの男女共同参画データベースを男女共同参画センターのホームページで公開した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	アンケート実施に向けた予算措置や調整を行うとともに、引き続き、男女共同参画に関するアンケート調査等をホームページ等で公開することにより、市民が男女共同参画について理解を深めるきっかけとなるよう努めた。	2	市民向けの啓発資料として、引き続きデータベースの配布・周知を行う。また、次期市民アンケートの実施に向けて調整していく。	市民文化局	男女共同参画センター
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。	男女別統計データの集計及び公表	法定受託事務として実施した調査の結果について、男女別の集計項目を作成し、統計資料を公表した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	統計結果を市ホームページや刊行物等で広く一般に公表した。	2	次年度も引き続き、必要に応じて性別データの把握及び公表に努める。	総務企画局	統計資料作成所管課記入後、庶務課(男女共同参画推進員所屬課)で取りまとめ・統計情報課
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。	市の統計調査では、必要に応じて性別項目を設け、異なる課題やニーズを把握	市民向けアンケート調査の実施にあたっては、男女共同参画の視点に配慮してアンケートを実施し、必要に応じて性別データの把握に努めた。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	概ね目標とおりの配慮を実施したため。	2	アンケート調査等の実施にあたっては、引き続き男女平等推進の視点に配慮し、必要に応じて性別の項目設置等を検討する。	経済労働局	統計資料作成所管課記入後、庶務課(男女共同参画推進員所屬課)で取りまとめ
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。	市の統計調査では、必要に応じて性別項目を設け、異なる課題やニーズを把握	アンケート調査を実施する際は性別の項目の必要性について検討し、設定した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	ジェンダー統計の観点に配慮してアンケート調査を行った。	2	引き続きアンケート調査を実施する際にはジェンダーの視点から設問が作成されているか確認し、不適切な項目があれば見直しを要請していく。	環境局	統計資料作成所管課記入後、庶務課(男女共同参画推進員所屬課)で取りまとめ
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。	市の統計調査では、必要に応じて性別項目を設け、異なる課題やニーズを把握	市の統計調査やアンケート調査等の実施にあたっては、必要に応じて性別データの把握に努め、公表を行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	男女比率を把握し、公表に向けて適切に実施した。	2	次年度も引き続き、必要に応じて性別データの把握に努め、公表を行う。	健康福祉局	統計資料作成所管課記入後、庶務課(男女共同参画推進員所屬課)で取りまとめ
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。	市の統計調査では、必要に応じて性別項目を設け、異なる課題やニーズを把握	「第8回川崎市子どもの権利に関する実態・意識調査」の実施に当たり、男女平等推進の視点に配慮して項目を設定し、アンケート調査を実施した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	調査を実施するに当たり男女平等推進の視点に配慮を行いながら、アンケート調査を適切に実施した。	2	引き続き、男女平等推進の視点に配慮し、アンケート調査等を実施していく。	子ども未来局	統計資料作成所管課記入後、庶務課(男女共同参画推進員所屬課)で取りまとめ／青少年支援室

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。	市の統計調査では、必要に応じて性別項目を設け、異なる課題やニーズを把握	・幸区に在住している18歳以上の個人2,000人（外国人含む）を対象として、令和4年10月14日～10月28日に調査を実施した。 ・有効回収率：45.6%（911件）	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	性別・年齢等、回答者属性をたずねる設問を設定し、回答者の男女比率などのデータを把握した。	2	隔年実施のため、再来年度の実施に向けて検討を行う。	幸区役所	統計資料作成所管課記入後、庶務課（男女共同参画推進員所屬課）で取りまとめ
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。	市の統計調査では、必要に応じて性別項目を設け、異なる課題やニーズを把握	企画課で性別記載のある区民アンケート（隔年実施）を行い、区政に対する区民のニーズを把握し、課題解決に向けた基礎資料とした。 地域支援課実施の両親学級、子どもの発達支援事業、要保護児童対策地域協議会代表者部会、認知症サポーター養成講座等）で、アンケート調査を実施しているが、性別項目は設けていない。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	事業や調査内容により性別・年齢等、回答者の属性を尋ねる設問を設定し、回答者の男女比率などのデータを把握した。調査内容によっては、男女共通の課題として性別記載を設けず、回答しやすいよう配慮した。	2	区民アンケートは、隔年実施のため、令和6年度の実施に向けて検討を進める。各種事業のアンケート調査等においては、必要に応じて性別項目を設け実施する。	中原区役所	統計資料作成所管課記入後、庶務課（男女共同参画推進員所屬課）で取りまとめ
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。	市の統計調査では、必要に応じて性別項目を設け、異なる課題やニーズを把握	・多摩区に在住している18歳以上の男女個人2,000人（外国人含む）を対象として、令和4年9月12日～10月11日に調査を実施した。 ・有効回収率：43.5%（870件）	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	生活環境の満足度や、区役所が推進する取り組みなどに関する設問を設定し、年齢や性別により異なるニーズがあることを把握した。	2	引き続き、男女平等の視点に配慮しながら、次回実施に向けて、検討を行っていく。	多摩区役所	統計資料作成所管課記入後、庶務課（男女共同参画推進員所屬課）で取りまとめ
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。	市の統計調査では、必要に応じて性別項目を設け、異なる課題やニーズを把握	市民意識調査アンケートを実施した。また、かわさき水まつり等でアンケート調査を実施した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	抽出条件や設問を決定するに当たり、必要に応じた性別項目や、ジェンダー統計に配慮した設問内容等を設定し、適切に実施できたため。	2	引き続きジェンダー統計の観点に配慮し、アンケート調査等を行う。	上下水道局	統計資料作成所管課記入後、庶務課（男女共同参画推進員所屬課）で取りまとめ
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。	市の統計調査では、必要に応じて性別項目を設け、異なる課題やニーズを把握	WEB及び広報物を通じ、市バスお客様アンケート調査を実施した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	市バスお客様アンケート調査は、統計上、男女比率を把握する必要がないことから、性別記載欄を設けていない。	2	お客様アンケート調査を引き続き実施し、市バスに対するお客様満足度の把握に努める。	交通局	統計資料作成所管課記入後、庶務課（男女共同参画推進員所屬課）で取りまとめ
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。	市の統計調査では、必要に応じて性別項目を設け、異なる課題やニーズを把握	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に応じて性別項目を設け、異なる課題やニーズを把握した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	行動計画に基づく取組を実施した。	2	引き続き、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。	消防局	統計資料作成所管課記入後、庶務課（男女共同参画推進員所屬課）で取りまとめ
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。	市の統計調査では、必要に応じて性別項目を設け、異なる課題やニーズを把握	5月1日調査期日の「市立学校統計調査」において、男女別の児童・生徒数を把握し、公表している。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	調査結果を市ホームページで広く一般に公表した。	2	次年度も引き続き、男女平等推進の視点に配慮し、調査を実施していく。	教育委員会事務局	統計資料作成所管課記入後、庶務課（男女共同参画推進員所屬課）で取りまとめ
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。	市の統計調査では、必要に応じて性別項目を設け、異なる課題やニーズを把握	かわさき市民アンケートの調査項目の1つとして選挙に関する調査を実施した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	男女比率を把握し、公表に向けて適切に実施した。	2	来年度は統計調査又はアンケート調査の実施予定はなし。	選挙管理委員会事務局	統計資料作成所管課記入後、庶務課（男女共同参画推進員所屬課）で取りまとめ
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。	市の統計調査では、必要に応じて性別項目を設け、異なる課題やニーズを把握	人事行政の適正な運営のため、採用・昇任・勤続年数等における男女比率を調査した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	調査結果をもとに、川崎市職員の人事に関する統計報告を作成した。	2	引き続き、適正な調査のもと、統計報告を作成する。	人事委員会事務局	統計資料作成所管課記入後、庶務課（男女共同参画推進員所屬課）で取りまとめ

事業番号	事業	事業概要	令和4(2022)年度実績	年度ごとの達成度(男女共同参画の視点に配慮した事業の推進度)			今後の方向性	次年度の課題	所管局	担当部署
				年度	達成度	達成度を選択した理由				
目標Ⅱ 職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進										
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										
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。										
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。	事前協議、参加状況調査の実施	女性比率(全市) 令和4年度:32.2% ・新規設置及び改選を行う審議会等所管対象課と事前協議を行い女性参加促進を働きかけた。 ・全審議会等を対象にした参加状況調査を実施し、現状把握及び課題の検討を行った。 ・改選を行う審議会等を対象に女性候補者確保に向けた手法の情報提供を行った。 ・局長会議、庶務課長会議において各局に審議会等の女性の比率向上に向けた取組を依頼した。	R4(2022)	B	令和4年度女性比率は32.2%と、令和3年度の31.2%から1ポイント増となっているが、目標値の40%までにはまだ開きがある。	1	引き続き、目標達成に向けて事前協議を行うほか、局長会議、庶務課長会議等、様々な場を通じてにおいて比率向上に向けた取組の依頼や女性候補者確保に向けた手法の情報提供を行う。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	審議会等所管局に向けた取組	女性比率 令和4年度:40.5%	R4(2022)	A	令和4年度は40.5%であり、目標を達成している。	1	引き続き局内所管の審議会等委員の女性比率の向上を目指すよう要請していく。	総務企画局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度:32.0%	R4(2022)	B	令和4年度は令和3年度に引き続き、32.0%とだった。依然として目標値の40%まで8.0%開いているが、改善が進んでいる。	1	改選の際に女性比率が向上するよう事前協議を通じて働きかける。	財政局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度:39.9%	R4(2022)	B	令和3年度は36.9%であり、前年度から比率が3.0%増加した。	1	委員を選任する際には、男女比に配慮し、女性比率の向上に努めるよう、局内各課に周知していく。	市民文化局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度:25.4%	R4(2022)	D	情報提供し比率向上に向け働きかけたが、目標値まで10%以上の開きがあるため。	1	局内各課に対し、審議会等における委員選任時の女性比率を向上するよう働きかけていく。また、男女共同参画に関する積極的な情報提供を行っていく。	経済労働局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度:27%	R4(2022)	D	前年度に引き続き、目標達成にまだ開きがある。	1	女性の学識経験者の候補が少ないことに加えて、公募・団体推薦でも女性候補者が見つからないことが課題であるが、令和6年度以降の改選のタイミングを活用し、引き続き女性委員の選任依頼を行っていく。	環境局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度:33.4%	R4(2022)	C	前年度より0.3ポイント低下した。目標達成まで6.6ポイントの開きがある。	1	専門領域や職種等を踏まえた選任との兼ね合いに課題はあるが、女性参加促進に関する事例の情報提供や事前協議の時期の検討を行い、比率向上に向けた取組を引続き行う。	健康福祉局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						

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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度：41.9%	R4 (2022)	A	目標値を達成できた。	2	引き続き、女性委員の選出について配慮を行うよう指導を行っていく。	こども未来局	男女共同参画推進員所屬課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度：29.6%	R4 (2022)	B	前年度から比率が4.8ポイント上昇したが、目標達成まで約10%の開きがある。	1	職に対する委員選任もあり難しいが、引き続き女性委員の参加向上に努めている。	まちづくり局	男女共同参画推進員所屬課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	令和4年度の数値は36.8%となり、前年度の30.6%から6.2ポイント増加した。参加状況調査の結果を局長会議で説明し、今後も女性候補者確保に向け情報提供を行った。	R4 (2022)	B	前年度から比率がポイント増加したが、目標達成まで3.2ポイントの開きがある。	1	女性参加促進に関する好事例の情報提供や、女性委員候補情報の提供など、比率向上に向けた取組を引き続き行う。	建設緑政局	男女共同参画推進員所屬課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	令和4年度の女性比率の数値は16.1%となり、前年度の11.1%より5.0ポイント向上した。	R4 (2022)	D	目標達成まで大きな開きがある。	1	引き続きさらなる女性委員の比率向上に努める。	港湾局	男女共同参画推進員所屬課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度：0%	R4 (2022)	D	扇島地区の土地利用に関しては、臨海部ビジョンの「30年後の川崎臨海部の目指す将来像」との整合性を踏まえて検討が必要となることから、臨海部ビジョンの策定に携わった委員を選定しており、その後も委員の追加や変更の機会がなかったため。	1	懇談会の議題に沿って、現任の学識経験者など関係者に早期から女性学識者の紹介を働きかける。	臨海部国際戦略本部	男女共同参画推進員所屬課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	・令和4年度の数値は9.9%となり、前年度の9.6%から0.3ポイント増加した。 ・防災対策に男女共同参画の視点を反映させるため、各種会議の委員の推薦にあたっては、女性の推薦を配慮していただくよう依頼し、女性参加を積極的に呼びかけるなどの取り組みを行った。	R4 (2022)	D	前年度から比率が0.3ポイント増加したが、目標達成まで30ポイントの開きがあるため。	1	女性参加を積極的に呼びかけるなど、引き続き女性比率の向上に努める。	危機管理本部	男女共同参画推進員所屬課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度：35.0%	R4 (2022)	B	前年度から女性比率が3.7%増加したが、目標達成までは5.0%の開きがある。	1	引き続き、女性比率の向上に努めている。	川崎区役所	男女共同参画推進員所屬課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度：61.3%	R4 (2022)	A	女性比率が40%を上回り、目標は達成している。	2	引き続き、実施していく。	幸区役所	男女共同参画推進員所屬課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度：41.4%	R4 (2022)	A	目標とする女性比率を達成した。	1	引き続き、目標とする比率を達成できるように、女性委員の参画に向けて配慮する。	中原区役所	男女共同参画推進員所屬課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度：41.8%	R4 (2022)	B	昨年度より女性比率が、1.3%下がったが目標である40%を達成したため。	2	審議会等の委員の選任にあたっては、男女共同参画の視点を持って取り組むよう各課に周知し、比率向上に配慮する。	高津区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度：56.0%	R4 (2022)	A	女性の参加比率が上がったため。 ※令和3年度：46.2%	2	引き続き審議会等において、男女共同参画の視点を持って取り組むよう各課に周知・共有していく。	宮前区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度：51.7%	R4 (2022)	A	目標は達成しているが、前年度より0.5ポイント落ちている。	2	引き続き、女性参加促進に関する好事例の情報提供や、事前協議会時期の検討を行い、比率向上に向けた取り組みを行う。	多摩区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度：40.0%	R4 (2022)	A	昨年度に引き続き、目標の40%を達成した。	2	改選の際に女性比率が向上するよう各課に働きかけていく。	麻生区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度：35.3%	R4 (2022)	C	前年度(R3)実績41.2%の数値と比較して下降しており、目標値(40.0%)達成まで10%以内であるため。	1	男女共同参画に関する視点を持ち、女性参加促進に向けた取組を引き続き行う。	上下水道局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度：45.0%	R4 (2022)	A	令和7年度までの目標である「40%」を既に達成している。	2	今後も目標である「40%」以上の比率を確保し、女性参加促進の取り組みを続けていく。	交通局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度：31.8%(7人/22人) ①川崎市立病院運営委員会1人/6人 ②川崎市立多摩病院運営協議会2/4人 ③川崎市立川崎病院地域医療支援病院運営委員会4人/12人	R4 (2022)	B	前年度から数値は増加したが、目標達成まで8.2ポイントの開きがある。	1	委員の改選時において、女性委員候補情報の提供など、比率向上に向けた取組を引き続き行う。	病院局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 ・令和4年度：3.3%	R4 (2022)	D	目標達成まで36.7ポイントの開きがある。	1	各審議会等へ女性委員の推薦を依頼し、比率向上に向けた取組を引き続き行う。	消防局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度：50.0%	R4 (2022)	A	目標である40%を達成している。	2	今後も女性参加促進の取組を続けていく。	市民オンブズマン事務局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度：34.3%	R4 (2022)	C	令和4年度女性比率は34.3%と、令和3年度と比較し上昇しているものの、令和7年度目標の40%に未達のため。	1	引き続き局内所管の審議会等委員の女性比率の向上を目指すよう要請していく。	教育委員会事務局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。	審議会等所管局による比率向上に向けた取組	女性比率 令和4年度：18.8%（委員 総数16名中3名）	R4 (2022)	C	今年度委員の改選があり、女性委員が1名減り3名となった。	1	明るい選挙推進協議会の推薦団体に偏りがいないよう団体構成しつつ、当該団体から委員を選出いただく際に、いかにして女性比率の向上を図るかが課題である。	選挙管理委員会事務局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	所管部署への働きかけの実施	女性委員ゼロの審議会の数 (全市) 令和4年度：20	R4 (2022)	D	令和4年度女性委員は、前年度22から2減らし20となった。	1	女性委員ゼロの審議会等の解消に向け、全庁的な会議など様々な機会をとらえて周知していく。ゼロとなっている審議会等については、改選の際に解消できるよう事前協議を通じて働きかける。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	A	女性委員ゼロの審議会は0件であり、目標を達成している。	2	この状況を維持できるように、引き続き審議会を所管する所属に要請していく。	総務企画局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	A	女性委員ゼロの審議会が無いため。	1	引き続き、審議会等の委員改選の際には事前協議を通じて女性比率向上を働きかける。	財政局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：1	R4 (2022)	C	令和3年度と同様、女性委員ゼロの審議会が1のため。	1	引き続き、委員を選任する際は女性委員の選出について配慮するよう局内各課に周知し、目標達成に向けて努める。	市民文化局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：4	R4 (2022)	C	情報提供し女性委員選任に向け働きかけたが、目標の達成に至らなかったため。	1	局内各課に対し、審議会等における委員選任時の女性委員選任を働きかけていく。また、男女共同参画に関する積極的な情報提供を行っていく。	経済労働局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	A	女性委員ゼロの審議会がないため	2	学識経験者が少ない現状があるが、引き続き女性委員の選任に取り組む。	環境局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：7	R4 (2022)	C	前年度より女性委員ゼロの審議会の数が1減少した。	1	専門領域や職種等を踏まえた選任との兼ね合いに課題はあるが、次年度も引き続き、女性委員ゼロの審議会をなくすために取組を推進する。	健康福祉局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	A	目標値を達成できた。	2	引き続き、女性委員の選出について配慮を行うよう指導を行っていく。	こども未来局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：1	R4 (2022)	B	女性委員ゼロの審議会の数が、前年度の3審議会から1審議会に減少したが、女性委員ゼロの審議会がなくならなかった。	1	職に対する委員選任もあり難しいが、引き続き女性委員の参加向上に努めている。	まちづくり局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	A	すべての審議会に女性委員が就任することができた。	2	審議会設置の事前を察知し、女性委員候補情報の提供などを行い、比率向上に向けた取組を引き続き行う。	建設緑政局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	A	女性委員ゼロの審議会がなく、目標が達成できたため。	2	引き続き女性委員がゼロの審議会が発生しないように努める。	港湾局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：2	R4 (2022)	C	扇島地区の土地利用に関しては、臨海部ビジョンの「30年後の川崎臨海部の目指す将来像」との整合性を踏まえて検討が必要となることから、臨海部ビジョンの策定に携わった委員を選定しており、その後も委員の追加や変更の機会が無かったため。	1	懇談会の議題に沿って、現任の学識経験者など関係者に早期から女性学識者の紹介を働きかける。	臨海部国際戦略本部	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：1	R4 (2022)	D	当該審議会は女性委員ゼロのままであったため。	4	女性委員ゼロであった審議会は、令和4年度で廃止となった。	危機管理本部	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	A	女性委員ゼロの審議会が無いため、目標を達成している。	2	今後も現在の状態を継続していく。	川崎区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	A	女性委員ゼロの審議会がなく、目標は達成している。	2	引き続き、実施していく。	幸区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	A	女性委員ゼロの審議会は無く、目標を達成した。	1	引き続き、審議会への女性委員の参画に向けて、局内での周知を行う。	中原区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	A	女性委員ゼロの審議会がなく、目標を達成している。	2	引き続き、実施していく。	高津区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	A	女性委員ゼロの審議会はなかったため。	2	引き続き審議会等において、男女共同参画の視点を持って取り組むよう各課に周知・共有していく。	宮前区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	A	前年度から引き続き女性委員ゼロの審議会の数が変わらない。	2	引き続き委員を選任する際は、女性委員の選出について配慮するよう各課に周知し、女性参加促進の取組を続けていく。	多摩区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：1	R4 (2022)	B	女性委員ゼロの審議会数が1つあり、目標達成には至らなかった。	1	委員の改選の際などに女性委員ゼロの審議会とならないよう各課に働きかけていく。	麻生区役所	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	A	目標通り達成できたため。	2	委員の改選時には男女共同参画に関する視点を持ち、女性参加促進の取組を続けていく。	上下水道局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	A	女性委員ゼロの審議会はなく、また女性比率も高比率を維持できている。	2	今後も女性委員ゼロの状況にならないよう、女性参加促進の取り組みを続けていく。	交通局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	A	女性の委員が1名以上入るように調整した結果、女性委員ゼロの審議会は無く、目標を達成している。	2	引き続き、男女比に配慮し、各団体へ女性委員の推薦を依頼していく。	病院局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 ・令和4年度：2	R4 (2022)	D	職務の指定や、危険物や石油コンビナートに関する女性学識経験者が少ないことから、現状は変わっていない。	1	今後も女性委員ゼロの審議会の数を減らすよう、引き続き女性参加促進の取組に最大限努める。	消防局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	A	女性委員ゼロの審議会はなく、目標を達成している。	2	引き続き女性委員ゼロの審議会件数0件を維持する。	市民オンブズマン事務局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：1	R4 (2022)	C	川崎市橋樹官衛遺跡群調査整備委員会の調査部会が前年度同様、6名全員が男性で、女性委員が0である。	2	引き続き、目標達成に向けて努める。	教育委員会事務局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	女性委員ゼロの審議会をなくすための取組の推進	女性委員ゼロの審議会の数 令和4年度：0	R4 (2022)	B	明るい選挙推進協議会の推薦団体に偏りが無いような団体構成を継続する。	2	明るい選挙推進協議会の推薦団体に偏りが無いよう団体構成しつつ、当該団体から委員を選出いただく際に、いかにして女性比率の向上を図るかが課題である。	選挙管理委員会事務局	男女共同参画推進員所属課(庶務担当課)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。

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。	計画に基づく取組の推進(メンター制度の実施、ハラスメント対策など)	女性のキャリア形成を支援する取組として、メンター制度の実施、女性活躍推進に関する研修(管理監督者向け及び職員向け)を実施した。	R4 (2022)	B	女性職員のキャリア形成支援や働きやすい環境づくりに向け、計画に基づいた取組を実施した。	2	メンター制度、先輩職員と若手職員との意見交換会、女性活躍推進に関する研修等の実施を継続する。	総務企画局	人事課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	計画に基づく取組の推進(メンター制度の実施、ハラスメント対策など)	自主考査や外部講師によるハラスメント研修等を通じてハラスメントへの意識の向上に取り組んだ。	R4 (2022)	B	ハラスメントについて改めて確認し、防止に向けた意識の改善を促した。	2	引き続きハラスメント防止に努め、ハラスメントが起らない土壌づくりを推進していく。	上下水道局	庶務課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。	計画に基づく取組の推進(メンター制度の実施、ハラスメント対策など)	研修、自主考査等の機会を活用し、ハラスメント防止について啓発を行った。	R4 (2022)	B	研修、自主考査等の機会を活用し、ハラスメント防止について啓発を行った。	2	引き続き、ハラスメント防止に係る啓発を行う。	交通局	庶務課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	計画に基づく取組の推進(メンター制度の実施、ハラスメント対策など)	ハラスメントに関する文書等の周知により、正しい知識と見解を深め、その防止に向けた職員の意識改善を図った。	R4 (2022)	B	様々なハラスメントについて、都度、局内で確認し、防止に向けた意識の改善を促すことができた。	2	引き続き、ハラスメント防止について、職員の意識改善を図っていく。	病院局	庶務課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	計画に基づく取組の推進(メンター制度の実施、ハラスメント対策など)	・局内において、男性職員も参加する初任実務教育及び昇任予定者研修(各階級)において、女性活躍推進研修を実施し、本市のみならず国の取組についても説明し、女性活躍推進の意義を周知した。 ・局内全女性職員に対し、キャリア形成についてのアンケートを実施した結果を受け、消防隊員へ復帰を目指す職員が、3月に実施される警防実務研修に参加しやすくなるよう、基準を見直した。 ・川崎市メンター・メンティ制度を周知した。	R4 (2022)	B	女性職員のキャリア形成支援や働きやすい環境づくりに向け、計画に基づいた取組を実施した。	2	・各種局内研修において、継続的に研修を実施し、女性のキャリア形成や働きやすい環境作りを推進する。 ・メンター制度における、メンター及びメンティの募集を継続的にいい制度を実施する。	消防局	人事課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	計画に基づく取組の推進(メンター制度の実施、ハラスメント対策など)	職員の服務規律の確保と公務員倫理の確立について、厳正な服務規律の確保、法律の遵守を行うとともに、良好な職場環境の維持及び醸成に全力を挙げて取り組むよう教育長名にて通知した。	R4 (2022)	B	職場内での周知徹底を指示した。	2	引き続き、職員の服務規律の確保に向けて、働きかけを行っていく。	教育委員会事務局	庶務課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	計画に基づく取組の推進(メンター制度の実施、ハラスメント対策など)	管理職会議及び課内会議	R4 (2022)	B	・課内会議でのハラスメント防止の確認 ・各種ハラスメントについての理解が深まるよう、研修資料等の局内回覧の実施。	2	引き続き局内への理解が深まるよう取り組む。	選挙管理委員会事務局	選挙課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	計画に基づく取組の推進(メンター制度の実施、ハラスメント対策など)	柔軟な事務分担等により業務を効率化し時間外勤務を縮減するとともに、時差通勤や在宅勤務により仕事と家庭を両立できる環境づくりに努めた。	R4 (2022)	B	「川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画」に基づき、働きやすい職場環境にするための取り組みを実施した。	2	女性職員のキャリア形成支援や働きやすい環境づくりに向けた取組を引き続き行う。	監査事務局	行政監査課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	計画に基づく取組の推進(メンター制度の実施、ハラスメント対策など)	・「川崎市職員のセクシャルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関する要綱」を周知した。 ・ハラスメントに関する研修や会議等の参加を積極的に促した。	R4 (2022)	B	ハラスメントに関する研修や会議の機会を周知した。	2	引き続き、研修や会議の機会を周知し、職員の理解が深まるよう努める。	人事委員会事務局	調査課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	計画に基づく取組の推進(メンター制度の実施、ハラスメント対策など)	早朝管理職会議の場において、ハラスメントに関する新聞記事を活用して情報交換を行い、その防止に向けた意識啓発をした。	R4 (2022)	B	男女平等推進及び女性活躍推進の観点から取組を実施した。	2	次年度も引き続き、取組を推進する。	議会局	庶務課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	計画に基づく取組の推進(職員向けアンケートの実施や人事評価制度の効果的な活用、管理職への研修など)	職員向けアンケート(働き方についてのアンケート調査)を実施し、現状および課題を把握するとともに、管理・監督者向けに、研修を実施した。	R4 (2022)	B	職員の満足感の向上に向け、計画に基づいた取組を実施した。	2	引き続き、職員向けアンケート等による現状把握・課題の分析を行い、実効性のある取組を推進するとともに、管理職の意識啓発等を実施する。	総務企画局	人事課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

