

(案)

第6期川崎市男女平等推進行動計画 ～かわさき☆かがやきプラン～

(令和 8(2026)年度～令和 11(2029)年度)

川崎市

令和 7(2025)年 月

目 次

第1章 計画の策定に当たって	1
1 計画策定の趣旨	2
2 計画の位置付け	3
3 計画期間	3
4 計画の一体的な策定	
(1) 一体的に策定する意義	3
(2) DV被害者支援との関係性	3
5 計画策定の背景	3
(1) 世界の動向	3
(2) 国の動き	4
(3) 川崎市の状況	5
6 これまでの取組状況、現状と課題	9
(1) 第5期行動計画の取組状況	9
(2) 第3期DV防止基本計画の取組状況	12
(3) 現状と課題	14
第2章 計画の基本的な考え方・目標	31
1 基本的な考え方	31
2 目標及び数値目標	31
3 施策・事業体系	32
4 第6期行動計画体系図	34
第3章 施策の展開	36
目標Ⅰ 男女共同参画に係る教育・啓発の推進	36
基本施策1 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革	37
基本施策2 男女共同参画の視点に立った理解の促進	38
目標Ⅱ 職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進	41
基本施策3 政策・方針の立案及び決定過程への女性の参画拡大	42
基本施策4 働く女性・働きたい女性の活躍推進	43
基本施策5 誰もが働きやすい環境づくりと仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)の実現	44
基本施策6 男性にとっての男女共同参画の理解の促進及び家庭 生活への男性の参画促進	47
基本施策7 女性活躍や多様な働き方の確保に向けた企業の取組の促進	48
目標Ⅲ 地域における男女共同参画の推進	51
基本施策8 地域活動における男女共同参画の推進	51
基本施策9 男女共同参画の視点による地域での課題解決や支援の推進	53
基本施策10 生涯を通じた健康支援	57
目標Ⅳ 男女共同参画の視点に立った困難な問題を抱える女性等への支援	59
基本施策11 困難を抱えた女性等に対する支援の推進	59
基本施策12 性別に基づくあらゆる暴力の根絶と被害者支援の推進	61
第4章 計画の推進について	64
1 推進体制	64
2 計画の点検・評価	66

本計画における用語の使用について

「男女平等」とは誰もが性別にかかわらず、人権が尊重され、自立することができ、共に働き、学び、及び生活することができることを意味します。本市では「男女平等かわさき条例」に基づき「男女平等のまち・かわさき」の実現に向けた取組を進めてきました。近年は、平成 27（2015）年に国連でSDGs（持続可能な開発目標）の目標 5 が「ジェンダー平等」として位置付けられたことを受け、持続可能な社会を形成する上でジェンダー平等が重要だという認識が広まっています。ジェンダーとは、生まれ育った環境から生じる男女の違い（性差）や、社会的に決められた男女の役割（性役割）などを表す言葉です。SDGs の目標 5 は、これまでの「男女平等」に向けた取組と方向性を共有するものであり、本計画では、条例に基づく箇所では「男女平等」を、SDGs を踏まえた箇所では「ジェンダー平等」を使用しています。

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

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

第1章 計画の策定に当たって

1 計画策定の趣旨

川崎市では、男女があらゆる場において男女平等にかかわる人権の侵害を受けることなく、自立することができ、共に働き、学び、及び生活することができる快適で平和な男女共同参画社会としての「男女平等のまち・かわさき」の実現を目指すため、平成13(2001)年10月に「男女平等かわさき条例」(以下「条例」という。)を施行しました。

平成16(2004)年5月には、条例に規定する基本理念に基づき、「川崎市男女平等推進行動計画～かわさき☆かがやきプラン～」(以下「行動計画」という。)を策定し、その後、社会状況の変化に対応しながら取組を充実させ推進していくために、平成21(2009)年3月に第2期行動計画を、平成26(2014)年3月に第3期行動計画を、平成30(2018)年3月に第4期行動計画を策定しました。そして、令和4(2022)年3月には、新型コロナウイルス感染症の拡大や若年層に対する性暴力被害への深刻化を踏まえて、第5期行動計画を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進してきました。この度、第5期行動計画の計画期間が令和7(2025)年度で終了することに伴い、また、男女共同参画社会の形成に向けて社会状況の変化に的確に対応するため、令和8(2026)年度から令和11(2029)年度までを計画期間とする第6期行動計画を策定します。

また、男女共同参画社会を形成する上で重要な課題であるDV¹防止と被害者への支援については、平成22(2010)年3月に「川崎市DV被害者支援基本計画」を、平成27(2015)年3月に「川崎市DV防止・被害者支援基本計画」を策定し、令和2(2020)年には、被害の複雑化と被害者状況の多様化などの課題に対応するため、「第3期川崎市DV防止・被害者支援基本計画」(以下「第3期DV防止計画」という。)を策定し取組を進めてきました。

令和2年(2020)年以降の新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、女性により深刻な影響をもたらし、その背景に、就労における男女格差や相対的な女性の経済的状況の脆弱さに加え、既に存在していた固定的な性別役割分担意識等に基づく構造的な問題、生活不安や外出自粛による在宅時間の増加等による女性に対する暴力の増加や深刻化が顕在化しました。令和4(2022)年に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(令和4年法律第52号)」(以下「女性支援法」という。)が成立し、福祉の増進、人権の擁護、男女平等の実現が基本理念として示されました。

このような状況において、条例の理念である男女平等施策を推進するためには、固定的な性別役割分担意識の解消、男女共同参画に係る教育・啓発、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランス推進、DV被害者支援、困難な問題を抱える女性への支援などに向けて、相互に関連する多様な施策を一体的に推進することが求められています。

このため、本市では、第6期行動計画の策定に当たり、第5期行動計画から継続して「男女共同参画社会基本法(平成11年法律第160号)」(以下「基本法」という。)及び「女性の

職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく市町村計画とするだけでなく、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成 13 年法律第 31 号）」（以下「DV 防止法」という。）及び女性支援法に基づく市町村計画として一体的に策定することとし、第 3 期 DV 防止計画の計画期間を第 6 期行動計画の計画期間と合わせるため、1 年間延長しました。

また、令和 5（2023）年に市長から川崎市男女平等推進審議会に対して第 6 期行動計画の策定の考え方について諮問し、令和 7（2025）年 3 月に同審議会から、計画策定に当たって重要な事項について答申を受けました。審議会からの答申を尊重し、その内容を踏まえ第 6 期行動計画を策定します。

本市は、第 6 期行動計画に基づき、男女共同参画の視点から施策を計画的かつ総合的に推進し、「男女平等のまち・かわさき」の実現に向けて一層の取組を進めます。

答申で示された「計画策定に当たって重要な事項」

- （１）女性支援法に基づく市町村基本計画の策定及び困難を抱えた女性等が安心して暮らせる支援の推進
- （２）あらゆる領域における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- （３）働く場における女性活躍推進及び男女の均等な機会と待遇の確保の推進
- （４）男性にとつての男女共同参画の推進
- （５）男女共同参画に係る広報・啓発・教育の推進
- （６）男女共同参画の視点に立った地域防災やまちづくりの推進
- （７）男女共同参画を推進する体制の充実

2 計画の位置付け

- （１）本計画は、条例第 8 条に基づき定めるもので、国の基本法第 14 条の「市町村男女共同参画計画」とします。
- （２）本計画は、川崎市総合計画第 4 期実施計画及び本市各種計画との整合性を図りながら推進してきます。
- （３）本計画は、女性活躍推進法第 6 条に規定されている「市町村推進計画」です。
- （４）本計画は女性支援法第 8 条、DV 防止法第 2 条の 3 に規定された市町村計画です。
- （５）本計画は、平成 27(2015)年度に国連で採択された「SDGs」における 17 の目標の一つである「目標 5 ジェンダー平等を実現しよう」、「目標 10 人や国の不平等をなくそう」「目標 16 平和と公正をすべての人に」と方向性を共有するものです。



3 計画期間

本計画の期間は、川崎市総合計画の実施計画期間と合わせ令和 8（2026）年度から令和 11（2029）年度までの 4 年間とします。ただし、社会情勢の変化、計画の取組状況などにより、必要に応じて見直しを行うこととします。

4 計画の一体的な策定

（１）一体的に策定する意義

女性支援法では、基本理念として「人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること」が規定されており、国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務を有するとともに、市町村は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画を定めるよう努めることが求められています。

本市は、市民に最も身近な基礎自治体として、困難な問題を抱える女性の人権を擁護するとともに、困難な問題を抱える女性の支援に関する事項を男女平等推進計画の一部とすることにより、条例第 3 条で規定されているように「男女平等を阻害する要因を解消するよう努め、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」役割を担っています。

また、DVをはじめ、性暴力や虐待といった様々な暴力は重大な人権侵害であり、DV 被害者及び性に起因する多様な困難な問題を抱える女性への個々への支援と、啓発や教育など社会全般に係る施策を相互に連携して取り組むことは、男女平等の実現に寄与するものです。

このことから、第 6 期行動計画は、DV 防止計画及び女性支援法に基づく市町村基本計画と一体的に策定することとし、男女共同参画社会の形成に向けた取組を総合的に推進していきます。

（２）DV 被害者支援との関係性

困難な問題を抱える女性としての支援対象者の中には、DV 被害者も含まれますが、DV 被害者については、加害者から危害を加えられるおそれがあることから居所の秘匿が必要となることや、DV 防止法では男性も支援の対象となっていること等、特有の事情があります。困難な問題を抱える女性への支援においては、これまで取り組んできた DV 防止法に基づく取組との重なりを意識しながら、それぞれの状況等に応じた最適な支援が行われるよう、DV 防止法等を踏まえて支援を行う必要があります。

5 主な環境変化等

（１）世界の動向

国際社会においては、平成 7（1995）年の第 4 回世界女性会議において採択された「北京宣言及び行動綱領」がジェンダー平等に向けた国際的基準となり、以降 5 年ごとに世界全体

で進捗と課題を振り返る取組が行われてきました。平成 27(2015)年 9 月には、持続可能な開発サミットにおいて、地球上誰一人として取り残さない (Leave no one behind) 社会の実現に向け、SDGs が採択されました。SDGs では、17 の目標のうち 5 番目を「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」と位置付け、国際的な取組の加速化が図られています。令和 2 (2020)年に新型コロナウイルス感染症の感染拡大が始まり、生活、社会、経済に深刻な影響が顕在化したことを受け、国連女性機関 (UN Women) は、感染症による危機下において女性・女児に対する暴力が急増している状況について、各国への重点的な対応を要請する声明を発出しました。

コロナ禍が収束した現在においても、社会経済の不安定化が続く中で、ジェンダーの視点に立った政策立案と具体的な取組は、一層重要となっています。しかしながら、令和 7 (2025)年に世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数 2025」で、日本は 148 か国中 118 位と低い順位となっており、特に、経済分野 (148 か国中 112 位)と政治分野 (148 か国中 125 位)が低く、主要 7 か国 (G7) で最下位となるなど、男女平等や女性活躍の取組において国際的に遅れを取っている状況も明らかになっています。

(2) 国の動き

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

まず、雇用分野では、平成 27(2015)年に制定された女性活躍推進法が、令和 4 (2022)年に改正され、情報公表項目に「男女の賃金の差異」が追加され、常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主は当該項目の公表が義務付けられました。また、令和 7 (2025)年の改正では、令和 18 (2036)年 3 月末まで法律の有効期限の延長が行われ、常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主は「男女の賃金の差異」「管理職に占める女性労働者の割合」の公表が義務付けられました。女性への就労支援と同じく重要な男性の育児参加については、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 (平成 3 年法律第 76 号)」が令和 6 (2024)年に改正され、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、介護離職防止に向けた仕事と介護の両立支援制度の強化等が図られました。さらに、パートやアルバイト就業者、特に育児・介護を担う有配偶女性が就労を抑制する要因「年収の壁」に対応するため、令和 5 (2023)年度から「年収の壁・支援強化パッケージ」が開始されるとともに、令和 7 (2025)年 3 月に税制改正関連法が成立し「年収 103 万円の壁」が見直され、課税最低額が最大「160 万円」に引き上げられました。

女性に対する暴力に関しては、令和 5 (2023)年の DV 防止法の改正により、接近禁止命令等の申立てができる被害者に「自由、名誉、財産に対する脅迫を受けた者」が追加され、保護命令の発令要件に精神的暴力も含まれるようになったほか、被害者と同居する未成年の子どもに対する電話等禁止命令の創設等の保護命令制度の拡充や、保護命令違反の厳罰化が定められました。平成 29(2017)年に 110 年ぶりに改正された刑法の性犯罪規定については、令和 5 (2023)年の改正は、強姦性交等罪が「不同意性交等罪」に変更となり、同意がな

い性行為は犯罪であることの明確化や、性交同意年齢の引き上げ、性犯罪の公訴時効期間の延長等もなされました。さらに、若年層に対する暴力として、アダルトビデオ出演被害により、将来にわたって出演者の心身や私生活に重大な被害が生じている現状を踏まえ、令和 4 (2022) 年に「性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律（令和 4 年法律第 78 号）」（ＡＶ出演被害防止・救済法）が制定されました。

女性がそれぞれに抱える困難な問題とその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を早期から切れ目なく包括的に受けられる体制を整え、女性が安心してかつ自立して暮らせる社会の実現を目指すことを目的に、令和 4 (2022) 年に女性支援法が制定されました。同法では、女性支援における国や地方公共団体の責務が明記されるとともに、民間団体を含む様々な関係機関と連携・協力して、多様な支援を包括的に提供する体制を整備に努めることが求められています。

このように、国は男女共同参画社会の形成に向けて様々な取組を進めてきたところであり、昨今の社会情勢の変化を踏まえ、令和 7 (2025) 年 12 月に「第 6 次男女共同参画基本計画」（以下「第 6 次計画」という。）が策定される予定です。

さらに、こうした取組を進めるうえで、各地域における男女共同参画センターの果たす役割が一層重要となっていることから、令和 7 (2025) 年に「独立行政法人男女共同参画機構法」が成立し、本市においても第 6 次計画及び「独立行政法人男女共同参画機構法」に基づく対応が求められています。

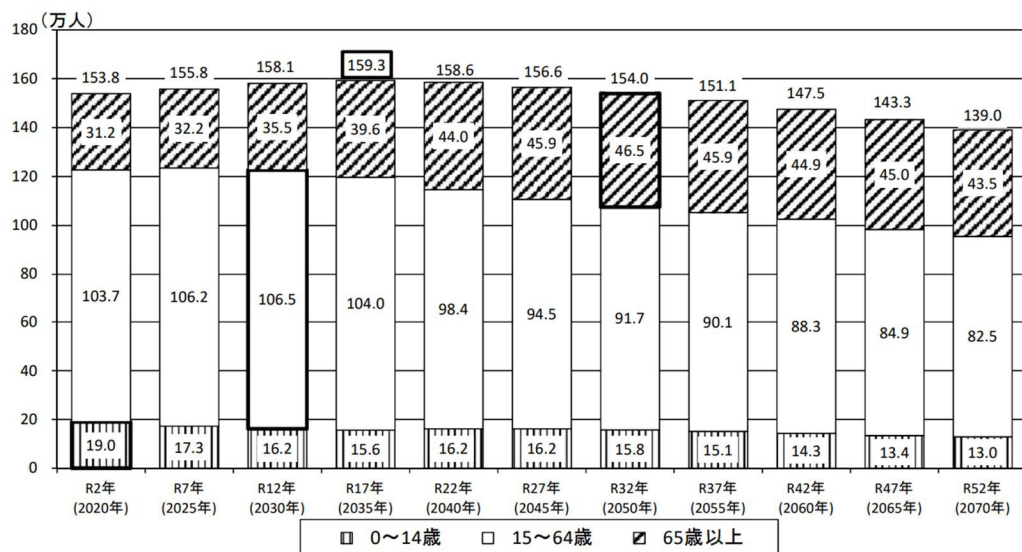
（３）川崎市の状況

川崎市では、平成 13(2001)年 10 月に条例を施行し、「男女平等のまち・かわさき」の実現に向けた取組を進めてきました。また、川崎市における男女共同参画施策の推進に当たっては、川崎市の男女平等施策の推進拠点である川崎市男女共同参画センターが、「調査・研究」、「相談」、「情報収集及び提供」、「市民の学習、研修及び交流の活動の支援」など幅広い事業を実施してきました。これまで、第 1 期から第 5 期までの行動計画に基づき取組を推進してきたところですが、川崎市を取り巻く人口構成や社会情勢も変化しており、こうした変化に対応した施策の推進が求められています。

ア 人口・世帯構成の状況

日本の社会全体では総人口の減少が進む中、川崎市では人口増加が続いており、令和 7 (2025) 年 9 月 1 日現在、総人口は 155 万 8,411 人となっています。しかし、今後は少子高齢化が進展することが見込まれており、令和 7 (2025) 年度に公表された「将来人口推計」（図表 1）では、人口は令和 17(2035)年頃まで増加を続け、その後人口減少へ転換し、令和 32(2050)年頃には現役世代が約 2 人で 1 人の高齢者を支えると予想されています。

〔図表 1〕 川崎市の将来人口推計



(資料) 川崎市総合計画の改定に向けた将来人口推計

本市の15歳以上人口を配偶者関係別にみると、男女ともに未婚者の割合が増加し、令和2(2020)年現在、全体の人口に占める未婚者の割合は男性が41.1%、女性は30.2%となっています(図表2)。また外国人人口は増加傾向にあり、令和2(2020)年現在、総人口に占める割合は2.99%と、21大都市の中で6番目に高くなっています(図表3)。

世帯数については、令和7(2025)年9月現在、795,778世帯と増加を続けていますが、核家族化の進行や単独世帯の増加により1世帯当たりの人員は減少しています。家族類型別の世帯数と割合(図表4)を見ると、令和2(2020)年の単独世帯の割合は45.7%と、前回調査の43.2%からさらに増加しています。対して核家族世帯の割合は減少傾向にあり、その内訳をみると、夫婦のみの世帯と男親又は女親と子どもからなる世帯が総数に占める割合は横ばい状況である一方で、夫婦と子どもからなる世帯の割合は減少しています。今後も世帯の小規模化が進み、特に高齢単身世帯は継続して増加することが見込まれます。

〔図表 2〕 配偶関係別 15 歳以上人口

年次	男					女				
	総数	未婚	有配偶	死別	離別	総数	未婚	有配偶	死別	離別
実数(人)										
平成12年	561 798	225 079	301 102	10 391	14 851	516 561	144 549	299 938	46 911	20 554
17年	596 941	245 860	317 231	11 848	17 883	554 947	157 276	316 050	53 249	26 010
22年	625 484	229 615	332 809	11 929	18 224	600 354	162 226	333 316	54 731	26 593
27年	653 408	263 901	351 573	15 015	22 919	634 853	185 042	351 934	65 087	32 790
令和2年	678 469	278 604	358 638	15 808	25 419	670 215	202 489	362 409	69 339	35 978
総数に占める割合(%)										
平成12年	100.0	40.8	54.6	1.9	2.7	100.0	28.2	58.6	9.2	4.0
17年	100.0	41.5	53.5	2.0	3.0	100.0	28.5	57.2	9.6	4.7
22年	100.0	38.7	56.2	2.0	3.1	100.0	28.1	57.8	9.5	4.6
27年	100.0	40.4	53.8	2.3	3.5	100.0	29.1	55.4	10.3	5.2
令和2年	100.0	41.1	52.9	2.3	3.7	100.0	30.2	54.1	10.3	5.4