25	課長級職員に占める女性の割合が令和7(2025)年度までに30%になるよう目指します。	数値目標達成に向けた取組の推進	課長級職員に占める女性の割合 令和4年度数値：25.0% (令和5年4月1日時点)	R4 (2022)	B	前年度(令和4年4月1日時点)から比率が0.5ポイント上昇した。	2	令和7年度(令和8年4月1日時点)までに目標達成に向けて、引き続き、女性の登用に努めています。	総務企画局	人事課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	校長・教頭に占める女性の割合の向上	【校長・副校長・教頭の女性比率】令和4年度 小学校：48.2% 中学校：22.9% 高等学校：5.6% 特別支援学校：45.5%	R4 (2022)	B	前年度と比較して、高等学校は0.4%の減少、特別支援学校は現状維持となったが、小学校は3.0%、中学校は3.8%増加した。	2	引き続き全校種において校長・副校長・教頭の女性登用に努めていく。	教育委員会事務局	教職員人事課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	管理・監督者による適切な指導、助言等を実施した。係長及び主任昇任選考について、ライフイベント等を考慮した見直しを実施した。	R4 (2022)	A	昇任候補者となる人材の確保に向け、計画に基づいた取組を実施した。新たな昇任制度により、ライフイベント等を考慮した昇任モデルを導入した。	2	引き続き管理・監督者による適切な指導、助言等の実施をする。また、外部派遣機関への職員の派遣を実施する。	総務企画局	人事課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	係長昇任選考の受験率向上に向け、管理職に対象者へ直接案内するよう周知した。	R4 (2022)	B	対象者へ積極的な受験を呼びかけるよう管理職へ周知した。また、係長職の女性比率を上げ、活躍している女性を身近で感じる機会が増えたことにより、女性の昇任への意識醸成を図れた。	2	引き続き、取組を継続して取り組んでいく。	上下水道局	庶務課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
27	昇任候補者となる人材の確保に向けた取組を行います。	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	係長昇任選考受験について、管理職会議等を活用しつつ、対象者に対して所属長から個別に案内する等、積極的な周知と勧奨を行った。	R4 (2022)	B	係長昇任選考受験について、管理職会議等を活用しつつ、対象者に対して所属長から個別に案内する等、積極的な周知と勧奨を行った。	2	引き続き、昇任選考受験に係る受験意識の醸成を図る。	交通局	庶務課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
27	昇任候補者となる人材の確保に向けた取組を行います。	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	係長選考受験について、積極的な周知・勧奨を行った。	R4 (2022)	B	対象者へ積極的な受験の周知・勧奨を行った。	2	引き続き、対象者に対し積極的に周知・勧奨を行い、女性の昇任への意識醸成を図っていく。	病院局	庶務課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
27	昇任候補者となる人材の確保に向けた取組を行います。	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	局内において、消防司令選考(係長選考)を含む各階級の昇任試験の実施について通知し周知した。	R4 (2022)	C	将来の係長候補者となる、消防士長(職員級)及び消防司令補(主任級)への受験応募はあったものの、消防司令(係長級)への受験応募はなかったため。	2	女性職員の消防士長・消防司令補昇任試験は、例年一定数の受験が見込まれるものの、消防司令選考を受験する職員を確保するため、周知していく。	消防局	人事課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
27	昇任候補者となる人材の確保に向けた取組を行います。	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	係長昇任選考受験について、積極的な周知と勧奨を行った。	R4 (2022)	B	対象者へ積極的な受験を呼びかけた。	2	引き続き、積極的な受験を図れるよう、働きかけを行っていく。	教育委員会事務局	庶務課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
27	昇任候補者となる人材の確保に向けた取組を行います。	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	係長昇任選考受験について、積極的な周知と勧奨を行った。	R4 (2022)	B	令和4年度は、係長昇任選考対象者がいなかった。	2	引き続き対象者に対し係長等昇任選考の受験勧奨を行っていく。	選挙管理委員会事務局	選挙課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

27	昇任候補者となる人材の確保に向けた取組を行います。	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	管理職会議等により適切な受験動奨を行うよう各課に周知した。管理職から受験対象者全員にキャリアプラン等の確認を行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	昇任候補者に対する動奨やフォローを適切に実施した。	2	次年度も引き続き係長昇任選考受験率向上の取組を進める。	監査事務局	行政監査課
27	昇任候補者となる人材の確保に向けた取組を行います。	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	・庶務課長会議において、適切な受験動奨を行うよう、各局等に依頼した。 ・職員個々の子育てなどのライフイベントに配慮した昇任モデルの構築や、係長昇任に向けた準備期間の確保を考慮した昇任制度の見直しを行った。 ・係長昇任選考第1次選考において、子育て中の職員に受験しやすい環境を提供するため、託児所を設置した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	受験環境の整備や昇任制度の見直しを行った。	2	次年度も引き続き受験しやすい環境整備を図っていく。	人事委員会事務局	調査課／任用課
27	昇任候補者となる人材の確保に向けた取組を行います。	係長昇任選考受験率向上の取組 女性幹部職員養成の取組	人事評価制度の中間フォローや評価時面談及び異動ヒアリング等の機会を捉え、今後のキャリアプランや異動希望理由等を確認しながら意見交換をし、適時・的確な現状把握と助言・指導等を行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	男女平等推進及び女性活躍推進の観点から取組を実施した。	2	次年度も引き続き、取組を推進する。	議会局	庶務課

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。

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。	すくらむネット21を通じた市内団体等への情報提供	運営会議において、年間のテーマを「ジェンダー平等を実現しよう」に設定し、運営会議（3回）の場において情報提供や意見交換を行った。男女共同参画かわさきフォーラムを実施し、117名の参加があったほか、録画配信で263名の申込があった。全体会議は、会場とオンラインを併用して開催するとともに、第2部では「家族からはじめるジェンダー平等」に関する講演会を開催した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	年間テーマに沿って加盟団体間の情報の共有などを行い、ネットワークの活性化や男女共同参画の啓発を行った。	2	加盟団体への積極的な情報提供を行うとともに、講座等を開催することで意識醸成を図る。	市民文化局	人権・男女共同参画室
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。	「女性リーダーの養成講座」などの市内事業所を対象にした講座の実施	女性リーダーのためのマネジメント力強化講座&ネットワークづくりを5回開催し、延べ193名の参加があった。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	講座を通じて、スキルアップ等を希望する女性を対象に、必須スキルの情報提供やネットワーク構築の機会を提供した。	2	引き続き女性リーダー養成のための事業を実施する。	市民文化局	男女共同参画センター
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。	多様な働き方を紹介するセミナーの開催や「かわさき労働情報」等による情報提供	・「勤労者福祉セミナー」を開催し、多様な働き方について発信した。 ・「かわさき労働情報」では、女性向け就職イベントや両立支援セミナーなどの周知を行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	多様な働き方を紹介するセミナーの開催や「かわさき労働情報」等による情報提供を行った。	2	引き続き、多様な働き方を紹介するセミナーの開催や「かわさき労働情報」等による情報提供を行う。	経済労働局	労働雇用部
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。	「労働状況実態調査」の実施と「労働白書」における結果の公表	「労働状況実態調査」を実施し、女性の就業・登用状況に関する調査を実施、「労働白書」にて公表した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	「労働状況実態調査」の実施と「労働白書」における結果の公表を行った。	2	引き続き、市内企業における女性の就業・登用状況の実態把握に努めるとともに、「労働状況実態調査」の実施と「労働白書」における結果の公表を行う。	経済労働局	労働雇用部

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

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。

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。	講座・研修・イベント事業(就労支援)の実施	女性のための就業支援講座、起業支援講座、再就職のためのパソコン講座を実施した。女性リーダーのためのマネジメント力強化講座を5回開催し、延べ193名の参加があった。	R4 (2022)	B	予定どおり事業を実施できた。再就職のためのパソコン講座は市民団体との連携事業として実施した。女性リーダーのためのマネジメント力強化講座を5回開催し、参加した企業に地域女性活躍推進事業所認定証を交付した。	2	引き続き就労支援講座を開催するとともに女性リーダー養成のための事業を実施する。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	職場定着のためのフォローセミナーや人材育成セミナー等の開催	・キャリアサポートかわさきにおいて、女性向け就職準備セミナーを実施した。 ・キャリアサポートかわさきにおいて、就業後の職場定着に向けた定着支援セミナーを実施した。	R4 (2022)	B	働きたい女性の就業に向けた支援、就職後の職場定着に向けた支援を実施した。	2	引き続き、キャリアサポートかわさきにおいて、女性向け就職準備セミナー及び定着支援セミナーを実施する。	経済労働局	労働雇用部
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	個別キャリア相談における就業継続に関する相談への支援	女性を対象としたキャリア相談は今年度からオンライン相談を選択肢に加え、来館・電話・オンラインの方法にて実施し、合計95件の相談があった。また女性のための再就職・転職・就労継続のためのグループ相談を3回実施した。	R4 (2022)	B	来館だけでなく、オンライン相談、電話も選べるようにし、相談者の利便性に配慮した。	2	引き続き、相談者のニーズに合わせた支援を行う。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	労働相談の実施	市内2か所で実施している常設労働相談のほか、神奈川県と共催で月1回の弁護士相談・夜間労働相談・年7回の街頭労働相談を開催し、職場で起きたセクハラの問題についても相談を受けた。	R4 (2022)	B	働く女性が抱える悩みや問題の解消に向けて、労働相談を実施した。	2	引き続き、働く女性が抱える悩みや問題の解消に向けて労働相談を実施する。	経済労働局	労働雇用部
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。

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。	若手技術者・女性技術者表彰の実施	若手技術者・女性技術者表彰を実施。 令和4年度：3名	R4 (2022)	B	表彰開始6年目であったが、審査委員会による審査により、3名の技術者を表彰した。	2	性的マイノリティの技術者に対する対応方針が明確でなく、今後の検討が必要である。	財政局	検査課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	川崎市女性農業担い手の会「あかね会」の活動支援	女性農業者同士の情報共有や農業関連技術の向上を目的とした講習会や、市内産農産物を使った料理教室、農産物直売イベントへの出店といった幅広い分野に係る活動を支援した。	R4 (2022)	B	川崎市の農業就労者の約4割を占める女性農業者の、農業経営や地域社会への主体的な参画へ寄与した。	2	次年度も引き続き、女性農業者団体への支援を通じて、農業の担い手の育成や農業者間のネットワークづくりを推進していく必要がある。	経済労働局	農業振興課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。

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。	個別キャリア相談、就職支援講座、パソコン講座等の実施	・女性を対象とした個別キャリア相談を平日以外にも土曜日も含めて実施し、合計95件の相談があった。また女性のための再就職・転職・就業継続のためのグループ相談を3回実施した。グループ相談では子育て期を含むキャリアデザインなど、各回テーマを設け、キャリアや働き方を考える機会を設けた。 ・女性のための就業支援講座として再就職のためのパソコン講座や起業支援講座を実施した。	R4 (2022)	B	育休復帰や、再就職に必要な知識・技術を習得できる講座を実施した。キャリア相談では国家資格を持つキャリアコンサルタントが平日だけでなく土曜日にも相談をうけられるように工夫した。また、相談方法も来館だけでなく、電話やオンラインでも相談を受けられるようにし、きめ細かな就業支援を行った。	2	引き続き、再就職、就労継続、職場復帰をめざす女性を対象とした相談や支講座等を開催し、就労支援を行う。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

34	女性の就職・再就職・転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。	「キャリアサポートかわさき」における就業マッチングや女性向け就職準備セミナーの実施	キャリアサポートかわさきにおいて、女性を取り巻く労働環境等のテーマにより、女性向け就職準備セミナーを実施した。また、女性求職者を対象としたワークショップと企業交流会がセットになったプログラムを実施した。	R4 (2022)	B	働きたい女性の就業に向けた支援を実施した。	1	引き続き、キャリアサポートかわさきにおいて、女性向け就職準備セミナーを開催するとともに、女性求職者対象のワークショップと企業交流会がセットになったプログラムについては開催回数を増やす。	経済労働局	労働雇用部
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	数値目標達成に向けた就業支援事業の推進(総合計画数値目標)	キャリアサポートかわさきにおける女性の年間就職決定者数 令和4年度：270人	R4 (2022)	D	コロナ以降、男女とも新規登録者数が減少する中で、WEBを活用した広報の強化、女性求職者を対象とした企業交流会の新規実施等を行い、前年度比約35%増となったが、目標値は下回ったもの。	1	女性求職者対象のワークショップと企業交流会がセットになったプログラムの開催回数を増やすとともに、女性を含む多様な人材の確保・活躍を図る企業支援事業との統合を行い、目標達成に向けた効果向上を図る。	経済労働局	労働雇用部
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。

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。	女性起業事業継続支援、フォローアップ個別相談会、交流会、マルシェなどの実施	女性起業家プラン作成講座を5回実施し、84名が参加、女性起業家プランフォローアップ講座修了生を対象にフォローアップ個別相談会は6名、HP作成講座は7名の参加があった。 ・起業家無料相談会(産業振興財団)：全9回開催し、延べ64名の参加があった。 ・創業・融資 無料相談会(日本政策金融公庫)：全5回開催し、延べ13名の参加があった。 ・起業家無料相談会(川崎市信用保証協会)：計9回開催し、延べ9名の参加があった。 ・起業家した人が出展ができる「すくらむプチマルシェ」：計10回開催し延べ76店舗が参加した。	R4 (2022)	B	産業振興財団、川崎信用保証協会、日本政策金融公庫川崎支店と各方面からの協力を得て連携して実施することができた。	2	引き続き、起業を目指す女性、起業して間もない女性を支援するための講座等を開催する。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	女性・若者・シニア起業家支援資金による支援	起業家セミナーや創業者向け説明会、川崎市内施設、市内金融機関にチラシなどを配架し、創業を検討している方へ当該融資制度の周知を図り、利用促進に努めた。	R4 (2022)	B	概ね目標とおりの配慮を実施したため。	2	引き続き、セミナー等に当該融資制度の周知を図り、利用されるように努めている。	経済労働局	金融課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。

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。	「キャリア在り方生き方教育」の推進	・「キャリア在り方生き方教育」の推進のため、全市担当者説明会を1回、全市担当者研修会を2回、研究推進校情報交換会を3回開催し、子どもたち一人一人の自立に向けた教育への教員の理解を深めた。 ・女子生徒のサイエンス分野のキャリア形成を促すための機会をGoogleと連携して設けた。	R4 (2022)	B	・子どもたち一人一人の自立に向けた教育に対する教員の理解を研修を通して深めた。 ・家事や職業的に役割分担等の偏りがないように配慮して作成したキャリア在り方生き方ノートに性の多様性(LGBTQ)に関するページを追加して配布した。 ・男女共同参画につながる目標である「ジェンダー平等を実現しよう」を含む持続可能な開発目標について、教職員、保護者の理解・啓発を図った。 ・女子生徒向けに情報サイエンス分野のキャリア形成を促すためにGoogleと連携して「Mind the Gap」を実施した。	2	引き続き「キャリア在り方生き方教育推進事業」を実施し、研修等で、子どもたち一人一人の自立に向けた教育への教職員の理解を深めていく。	教育委員会事務局	教育政策室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

39(再掲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。	インターンシップ及び職場体験の受け入れ	男女共同参画センターにおいて、インターンシップ延225人を受け入れ、最終日には修了報告会を実施した。	R4(2022)	B	センター事業の企画・運営等を通じて、大学生のライフキャリアや地域参画の支援を行った。	2	引き続き、インターンシップ生等を受け入れ、男女共同参画センターでの事業実施等を通じて、就業体験、学習機会の提供を行う。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	女子学生の理工系選択に向けた講座や啓発の実施	女子中高生やその保護者、教職員等を対象に、「性別にとらわれない理工系分野への進路応援セミナー」を開催した。市内で働く女性技術者や理系大学生がゲスト出演し、働いている先輩のライフストーリーや仕事の面白さやキャリアについて語ってもらった。	R4(2022)	B	オンライン会議及びすくらむ21 YouTubeチャンネルの限定公開で録画配信し、48人が参加し「理系は女子には向いていない」等のジェンダーバイアス解消に向けて取り組むことができた。	2	引き続き科学技術分野への男女共同参画に向けた講座開催や啓発を実施していく。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	川崎サイエンスワールドの発行・配布 小・中学校を対象とした市内企業による出張授業	川崎市先端科学副読本「川崎サイエンスワールド」の授業での更なる活用を促し、副読本のデジタル化を行うとともに、デザイン等を一新し、川崎の魅力ある企業の紹介コンテンツを作成した。また、市内企業と連携し特別講座を実施した。	R4(2022)	B	男女平等推進行動計画の目標に対し、目標を概ね達成した取組や配慮を行った。	2	中学生向けの川崎市先端科学副読本「川崎サイエンスワールド」の授業での更なる活用を促し、魅力ある理科教育に向けて支援する目的から、GIGAスクール構想を活用した教育コンテンツの提供を行う。合わせて、男女平等推進行動計画の趣旨に沿って、男女問わず理工系への興味を喚起するための出張授業を実施する。	経済労働局	イノベーション推進部
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	川崎臨海部に立地する企業、研究機関等有する高度な人材、技術、施設を活かした、子どもたちの科学技術への興味・関心を高める科学教育・キャリア教育に資する取組の実施	・教育機関への学習機会の創出に向けた臨海部企業等の見学会を9件実施した。 ・キングスカイフロントの子供向けパンフレットを作成した。 ・キングスカイフロントやサイエンスへの興味喚起、立地企業の紹介を目的に「キングスカイフロント夏の科学イベント」を実施した。 ・高校生が科学への興味関心を高めるとともに、将来の自分の働く姿がイメージできるような、臨海部立地企業の活動を体験する取組を実施した。	R4(2022)	B	・コロナ禍で見合わせていた施設見学会を少しずつ再開するとともに、研究者との交流会を組み込むことで、より生徒たちの科学への興味を向上させる見学会を実施した。 ・小学生見学会等の機会が増加傾向にあることから、分かりやすくキングスカイフロントを紹介し、科学に対する興味を引き出せるパンフレットを作成した。 ・3年ぶりの「キングスカイフロント夏の科学イベント」の実施により、小学生が科学に触れる機会を創出した。 ・学校と企業の連携により、高校生が企業活動の体験を通じた学びを発表することで、他の生徒に情報共有を行うとともに、自分の働く姿がイメージできるプログラムを実施した。	2	次年度も引き続き子どもたちの科学技術への興味・関心を高める科学教育・キャリア教育に資する取組を推進する。	臨海部国際戦略本部	臨海部事業推進部
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						

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

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。

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。	待機児童対策事業の実施	・性別に限らず、就労等の社会参加の促進に向けて、ニーズを踏まえた保育受入枠を確保した。	R4(2022)	B	保育受入枠を拡充するとともに、利用者に寄り添い、それぞれのニーズに応じたきめ細やかな支援を積極的に行い、利用申請者に対する待機児童を解消したことによる。	2	就学前児童数が減少傾向で推移し、保育需要の伸びが鈍化していくことが見込まれる中、新たな保育所整備だけでなく、地域特性やニーズに応じ、多様な手法を用いることで保育受入枠を確保する必要がある。	こども未来局	保育対策課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						

42	夜間保育、一時保育、休日保育等など多様な保育事業を推進します。	民間保育所運営事業の推進	働き方の多様な選択が可能となるよう、一時保育等を実施し、ワーク・ライフ・バランスの推進を図った。	R4 (2022)	B	ほぼ目標どおり実施できた。	2	次年度も引き続き多様な保育事業を推進し、子育てと就労の両立支援の充実を図っていく。	こども未来局	保育第1課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	病児保育事業及び病後児保育事業の推進	子どもの病気の際にも、安心して預けられるように、安定的な運営を行ったことで、保護者の子育てと就労の両立を支援することができた。	R4 (2022)	B	ほぼ目標どおり実施できた。	2	次年度も引き続き安定的に運営できるような事業を実施し、子育てと就労の両立支援の充実を図っていく。	こども未来局	保育第2課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	わくわくプラザ事業、こども文化センター運営事業の実施	・児童福祉法に基づく児童厚生施設（児童館）として、地域児童の健全育成を目的に、各種事業・活動を指定管理者制度により実施した。 ・市立小学校全114校内で、放課後等の児童の安全な居場所を確保した。 ・わくわくプラザ終了時（18時）までに保護者の迎えが困難な場合、19時まで児童の居場所及び安全を確保した。	R4 (2022)	B	ほぼ目標どおり事業を実施できた。	1	新型コロナウイルス感染症の制限等が緩和されていく中で、基本的な感染症対策を講じながら、引き続き、子どもの多様な体験や活動を通じた児童の健全育成を推進するとともに、市民活動の拠点としての活用を図る必要がある。	こども未来局	青少年支援室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
45 (再掲 64.99)	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。	親子で参加するサロンやコンサート等の実施	イクメン研究所とのコラボ企画としてイクメンジャーナルを発行したほか、ウィメンズ・ジャズ・フェスティバルのイクメン研究所を紹介した。	R4 (2022)	B	乳幼児連れでも参加しやすい、親子で参加できる機会を提供した。	2	引き続き、子育てをサポートするためのイベントの開催などを通じ、子育て中の男女を支援する事業を行っていく。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
45 (再掲 64.99)	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。	地域子育て支援事業の実施	地域子育て自主グループに対して、活動費の補助を行った。	R4 (2022)	B	子育て期において多様な選択が可能となるよう、地域子育て自主グループへの活動費の補助を行った。	2	引き続き、地域子育て自主グループを支援するために活動費の補助をする。	こども未来局	企画課 (R5より保育・子育て推進部運営管理・子育て支援担当)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
45 (再掲 64.99)	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。	子育てグループの支援や情報提供の実施	地域子育て支援センターや地域の子育てサロンでの講座等を9カ所15回実施した。コロナ禍での子育てサロンの状況確認や運営支援を実施した。	R4 (2022)	B	コロナ禍で活動が制限される中、活動継続のための支援が実施できた。	2	コロナでの活動制限が縮小される中、安定した地域活動の運営支援を関係機関や団体と連携し実施する。	川崎区役所	地域支援課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
45 (再掲 64.99)	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。	子育てグループの支援や情報提供の実施	(地域ケア推進課) 子育て支援機関や子育てサークルの交流の場として、部会を開催した。参加者にはグループワークを行っていただき、その際、男女の別を問わず初対面の方が誰とも話しやすい場を提供した。また、不参加者の活動に関する情報も紙面にて共有した。 (地域支援課) 身近な地域での育児相談会やサロンを、新型コロナウイルス感染症予防対策を取りながら開催した。新たに立ち上がった、コロナ禍から再開した子育てサロンもあり、地域で交流できる機会が増えた。	R4 (2022)	B	(地域ケア推進課) 男女共同参画の視点に基づき、各関係者同士の交流促進が図られるよう工夫して取り組んだ。 (地域支援課) 町内会・自治会・民生委員児童委員等の協力のもと実施し、ボランティアには子育て中の女性や男性の参加もあった。	2	(地域ケア推進課) 子育て支援機関や子育てサークルが交流の場により一層参加したくなるような内容を、今後も引き続き提示していく。 (地域支援課) 引き続き実施する。	幸区役所	地域ケア推進課/地域支援課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
45 (再掲 64.99)	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。	子育てグループの支援や情報提供の実施	・グループのリーダー交流会（7月28日）の実施や子ども未来フェスタをはじめとするイベントでの活動の広報など、グループの活動が継続できるよう支援した。 ・子育てグループや子育てサロン等に出向き、男女平等の視点での育児相談や育児情報の提供を行った。	R4 (2022)	B	グループを支援し、活動の活性化を図ることで、地域の子どもや保護者等の交流の機会の提供と支援を行った。	2	引き続き、子育てグループの活動支援を行うとともに、子育てグループ活動の活性化に向けた支援を行う。	中原区役所	地域ケア推進課/地域支援課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

45(再掲64.99)	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。	子育てグループの支援や情報提供の実施	地域子育て支援センターやサロン等に地区担当保健師等が出向けるよう調整し、フォローケース等の情報共有を図り支援した。また、子育てグループ情報一覧表を更新し、子育てグループを紹介するイベントを開催した。	R4(2022)	C	地域子育て支援センターやサロン等身近で健康教育や個別の相談を行った。子育てに関する内容等家庭でも父親と共有できるように資料を配布した。	3	資料は配付したりホームページに掲載したりするなど、家庭で共有できるように資料の活用を図る。	高津区役所	地域ケア推進課/地域支援課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
45(再掲64.99)	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。	子育てグループの支援や情報提供の実施	地域の子育てグループ関係者と情報共有し、活動状況の把握と子育て情報の提供を行った。また、区内転入者向けに宮前区のことを知ることが出来る機会ウェルカムクラスを2課で協力してオンライン会議で実施。保健師が同席し育児相談を行った。	R4(2022)	B	地域の子育てグループとの情報共有により地域での子どもや保護者の等の状況を把握することができウェルカムクラスに生かすことができた。	2	来年度も引き続き地域子育てグループとの情報共有の場を持ちウェルカムクラスも対面できめ細やかに対応できるよう支援していく。	宮前区役所	地域ケア推進課/地域支援課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
45(再掲64.99)	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。	子育てグループの支援や情報提供の実施	多胎児の会(年9回平均5組参加)、高齢初産の会(年9回、平均11組参加)、地域サロン(2か所15回)を開催し、子育て中の女性の支援を行った。	R4(2022)	B	子育て中の女性のエンパワーメントを支援するため、計画していた事業を実施した。	2	次年度も引き続き、子育てグループ等の開催を通じ、支援を継続していく。	多摩区役所	地域支援課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
45(再掲64.99)	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。	子育てグループの支援や情報提供の実施	・子育てグループ等へ出向き、男女平等の視点での育児情報の提供や育児相談を行った。 ・子育てグループ等交流会をオンラインにて開催し、7団体10名の参加があった。	R4(2022)	B	男女平等の視点での子育てグループ等への支援を通じ、継続的な育児支援ができた。	2	今後も継続的に子育てグループ等の支援を実施していくとともに、交流会等については、社会情勢やニーズを確認しながら、開催方法を検討する。	麻生区役所	地域ケア推進課/地域支援課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
45(再掲64.99)	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。	市民館等における子育て支援啓発事業の実施	子育て中の保護者同士の交流を目的とした事業の実施や、情報提供を行った。	R4(2022)	B	子育て中の方々の交流機会の提供や情報提供の充実を図った。	2	引き続き、市民館等における保護者同士の交流機会の提供や情報提供を推進する。	教育委員会事務局	生涯学習推進課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
46	子育て世代が仕事と生活が両立できる住環境づくりを進めます。	共働き世帯の居住継続に向けた取組の推進	子育て世帯が子育てしやすい住宅に居住するための環境づくりに取り組んだ。	R4(2022)	B	駅近居住や近居、同居の促進に向けた取組を民間事業者等と連携して実施した。	5	市営住宅の共用スペースを活用した子育て支援サービス等の場づくりに向けた取組や、川崎市すまい・いかすサポーター等が取り組んでいる多様な働き方に対応した先進事例等に関する情報発信を行う。	まちづくり局	住宅整備推進課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						

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。

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。	かわさきいきいき長寿プランに基づく取組の推進	介護サービス基盤の整備や、利用に向けた普及推進を図ることにより、男女共に利用者にとっては利用しやすく、介護者にとっては利用させやすい介護サービスの充実を図った。	R4(2022)	B	介護は、社会全体で支えていくことが重要であると考え、男女平等推進に配慮して施策を推進した。	2	引き続き、男女平等推進に配慮して施策を推進する。	健康福祉局	高齢者事業推進課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
48(再掲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します。	男性の参加促進に配慮した介護教室等の実施	男女共同参画の視点から、市・区における様々な機会を活用して男性にも参加を促すよう、積極的に広報を行った。	R4(2022)	B	男女共同参画の視点から、適切に実施することができた。	2	今後も、誰もが参加しやすい講座の開催に向け、取組を推進する。	健康福祉局	健康増進課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
48(再掲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します。	男性の参加促進に配慮した、各区における介護教室等の実施	認知症家族会の実態把握と運営支援を男性の参加促進に配慮して実施した。認知症カフェの立ち上げと運営支援を地域包括支援センターと協働で男性の参加促進に配慮しながら実施した。	R4(2022)	B	コロナ禍で活動が制限される中、活動継続のための支援が実施できた。	2	コロナでの活動制限が縮小される中、認知症家族会や認知症カフェの運営支援を関係機関や団体と連携して実施する。	川崎区役所	地域支援課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						