(注) 平成27年及び令和2年は不詳補完値による。平成22年以前は総数に不詳を含む。

(出典) 川崎市の人口(1) 令和2年国勢調査結果報告書

〔図表 3〕 21 大都市の外国人人口

都 市	外国人人口			外国人人口の割合(%)		都 市	外国人人口			外国人人口の割合(%)	
	平成27年	令和2年	増減率(%)	平成27年	令和2年		平成27年	令和2年	増減率(%)	平成27年	令和2年
札 幌 市	8 983	13 872	54.4	0.46	0.70	名 古 屋 市	61 804	81 412	31.7	2.69	3.49
仙 台 市	10 722	13 514	26.0	0.99	1.23	京 都 市	37 855	44 025	16.3	2.57	3.01
さいたま市	16 356	26 928	64.6	1.29	2.03	大 阪 市	90 406	138 064	52.7	3.36	5.02
千 葉 市	18 828	28 382	50.7	1.94	2.91	堺 市	11 250	14 891	32.4	1.34	1.80
東京都区部	354 112	471 569	33.2	3.82	4.84	神 戸 市	36 999	45 987	24.3	2.41	3.02
川 崎 市	30 556	46 026	50.6	2.07	2.99	岡 山 市	9 425	13 650	44.8	1.31	1.88
横 浜 市	74 659	103 591	38.8	2.00	2.74	広 島 市	15 503	19 625	26.6	1.30	1.63
相 模 原 市	11 335	18 316	61.6	1.57	2.52	北 九 州 市	10 245	14 314	39.7	1.07	1.52
新 潟 市	4 229	5 342	26.3	0.52	0.68	福 岡 市	29 144	38 671	32.7	1.89	2.40
静 岡 市	7 208	10 856	50.6	1.02	1.57	熊 本 市	4 275	6 669	56.0	0.58	0.90
浜 松 市	18 044	23 618	30.9	2.26	2.99						
全国(参考)	1 912 530	2 747 137	43.6	1.50	2.18	大都市平均	41 045	56 158	40.2	1.74	2.38

(注) 不詳補充値による。

(出典) 川崎市の人口(1) 令和 2 年国勢調査結果報告書

〔図表 4〕 家族類型別の世帯数と割合 (川崎市)

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

※上記図表の「子供」には、20 歳以上を含む。

(資料) 平成 12(2000)・17(2005)・22(2010)・27(2015)、令和 2 (2020)年国勢調査

イ 企業や働く人の状況

川崎市には約 4 万の民営事業所があり、全国的に事業所数は減少していますが、本市の事業所数は増加傾向にあります。また、事業所のうち 99%以上が従業員 300 人未満となっており、従業員 300 人未満の事業所で働く人の割合は約 77%となっています(図表 5)。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業のほか、情報化、サービス化といった産業構造の変化に伴い、「情報通信業」「学術研究、専門・サービス業」「医療、福祉」の事業所の増加が顕著になっています(図表 6)。川崎市の 15 歳以上の就業者は令和 4 (2022)年には男性が約 51 万 6 千人、女性が約 41 万 1 千人で男女ともに増加を続けています(図表 7)。所得階級別にみると、男性で最も多い所得層は「400～499 万円(構成比 14.6%)」で、次いで「300～399 万円(13.7%)」、「200～299 万円(11.3%)」の順となっています。一方、女性で最も多い所得層は「200～299 万円(20.2%)、次いで「100 万未満(20.0%)」、「300～399 万円(16.0%)」となっています(図表 8)。

〔図表 5〕 事業所数及び従業者数の推移（川崎市）

従業者規模別	事業所数				従業者数			
	平成28年 (参考)	令和3年	増減率 (%)	構成比 (%)	平成28年 (参考)	令和3年	増減率 (%)	構成比 (%)
総数	40,934	41,223	0.71	100.0	543,812	547,471	0.7	100.0
1～4人	21,403	21,697	1.4	52.6	47,703	46,971	△ 1.5	8.6
5～9人	8,575	8,262	△ 3.7	20.0	56,365	54,625	△ 3.1	10.0
10～19人	5,524	5,648	2.2	13.7	75,410	77,200	2.4	14.1
20～29人	2,219	2,349	5.9	5.7	52,578	55,628	5.8	10.2
30～49人	1,580	1,541	△ 2.5	3.7	59,520	57,458	△ 3.5	10.5
50～99人	813	883	8.6	2.1	55,366	60,091	8.5	11.0
100人以上	596	609	2.2	1.5	196,870	195,498	△ 0.7	35.7
100～199人	329	333	1.2	0.8	44,913	45,201	0.6	8.3
200～299人	107	104	△ 2.8	0.3	25,849	25,488	△ 1.4	4.7
300人以上	160	172	7.5	0.4	126,108	124,809	△ 1.0	22.8
出向・派遣従業者のみ	224	234	4.5	0.6				

（出典）令和 3 年経済センサス-活動調査結果（確報）

〔図表 6〕 産業別事業所数及び従業者数の推移（川崎市）

産業大分類	事業所数				従業者数				1事業所 当たり 平均 従業者数
	平成28年 (参考)	令和3年	増減率 (%)	構成比 (%)	平成28年 (参考)	令和3年	増減率 (%)	構成比 (%)	
A～R 全産業(S公務を除く)	40,934	41,223	0.7	100.0	543,812	547,471	0.7	100.0	13.3
A～B 農林漁業	64	74	15.6	0.2	650	561	△ 13.7	0.1	7.6
C 鉱業、採石業、砂利採取業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
D 建設業	3,829	4,108	7.3	10.0	30,420	31,236	2.7	5.7	7.6
E 製造業	3,034	2,838	△ 6.5	6.9	68,482	68,560	0.1	12.5	24.2
F 電気・ガス・熱供給・水道業	23	41	78.3	0.1	1,626	685	△ 57.9	0.1	16.7
G 情報通信業	678	930	37.2	2.3	38,364	35,867	△ 6.5	6.6	38.6
H 運輸業、郵便業	1,330	1,248	△ 6.2	3.0	36,745	34,806	△ 5.3	6.4	27.9
I 卸売業、小売業	8,844	8,150	△ 7.8	19.8	100,393	105,391	5.0	19.3	12.9
J 金融業、保険業	469	456	△ 2.8	1.1	8,893	7,851	△ 11.7	1.4	17.2
K 不動産業、物品賃貸業	3,853	4,349	12.9	10.5	15,772	17,190	9.0	3.1	4.0
L 学術研究、専門・技術サービス業	1,716	2,159	25.8	5.2	32,983	24,081	△ 27.0	4.4	11.2
M 宿泊業、飲食サービス業	5,827	4,848	△ 16.8	11.8	53,534	45,674	△ 14.7	8.3	9.4
N 生活関連サービス業、娯楽業	3,476	3,208	△ 7.7	7.8	20,298	18,319	△ 9.7	3.3	5.7
O 教育、学習支援業	1,407	1,515	7.7	3.7	21,819	21,624	△ 0.9	3.9	14.3
P 医療、福祉	4,178	4,841	15.9	11.7	71,516	85,460	19.5	15.6	17.7
Q 複合サービス事業	143	144	0.7	0.3	3,524	3,430	△ 2.7	0.6	23.8
R サービス業(他に分類されないもの)	2,063	2,314	12.2	5.6	38,793	46,736	20.5	8.5	20.2

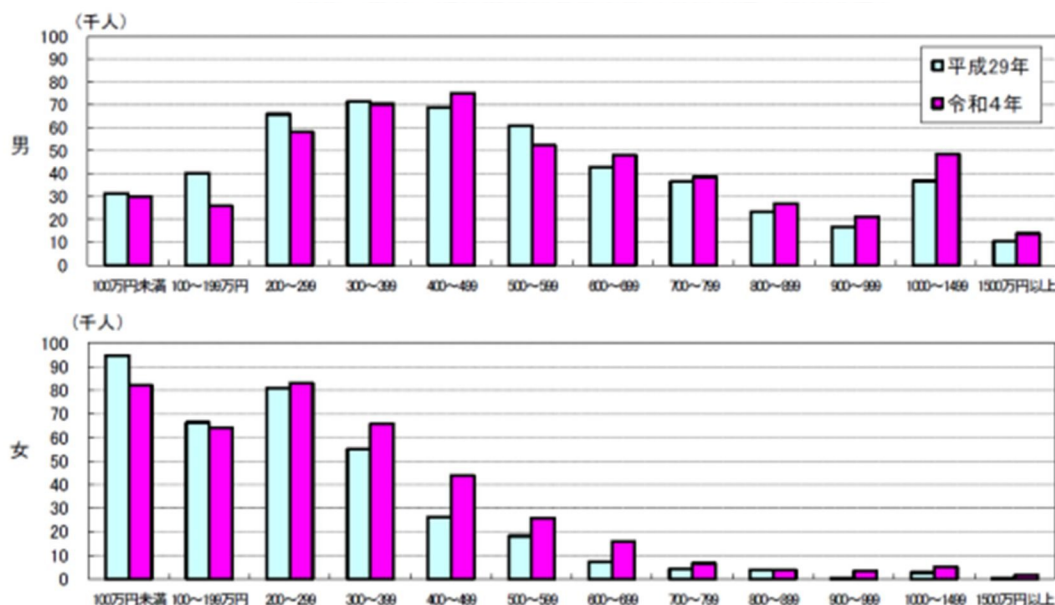
（出典）令和 3 年経済センサス-活動調査結果（確報）

〔図表 7〕 男女、就業状態別 15 歳以上人口（平成 29 年、令和 4 年）

(単位:千人、%)									
男 女 調 査 年 次		15歳以上 人 口	有 業 者 総 数	仕 事 が 主 な 者	仕 事 は 従 な 者	無 業 者 総 数	家事をし ている者	通学をし ている者	有 業 率
総 数	平成 29年 令和 4 年	1,313.0 1,357.2	875.1 926.1	729.2 779.5	145.9 145.8	438.0 431.1	214.9 199.1	74.9 73.2	66.6 68.2
男	平成 29年 令和 4 年	663.8 681.2	508.6 515.5	487.1 493.4	21.5 21.6	155.2 165.8	23.1 23.3	36.6 43.0	76.6 75.7
女	平成 29年 令和 4 年	649.2 676.0	366.4 410.7	242.1 286.1	124.4 124.2	282.8 265.3	191.8 175.8	38.3 30.1	56.4 60.8

(出典) 令和 4 年就業構造基本調査結果

〔図表 8〕 男女、所得階級別有業者数（平成 29 年、令和 4 年）（川崎市）



(出典) 令和 4 年就業構造基本調査結果

6 これまでの取組状況、現状と課題

(1) 第5期行動計画の取組状況

第5期行動計画では、男女共同参画に係る教育や啓発がより一層必要となっている状況を踏まえ、目標Ⅰとして「男女共同参画に係る教育・啓発の推進」を設定しました。そして、女性のキャリア形成支援、ワーク・ライフ・バランスの推進、男性の家庭生活への参画は一体的に行うことが望ましいことから、目標Ⅱを「家庭」と「働く場」を併せた「職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進」に、さらに地域特性を踏まえた取組の推進は引き続き重要であることから、目標Ⅲを「地域における男女共同参画の推進」として3つの基本目標を掲げ、その下に11の基本施策、46の施策を体系的に位置付け取組を進めてきました。主な取組状況と目標の達成状況は次のとおりです。

目標Ⅰ 男女共同参画に係る教育・啓発の推進

- 男女共同参画の理解の促進に向け、毎年6月23日から6月29日までを「川崎市男女平等推進週間」とし、パネル展示やイベントを実施しました。また多くの市民が男女共同参画について身近に考えるきっかけとなるよう、同推進週間に合わせて、男女共同参画センターでは「すくらむ21まつり」を開催しました。11月12日から11月25日までの「女性に対する暴力をなくす運動」期間中は、女性に対するあらゆる暴力の根絶を広く呼びかけ、被害者が「ひとりで悩まず」相談につながれるよう相談窓口の周知を図りました。令和5(2023)年度の市役所本庁舎竣工後は、市役所本庁舎を運動のシンボルカラーであるパープル・カラーにライトアップし、取組をアピールしています。
- 男性は仕事中心の生活となりやすく、家庭生活や地域活動への参加が難しい状況を踏まえ、男女共同参画センターでは、男性が主体となって企画運営を行う「イキメン研究所」を通じ、父親を対象にした子育てサロン等を開催しました。近年は育児と介護の両方を担う男性も増えていることから、市民団体との協働事業として男性向けのダブルケアの勉強会の開催にも取り組んでいます。
- 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重要であることから、第5期行動計画では市職員の意識改革の中に、新たにアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）とジェンダー統計（男女で比較可能な集計の実施）への理解促進を位置付け、会議や研修、eラーニングを活用した啓発を実施しました。

目標Ⅱ 職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進

- 審議会等委員へ女性の参加を促進するため、委員選任の際は審議会等所管部署と事前協議を実施するとともに、毎年度「川崎市審議会等委員への女性の参加状況調査報告書」を取りまとめ、現状の課題や今後の方向性の検討を行ってきました。
- 市役所における女性活躍等に向けて、川崎市では令和4(2022)年3月に、「川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画」と「川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画」を統合し、「川崎市特定事業主行動計画」を策定しました。同計画では「女性職員のキャリア形成のサポート」、「子育て支援等に係る制度利用の促進」、「仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境づくり」の3つを柱に掲げ、全ての職員が生活と仕事とを両立し活躍するために必要な職場環境・職場風土づくりを推進しています。
- 女性が様々なライフイベントに対応しながら希望する働き方が実現できるよう、川崎市就業相談窓口「キャリアサポートかわさき」では、女性向け就職準備セミナーや託児サービス付き相談を実施しています。男女共同参画センターでは、就労継続・再就職支援に向けた相談支援や、川崎市産業振興財団や日本政策金融公庫と共催した女性起業家のための相談会の実施、市内企業や在勤の女性を対象とする女性リーダー養成講座を含めた学習研修事業など、一人ひとりのニーズに沿った働き方を支援しています。
- 市内中小企業の女性活躍を推進することを目的に、平成30(2018)年度に「かわさき☆

えるぼし」認証制度を創設しました。制度創設から7年目となる令和6(2024)年度現在、146社が「かわさき☆えるぼし」認証企業として認証され、市内中小企業における女性活躍推進の取組が広まりつつあります。

目標Ⅲ 地域における男女共同参画の推進

- 川崎市では、平成17(2005)年に、市、市民、事業者が一体となって、男女共同参画社会の実現を目指す場として、「かわさき男女共同参画ネットワーク」を設立しました。ネットワークでは、毎年度、年間のテーマ設定を行い、テーマに基づいた「男女共同参画かわさきフォーラム」を開催しました。
- 川崎市では令和3(2021)年度から「内閣府地域女性活躍推進交付金」を活用し、孤立や困難を抱えながらも相談や支援に繋がることが難しい女性に対し、居場所事業等を実施しています。令和6(2024)年度は居場所事業等に参加した女性を対象とする出張夜間相談事業や、心身の不調を理由に医療機関への受診にハードルを感じている方などへの精神科医による心理面に寄り添った相談を実施しました。
- 男女共同参画センターでは、市民活動団体「女性の視点でつくるかわさき防災プロジェクト」と協働し、出前形式で地域防災訓練等において、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の推進に向けた啓発を行いました。
- 川崎市では、性的マイノリティ当事者によるパートナーシップ宣誓の事実を公的に認める「川崎市パートナーシップ宣誓制度」を令和2(2020)年7月に創設しました。令和7(2025)年2月10日現在、148組のカップルが宣誓しています。また当事者が自治体間で住所を移動する場合の手続きの簡素化、精神的・経済的負担の軽減を図る目的で、令和2(2020)年12月から相模原市との都市間連携を開始しています。

数値目標の達成状況

第5期行動計画では、図表9のとおり8つの数値目標を設定して取組を進めてきました。計画策定時の数値と現状値を比較すると、8項目中7つの項目で数値が改善し、性別にかかわらず、自分の個性や能力を発揮できる状況であると思う市民の割合、市職員に占める育児休業取得者割合、「かわさき☆えるぼし」認証企業数に係る目標については目標値を達成しました。しかしながら、現時点で目標に至っていない項目が5つあり、特に、政策・方針決定過程に係る目標である審議会等委員及び市役所課長級に占める女性の割合は、ともに今後も取組が必要な状況となっています。

【図表9】〔第5期行動計画の数値目標〕

項 目	計画策定時 【年度】	現状値 【年度】	目標値 【令和7年度】
性別にかかわらず、自分の個性や能力を発揮できる状況であると思う市民の割合（男女が平等になっていると思う市民の割合）	38.9% 【令和3年度】	41.9% 【令和5年度】	40%以上
審議会等委員に占める女性の割合	31.2% 【令和3年度】	34.2% 【令和6年度】	40%以上
女性委員ゼロの審議会等の数	22 【令和3年度】	20 【令和6年度】	0
市役所課長級職員に占める女性の割合	24.0% 【令和3年4月1日現在】	25.8% 【令和7年4月1日現在】	30% 【令和8年4月1日まで】
就業に関する総合相談窓口「キャリアサポートかわさき」における女性年間就職決定者数	236人 【令和2年度】	263人 【令和6年度】	278人以上
ワーク・ライフ・バランスの取組を行っている事業所割合	76.8% 【令和2年度】	74.7% 【令和6年度】	80%以上
配偶者が出産した市役所職員に占める育児休業取得者割合	17.8% 【令和2年度】	72.1% 【令和6年度】	30%以上
「かわさき☆えるぼし」認証企業数	83 【令和3年度】	146 【令和6年度】	100以上

（2）第3期DV防止基本計画の取組状況

第3期DV防止計画では、複雑化するDV被害や被害者の多様な状況に応じた支援が求められている状況を踏まえ、配偶者暴力相談支援センター機能の充実を図り、被害者支援を担う機関の組織的対応力の向上や、職員の専門性の確保と継承に向けた職員研修等の充実、女性相談支援員と各専門職の協働や、庁内関係部署や関係機関等の連携などに取り組んできました。またDVを未然に防ぎ、DVを許さない社会づくりのためには、市民のDVに関する理解を深めていくことが重要であることから、広報物や動画配信等によるDV相談窓口の周知と併せて、DVの形態等に関する啓発も推進しました。特に若年層に対しては、将来的な被害者及び加害者にならないための教育を推進していくことが重要であることから、デートDVに関する啓発の対象拡大を図り、現在、市内中学生、高校生、大学生に向けたワークショップ型の予防啓発を行っています。

〔第3期DV防止計画の数値目標〕

図表 10 のとおり、第3期DV防止計画における8つの数値目標について、計画策定時から比較すると夫婦間における行為を暴力と認識する人の割合や「デートDV」の認知度については数値の改善が見られました。しかしながら、相談できる窓口の認知度は33.1%に低下しており、DV被害に遭った際に、どこ（だれ）にも相談しなかった人の割合も、56.3%（女性48.1%、男性67.9%）と目標の達成には至らず、相談しなかった人の割合は、特に男性が高くなっています。なお、相談しなかった理由について、男女ともに「相談しても、解決すると思わないから」が最も多く、次いで「相談するほどのことではないと思ったから」が多くなっています。

〔図表 10〕〔第3期DV防止計画の数値目標〕

項 目	計画策定時 【平成30年度】	現状値 【令和5年度】	目標値 【令和5年度】
夫婦間における次のような行為 を暴力と認識する人の割合			
①「平手で打つ」（身体的暴力）	①78.6%	①83.9%	①87.0%
②「殴るふりをしておどす」（精神的暴力）	②68.5%	②74.4%	②78.0%
③「必要な生活費を渡さない」（経済的暴力）	③78.9%	③83.5%	③88.0%
④「性的な行為を強要する」（性的暴力）	④88.4%	④91.3%	④98.0%
⑤「交友関係や電話を細かく監視する」（社会的暴力）	⑤57.9%	⑤69.1%	⑤62.0%
「デートDV」という言葉とその内容の認知度	39.8%	61.0%	45.0%
配偶者等からの暴力について相談できる窓口の認知度	34.0%	33.1%	40.0%
DV被害にあった際に、どこ（だれ）にも相談しなかった人の割合	52.9%	56.3%	45.0%

※目標値の設定が令和5年度となっているのは、当初の計画期間が令和5年度までとなっていたことによる。

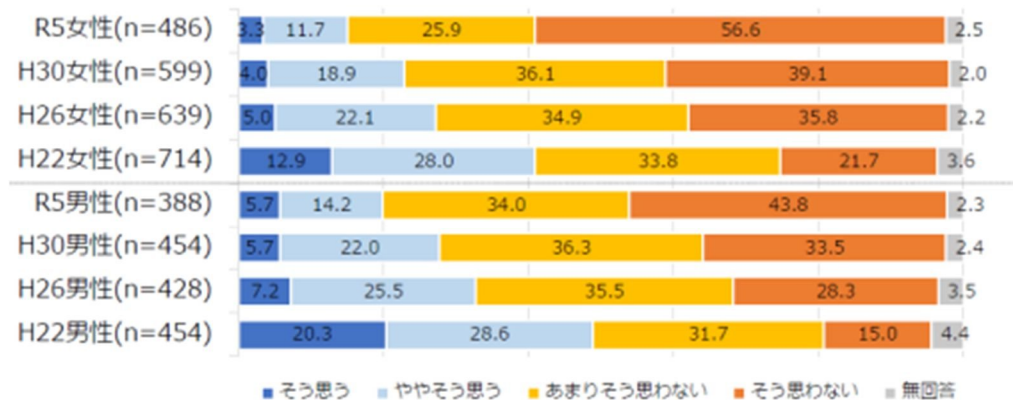
(3) 現状と課題

ア 男女共同参画やジェンダー平等に係る理解

現状 市民の意識や男女共同参画施策に関する認知度の状況

全ての個人が、性別にかかわらず、社会のあらゆる場において個性や能力を発揮するためには、男女共同参画やジェンダー平等に関する理解が、市民の中に浸透することが重要です。ライフスタイルや世帯構成、仕事と生活を取り巻く環境が変化する中、「男は外で働き、女は家庭を守るのが望ましい」という固定的な性別役割分担意識については、図表 11 のとおり「そう思う」、「ややそう思う」と回答した人の割合は男女ともに経年で減少しています。また、図表 12 のとおり女性が職業を持つことについて、男女ともに「子どもの有無にかかわらず職業を続ける方がよい」と考える人の割合が増加しており、男女共同参画に向けた意識の醸成は徐々に進んでいます。

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

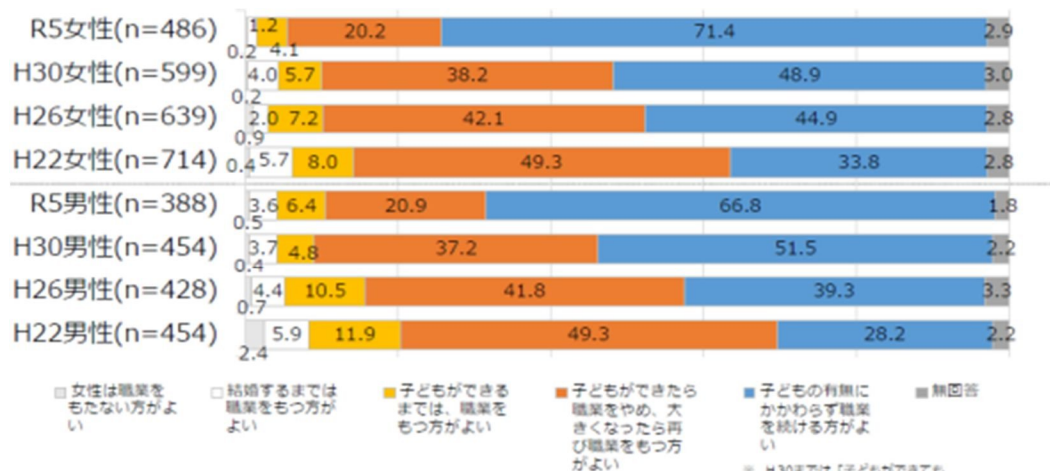


ベース：全対象者

(%)

(資料) かわさきの男女共同参画に関するアンケート調査報告書（令和 5（2023）年）

〔図表 12〕「一般的に、女性が職業をもつことについて」（川崎市）



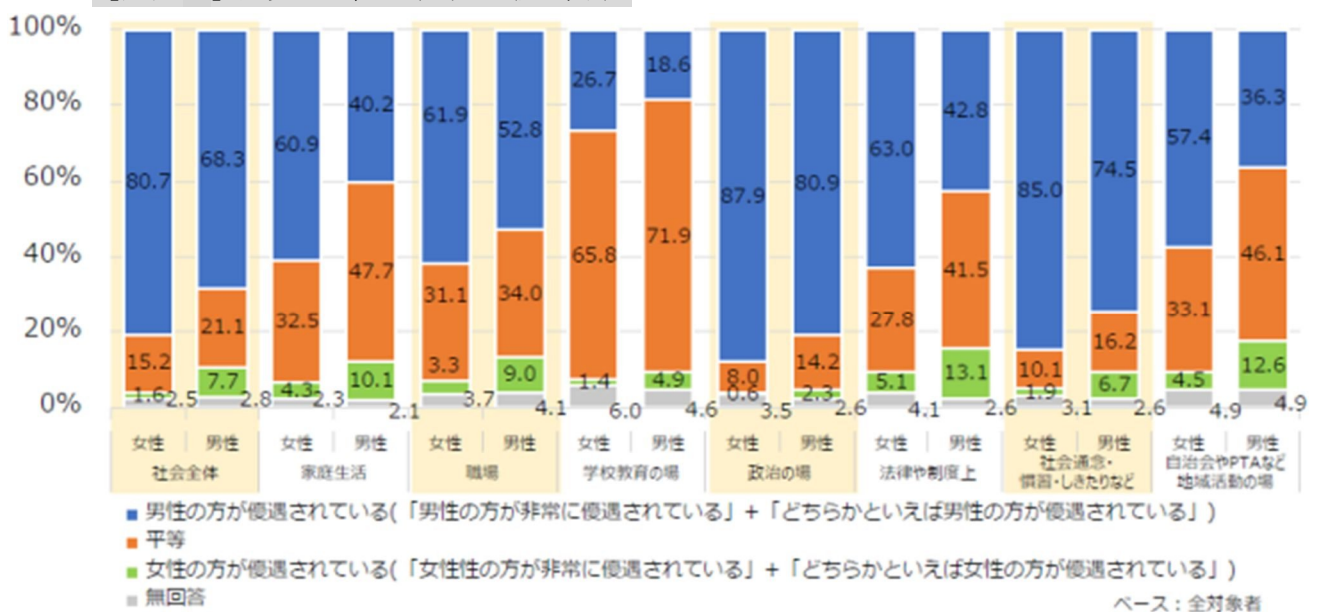
ベース：全対象者

(資料) かわさきの男女共同参画に関するアンケート調査報告書（令和 5（2023）年）

一方で、図表 13 のとおり、社会全体における男女の地位の平等感については、男性の方が優遇されていると回答した割合が男性で 7 割弱、女性で 8 割を超えており、特に職場や政治の場、社会通念や慣習・しきたりにおいて、「男性が優遇されている」と感じている割合が高い状況も見られます。このため、引き続き意識啓発等の事業と併せて各領域における女性の参画拡大を推進していく必要があります。

また、幼少期から性別による固定的な性別役割分担にとらわれない意識を醸成し、男女が対等な関係を築くための基礎を築くためにも、学校教育や地域において多様な生き方を選択できる力を育むことが重要です。

〔図表 13〕 男女の地位の平等感（川崎市）

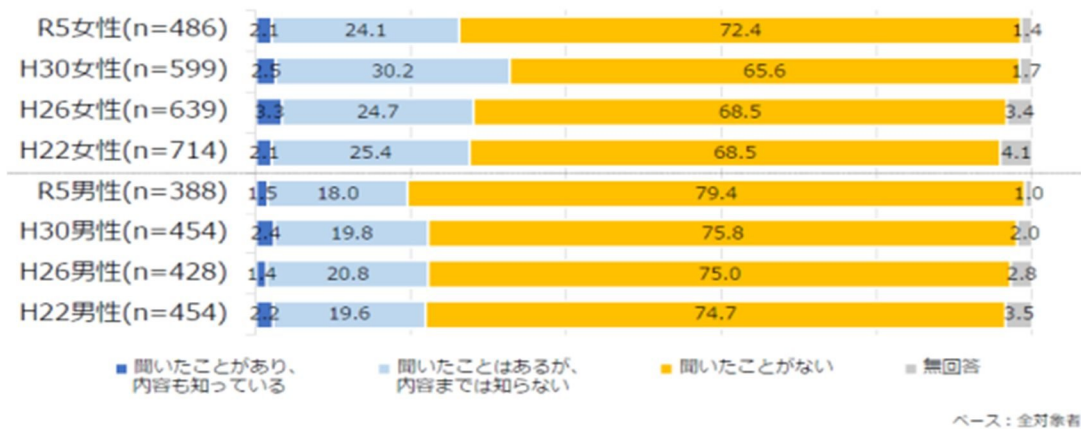


(資料) かわさきの男女共同参画に関するアンケート調査報告書（令和 5（2023）年）

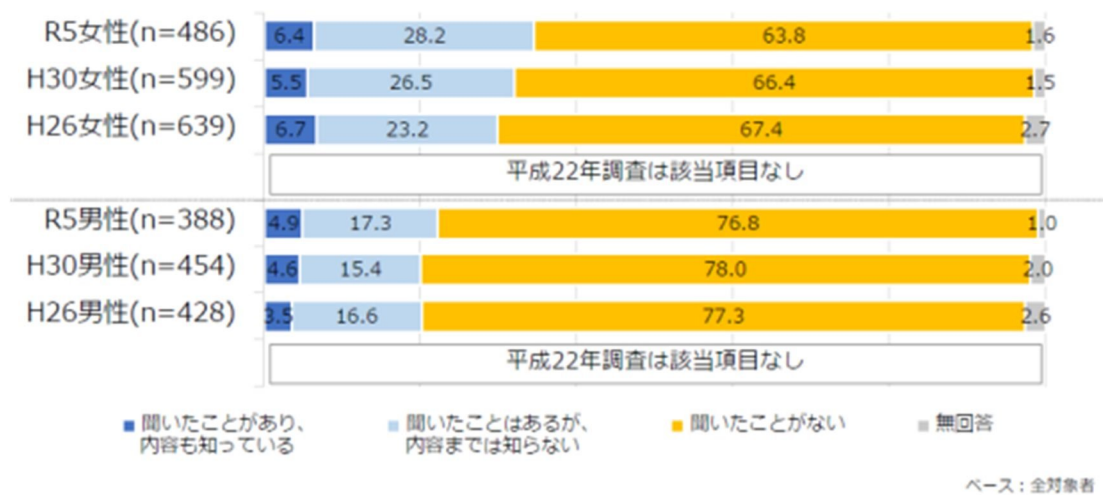
男女共同参画に関する理解の促進においては、本計画や川崎市男女共同参画センターが市民に身近な存在として認知され、地域に根差した男女平等施策が推進されることが重要ですが、図表 14 のとおり「男女平等かわさき条例」の認知度は男性 19.5%、女性 26.2%、「川崎市男女共同参画センター」の認知度は男性 22.2%、女性 34.6%となっており、十分に認知されているとは言えない状況が続いています。

〔図表 14〕 男女平等施策の認知度（川崎市）

男女平等かわさき条例



川崎市男女共同参画センター



（資料）かわさきの男女共同参画に関するアンケート調査報告書（令和5（2023）年）

課題1 男女共同参画社会の形成に向けた理解の促進

男女共同参画社会の形成に向けては、その阻害要因となる固定的な性別役割分担意識を解消していくとともに、性に関するアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を解消することが重要です。市民の意識は経年で変化していますが、男女共同参画が持続可能な社会に向けた重要な課題として認識が進むよう、関心の高い層だけではなく、男性、若年層、企業、地域で活動する関係団体など、幅広い層を対象に啓発を推進するとともに、SNSなど多様な媒体を活用しながら、効果的な広報手段を検討し、市民全体の意識改革や理解促進に引き続き取り組むことが必要です。また、「男女平等のまち・かわさき」の実現に向けては、性的マイノリティの人々を含めた全ての個人が、性別にかかわらず多様な生き方を選択できることが必要であり、同性カップルをはじめ、独身、事実婚、ひとり親など、様々なライフスタイルが尊重される意識の醸成を図ることも求められます。

さらに次世代を担う若年層が人権意識や男女平等意識を育む上で、学校や地域での教育

は男女共同参画社会の基盤を形成する重要なものです。発達段階に応じた人権教育や、性別などに基づくあらゆる暴力の防止に向けた予防啓発、多様な生き方・働き方を可能とするキャリア教育や理工系分野における女性の進路選択支援を推進するとともに、教員や保護者等の男女共同参画に関する認識を深めていく必要があります。

課題2 男女共同参画を推進する体制の充実

男女共同参画社会の形成においては、施策を推進する市職員が男女平等について十分に理解し、性別による固定的な役割分担意識を抱かせない広報資料の作成や、男女で異なるニーズがあることを把握するジェンダー統計の実施、またそうしたデータに基づいて男女間の格差を改善するポジティブ・アクション（積極的是正措置）の視点を踏まえ取り組んでいくことが重要です。しかしながら、一部の施策においては、依然として女性が育児などのケア役割を担うことを前提とした表現や内容が見られるとともに、各施策においてジェンダー統計やポジティブ・アクションの必要性が十分に理解されていない状況が見られます。

また男女共同参画センターは、開設以降、本市における男女共同参画施策の拠点施設として、調査研究等を通じて、本市における男女共同参画の課題やニーズを把握し、男女共同参画の視点に立った災害対策に積極的に取り組むなど課題解決に向けた特色ある事業を推進してきました。センターがその役割をさらに発揮していくためには、センター機能の一層の充実を図るとともに、庁内関係部署、市民、地域の関係団体・関係機関等と連携しながら事業の積極的な展開を行える体制を整備することが必要です。

さらに、地域における男女共同参画の推進においては、民間団体を含む多様な主体による連携体制を構築することが重要です。「かわさき男女共同参画ネットワーク（すくらむネット 21）」は、川崎市内で活動する民間団体等が地域において「身の回りから」、「手の届く範囲から」男女共同参画を推進するために必要な意見・情報の交換や情報発信を行ってきました。今後も、市の施策の推進に当たっては、条例の理念に基づき、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いくことが重要であり、男女共同参画ネットワークや民間団体との連携を充実させていくことが求められています。

第6期行動計画への反映

第6期行動計画では、目標Ⅰを「男女共同参画に係る教育・啓発の推進」として位置付け、市民や市職員に対する啓発に取り組みます。特に、男女共同参画社会の形成においては、若年層における意識の醸成、男性にとっての男女共同参画の意義や、性の多様性についての理解の促進が重要であるため、これらの取組を重点的に行っていきます。また、市職員に向けた啓発については、市のあらゆる施策において男女共同参画の視点が徹底されるよう、条例や行動計画の周知を図るとともに、施策の推進で重要なジェンダー統計、ポジティブ・アクションの視点等について理解を促進していきます。

⇒第6期行動計画への反映：目標Ⅰ基本施策1、2

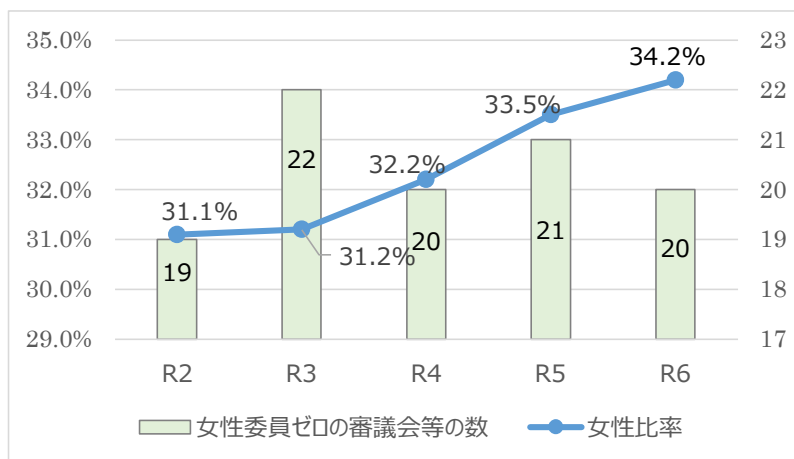
イ 職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進

現状1 政策・方針決定過程における女性の参画状況

政策・方針決定過程における女性の参画は、女性の活躍を推進し女性の経済的自立を高めるといった観点だけでなく、男女が互いに対等な立場で、一人ひとりが性別にかかわらず個性や能力を発揮できる男女共同参画社会を実現するためにも重要です。しかしながら、日本の政策・方針決定過程の場における女性の参画は、国際社会と比べ非常に遅れた状況となっており、川崎市においても、市の審議会等委員及び課長級職員に占める女性の割合について目標を設定し、政策・方針決定過程における女性の参画拡大に取り組んできましたが、目標を達成していない状況にあります。

市の審議会等委員に占める女性の割合は、令和7(2025)年度までに40%とすることを目標に取り組んできました。図表15のとおり、女性の割合の数値は経年で改善傾向にあるものの、令和6(2024)年度は34.2%となっています。また、女性委員ゼロの審議会等の数は20となっており、計画策定時から大きな変化が見られない状況です。

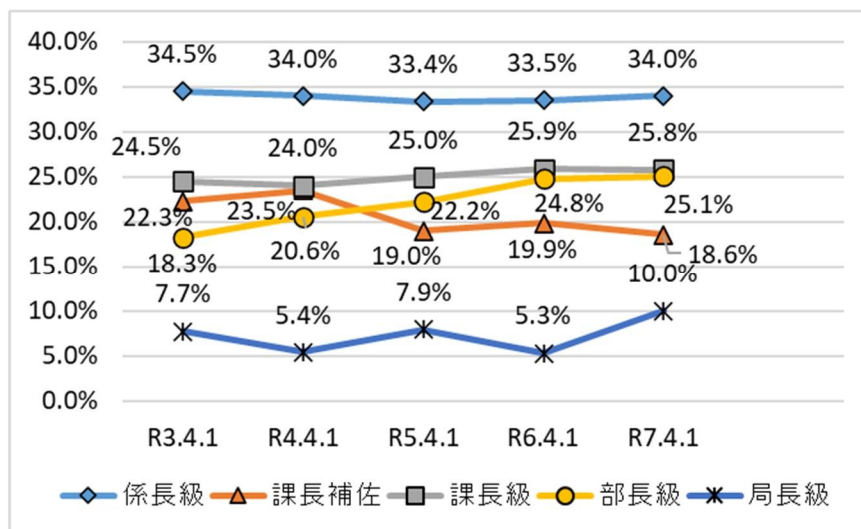
〔図表15〕 審議会等委員に占める女性の割合及び女性委員ゼロの審議会等の数（川崎市）



（資料）市民文化局調べ

市の課長級職員に占める女性の割合は、令和7(2025)年度までに30%とすることを目標に取り組んでおり、図表16のとおり、増加傾向にあるものの、令和7(2025)年4月1日現在、25.8%に留まっています。また、役職別に見ると、課長級、部長級、局長級は増加傾向にありますが、管理職候補である課長補佐は減少傾向、係長級は横ばいの状態となっています。

〔図表 16〕市の役職ごとに占める女性の割合（川崎市）



（資料）総務企画局調べ

課題1

市の政策・方針決定過程において、多様な意見が公平・公正に反映されることは、市民生活に好影響を与えるとともに、バランスの取れた質の高い行政サービスの実現に繋がるため、市は目標達成に向けて具体的な対策を講じ、企業等に対して行政が率先して取組を進めていく姿勢を示す必要があります。また、政治・経済・行政・地域など、あらゆる分野における方針決定過程への女性の参画を進めるためには、女性の活躍推進に向けた理解の促進、人材の育成の観点からのロールモデルやキャリア形成の情報提供、目標値の設定などによるポジティブ・アクション（積極的是正措置）への理解の拡大が重要であり、地域の事業者や団体に向けて、広く意識啓発や情報発信を行い、積極的な取組に繋がるよう働きかけていく必要があります。