48(再掲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します。	男性の参加促進に配慮した、各区における介護教室等の実施	新型コロナウイルス感染症予防対策を講じながら、体操や閉じこもり予防を目的とした住民主体の自主グループ活動の支援を行った。男性ボランティアの活躍もあり、男性の地域活動参加のきっかけとなっている。	R4 (2022)	B	地域活動は女性ボランティアが多い傾向であるが、男性も一緒に活動する会も多く、男性の参加者促進に繋がっている。	2	引き続き実施する。	幸区役所	地域支援課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
48(再掲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します。	男性の参加促進に配慮した、各区における介護教室等の実施	認知症講演会は33名(うち5名男性)、介護者の会は4回実施し、延べ11名(うち3名男性)が参加した。	R4 (2022)	B	男女とも参加しやすいよう、講師の選定や内容を検討した。	2	関係機関・団体の協力により積極的に広報するとともに、介護について困っている区民が男女の別なく参加しやすいよう、関係機関等と連携しながら行う。	中原区役所	地域支援課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
48(再掲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します。	男性の参加促進に配慮した、各区における介護教室等の実施	家族介護者支援講演会を実施した。	R4 (2022)	B	男女共に参加があり、自主活動をする区内介護者の会の参加へと繋がるきっかけとなった。 【男女平等に配慮した点】 参加募集に際しては男女共に幅広く参加できるようにチラシ配布や市政だよりを活用し広報をした。	2	今年度同様に講演会を実施し男女共に幅広く参加できるよう広報する。	高津区役所	地域支援課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
48(再掲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します。	男性の参加促進に配慮した、各区における介護教室等の実施	令和5年2月1日に開催した介護者家族教室について、男性の介護者でも抵抗がなく参加できるようにチラシの内容を工夫した。その結果、平日日中の時間帯での開催にも関わらず、男性の方の出席を得ることができた。	R4 (2022)	B	家族介護については、男性の心理的抵抗は未だ敷居が高いと思うが、例年どおりの男性家族員の参加を維持することができたため。	2	介護者家族教室については、引き続き市民の方が参加しやすい開催日や広報の仕方を工夫し、性別に偏りが生じないよう参加者の募集を行う。	宮前区役所	地域支援課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
48(再掲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します。	男性の参加促進に配慮した、各区における介護教室等の実施	認知症高齢者介護教室を2日間1コースで年1回実施。広報用チラシの作成・配架、市政だよりへ掲載、男女平等推進や参画を意識した事業計画を立案し、周知を行った。	R4 (2022)	B	2日間ともに男女の参加がみられ、アンケート結果も男女ともに良好であった。	2	次年度も男女共に参加できるよう関係機関と連携をとりながら開催し、普及啓発や広報、運営支援をしていく。	多摩区役所	地域支援課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
48(再掲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します。	男性の参加促進に配慮した、各区における介護教室等の実施	・精神科医や認知症認定看護師を交えた座談会を年6回実施した。 ・参加後感想や介護教室への要望などアンケートを取った。 ・介護者同士の交流ができるよう配慮した。	R4 (2022)	B	男女平等の視点に立ち、介護教室などを実施することができた。	2	今後も継続して介護教室を男女共同参画の視点に配慮し実施していく。	麻生区役所	地域支援課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。

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。	育児休業からの復帰、女性キャリア講座の実施	女性のための就業支援講座として再就職のためのパソコン講座や起業支援講座を実施した。	R4 (2022)	B	育休復帰や、再就職の必要な知識・技術を習得できる講座を実施した。	2	引き続き、再就職、就労継続、職場復帰をめざす女性を対象とした講座や情報提供を行い、就労支援を行う。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	「かわさき労働情報」等を通じた育児・介護に関する制度の法改正などの情報提供	「かわさき労働情報」にて、産後パパ育休について特集し、育休取得事例についても紹介した。	R4 (2022)	B	「かわさき労働情報」等を通じた育児・介護に関する制度の法改正などの情報提供を行った。	2	引き続き、「かわさき労働情報」等を通じた育児・介護に関する制度の法改正などの情報提供を行う。	経済労働局	労働雇用部
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	「労働状況実態調査」の実施と「労働白書」における結果の公表	「労働状況実態調査」にて育児休業の取得率を調査、「労働白書」にて公表した。	R4 (2022)	B	「労働状況実態調査」の実施と「労働白書」における結果の公表を行った。	2	引き続き、育児・介護休業取得などの実態把握に努めるとともに、「労働状況実態調査」の実施と「労働白書」における結果の公表を行う。	経済労働局	労働雇用部
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。										
51 (再掲 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。	市内中小企業に向けた「生産性向上・働き方改革」に係る啓発の実施	市内中小企業等を対象に、働き方改革・生産性向上をテーマとしたセミナーを3回開催したとともに、事例集を発行し好事例の紹介・啓発を行った。	R4 (2022)	B	セミナーを予定通り開催したとともに、事例集を中小企業等に対して効果的に配布できたため。	3	局内外の関係部署と連携し、より効果的なセミナー開催や事例集の配布に向けた取組の検討。	経済労働局	労働雇用部
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
52 (再掲 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。	「かわさき☆えるぼし」認証制度を通じた情報提供	・女性活躍や多様な働き方の推進に取り組む企業の取組をまとめた「かわさき☆えるぼし」認証企業事例集を作成し、市HPで掲載した。 ・「かわさき労働情報」、「産業情報かわさき」に「かわさき☆えるぼし」認証制度募集について掲載し、広く周知した。	R4 (2022)	B	「かわさき☆えるぼし」認証企業事例集を作成することで、市内企業や関係団体、教育関係機関等さまざまな対象に情報提供を行うことができた。	2	引き続き、市HPや「かわさき労働情報」「産業情報かわさき」など様々な広報機会をとらえ、積極的な情報提供を行っていく。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
52 (再掲 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。	「かわさき労働情報」等による法改正等の情報提供	「かわさき労働情報」にて、専門家記事など多様で柔軟な働き方に関する情報提供を行った。	R4 (2022)	B	「かわさき労働情報」において、多様で柔軟な働き方に関する情報提供を行った。	2	引き続き、「かわさき労働情報」において、多様で柔軟な働き方に関する情報提供を行う。	経済労働局	労働雇用部
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	企業向け出前講座や、市民向け講座の実施	市内中小企業事業所との連携・協働事業として、女性リーダーのためのマネジメント力強化講座を5回開催し、延べ193人が参加した。また事業者への出前講座を4回実施し、78人が参加した。	R4 (2022)	B	誰もが働き続けられる環境づくりのためにリーダーとしての心得やチームマネジメントなどを学び、参加者同士が話し合うなど実践的な取り組みを行った。	2	引き続き、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け情報提供や講座等の開催を行う。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	「かわさき労働情報」「働くためのガイドブック」等による情報提供	「かわさき労働情報」において、年次有給休暇の取得促進などワーク・ライフ・バランスの推進に関連した情報を掲載した。	R4 (2022)	B	ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた情報提供を行った。	2	引き続き、「かわさき労働情報」や「働くためのガイドブック」等による情報提供を行う。	経済労働局	労働雇用部
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	子育て世代向けのWLBの取組の推進	・九都県市の連携によるワーク・ライフ・バランスデーの広報活動を行った。 ・子育て世帯の父母の両方を対象としたワーク・ライフ・バランスセミナーを開催し、13名（うち男性1名）の参加があった。	R4 (2022)	B	ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、九都県市の連携によるワーク・ライフ・バランスデーの広報、子育て世帯の父母の両方を対象としたワーク・ライフ・バランスセミナーを開催した。	2	引き続き、子育て世帯の父母を対象としたワーク・ライフ・バランスの普及啓発のため、広報活動やセミナーを開催し、仕事と家庭生活の両立の重要性について意識啓発を図る。	子ども未来局	企画課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
54	ワーク・ライフ・バランスの取組を行っている事業者の割合を令和7（2025）年度までに80%以上になるよう目指します。	「数値目標達成に向けた啓発・取組支援の推進（総合計画数値目標）」	事業者の割合 令和4年度：80.0%	R4 (2022)	A	市内中小企業に対し、ワーク・ライフ・バランスの取組の支援を行い、前年度と比較して数値が向上、目標値を達成した。	2	令和7年度まで引き続き、ワーク・ライフ・バランスの取組を行っている事業者の割合が、80%以上になるよう目指す。	経済労働局	労働雇用部
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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めます。										
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・改善などの取り組みを行います。	長時間労働の是正や業務改革・改善などの推進	定時退庁の推進、午後8時以降の時間外勤務の原則禁止、上限時間を超えた時間外勤務の要因の整理、分析及び検証のほか、デジタル技術の活用や定型的・反復的業務の集約化等の業務プロセス改革の取組、管理職のマネジメント力の強化、ペーパーレス化の推進などの取組を行った。	R4 (2022)	B	計画していた取組を実施した。	2	時間外勤務の状況については、業務の標準化の取組により、一部の職員への業務の集中傾向を軽減できていると考えられるが、引き続き取組を推進する。	総務企画局	行政改革マネジメント推進室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。	柔軟な勤務体制、在宅勤務などの推進	テレワークの推進、ワーク・ライフ・バランスデーの実施、イクボスの実践に向けた取組、障害者雇用への拡大、多様な働き方に関する管理職向けセミナーの実施、柔軟な勤務時間制度の検討などの取組を行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	計画していた取組を実施した。	1	テレワークについては専用端末の追加導入により一層推進するなど、職員個々の事情に応じた働く環境の整備に向けた取組を推進していく。	総務企画局	行政改革マネジメント推進室
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。	数値目標達成に向けた取得促進	男性の育児休業取得促進を目的として、男性職員向けの育児のための両立支援リーフレットの作成・周知やパパの育児に関する休暇・休業計画書の提出等の取組を実施した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	A	令和4年度の育児休業取得率は37.4%であり、目標である30%を達成した。	1	目標値を前倒しで達したが、取得率の向上にむけて、継続的に取組を進める。また、国における男性職員の育児休業取得率の目標値を踏まえ、特定事業主行動計画における目標値の修正や目標達成に向けたさらなる取組の推進が必要。	総務企画局	人事課
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。	育児・介護休業制度など各種制度に関する情報提供、取得の促進	子育てや介護に係る休暇制度をまとめた「職員子育て応援ガイドブック」を更新したほか、新たに介護に係るリーフレットを作成し、イントラネットに掲載し周知を行った。また、業務管理者向けにイクボス研修、課長補佐・係長級を対象にブレイクボス研修を実施し、休暇・休業を取得しやすい職場環境づくりに向け、意識啓発を行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	親族の介護を必要とする職員など、時間に制約のある職員も活躍できる職場環境づくりに向け、取組を実施した。	2	引き続き、研修等を実施するなど意識啓発に向けた取組を実施する。	総務企画局	人事課
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。	育児・介護休業制度など各種制度に関する情報提供、取得の促進	「職員子育て応援ガイドブック」を局内掲示板等にて周知する等、取得予定の職員はもとよりその他職員への意識啓発に取り組んだ。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	当初の予定どおりの事項を実施することができた。	2	次年度も引き続き介護休暇等の取りやすい職場を目指し、局内への情報提供に努める。	上下水道局	庶務課
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。	育児・介護休業制度など各種制度に関する情報提供、取得の促進	「職員子育て応援ガイドブック」を配布・周知する等意識啓発を行った。各所属長あて妊娠・出産等を申し出た職員に対する面談を依頼し、育児休暇・休業取得計画書の作成の勧奨を行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	「職員子育て応援ガイドブック」を配布・周知する等意識啓発を行った。各所属長あて妊娠・出産等を申し出た職員に対する面談を依頼し、育児休暇・休業取得計画書の作成の勧奨を行った。	2	介護支援制度の周知を図り、介護休暇を取りやすい職場環境づくりに努める。	交通局	庶務課
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。	育児・介護休業制度など各種制度に関する情報提供、取得の促進	機会をとらえ、ガイドブックを配布・回覧するなど、制度の周知を図った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	職員の理解が深まるようガイドブックの配布・回覧による周知を行い、休暇取得に向けた意識改善を図った。	2	引き続き、制度の周知を図り、職員の意識改善及び休暇を取得しやすい職場環境づくりに推進する。	病院局	庶務課
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。	育児・介護休業制度など各種制度に関する情報提供、取得の促進	・育児休業の取得促進について、各所属長に対し通知するとともに、各種制度、子育て応援ガイドブック等についても周知した。 ・妊娠・出産等を申し出た職員に対する面談等の実施について、各所属へ通知した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	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のため、取組を実施した。	2	引き続き、あらゆる機会を利用して各種制度を周知していく。	消防局	人事課
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。	育児・介護休業制度など各種制度に関する情報提供、取得の促進	各種相談内容に応じ、介護休業等の介護支援制度を案内している。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	C	通常業務の一環として各種相談対応を行っている。	2	引き続き、介護支援制度に関する情報提供を推進する。	教育委員会事務局	庶務課

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。	育児・介護休業制度など各種制度に関する情報提供、取得の促進	「職員子育て応援ガイドブック」を随時閲覧できるように掲示するとともに、局内回覧を行い制度の周知を図った。	R4 (2022)	B	ガイドブックを回覧するとともに、インターネットでの閲覧も可能なことを周知し、職員の理解がさらに深まるよう努めた。	2	引き続き各制度の周知を図り、休暇等が取得しやすい職場環境の醸成に努める。	選挙管理委員会事務局	選挙課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	育児・介護休業制度など各種制度に関する情報提供、取得の促進	「職員子育て応援ガイドブック」を局内掲示板等で周知し、育児休業等の取得を促すとともに、その他職員への意識啓発に取り組んだ。	R4 (2022)	B	子育て等の各種制度を取得しやすい環境づくりに向け取組を実施した。	2	次年度も引き続き介護休暇等の取りやすい職場を目指し、局内への情報提供に努める。	監査事務局	行政監査課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	育児・介護休業制度など各種制度に関する情報提供、取得の促進	「職員子育て応援ガイドブック」等を配布し、周知した。	R4 (2022)	B	ガイドブック等を配布し、職員の理解が深まるよう周知を図った。	2	引き続き、各種休業制度の周知を図り、取得しやすい職場環境への改善に努める。	人事委員会事務局	調査課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	育児・介護休業制度など各種制度に関する情報提供、取得の促進	職員に対して子育てや介護に関する各種制度の情報提供を迅速かつ丁寧に行うとともに、管理職会議で各種制度の取得の促進について協議し、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た。	R4 (2022)	B	電子文書施行や電子メールを活用することにより、全職員に確実に情報が行き渡るよう配慮したほか、管理職等が職員に対して各種制度の取得を適宜奨めた。	2	次年度も引き続き、取組を推進する。	議会局	庶務課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。

59(再掲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。	情報収集・提供事業における啓発の実施、企業等への出前講座の実施	・女性のための総合相談の中でセクハラ・パワハラなどの相談も受けた。 ・市内事業所にハラスメント予防について出前講座を実施した。	R4 (2022)	B	団体等の依頼に基づき、出前講座を行うことで、啓発に繋がった。	2	出前講座等は依頼に基づき、実施していくとともに、ニーズ把握をしながら講座等の企画を行っていく。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
59(再掲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。	「かわさき労働情報」「働くためのガイドブック」等による法整備や法改正に関する情報提供	・「働くためのガイドブック」において、男女雇用機会均等法やセクハラ・パワハラの記事を掲載した。 ・「かわさき労働情報」において、ハラスメント撲滅月間について掲載するとともに、ハラスメント悩み相談室についても周知を行った。	R4 (2022)	B	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保のため、「かわさき労働情報」や「働くためのガイドブック」を通して、周知・啓発活動を実施した。	2	・引き続き、「かわさき労働情報」において、男女雇用機会均等法を理由にする差別等について相談できる窓口の案内記事等を掲載する。 ・引き続き、「働くためのガイドブック」において、男女の雇用機会均等法等の記事を掲載する。	経済労働局	労働雇用部
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
60	ハラスメント被害に関する相談支援を実施します。	相談事業における被害者支援	女性のための総合相談の中でセクハラ・パワハラなどの相談も受けた。	R4 (2022)	B	男女共同参画センターで情報提供や相談支援を行った。	2	機会を捉え、ハラスメント防止に向けた情報提供を行っていく。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
60	ハラスメント被害に関する相談支援を実施します。	労働相談における被害者支援	市内2か所で実施している常設労働相談のほかに神奈川県と共催で月1回の弁護士相談・夜間労働相談・年7回の街頭労働相談を開催し、職場で起きたセクハラ等のハラスメント問題についても被害者の支援を行った。	R4 (2022)	B	街頭労働相談では女性が話しやすいように女性相談員も配置した。他の相談においても相談者の状況を理解したうえで、中立的な立場から相談を受けることに配慮した。	2	引き続き労働相談業務を継続する。	経済労働局	労働雇用部
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。	「ハラスメント防止要綱」の周知、相談窓口の周知及び対応の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用職員研修や階層別研修などの機会を通じて、ハラスメントに関する情勢や相談窓口等についての周知を行った。 ・相談窓口では、担当職員による一般相談及び弁護士による専門相談を実施した。 ・要綱とパンフレットにおけるハラスメントの定義を不妊治療に関する制度やカスタマーハラスメント等の行為も適用できる規定に改め、周知した。 	R4 (2022)	B	ハラスメント防止対策に係る法改正に対応するため、要綱等の改正を行い、相談窓口やハラスメントに関する情勢等についても周知を行った。また、係長級以上の職員を対象に、ハラスメント防止対策研修を開催した。相談窓口では、相談者個々の状況に応じて、事実関係の調査や問題の解決に向けた対応を行った。	2	引き続き、各種研修等を通じてハラスメントの防止に向けた取組を実施するとともに、相談窓口では、相談者個々の状況に応じて適切に対応していく。	総務企画局	人事課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	階層別研修における啓発	階層別研修でハラスメントの防止に関する研修を行った。 <階層別研修内訳> <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用職員研修(410名) ・採用2年目職員研修(340名) ・採用3年目職員研修(272名) ・中堅職員研修(201名) ・新任係長研修(215名) ・新任課長研修(88名) ・任期付職員研修(24名) ※新規採用職員研修以外はeラーニング研修	R4 (2022)	B	階層別研修において、ハラスメントの防止に関する研修を実施した。	2	引き続き、階層別研修において、ハラスメントの防止に関する研修を実施する。	総務企画局	人材育成課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

基本施策6 家庭生活への男性の参画促進

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。

62(再掲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。	イクメン研究所の活動	男性の育児参画のため、イクメン研究所ジャーナル(年2回)を発行した他、イクメン研究所ジャーナルweb版にて連載でコラムを掲載した。また、ウィメンズ・ジャズ・フェスティバル@すくらむ21に協力した。	R4 (2022)	B	男性の家庭や地域活動への参画に向け幅広く周知ができた。	2	引き続き、イクメン研究所メンバー増員に向けた取組も行っていく。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	男女共同参画センターの男性向け事業の男性が参加しやすい企画・実施	介護や育児は女性だけのものではないことから、協働事業として「男性のためのダブルケアぶち勉強会」として男性を対象にご自身の抱える困りごとや不安感を気がねなく語り合うことのできる勉強会を開催した。	R4 (2022)	B	男性向け講座の実施を通じ、男性の子育て・介護等への主体的な参加を促進した。	2	引き続き、男性の家庭・地域参加に向けた講座を開催する。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	両親学級の土曜日、日曜日の開催 川崎市父子手帳の配布	<ul style="list-style-type: none"> ・各区において初産婦とそのパートナー等を対象に両親学級を実施した。 ・平日に区で開催する両親学級に参加できない方を対象に、川崎市看護協会において年8回(土曜日)、川崎市助産師会において年12回(日曜日)両親学級を実施した。区・市看護協会・市助産師会ともに新型コロナウイルス感染症対策のためオンラインでも実施した。 ・母子健康手帳交付時に、妊産婦のメンタルヘルスや父親の積極的な育児参加の普及啓発のため父子手帳等を配布した。 	R4 (2022)	B	男女共同参画の理解の促進に向け、計画していた取組を実施した。	2	<ul style="list-style-type: none"> ・次年度も引き続き両親学級を開催するとともに、就労している妊婦や父親のニーズを踏まえ、休日の開催を継続する。 ・次年度も引き続き父親が妊娠・出産・育児に関心を持てるよう父子手帳の配布を行う。 	こども未来局	こども保健福祉課(R5より児童家庭支援・虐待対策室母子保健担当)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

64(再掲45.99)	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。	親子で参加するサロンやコンサート等の実施	再掲目標Ⅱ 事業番号45, 99					市民文化局	男女共同参画センター
64(再掲45.99)	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。	地域子育て支援事業の実施	再掲目標Ⅱ 事業番号45, 99					こども未来局	企画課(R5より保育・子育て推進部運営管理・子育て支援担当)
64(再掲45.99)	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。	子育てグループの支援や情報提供の実施	再掲目標Ⅱ 事業番号45, 99					各区役所	地域支援課
64(再掲45.99)	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。	市民館等における子育て支援啓発事業の実施	再掲目標Ⅱ 事業番号45, 99					教育委員会事務局	生涯学習推進課
65(再掲48)	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。	男性の参加促進に配慮した介護教室等の実施	再掲目標Ⅱ 事業番号48					健康福祉局	健康増進課
65(再掲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・実施します。	男性の参加促進に配慮した、各区における介護教室等の実施	再掲目標Ⅱ 事業番号48					各区役所	地域支援課

施策23 男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進

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。	家庭・地域教育学級における父親の参加促進	教育文化会館・市民館における「家庭・地域教育学級」の実施にあたっては、男性の子育て参加の促進など男女共同参画の視点に立った事業を推進した。	R4(2022)	B	男女共同参画の意義について理解促進するための事業を実施した。	2	次年度も引き続き、男女共同参画の視点に立った家庭教育支援事業を推進する。	教育委員会事務局	生涯学習推進課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						

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

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。

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。	「かわさき☆えるぼし」事例集の作成・配布、「かわさき☆えるぼし」認証事業の周知、	・女性活躍や多様な働き方の推進に取り組む企業の取組をまとめた「かわさき☆えるぼし」認証企業事例集を作成し、市HPで掲載した。 ・川崎市や人権・男女共同参画室のYouTubeチャンネルへの「かわさき☆えるぼし」認証周知15秒動画の掲載や、「かわさき労働情報」、「産業情報かわさき」に「かわさき☆えるぼし」認証制度募集についての記事を掲載し、広く周知した。	R4(2022)	B	「かわさき☆えるぼし」認証企業事例集を作成することで、市内企業や関係団体、教育関係機関等さまざまな対象に情報提供を行うことができた。	2	引き続き、市HPや「かわさき労働情報」など様々な広報機会をとらえ、積極的な情報提供を行っていく。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	事業所への出前講座や講師紹介の実施	事業所への出前講座や、公共施設、各種団体等に講師派遣を行った。	R4(2022)	B	市内事業所や団体、機関等に講師派遣を行い、女性活躍や男女共同参画について理解を深める取り組みを実施した。	2	引き続き、依頼に基づいて、出前講座や講師派遣の機会の充実を図る。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						

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。	「川崎労働学校」において、男女雇用機会均等法をテーマとした講義の実施	「川崎労働学校」において、男女雇用機会均等法などをテーマとして取り上げた。(川崎労働学校受講者数：18名)	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	「川崎労働学校」において、男女雇用機会均等法をテーマとした講義を行うことで、同法の趣旨や意義について参加者の理解を深めることができたため。	2	「川崎労働学校」において、男女雇用機会均等法などをテーマとして取り上げる。	経済労働局	労働雇用部		
68 (再掲 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。	市内中小企業に向けた「生産性向上・働き方改革」に係る啓発の実施	再掲目標Ⅱ 事業番号51								経済労働局	労働雇用部
69 (再掲 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。	「かわさき☆えるぼし」認証制度を通じた情報提供	再掲目標Ⅱ 事業番号52								市民文化局	人権・男女共同参画室
69 (再掲 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。	在宅ワークなど多様な働き方を紹介するセミナーの開催や「かわさき労働情報」等による法改正等の情報提供	再掲目標Ⅱ 事業番号52								経済労働局	労働雇用部
70 (再掲 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。	情報収集・提供事業における啓発の実施、企業等への出前講座の実施	再掲目標Ⅱ 事業番号59								市民文化局	男女共同参画センター
70 (再掲 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。	「かわさき労働情報」「働くためのガイドブック」等による法整備や法改正に関する情報提供	再掲目標Ⅱ 事業番号59								経済労働局	労働雇用部

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。

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☆えるぼし」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。	「かわさき☆えるぼし」認証制度の実施	・「かわさき☆えるぼし」認証制度について、制度創設後5回目の募集を行った。令和4年度は65社(新規企業44社、更新企業39社)を認証し、令和3年度の認証企業44社と合わせて認証企業数は109社となり、目標の100社を達成した。 ・認証された企業の取組をまとめた事例集を作成し、市内関係団体等に配布した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	A	令和3年度に認証した企業とあわせて令和5年3月現在109社が認証企業となり、市内中小企業における女性活躍推進の取組が広がりつつある。	1	令和5年度も引き続き認証企業の募集を行うとともに、認証された企業の取組を広く周知していく。	市民文化局	人権・男女共同参画室
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。	働き方改革・生産性向上専門家無料派遣相談窓口における女性活躍に関する相談の対応	働き方改革・生産性向上無料派遣相談において、市内中小企業等の課題をヒアリングし、就業規則等女性活躍に向けた専門家の派遣を行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	相談企業の掘り起こし及びヒアリングについて、適切に対応を行ったため。	2	相談を必要とする企業のさらなる掘り起こし等について、局内外関係部署との連携が必要。	経済労働局	労働雇用部
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。	主観評価項目における、次世代育成支援対策推進法または女性活躍推進法に基づく行動計画の策定及びくるみん・えるぼしまたはかわさき☆えるぼし取得企業への加点の実施	・次世代育成支援対策推進法または女性活躍推進法に基づく行動計画の策定及び「くるみん・えるぼし」または「かわさき☆えるぼし」取得企業に対して、主観評価項目点を付与した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	女性活躍推進に取り組む企業に対して、受注機会の増大を図る取組ができている。	2	次年度も引き続き、女性活躍推進に取り組む企業に対しての支援を推進していく。	財政局	契約課

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。	市内中小企業等の働き方改革・生産性向上の支援の実施	働き方改革・生産性向上支援に向けて、補助金を実施したとともに、モデル事業を実施し、モデルケースとなる取組の支援を行った。	R4 (2022)	B	働き方改革・生産性向上推進事業補助金については、想定以上の応募があり、2次募集を実施。モデル事業についても多くの応募があったため。	3	働き方改革・生産性向上推進事業補助金について、局内各課との段階に応じた支援の連携が必要。	経済労働局	労働雇用部
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
75(再掲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。	川崎市SDGs登録・認証制度「かわさきSDGs/パートナー」の運用	登録認証制度の適切な運用により、「かわさきSDGsパートナー」は累計3,145者まで増加した。さらに、かわさきSDGsポータルサイトを開設しサイト上で申請を行うよう変更し、申請者への自動応答メッセージの送付や申請書への誤記入防止を図り、申請者の利便性の向上を図った。	R4 (2022)	B	登録・認証事業者が増加しており、またポータルサイトの解説により活動の積極的な広報支援を実施したため。	2	引き続き、登録・認証事業者の適切な運用とポータルサイトの安定的な運用及び手続の利便性向上に向けた取組を推進する。	総務企画局	企画調整課 (R5よりSDGs・国際連携推進担当)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。