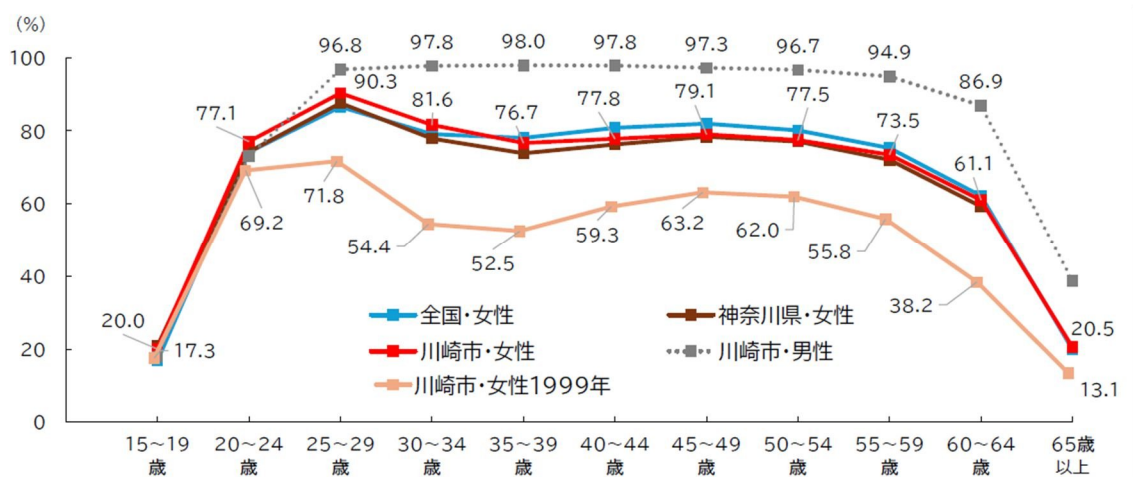
現状2 働く場における女性活躍推進

女性活躍推進法の成立以降、国の方針の中で企業等における女性活躍の推進や女性のキャリア形成、男性の家庭生活の参加に向けた取組が重点化され、女性の採用・育成・登用、男女間賃金差異に関する情報開示や、女性のキャリア形成支援、仕事と育児・介護の両立支援など、近年、働く場における男女共同参画の推進に向けた取組は充実が図られてきました。本市においても女性の就労支援や「かわさき☆えるぼし」認証制度を通じた企業への働きかけを行ってきました。

こうした取組から、図表 17 のとおり、就労の場では女性の労働力率が結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブについては全国的に解消傾向にあり、川崎市も改善傾向にあります。しかしながら、女性の就業形態をみると非正規雇用が多く、川崎市でも女性の51.8%が非正規雇用労働者であり、年代が上がるにつれて増加する傾向があります（図表 18）。近年ではこうした状況を踏まえ、

女性の正規雇用率が20代後半でピークを迎えた後、低下を続けるL字カーブという新たな課題も提起されています。また、非正規雇用と正規雇用の間では給与等の処遇面で格差も存在しており、男性と比べて女性の非正規雇用労働者が多い結果、男女間の賃金差異が生じる要因にもなっています。

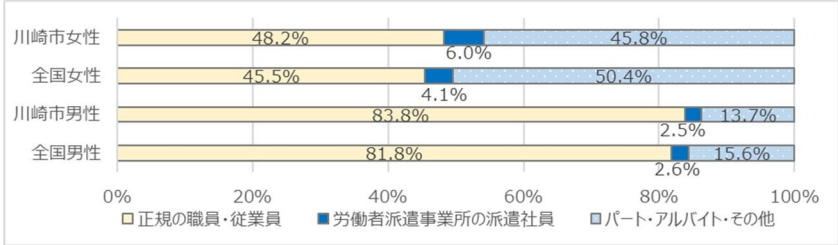
〔図表 17〕 年齢階級別労働力率（全国・川崎市）



労働力率（％）＝（労働力人口／15歳以上人口）×100

（資料）川崎市の人口（3） 令和2年国勢調査結果報告書及び令和2年国勢調査就業状態等基本集計結果（神奈川県概要）を基に市民文化局作成

〔図表 18〕 正規・非正規雇用者の割合（全国・川崎市）



（資料）令和2（2022）年国勢調査を基に市民文化局作成

男 女 従業上の地位	就業者数					割合（％）				
	総数	15～29歳	30～44歳	45～59歳	60歳以上	総数	15～29歳	30～44歳	45～59歳	60歳以上
総 数 1)	717 354	131 629	221 015	243 533	121 177	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
雇用者	614 143	123 474	200 431	209 447	80 791	87.5	97.2	92.1	87.1	69.3
正規の職員・従業員	426 974	86 596	160 509	147 493	32 376	60.8	68.1	73.7	61.3	27.8
労働者派遣事業所の派遣社員	23 648	3 648	7 926	8 823	3 251	3.4	2.9	3.6	3.7	2.8
パート・アルバイト・その他	163 521	33 230	31 996	53 131	45 164	23.3	26.1	14.7	22.1	38.8
役員	37 593	830	6 020	14 740	16 003	5.4	0.7	2.8	6.1	13.7
自営業主	42 460	2 486	9 800	13 842	16 332	6.1	2.0	4.5	5.8	14.0
家族従業者	7 612	304	1 485	2 404	3 419	1.1	0.2	0.7	1.0	2.9
男 1)	401 198	66 554	124 293	138 347	72 002	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
雇用者	331 226	61 438	110 901	114 308	44 579	84.6	96.4	90.8	83.8	64.3
正規の職員・従業員	278 385	45 295	102 525	106 332	24 233	71.1	71.1	83.9	78.0	34.9
労働者派遣事業所の派遣社員	8 192	1 386	2 445	2 347	2 014	2.1	2.2	2.0	1.7	2.9
パート・アルバイト・その他	44 649	14 757	5 931	5 629	18 332	11.4	23.2	4.9	4.1	26.4
役員	29 657	553	4 717	11 982	12 405	7.6	0.9	3.9	8.8	17.9
自営業主	29 244	1 572	6 101	9 542	12 029	7.5	2.5	5.0	7.0	17.3
家族従業者	1 474	179	426	528	341	0.4	0.3	0.3	0.4	0.5
女 1)	316 158	65 075	96 722	105 186	49 175	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
雇用者	282 917	62 036	89 530	95 139	36 212	91.2	97.9	93.7	91.4	76.7
正規の職員・従業員	148 589	41 301	57 984	41 161	8 143	47.9	65.2	60.7	39.6	17.3
労働者派遣事業所の派遣社員	15 456	2 262	5 481	6 476	1 237	5.0	3.6	5.7	6.2	2.6
パート・アルバイト・その他	118 872	18 473	26 065	47 502	26 832	38.3	29.2	27.3	45.6	56.9
役員	7 936	277	1 303	2 758	3 598	2.6	0.4	1.4	2.7	7.6
自営業主	13 216	914	3 699	4 300	4 303	4.3	1.4	3.9	4.1	9.1
家族従業者	6 138	125	1 059	1 876	3 078	2.0	0.2	1.1	1.8	6.5

（資料）令和2（2022）年国勢調査

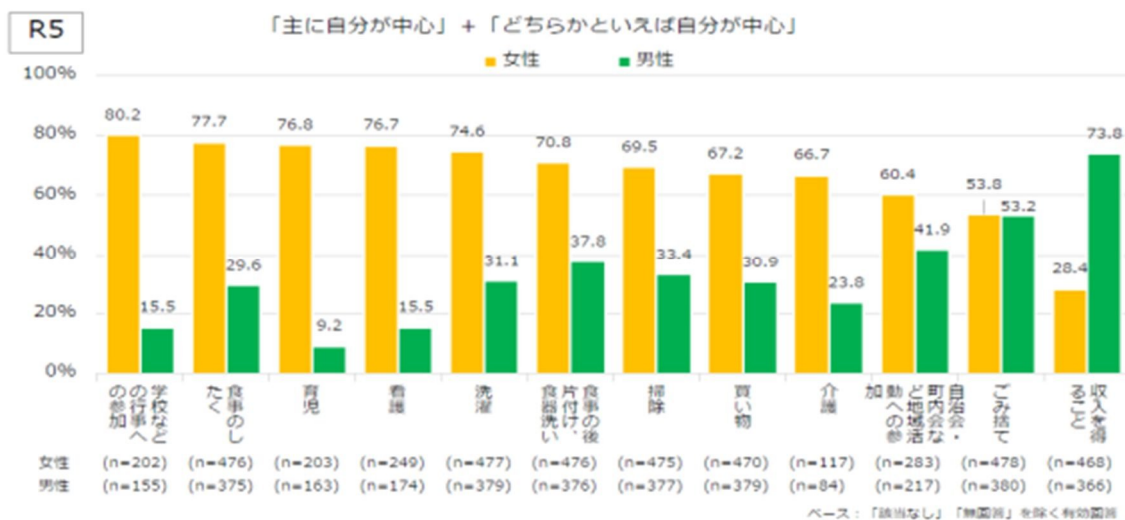
課題 2

女性の就業状況は、近年全国的な傾向と同様に本市でも改善傾向にあります。雇用形態は就労が不安定となりやすい非正規雇用が過半数近くとなっています。こうした状況を踏まえ、一人ひとりの女性がライフイベントに合わせて希望する働き方が実現でき、また経済的困窮に陥ることなく生活ができるよう、就業継続及び再就職等のための就労支援や、起業を含む多様な働き方やキャリア形成支援を推進していく必要があります。また雇用者が働く産業や職業については、依然として性別による偏りがあり、近年は学術・技術分野における理工系分野やデジタル分野など、従来女性の少なかった分野への進出を支援していく必要性も提起されています。

現状3 ワーク・ライフ・バランスの状況

共働き夫婦や単独世帯が増加する中、仕事と家庭生活及び地域活動のバランスを取りながら、一人ひとりの状況に応じて多様な生き方が選択できることがより一層重要となっています。しかしながら、女性の就労は拡大しながらも、図表 19 のとおり「家庭内での分担状況」を見ると、家事や育児・介護は依然として女性に偏っている状況があります。こうした状況は女性が仕事と子育て・介護等を両立するために、長期的に非正規雇用という形態を選択せざるを得ない状況を作ることによってキャリア形成を阻害するだけではなく、男女間の生涯賃金の差異や高齢期の女性の貧困に繋がる要因となります。また、長時間労働の是正や、育児休業の取得に向けた職場での体制整備や意識改革が求められている状況があります。さらに、企業によるワーク・ライフ・バランス推進は拡大傾向にありますが、大企業と中小企業の間で取組状況に差が見られる状況となっています（図表 20）。

〔図表 19〕 家庭内での分担状況（川崎市）



(資料) かわさきの男女共同参画に関するアンケート調査報告書 (令和5(2023)年)

[図表 20] ワーク・ライフ・バランスへの取組を行っている企業の割合（川崎市）

		R1	R2	R3	R4	R5
全体		74.0	76.8	79.1	80.0	77.6
規模別	大企業	94.6	96.6	98.6	98.0	95.9
	中小企業	67.9	70.9	74.7	77.1	74.9

（出典）令和元年度～令和5年度 川崎市労働白書

課題3

女性の就業支援と併せて、長時間労働の是正など働き方の見直しや、男性の育児・介護休業取得促進など、男性の家庭生活への参加に向けた支援を推進していくことが必要です。誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて、企業に対して雇用の場における男女の均等な機会及び待遇の確保の周知、非正規雇用の処遇改善、性別による固定的な業務分担の見直し、能力開発の十分な機会の提供などの取組の実施を促していくことも求められます。

第6期行動計画への反映

第6期行動計画では、目標Ⅱを「職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進」とし、まず女性活躍に重要な政策・方針の立案及び決定への女性の参画拡大、働く場における女性の活躍推進を進めるとともに、誰もが働きやすい環境づくりに向けた仕事と生活の調和の実現、家庭生活への男性の参画促進、多様な働き方の確保に向けた企業への取組の推進を位置付けて、取り組んでいきます。

⇒第6期行動計画への反映：目標Ⅱ基本施策3、4、5、6、7

ウ 地域における男女共同参画の推進

現状1 男女共同参画の視点に立った地域防災やまちづくりの推進

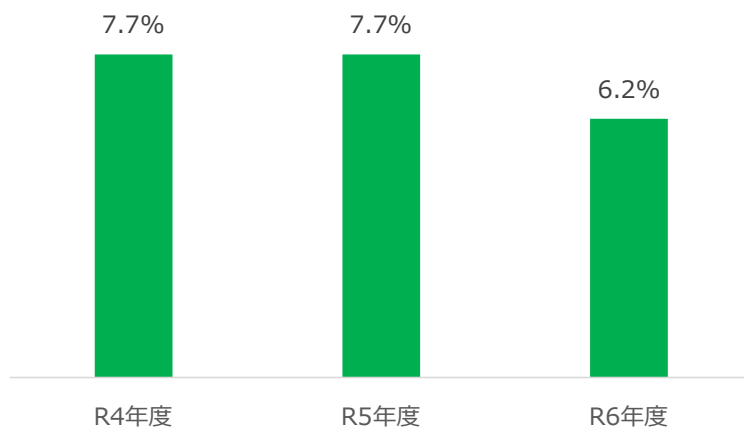
地震や風水害など大規模災害による影響は、全ての人の生活を脅かすと同時に、性別、年齢、国籍、障害などの属性によって異なる影響をもたらす、女性や子どもなど弱い立場にある人々がより深刻な影響を受けることが指摘されています。そうした影響は平時からの固定的な性別役割分担意識に拠ることも大きく、実際に、東日本大震災や能登半島地震をはじめとするこれまでの災害においては、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、避難所や物資提供において性別によるニーズの違いが配慮されない課題や、災害時には平時よりもDVや性暴力被害が生じやすいといった課題が顕在化してきました。

本市では、避難所運営マニュアルで、高齢者、障害者、妊産婦、外国人などを要配慮者として記載するなど、配慮が必要な場合は臨機応変に対応することを明記するとともに、各区役所では、地域の人々が参画する避難所運営会議を中心に、固定的な性別役割分担意識にとらわれない炊き出しや、多様な属性の者への配慮に向けたプライベートルームの活用など、地

域住民が中心となって活発な検討が行われてきました。また、男女共同参画センターは危機管理本部と連携し、市内7区全ての自主防災組織に対して、男女共同参画の視点からの地域防災活動の啓発を行うなど、中心的な役割を担ってきました。

しかしながら、行政や地域の関係団体が地域の防災体制を協議する場である防災会議の女性参加比率については、令和6（2024）年6月1日現在、6.2%となっており、例年10%以下となる状況が続いています。また地域防災組織における女性リーダーの数は依然として少数に留まっています（図表21）。

〔図表21〕 防災組織に占める女性委員の割合（川崎市）



（資料）市民文化局

課題1

地域防災の取組に男女共同参画の視点が浸透するよう、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、男女共同参画の視点から防災対策に取り組んでいく必要があります。職員や地域に向けて継続的な研修や意見交換、ワークショップ等を通じた啓発活動を推進し、庁内関係部署と地域が連携して男女共同参画の視点に立った防災体制を構築していくことが引き続き重要です。また、地域防災における女性の参画拡大に向けて、市役所内部の危機管理担当部局や防災会議、地域の防災組織においては、女性が積極的に地域防災の意思決定の場に参加できるよう取組を進めるとともに、女性が防災の重要な担い手であるという意識啓発を推進することも求められています。

現状2 貧困等生活上の困難に直面する女性への支援や、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの保障

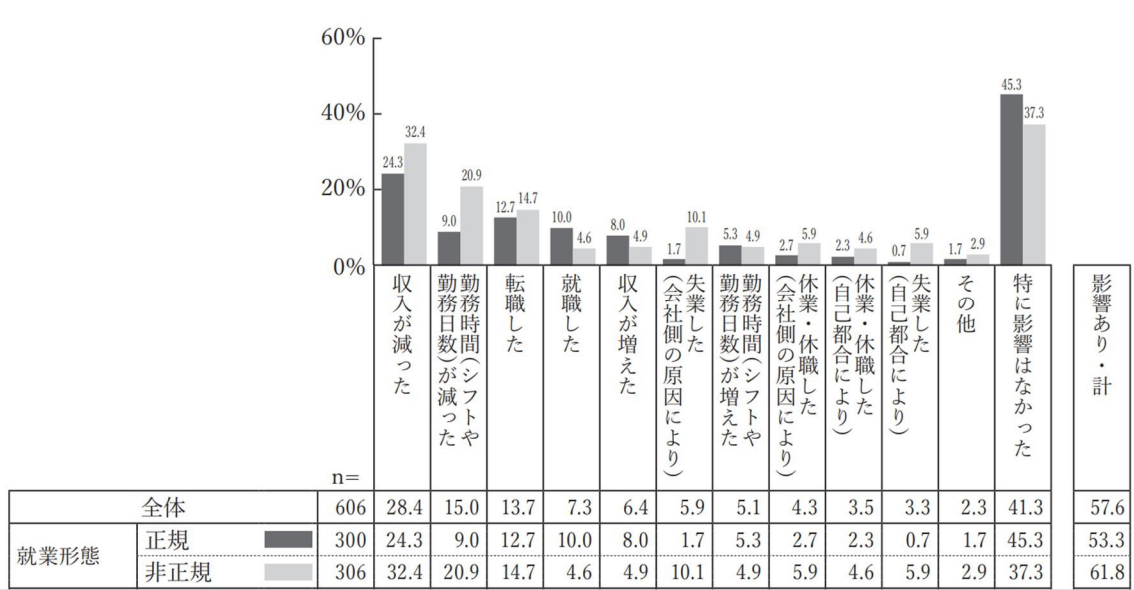
令和3（2021）年度に実施した、市内在住の非正規雇用で働く「シングル女性」（無配偶（未

婚・非婚・離婚・死別)の女性)を対象にした調査では、非正規シングル女性は正規シングル女性に比べて、雇用、収入が不安定であり(図表 22)、また行政等の支援や各種制度の存在を認識しているにもかかわらず、「自分が対象か分からない」といった理由で利用しない者が多いことが把握されました(図表 23)。

この調査結果に基づき、男女共同参画センターでは、内閣府地域女性活躍推進交付金を活用し、令和 4 (2022)年度から孤独・孤立を抱える女性を対象に、関係機関と連携しながら非正規シングル女性を対象とした居場所づくり事業等を行ってきました。同事業では、キャリアや健康問題、家族関係など複合的な問題を抱えながらも、これまで行政支援につながってこなかった人も多く参加する状況が見られます。

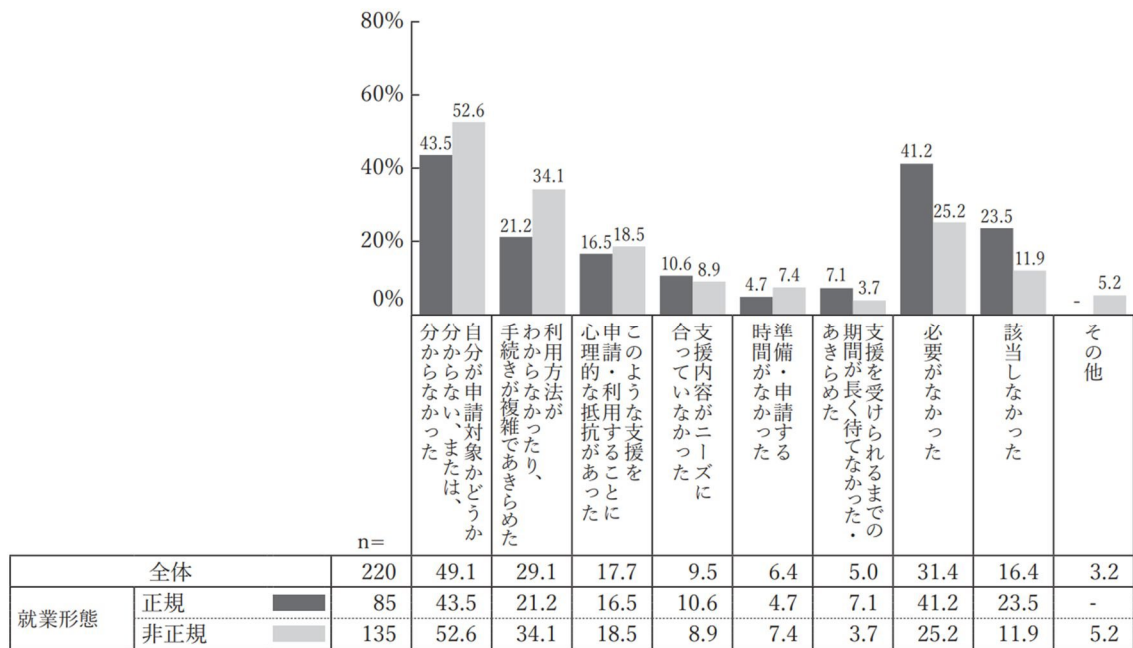
また、誰もが妊娠や出産、子育てについて、自分の意思に基づいて選択、決定でき、必要な支援を受けられることは、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)の観点から重要ですが、若年女性が予期しない妊娠により孤立出産に至るケースも生じています。このような方の中には、支援情報が届かない方や支援をためらう方など、支援にたどり着かない女性がいる現状があります。