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。	「かわさき労働情報」「働くためのガイドブック」等による法改正等に関する情報提供	・「かわさき労働情報」において、男女平等推進週間のお知らせを掲載した。 ・「働くためのガイドブック」において、男女雇用機会均等法やセクハラ・パワハラの記事を掲載した。	R4 (2022)	B	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保のため、「かわさき労働情報」や「働くためのガイドブック」を通して、周知・啓発活動を実施した。	2	引き続き、「かわさき労働情報」において、男女雇用機会均等法や男女平等推進週間の案内記事等を掲載する。 引き続き、「働くためのガイドブック」において、男女の雇用機会均等法等の記事を掲載する。	経済労働局	労働雇用部
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
77	女性活躍や働き方改革の推進にかかる課題の共有化やニーズ把握に向け、地域経済団体などの多様な主体との連携を強化します。	関係団体との連携体制の強化	「かわさき労働情報」において、「女性活躍推進法の改正」に係る記事を策定し、一般事業主行動計画策定や取組推進に向けた取組推進に向けたノウハウ支援を実施した。	R4 (2022)	B	女性活躍の推進に係る周知を行った。	2	引き続き、女性活躍の推進に係る広報等を実施する。	経済労働局	労働雇用部
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

事業番号	事業	事業概要	令和4(2022)年度実績	年度ごとの達成度(男女共同参画の視点に配慮した事業の推進度)			今後の方向性	次年度の課題	所管局	担当部署
				年度	達成度	達成度を選択した理由				
目標Ⅲ 地域における男女共同参画の推進										
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										
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、DVIに関する相談窓口の周知と予防啓発に取り組みます。										
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。	DV防止・被害者支援基本計画の進捗管理、啓発の推進	・令和2年2月に策定した「第3期川崎市DV防止・被害者支援基本計画」に基づき、取組を推進した。 ・計画の進捗状況については、2月に庁内調査を実施した。	R4(2022)	B	計画に基づき進捗管理を行うことで、目標どおりの取組を行うことができた。	2	「第3期川崎市DV防止・被害者支援基本計画」に基づき、DV防止・被害者支援の取組を推進していく。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	計画に基づく被害者支援の推進	川崎市DV相談支援センターを中心に相談を行い、被害者の人権擁護及び自立のための支援を行った。また、DV被害者支援のため、神奈川県や民間シェルター等への緊急一時保護を実施するとともに、民間団体への財政的支援を行った。	R4(2022)	B	DV被害者への支援等の取組について、「川崎市DV防止・被害者支援基本計画」に基づき、推進した。	2	次年度も引き続き、計画に基づくDV被害者支援等の取組を推進する。	こども未来局	児童家庭支援・虐待対策室
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	市や県、国における被害者相談窓口の周知の促進	・デートDV予防啓発講座を実施校でDV相談窓口やパープルリボンプロジェクトを広報するファイルを配布した。 ・「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせて性暴力やAV出演被害の相談窓口を周知するポスターやシール、カードを関係機関に配布した。 ・「二十歳を祝うつどい」のパンフレットにデートDV予防啓発広報を掲載した。	R4(2022)	B	啓発品の配布や、啓発広報文の掲載によって、DV支援相談窓口の周知や予防啓発に繋がった。	2	啓発品の配布や、啓発広報文の掲載によって、DV支援相談窓口の周知や予防啓発に繋がった。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	市や県、国における被害者相談窓口の周知の促進	チラシ・カードに加え、啓発普及動画を川崎駅周辺のモニターや川崎Youtube等の様々な媒体を利用してDV防止啓発・相談窓口の広報啓発活動を行った。	R4(2022)	B	様々な媒体を活用して、相談機関の周知を行うとともに、広報啓発活動を実施した。	2	引き続きチラシやカード、動画の配布、配信先の新規開拓を行うとともに、新たな手法での広報啓発活動について検討する。	こども未来局	児童家庭支援・虐待対策室
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	市職員に対する研修、女性に対する暴力を防止する週間の啓発	・階層別研修の中でDV被害防止と被害者支援についての説明資料を作成、使用した。 ・「女性に対する暴力をなくす運動期間」にあわせ、平和館の「非平和展」で男女共同参画センターが性暴力防止の展示・広報を行った。	R4(2022)	B	研修を通し、DV被害防止を被害者支援について市職員に周知を図った。	2	引き続き階層別研修等の機会をとらえてDV防止・被害者支援についての周知を図る。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	関係機関を対象とした被害者支援等に関する研修の実施	「川崎市DV防止・被害者支援基本計画」に基づき、関係機関だけでなく全庁職員を対象とした研修を実施し、48名の参加があった。	R4(2022)	B	DV被害者を支援する関係機関の理解を深めたるため、研修を実施した。	2	DV被害者に対し、関係機関が連携して取り組めるよう、引き続き研修を実施していく。	こども未来局	児童家庭支援・虐待対策室
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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										
81	デートDVや性暴力の防止に向け、若年層を対象としたワークショップを実施します。	市内中学校・大学・専門学校でのデートDV予防啓発講座の実施	若年層向けにデートDV予防啓発ワークショップを実施し、計11回、771名(大学生447人、中学生324人)の参加があった。	R4(2022)	B	デートDV予防啓発講座の市内の学校での実施や啓発物の配布によって、DV支援相談窓口の周知や予防啓発に繋がった。	2	引き続きデートDV予防啓発ワークショップの実施を行う。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						

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。	市内高等学校でのデートDV予防啓発講座の実施	市民オンブズマン事務局と連携し高校でデートDVワークショップを3回実施し、390名の参加があった。	R4 (2022)	B	デートDVワークショップを通じて啓発を実施し、被害等の防止を図った。	2	引き続き市内高等学校を対象にデートDV予防啓発ワークショップの実施を行う。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	小・中学生を対象とした「CAP子どもワークショップ」等の実施	説明資料を配付し、担当者に事業の趣旨を伝えた。また、子どもの権利学習(CAPプログラム)こどもワークショップを小学校21校、中学校3校、特別支援学校1校、282名の児童生徒に対して新型コロナウイルスの影響がある中でも、権利の大切さを教え、安全・安心について理解を深めることができるよう実施した。	R4 (2022)	B	令和4年度から大人プログラムの実施方法を変更し、各学校が子どもプログラムに取り組みやすい体制を整えた。新たな課題でもあるデートDVについても、2校実施した。	2	CAPプログラムについては令和4年度から実施方法を見直し、引き続き学校で取り組みやすくなるよう改善を図りながら実施する。またデートDVのプログラムについては、今後も事業の趣旨、効果的な実施方法を学校に周知し、啓発を図る。	教育委員会事務局	教育政策室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
82	性暴力、ストーリー等の被害の理解促進及び相談窓口の周知を行います。	啓発品の作成・配布、国作成のポスター掲示等による啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・若年層の性暴力被害予防期間に合わせ、啓発ポスターや相談窓口のポスター、リーフレット、広報カードを関係機関に配布した。 ・AV出演被害防止・救済法の成立・施行を受けて、市のホームページで法の内容について情報提供を行った。 ・男女平等推進週間に合わせて、市役所第3庁舎では民間団体と連携して性暴力サバイバーによる写真展を同時開催した。 ・「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせて性暴力やAV出演被害の相談窓口を周知するポスターやシール、カードを関係機関に配布した。 	R4 (2022)	B	国の啓発期間に合わせ、広報物等を配布した。ポスターやパネル展示等の掲示を行うことで、女性に対する暴力被害の啓発に繋がった。	2	引き続き、内閣府が作成する広報物等を市内各施設で配架し、性暴力被害の理解促進、相談窓口の周知を行う。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	犯罪被害者等支援相談の実施 専門相談員による面接及び電話による相談及び各種支援施策の情報提供	犯罪被害者等支援相談令和4年度：のべ157件	R4 (2022)	B	犯罪被害者等支援条例を施行したことにより、前年度よりも約3倍の相談を受けた。	2	本市において、新たに犯罪被害者等に特化した支援が開始されたことを、より多くの市民へ周知すること。	市民文化局	地域安全推進課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	相談事業の実施、DV等暴力防止関連講座の実施	女性のための総合相談、男性のための電話相談を実施し、性暴力を含めた総合的な相談支援を実施した。 ・デートDVワークショップにおいてDVや性被害の相談窓口の周知を行った。	R4 (2022)	B	性被害の相談があった場合は、適切な窓口を紹介するとともに相談者に寄り添った支援を行った。	2	引き続き相談事業を実施するほか、デートDVワークショップ等を通じて学生に相談窓口の周知を行う。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	女性保護事業の実施	川崎市DV相談支援センターについて、関係機関と連携し、性暴力等を受けた被害者の相談支援を実施した。	R4 (2022)	B	被害女性の訴えを確認しながら、女性の立場に立った配慮ある支援を行った。	2	引き続き関係機関と連携しながら支援を行うとともに、相談しやすい体制整備に努めていく。	こども未来局	児童家庭支援・虐待対策室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	児童虐待防止推進月間を中心とした児童虐待の防止、早期発見に向けた普及啓発活動の実施	11月の児童虐待防止月間を中心に、虐待のないまちづくりを推進するため、啓発ポスターの掲示等に加え、虐待防止のアニメーション動画を活用した各区役所の番号表示システムや南武線ノドラインチャンネル等のデジタルサイネージを利用した広報の実施、フットサル大会の開催など、普及啓発活動を実施した。	R4 (2022)	B	従来からの広報啓発手法に加え、SNS等の電子メディアによる広報を新たに実施するなど効果的な普及啓発を実施した。	2	より効果的な広報啓発に努め、引き続き普及啓発活動を実施していく。	こども未来局	児童家庭支援・虐待対策室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	関係機関と連携した児童相談所における虐待相談・通告への対応	児童相談所における相談・通告に対して迅速かつ適切に対応した。また、要保護児童対策地域協議会等を活用し、関係機関と連携しながら児童及び保護者を支援した。	R4 (2022)	B	関係機関と連携を図りながら、適切な対応と相談支援を実施した。	2	児童虐待の早期発見と早期対応のため、引き続き関係機関と連携していく。	こども未来局	児童相談所
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。	人権オンブズパーソン制度(子どもの権利侵害)の実施	子どもからの相談に対し、関係機関等と連携して、迅速・適切に対応した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	子どもに関わる人権侵害について、適切に対応した。	2	次年度も引き続き、子どもからの相談に対し、関係機関等と連携して、適切な対応に努める。	市民オンブズマン事務局	人権オンブズパーソン担当		
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。	区・教育担当を中心とした性暴力被害を含めたさまざまな問題への適切な支援の実施	各区に配置した区・教育担当を中心に、関係機関と連携し、子どもに対する性暴力や性犯罪を含めた問題の把握に努め、速やかに情報共有を行うとともに、その状況に応じて適切に支援を行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	関係機関と連携を図りながら、適切な対応と相談支援に努めた。	2	児童虐待の早期発見と早期対応のため、引き続き関係機関と連携していく。	教育委員会事務局	指導課		
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。												
85(再掲105)	女性の様々な悩みにかかる相談事業を実施します。	女性総合相談の実施	女性のための総合相談(電話・面接相談)において、電話相談2,422件、面接相談121件、合計で年間2,543件の相談があった。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	相談システムを活用して情報を一元化し、拡大カンファレンスの実施などで相談支援の充実を図っている。	2	研修やカンファレンスの実施等により相談の質の向上に努めながら実施していく。	市民文化局	男女共同参画センター		
86(再掲13)	男性の様々な悩みにかかる相談事業を推進します。	男性のための電話相談の実施	(再掲目標I) 事業番号13								市民文化局	男女共同参画センター
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。	人権オンブズパーソン制度(男女平等に関わる人権侵害)の実施	男女平等に関わる人権侵害について、問題解決に向けた助言・支援を行い、関係機関等と連携して適切に対応した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	男女平等に関わる人権侵害について、適切に対応した。	2	次年度も引き続き、男女平等に関わる人権侵害について、問題解決に向けた助言・支援を行い、関係機関等と連携して適切な対応に努める。	市民オンブズマン事務局	人権オンブズパーソン担当		
88(再掲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。	性別不適合を含む精神保健相談の実施	性別不適合の方の一般精神保健相談窓口として、本人及び家族からの相談を7件対応した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	性別不適合の方の一般精神保健相談を実施したため	2	16歳以上を対象とした性別不適合の方の一般精神保健相談を継続実施していく。	健康福祉局	総合リハビリテーション推進センター(こころの健康課)		
88(再掲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。	性同一性障害に関する相談支援の実施(児童相談所)	性同一性障害に悩む児童に対し、学校等の関係機関と連携して支援を実施した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	児童の人権を尊重する視点から性同一性障害に関する相談等に対して適切に支援を実施した。	2	性同一性障害の児童が、相談に繋がりやすくなるよう、引き続き学校等の関係機関との連携強化を進めていく。	こども未来局	児童相談所		
88(再掲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。	LGBTQに関する相談支援の実施(教育相談センター・相談室)	児童生徒本人の気持ちに寄り添い、専門性を生かした相談活動を行い、必要に応じて関係部署等と連携しながら支援を行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	児童生徒本人の気持ちに寄り添った相談活動を行うことができた。	2	引き続き、児童生徒本人の気持ちに寄り添った取組を推進していく。	教育委員会事務局	教育相談センター		
89	男女平等や人権侵害に関する相談窓口を周知します。	相談窓口の周知に向けた啓発品の制作・配布	・女性のための総合相談、男性のための電話相談について、HP、SNS、チラシにより周知した。 ・つながりサポート品(生理用品)の配布の際に、「相談窓口一覧」のチラシを同封して配布した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	チラシの配布等により、相談窓口を周知した。	2	引き続き広報物の作成やホームページ、SNS等を活用して相談窓口の周知に努める。	市民文化局	男女共同参画センター		

89	男女平等や人権侵害に関する相談窓口を周知します。	制度等の周知広報	市HP、年度報告書、市政だよりでの広報や広報コーナー、区役所ロビー等でのパネル展示、PR動画放映、各種イベントでの相談カードの配布を行った。各種広報物を見直し、より分かりやすい広報パンフレットを作成し配布したほか、パネル製作を行った。また、男女共同参画センターと連携し実施している高校生対象ワークショップを開催したほか、関係機関等との会議を通じ制度周知に努めた。また、人権オンブズパーソン制度の運営開始から20年を迎えることから、冊子「20周年のあゆみ」を発行したほか、広報動画を制作し制度周知を実施した。	R4 (2022)	B	男女平等の人権侵害に関する相談窓口等の周知広報に向け、様々な取組を実施した。	2	次年度も引き続き、市HP、年度報告書、市政だより等での広報のほか、区役所等でのパネル展示や各種イベントでの広報物の配布、男女共同参画センターと連携した広報活動等の実施や、関係機関等との会議を活用した制度の周知に努める。	市民オンブズマン事務局	人権オンブズパーソン担当
			R5 (2023)							
			R6 (2024)							
			R7 (2025)							

基本施策9 地域活動における男女共同参画の推進

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。

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。	「かわさき男女共同参画ネットワーク」の運営	ネットワークの年間活動テーマを「ジェンダー平等を実現しよう」とし、運営会議等で意見交換をしながら「男女共同参画かわさきフォーラム」の講演や全体会議第2部講演において同テーマで実施した。フォーラムでは380人(会場参加117名、録画配信で263人)が参加した。全体会議はオンラインと併用して実施し、第2部として家族からはじめるジェンダー平等をテーマに講演会を行った。	R4 (2022)	B	運営委員を中心にネットワークの構成団体の協力のもと、ジェンダー平等について理解を深めるフォーラムと全体会議を開催することができた。	2	引き続き加盟団体への積極的な情報提供を行うとともに、講座等を開催することで意識醸成を図る。	市民文化局	人権・男女共同参画室
			R5 (2023)							
			R6 (2024)							
			R7 (2025)							
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。	男女共同参画センター協働事業等	令和4年度 公募型男女共同参画事業 ①非正規シングル女性の現状とこれから 1回20人 ②ウィメンズ・ジャズ・フェスティバル 1回229人 ③ダブルケア勉強会 5回44人 ④Marble River 7回17人 ⑤女性の再就職支援のためのパソコン講座 66回423人	R4 (2022)	B	市民グループ、団体からの提案に基づき、協働で講座等を行うことで、団体の活動支援及び地域に根差した男女共同参画の推進につながった。	2	引き続き、男女共同参画センターにおいて、地域課題の解決のため、公募により実施団体を募り、選考するとともに、企画・運営に関して団体と協働して取り組んでいく。	市民文化局	男女共同参画センター
			R5 (2023)							
			R6 (2024)							
			R7 (2025)							
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。	地域女性連絡協議会への活動支援	川崎市地域女性連絡協議会の活動支援を行った。	R4 (2022)	B	地域活動における男女共同参画を促進した。	2	次年度も引き続き、地域女性連絡協議会の活動支援を推進していく。	教育委員会事務局	生涯学習推進課
			R5 (2023)							
			R6 (2024)							
			R7 (2025)							
92(再掲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登録・認証制度「かわさきSDGs/パートナー」を運用します。	川崎市SDGs登録・認証制度「かわさきSDGsパートナー」の運用	再掲目標II 事業番号75							
93(再掲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。	運営会議等を通じた全町連町内会・自治会への情報提供	かわさき男女共同参画ネットワーク運営会議等を通じ町内会・自治会に対し男女共同参画に係る市の施策等についての情報提供を行った。	R4 (2022)	B	情報提供を通じ、町内会・自治会に向けて男女共同参画についての理解の促進を行った。	2	引き続き、会議等の機会での情報提供を行う。	市民文化局	人権・男女共同参画室
			R5 (2023)							
			R6 (2024)							
			R7 (2025)							

93(再掲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。	町内会連合会などにおける女性参画についての理解促進など	川崎区町内会連合会理事会等各種会議の場において広く周知に取り組んだ。	R4(2022)	B	町内会連合会の会合において周知を図った。	2	引き続き、町内会連合会理事会等各種会議の場において広く周知を図る。	川崎区役所	地域振興課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
93(再掲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。	町内会連合会などにおける女性参画についての理解促進など	地域に対する様々な広報や情報提供依頼を受け、町内会連合会の会合において広く周知を図った。	R4(2022)	B	町内会連合会の会合において周知を図った。	2	引き続き、町内会連合会の会合において周知を図る。	幸区役所	地域振興課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
93(再掲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。	町内会連合会などにおける女性参画についての理解促進など	町内会連絡協議会への委員推薦依頼があった際に、女性参画に係る啓発を行った。	R4(2022)	B	町内会連絡協議会への各種委員等の推薦依頼への対応については、女性比率の向上に配慮しながら選出するよう努めた。	2	引き続き、女性参加に係る啓発を行っていく。町内会連絡協議会への各種委員等の推薦依頼について、女性比率の向上に配慮するよう努める。	中原区役所	地域振興課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
93(再掲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。	町内会連合会などにおける女性参画についての理解促進など	自主運営団体への行政からの働きかけの難しさに配慮しながら、引き続き実態把握と啓発に努めた。	R4(2022)	B	町内会連合会の会議で広報・啓発を行ったため。	2	自主運営団体への行政からの働きかけの難しさに配慮しながら、引き続き実態把握と啓発に努める。	高津区役所	地域振興課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
93(再掲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。	町内会連合会などにおける女性参画についての理解促進など	宮前区の町内会・自治会連合会からの会議等委員の推薦の際は、男女共同参画の観点を踏まえた委員選出を働きかけた。	R4(2022)	C	会議等委員の推薦依頼があった際に、女性委員が推薦されることとなった。	2	女性が町内会・自治会活動の中核を担っていく機会が増えるよう、働きかけや情報提供を継続して行うが、少ない女性会長に負担が偏ることのないように留意が必要である。	宮前区役所	地域振興課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
93(再掲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。	町内会連合会などにおける女性参画についての理解促進など	男女共同参画についての啓発に努めた。	R4(2022)	B	町内会・自治会の会議において啓発等を行った。	2	引き続き町内会・自治会の会議において啓発等を行っていく。	多摩区役所	地域振興課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
93(再掲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。	町内会連合会などにおける女性参画についての理解促進など	区町会連合会の三役会・理事会等の各種会議において広く周知を図った。	R4(2022)	B	区町会連合会の三役会・理事会等の各種会議で啓発等を行った。	2	引き続き区町会連合会の三役会・理事会等の各種会議で広く周知を図る。区町会連合会への委員推薦依頼があった場合には、委員の女性の比率向上の観点からも検討を行う。	麻生区役所	地域振興課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
93(再掲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。	PTA活動研修における男性の参加促進など	教育文化会館・市民館でPTA活動研修を実施した。	R4(2022)	B	男性も参加しやすくなるような環境づくりを行った。	2	次年度も引き続き、男性も参加しやすくなるようなPTA活動研修を実施する。	教育委員会事務局	生涯学習推進課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						

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た理解促進や学習機会の提供に努めます。										
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。	「すくらむネット21」を通じた情報提供	・運営会議において、年間のテーマを「ジェンダー平等を実現しよう」に設定し、運営会議（3回）の場において各団体の活動の情報提供や意見交換を行った。 ・男女共同参画かわさきフォーラムを開催し、380人（会場参加117名、録画配信で263人）が参加し、多くの市民に男女共同参画について考える機会を創出した。 ・全体会議は、会場とオンラインを併用して開催するとともに、第2部では「家族から始めるジェンダー平等」に関する講演会を開催し、男女共同参画に関する学習機会を提供した。	R4 (2022)	B	・年間テーマに沿って加盟団体間の情報の共有などを行い、ネットワークの活性化や男女共同参画の啓発を行った。 ・男女共同参画かわさきフォーラムを参加方法を会場と録画配信の2種類としたことで多くの市民に参加の機会を提供することができた。	2	加盟団体への積極的な情報提供を行うとともに、講座等を開催することで意識醸成を図る。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	男女共同参画センターの地域団体への出前講座の実施、女性リーダーの養成に係る講座の実施（地域企業、地域防災など）	女性活躍、ハラスメントなどをテーマに市内中小企業を大賞とした出前講座を5回実施した。また、女性防災リーダー養成研修を2回実施した。	R4 (2022)	B	出前講座や防災リーダー研修を通し、地域における男女共同参画への意識の醸成を行った。	2	引き続き依頼に基づき出前講座や防災研修を実施する。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
95(再掲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。	運営会議等を通じた全町連への情報提供	再掲目標Ⅲ 事業番号93						市民文化局	市民活動推進課
95(再掲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。	町内会連合会などにおける女性参画についての理解促進など	再掲目標Ⅲ 事業番号93						各区役所	地域振興課
95(再掲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。	PTA活動研修における男性の参加促進など	再掲目標Ⅲ 事業番号93						教育委員会事務局	生涯学習推進課
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。	内閣府の情報などを市民向けに提供	内閣府が作成した政治分野におけるハラスメント防止研修教材を議会局に情報提供した。	R4 (2022)	C	令和3年度に政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が一部改正され、地方公共団体がハラスメント予防の施策を講ずることとされたことを受けて情報共有したが、市民向けの情報提供については、庁内の役割分担や情報の内容について今後検討する必要がある。	1	引き続き国からの情報提供や他都市の動向を注視しながら、議会局や男女共同参画センター等と連携して情報収集・提供のあり方を検討していく。	市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。										
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。	シニア世代を対象とした地域デビュー講座	教育文化会館・市民館でシニア世代を対象とした講座を実施した。	R4 (2022)	B	男性が地域活動に参画できるような環境づくりを行った。	2	次年度も引き続き、男性の地域活動への参画につながる講座を提供する。	教育委員会事務局	生涯学習推進課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

98(再掲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。	イキメン研究所の活動	再掲目標Ⅱ 事業番号62					市民文化局	人権・男女共同参画室
99(再掲45,64)	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。	親子で参加するサロンやコンサート等の実施	再掲目標Ⅱ 事業番号45, 64					市民文化局	人権・男女共同参画室
99(再掲45,64)	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。	地域子育て支援事業の実施	再掲目標Ⅱ 事業番号45, 64					こども未来局	企画課(R5より保育・子育て推進部運営管理・子育て支援担当)
99(再掲45,64)	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。	子育てグループの支援や情報提供の実施	再掲目標Ⅱ 事業番号45, 64					各区役所	地域支援課
99(再掲45,64)	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。	市民館等における子育て支援啓発事業の実施	再掲目標Ⅱ 事業番号45, 64					教育委員会事務局	生涯学習推進課

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。

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。	地域の寺子屋事業	市内89か所で寺子屋を開講し、地域の主体的な取組により、放課後週1回の学習支援と土曜日毎月1回の体験活動を実施し、世代間交流を推進した。	R4(2022) R5(2023) R6(2024) R7(2025)	B	寺子屋が、性別や年齢に関わらず、幅広い層の子どもと大人が参加し、交流する場となっている。	1	全小中学校への寺子屋の拡充に向けて、引き続き新たな地域人材の育成・確保などの取組を推進していく。	教育委員会事務局	地域教育推進課
101(再掲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。	インターンシップ及び職場体験の受け入れ	再掲目標Ⅱ 事業番号39						市民文化局	男女共同参画センター

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。

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。	自主防災組織リーダー等養成研修の実施、「女性の視点で考えるかわさき防災プロジェクト(JKB)」と連携した防災・減災講座の実施	「女性の視点で考えるかわさき防災プロジェクト(JKB)」と男女共同参画センターが連携し、川崎市主催のそなえるフェスタや区の総合防災訓練に参加し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制への理解の促進に努めた。	R4(2022) R5(2023) R6(2024) R7(2025)	B	防災訓練において、男女共同参画の視点を広報啓発することができた。	2	引き続きJKBなどの市民グループと連携した啓発活動を実施する。	市民文化局	男女共同参画センター
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。	防災会議における女性の参画促進、各種防災計画やマニュアルにおける男女共同参画の視点の啓発	防災対策に男女共同参画の視点を反映させるため、各種会議の委員の推薦にあたっては、女性の推薦を配慮していただくよう依頼し、女性参加を積極的に呼びかけるなど、引き続き男女共同参画の視点に配慮した取組を推進した。	R4(2022) R5(2023) R6(2024) R7(2025)	C	防災会議委員については委員65名中女性が4名となっており、引き続き女性比率の向上に努める必要があるため。	1	引き続き、各種防災計画やマニュアルの修正に際し、男女共同参画の視点を反映できるよう取り組んでいく。また、各種会議の委員についても女性参加を積極的に呼びかけていく。	危機管理本部	危機管理部