[図表 22] コロナ禍による仕事への影響



(出典) 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
 —アンケート調査報告書—

〔図表 23〕生活に関する支援・制度を利用しなかった理由



(出典) 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
—アンケート調査報告書—

コラム①「お月さまカフェ」による居場所づくり事業とは

コロナ化により顕在化した整理の貧困等の諸課題への対応が求められる中、令和3年度事業で実施した「コロナ禍での非正規シングル女性に対する影響調査」において、非正規シングル女性は困難な状況にあっても支援情報にアクセスできていない、公的サービスの利用には時間的・心理的ハードルを感じる、予約不要で気軽にフラット立ち寄れる相談場所を求めている等が把握されました。そこで、非正規シングル女性がアクセスしやすいよう「公共施設外の場所で相談機関や支援・制度の情報を提供するサテライト型のスペースづくり」の必要性を把握したこと等から、アウトリーチ型の事業として居場所づくり事業を行うこととしました。

令和4年度より「お月さまカフェ」としてアウトリーチ型の居場所づくり事業を開始し、相談支援につなげる新たなきっかけづくりとなるよう、相談窓口や支援事業に関する情報の提供、心や身体についての相談、仕事に関するキャリア相談のほか、図書の貸出しや日用品の提供等を行いました。本業務を通じて、孤立防止に向けた参加者同士のつながりづくり、救援行動の心理的ハードルを下げ安心して過ごせる居場所づくり、これまで市の相談窓口につながっていなかった方々への支援のきっかけづくりになることを目指して取組を推進していきます。

課題2

貧困等生活上の困難に直面する女性への支援については、今後も、女性が抱える困難の様々な実態を把握し、関係機関と連携しながら居場所づくりや出張相談、アウトリーチなどの手法を検討していくことが重要です。また地域で安心して妊娠や出産、子育てができる環境の整備に向けて、個々の価値観や背景に配慮した継続的な支援が行えるよう、幅広い対象者への情報提供や、多様な機関との連携も求められています。

第6期行動計画への反映

第6期行動計画では、「目標Ⅲ 地域における男女共同参画の推進」に地域防災における男女共同参画の推進を位置づけ、男女共同参画の視点からの防災対策の推進や、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促進に取り組みます。また、地域の中で多様な機関が連携して、貧困等生活上の困難に直面する女性への支援や、妊娠・出産期における健康支援を推進できるよう、施策を目標Ⅲに位置づけ取組を進めます。

⇒第6期行動計画への反映：目標Ⅲ基本施策8、9、10

エ 女性支援法の施行を踏まえた取組の推進

現状 女性支援やDV被害者支援にかかる状況

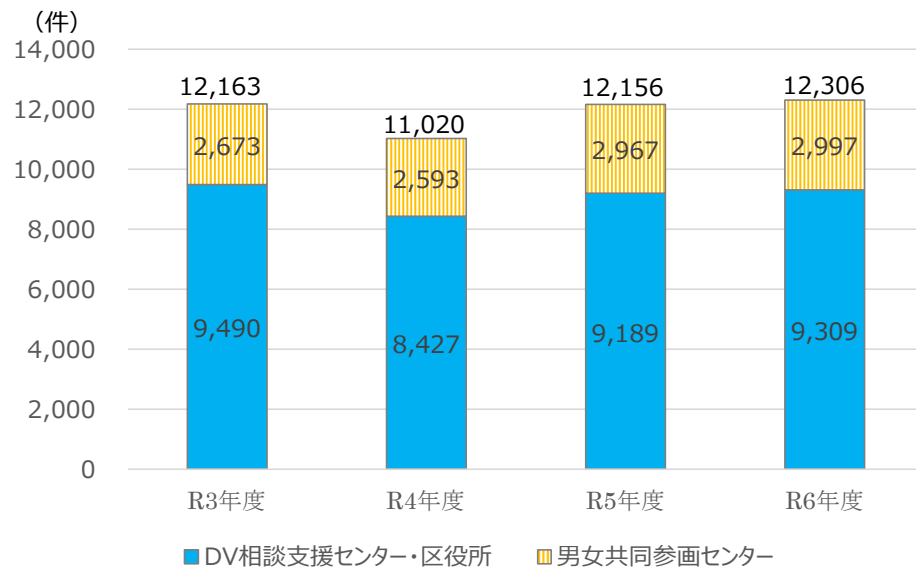
働き方の多様化や家族形態の変化により、経済的困窮や性暴力、予期せぬ妊娠など、女性が直面する生活上の困難が複雑化する中、女性を脆弱な立場に置く状況を生み出さない状況にするとともに、困難を抱えた女性を社会全体で支援していくことが必要です。こうした中、売春防止法に基づく「保護更生」を目的とした婦人保護事業から脱却し、当事者の意思を尊重した支援を推進する新たな枠組みとして女性支援法が令和6年4月に施行されました。

本市では、川崎市男女共同参画センター、川崎市DV相談支援センター、区役所地域みまもり支援センター、人権オンブズパーソンなど様々な機関・部署で相談に対応しています。女性相談の状況を見ると、川崎市男女共同参画センター、川崎市DV相談支援センター及び区役所地域みまもり支援センターで対応した令和6（2024）年度の女性相談の延べ件数は、12,306件となっています（図表24）。

令和6年度の女性相談主訴別割合を見ると、DV相談支援センター等については、DVが全体の約7割を、次いでDV以外の暴力（親や子、親族からの暴力）が約2割超となっており、暴力に関する相談が9割超を占めています。それ以外の相談として人間関係や住居問題などがあります。

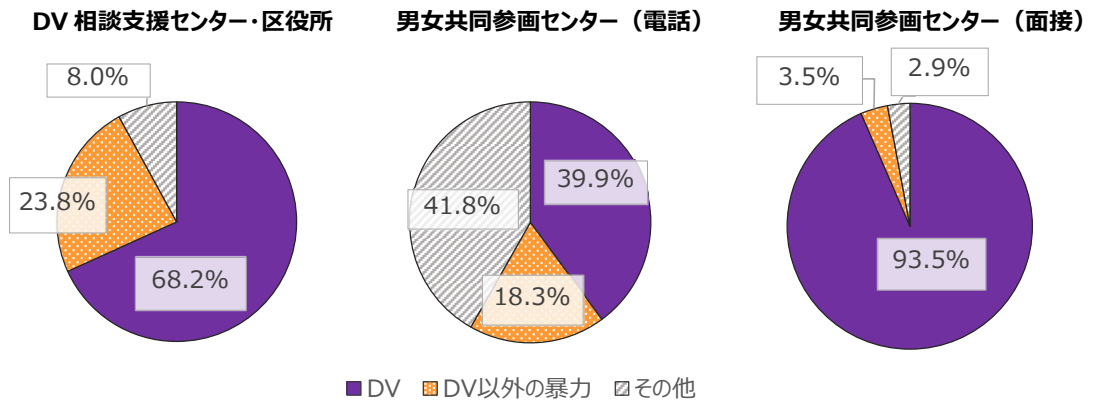
川崎市男女共同参画センターについては、電話相談では心身の健康や人間関係など相談内容は多岐に渡りますが、面接相談ではDVに関する相談が9割超となっています（図表25）。

〔図表 24〕 女性相談延べ件数の推移（川崎市）



（資料） 市民文化局

〔図表 25〕 令和 6 年度女性相談主訴別割合

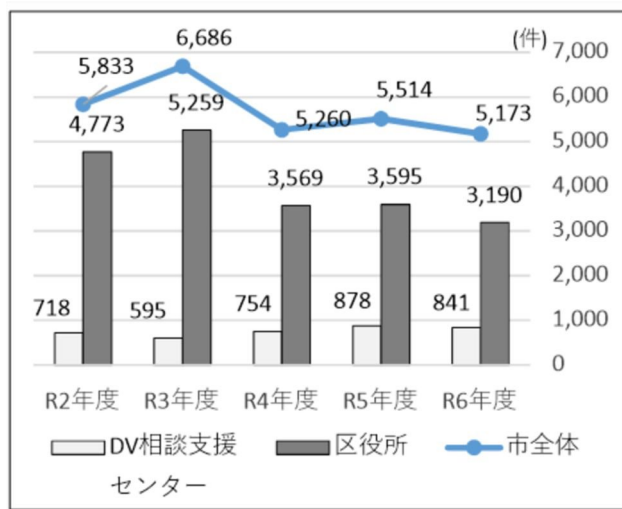


（資料） 市民文化局

また、川崎市ではDV相談支援センター等において、DVに関する相談に対応しており、令和 6（2024）年度の市全体での相談件数は 5,173 件となっています（図表 26）。しかしながら、相談できる窓口の認知度は女性 38.5%、男性 27.3%となっており、DV被害に遭った際に、どこ（だれ）にも相談しなかった人の割合は、女性 48.1%、男性 67.9%となっています（図表 27）。また、相談しなかった理由について、男女ともに「相談しても、解決すると思わないから」が最も多く、次いで「相談するほどのことではないと思ったから」が多くなるなど、DVに悩みながらも、相談に至っていない潜在的な被害者は未

だに多い状況が見られます（図表 28）。

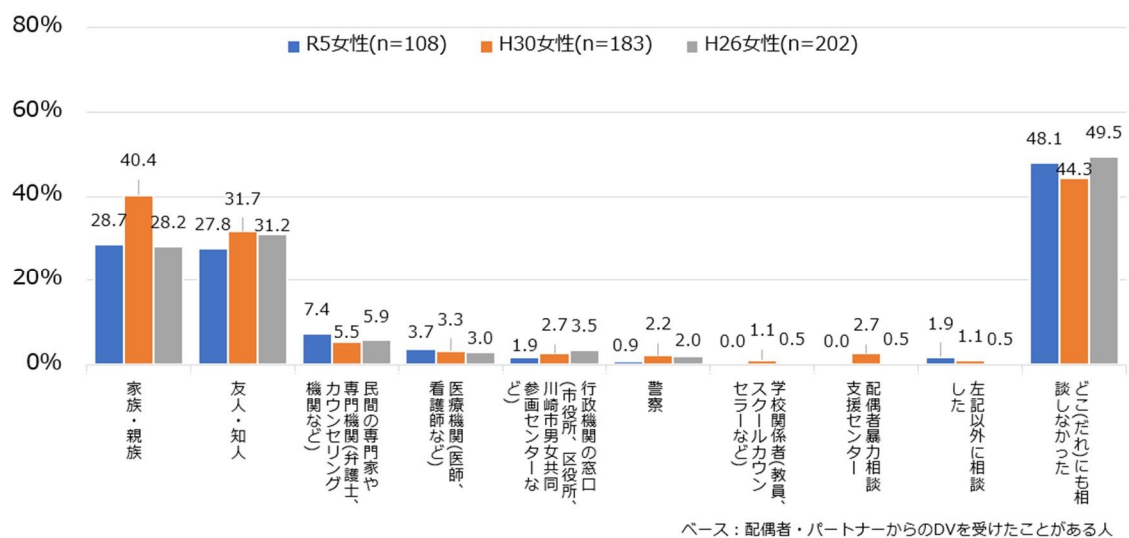
〔図表 26〕 DV相談対応件数－令和 6 年度版（川崎市）



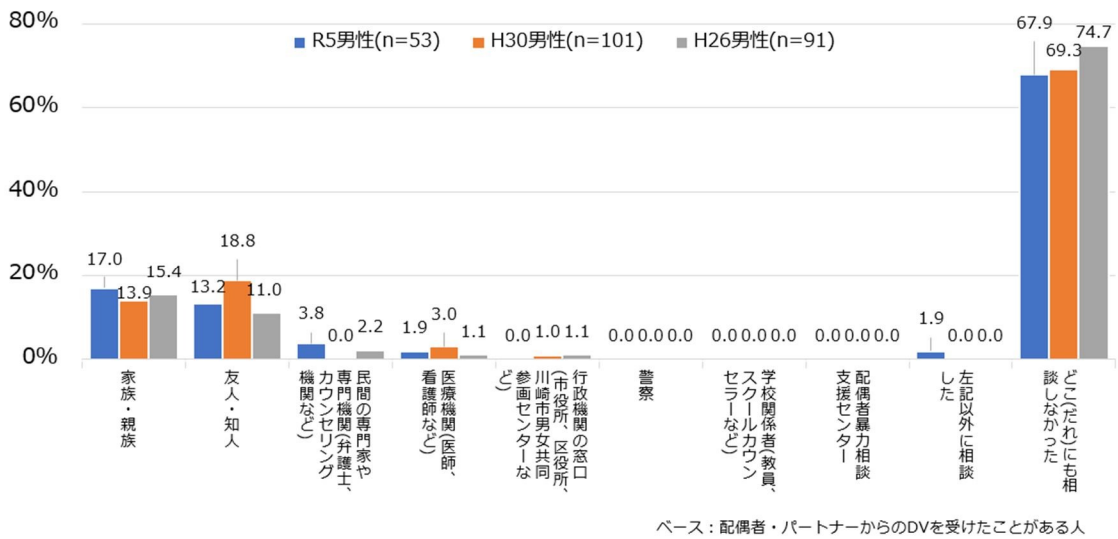
（資料） こども未来局

〔図表 27〕 DV被害の相談先（性別、複数回答）（川崎市）

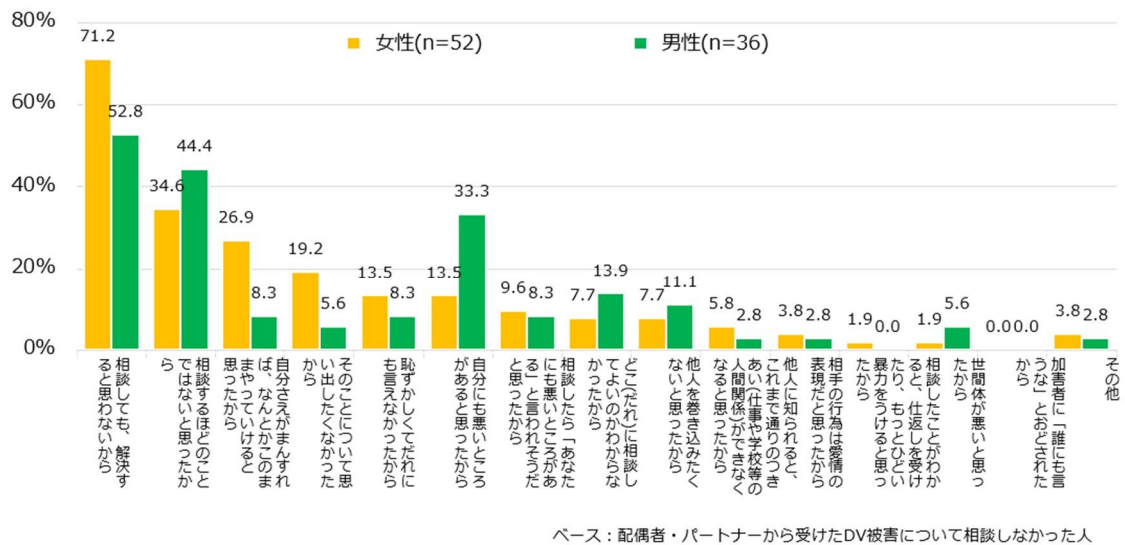
【男性】



【女性】



〔図表 28〕DV被害について相談しなかった理由(性別、複数回答)(川崎市)



(資料) かわさきの男女共同参画に関するアンケート調査報告書 (令和 5 (2023) 年)

川崎市ではこれまでも様々な困難を抱える女性への支援やDV被害者支援を推進してきましたが、様々な困難が複合的に生じている状況も踏まえ、当事者の意思を尊重し、多様な支援を包括的に提供する体制を構築していくことが求められています。

課題

女性支援法の成立を踏まえ、市町村については、困難な問題を抱える女性や、そのおそれのある女性への支援に必要な施策を講じる責務が明確化され、関係機関等との連携・協働に

より、包括的な支援を提供する体制の整備に努めることが求められています。体制整備にあたっては市町村計画を策定し、新たな支援の枠組みである支援調整会議を中心に施策の円滑かつ効果的な実施を図ることが重要となっています。

第6期行動計画への反映

第6期行動計画では、女性支援法の施行を受けて困難な問題を抱える女性に関する取組が求められており、また、従前のDV防止計画に基づく取組と連動させる必要もあることから、新たに目標Ⅳを女性支援法とDV防止法に基づく市町村計画と位置づけ、女性支援並びにDV防止及びDV被害者支援を推進していきます。また、その推進に当たっては、目標ⅡやⅢにおける、女性の経済的自立に向けた支援、妊娠・出産支援やひとり親支援施策といった関連施策とも一体的に推進することに留意します。

⇒第6期行動計画への反映：目標Ⅳ、基本施策11、12 目標Ⅲ、基本施策9

第2章 計画の基本的な考え方・目標

1 基本的な考え方

川崎市男女平等推進行動計画は、条例に基づき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するために策定するものです。そのためには、市民の暮らすあらゆる場面での取組が必要となります。第6期行動計画では、第5期行動計画の取組状況から、引き続き男女共同参画の重要な領域として、「教育・啓発」、「職業生活・家庭生活」、「地域」という場面ごとに目標を掲げ施策を位置付けます。さらに、女性支援法が成立し市町村の責務が示される中、同法に基づく女性支援はこれまで取り組んできたDV被害者支援とも親和性が高く、一体的に推進することが望ましいと同時に、困難を抱える女性が安心して自立した生活を実現できるよう支援を行うことは男女共同参画社会の形成において重要な施策となることから、新たに目標Ⅳを設定し、「DV防止及び困難な問題を抱える女性等への支援」とします。

目標Ⅳにおける困難な問題を抱える女性等への支援の推進に当たっては、就労支援や居住支援、地域での居場所づくり支援、健康支援など、目標Ⅰ、Ⅱ、Ⅲに位置付けられる多様な施策と連動して行うとともに、そうした困難や女性特有の脆弱性を生み出す社会全体を変えていくためにも、施策相互の関連性を考慮しながら、一体性をもって取組を推進します。

2 目標及び数値目標

第6期行動計画では、4つの目標の下に、12の基本施策、45の施策、161の事業を体系的に位置付け、関係部署が一層の連携を図り、一体的な推進を目指すことで、「男女平等のまち・かわさき」の実現に向けて取り組みます。

また本計画に掲げる目標を着実に推進していくため、7つの数値目標を設定し、啓発や各事業の取組の一層の推進を図ります。

- | |
|--|
| <p>目標Ⅰ 男女共同参画に係る教育・啓発の推進</p> <p>目標Ⅱ 職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進</p> <p>目標Ⅲ 地域における男女共同参画の推進</p> <p>目標Ⅳ DV防止及び困難な問題を抱える女性等への支援</p> <p>(※目標Ⅰ～Ⅲと連動・一体性をもって推進)</p> |
|--|

目標Ⅰ 男女共同参画に係る教育・啓発の推進

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

目標Ⅱ 職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進

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

目標Ⅲ 地域における男女共同参画の推進

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

目標Ⅳ DV防止及び困難な問題を抱える女性等への支援

困難な問題を抱える女性等に対して、様々な機関と連携・協働のもとで、当事者の意思を尊重した相談や自立支援を推進します。またDVや性暴力といった、ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶と被害者支援の推進に取り組みます。

(※目標Ⅰ～Ⅲと連動・一体性をもって推進)

3 施策・事業体系

〔第6期行動計画の全体構成〕

目標	基本施策	施策・事業	
1 男女共同参画に係る教育・啓発の推進	1 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革 2 男女共同参画の視点に立った理解の促進	7施策	20事業
2 職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進	3 政策・方針の立案及び決定過程への女性の参画拡大 4 働く女性・働きたい女性の活躍推進 5 誰もが働きやすい環境づくりと仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現 6 男性にとつての男女共同参画の理解の促進及び家庭生活への男性の参画促進 7 女性活躍や多様な働き方の確保に向けた企業の取組の促進	17施策	58事業
3 地域における男女共同参画の推進	8 地域活動における男女共同参画の推進 9 地域での課題解決や支援の推進 10 生涯を通じた健康支援	15施策	48事業
4 DV防止及び困難な問題を抱える女性等への支援 ※目標Ⅰ～Ⅲと連動・一体性をもって推進	11 困難な問題を抱える女性等に対する支援の推進 12 性別に基づくあらゆる暴力の根絶と被害者支援の推進	6施策	35事業

※ 目標の着実な達成に向けた7つの数値目標を設定

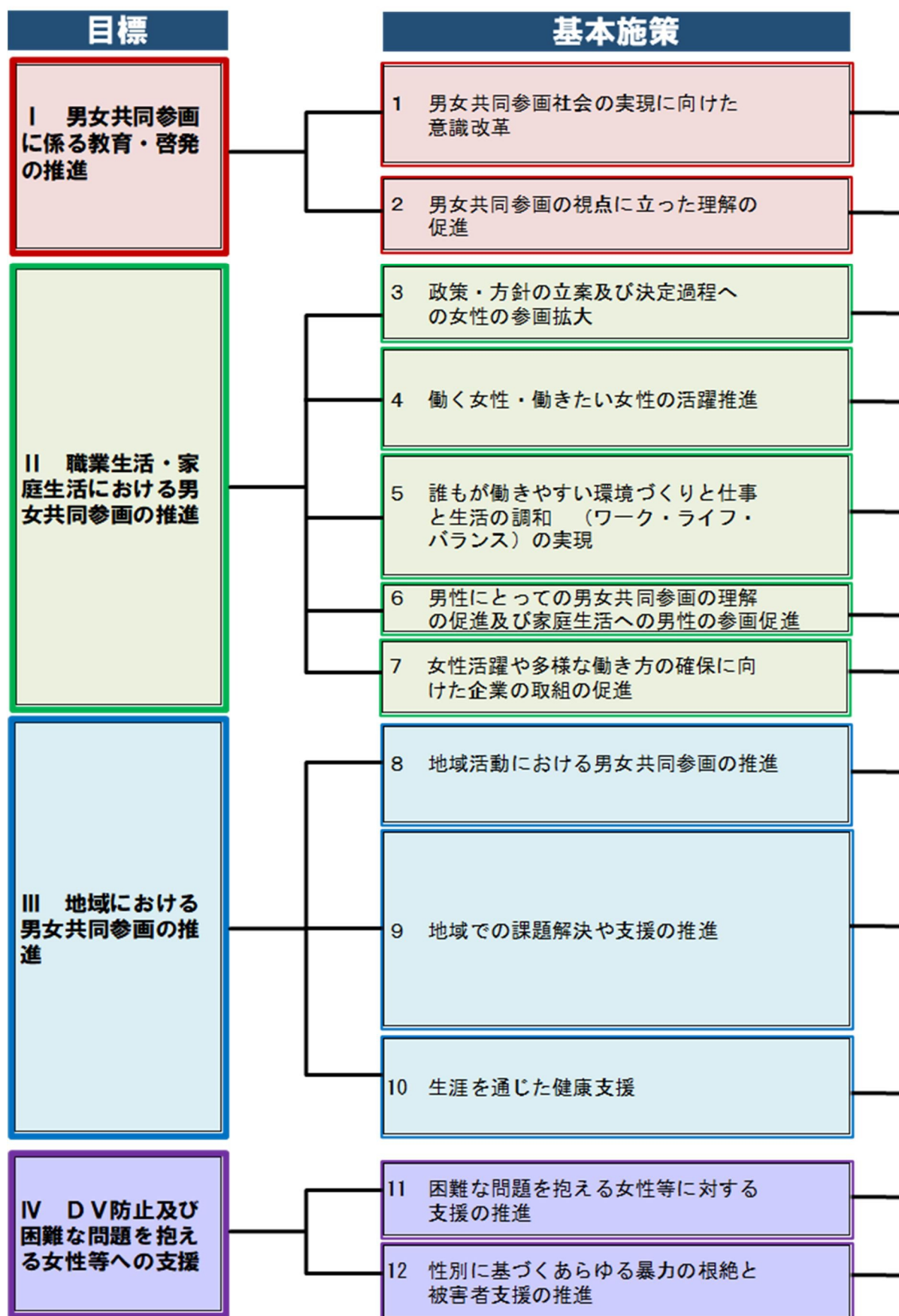
〔第6期行動計画の数値目標〕

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

項目【目標-基本施策-施策-事業番号】	現状値 【年度】	目標値 【令和 11(2029)年度】
男女平等施策を推進するための拠点機能を担う 川崎市男女共同参画センターの認知度 【Ⅰ-1-1-2】 【Ⅳ-11-41-131】	女性：34.6% 男性：22.2% 【令和 5（2023）年度】	女性：40% 男性：30% 【令和 10（2028）年度末】※
市の審議会等委員に占める女性の割合 【Ⅱ-3-8-21】	34.2% 【令和 6（2024）年度】	40%以上
市の管理職に占める女性比率 【Ⅱ-3-9-25】	25.1% 【令和 6（2024）年度】 （令和 7 年 4 月 1 日現在）	30%以上 （令和 12 年 4 月 1 日まで）
「かわさき☆えるぼし」認証企業数 【Ⅱ-7-23-72】	146 社 【令和 6（2024）年度】	200 社以上
男女共同参画の視点に立った地域防災の研修等の 回数（男女共同参画の視点からの防災講座、避難 所運営サポーター養成研修）【Ⅲ-8-27-86】	17 回 【令和 6（2024）年度】	20 回以上
女性相談支援に携わる職員が参加した研修及び連 絡会議等の回数（市、男女共同参画センター） 【Ⅳ-11-40-127, 128】	65 【令和 6（2024）年度】	72 回以上
配偶者等からの暴力について相談できる窓口の認 知度【Ⅳ-12-44-153】	33.1% 【令和 5（2023）年度】	40%以上 【令和 10（2028）年度末】※

※令和 10（2028）年度末に実施予定である第 7 期行動計画策定に向けたアンケート調査で数値を確認するため、目標値についても令和 10（2028）年度末時点に設定。

5 第6期行動計画体系図



施 策

(1) 固定的な性別役割分担意識等の解消に向けた広報・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) 性の多様性についての理解の促進
(5) 市職員の意識向上
(6) ジェンダー統計の実施に向けた理解の促進
(7) 男女共同参画社会の形成に関する影響等の把握及び施策の推進
(11) 働く女性の就業継続とキャリアアップ支援の推進
(12) 多様なニーズに対応した就業支援の推進
(13) 女性の起業・事業継続に向けた支援の推進
(14) 専門分野や専門職等への女性の参画拡大、多様な選択を可能とする教育・学習機会の提供
(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管理職への登用の推進
(10) 企業や地域の関係団体等における女性管理職の育成・登用にに向けた取組の促進
(15) 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護等の支援の充実と利用の促進
(16) 育児・介護休業制度などの定着と利用の促進
(17) 働き方改革と多様で柔軟な働き方の推進
(18) 市役所における働き方改革と仕事と家庭を両立できる職場環境の推進
(19) 働く場におけるハラスメントの防止対策と被害者支援の推進
(20) 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
(21) 家事・子育て・介護における男性の主体的な参画の促進
(22) 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
(23) 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
(24) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保の促進及び地域における連携の強化
(25) 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
(26) 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促進
(27) 地域防災における男女共同参画の推進
(28) 地域における男性、子ども・若者の参加促進
(29) 男女平等や人権侵害に関する相談事業の推進
(30) 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援
(31) ひとり親家庭に対する支援の充実と自立の促進
(32) 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
(33) 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
(34) 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
(35) 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
(36) 就労に困難を抱えた若者に対する自立支援の促進
(37) リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）に関する理解の促進と生涯にわたる健康づくりの推進
(38) 妊娠・出産期における健康支援と安心して出産・子育てができる環境づくり
(39) 女性特有の健康課題に対する性差医療の推進
(40) 様々な機関と連携・協働した支援体制の充実
(41) 早期把握に向けた連携及び安心して相談できる窓口の整備と周知
(42) 当事者の意思を尊重した自立支援の促進
(43) DV被害者の安全確保と相談・自立支援の推進
(44) DVに関する啓発や教育の促進及び防止に向けた調査研究等の実施
(45) 性犯罪やハラスメントの防止に向けた啓発と被害者支援の推進

第3章 施策の展開

目標Ⅰ 男女共同参画に係る教育・啓発の推進

性別にかかわらず、誰もが互いに一人ひとりの個性と能力を認め、尊重し合うことは、男女共同参画社会を実現するうえで重要です。しかしながら、私たちの暮らしや地域の中には、固定的な性別役割分担意識や、性差に関する偏見や固定観念、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）が依然として存在しています。このような意識や固定観念は、幼少のころから長年にわたり形成されるものであり、市民一人ひとりが様々な機会を通じて男女共同参画の意義を学び、ジェンダー平等への意識を高めていく必要があります。

また、市の施策が固定的な性別役割分担意識等を助長することがないように、職員の意識改革に取り組むとともに、市におけるすべての施策が男女共同参画の視点から推進されるよう、ジェンダー統計の活用等を通じた地域における男女共同参画社会の課題等の把握を行います。

基本施策1 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革

第1章で示している本市が令和5（2023）年度に実施したアンケートによると、「社会全体における男女の地位の平等感」は男性の方が優遇されていると回答した割合が男性で7割弱、女性で8割弱となっており、引き続き人権尊重や男女共同参画推進の阻害要因となる固定的な性別役割分担意識等の解消に向けて取り組んでいく必要があります。このため、家庭、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる場面において、幅広い世代の市民に対し啓発の実施や、教育・学習機会の提供を推進します。次世代を担う子ども・若者に対しては、学校教育活動等を通じて、子どものころから男女共同参画や性別にかかわる人権問題、SDGsについて学ぶ教育を推進します。また性別にかかわりなく誰もが社会のあらゆる活動に参画する機会が確保されるよう、性的指向や性自認に関するハラスメントを防止し、性の多様性に関する理解の促進を図ります。

施策1 固定的な性別役割分担意識等の解消に向けた広報・啓発の推進

性別による固定的な役割分担意識の解消やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の緩和に向けて、男女共同参画やSDGsに関する理解を促進するための広報・啓発活動を推進します。

事業番号	事業	所管局
1	「男女平等推進週間」等を通じた啓発を実施します。	市民文化局
2	ホームページをはじめとする多様な媒体や市のあらゆる施設を積極的に活用した広報を実施します。	市民文化局
3	男女共同参画に関する情報を読み解き、発信する力の向上に向け、書籍の閲覧や情報誌の発行等を通じた情報提供を行います。	市民文化局

4	SDGsに関する積極的な情報発信を通じ、「目標5 ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」の理解促進に努めます。	総務企画局 市民文化局
---	---	----------------

施策2 男女共同参画に関する生涯学習の推進

男女共同参画やジェンダー平等の重要性について、幅広い市民が身近に学び、実践に繋げることができるよう、市民や市民グループ、事業者等と連携した多様な学びの機会を提供します。

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

施策3 就学前教育・学校教育における男女共同参画に関する教育の推進

幼少期・子どもの頃から、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、自分らしい生き方を選択できるように、男女共同参画や人権尊重の理解促進に向けた教育を推進します。また、メディアから流れる性に関する情報を客観的に読み解き、適切に収集・判断できる能力の育成に向けて、メディア・リテラシーの向上に向けた教育を推進します。

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

施策4 性の多様性についての理解の促進

社会全体で、多様な性のあり方への理解が広がり、学校や職場、地域において性的マイノリティの人々が安心して過ごせるよう、周知啓発に取り組みます。

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

基本施策2 男女共同参画の視点に立った理解の促進

市の施策推進に際して男女共同参画の視点が十分に取り入れられるよう、研修やeラーニング等を通じた市職員の意識向上を全庁的に進めます。また、施策の推進においては、性別によって異なるニーズがあることを把握するジェンダー統計及び男女間の格差を是正するポジティブ・アクションの視点を踏まえるとともに、地域における男女共同参画の課題や市民の意識の変化等を把握するため、男女共同参画に関する市民意識調査をはじめとした調査・研究を実施します。

施策5 市職員の意識向上

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

事業 番号	事業	所管局
14	男女共同参画社会や性の多様性についての理解を深めるための職員研修を実施します。	総務企画局 市民文化局 教育委員会事務局
15	アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）並びにポジティブ・アクションへの理解を促進します。	市民文化局

コラム① ポジティブ・アクションとは

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

男女共同参画に係るポジティブ・アクションについて、国では基本法の第2条の2で「積極的改善措置」として「男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること」と定義しています。また、「社会のあら

ゆる分野において、2020年までに、指導的地位¹に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標を平成15(2003)年に設定し、取組を進めてきましたが、令和2(2020)年までの達成には至りませんでした。その要因として、令和2(2020)年12月に策定された「第5次男女共同参画基本計画（以下「第5次計画」という）では、目標が「必ずしも社会全体で十分共有されなかった。また、各種制度・慣行等も男女共同参画の視点を十分に踏まえたものになっている」と言い難かった」と指摘し、今後は特に政治分野や経済分野において取組を推進していく必要があるとしています。川崎市においても、条例第3条で市の役割として、「男女のいずれかの参画が十分になされていない場における男女の平等な機会の確保に取り組む」と位置付け、審議会等における女性の参加促進や女性職員の管理職への登用に関して、目標とその達成年度を定め取組を進めています。

施策6 ジェンダー統計の実施に向けた理解の促進

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、ジェンダー統計の視点に基づいた統計調査やアンケート調査を実施します。

事業番号	事業	所管局
16	ジェンダー統計への理解促進に向け、研修等を通じた啓発を行います。	市民文化局
17	男女共同参画センターが実施する調査等の実施にあたっては、ジェンダー統計の観点から取組を進めます。	市民文化局
18	市の統計調査やアンケート調査等の実施に当たっては、ジェンダー統計の観点から必要な取組を進めます。	全局

コラム② ジェンダー統計とは

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

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

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

施策7 男女共同参画社会の形成に関する影響等の把握及び施策の推進

社会情勢の変化や市民ニーズに適切に対応できるよう、市民の男女共同参画に関する意識や、地域における男女共同参画の課題の把握を行うとともに、広報資料等の作成においては男女共同参画の視点に配慮した取組を推進します。

事業 番号	事業	所管局
19	市民等を対象にした調査を実施し、男女共同参画に関する意識・実態や課題を把握します。	市民文化局
20	広報資料の作成に当たっては、「公的広報の作成に関する表現の手引」の活用を徹底し、男女共同参画の視点に配慮します。	市民文化局 全局

目標Ⅱ 職業生活・家庭生活における男女共同参画の推進

社会環境やライフスタイルが大きく変化する中で、誰もが働きやすく、暮らしやすい社会を実現していくためには、男女双方があらゆる分野において方針決定過程に参画でき、働く場における女性活躍に向けた環境整備や働き方改革などの取組が一層推進されるとともに、誰もが子育てや介護などのケアと仕事を両立できる家庭環境の整備が不可欠です。このため、政策・方針決定過程への女性の参画や、男女共に働きやすい職場環境づくりと働く場における男女間格差の解消、男性の家庭生活への参画促進に向けた取組を一体的に推進します。

基本施策3 政策・方針の立案及び決定過程への女性の参画拡大

政治、行政、企業、地域、防災など、あらゆる分野における政策・方針の立案及び決定過程に女性が参画することは、多様な視点や価値観が尊重された社会の実現に向けて重要です。特に、市の施策は市民生活に大きな影響を与えることから、市の政策・方針決定過程で多様な視点に基づく意見が公平・公正に反映されるよう、市が率先して審議会等委員への女性の参画及び、女性職員の計画的育成・管理職への登用に向けた取組を進めます。また、働く場や地域における女性の活躍に向けた環境整備、人材の育成の観点からのロールモデルやキャリア形成の推進、目標値の設定等による積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の実施に向けて、市内の事業者や団体等への情報提供や働きかけを行います。

施策8 審議会等委員への女性の参画の推進

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

事業番号	事業	所管局
21	審議会等委員に占める女性の割合向上を目指します。	市民文化局 全局
22	女性委員ゼロの審議会等をなくします。	市民文化局 全局

施策9 女性職員のキャリア形成支援と管理職への登用の推進

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

事業番号	事業	所管局
------	----	-----

23	「川崎市特定事業主行動計画」に基づき、女性職員のキャリア形成支援や働きやすい環境づくりに努めます。	総務企画局、上下水道局、交通局、病院局、消防局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、人事委員会事務局、議会局
24	「川崎市特定事業主行動計画」に基づき、女性職員や管理職に向けた研修等の意識啓発を行います。	総務企画局
25	管理職に占める女性比率の向上を目指します。	総務企画局
26	小学校・中学校・高等学校の校長、教頭に占める女性の割合の向上を目指します。	教育委員会事務局
27	昇任候補者となる人材の確保・育成に向けた取組を行います。	総務企画局、上下水道局、交通局、病院局、消防局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、人事委員会事務局、議会局

施策10 企業や地域の関係団体等における女性管理職の育成・登用に向けた取組の促進

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

事業番号	事業	所管局
28	女性の登用・育成や多様な働き方に関する情報提供や啓発を行います。	市民文化局 経済労働局
29	市内企業の女性の登用や育成に向けて講座の実施やネットワークづくりを行います。	市民文化局
30	市内企業における女性の就業・登用状況の実態把握を行います。	経済労働局

基本施策4 働く女性・働きたい女性の活躍推進

働くことを希望する人が、性別にかかわらず、自らの希望に応じて働くことができる環境づくりを進めることが男女共同参画社会の実現には不可欠です。女性がいかなるライフステージにおいても希望に応じて働くことができるよう、女性のキャリア形成に向けた就業継続及び再就職等のための支援や、起業など従来の「雇用」の枠組みにとらわれない多様な働き方への支援、理工系分野やデジタル分野など、従来女性の少なかった分野へのチャレンジ支援等を推進します。また、将来を担う子どもたちが、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに主体的に進路を選択し、それぞれの個性や能力を最大限に発揮できるよう、キャリア教育を推進します。

施策11 働く女性の就業継続とキャリアアップ支援の推進

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

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

施策12 多様なニーズに対応した就業支援の推進

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

事業番号	事業	所管局
33	女性の就職・再就職に向けた就業マッチングやキャリア相談、支援講座等を実施します。	市民文化局 経済労働局
34	キャリアサポートかわさき等の市の就業支援事業による女性の就職決定者数の向上を目指します。	経済労働局

施策13 女性の起業・事業継続に向けた支援の推進

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

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

施策14 専門分野や専門職等への女性の参画拡大、多様な選択を可能とする教育・学習機会の提供

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

事業番号	事業	所管局
37	女性技術者の技術力向上及び担い手育成に向けて、女性技術者を表彰します。	財政局
38	農業の担い手育成に向けて、女性農業者団体の活動・ネットワークづくりを支援します。	経済労働局
39	男女共同参画の意義やワーク・ライフ・バランスについての理解促進も含めたキャリア教育を推進します。	教育委員会事務局
40	男女共同参画の視点からのインターンシップ（就業体験）や体験学習等を実施し、若者のライフキャリア形成や地域参画を促進します。【再掲：事業番号93】	市民文化局
41	科学技術分野への男女共同参画の推進に向け、理工系への理解を深める取組を推進します。	市民文化局 経済労働局 臨海部国際戦略本部

基本施策5 誰もが働きやすい環境づくりと仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

誰もが個人の状況に応じて多様な生き方を選択できるためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図ることが重要です。仕事と家事や育児・介護等家庭生活の両立が可能となる職場環境づくりを推進することは、事業所にとっても優秀な人材確保や生産性の向上、ひいては社会全体の活性化につながります。男女ともにあらゆる世代の人が、家庭生活や地域生活への参画を図りながら働き続けることができるよう、子育て支援や介護サービスの充実を図るとともに、多様な働き方の啓発を進めます。

また、働く場におけるハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける行為であり、あってはならないという認識のもと、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントやパワー・ハラスメント、性的指向や性自認に対するハラスメントなど、各種ハラスメントの根絶に向けた取組を進めます。