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。	地域防災活動における女性の参画促進及び男女共同参画の視点に立った防災体制の充実及び啓発	川崎市総合防災訓練において、女性や子どもも参加しやすい訓練種目を導入することで女性と子どもの参加を促し、防災に対する意識や地域防災活動の参画に向けた意識の醸成を行った。 また、避難所運営会議・訓練においても、女性の視点を生かしながら、課題や役割の確認を行った。	R4 (2022)	B	計画していた取り組みを実施し、多くの女性や子どもの参加を実現できた。	2	地域防災計画における女性参画は重要な課題であるため、引き続き女性参画の促進に向け取り組みを推進していく。	川崎市役所	危機管理担当
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	地域防災活動における女性の参画促進及び男女共同参画の視点に立った防災体制の充実及び啓発	<地域防災活動における女性参画促進の取組> 会議等を通じ、避難所開設訓練等の実施に当たっては、多くの女性に参加してもらおうよう、自主防災組織である町内会・自治会等に働きかけた。 また、訓練や防災啓発活動において、女性職員が担当することで、男女共同参画の視点に立った取組を行った。	R4 (2022)	B	会議等を通じ、避難所開設訓練等の実施に当たっては、多くの女性に参加してもらおうよう、自主防災組織である町内会・自治会等に働きかけた。 また、訓練実施後には、女性目線での避難所運営について意見を聴取することができた。	2	避難所開設訓練等に、より多くの女性に参加してもらえるよう、より効果的な呼びかけ方法等を検討する必要がある。 また、男女共同参画の視点に立った避難所運営訓練の実施について検討する必要がある。	幸区役所	危機管理担当
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	地域防災活動における女性の参画促進及び男女共同参画の視点に立った防災体制の充実及び啓発	各避難所運営会議で、要配慮者等に対応した避難スペース確保への周知を行った。避難所代表者会議で、様々な避難者に対応するようHUGを活用した訓練実施を呼びかけた。	R4 (2022)	B	避難所運営会議をはじめとし、対面での周知機会の増加に努めた。	2	避難所運営会議や訓練への女性の参加を呼びかける。女性等要配慮者のニーズを反映した避難所開設会議や訓練を実施していく。	中原区役所	危機管理担当
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	地域防災活動における女性の参画促進及び男女共同参画の視点に立った防災体制の充実及び啓発	・避難所運営会議において、避難所運営における性別への配慮や、参加者の男女の偏りが出ないように働きかけた。	R4 (2022)	C	避難所運営会議等において、少数開催が多く、それに伴い女性の参加自体も少なくはあったが、構成員としては一定数の女性がいる。一方で、避難所ルールの詳細や避難所運営体制には男女共同参画の視点をさらに取り入れる余地がある。	2	男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の充実に向け、引き続き取り組む。	高津区役所	危機管理担当
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	地域防災活動における女性の参画促進及び男女共同参画の視点に立った防災体制の充実及び啓発	合同避難所運営会議に自主防災組織・学校関係者・区職員から広く参加を呼びかけ、HUGを通じて避難所運営を学ぶ機会を提供した。	R4 (2022)	B	合同避難所運営会議の女性の参加率について3割を超えており、避難所運営への積極的な参画が継続されている。	2	引き続き女性の参画を促すとともに、男女共同参画の意識を高めていく。	宮前区役所	危機管理担当
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	地域防災活動における女性の参画促進及び男女共同参画の視点に立った防災体制の充実及び啓発	総合防災訓練（2回実施）や防災フェアでは、自主防災組織の女性や一般の家族連れの参加があった。 また、防災キャンプは、オンライン開催し、小学生とその保護者（主に母親）が参加し、防災に対する意識や地域防災活動参画に向けた意識の醸成を図った。	R4 (2022)	B	自主防災組織本部長や避難所運営委員の多くは男性なのが現状であり、地域の女性がより多く気軽に携われるよう、きっかけづくりとして、子育て世代向けの事業を実施した。	2	男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の充実に向け、引き続き取組の推進に努める。	多摩区役所	危機管理担当
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	地域防災活動における女性の参画促進及び男女共同参画の視点に立った防災体制の充実及び啓発	・区民防災塾では、小学生とその保護者（主に母親）が参加し、防災に対する意識や地域防災活動参画に向けた意識の醸成を図った。 ・防災啓発動画を作成し、子育て世代等へ性別役割分担意識にとらわれない災害対策の啓発を図った。 ・令和4年度第1回麻生区総合防災訓練において、川崎男女共同参画センター、女性の視点でつくるかわさき防災プロジェクトが参加し、ジェンダーの視点から災害時の困りごとを考えるクイズ、災害時のトイレ事情対策と吸水実験等、防災啓発を実施した。	R4 (2022)	B	男女共同参画の理解の促進に向け、計画していた取組を実施した。	2	引き続き、防災出前講座や防災啓発動画の広報活動等を通じて、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の充実を推進していく。	麻生区役所	危機管理担当
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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

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。

105 (再掲 85)	女性の様々な悩みにかかる相談事業を実施します。	女性総合相談の実施	再掲目標Ⅲ 事業番号85					市民文化局	男女共同参画センター
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。	自助グループ支援、ひきこもり女子会や避難所ほっとサロン、シングルマザーサロンの実施など	シングルマザーのためのセミナー&交流会を2回、引きこもり女子会を4回、避難者のためのほっとサロンを12回実施した。また、国の地域女性活躍推進交付金を活用した事業としてシングル女性のためのサテライトカフェを10回、夫・恋人などパートナーとの関係で悩む女性のための居場所「ひだまりスポット」を10回開催した。	R4 (2022)	A	エンパワメントが必要な女性のために、それぞれ対象者ごとに必要な支援を検討し、事業を実施した。さらに交付金を活用して新たな居場所づくりや、支援に繋がりにくいシングル女性を対象に新たな手法としてアウトリーチによるサテライトカフェを実施した。	2	市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)					
				R6 (2024)					
				R7 (2025)					
107	生活基盤の確保や自立にむけた支援を行います。	「キャリアサポートかわさき」や「若者サポートステーション」における就業支援、就業支援ポータルサイトによる情報提供	・就業支援ポータルサイト「JOB-Lかわさき」において、求人情報や就業支援機関、就業関係イベント情報などを掲載した。また、「市政だより」等において、「キャリアサポートかわさき」や「コネクションズかわさき（若者サポートステーション）」の広報を行った。	R4 (2022)	B	性別に関わらず、生活基盤の確保や自立に向けた就業機会を得られるよう、求人情報や就業支援に係る情報を広報する取組を実施した。	2	経済労働局	労働雇用部
				R5 (2023)					
				R6 (2024)					
				R7 (2025)					
107	生活基盤の確保や自立にむけた支援を行います。	生活困窮者・ホームレス自立支援センター事業、アフターケア事業、巡回相談事業などの実施によるホームレスの方への自立支援の推進	・巡回相談事業では、市内に起居するホームレス等の日常生活や健康に関する相談を受け、生活困窮者・ホームレス自立支援センター（以下「自立支援センター」という。）の入所や医療機関への受診につなげた。 ・自立支援センター事業では、市内4か所の施設において、宿所及び食事の提供のほか、就労支援、生活支援等を行い、入所者の自立に向けた支援を行った。 ・災害等により緊急的に避難を必要とするホームレスに対し、緊急一時保護を行った。 ・自立支援センター南幸町において、要介護状態にあるホームレス等の受入を行った。 ・自立支援センターを退所した方が再び野宿に帰ることのないようアフターケア事業を実施した。	R4 (2022)	B	左記実績のとおり、巡回相談事業、自立支援センター事業、アフターケア事業を行い、ホームレスの自立を促進した。 【男女平等に配慮した点】 自立支援センター南幸町等において、女性ホームレスの受入れを行い、個々の自立阻害要因に対応した支援を行った。	2	健康福祉局	生活保護・自立支援室
				R5 (2023)					
				R6 (2024)					
				R7 (2025)					
107	生活基盤の確保や自立にむけた支援を行います。	生活保護制度の推進	市内9箇所の福祉事務所に、生活保護専門の面接相談員を配置。生活保護法の趣旨や制度についての説明や、相談者個人の相談内容に応じた適切な助言を行い、保護申請の意思が確認された場合は、申請手続きについて助言した。また、生活保護受給者に対しては、生活保護法に基づき、必要な保護を行い、最低限度の生活を保障するとともに、地区担当員による生活状況の把握と支援を行った。	R4 (2022)	B	左記実績のとおり、性別にかかわらず、生活に困窮する方からの相談に対する助言や、生活保護受給者の自立に向けた支援を行った。	2	健康福祉局	生活保護・自立支援室
				R5 (2023)					
				R6 (2024)					
				R7 (2025)					

107	生活基盤の確保や自立にむけた支援を行います。	川崎市生活自立・仕事相談センター(だいJOBセンター)における支援の実施	現に経済的に困窮している市民に対して、就労支援を中心に、精神保健支援、居住支援、家計改善支援、法律相談等の専門支援を、相談者の状態に応じて、寄り添い型で実施した。	R4 (2022)	B	性別を含む相談者の属性や状態に応じた、求人開拓やマッチング等の就労支援や精神保健支援、居住支援、家計改善支援等を行い、男女どちらに対しても、日常的・社会的・経済的に自立できるよう支援した。	2	次年度も引き続き、取組を推進する。	健康福祉局	生活保護・自立支援室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
107	生活基盤の確保や自立にむけた支援を行います。	「川崎市居住支援協議会」や居住支援制度による住居支援の実施	「川崎市居住支援協議会」にて、入居者向けに作成した「サポートブック」の周知啓発や、主に外国人に向けて賃貸住宅に住むために必要な情報を整理した「すまいのサポートブック」を作成した。また、「すまいの相談窓口」において、居住支援制度を活用するとともに、居住支援団体との連携により、適切な福祉的支援に繋げる体制を試行的に実施し、入居支援体制の更なる充実を図った。	R4 (2022)	B	「川崎市居住支援協議会」において、居住支援制度の推進も含め、幅広く入居機会の確保と居住の安定に向けた検討を行い、施策の充実に努めた。	2	引き続き、関係部署、関係機関との連携を強化していく必要がある。	まちづくり局	住宅整備推進課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	生活保護受給世帯の中学生への学習支援・居場所づくり事業	生活保護受給世帯等の小・中学生に対し、高校等への進学に向けて、市内17か所で事業を実施した。	R4 (2022)	B	男女どちらも利用・参加しやすいように配慮した。	2	次年度も引き続き、取組を推進する。	健康福祉局	生活保護・自立支援室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	ひとり親家庭等生活・学習習慣習得支援事業及び学習支援・居場所づくり事業の推進	ひとり親家庭及び生活保護世帯の児童を対象に、市内17か所において、対象者を小学3年生～中学3年生まで拡充し、計459名の登録児童に対し学習の支援と居場所の提供を行った。	R4 (2022)	B	計画していた取組を実施し、困難を抱える子どもに対する支援を行った。	2	令和6年度までの委託契約により実施しているため、取組を継続しながら、随時受託事業者と協議し、支援内容の改善を図る。	こども未来局	こども家庭課(R5より児童家庭支援・虐待対策室家庭支援担当)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	学校へのスクールカウンセラーの配置及び派遣・スクールソーシャルワーカーの派遣	必要に応じて関係部署等と連携しながら、児童生徒、保護者等、一人ひとりに寄り添った相談支援を行った。	R4 (2022)	B	相談者一人ひとりに寄り添った支援を行った。	2	引き続き、一人ひとりに寄り添った取組を推進していく。	教育委員会事務局	総合教育センター/教育政策室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	就学援助及び奨学金の支給・貸付の推進	・経済的理由により就学が困難な学齢児童生徒、就学予定者の保護者に対して必要な援助費を支給することにより、義務教育を円滑に実施した。 ・能力があるにもかかわらず、経済的理由により修学が困難な高校生・大学生に対して、奨学金を支給・貸付した。	R4 (2022)	B	・男女問わず、経済的理由により就学が困難な学齢児童生徒、就学予定者の保護者に対して必要な援助を行った。 ・男女問わず、経済的理由により修学が困難な高校生・大学生に対して必要な支援を行った。	2	次年度も引き続き、経済的に困難な状況にある人への援助を行う。	教育委員会事務局	学事課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。

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。	川崎市母子・父子福祉センターにおける相談事業の実施	令和5年度相談延べ件数 生活相談：1,253件 就労相談：3,045件	R4 (2022)	B	母子・父子福祉センターにおいて計画通り事業を実施し、昨年度を上回る件数の相談対応を行ったため。	2	相談件数は増加傾向にあり、引き続き丁寧な対応を行うことによる有効な支援に繋げる。	こども未来局	こども家庭課(R5より児童家庭支援・虐待対策室家庭支援担当)
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。	各種制度・事業(母子・父子・寡婦福祉資金貸付制度、高等職業訓練促進給付金事業、自立支援教育訓練給付金事業等、児童扶養手当、医療費助成事業、日常生活支援事業等)の推進	・母子・父子・寡婦福祉資金貸付金新規貸付件数：202件 ・高等職業訓練促進給付金事業新規認定件数：26件 ・自立支援教育訓練給付金事業新規認定件数：10件 ・児童扶養手当 支給世帯数：5,441世帯 ・ひとり親家庭等医療費助成事業：11,583人 ・日常生活支援事業支援員派遣件数：376件	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	計画していた取組を実施した。	2	各種制度・事業について着実に実施していく。	こども未来局	こども家庭課(R5より児童家庭支援・虐待対策室家庭支援担当)
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。	「川崎市居住支援協議会」や居住支援制度によるひとり親家庭への居住支援の実施	「川崎市居住支援協議会」にて、入居者向けに作成した「サポートブック」の周知啓発等に取組んだ。また、「すまいの相談窓口」において、居住支援制度を活用するとともに、居住支援団体との連携により、適切な福祉的支援に繋げる体制を試行的に実施し、入居支援体制の更なる充実を図った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	「川崎市居住支援協議会」において、居住支援制度の推進も含め、幅広く入居機会の確保と居住の安定に向けた検討を行い、施策の充実に努めた。	2	引き続き、関係部署、関係機関との連携を強化していく必要がある。	まちづくり局	住宅整備推進課
111	ひとり親家庭が必要な支援に結び付くよう、様々な制度や相談窓口等に関する情報提供を行います。	ひとり親家庭への情報提供事業(情報収集・提供事業の一環)	男女共同参画センターにおいて、シングルマザーのためのセミナー&交流会を2回実施した。また、ひとり親男性やその家族への情報提供を目的に作成したシングルファーザー事例集『みんなどうしてる？ 川崎市に暮らすひとり親男性に聞きました』を男女共同参画センターのホームページに掲載し、情報提供を行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	ひとり親やひとり親になる可能性がある人に対し、不安解消や問題解決のための講座や情報提供を行った。	2	引き続き、セミナーの実施や冊子の掲載等を通じた情報提供を推進する。	市民文化局	男女共同参画センター
111	ひとり親家庭が必要な支援に結び付くよう、様々な制度や相談窓口等に関する情報提供を行います。	リーフレット等作成・配布、メルマガ配信等による制度周知	令和5年3月時点 ・メルマガ登録者数：1,322人 ・Twitterフォロワー数：445人 ・その他ダイレクトメールによる各種支援制度情報の一斉発信等を実施した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	計画していた取組を実施し、ひとり親家庭に対して各種支援に関する情報提供を行った。	2	取組を継続するとともに、SNSのさらなる活用や、サポートガイドブックの見直しに取り組む。	こども未来局	こども家庭課(R5より児童家庭支援・虐待対策室家庭支援担当)

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。

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。	国際交流センターでの多言語情報提供や相談支援(DV含む)の実施	・外国人相談窓口である多文化共生総合相談ワンストップセンターにおける令和4年度の相談件数は3,314件であった。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	男女共同参画の視点に配慮しながら相談を実施した。	2	多文化共生総合相談ワンストップセンターの認知度向上に向けた広報・周知を行う。	市民文化局	多文化共生推進課
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。	指針に基づいた外国人市民施策の推進(外国人市民代表者会議による提言、行政サービスの充実、多言語による情報提供の充実)	・川崎市多文化共生社会推進指針の中で、外国人市民に対する行政サービスの充実をあげ、全庁的な取組を進めた。 ・各区役所、市民館、図書館等の外国人市民情報コーナーで多言語広報資料の配架状況を現地確認し、担当者に資料補充を依頼した。 ・「川崎市〈やさしい日本語〉ガイドライン」を使い職員向けeラーニングで研修を引き続き行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	外国人市民及び女性の委員を含めて構成された多文化共生社会推進協議会及び男女ほぼ同数の外国籍市民26人により構成された外国人市民代表者会議による審議が行われるなど、外国人市民が安心して生活できるように、多文化共生社会推進指針に基づき、施策を推進した。	2	川崎市多文化共生社会推進指針に基づき外国人市民に対し行政サービスの充実を図っていく。「川崎市に住む外国人の皆さんへ」「川崎市の多言語広報資料一覧」を引き続き配布するとともに、市ホームページ上のやさしい日本語情報を増やし、日本語能力が十分でない外国人市民への情報提供の充実に向けた取組を推進する。	市民文化局	多文化共生推進課
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。	外国語版母子健康手帳の作成・配布や母語による情報提供の実施	10か国語の外国語版母子健康手帳を必要な妊婦に配布した。必要時、タブレットによる通訳サービス等を活用して母子保健事業の実施に際し、母国語での情報提供を実施した。11か国語に翻訳した乳幼児健康診査の問診票等を活用した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	外国人市民が安心して出産・育児ができるように、各母子保健事業の資料の外国語版を活用した。また、必要時、通訳等を活用した。	2	外国人市民が安心して出産・育児を迎えることができるよう事業を安定的に継続していく。	こども未来局	こども保健福祉課(R5より児童家庭支援・虐待対策室母子保健担当)

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。	「川崎市居住支援協議会」や居住支援制度による外国人への住居支援の実施	「川崎市居住支援協議会」にて、入居者向けに作成した「サポートブック」の周知啓発や、主に外国人に向けて賃貸住宅に住むために必要な情報を整理した「すまいのサポートブック」を作成した。また、「すまいの相談窓口」において、居住支援制度を活用するとともに、居住支援団体との連携により、適切な福祉的支援に繋げる体制を試行的に実施し、入居支援体制の更なる充実を図った。	R4 (2022)	B	「川崎市居住支援協議会」において、居住支援制度の推進も含め、幅広く入居機会の確保と居住の安定に向けた検討を行い、施策の充実に努めた。	2	引き続き、関係部署、関係機関との連携を強化していく必要がある。	まちづくり局	住宅整備推進課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	市民館等における外国人市民への日本語の学びの場の提供	教育文化会館・市民館で識字学習活動を行った。	R4 (2022)	B	外国人市民に対する支援を行った。	2	次年度も引き続き、市民館等において外国人市民への日本語の学びの場を提供していく。	教育委員会事務局	生涯学習推進課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	国際交流協会、民間交流団体等と連携した共催事業の実施や、市民まつり等における互いの交流推進	外国人市民代表者会議として、かわさき市民祭りや多文化フェスタさいわいのイベントに参加することで、外国人市民が来場者との交流や相互理解を深めるとともに、代表者会議の広報・周知を実施した。昨年度に続き、今年度も新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため、インターナショナル・フェスティバルが中止となり、参加ができなかった。	R4 (2022)	B	各事業について、男女共同参画の視点に配慮しながら実施した。	2	各種イベントが開催され次第、外国人市民代表者会議として参加し、市内には多様な外国人市民が生活・活動していることや、各国の文化を紹介すること等を通じて、互いの理解と交流を深める。	市民文化局	多文化共生推進課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	多文化共生ふれあい事業	様々な国や地域の文化を伝える外国人市民等を講師として学校に派遣する「多文化共生ふれあい事業」を実施し、延べ252人の講師を学校に派遣しました	R4 (2022)	B	おおむね昨年度と同程度の人数の講師を学校に派遣した。	2	講師派遣団体と調整し、文化体験のバリエーションを増やしながら継続していきます。	教育委員会事務局	教育政策室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	人権教育・人権啓発の実施、インターネット上の本邦外出身者に対する不当な差別的言動に対する拡散防止措置等	・インターネット上の本邦外出身者に対する不当な差別的言動に該当する投稿28件について、拡散防止措置（プロバイダ等への削除要請）を講じた。 ・条例を周知するリーフレットを作成し、市内に所在する全ての小・中・高・特別支援学校等の児童・生徒全員に配布した。	R4 (2022)	B	インターネット上の不当な差別的言動の拡散を防止し、事案の公表やリーフレット配布によって人権教育・人権啓発を行い、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た。	2	引き続き、「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	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。

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。	地域包括ケアシステム推進事業、高齢者虐待防止の取組の推進	川崎市地域包括ケアシステム推進ビジョンに基づき、「意識づくり」「地域づくり」「仕組みづくり」の取組を進めた。また、第8期かわさきいきいき長寿プランに基づき、高齢者虐待防止に向けた取組を適切に執行するとともに、関係職員研修、事例検討会等施策を推進した。	R4 (2022)	B	高齢者を含めた、誰もが住み慣れた地域や自らが望む場で安心して暮らし続けることができる地域の実現を目指して取組を実施できた。	2	今後も、かわさきいきいき長寿プランに基づき高齢者虐待防止に向けた施策を推進するなど、地域包括ケアシステムの構築に向けた取組を推進する。	健康福祉局	地域包括ケア推進室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	かわさきいきいき長寿プランに基づくサービスの提供	介護事業者等がサービスの質を向上できるように、集団指導講習会を開催するとともに適宜、指導等を行った。また、地域で暮らす市民一人ひとりが尊重される「地域共生社会」の実現を目指して、介護サービスの充実を図った。	R4 (2022)	B	介護は、社会全体で支えていくことが重要であると考えため、男女平等推進に配慮して施策を推進した。	2	引き続き、男女平等推進に配慮して施策を推進する。	健康福祉局	高齢者事業推進課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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。	「川崎市居住支援協議会」や居住支援制度による高齢者への住居支援の実施	「川崎市居住支援協議会」にて、入居者向けに作成した「サポートブック」の周知啓発等に取り組んだ。また、「すまいの相談窓口」において、居住支援制度を活用するとともに、居住支援団体との連携により、適切な福祉的支援に繋げる体制を試行的に実施し、入居支援体制の更なる充実を図った。	R4 (2022)	B	「川崎市居住支援協議会」において、居住支援制度の推進も含め、幅広く入居機会の確保と居住の安定に向けた検討を行い、施策の充実に努めた。	2	引き続き、関係部署、関係機関との連携を強化していく必要がある。	まちづくり局	住宅整備推進課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	高齢者就労支援事業、生涯現役対策事業の推進	シルバー人材センターに支援を行い、健康で働く意欲を持つ高齢者に会員登録していただき、臨時的・短期的又は軽易な業務に係る就業機会の確保を図った。	R4 (2022)	B	女性会員の拡大・就業機会の確保のため、女性に特化した会員募集の広報物を作成・配布した。	2	今後もシルバー人材センターへの支援を通じて、高齢者の就業機会を確保する。	健康福祉局	高齢者在宅サービス課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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において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めます。

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。	地域包括ケアシステム推進事業	川崎市地域包括ケアシステム推進ビジョンに基づき、「意識づくり」「地域づくり」「仕組みづくり」の取組を進めた。	R4 (2022)	B	障害者を含めた、誰もが住み慣れた地域や自らが望む場で安心して暮らし続けることができる地域の実現を目指して取組を実施できた。	2	今後も、地域包括ケアシステムの構築に向けた取組を推進する。	健康福祉局	地域包括ケア推進室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	障害者虐待防止の取組、障害者差別解消の取組の推進	・24時間365日対応の受付・相談窓口の運営により、適切な対応を行った。 ・虐待対応に関する対応力の強化のため、市職員及び事業者向けの研修を実施した。 ・障害者差別解消の取組については、主に市民向けのパンフレットの配布や、市ホームページへの掲載を行い、周知啓発に取り組んだ。	R4 (2022)	B	障害者が地域で安心して暮らせる環境整備や支援に向け、計画していた取組を実施した。	2	次年度も引き続き、障害者虐待防止の取組、障害者差別解消に関する取組を推進する。	健康福祉局	障害計画課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	障害者日常生活支援事業	・地域における生活の場や日中活動の場の運営支援等により障害者支援事業を推進した。	R4 (2022)	B	障害者が地域において安心して生活できるよう、生活の場や日中活動の場の運営支援の取組を実施した。	2	次年度も引き続き、障害者の地域生活に関する取組を推進する。	健康福祉局	障害福祉課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	「川崎市居住支援協議会」や居住支援制度による障害者への住居支援の実施	「川崎市居住支援協議会」にて、入居者向けに作成した「サポートブック」の周知啓発等に取り組んだ。また、「すまいの相談窓口」において、居住支援制度を活用するとともに、居住支援団体との連携により、適切な福祉的支援に繋げる体制を試行的に実施し、入居支援体制の更なる充実を図った。	R4 (2022)	B	「川崎市居住支援協議会」において、居住支援制度の推進も含め、幅広く入居機会の確保と居住の安定に向けた検討を行い、施策の充実に努めた。	2	引き続き、関係部署、関係機関との連携を強化していく必要がある。	まちづくり局	住宅整備推進課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	障害者就労支援事業	市内3か所の地域就労援助センターを中心とした障害者の就労支援を行うとともに、企業応援センターかわさきにおいて、企業向けの障害者雇用促進ネットワーク会議を開催し、障害者雇用に係る理解の促進を図った。	R4 (2022)	B	障害特性に応じた適切な就労支援を実施した。	2	引き続き、個々の障害特性に応じた就労支援を実施するとともに、企業に対する雇用支援を実施する。	健康福祉局	障害者社会参加・就労支援課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	障害者社会参加促進事業	障害者週間に合わせて、「手をつなぐフェスティバル」をどろきアリーナで開催し、794名が参加した。	R4 (2022)	B	障害者福祉の理解促進・普及啓発に向けて、計画していた取り組みを実施した。	2	障害者福祉の理解促進・普及啓発に向けて、障害者の社会参加の取り組みを実施する。	健康福祉局	障害者社会参加・就労支援課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

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の人々が深刻な生きづらさを抱えている実態を踏まえ、当事者に向けた支援を推進します。											
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。	「川崎市パートナーシップ宣誓制度」の実施	「パートナーシップ宣誓制度」について、適切な運用を行った。（令和5年3月31日現在の申請実績は93組）同時に、関係団体宛てに制度の周知を行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	制度の運用を通じて、性的マイノリティの人々のパートナーと生活を共にしたいという気持ちを市として受け止めることが出来た。	2	引き続き、制度の適切な運用と共に、都市間連携を行っている相模原市をはじめ、県内の他都市の状況等の把握に努める。	市民文化局 人権・男女共同参画室		
120(再掲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。	性同一性障害に関する相談支援の実施(児童相談所)	再掲目標Ⅲ 事業番号88							健康福祉局	総合リハビリテーション推進センター(こころの健康課)
120(再掲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。	性別不合を含む精神保健相談の実施	再掲目標Ⅲ 事業番号88							こども未来局	児童相談所
120(再掲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。	LGBTQに関する相談支援の実施(教育相談センター・室)	再掲目標Ⅲ 事業番号88							教育委員会事務局	教育相談センター

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									
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。	地域若者サポートステーション事業と連携した若年者への就労支援、キャリアサポートかわさきにおける若年者向けセミナー等の実施	・厚生労働省の委託事業である「かわさき若者サポートステーション事業」と連携し、自立や就労に課題を抱える若年者の就業支援を実施するとともに、若者をはじめ多様な求職者に対して効果的なテーマ設定(就職活動の基礎等)による「就職準備セミナー」を実施した。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	自立や就労に課題を抱える若年者の就職に向けた取組を実施した。	2	引き続き、キャリアサポートかわさきにおいて、「かわさき若者サポートステーション事業」と連携した支援、就職活動に必要な知識・スキルを身に付けるための「就職準備セミナー」を実施する。	経済労働局 労働雇用部

基本施策11 生涯を通じた健康支援

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。									
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。	健康増進計画に基づく普及啓発(年代、性差に応じた運動習慣の啓発、働きかけの推進等を含む)	事業やイベントを通して啓発を行った。 3月の女性の健康週間に、広報を行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	男女の性差に応じた健康に関する啓発を行った。	2	引き続き事業を実施し、啓発を進める。	健康福祉局 保健医療政策部(健康増進担当)
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。	健康教育推進事業	健康教育に関する講演会等を行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	心の健康に関する講演会等を行い、健康教育の一層の充実を図った。	2	次年度も継続して、健康に関する講演会等を行い、健康教育を推進する。	教育委員会事務局 健康教育課
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。	介護予防事業、介護予防活動	事業やイベントを通して啓発を行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	地域での活動は女性の参加が多いため、積極的に男性の参加を呼びかけた。	2	引き続き事業を実施し、市民が主体的に取り組むよう支援を行う。	健康福祉局 保険医療政策部(健康増進担当)

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。									
124	周産期医療体制の確保に向けた取組を推進します。	周産期医療体制の確保に向けた取組を推進します。	・総合(地域)周産期母子医療センターに対する運営支援を行い、周産期医療体制を確保した。 ・市内医療機関の建替えに伴う周産期病床(NICU病床)の増床整備に対して支援を行った。	R4 (2022) R5 (2023) R6 (2024) R7 (2025)	B	総合(地域)周産期母子医療センターを運営する医療機関に対し、運営費等の補助を適切に行った。	2	引き続き、総合(地域)周産期母子医療センターの運営を支援し、妊産婦が安心して出産ができる医療体制の確保を図る。	健康福祉局 保健医療政策部(地域医療担当)