施策15 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護等の支援の充実と利用の促進

子育てや介護に関する不安や負担感、孤立を解消し、男女がともに仕事との両立ができるよう、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、介護サービスの提供や介護に関する情報提供等を行います。

事業番号	事業	所管局
42	引き続き見込まれる保育需要に対し、きめ細やかな利用者支援を通じた待機児童対策を継続して推進します。	こども未来局
43	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。	こども未来局
44	病児・病後児保育事業を実施し、その家族に対する支援を行います。	こども未来局
45	学校や地域との連携を図りながら、放課後等に児童が安全・安心に過ごせる場づくりを推進します。	こども未来局
46	地域で活動する子育てグループ等の支援や保護者同士の交流機会の提供を、男女共同参画の視点から行います。 【再掲：事業番号65、91】	市民文化局 こども未来局 区役所 教育委員会事務局
47	子育て世代が仕事と生活の両立できる住環境づくりを進めます。	まちづくり局
48	介護サービス基盤の整備や、利用しやすい介護サービスの充実及び普及を図ります。	健康福祉局

施策16 育児・介護休業制度などの定着と利用の促進

子育てや介護に関する各種制度の定着と利用の促進を図ります。

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

施策17 働き方改革と多様で柔軟な働き方の推進

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・バランスについて、普及啓発や情報提供を行います。

事業番号	事業	所管局
------	----	-----

51	働きやすい職場環境づくりに向けた「働き方改革」に関する啓発や情報提供を行います。【再掲：事業番号69】	経済労働局
52	在宅勤務やテレワークなど、多様で柔軟な働き方に関する啓発や情報提供を行います。【再掲：事業番号70】	市民文化局 経済労働局
53	ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた講座・イベントの開催及び情報提供を行います。	市民文化局 経済労働局 こども未来局

施策18 市役所における働き方改革と仕事と家庭を両立できる職場環境の推進

多様な人材が活躍できる職場づくりに向け、市役所における働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、男性職員の育児休業取得促進に取り組みます。

事業番号	事業	所管局
54	職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、長時間勤務の是正や業務改革・改善に取り組みます。	総務企画局
55	全ての職員が活躍できる職場づくりに向けて、多様な働き方を推進します。	総務企画局
56	配偶者が出産した職員に占める育児休業取得者の割合向上を目指します。	総務企画局、上下水道局、交通局、病院局、消防局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、人事委員会事務局、議会局
57	子育てや介護に関する各種制度を利用しやすい環境づくりに努めます。	総務企画局、上下水道局、交通局、病院局、消防局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、人事委員会事務局、議会局

施策19 働く場におけるハラスメントの防止対策と被害者支援の推進

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、性的指向や性自認に対するハラスメントなど、ハラスメントのない職場づくりに向けた啓発を行うとともに、被害者への相談支援を行います。

事業番号	事業	所管局
------	----	-----

58	働く場における多様なハラスメント防止に向けた啓発や情報提供を実施します。【再掲：事業番号71】	市民文化局 経済労働局
59	ハラスメント被害に関する相談支援を実施します。	市民文化局 経済労働局
60	市職員に対しハラスメントの防止に向けた啓発を行うとともに、相談窓口での対応を実施します。	総務企画局

基本施策6 男性にとっての男女共同参画の理解の促進及び家庭生活への男性の参画促進

男女共同参画は、性別にかかわらず、誰もが多様な生き方を自ら選択できる社会を目指すものであり、その取組を進めることは、男性にとっても生き方や働き方の選択肢を広げ、ワーク・ライフ・バランスのとれた充実した生活を実現することに繋がります。男性に関する固定的性別役割分担意識の解消を図るとともに、男性が家事・育児・介護や地域活動等に積極的に参画できる環境づくりを進めます。

施策20 男性にとっての男女共同参画の意義についての理解の促進

男性が家庭生活や地域生活に積極的に参画できるよう、情報提供や相談事業等を通じて、男性の多様な生き方・働き方について啓発を行います。

事業番号	事業	所管局
61	男性向け講座の実施や情報発信を行います。	市民文化局
62	男性の様々な悩みに係る相談事業を推進します。 【再掲：事業番号95】	市民文化局

施策21 家事・子育て・介護における男性の主体的な参画の促進

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

事業番号	事業	所管局
63	男性が主体となって企画運営を行う子育てサロン等の開催を通じ、男性の家庭や地域活動への参画を促進します。 【再掲：事業番号90】	市民文化局
64	両親学級や子育てセミナー等の実施に当たっては、男女共同参画の視点に配慮した内容等を企画・実施します。	市民文化局 こども未来局

65	地域で活動する子育てグループ等の支援や保護者同士の交流機 会の提供を、男女共同参画の視点から行います。 【再掲：事業番号46、91】	市民文化局 こども未来局 区役所 教育委員会事務局
66	介護教室等の実施に当たっては、男女共同参画の視点に配慮した 内容等を企画・実施します。【再掲：事業番号48】	健康福祉局 区役所
67	教育文化会館・市民館における「家庭・地域教育学級」の実施に おいては、男性の参加しやすい学級づくりを推進します。	教育委員会事務局

基本施策7 女性活躍や多様な働き方の確保に向けた企業の取組の促進

女性の職業生活における活躍や男性の家庭生活への参画が確保されるためには、長時間労働を前提とした働き方の見直しや多様で柔軟な働き方の拡大が必須であり、そのためには各企業が積極的な取組を進めることが重要となります。男女ともに働きやすい職場環境づくりに向けて、雇用の場における男女の均等な機会及び待遇の確保、性別による固定的な業務分担や人事配置等の見直し、女性のキャリア形成支援や管理職登用、ハラスメント防止対策、非正規雇用の処遇改善などの取組が市内企業に広く浸透するよう、啓発活動や情報提供を行うとともに、認証制度等を通じて企業の取組を支援します。

施策22 女性の活躍推進や多様な働き方、ハラスメント防止に向けた企業への啓発の推進

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

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

施策23 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ます。

事業番号	事業	所管局
72	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ます。	市民文化局
73	女性の活躍に関する状況の把握や課題分析などに向けたノウハウ支援を実施します。	経済労働局
74	女性活躍推進に取り組む企業に対して、公共調達において評価し、受注機会の増大を図ります。	財政局
75	生産性向上・働き方改革に取り組む市内企業に向けた支援を実施します。	経済労働局
76	地域や働く場におけるSDGsの推進に向けて、川崎市SDGs登録・認証制度「かわさきSDGsパートナー」を運用します。 【再掲：事業番号81】	総務企画局

施策24 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保の促進及び地域における連携の強化

男女の均等な機会と待遇の確保に向けて企業等への働きかけを行います。また、地域における女性活躍や働き方改革の推進に向けて地域経済団体との連携を強化します。

事業番号	事業	所管局
77	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保に向けた周知啓発を行います。	経済労働局
78	女性活躍や働き方改革の推進に係る課題の共有化やニーズ把握に向け、地域経済団体などの多様な主体との連携を強化します。	経済労働局

コラム③「かわさき☆えるぼし」認証制度とは

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

認証企業の募集は毎年1回行っており、令和7(2025)年1月現在、146社が認証されています。認証された企業からは、「会社のイメージアップに繋がった」、「求人募集の際、多数の応募が集まるようになり、人材確保面での効果を感じた」、「認証企業となったことで、社内でより一層の女性活躍を進める機運が高まった」、「女性の活躍推進に取り組むことが働き方改革にも繋がり、男性従業員から家族と過ごす時間が増えたという反応があった」、といった声が寄せられています。今後も「かわさき☆えるぼし」認証企業の取組を広く伝えていくことで、市内企業における女性活躍や働き方改革の取組を促進していきます。



目標Ⅲ 地域における男女共同参画の推進

単身・高齢世帯の増加、雇用・就業をめぐる環境の変化により、貧困や孤立を抱え、教育や就労などの機会が得られないなど、困難な状況にある人が増えています。また、感染症の国際的な広がりや大規模災害の発生は、すべての人の生活を脅かすと同時に、男女で異なる影響をもたらし、特に、妊産婦や子ども、高齢者、障害者、外国人、性的マイノリティなど支援を必要とする人がより深刻な影響を受けることが懸念されます。地域でこうした状況の解決を図るため、地域防災などの方針決定過程への女性の参画を進めるとともに、誰もが安心して暮らすことができる環境の整備を推進します。

また一人ひとりが自らの身体について正しい意識を持ち、生涯にわたって地域で健康に生活できるよう、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」の観点からライフステージに応じた健康づくりを推進していきます。

基本施策8 地域活動における男女共同参画の推進

男女共同参画社会の実現には、市だけではなく、市民やNPO、町内会、事業者等の多様な地域団体が連携し、協力して地域課題等に取り組んでいくことが必要です。「川崎市男女共同参画センター」や「かわさき男女共同参画ネットワーク」を中心に、男女共同参画の視点からの市民活動を促進するとともに、防災を含む地域における方針決定過程への女性の参画拡大を推進します。また男性の地域活動への参画や、子ども・若者が、固定的な性別役割分担意識に捉われない自己形成や社会参画に向けて、地域における啓発や教育機会の提供を推進していきます。

施策25 地域で活動する市民団体等と連携した男女共同参画の促進

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

事業番号	事業	所管局
79	市民・市民活動団体等及び事業者と連携した「かわさき男女共同参画ネットワーク」活動を推進します。	市民文化局
80	男女共同参画社会の形成に向けた活動に取り組む市民・市民活動団体等への支援を行います。	市民文化局 教育委員会事務局
81	地域や働く場におけるSDGsの推進に向けて、川崎市SDGs登録・認証制度「かわさきSDGsパートナー」を運用します。 【再掲：事業番号76】	総務企画局
82	町内会・自治会やPTA等の活動における男女共同参画について理解の促進に努めます。【再掲：事業番号84】	市民文化局 区役所 教育委員会事務局

施策26 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促進

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

事業番号	事業	所管局
83	地域活動における方針決定過程への女性の参画拡大についての理解を促進し、地域で中心的な役割を担う女性の人材育成に向けた学習機会を提供します。	市民文化局
84	町内会・自治会やPTA等の活動における男女共同参画について理解の促進に努めます。【再掲：事業番号82】	市民文化局 区役所 教育委員会事務局
85	政治分野における男女共同参画推進に向けた情報収集・提供を行います。	市民文化局

施策27 地域防災における男女共同参画の推進

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

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

施策28 地域における男性、子ども・若者の参加促進

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。また、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捉われずに自己形成や社会参画できるよう、男女共同参画の推進に向けた支援を行います。

事業番号	事業	所管局
89	男性の地域活動への参画を促進するための講座を実施します。	教育委員会事務局
90	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。	市民文化局

	【再掲：事業番号63】	
91	地域で活動する子育てグループ等の支援や保護者同士の交流機会の提供を、男女共同参画の視点から行います。 【再掲：事業番号46、65】	市民文化局 こども未来局 区役所 教育委員会事務局
92	地域の幅広い世代の市民が主体となって、子どもたちの学習や体験活動を支援します。	教育委員会事務局
93	男女共同参画の視点からのインターンシップ（就業体験）や体験学習等を実施し、若者のライフキャリア形成や地域参画を促進します。【再掲：事業番号40】	市民文化局

コラム④ 男女共同参画の視点からの地域防災とは

東日本大震災をはじめとするこれまでの災害においては、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、女性と男性のニーズの違いなどが配慮されないといった課題が生じました。具体的には、おむつや生理用品などの衛生用品が不足したり、授乳や着替えをするための場所がなかったりする場合や、固定的な性別役割分担意識を背景に、「女性だから」ということで当然のように食事準備や清掃等を割り振られたりする場合があります。さらに、災害時にはDVや性暴力などが起こることがありますが、非常事態だからということで平常時よりもさらに被害者が声を上げにくい環境となり、被害が潜在化する危険性が指摘されています。

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

基本施策⑨ 地域での課題解決や支援の推進

女性は男性に比べ、性別にかかわる様々な困難な問題に直面することが多く、とりわけ、高齢での女性、障害がある女性、外国人である女性など、複数の属性が重なることで複合的に困難な状況に置かれる場合もあります。様々な困難を抱える人々が、社会の重要な一員であると感じ、安心して暮らすことができる環境の整備に向けて、個々の状況に応じた支援を推進するとともに、多様性を認め合う社会に向けた啓発等に取り組めます。

施策29 男女平等や人権侵害に関する相談事業の推進

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

事業 番号	事業	所管局
94	女性の様々な悩みに係る相談事業を実施します。 【再掲：事業番号99】	市民文化局
95	男性の様々な悩みに係る相談事業を推進します。 【再掲：事業番号62】	市民文化局
96	男女平等にかかわる人権侵害について、問題解決に向けた助言・支援や、関係機関等への調査・調整等を実施します。	市民オンブズマン事務局
97	性的マイノリティの人々の人権を尊重する視点から相談支援を実施します。【再掲：事業番号114】	健康福祉局 こども未来局 教育委員会事務局
98	男女平等や人権侵害に関する相談窓口を周知します。	市民文化局 市民オンブズマン事務局

施策30 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援

困難な問題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、男女の賃金差異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に支援を行います。

事業 番号	事業	所管局
99	女性の様々な悩みに係る相談事業を実施します。 【再掲：事業番号94】	市民文化局
100	家族関係や就労問題、ひきこもりなどに悩みを抱える女性が、交流を通じてエンパワメントし解決に向かえるよう、居場所づくりの支援を行います。	市民文化局
101	生活基盤の確保や自立にむけた支援を行います。	経済労働局 健康福祉局 まちづくり局
102	「貧困の連鎖」の防止に向けて、困難を抱える子どもに対する支援を実施します。	健康福祉局 こども未来局 教育委員会事務局

施策31 ひとり親家庭に対する支援の充実と自立の促進

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

事業番号	事業	所管局
103	ひとり親家庭の生活の安定と向上を目的に、生活・就業等に関する相談支援を実施します。	こども未来局
104	ひとり親家庭の自立の促進に向けて、子育てや生活の支援、就業支援、養育費の確保、経済的支援、居住支援等を行います。	こども未来局 まちづくり局
105	ひとり親家庭が必要な支援に結びつくよう、様々な制度や相談窓口等に関する情報提供を行います。	市民文化局 こども未来局

施策32 外国人市民に対する支援の充実と差別のない人権尊重のまちづくりの推進

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

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

施策33 高齢者が安心して暮らせる環境整備と社会参加への支援

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

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

施策34 障害者が安心して暮らせる環境整備と社会参加への支援

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

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

施策35 性的マイノリティの人々の人権尊重に向けた取組の推進

性的マイノリティの人々が深刻な生きづらさを抱えている実態を踏まえ、社会の理解促進と当事者に向けた支援を推進します。

事業番号	事業	所管局
113	性的マイノリティ当事者の抱える生きづらさの解消に向けて、「川崎市パートナーシップ宣誓制度」を推進します。	市民文化局
114	性的マイノリティの人々の人権を尊重する視点から相談支援を実施します。【再掲：事業番号97】	健康福祉局 こども未来局 教育委員会事務局

施策36 就労に困難を抱えた若者に対する自立支援の促進

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

コラム⑤ 性的マイノリティの人権とは

性的マイノリティとは、同性愛者や、出生時に割り当てられた性別と自認する性別が一致していないなど、セクシュアリティが少数派の人々の総称です。性的マイノリティの人々の中には、性的指向や性自認が周囲と異なることによって、偏見や差別的なまなざしを向けられることを恐れて、自分のことを周囲に伝えられず、悩みを抱えている人もいます。また、性的マイノリティの人々の人権尊重は、近年重要な課題として認識されてきていますが、家庭、学校、地域社会、職場等での理解はまだ十分とは言えず、性的マイノリティであることを本人の同意なく暴露するといった「アウティング」や、性的指向や性自認に関するハラスメントなどの人権侵害を防止する対策が求められています。

性的マイノリティ当事者の抱える生きづらさの解消に当たっては、当事者の生活上の障壁を取り除く取組が重要であるとの認識のもと、川崎市では、性的マイノリティの方を対象に、互いが人生のパートナーであることを宣誓する「川崎市パートナーシップ宣誓制度」を、令和2(2020)年7月に創設しました。性の多様性に関する理解を促進し、一人ひとりが、性別にかかわらず、誰もが自分らしく生きることができる社会の形成に向けて取り組んでいくことが求められています。

基本施策 10 生涯を通じた健康支援

誰もが生涯を通じて、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）」が保障され、心身及びその健康について主体的に決定できることは、男女共同参画社会の実現において重要なことです。特に女性は、妊娠・出産期や更年期など各段階において男性とは異なる健康上の問題に直面しやすく、ライフステージに応じた情報提供や支援を行うことが求められています。また若い世代が、正確な知識や情報に基づいて、自らの性や互いの性差を理解し尊重し合うことができるよう、教育と啓発を推進します。

施策37 リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）に関する理解の促進と生涯にわたる健康づくりの推進

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

事業番号	事業	所管局
116	性別を問わず、将来の妊娠・出産を含めた健康管理に向け、正しい知識を習得できるようプレコンセプションケアについて周知啓発を推進します。	こども未来局
117	思春期の保健向上を目指した健全母性育成事業を実施します。	こども未来局
118	学校教育において、発達の段階に応じた性に関する正しい知識の習得を推進します。	教育委員会事務局
119	心身ともに健康に影響を及ぼすH I Vや性感染症、薬物の使用などを防止するための正しい知識の普及を行います。	健康福祉局 教育委員会事務局
120	男女の性差に応じた、健康に関する正しい知識や運動習慣の普及を推進します。	健康福祉局 教育委員会事務局
121	更年期・高齢期の健康づくり、介護予防に自主的に取り組めるよう支援します。	健康福祉局

施策38 妊娠・出産期における健康支援と安心して出産・子育てができる環境づくり

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

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

施策39 女性特有の健康課題に対する性差医療の推進

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

事業 番号	事業	所管局
125	女性専用外来設置医療機関や女性医師のいる医療機関についての情報提供を行います。	健康福祉局
126	女性特有の疾患に対する検診や治療等を推進します。	健康福祉局 病院局

目標Ⅳ DV 防止及び困難な問題を抱える女性等への支援

女性が、女性であることで直面する問題は複雑化しており、支援ニーズも多様化していることから、困難な問題を抱える女性等に寄り添ったきめ細かな支援が求められています。

またDVや性的虐待をはじめ、性暴力は重大な人権侵害であり、性別にかかわらず、いかなる場合にも許されるものではありません。暴力を容認しない社会環境の整備に向け、若年層を対象とする予防啓発や、各種情報提供・啓発を推進していくとともに、被害者に対しては、その意思を尊重しニーズに合わせて関係機関が連携しながら支援を行っていきます。

基本施策 11 困難な問題を抱える女性等に対する支援の推進

困難な問題を抱える女性一人ひとりに対して、当事者中心の多様な支援が行えるよう、関係機関や民間団体と連携・協働した支援体制を構築し、支援対象者の意思を尊重した相談支援や自立に向けた支援に取り組みます。また、これまで相談に繋がってこなかった支援対象者の早期把握に努め、相談後も継続して必要な支援に繋がることができるよう、安心して相談できる体制の整備と相談窓口の周知を行います。

施策40 様々な機関と連携・協働した支援体制の充実

支援にかかわる関係機関や民間団体等すべての関係者が、当事者を中心に連携・協働した支援に取り組めるよう、支援調整会議を組織し、関係機関のネットワークづくりに取り組むとともに、情報共有や支援内容の検討を行います。また、様々な研修等を通じて女性支援法の趣旨の理解促進や、支援関係者の人材育成に取り組めます。

事業番号	事業	所管局
127	支援調整会議を中心とした多様な関係機関の連携体制を構築し、相談支援機能の充実を図ります。	こども未来局
128	女性支援に関わる職務関係者が共通の認識の理解のもと、支援に取り組むために、女性支援法の理解促進に関わる研修等を推進します。	市民文化局 こども未来局 教育委員会事務局
129	県や自治体、民間団体等、庁内外の関係機関と支援ネットワークを形成し、相互の連携に努めます。	市民文化局 こども未来局
130	専門性や柔軟な対応力を持つ民間団体の活動を支援し、女性支援において連携・協働しながら取組を進めます。	市民文化局 こども未来局

施策41 早期把握に向けた連携及び安心して相談できる窓口の整備と周知

様々な困難を抱える女性等が早期に必要な支援に繋がるよう、効果的な手法で相談窓口の周知を行います。相談支援では、庁内の関係部署等が各々の役割の下に連携し、それぞれの専門性を活かしながら適切な支援を推進します。

事業 番号	事業	所管局
131	相談ニーズの早期把握と、関係機関に繋げる相談につなげるための情報提供等を行います。	市民文化局 こども未来局
132	女性相談支援員及び関係職員の連携による、相談者の意思や自己決定を尊重した相談を実施します。	市民文化局 こども未来局 区役所 市民オンブズマン事務局
133	相談窓口に関する情報のより一層の周知を行います。	市民文化局 こども未来局 市民オンブズマン事務局
134	障害者、高齢者、外国人、性的マイノリティ等、多様な背景を持つ相談者の状況やニーズに配慮した支援を行います。 【再掲：事業番号134】	市民文化局 こども未来局 市民オンブズマン事務局

施策42 当事者の意思を尊重した自立支援の促進

支援対象者の意思を尊重し、必要な際は一時保護を行うとともに、その人らしい暮らしが地域で実現できるよう、生活基盤を整えるための自立支援や同伴児等への支援、アフターケアに取り組みます。

事業 番号	事業	所管局
135	県女性相談支援センターや女性自立支援施設等と連携して相談者の意思を尊重した入所による支援を行います。	こども未来局 等
136	関係機関等と相互に連携を図りながら相談者一人一人の状況に応じた自立支援を行います。	こども未来局
137	住居に関する情報を収集提供し、住居の確保を支援します。	こども未来局 まちづくり局 区役所
138	相談者の状況に応じた就労支援を実施するとともに、各種制度の情報提供を行います。	市民文化局 経済労働局 健康福祉局 こども未来局 区役所
139	相談者一人一人の状況に応じた経済的自立に関する情報収集と提供を行い、様々な施策との連携による経済的支援を行います。	こども未来局 区役所

140	各種制度の手続きに向けた情報提供や支援を行います。相談者一人一人の状況に応じた経済的自立に関する情報収集と提供を行い、様々な施策との連携による経済的支援を行います。	こども未来局
141	精神的回復や被害回復支援に向け心のケアに関わる相談についての情報提供やサポートグループ相談の実施を行います。各種制度の手続きに向けた情報提供や支援を行います。	市民文化局 こども未来局 区役所
142	一時保護等、地域における継続的な支援やアフターケアを行い、日常生活の回復に向けた支援を行います。	市民文化局 こども未来局 区役所
143	児童への支援については、関係機関と連携しながら心のケアや就学支援等を行います。	健康福祉局 こども未来局 各区役所 教育委員会事務局
144	障害者、高齢者、外国人、性的マイノリティ等、多様な背景を持つ相談者の状況やニーズに配慮した支援を行います。 【再掲：事業番号134】	市民文化局 こども未来局 市民オンブズマン事務局

基本施策 12 性別に基づくあらゆる暴力の根絶と被害者支援の推進

DVなどあらゆる性暴力は被害者の心身に深い傷を残し社会全体に影響を与えます。性暴力は性別や年齢にかかわらず誰もが被害者となり得ますが、特に女性や子どもは被害に遭いやすく、その背景には固定的な性別役割分担意識など社会的・構造的な問題があることから、暴力を許さない社会づくりを推進する必要があります。

DV被害者支援に当たっては、個々の状況やニーズに応じた相談、保護、自立に向けた支援を関係機関が連携して行います。また様々な機会をとらえてDVや性暴力防止への幅広い理解を促進し、若い世代に対しては人権教育や予防啓発を実施し、将来的な被害者及び加害者を生み出さないための取組を推進します。

施策43 DV被害者の安全確保と相談・自立支援の推進

DVは加害者による執拗な追跡によって、被害者や同伴児等、また対応する職員にも危険が及ぶ場合があることを踏まえ、被害者等のプライバシーや支援にかかわる情報等の保護と管理の徹底に努めます。また一時保護の際は被害者と同伴児の安全確保に努めるとともに、地域で安心して暮らしていけるよう、支援にかかる施策を所管する関係機関が相互に連携します。

事業番号	事業	所管局
145	配偶者暴力相談支援センターを中心とした相談員と関係機関の連携による個々のケースに応じて確実に関係機関につなぐ等の確な対応を行います。	こども未来局 区役所

146	医療機関、警察、民生委員、児童委員・主任児童委員、教育機関等と連携した被害の早期発見及び相談窓口の周知に努めます。	市民文化局 こども未来局 教育委員会事務局
147	相談窓口における秘密の保持と安全確保を行うとともに、情報の保護と管理の徹底に向けた研修等を行います。	こども未来局
148	関係機関等と連携しながら一時保護中の被害者と同伴児の安全確保に努めるとともに、情報の保護と管理を徹底します。	財政局 市民文化局 こども未来局 区役所
149	DV被害者等への支援の充実に向けて、民間団体や関係機関と連携し、情報共有や研修等を実施します。	市民文化局 こども未来局
150	関係機関等と相互に連携を図りながら、被害者の状況に応じた自立支援に向けた取組を推進します。	こども未来局 区役所
151	各種制度の手続きに向けた情報提供や支援を行います。	市民文化局 こども未来局 区役所
152	DV防止に向けた研修を実施します。	市民文化局 こども未来局

施策44 DVに関する啓発や教育の促進及び防止に向けた調査研究等の実施

DV被害者のなかには、加害者への恐怖心などから支援を求められない人や、男性については、固定的な性別役割分担意識などを背景に相談に結び付きにくい傾向があることも含め、地域や働く場など市民が暮らす様々な場で、幅広い対象に向けて啓発や相談窓口の周知を行います。また若年層に対しては、将来的なDV被害者及び加害者とならないための教育を、各段階において推進します。

事業番号	事業	所管局
153	働く場や地域など市民が暮らす様々な生活の場で、DV防止に向けた啓発の推進や相談窓口の広報・周知を行います。	市民文化局 こども未来局 市民オンブズマン事務局
154	男性のための電話相談事業を推進し、男女共同参画の視点に立った男性の意識啓発に努めます。	市民文化局
155	就学前や学校教育の各段階において、暴力防止に向けた人権教育を推進するとともに、教職員等への情報提供や理解促進を行います。	市民文化局 こども未来局 教育委員会事務局

156	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。【再掲：事業番号158】	市民文化局
157	DV被害等の実態把握に向けた事例の把握、国や他自治体の調査研究の情報収集等を実施します。	市民文化局 こども未来局

施策45 性犯罪やハラスメントの防止に向けた啓発と被害者支援の推進

性暴力や性犯罪を許さない社会づくりに向け、若年層への予防啓発と、関係機関と連携した被害の早期発見及び被害者支援に取り組みます。

事業番号	事業	所管局
158	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。【再掲：事業番号156】	市民文化局 市民オンブズマン事務局 教育委員会事務局
159	性暴力、ストーカー等の被害の理解促進及び相談窓口の周知を行います。	市民文化局
160	性暴力の被害者への支援を行うとともに、若年層が相談しやすい体制の整備に努めます。	市民文化局 こども未来局
161	子どもに対する性的虐待や性暴力の防止及び早期発見・早期対応に努めます。	こども未来局 市民オンブズマン事務局 教育委員会事務局

コラム⑥ デートDVとは

DVは夫婦等の間だけではなく、交際相手間で起こる暴力を「デートDV」といいます。デートDVには、殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、相手が傷つく言葉を言ったり、無視するといった精神的暴力、無理やり性行為をするといった性的暴力、交友関係や電話を監視するといった社会的暴力、デート費用をいつも負担させるといった経済的暴力が含まれます。本市が令和5(2023)年度に実施したアンケートでは、女性で18.2%、男性では12.2%が、交際相手から暴力を受けたことがあると答えています。

本市では、若年層に向けたデートDV防止対策として、中高生や大学生を対象に、デートDV防止の出前講座を学校で実施しています。デートDVの認知経路については、「学校の授業」を選んだ人の割合が、全体では女性6.3%、男性3.6%となっていますが、18～29歳では女性34.1%、男性23.3%と有意に高くなっており、若年層がデートDVを認知する媒体として学校の役割が大きいことが分かります。将来的な被害者及び加害者を生み出さないために、学校教育の各段階において暴力を許さない教育を推進し、若年層に向けたデートDV防止対策の強化を図ることが求められています。(出典：「かわさきの男女共同参画に関するアンケート調査報告書」令和5(2023)年)

第4章 計画の推進について

第6期行動計画を推進していくため、次のような推進体制により取組を進めるとともに、進行管理を行っていきます。

1 推進体制

(1) 附属機関

川崎市男女平等推進審議会

条例に基づき設置された市の附属機関です。審議会委員は市民、事業者、関係団体の代表者及び学識経験者により構成されており、市長の諮問²に応じて、市の男女平等施策に関する事項について調査・審議します。また、審議会では、行動計画や市の施策について意見を述べるほか、行動計画に基づく事業の進捗について点検・評価等を行います。

(2) 庁内の推進体制

ア 川崎市男女共同参画センター（すくらむ21）

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

イ 川崎市人権・男女共同参画推進連絡会議

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

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

ウ 川崎市男女共同参画推進員

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

- ① 所管する事業の点検に関すること。
- ② 発行する刊行物等の広報物の点検に関すること。

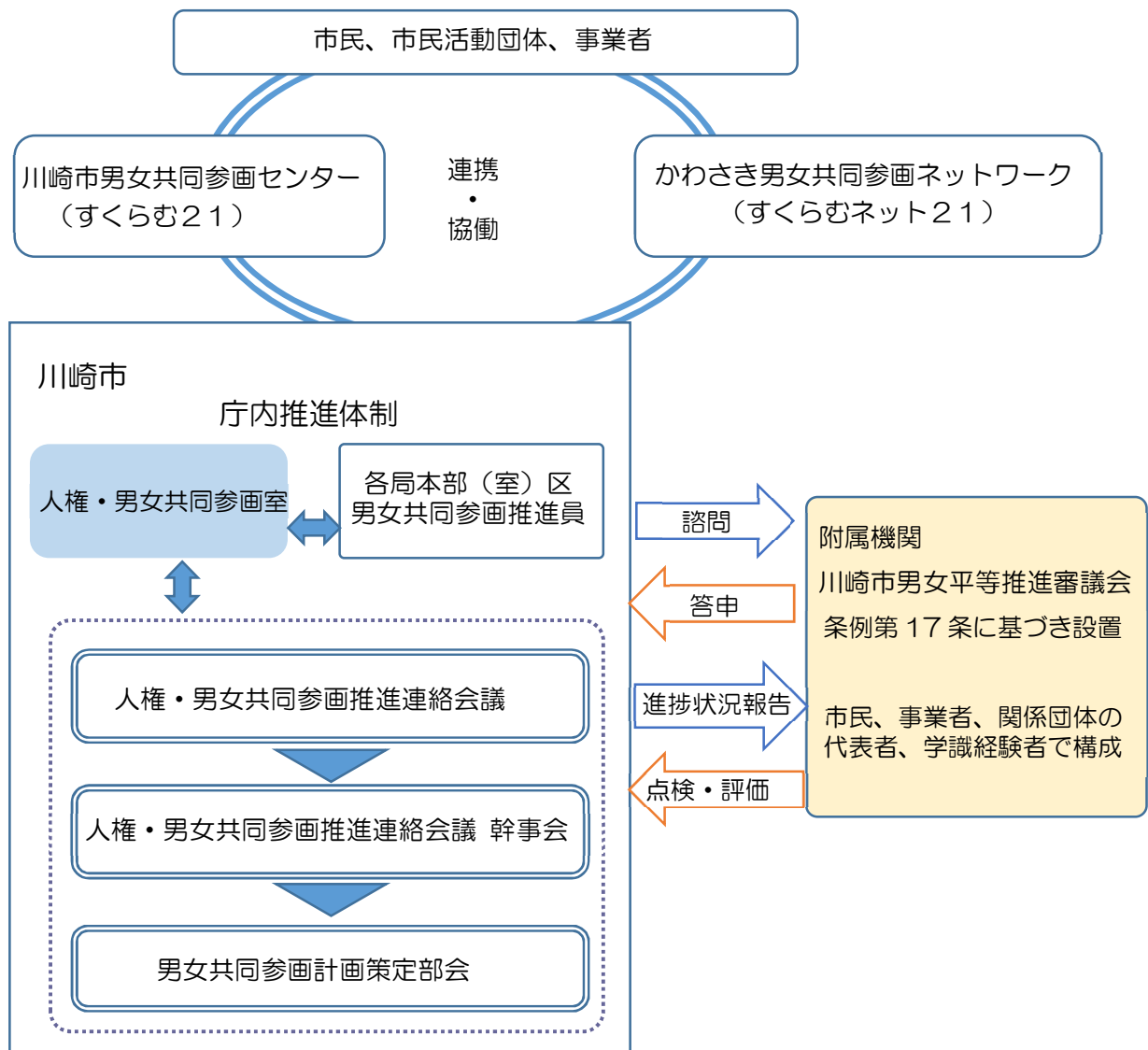
² 一定の機関や有識者に対し、ある問題について意見を尋ね求めること。

- ③ 川崎市男女平等推進行動計画の年次報告に関すること。
- ④ 所管する審議会等の委員選任に係る事前協議に関すること。
- ⑤ その他男女平等の推進に必要なこと。

(3) 市、市民、事業者との連携による推進

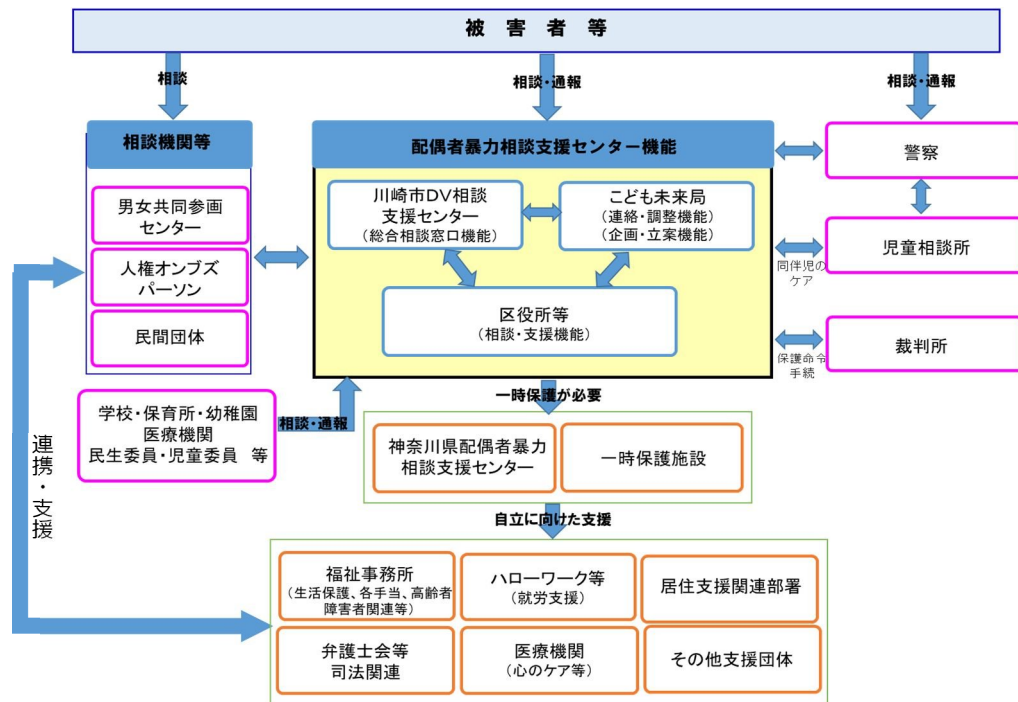
かわさき男女共同参画ネットワーク（すくらむネット21）

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



(4) DV被害者支援や困難な問題を抱える女性への支援の体系

DV被害者支援や困難な問題を抱える女性への支援にあたっては、関係機関や民間団体等と連携・協力して取組を進めていく。



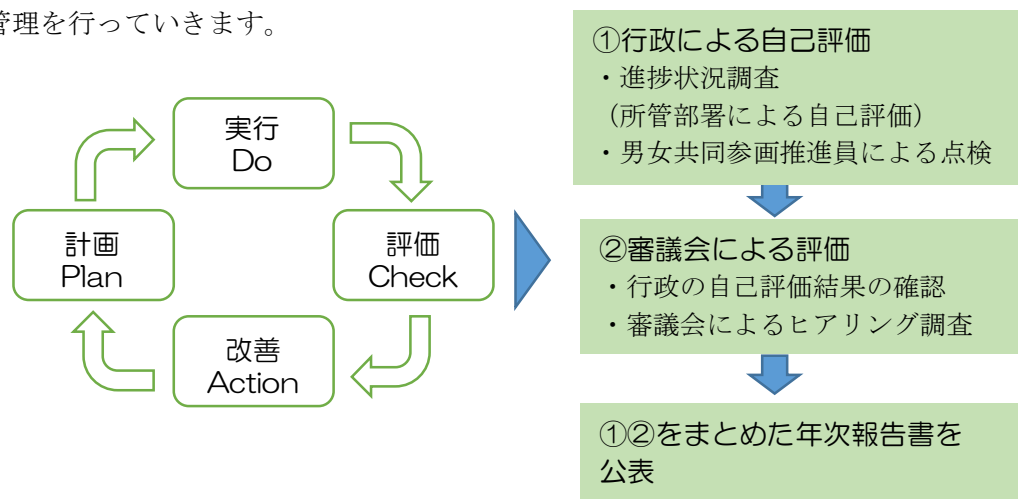
2 計画の点検・評価

(1) 事業の点検・評価

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

(2) 結果の公表

事業の進捗状況についての所管課及び男女共同参画推進員からの報告と審議会での評価結果を、年次報告書としてまとめ、市民に公表します。報告書の作成に当たっては、計画の進捗状況や主要な取組を精選して市民に分かりやすく示すなど、効率的・効果的な進管理を行っていきます。



(3) 参考指標

計画の進捗状況については、以下の項目の実績を指標として設定し、取組状況を確認していきます。

目標	基本施策	項目	現状値 【年度】	推移の 方向
I	1	ホームページアクセス件数（川崎市男女平等施策のページ、男女共同参画センターのホームページ）	168,220 件 【令和 6（2024）年度】	増加
	2	市職員に向けた男女共同参画に関する研修等の実施回数	8 回 【令和 6（2024）年度】	現状値 以上
II	3	女性委員ゼロの審議会等の数	20 【令和 6（2024）年度】	減少
	4	キャリアサポートかわさき等の市の就業支援事業による女性の就職決定者数	263 人 【令和 6（2024）年度】	増加
	5	配偶者が出産した市職員 〇 に占める育児休業取得者割合（2 週間以上の取得） （市長事務部局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、人事委員会事務局、議会局）	93.2% 【令和 6（2024）年度】	現状値 以上
	6	両親学級事業におけるパートナーの出席率	93.9% 【令和 6（2024）年度】	現状値 以上
	7	女性の活躍推進や多様な働き方、ハラスメント防止に関する講座の受講企業数	23 社 【令和 6（2024）年度】	増加
III	8	町内会・自治会の会長に占める女性の割合	10.7% 【令和 6（2024）年度】	増加
	9	かわさき若者サポートステーション事業登録者数	185 人 【令和 6（2024）年度】	—
	10	乳児家庭全戸訪問事業の実施率	99.0% 【令和 6（2024）年度】	維持
IV	11	女性相談延べ件数	12,306 件 【令和 6（2024）年度】	—
	12	夫婦間における次のような行為を暴力と認識する人の割合 ① 「平手で打つ」（身体的暴力） ② 「殴るふりをしておどす」（精神的暴力） ③ 「必要な生活費を渡さない」（経済的暴力） ④ 「性的な行為を強要する」（性的暴力） ⑤ 「交友関係や電話を細かく監視する」（社会的暴力）	①83.9% ②74.4% ③83.5% ④91.3% ⑤69.1% 【令和 5（2023）年度】	増加
		DV被害にあった際に、どこ（だれ）にも相談しなかった人の割合	56.3% 【令和 5（2023）年度】	減少