124	周産期医療体制の確保に向けた取組を推進します。	新生児集中治療管理室(NICU)の安定的稼働の推進	NICU(新生児特定集中治療室)を安定的に稼働させ、集中治療が必要な新生児に医療を提供した。	R4(2022) R5(2023) R6(2024) R7(2025)	B	NICUを安定的に稼働させ、集中治療が必要な妊婦及び新生児に医療を提供し、相談支援を行った。	2	今後も引き続き、NICUを安定的に稼働させ、集中治療が必要な新生児に医療を提供し相談支援を行っていく。	病院局	川崎病院事務局(庶務課)
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。	母子健康手帳の交付、妊婦健康診査費用の助成、妊娠・出産包括支援事業、両親学級の実施	妊産婦等の健康保持に向けて、以下について実施した。 ・母子健康手帳の交付及び看護職による個別相談支援 ・妊婦健康診査費用の助成 ・両親学級の実施 ・妊娠期や出産後の家庭訪問による相談支援の実施 ・妊娠中から産後の電話相談を受け、支援が必要な方へ産後ケアを実施した。	R4(2022) R5(2023) R6(2024) R7(2025)	B	妊産婦等への心身の健康保持に向けた各種取組を実施した。	2	今後も引き続き妊産婦等への心身の健康保持に向けた取組を継続していく。	こども未来局	こども保健福祉課(R5より) 児童家庭支援・虐待対策室(母子保健担当)
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。	助産外来の運営	市立川崎病院で助産外来を運営していく中で、助産外来における助産師の実践能力の評価を実施し、業務に反映した。	R4(2022) R5(2023) R6(2024) R7(2025)	B	助産師実践能力の評価結果から助産外来の質向上のための教育システムを整備した。	2	妊産婦の様々なニーズに対応できるよう、アンケート等を行い、業務に反映していく。	病院局	川崎病院事務局(庶務課)
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。	特定不妊治療費用一部助成 不妊・不育専門相談センター専門相談	・特定不妊治療(体外受精・顕微授精)による不妊治療の費用及び男性不妊治療の費用の補助を実施した。 ・不妊・不育専門相談センターにおいて不妊・不育の専門相談を実施。	R4(2022) R5(2023) R6(2024) R7(2025)	B	・不妊に悩む夫婦に対して、不妊治療の費用を助成した。 ・不妊・不育専門相談センターにおいて、不妊・不育に悩む男女に対して専門相談を実施した。	3	令和4年度以降、特定不妊治療は保険診療の対象となり、令和4年度は経過措置として制度移行期間の対象者への費用補助を実施して事業が終了した。今後は、不妊・不育専門相談センターの周知を継続して実施していく。	こども未来局	こども保健福祉課(R5より) 児童家庭支援・虐待対策室(母子保健担当)
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。	専門クリニックの紹介	当院には不妊治療専門のスタッフが不在なため、専門クリニック等を紹介している。	R4(2022) R5(2023) R6(2024) R7(2025)	B	スタッフ不在のため、不妊外来の再開は困難である。	2	引き続き患者のニーズに応じていく。	病院局	川崎病院事務局(庶務課)

施策4.4 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等へのニーズを踏まえた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。

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。	医療機関検索サイト「かわさきのお医者さん」による女性医師が在る医療機関の情報提供の推進	医療機関検索サイト「かわさきのお医者さん」により、女性医師に診てもらえる医療機関の情報提供を行った。	R4(2022) R5(2023) R6(2024) R7(2025)	B	「かわさきのお医者さん」を円滑に運営することにより、女性医師に診てもらえる医療機関等の情報提供を適切に行った。	2	引き続き、「かわさきのお医者さん」による医療機関情報の提供を行う。	健康福祉局	保健医療政策部(地域医療担当)
128	女性特有の疾患に対する検診や治療等を推進します。	子宮がん、乳がん及び骨粗しょう症の検診事業実施、子宮頸がん、乳がん検診無料クーポン券の配布	・子宮頸がん及び乳がん検診の無料クーポン券を対象の女性市民(約3万4千人)へ送付した。 ・子宮頸がん検診の無料クーポン券を送付しなかった一定の対象者(約8万6千人)に対して、受診勧奨ハガキを送付した。 ・無料クーポン券の対象でない一定の年齢の男女(約58万人)にがん検診案内の封書を送付した。	R4(2022) R5(2023) R6(2024) R7(2025)	B	性差に応じた子宮がん、乳がん及び骨粗しょう症の検診以外の検診については、男女同様の対象として、事業を実施した。また、封書については特定の年齢層の男女両方に送付した。	2	引き続き、無料クーポン券やハガキによる子宮がん及び乳がん検診の受診勧奨及び、無料クーポン券の対象でない一定の年齢の男女に対しては、がん検診案内封書を送付する。	健康福祉局	保険医療政策部(健康増進担当)
128	女性特有の疾患に対する検診や治療等を推進します。	女性専用外来の設置と運営	女性特有の疾患に着目した専門外来である婦人科内視鏡外来、女性健康外来及び家族性腫瘍相談外来の診療を予約制で行った。	R4(2022) R5(2023) R6(2024) R7(2025)	C	一定の取組みや配慮を行ったが、女性専門外来を担う常勤の女性医師の確保ができなかったことが課題である。	1	引き続き、必要な女性医師の確保に努めていく。	病院局	井田病院事務局(庶務課)

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/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。										
129	性と生殖に関する健康(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)について周知啓発を行います。	各区の女性健康支援センターでの相談支援、妊娠・出産SOS相談事業の推進	・各区の女性健康支援センターで女性のライフサイクルに沿った、心や身体の健康に関する相談(妊娠中や出産、思春期、更年期、不妊、不育など)を実施。 ・思いがけない妊娠や出産への不安で誰にも相談できず悩んでいる方への妊娠・出産SOS相談を実施。電話とメールにて相談対応を行った。	R4(2022)	B	相談窓口の周知に努めるとともに、女性のライフサイクルに沿った悩みや、妊娠・出産に関する不安を抱える方に、相談支援を実施した。	2	次年度も引続き予期しない妊娠に関する電話及びメール相談を実施する。専用の電話回線を開設するため、相談窓口の周知にも取り組む。	こども未来局	こども保健福祉課(R5より) 児童家庭支援・虐待対策室(母子保健担当)
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	思春期の保健向上を目指した健康教育(健全母性育成事業)の実施	地域みまもり支援センターにおいて思春期保健に関わる個別相談を実施するとともに、市内の小中高校や関係機関と連携し、思春期保健に関わる集団健康教育を効果的に実施した。	R4(2022)	B	学校保健等と連携し、性を中心とする思春期教育を実施した。また、若年妊娠等個別の相談に対応した。	2	今後も学校保健等と連携し、思春期教育を実施する。	こども未来局	こども保健福祉課(R5より) 児童家庭支援・虐待対策室(母子保健担当)
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
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。	学校教育を通じた適切な性に関する教育の推進	学習指導要領に基づき、性に関する指導を推進した。	R4(2022)	B	各学校に性に関する指導に関連した資料を提供したり、教職員等を対象とした研修会を実施した。	2	次年度も引き続き、学習指導要領に基づいた、性に関する指導の推進を図る。	教育委員会事務局	健康教育課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
132	心身ともに健康に影響を及ぼすHIV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。	青少年を対象としたエイズを含む性感染症についての正しい知識の普及啓発の講演会の開催	各保健所支所において地域の中学・高等学校の実情に応じたエイズ・性感染症の予防講演会を実施した。(受講人数：4,613人)	R4(2022)	B	エイズ・性感染症を予防するための正しい知識を得る必要があることから、青少年エイズ・性感染症を実施した。	2	青少年に対する性感染症予防の普及啓発は重要な課題であることから、次年度も引き続き予防講演会の実施を推進する。	健康福祉局	保健医療政策部(感染症対策担当)
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
132	心身ともに健康に影響を及ぼすHIV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。	薬物乱用防止に関するイベント、防止教室等の実施	薬物乱用防止に関するイベント、薬物乱用防止教室等と実施することにより、若年層を主な対象として啓発を継続実施した。 【男女平等に配慮した点】 若年層を対象とした薬物乱用防止教室では、自分を大切に思うこと、他人を傷つけることのないよう呼びかけた。	R4(2022)	B	全国の運動期間に合わせ、くすりと健康フェア及び各種薬物乱用防止キャンペーンでは川崎市薬剤師会や川崎フロンターレ等と協働し、様々な市民に啓発活動を行い、薬物乱用防止教室では若年層へ薬の正しい使い方を伝えた。	2	神奈川県や近隣都市等と連携を図りながら継続的に薬物乱用防止啓発活動を実施する。	健康福祉局	保険医療政策部(医事・薬事担当)
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
132	心身ともに健康に影響を及ぼすHIV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。	中学校・高等学校における薬物乱用防止教室の実施	学習指導要領に基づき、性に関する指導を推進した。各学校で1回以上薬物乱用防止教室を実施した。	R4(2022)	B	薬物乱用防止教室は各学校で1回以上の実施をした。	2	次年度も引き続き各学校で1回以上、薬物乱用防止教室を実施する。	教育委員会事務局	健康教育課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
施策46 こころと体の健康に関する相談事業の推進										
133	こころと体の健康に関する相談事業を推進します。	女性総合相談・男性のための電話相談の実施	こころや体も含めた相談を受ける女性のための総合相談で年間2,543件、男性のための電話相談に年間270件の相談があった。	R4(2022)	B	相談システムを活用して情報を一元化し、拡大カンパレンスの実施などで相談支援の充実を図っている。	2	研修やカンパレンスの実施等により相談の質の向上に努めながら実施していく。	市民文化局	男女共同参画センター
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						
133	こころと体の健康に関する相談事業を推進します。	区地域みまもり支援センターにおける精神保健福祉に関する各種相談事業の実施	区役所地域みまもり支援センターにおいて精神保健福祉に関する各種相談業務を実施し、市のホームページ等で周知を図った。	R4(2022)	B	幅広く市民に対し、区役所地域みまもり支援センターにおいて精神保健福祉に関する各種相談を受けたい。	2	引き続き、区役所地域みまもり支援センターにおいて精神保健福祉に関する各種相談業務を実施し、市のホームページ等で周知を図る。	健康福祉局	精神保健課
				R5(2023)						
				R6(2024)						
				R7(2025)						

Ⅱ 第11期川崎市男女平等推進審議会 ヒアリング結果報告書

ヒアリング結果報告書

1 趣旨

「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～」の目標に関連した市の取組の中で、喫緊の課題をテーマとして取り上げ、川崎市男女平等推進審議会においてヒアリング評価を行い、更なる効果的な推進を図っていく。

2 令和5(2023)年度のテーマ

- (1) 女性の就労支援について
- (2) 男女共同参画センターにおける就労支援及び居場所づくり支援について

～テーマに関する計画の施策事業～

- (1) 女性の就労支援について

目標Ⅱ「職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進」

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」

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」

事業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。」

目標Ⅲ「地域における男女共同参画の推進」

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」

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。」

- (2) 男女共同参画センターにおける就労支援及び居場所づくり支援について

目標Ⅱ「職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進」

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」

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」

事業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。」

目標Ⅲ「地域における男女共同参画の推進」

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」

施策35「貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援」

事業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、交流と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」

3 実施概要

(1) 実施主体 第11期川崎市男女平等推進審議会

(2) 実施日及び内容

令和5(2023)年5月31日(水)

・テーマとヒアリング対象事業等の選定

令和5(2023)年6月26日(月)

・ヒアリング質問項目の検討

令和5(2023)年9月5日(火)

・ヒアリング調査の実施

・ヒアリングを踏まえた意見交換、評価の検討

令和5(2023)年11月6日(月)

・ヒアリング結果の取りまとめ

4 結果の取扱い

行動計画の今後の取組に適切に反映し、効果的・効率的な事業の推進を図る。市民に対する説明責任を果たすため、評価結果を公表し、評価の公正さと透明性を確保する。

5 ヒアリング結果による評価と提言

ヒアリングの調査結果を基に、審議会で意見交換を行い、テーマに係る①評価と提言及び②ヒアリング対象事業・部署別評価を次のとおり、まとめた。

(1) テーマ「女性の就労支援について」

①評価と提言

昭和61(1986)年に男女雇用機会均等法が施行して以降、1990年代には共働き世帯数が専業主婦世帯数の数を上回り、女性の就業率は継続して上昇傾向にある。一方で、家事や育児、介護といった無償労働が女性に大きく偏る実態は依然として見られ、男性に比べ女性の就業者に占める非正規雇用者割合は高く、男女賃金格差も未だ残っている。さらに、単独世帯とひとり親世帯の増加など家族形態の多様化、また新型コロナウイルス感染症による女性の就業や生活へ甚大な影響なども明らかになっている。社会環境の変化の中、男女双方が仕事と生活のバランスを実現し経済的自立が可能となるために、固定的な性別役割分担を前提としない働き方が求められている。こうした問題意識から、男女平等推進審議会では、就労支援に関わる部署を対象にヒアリングを行った。

経済労働局労働雇用部では、川崎市就業自立支援室「キャリアサポートかわさき」を通じた就労支援、「コネクションズかわさき」※を通じた若年無業者への就労自立支援を実施している。「キャリアサポートかわさき」では、市内在住又は在勤・在学中で就職を希望する人を支援対象に、相談支援やセミナー、市内企業との合同就職説明会の開催などを実施している。相談支援は総合相談のほか、女性カウンセラーが託児サービス付きの相談を実施する「女性専用相談」、就職氷河期世代の中で非正規雇用や就労経験が短い方等を対象にした「就職氷河期世代等相談」を推進している。「コネクションズかわさき」は国委託事業の「かわさき若者サポートステーション事業」と連携し、15～49歳の支援対象者の職業的自立に向けて、相談支援や就職に向けた実践的支援、就職活動の準備に向けた基盤的支援を実施している。市委託事業として、臨床心理士によるこころの相談、職業体験、家族向けセミナー、社会継続支援セミナー等の実施がある。

上記の2つの事業に関して、ヒアリングでは主に次のような実態を把握した。まず、「キャリアサポートかわさき」の過去3年間の事業登録者数・就職決定者ともに、男性に比べ女性の数が上回っており、年代別にみると女性は40代、50代の割合が高くなっている。令和4(2022)年度の就職決定者数の就業形態を男女別にみると、男性は正社員が約3割、女性は正社員が約2割5分となっている。事業の推進において、「キャリアサポートかわさき」では、市内企業や求職者を結び付けける合同企業就職説明会や交流会を開催し、人材不足に課題を抱える市内中小企業と、女性や外国人、シニア層など多様な就職希望者のマッチングを推進している。次に、「コネクションズかわさき」の過去3年間の事業登録者は、女性に比べ男性の数が常に上回っているが、就職決定者数は、年度によっては女性の数が若干多くなるなどほぼ同数となっている。登録者数数の年代は男女ともに20代が一番多い。また、令和4(2022)年度の就職決定者数を見ると、男性は作業系が、女

性は事務系の職種の割合が一番高く、男女とともに就業形態は8割近くが非正規雇用となっている。「コネクションズかわさき」では、ひきこもりや不登校、発達障害など様々な背景を抱える相談者に対応しており、多様な関係機関と連携しながら職業的自立に向けた継続的な支援を図っている。特に職場体験は、相談者にとって働くことに対する慣れや自信の醸成の機会となることから、職場体験の場を提供する企業との連携にも力を入れている。

こうした事業の展開に関して、男女平等推進審議会は「キャリアサポートかわさき」と「コネクションズかわさき」ともに資格を持った相談員が、相談者の複合的な状況を聞き取りながら、一人ひとりに寄り添った丁寧な支援を推進していることを評価する。また、多様な関係機関と連携しながら、地域に根差した就職決定にもつなげていることを把握した。特にIT分野等における人材需要が高まる中、「キャリアサポートかわさき」で実施しているeラーニングといったリスキリングについては、就職希望者のスキルアップにつながることを期待される。

一方で同事業ともに、個々の支援において男女差はあまり感じられないという見解が示されたが、上述のとおり事業登録者や就職決定者の数や就職決定者の職種・就業形態については男女別、年代別に異なる傾向があることが示唆されている。また、ヒアリングでも女性の就労支援において、女性自身が家族を優先した就業希望を持つことや就業に対する家族の理解の欠如、就職活動で女性が正規雇用就く難しさ、企業における女性就業者を受け入れる環境の不整備状況などの実態があることが述べられた。こうした困難の背景には、性別役割分担を前提に男女別で異なる就業形態が形成された社会構造による影響があり、事業の推進においては相談者のニーズや就職決定状況、定着率等のデータを男女別に客観的に把握するジェンダー統計の視点が求められる。そして、相談者一人ひとりのニーズに寄り添うことは重要であるが、女性は家族等の事情により勤務時間が限られることでやむを得ず非正規雇用を選択する場合や、正社員としての雇用機会が少ないことで非正規雇用として働いている場合もある。こうした性別によって異なる困難を作り出す社会構造があること、また男女平等推進行動計画では、働く場における男女共同参画を推進する事業に位置付けられていることを踏まえ、ジェンダー統計で得られたデータに基づいて支援を推進していくことが必要である。併せて、既に顕在化している女性が労働環境で不利になりやすい状況については、女性固有のニーズとして対応していくことも検討してほしい。

男女ともに未婚率、生涯独身率が上昇する中、今後は性別だけではなく、配偶関係、年代によって異なる就業形態や所得へのニーズへの対応が必要となることも予想される。また大企業を中心に多様な働き方による労働力不足への対応も進められている。市内在住・在勤・在学の幅広い市民を対象に、市内企業や各関係機関と連携した就労支援、就労自立支援を推進する部署として、多様な就業希望者が持続的な就業継続、就労による経済的自立が果たせるとともに、それを可能にする就労環境が企業側に整備されるよう、客観的データに基づきながら支援ニーズの多様性に応答するためのジェンダー統計の視点を持つことを期待する。

※コネクションズかわさきは市委託事業のみを指すものではなく、正しくは国委託事業と市委託事業の総称です。「地域若者サポートステーション」単体では国委託事業の支援対象とならない市委託事業の対象者へのアプローチができないため、「コネクションズかわさき」が窓口の相称となりました。

②ヒアリング対象事業・部署別評価

経済労働局労働雇用部

<p>事業概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・川崎市就業自立支援室「キャリアサポート」は、市内在住又は 在勤・在学中で就職を希望する人を支援対象者として、相談支 援やセミナー、市内企業との合同就職説明会の開催などを実施 している。相談支援は総合相談のほか、女性や就職氷河期世代 に特化した相談窓口も設置している。 ・「コネクションズかわさき」は15～49歳の支援対象者の職 業的自立に向けて、国委託事業の「かわさき若者サポートステ ーション事業」と連携し、相談支援や就職に向けた実践的支援、 就職活動の準備に向けた基盤的支援を実施している。
<p>事業への評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「キャリアサポートかわさき」「コネクションズかわさき」とも に資格を持った相談員が、相談者から複合的な状況を聞き取り 丁寧な支援を推進している。また、関係機関と連携し、地域に 根差した就職決定につなげている。 ・「キャリアサポートかわさき」では、就職活動に役立つ基礎的 なIT知識の習得に向けたeラーニングといったリスキリン グによるスキルアップにも力を入れている。
<p>課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・性別役割分担を前提に男女別で異なる就業形態が形成された社 会構造に対する認識を深め、相談者のニーズや就職決定状況、 定着率等の客観的データを男女別に把握するジェンダー統計 の視点が求められる。さらに、ジェンダー統計の視点を踏まえ たデータに基づいて、個々のニーズと併せて社会構造に対応し た支援を推進することが必要である。
<p>提言 (課題を踏まえた取 組の提案)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性求職者に対し、非正規雇用を希望する背景など、就労希望 に影響する要因等を把握する方法の検討や、正規雇用と非正規 雇用の間の労働条件や待遇に関する違いの説明、事務系だけで はない他の業種の就労体験を聞く機会を提供するなど、女性求 職者の希望と同時に社会の状況（女性に非正規雇用が多い状 況、事務系職種の募集の少なさ）などを考慮し、女性求職者が 就労の幅を広げる取組を検討いただきたい。 ・短時間正社員制度の導入や正規雇用への就業転換など、就労者 が希望する多様な就業環境の整備に向けて、企業規模を考慮し ながら市内企業への啓発を行っていただきたい。また家庭役割 の負担が女性に多い傾向を踏まえ、就労支援に併せて子育てや 介護しながら就労継続できる環境整備支援や、家族等周囲に対 する理解促進の取組なども推進が必要ではないか。

(2) テーマ「男女共同参画センターにおける就労支援及び居場所づくり支援について」

①評価と提言

令和4(2022)年に困難女性支援法が成立し、様々な困難を抱える女性の意思を尊重しながら、多様な支援を包括的に提供する体制の整備が求められている。同法の目的は、DV、性暴力、貧困、家族関係、障害などの複合的な困難を抱える女性の福祉の増進を図ることであるが、こうした困難にはまた固定的な性別役割分担を背景に、女性の就業を制約してきた就労環境も関連している。女性が自立して安心して暮らせる社会の実現に向けて、女性の困難を多様な視点から把握するため、男女平等推進審議会は男女共同参画センターで実施する就労支援と居場所づくり支援についてヒアリングを行った。

男女共同参画センターでは、「個別キャリア相談」を常設の女性就労相談事業として推進している。また令和4(2022)年度は内閣府地域女性活躍推進交付金事業を活用し、「女性の孤立を解消するつながりサポート事業」を実施した。「個別キャリア相談」は、毎月4回実施しており、キャリアコンサルタントの資格を持つキャリアカウンセラーが再就職・転職、就労継続、職場復帰などキャリアに関する幅広い相談に対応している。「女性の孤立を解消するつながりサポート事業」は、孤独・孤立を抱える女性を対象に、関係機関と連携しながらつながりサポート型の支援を実施する事業である。具体的には、食事や生活用品の提供や相談の実施など、アウトリーチ型の居場所の提供を行う「シングル女子のためのサテライト・カフェ」、相談者への伴走支援を行う「同行支援」、DVで孤立しがちな女性を対象に安全な居場所づくり支援を行った「ひだまりスポット」がある。

上記の2つの事業に関して、ヒアリングでは主に次のような実態を把握した。まず「個別キャリア相談」において、若年層からは職場の人間関係の悩みや、職務内容が合わず転職すべきか悩んでいるといった相談が多く、パワーハラスメントなどの被害に関する相談も見られる。30代以降は家族などの問題が複合的に絡み合う相談が多く、介護や子育てで仕事にブランクがある、キャリアが積みあがっていないといった相談が見られる。就労支援ではこうした相談に対して具体的にどのような就職活動や働き方が本人にとって現実的なのか、本人の意向に沿う形で方向性を検討するとともに、キャリア以外にも家族関係などで悩みを抱える相談者に対しては女性総合相談でも相談を受けるなどの継続的な支援を推進している。「女性の孤立を解消するつながりサポート事業」の一環である「シングル女子のためのサテライト・カフェ」は令和4(2022)年度に計10回開催し、若年女性を対象にした回もあったことから、30代、40代の参加者が多くなっている。サテライト・カフェにおける相談でも、参加者がパワーハラスメント被害や契約更新への不安などキャリア関連の悩み、また健康問題や家族関係の悩みを抱えていることが把握されている。一方で、同事業は男女共同参画センターの外にある駅に近い民間施設等を会場とし、予約不要で夜間の時間帯に開催することにより、今まで男女共同参画センターとつながっていなかった方が多く参加した状況が見られた。同じく「女性の孤立を解消するつながりサポート事業」の中で実施した「ひだまりスポット」は、DV被害者が同様の経験を持つ人とつながりながら、自分の気持ちについて語り自分らしさを回復する場の提供を行う事業である。こちらは一部予約制で実施することで、多くの参加者が安心して参加できたことが把握された。

上記の事業に関して、男女平等推進審議会は「個別キャリア相談」が、相談終了後のフォローアップや女性総合相談と並行した相談の実施等により、一人ひとりの多様な相談に対応した支援を行っている点を評価する。そして、「女性の孤立を解消するつながりサポート事業」として実施した「シングル女子のためのサテライト・カフェ」は非正規未婚女性など、それまで支援につながるものが少なかった女性が、安心して相談し、支援につながる貴重な場となっている。また、「キャリア相談」の相談者と、「シングル女性のためのサテライト・カフェ」の参加者は必ずしも重なるわけではないが、キャリアの悩みの背後に家族問題や心身の不調、障害などがありこれらが相互に絡んでいるという指摘、若年層の職場の人間関係の相談ではハラスメントの問題が生じているという指摘は重要である。さらに、「ひだまりカフェ」においても、個別相談ではないグループ相談という手法が、傷つき経験を持つ女性への支援として有効なことを把握する機会となっていた。

一方で課題として、「個別キャリア相談」は、近年ハローワークの求人情報の参照が可能となるなど支援の充実を図っているが、若年女性や未婚女性など、多様な対象者を支援につなげていくことが重要である。また、就労支援や福祉関連の関係機関からの支援リファーや相互連携は少ない状況が把握された。「シングル女子のためのサテライト・カフェ」や「ひだまりカフェ」については、交付金を使用した単年度事業という特性もあるが、継続的な事業の推進に向けて、予算の確保、開催場所や日時、回数、広報周知については検討の余地がある。男女共同参画施策についてノウハウや知見の蓄積のある男女共同参画センターの強みを生かしながら、個別相談やグループ相談、アウトリーチや居場所づくりなど様々な手法を検討し、今後も多様化する女性困難を受け止め支援していくことが必要である。さらに、こうした事業を通じて把握した女性困難の実態を、男女共同参画社会の課題として認識し、市民及び地域社会に向けて発信していくことも男女共同参画センターに求められる役割である。女性の就業の背景にメンタルヘルス不調やハラスメント被害がある状況を共有しながら、多様な関係機関と連携する包括的な支援を推進していただきたい。男女共同参画センターを所管する行政部署としても、男女共同参画センターの持つ支援や資源の独自性を周知し関係機関との連携を円滑にしていくことが必要である。

困難女性支援法が令和6(2024)年4月に施行するに当たり、困難を抱える女性への支援のあり方への検討が全国的な課題となっている。男女平等推進審議会は、川崎市の男女平等施策の推進拠点である男女共同参画センターが、引き続き市内で先進的な女性支援を推進し、地域の関係団体や関係機関と連携しながらその機能を発揮していくことを期待する。

②ヒアリング対象事業・部署別評価

川崎市男女共同参画センター

<p>事業概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「個別キャリア相談」は男女共同参画センターが実施する女性のための就労相談事業であり、キャリアカウンセラーが再就職・転職、就労継続、職場復帰などキャリアに関する幅広い事柄に関する相談に応じている。 ・「女性の孤立を解消するつながりサポート事業」は、令和4年度内閣府地域女性活躍推進交付金事業を使用し、孤独・孤立を抱える女性を対象に、関係機関と連携しながらつながりサポート型の支援を実施した事業である。具体的には、アウトリーチ手法による「シングル女子のためのサテライト・カフェ」、「同行支援」、「ひだまりスポット」がある。
<p>事業への評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「個別キャリア相談」は、相談終了後のフォローアップや、女性総合相談と並行した相談の実施等により、キャリアの悩みだけではなく家族関係や心身の不調なども絡んだ複合的な悩みに対応した支援を推進している。 ・「シングル女子のためのサテライト・カフェ」は非正規未婚女性など、それまで支援につながるものが少なかった女性が、安心して相談し、支援につながる貴重な場となっている。
<p>課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「個別キャリア相談」に関しては、関係機関からのリファーが少なくなっており、男女共同参画センターにおける独自の支援やリソースが関係機関に把握されていない状況がある。 ・「シングル女子のためのサテライト・カフェ」の継続的な事業の推進にむけて、予算の確保、開催場所、回数、広報周知に検討の余地がある。
<p>提言 (課題を踏まえた取組の提案)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「シングル女子のためのサテライト・カフェ」は、年代別で対象を分けることや会場の場所により、場合によっては一部の参加者の参加状況に限られる状況がある。また、事業を通じてつながった人に対して、専門的支援や多様な関係機関への支援につなげていくことが重要である。 ・女性の就職や就労継続を困難にする背景に、メンタルヘルス不調やハラスメント被害がある状況について、男女共同参画社会の課題として認識し、発信していく必要がある。特に多様な関係機関との連携に向けた地域の中での情報発信が重要である。 ・キャリア支援と居場所づくり支援は一体的なものとして推進していくことが求められる。「個別キャリア相談」では、若年女性や未婚女性などより多様な対象者を支援につなげて行く必要がある。また同行支援へのニーズが少なかったとのことだが、女性支援に何が必要かという点から検討することは今後の課題である。

6 ヒアリング結果概要

(1) テーマ1 「女性の就労支援について」

○事前質問

1. 「キャリアサポートかわさき」における支援の実施状況

①過去3年間の事業登録者数・事業決定者数

[令和2(2020)年度]

		10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
男性	登録者数	1	33	55	66	106	86	347
	就職決定者数	0	14	25	30	54	53	176
女性	登録者数	2	52	96	130	118	62	460
	就職決定者数	2	25	39	67	69	34	236
性別	登録者数	0	0	0	0	0	0	0
不明	就職決定者数	0	0	0	0	0	0	0
合計	登録者数	3	85	151	196	224	148	807
	就職決定者数	2	39	64	97	123	87	412

[令和3(2021)年度]

		10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
男性	登録者数	1	56	65	78	110	115	425
	就職決定者数	0	26	25	33	47	44	175
女性	登録者数	1	59	84	123	125	67	459
	就職決定者数	0	20	31	65	55	29	200
性別	登録者数	0	0	0	0	0	0	0
不明	就職決定者数	0	0	0	0	0	0	0
合計	登録者数	2	115	149	201	235	182	884
	就職決定者数	0	46	56	98	102	73	375

[令和4(2022)年度]

		～20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
男性	登録者数	50	82	82	134	183	531
	就職決定者数	20	33	41	46	79	219
女性	登録者数	79	99	182	186	99	645
	就職決定者数	26	34	78	89	43	270
性別	登録者数	0	0	0	0	0	0
不明	就職決定者数	0	0	0	0	0	0
合計	登録者数	129	181	264	320	282	1176
	就職決定者数	46	67	119	135	122	489

②令和4年度の就職決定者数の状況

●主な職種

事務系・秘書(45.0%)、販売・接客・サービス(8.6%)、専門職[要資格・専門技術](8.2%)、
軽作業・清掃・交通誘導・駐車場駐輪場管理(8.0%)、
医療関係・介護福祉系・障害者支援(5.7%) 他

●就業形態

男性:正社員(32.4%)、契約社員(21.9%)、派遣社員(8.2%)、パート・アルバイト(37.4%)
女性:正社員(25.9%)、契約社員(10.0%)、派遣社員(23.0%)、パート・アルバイト(41.1%)

●就職決定後のフォロー状況

定着率:82.9%、離職率:17.1%(令和4年1月～12月分調査平均)

③相談体制の概要

●キャリアカウンセラー(配置数、男女比、年齢層、資格など)

キャリアカウンセラー10人(うち、統括兼務1人、受付担当業務1人)、
男性2名、女性2名、年齢層:59.8歳(平均)、
資格:キャリアコンサルタント、産業カウンセラー、AFP

●臨床心理士(配置数、男女比、年齢層、資格など)

臨床心理カウンセラー2人、いずれも女性、年齢層:40、50代各1名、資格:臨床心理士

●求人開拓員（配置数、男女比、年齢層、資格など）

4人（うち、キャリアカウンセラー兼務3人）、男性2名、女性2名、

年齢層：40～70代各1名、資格：キャリアカウンセラーと同様

④主な連携機関（市役所の他部署や外部支援機関、企業など）と連携内容

○ハローワーク川崎・川崎北：合同企業就職説明会等の共催・後援など

○コネクションズかわさき、すくらむ21、だいJOBセンター、就労援助センター、
母子・父子福祉センターサン・ライブ 他：相談者に応じた窓口の相互案内、情報共有等

⑤事業実施における国との連携及び役割分担

厚生労働省の機関であるハローワークとは、上記のとおり連携しております。役割分担として、例えば高校生向けの合同企業説明会等を実施する際はハローワークが主催、本市が共催として連携を図り実施しております。

⑥事業の広報

広報媒体：チラシ、ポスター、市政だより、ホームページ、SNS（Twitter等）、
リスティング広告、他

配布先等：市施設窓口、ハローワーク等関係機関。配布数はいずれもチラシ2,500部程度。
ポスターはメイン事業の広報で100部程度

周知方法：上記の他、コロナ禍以前は、ハローワークにおける雇用保険受給者説明会でのPR（コロナ禍以降は開催なし）

3年間の動向：当事業の利用登録に至る認知経路は、コロナ禍以前は上記雇用保険受給者説明会でのPRが約4割を占めておりましたが、コロナ禍で開催されなくなったため、WEB広報（リスティング広告等）を強化しております。

2. 「コネクションズかわさき」における支援の実施状況

①過去3年間の事業登録者数・事業決定者数

〔令和2（2020）年度〕

		10代	20代	30代	40代	合計
男性	登録者数	19	42	21	10	92
	就職決定者数	4	25	26	2	57

女性	登録者数	9	35	19	5	68
	就職決定者数	3	26	18	2	49
性別 不明	登録者数	0	0	0	0	0
	就職決定者数	0	0	0	0	0
合計	登録者数	28	77	40	15	160
	就職決定者数	7	51	44	4	106

〔令和3（2021）年度〕

		10代	20代	30代	40代	合計
男性	登録者数	16	56	25	12	109
	就職決定者数	2	18	8	3	31
女性	登録者数	4	57	13	10	84
	就職決定者数	3	21	9	1	34
性別 不明	登録者数	0	0	0	0	0
	就職決定者数	0	0	0	0	0
合計	登録者数	20	113	38	22	193
	就職決定者数	5	39	17	4	65

〔令和4（2022）年度〕

		10代	20代	30代	40代	合計
男性	登録者数	8	84	29	10	131
	就職決定者数	4	39	15	2	60
女性	登録者数	7	42	28	13	90
	就職決定者数	6	37	12	2	57
性別 不明	登録者数	0	1	0	0	1
	就職決定者数	0	1	0	0	0
合計	登録者数	15	127	57	23	222
	就職決定者数	10	77	27	4	118

②令和4年度の就職決定者数の状況

●主な職種

男性：作業系 57.6% 事務系 20.3% 専門技術系（補助を含む） 16.9% 接客系 5.1%

女性：事務系 37.5% 作業 25.0% 専門技術系（補助を含む） 19.6% 接客系 16.1%
営業系 1.8%

●主な産業

男性：施設管理 13.6% 製造 10.2% 宅配 8.5% 教育 8.5% IT6.7%

スーパー・コンビニ 6.7% 販売と警備、医療、運送、建設は各 3.4%

介護、交通、公的機関、娯楽、生保は各 1.7% その他 20.3%

女性：教育 14.2% 販売 10.7% 宅配 7.1% 飲食 7.1% 製造 7.1% IT5.4% 医療 5.4%

施設管理 5.4% 公的機関、娯楽、スーパーは各 3.6%

印刷、建設、生保、農業、不動産、保育は各 1.8% その他 16.1%

●就業形態

男性：正社員 20.3% パート・アルバイト 67.8% 契約社員 11.9%

女性：正社員 16.1% パート・アルバイト 69.7% 派遣 8.9% 契約社員 5.4%

●就職決定後のフォロー状況

週 20 時間以上就労の方の半年後の定着率は 86.2% (集計時期：令和 5 年 3 月) であり、週 20 時間以上就労 (雇用保険加入) の方のうち、6 割強はその後の定着支援を希望する。

週 20 時間未満就労の方は、基本的に就労後もキャリアアップの支援を引き続き実施するフローとなっている。

③相談体制の概要

●キャリアコンサルタント (国家資格)

8 名 性別：男性 3 名、女性 5 名 年齢層：70 代 2 名、50 代 4 名、40 代 2 名

(うち 2 名 公認心理士、うち 3 名 産業カウンセラー、うち 2 名 2 級キャリアコンサルティング技能士、うち 1 名 家族相談士)

●2 級キャリアコンサルティング技能士 (国家資格)

2 名 性別：いずれも女性 年齢層：いずれも 40 代

(2 名ともキャリアコンサルタント)

●臨床心理士 (公益財団法人日本臨床心理士資格認定協会)

1 名 性別：女性 1 年齢層：60 代

(公認心理士資格保有)

●公認心理師 (国家資格)

3名 性別：男性1名、女性2名 年齢層：60代、50代、40代各1名

(2名 キャリアコンサルタント、1名 臨床心理士、1名 家族相談士、1名 産業カウンセラー、1名 2級キャリアコンサルティング技能士)

●産業カウンセラー（一般社団法人日本産業カウンセラー協会）

3名 性別：男性2名、女性1名 年齢層：70代1名、50代2名

(3名 キャリアコンサルタント、うち1名 公認心理士、うち1名 産業カウンセラー、うち1名 家族相談士)

●家族相談士（一般社団法人家族心理士・家族相談士資格認定機構）

1名 性別：男性 年齢層：50代

(キャリアコンサルタント、公認心理士、産業カウンセラー)

●認定心理士（公益社団法人日本心理学会）

1名 性別：女性 年齢層：50代

④主な連携機関（市役所の他部署や外部支援機関、企業など）と連携内容

川崎市ひきこもり地域支援センター、キャリアサポートかわさき、ハローワーク川崎北、神奈川県立東部職業訓練校、市立定時制高校（総合科学高校・高津高校・橘高校）、東京しごとセンター、かながわ労働センター川崎支所、だいJOBセンター（川崎市生活自立・仕事相談センター）、川崎若者就労・生活自立支援センター「ブリュッケ」、川崎市発達相談支援センター、中部就労援助センター

⑤事業実施における国との連携及び役割分担

【役割分担】

国：(対象者：15～49歳の未就労かつ通学も家事もしていない方で就労意欲のある者とその家族)

キャリアコンサルタント等による個別相談（家族を含む）の実施、職場体験、セミナー、高校中退者等アウトリーチプログラムの実施

市：(対象者：15～49歳の就労意欲のある者で在学、在勤中などの国事業の対象外の方とその家族)

キャリアコンサルタント等による個別相談（家族を含む）の実施、職場体験、職業人セミナー、社会継続支援セミナー、家族向けセミナー、高校生向けセミナーの実施

⑥事業の広報（広報媒体、広報先）

広報媒体：チラシ、市政だより、ホームページ等

配布先等：市施設窓口、ハローワーク、県立図書館、就労援助センター、川崎市地域ひきこもり支援センター等。チラシ配布数は計 1,700 部程度。

その他周知方法：市内高校における事業説明や関係会議などにおいて支援者向けに施設周知を行うとともに、労働雇用部主催の合同企業説明会出展企業へ職業体験受入れや、職業人セミナーの実施について広報。

3年間の動向：上記周知方法を継続実施

○当日質問

1. キャリアサポートかわさきにおける就労支援について

①事業及び支援プロセスの概要

キャリアサポートかわさきでは、就職に関する相談や求人情報の開拓・紹介、就職活動に役立つセミナー、登録企業と企業とのマッチング交流会の開催のほか、これまでの仕事経験で不安を抱えている方に向けては臨床心理士による心理カウンセリングも実施しています。場所は、高津区溝の口の生活文化会館で、月曜日と木曜日は区役所等で出張相談も行っています。対象は男女問わず市内在住、在勤または在勤していた方や在学中で就職を希望する方、転職を希望する方が対象となります。

具体的な事業としては、まず主要な窓口として総合相談窓口があり月曜日から土曜日の10時から17時、火曜日は夜も相談を受けています。事前予約制で、就職に関する多様な相談事を受けており、キャリアカウンセラーの資格を持った相談員がきめ細かく相談に応じています。相談者の希望や適性を踏まえて、求人情報の紹介、仕事の探し方、履歴書の添削から面接の相談支援を行い、就職後も定着に向けたフォローアップ相談を行います。このほか、女性カウンセラーが対応し、託児サービス付きの女性専用相談、就職氷河期世代等の相談窓口もあります。市内企業と求職者の合同就職説明会も実施しており、女性、シニア、ミドル層、若者、外国人など、多様な人材を対象に開催しています。

ハローワークとの違いとして、就職が難しい方も多く対象としている点があり、ハローワークから就職活動が長期化している方を紹介いただき、キャリアサポートかわさきで引き続き支援を行うこともあります。

相談が多い時間帯や曜日として、特に午前中が多く、土曜日に集中する傾向があります。相談媒体による違いとして、電話やオンラインで相談する方は、就職に関する情報収集的な相談が多く、対して対面相談は、就職に向けた具体的な相談が多くなります。広報効果の測定については、相談者に情報入手経路を聞くことで確認しており、具体的には、ハローワークに配架したチラシ、キャリアサポートかわさきのホームページのほか、最近では

市政だよりに掲載されると登録数が増える状況も把握しています。

②具体的な相談事例・傾向について

《キャリアサポートかわさきから、実際に就職支援を行った事例について、説明がありました。個人情報保護のため、具体的な内容は非公開とします。》

③事業における今後の方向性や課題について

就職決定者に関して目標値を設けて対応しています。就職決定者は令和3年度の375人から、令和4年度は489人となり、コロナ禍による落ち込みも原状回復基調にあります。課題としては、いかに参加者のニーズに対応するかという点にあると考えています。具体的には、市内企業や求職者を結び付ける合同企業就職説明会や交流会を開催していますが、参加者数が減少傾向となっています。一方で人材不足に悩む市内企業は多く、企業側のニーズはあり、マッチングに向けたニーズを分析しながら、対応を検討しています。女性やシニア層、外国人、障害者など多様な人材が活躍できるよう支援することが必要であると認識しており、市内中小企業の人材不足に対応しつつ、多様な人材のニーズに合った就業支援を引き続き推進してまいります。

女性の就職決定者数に関して、登録者も就職決定者も男性よりやや女性が多い傾向が近年続いています。依然としてキャリアサポートかわさきを知らない方も多いため、WEBやSNS、リスティング広告の導入など様々な広報ツールや広報手段をミックスしながら、認知度向上に努めていきたいと考えています。

2. コネクションズかわさきにおける就労自立支援について

①事業及び支援プロセスの概要

コネクションズかわさきは若年無業者15歳から49歳を対象に、職業的自立に向けて国と連携しながら、色々な職業体験、保護者向けのセミナーなどを行い、働くことへの自信をつけていただくための支援を行っています。支援はキャリアサポートかわさきと同様に、電話やメール等で相談を受けて個別相談、その方にあった就労体験などの支援を推進し、支援後のフォローアップも行っています。相談に関しては午後の1時から4時くらいの時間帯が多い傾向があります。広報もチラシやホームページなどを使用しながら、色々な支援機関から相談者を紹介いただけるよう、支援機関への周知も行っています。就職に至らない要因について、その期間が3か月などの短期間なのか、あるいは1年とか長い期間なのかで異なり、例えば短期間なら、自信を一時的に失ったとか、就職に必要なスキ

ルが不足しているなどが原因となりますが、長期化する場合は、就労就職の意欲や発達障害の可能性なども原因として考えられます。

②具体的な相談事例・傾向について

《コネクションズかわさきから、実際に就職支援を行った事例について、説明がありました。個人情報保護のため、具体的な内容は非公開とします。》

・関係機関との連携

地域若者サポートステーションが厚生労働省所管という関係から、ハローワークとの結びつきが強く、ハローワークで就職に時間がかかると判断された方が、コネクションズにリファーされることがあります。支援に関して、コネクションズかわさきでは求人紹介を行っていないためハローワークと連携し、障害者就労を視野に入れた方に関しては、ハローワーク、就労移行支援の事業所等の紹介も行っています。なお、他の機関を紹介した場合も、突然支援終了になるのではなく、つなぎ先の担当者と情報を共有しながら、共同で支援を続けていくようにしています。相談内容について、就職活動をしたことがない、仕事に不安がある、どんな仕事をすればいいのかわからない、自分に合った仕事が見つからない、就職はできるが長くは続かないなどのほか、面接指導を希望してコネクションズかわさきにつながる方もいます。コネクションズかわさきにはない資源を持っている機関とうまく協働しながら、ご本人の職業的自立までをサポートしたいという趣旨で支援しています。

③事業における今後の方向性や課題について

コネクションズかわさきで支援する方は、就労の前にまずは自信をつけることが必要な方も多くいます。そのための一つの取組として、仕事に慣れる場としての職場体験に力を入れています。昨年度は目標を上回る回数を実施しましたが、職場開拓の受け入れ先の企業を開拓していく難しさも抱えている状況があります。キャリアサポートかわさきで実施している求職者と企業とのマッチングの機会を活用し、協力企業を探していくことも実施しています。また、就職決定者数は20代の方が多く、その大半は短時間労働で就職しますが、定着するまでに時間がかかる現状があります。就職したがすぐに退職される方もおり、就職先の企業や団体の理解促進が重要だと認識しています。具体的にはその方の特性を伝えたりしながら配慮をお願いするとともに、人事総務部門あるいは経営トップの理解が重要だと考えています。様々な支援機関との連携会議、ネットワーク会議を通じて施設間の連携を図り、相談者のニーズに基づいて適切な機関へつなげるよう取り組んでいます。

- ・ 支援期間や、相談者が希望する就労支援のタイプやフォローアップが難しい事例など、支援のアウトプットに男女差があるのかについて伺いたい。

統計については男女別に把握しきれていない部分もありますが、雇用形態については、正規雇用割合や非正規雇用割合に関して若干の男女差があります。相談者の希望に沿った部分もありますが、実態として女性が正社員に就くことが難しい状況があることは、男女差につながっていると考えています。女性の非正規雇用の方の正社員化も希望やニーズに沿って推進することが重要であり、特に利用者は女性が多いため、女性目線での支援を行い、希望に沿った取組や結果につなげていきたいと考えています。

キャリアサポートかわさきの相談者の状況として、大きな男女差はありませんが年齢別には見られます。子育てがひと段落した40代、50代は女性の方が多一方で、男性は50代後半から60代が多くなっています。

コネクションズかわさきでも、相談員からは男女差はあまり感じないという見解でしたが、企業に更衣室、シャワー、仮眠室などの女性専用設備がなく、女性を受け入れる体制が整っておらず、就職に結びつかないこともあるということがあります。

- ・ 女性は事務系の仕事を希望する傾向があるが、今後事務系の仕事が減っていく可能性がある中で、男女別で異なる就職率の影響があることを懸念している。そうした社会変化については、どのように捉えているか。

事務系の有効求人倍率は他の分野に比べ、低い状況があります。このため、事務職への就職支援、転職支援は非常に重要だと考えており、昨年度は新規事業としてスキル向上と職場体験をセットにした事業を行いました。スキルアップ、リスキリングなどが近年重視されており、IT系エンジニア、WEBデザイン、そして、事務や経理関係など総合職系に関連するITの基礎的なPCのスキルアップを目指す、3つのコースの研修を開催し、それぞれ定員各30人、計90人で募集し、それを上回る反響がありました。リスキリング、スキルアップに向けた支援として、一部キャリアサポートかわさきでも、eラーニング対応などによる継続した支援を行っていききたいと考えています。

- ・ キャリアサポートかわさきに関して、企業のあり方も変革が求められる中で、求職者が求めている働き方などに関して、企業に対してアドバイスするような取組はあるか。また、支援機関の紹介に関して、個別具体的な連携となるのか、それも事業者同士で連携協議会のような形で集まる機会などはあるのか。

マッチングは両者がかみ合わないと就職決定に至らないので、企業へ求職者のニーズを伝えることは基本的なこととして推進しています。グループディスカッションやワークシ

ヨップ形式で、企業と求職者で意見交換を行う交流会なども実施しています。連携に関しては、定期的に関係機関との合同の会議や、若者就業自立支援に関するネットワーク連絡会議で意見交換を行い、相互にリファーしていく取組を行い、顔の見える関係の構築努めています。

(2) テーマ2 「男女共同参画センターにおける就労支援及び居場所づくり支援について」

○事前質問

1. 再就職・転職・就労継続のための個別キャリア相談の実施状況

①過去3年間の個別キャリア相談の相談者数

	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
令和2(2020)年度	0	9	21	29	15	2	76
令和3(2021)年度	0	5	19	23	16	8	71
令和4(2022)年度	0	1	35	29	28	2	95

※令和2(2020)年度の年代内訳 不明者：1名

②令和4年度相談者の状況

●主な相談内容

- ・相談ニーズの傾向は、多い順に「キャリアの方向性・生き方」61.1%、「就職活動」16.8%、「ワーク・ライフ・バランス」9.5%、「適職」5.3%だった。
- ・相談者の職業の有無は「あり」55.8%、「なし」44.2%。「あり」の人が多く、雇用形態は、正社員・職員60.4%、パート・アルバイト26.4%、契約・嘱託・派遣13.2%だった。
- ・求職状況は「現在求職活動をしている人」が61.1%、「求職活動をしていない人」が38.9%。「求職活動をしていない人」の中に職業「あり」の人が多く、相談ニーズは「ワーク・ライフ・バランス」「職場の人間関係」「ハラスメント」など就労継続に関する相談が多かった。
- ・相談内容は、子育てや病気などでブランクのある人からの再就職に関する相談、休職中や育休中の人が職場復帰するか転職するかで迷う相談、フルタイムで勤める人の就労継続に関する相談など多様な相談が寄せられた。

●希望する就労内容

- ・現在の仕事や前職の経験を活かして関連する業種を検討する人、職業訓練等を利用して新たに資格を取得してこれまでと異なる分野の仕事を希望する人もいた。
(保育士、キャリアコンサルタント、国際関係(語学)、障害者支援、医療事務、経理、マンション管理、SE など)
- ・特殊な資格や専門的な知識がある人を除き一般事務を希望する人が目立つ。やりたくないことは明確にあるが興味のある仕事がない、自分にはできないことがないと思いついでいる人も多かった。
- ・雇用形態は、年齢が上がり安定を求めて正社員を希望する人もいれば、仕事のやりがいや希望する働き方を優先して正社員にこだわらず検討する人もいる。
- ・在宅でできる仕事を希望する人がいる。

●個別相談における支援内容

- ・就職、転職、就労継続、働き方や仕事に関する相談をお受けし、一人ひとりに合った働き方を本人の意向に沿って一緒に考える。
- ・キャリアの棚卸しをしながら本人の自己理解を深め、自分自身では気づけない強みを相談員と整理する。
- ・働くことにまつわる様々な不安を受けとめ気持ちの整理のお手伝いをする。
- ・応募先にあわせた効果的な履歴書や職務経歴書の作成や面接対策のアドバイスをする。
- ・情報提供(社会資源の活用方法、職業訓練など)
- ・行政他機関・他施設の紹介
- ・すくらむ 21 事業の紹介

③相談体制の概要

●相談員(配置数、男女比、年齢層、資格など)

- ・火曜日を担当する相談員 1 名、土曜日を担当する相談員 2 名、計 3 名の女性相談員がシフト制で対応している。
- ・相談員の年齢層は 40 代 1 名、50 代 2 名、国家資格キャリアコンサルタント有資格者が対応している。

④主な連携機関(市役所の他部署や外部支援機関、企業など)と連携内容

- ・ハローワーク(マザーズハローワーク)、川崎就業支援室キャリアサポートかわさき、かわさき若者サポートステーション、川崎市生活自立・支援相談支援センター(だいJOBセンター)など

- ・ハローワーク（マザーズハローワーク）川崎北との連携として、双方の相談機能を理解して適切に紹介し合える関係づくりを目的に情報交換会を行った。マザーズハローワーク川崎北の最新の求人票を基に求人の傾向等について説明を受けた。
- ・相談ニーズによっては、川崎就業支援室キャリアサポートかわさき、かわさき若者サポートステーション、川崎市生活自立・支援相談支援センター（だいJOBセンター）を情報提供し相談を促した。

⑤事業の広報

- ・広報媒体、リーフレットやチラシの配布先・配布数、配架や掲載以外の周知方法（関係会議等での周知など）
- ・チラシ年 2,000 枚程度（上半期・下半期に分けて 2 種のチラシを制作）、ホームページ更新 2 回、FB6 回、ツイッター2 回、インスタグラム 3 回、市政だより 1 回、サンライヴメルマガ月 1~2 回、センター事業での周知（女性相談、パソコン講座、離婚講座、サテライト・カフェ、相談ナイト、居場所事業、起業家向け講座など）、関係会議での周知（川崎市就業支援に係る情報交換会、女性への暴力相談等関係機関連絡会など）
- ・チラシは、ハローワーク（マザーズハローワーク）、川崎就業支援室キャリアサポートかわさき、かわさき若者サポートステーション、川崎市生活自立・支援相談支援センター（だいJOBセンター）、情報プラザ経由での市内配架、地域みまもり支援センター（女性のための相談）、市内公共施設（13 か所）近隣の男女共同参画センターなどへ配架。
- ・広報活動の 3 年間の動向（新たに広報先を増やしたなど）
- ・2021 年度から FB を活用して広報を開始した。2022 年度以降、相談の空き時間を利用してキャリア相談員が相談事例を交えて FB、インスタグラムで情報を発信。新たな利用者層へアプローチした。2023 年度からはツイッターも活用している。
- ・2023 年 6 月「市政だより」に掲載された。その効果は大きく、6 月・7 月に入った予約のうち 15 件が市政だよりだった。

2. 内閣府地域女性活躍推進交付金事業におけるサテライト・カフェの実施状況

①参加者数

[サテライト・カフェ]

	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	年齢不明	合計
参加者数	0	8	52	24	17	1	64	166

〔安全な居場所づくり〕

	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	年齢不明	合計
参加者数	0	0	2	3	4	1	15	25

②参加者からの反応

〔サテライト・カフェ〕

●事業への評価

- ・コロナ禍で引っ越してきて知り合いがいない方やテレワークで普段人と話すことがない（少ない）ので、お月さまカフェがあって助かっている。
- ・また参加したい。
- ・友達もできて楽しい時間を過ごせた。
- ・解決できない問題があっても話を聞いてくれる場所があるだけで気持ちが少し楽になった。

●好評だった内容

食事の提供、相談、参加者同士やスタッフとの会話、手仕事、日用品について肯定的な意見が複数あった。中でも特に食事に関する感想が多かった。相談については、感想は少ないが予約枠が埋まるほど利用があった。

●事業に求める改善点や提案など

- ・企画日数を増やしてほしい。
- ・料理が少なくてもいいし、飲み物とお菓子だけでもいいから続けてほしい。
- ・また同じ場所で開催してほしい。
- ・次の日仕事のため早めにはじめて欲しい。
- ・若い人に話をふるか悩んだため、50代以上のシングル女性の場が欲しい。
- ・他の参加者に話をふっていいか悩むので、トークテーマがあればうれしい。
- ・本じゃなくゲームを貸し出して欲しい。
- ・毎回市政だよりに載せてほしい。

〔安全な居場所づくり〕

●事業への評価

- ・自分自身がいかに厳しい場所にいたのかよくわかりました。今の自分に必要な情報ばかりでした。
- ・DV なんだと確認できました。自分を取り戻すためにも子どものためにもいまの状況を乗り越えたい。
- ・同じような状況で悩んでいる人がいるのを知り、問題の根が深いと実感しました。
- ・自分をもっと大切にしようと思えて少し楽になりました。
- ・参加したことで誰かに相談することの大切さを感じました。

●好評だった内容

- ・予約なしで好きな時に参加できて日曜日の開催もありがたかった。
- ・いろいろな方向性を考える中で子どものことは一番の関心事だったので「子どもへの影響」の回に参加できてよかった。
- ・終了後に個人的な話を聞いてもらえて気持ちの整理ができました。

●事業に求める改善点や提案など

- ・パートナーが仕事で外出する平日、子どもが学校へいつている平日の早めの時間帯に実施してほしい。(参加者)
- ・もう少し制度的なことについても話が聞きたい。(参加者)
- ・予約なしで誰でも気軽に参加できる体制は参加者にとってよいが、人数の把握が難しく運営上の難しさがあった。(運営団体)
- ・SNS を活用した広報に力を入れる必要がある。
- ・全 5 回の連続講座としながら 1 回だけの参加も可能としたが、心の整理や社会資源の情報を得るには継続した参加が必要な方もいた。(運営団体)

③当日スタッフの概要（配置数、所属など）

[サテライト・カフェ]

- ・飲食会社スタッフ 2～3 名（食事の提供）、相談員 1～3 名（川崎市看護協会、だい J O B センターなど）、男女共同参画センター職員 2～3 名

④主な連携機関（市役所の他部署や外部支援機関、企業など）と連携内容

[サテライト・カフェ]

飲食関係事業者、川崎市看護協会、川崎市生活自立・支援相談支援センター（だい J O B センター）、消費者行政センター運営団体 N P O 法人かわさきコンシューマーネッ

ト、フードバンクかわさき、かわさきこども食堂ネットワーク、神奈川県、神奈川県労働局及び ハローワーク川崎・川崎北、母子・父子福祉センターサン・ライヴ、川崎就業支援室キャリアサポートかわさき、かわさき若者サポートステーション

⑤事業の広報

[サテライト・カフェ]

- ・ 広報媒体、リーフレットやチラシの配布先・配布数、配架や掲載以外の周知方法（関係会議等での周知など）

チラシ 7,131 枚、ホームページ更新 4 回、ツイッター 23 回、インスタグラム投稿 35+ ストリー 10 回、市政だより 2 回、シティプロモーション 2 回、室 F B / ツイッター 2 回ずつ

メディア掲載実績：タウン誌 2 件、新聞 2 件

[安全な居場所づくり]

- ・ 広報媒体、リーフレットやチラシの配布先・配布数、配架や掲載以外の周知方法（関係会議等での周知など）

チラシ 7,805 枚、カード 515 枚、ホームページ更新 8 回、F B 2 回、インスタグラム投稿 2 回

○当日質問

1. 再就職・転職・就労継続のための個別キャリア相談における支援について

①事業及び支援プロセスの概要

個別キャリア相談は、平成 20 年に開始しました。現在は、毎月 4 回実施し、平日の第 2 と第 4 火曜日に 2 回、第 1、第 3 土曜日に 2 回行っています。各日、9 時、10 時、11 時、13 時の 4 枠あり、1 回当たり 45 分、予約制の無料相談となります。相談方法は、来館、オンライン、電話の三つの方法から選択でき、オンラインは令和 4 年に開始しました。来館の相談は予約制で保育の利用もできます。相談員は、キャリアコンサルタントの国家資格を持つ 3 名で対応しています。

利用者の年代は 30 代、40 代、50 代が中心で、20 代が少なくなっています。20 代は居場所事業のキャリア相談でも対応し、継続相談が必要な場合は個別キャリア相談にもつないでいます。チラシやホームページ、SNS での発信を見てアクセスする人が多くなっています。なお、男女共同参画センターでは女性のための総合相談も実施しており、

そうした他の事業や、居場所事業を通じてキャリア相談を利用する人もいます。

支援の流れとして、まず相談者の困りごとを把握し、気持ちを受け止めたうえで、問題点を探り、相談者の意向に沿う形で方向性を一緒に検討します。その後必要に応じて、履歴書や職務経歴書の書き方、面接対策のアドバイス、就職支援機関への紹介等々の情報提供を行います。相談後はアンケートを行い、同意を得られた方には相談後大体2、3カ月後に相談員から電話でフォローアップを行っています。支援は大体1年に3回ぐらいを目安にしているが、必要に応じて3回以上相談を受けることも、次年度に継続することもあり、数か月程度で継続相談する人は4割程度を占めます。

②具体的な相談事例・傾向について

相談の傾向について、年代別にみると、20代、30代は、職場の人間関係や職務内容が合わず心身の不調を抱えている、キャリアチェンジをすべきか悩んでいるという訴えが多くなっています。一方30代以降、40代は働き方と家族の問題などが複雑に絡み合う相談が多いです。若年層からの相談では、パワハラ被害、就業内容の条件が悪いことが理由で辞めたといった相談や、正社員だが収入が低くて将来性に欠けるので転職したいといった相談もあります。30代は、夫との関係が良くない、安定した仕事に就きたいといった相談や、DV被害があり短期・非正規の仕事が中心でキャリアが積みあがっていないという相談もあります。相談によっては、相談は女性の総合相談でまず対応し、キャリア相談も同時並行する形で支援を行うこともあります。もう少し上の世代になると、親の介護で仕事にブランクがあり、年齢的に応募できる仕事が少ないといった相談があります。そのほか、夫の単身赴任や子どもに障害がある方からの相談もあり、相談ではどういう働き方が現実的なのかなどを一緒に検討し、アドバイスします。

支援側から見て難しい事例として、まず一つにはキャリア相談でつながっても、仕事以外にもメンタル不調や人間関係に悩んでいるといった複合的な相談に対し、どのような情報提供が適切なかの判断が難しい点があります。部署として直接的な支援措置を取れる機関ではないため、支援情報の提供も制度を担当する窓口で直接伺わなくては行き違いも生じうることを懸念しています。また、職場でのパワハラ被害の相談も多い中、目の前で話を聞いてくれる相談員に怒りをぶつける方もいらっしゃいます。

関係機関との連携に関して、ハローワークや区役所でチラシを見て相談に来る方はいますが、関係機関の相談員からキャリア相談につながるといったリファーはあまり多くなく、むしろセンター内の事業、特にパソコン講座から相談につながる方が多いです。キャリア相談の中では、キャリアサポートかわさきやハローワークの情報提供をするが、守秘義務の兼ね合いもあり相談員同士でケースをやり取りすることはあまり行っていません。

- ・連携に関して、他の関係機関の相談員とのケースカンファレンスの実施や、リファーに向けて、男女共同参画センターから何か働きかけは行っているか。

働きかけではないですが、市で開催する就業支援機関の連絡会にも参加し、事業の紹介を行っています。また、ハローワークが男女共同参画センターのパソコン講座で事業紹介を行うなど、近年は、ハローワークとの連携を強化しています。

- ・相談内容が多様化している印象を受けた。職場の人間関係に関してパワハラがあること、また、キャリア相談の背後に、家族の問題やメンタルヘルスの悩みを抱えているというご指摘があった。男女共同参画センターとしても、プライバシーに配慮しながらそうした課題を社会的に発信していくことが、使命ないし課題ではないか。

ハラスメントについては、個別キャリア相談の相談員の1人が社労士の資格を持っており、企業を対象とする出張研修も行っています。ただ御指摘の通り、社会的発信に関しては不足していると感じています。

③事業における今後の方向性や課題について

今年度からハローワークの求人・求職情報提供サービスへの登録を行い、これにより相談員と相談者が実際に求人票を見ながら相談を行うことが可能になりました。今後の課題として、相談件数は増加傾向ですが一層の周知を行い、利用者数を増やしていきたいと思っています。市政だよりに掲載されると相談件数の増加につながるため、今後も広報媒体として活用していきます。

2. 居場所づくり支援について

①事業の概要（事業開始の経緯、支援の流れ、主な実施事業、実施期間、実施方法）

令和3年に地域女性活躍推進交付金事業を活用して、川崎市におけるコロナ禍での非正規シングル女性に対する影響調査を行いました。そこで顕在化した非正規で働くシングル女性の支援ニーズに対応するために、昨年度から、駅からアクセスしやすい場所で、シングル女性のための居場所を開設するサテライト・カフェを実施しています。主な支援内容は、つながりサポート品、具体的には生理用品の配布、無料の食事提供のほか、生活用品、日用品、おしゃれ古着などを配布しています。予約不要の短時間の相談支援も実施しており、仕事、心と体の健康、総合相談など3つの相談を実施しています。このほか、短時間でできる手仕事や図書の配架・貸出、支援情報のチラシの配架・配布も行っています。

令和4年度は7月から開始し、高津区で9回、川崎区で1回と月1回ぐらいで、全10回開催しました。具体的な参加者の状況としては、35歳から39歳の参加者が3割、30代、40代の参加者が7割を占めます。20代は8%程度、60代の方もいらっしゃいます。

②具体的な参加者の状況や、サテライト・カフェにおける相談事例・傾向、関係機関との連携について

《川崎市男女共同参画センターから、実際の相談事例について、説明がありました。個人情報保護のため、具体的な内容は非公開とします。》

関係機関の連携について、事業自体センターの外で夜間の時間帯に実施するというアウトリーチ方式を取っており、食事の提供は地域の事業者に協力いただきました。相談については、川崎市看護協会、だいJOBセンター、物資の提供については、フードバンクかわさきやかわさきこども食堂ネットワークなど、各所から協力いただいています。

周知はチラシを各区の地域みまもり支援センターやハローワークに配架したほか、地元のスーパーマーケットなどにもチラシの配布の協力を依頼しました。また本事業で独自のSNSのアカウントを作成し、発信も行っています。

・コロナ禍以降、今年度に入り対面の事業はおおむね復活したと思うが、そうした変化は相談で把握する困難などでも変化として現れているか。

参加者の様子に関して言えば、特に大きな変化はなかったという印象があります。参加者の半数以上が非正規雇用となりますが、社会全体の状況が良くなってきているわけでもなく、参加者自体の傾向も昨年からあまり変化していないと感じます。居場所事業の相談枠はすぐに埋まるほど需要が高く、誰かに話を聞いてほしいが通常の相談窓口で相談するのは難しい、また家族との関係や人間関係に課題感があるという相談が多く、そうした内容もコロナ前後で大きく変化したわけではないかと思います。

・サテライト・カフェには通常男女共同参画センターに来る方とは異なる、今までつなげられなかった方が多く参加したのか。

新規の方が多く参加しました。中には別の事業で知って参加した方もいらっしゃいましたが、これまで支援につながっていない方がかつサテライト・カフェだから参加したという方が多い結果となりました。

③事業における今後の方向性や課題について

本事業は内閣府女性活躍推進交付金を使用した事業であり、事業を継続実施していくなれば、市の施策事業化か指定管理業務として位置付けられた予算化がなければ、継続は難しいと感じています。

なお、内閣府女性活躍推進交付金を使用した事業として、居場所支援ではサテライト・カフェのほか、ひだまりスポットという、DVを受けて孤立しがちな女性を対象に、安心して集まれる場所の提供、DVについての心理教育と簡単なワークを通じたリラクゼーション、セルフケアの時間を提供する事業を行いました。当初は予約なしで参加できる形でしたが、後半の3回目以降は一部予約制で実施し、予約があるので安心して参加できるという意見もありました。こうしたグループ型の相談には、個別相談とは異なるよさがあり、センターの相談員がファシリテーターとなるグループ型の相談の実施は、今後の課題だと考えています。今後は一般社団法人との連携による実施など、民間団体との協働も検討していきたいと考えています。

- ・ 同行支援も活動内容に入っているが、昨年度は1名の実施となっている。居場所支援の中で相談は多いが、同行支援の利用が少ない背景にどのような状況があったのか。

同行支援は、当初居場所支援の参加者とセンターの相談利用者を対象に、福祉などの窓口に同行することを想定していましたが、結果としては利用ニーズがあまりなかった状況になります。居場所支援の参加者はどちらかというと孤立を感じて誰かとつながりたいといった方が多く、緊急的な支援を必要とする方はあまり多くなかったです。

- ・ 30代、40代の参加が多くSNSでも発信しているとのことだが、今後の展望や目標はあるか。

2021年度に実施した非正規シングル女性影響調査でも、市政だよりを見ているという回答が多かったのですが、事業を通じ、市政だよりの情報はお金をかけずにかつ信頼できるものと捉えている方が多いと、実感しました。市が実施しているという安心感と民間の場所の気軽さ、孤独や孤立感は解消するけれど希望しなければ自分について聞かれることもないといった場をどうやって作り継続していくか、他の事業とのバランスをとりながら実施していくことが今後の課題だと感じています。

- ・ パートナーが仕事で外出する平日、子供が学校へ行っている平日の早めの時間帯に実施してほしいという参加者の声もあるが、実施する時間帯や曜日についての検討課題はあるか。

御指摘いただいた要望はひだまりスポット事業に関するものですが、今年度は毎週月曜と木曜の昼間に実施しているので、ある程度ニーズに応えられていると思います。

(3) ヒアリングに対する委員意見

○テーマ1 女性の就労支援について

- ・地元密着型で進めているがジェンダーの視点は主流化されていないと感じた。リスケリングやeラーニング評価できるが、ITエンジニアを目指す人の就職率が男女差で違うのかなど、ジェンダー統計を行う視点を今後入れてほしい。
- ・実際に社会にジェンダー差別やジェンダー差が存在する以上、その点を踏まえて問題を見て、統計上で男女の違いを把握したうえで事業を推進していく必要がある。
- ・まずは定着率などの統計を男女別に把握し、さらに社会構造的な視点も事業を推進する上で不可欠である。就職したいという相談者のニーズは、日本社会で生じる格差といった背景とも関わっているので、構造的な問題を把握する視点も取り入れていただきたい。
- ・本当に困っている人は、フルタイムで働きたいだけでなく、子育てや介護の支援へのニーズもあることを考える必要があるのではないかと。就労マッチングとは仕事とのマッチングだけでなく、(仕事ができる)環境とのマッチングでもある。
- ・様々な機関と連携していた点、スキルアップやリカレント教育に力を入れていた点は評価したい。広報もリスティング広告の導入を進めている点は努力していると感じた。ただ、就労に関連する状況として、女性の正規雇用が少ない、女性が男性より無償労働を5倍しているといった統計もあるので、社会構造を認識した支援を検討いただきたい。
- ・本人の就職意欲があっても家族の同意が得られないといった言及もあり、周囲への理解促進などの取組も進められるとよいのではないかと。
- ・当事者がインターンシップなどで体験することで本人の自身になるだけでなく、会社の意識改革が進む一面がある。その意味で、当事者がどのような仕事を求めているのかを踏まえてマッチングすることで社会の意識改革にもつながっていくのではないかと。
- ・両事業ともに資格を持った相談員が丁寧に対応している印象を受けた。
- ・事務系の応募が少ないということだったが、成功事例や多様な業種の事例での就労体験を聞く機会などを設置することで、他の業種にもチャレンジする支援を積極的にできるとよいのではないかと。eラーニングなどのスキルアップに取り組んでいる点は評価できる。
- ・評価を行うことで、事業を客観的に把握する時間を持ちにくい働く側にとってもプラスになるのではないかと。
- ・現状として女性は非正規雇用が多く、女性の地位向上という意味でも就労支援は課題だと感じる。実際に非正規で就職し簡単に辞めさせられる、労働条件を切り下げられると

いう事態に直面するのは女性が非常に多い。この意味で、就職決定者数を増やすことも重要だが、本人の希望で非正規となっている場合は、自分には非正規就労しかできないなど本人の思い込みもあるかもしれないので、正規と非正規の労働条件の違いなども説明するといった啓発も取り組んでいただきたい。

○テーマ2 男女共同参画センターにおける就労支援及び居場所づくり支援について

(就労支援)

- ・個人情報の関連もあり難しいのかもしれないが、他の部署と連携できる権限などがあれば事業をより活用できるのとよいではないか。

(居場所づくり支援)

- ・居場所づくりには需要もあり推進のあり方も適切だと感じたが、年代別で回数や場所を分けることで、場合によっては40代以上の参加者の参加状況が限られているのではないか。その意味で回数が増やせるとよい。
- ・キャリア支援と居場所づくりは一体的なものとして考えられるのではないか。その意味で多くの参加者がいることを大事にしていきたい。ただ同行支援が少ない状況について、支援が必要な方が周縁化されていないか、女性支援に何が必要かという点から検討が必要である。
- ・広報に関して若年層と高齢層で使用する媒体が異なるので、対象別に多様な広報媒体を検討してほしい。
- ・また男女共同参画センターを認識していない方にも居場所づくり支援ではリーチできていたので、今後も引き続き広報に力を入れていただきたい。
- ・居場所づくりについては回数や場所、費用などをもう少し検討する必要があるのではないか。食事の提供にニーズがあるという状況から、利用者は生活に大分困っていると思っただが、場所が限られていると交通費なども負担になるのでは。川崎は南北に広いので色々な場所で開催できると良い。

7 川崎市男女平等推進審議会について

(1) 掌 握 事 務

- ア 男女平等推進行動計画の策定・変更に際し、意見を述べる。(条例第8条)
- イ 男女平等の推進に関する重要事項の調査審議(条例第17条)

(2) 組 織

第11期川崎市男女平等推進審議会

任 期：令和5(2023)年4月1日～令和7(2025)年3月31日

委員数：13人(女性7人、男性6人)

- ・男女いずれか一方の委員数が委員総数の4割未満とならないようにする。
- ・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。

(3) これまで実施したヒアリング

実施日時	対象等
平成22(2010)年 7月1日(木)	第2期行動計画 柱Ⅳ－基本施策14 男女共同参画推進員の活動の充実 【局・区の男女共同参画推進員】
平成23(2011)年 8月26日(金)	第2期行動計画 ① 柱Ⅰ－基本施策1 性に基づく人権侵害の根絶に向けた取組の充実【男女共同参画センター、川崎区役所保健福祉サービス課】 ② 柱Ⅱ－基本施策5 豊かな生活のための時間と空間の確保への支援及び基本施策6 子育てを支える環境の充実 【上下水道局庶務課及び育児休業を取得した男性職員】
平成24(2012)年 9月19日(水)	第2期行動計画 ① 柱Ⅳ－基本施策12 政策・方針決定過程への女性の参画促進【総務局人事課、課長職の女性職員】 ② ひとり親世帯への施策【市民・子ども局子ども本部子ども福祉課、健康福祉局生活保護・自立支援室】
平成25(2013)年 10月2日(水)	第2期行動計画 ① 柱Ⅰ－基本施策2 DV被害者支援対策について【市民・子ども局子ども本部、区役所所管課】 ② 柱Ⅲ－基本施策8 子どもからおとなまで、生涯を通じた教育や学習・研修のための環境の整備【教育委員会人権・共生教育担当、生涯学習推進課】
平成26(2014)年 8月22日(金) 9月24日(水)	第2期行動計画 ① 柱Ⅱ－基本施策4 事業者による男女共同参画の取組と、男女共同参画の視点における市内企業・事業所の現状と課題及びそれらを踏まえた市の取組について【一般社団法人 中原工場協会、経済労働局労働雇用部】 ② 柱Ⅳ－基本施策11 かわさき男女共同参画ネットワークの検証と活用について【市民・子ども局人権・男女共同参画室】

<p>平成27(2015)年 9月2日(水)</p>	<p>第3期行動計画 (1)男性の子育て・地域活動への参加促進について ① 目標Ⅰ基本施策3 施策3 男性が地域活動に参画できる環境づくり 【教育委員会生涯学習推進課】 ② 目標Ⅲ基本施策1 施策1 地域活動における男女共同参画の促進 【高津区役所生涯学習支援課】 (2)男女共同参画の視点を取り入れた防災対策について 目標Ⅲ基本施策1 施策3 防災・まちづくり分野における男女共同参画の推進と女性の参画の拡大 【総務局危機管理室、中原区役所危機管理担当】</p>
<p>平成28(2016)年 9月1日(木)</p>	<p>第3期行動計画 ① 目標Ⅰ基本施策3 キャリア在り方生き方教育における男女共同参画の視点について 【教育委員会教育改革推進担当】 ②目標Ⅱ基本施策2 科学技術・学術分野における男女共同参画の推進と女性の参画の拡大 【経済労働局企画課、労働雇用部】 【教育委員会総合教育センターカリキュラムセンター】</p>
<p>平成29(2017)年 7月31日(月)</p>	<p>第3期行動計画 特定事業主行動計画に基づく市内の女性活躍に向けた取組について 目標Ⅱ基本施策1 施策2 女性職員の職域拡大、能力向上と登用の推進 目標Ⅱ基本施策3 施策2 育児・介護休業制度などの定着と利用促進 【総務企画局人事部人事課】</p>
<p>平成30(2018)年 9月14日(金)</p>	<p>第3期行動計画 川崎市DV防止・被害者支援基本計画に基づく取組について 目標Ⅰ基本施策2 施策1 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 【市民文化局人権・男女共同参画室、こども未来局児童家庭支援・虐待対策室、区役所所管課】</p>
<p>令和元(2019)年 8月30日(金)</p>	<p>第4期行動計画 ① 目標Ⅰ基本施策2 市職員に向けたハラスメントの防止及び被害者支援の取組について 【総務企画局人事部人事課】 ②目標Ⅲ基本施策9 若年層を対象にした就労自立支援について 【経済労働局労働雇用部】</p>
<p>令和2(2020)年 7月17日(金)</p>	<p>第4期行動計画 ①困難な状況にある若年女性に向けた支援について 【こども未来局児童家庭支援・虐待対策室、こども支援部こども保健福祉課】 ②ひとり親家庭に向けた支援について 【こども未来局こども支援部こども家庭課】</p>

<p>令和3（2021）年 9月2日（木）</p>	<p>第4期行動計画 ①若年層を対象にした暴力防止の啓発について 【教育委員会事務局教育政策室】 ②男女共同参画センターにおける若年層への取組について 【川崎市男女共同参画センター】</p>
<p>令和4（2022）年 7月25日（月）</p>	<p>第4期行動計画 ①生活困窮者等に対する自立支援について 【健康福祉局生活保護・自立支援室】 ②区役所における若年女性への支援について 【川崎区役所大師支所健康福祉ステーション】</p>
<p>令和5（2023）年 9月5日（火）</p>	<p>第5期行動計画 ①女性の就労支援について 【経済労働局労働雇用部】 ②男女共同参画センターにおける就労支援及び居場所づくり支援について 【川崎市男女共同参画センター】</p>

第11期川崎市男女平等推進審議会委員名簿

(50音順、敬称略)

◎会長、○副会長

	氏名	所属等
1	あらい のりふみ 新井 教史	川崎市PTA連絡協議会 副会長
2	いたい ひろあき 板井 広明 ○	専修大学経済学部 教授
3	おかだ えりこ 岡田 恵利子	市民公募
4	おかもと よしあき 岡本 佳哲	川崎地域連合 (三菱化工機労働組合 執行委員長)
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	きたの よしのぶ 北野 嘉信	川崎商工会議所
7	しまだ こうぞう 嶋田 弘僧	市民公募
8	しみず しんいち 清水 伸一	川崎市ケーブルテレビ協議会 (株式会社ジェイコム湘南・神奈川 町田・川崎局 局長)
9	はしもと じゅんこ 橋本 純子	特定非営利活動法人かながわ女のスペースみずら
10	ひぐち みき 樋口 美樹	市民公募
11	まつもと いくこ 松本 育子	神奈川県弁護士会 弁護士
12	むらお ゆみこ 村尾 祐美子 ◎	東洋大学社会学部 准教授
13	もり くみこ 森 久美子	川崎市医師会 理事

令和5年12月現在

【参考資料】

令和4(2022)年度進捗状況調査様式

- ・令和4(2022)年度男女平等推進行動計画の進捗状況に関する調査シート [様式1]
- ・令和4(2022)年度男女共同参画推進員による評価シート [様式2]

男女平等かわさき条例

調査票

目標 I 男女共同参画に係る教育・啓発の推進

様式 1

令和4(2022)年度男女平等推進行動計画の進捗状況に関する調査シート

事業番号	事業	事業概要	令和4(2022)年度実績	年度ごとの達成度(男女共同参画の視点に配慮した事業の進捗度)			今後の方向性	次年度の課題	所管局	担当部署
				年度	達成度	達成度を選択した理由				
目標 I 男女共同参画に係る教育・啓発の推進										
基本施策1 男女共同参画の理解の促進										
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。										
1	「男女平等推進週間」等を通じた啓発を実施します。	週間事業の実施		R4 (2022)					市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	HP、情報プラザを通じた広報		R4 (2022)					市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	・情報提供室の運営・充実 ・情報誌「すくらむ」などの発行		R4 (2022)					市民文化局	男女共同参画センター
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
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。	SDGs関連の事業やイベントの実施を通じた広報・啓発の実施		R4 (2022)					総務企画局	企画調整課
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						
4	SDGsに関する積極的な情報発信を通じ、「目標6 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。	男女共同参画に関する啓発の際は、SDGsの内容も含めた情報発信を実施		R4 (2022)					市民文化局	人権・男女共同参画室
				R5 (2023)						
				R6 (2024)						
				R7 (2025)						

令和4年度 男女共同参画推進員による評価シート

様式 2

	局本部(室)区	室・課	担当者	内線
担当				

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む。
基本施策	1 男女共同参画の理解の促進 2 男女共同参画の視点に立った施策の推進

例を参考に、該当する項目にチェックしてください。具体的な取組についても併せて記入してください。
(※該当する所管事業がない場合は、回答の必要はありません。)

1 事業の企画・実施に当たり男女どちらかの意見に偏らないよう配慮した。

配慮した 配慮しなかった

- 例)
- ・ 広報物を作る際、表現やイラストが男女どちらかに偏っていないか、固定的イメージにとらわれていないかを確認した。
 - ・ 審議会等や会議では、男女双方が意思決定できる立場となるよう取組を行った。
 - ・ 審議会等や会議で固定的な役割分担意識にとられない取組を行った。
 - ・ 事業の企画・実施に当たり、男女共に参加する体制を整備した。

具体例:

2 男女それぞれにとって利用・参加しやすいよう配慮した。

配慮した 配慮しなかった

- 例)
- ・ 事業の実施に当たり男女ともに参加しやすい曜日や時間帯を設定した。
 - ・ 保育サービスを充実し、子育て中の男女に利用しやすいようにした。
 - ・ 参加者の募集に当たり男女の募集が偏らないよう工夫した。
 - ・ 性別に関わらず、幅広く情報がいきわたるよう、広報に工夫をした。
 - ・ バリアフリーにするなど、あらゆる人に利用しやすいようにした。
 - ・ 男女共に参加しやすい広報を心がけた。
 - ・ 審議会等や協議会等の場において、男女共に発言しやすい雰囲気になるよう心がけた。
 - ・ セクハラなど性別に基づくハラスメント防止に向けた取組を行った。
 - ・ 男女共に参加しやすい講演会、研修会となるよう、講師や内容について検討した。

具体例:

3 性別により異なる課題やニーズがあることを把握した

把握した 把握しなかった

- 例)
- ・ アンケートや調査で必要に応じて性別把握項目を設置し(※)、性別により異なる課題やニーズを把握した。
 - ・ 事業登録者や参加者など、事業対象者の統計を必要に応じて性別区分で把握した。
 - ・ 事業推進の中で、性別により異なる課題やニーズがあることを把握した。

具体例:

4 その他男女共同参画社会の形成に向け、行った取組と成果

取組を行った 取組を行っていない

具体例:

(※)性別記載欄を設定する際は、事業の性質やジェンダー統計の観点等を踏まえて、性別情報を取得する目的を精査し、「男(性)、女(性)、その他()、回答しない」など、性の多様性を尊重した選択肢の設定を検討してください。
なお、4川市人第523号にて、申請書等における性別記載欄の見直しについて通知しておりますのでご参考ください。

男女平等かわさき条例

平成 13 年 6 月 29 日
条 例 第 1 4 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)

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～

年次報告書

令和4(2022)年度

第11期川崎市男女平等推進審議会ヒアリング結果報告書

【編集・発行】

令和5(2023)年12月発行

川崎市市民文化局 人権・男女共同参画室

〒210-8570 川崎市川崎区宮本町1番地

電話 044-200-2300 FAX 044-200-3914

E-mail アドレス 25danjo@city.kawasaki.jp



Colors, Future!
いろいろって、未来。
川崎市

COLORS,
FUTURE!
ACTIONS
KAWASAKI 100th