

第十章 女性の地位向上と社会参加の向上を

「ジェンダー平等は女性に対する特別扱いではありません。すべての人により良い未来を確保する上で基本的なものである」国連のグテレス事務総長が2023年9月の国連総会で行った演説の一節です。世界ではジェンダー平等が歴史的な前進をとげています。

日本でもこの間、男女賃金格差の公表制度の実現、不同意性交罪の創設など刑法改正、パートナーシップ制度の拡大と同性婚など当事者の権利を認める画期的な判決の連続、選択的夫婦別姓を求める世論の運動と広がり、経口中絶薬の承認をはじめとする性と健康の分野における女性の権利の尊重など世界の動きとも呼応した運動の高まりが政治を動かしてきました。しかし、日本社会の到達はジェンダーギャップ指数ランキングで146か国中118位という位置が示すように国際社会の進展から大きく遅れたままです。

今年2025年は日本が女性差別撤廃条約を批准して40年の節目の年です。昨年10月に行われた国連・女性差別撤

廃委員会による第9回日本報告の審議では、日本のジェンダー格差、女性差別の実態が厳しく批判され多くの改善すべき点が勧告されました。日本政府には、日本の実態と政府の施策を総点検し、国際的水準に立った施策へと抜本的に見直すことが求められています。

本市では、第6期男女平等推進行動計画の策定が進められています。第6期計画から「DV防止・被害者支援基本計画」を統合しさらに女性支援法に基づく市町村計画も含む一体的な計画として策定を行うとしています。第6期計画には、男女賃金格差の解消など雇用のジェンダー平等の推進、男女50%50%の目標を掲げ女性の政策意思決定への参加促進、リプロダクティブ・ヘルス＆ライツの保障、ジェンダーにもとづく暴力の根絶と被害者救済の強化、女性の貧困対策の抜本的な強化、家父長的・ジェンダースtereオタイプの是正、女性の権利擁護、などの観点を重視し実効性ある計画を策定し、推進することが求められます。

1 川崎市における女性差別の解消、ジェンダー平等の取り組み

① 選択できるようにしてほしいと長年にわたり裁判に訴えたることも含めた運動が広がり法案審議が28年ぶりに行われた選択的夫婦別姓制度について早期の実現を国に求める。

② 家族従業員の給与を必要経費と認めない「所得税法56条」は、個人事業主の妻等にとって不公平な税法であることから財務副大臣も検討に向けていくとの答弁もあった。廃止を国に求める。

③ 国連女性差別撤廃委員会から20年来繰り返し批准を求められている選択議定書を早期に批准するよう国に求める。

④ 第5期川崎市男女平等推進行動計画で目標値と定めた、2025年度の市の審議会等委員における女性比率40%以上、女性委員のいない審議会等の数をゼロとの目標は達成されたのかの検証や実態把握を行う。第6期行動計画では委員選任段階からの積極的は働きかけや、実現可能な数値目標の検討を行い効果的な取り組みを検討し具体的に取り組む。

⑤ 2025年4月1日現在市職員における課長級職員の女性管理職の比率は全体で25・8%、部長級は25・1%、局長級は10・0%となっている。当初目標30%に向けた取り組みを引き続き推進する。部長級、局長級職員の女性管理職比率も30%を目指し、そのための具体的な施策を示す。さらに50%の目標をかかげる。

⑥ 主要施策の立案などに直接かわかる市長部局での女性登用推進にむけ管理職候補となる課長補佐・係長級職員の確保についてこれまで行ってきた取り組みの検証を行い、推進を図る。

- ⑦ 2024年4月1日現在、今後課長級に昇格する課長補佐と係長級で女性の割合が増加していない。その原因の検証を行う。また、管理職を目指す女性職員が昇進試験を受けやすくするために求められている課題など把握を行う。男女ともに残業をなくし、有給休暇を取得するなど昇級試験を受けやすい職場環境を整備する。
- ⑧ 女性職員は現実問題として出産育児でキャリア中断があることを前提とし、キャリア中断前までには管理職に必要なスキルを身に着けるための能力アップに役立つ業務を経験する機会をつくり女性職員の育成を図る。
- ⑨ 「川崎市特定事業主行動計画」では男性職員の育児休業取得率目標値を市長事務部局等で85%以上、その他任命権者で50%以上としているが2024年度の取得率は全庁で72・1%だった。引き続き目標を達成するように推進する。女性の平均取得期間が615日に対し、男性は106日だった。女性の平均取得期間に近づくよう具体的、取り組みを進める。
- ⑩ 2025年4月1日時点会計年度任用職員の割合は男性が23・9%、女性は76・1%である。賃金は正規職員の3分の一となっている。正規職員と同じ仕事をしている方、職種については、正規で雇用する。
- ⑪ 2023年12月に総務省が改訂した「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務マニュアル」にのっとり「5年ごとの公募」はやめ継続雇用を行う。
- ⑫ 同一労働同一賃金、ジェンダー社会の実現にむけても会計年度職員の賃金引上げ、住宅手当や扶養手当、退職手当の支給、休暇制度の改善など正規職員と同等の処遇改善を行う。
- ⑬ 教育現場での人権尊重、女性の地位向上を進める教育を重視する。同時にSOGIなどへの啓発も含むジェンダー平等の取り組みを進める。
- ⑭ 川崎市男女共同参画センターが取り組む「防災事業」や「学校への出前講座事業」など連携ネットワーク事業の予算は159万円と昨年度よりさらに減額されている(昨年230万円)。財政支援を強化するとともに、事業広報を積極的に行う。

2 女性の雇用条件の改善

- ① 従業員301名以上の企業に対し国で定められている男女の賃金格差公表を市内企業に徹底するとともに、対象外の企業にも公表を促し、応答がない場合は市が指導を行う。(再掲六章)
- ② 子育て期の労働者の時間外労働の免除、短時間勤務制度は小学校入学前までの延長、深夜労働の免除も中学校

入学前まで請求できるようにするよう国に求める。

③ 女性労働者の生活と権利を守るため、長時間労働、深夜労働の是正を進める。

④ 女性活躍推進に関する状況等が優良な事業主に付与される「かわさき★えるぼし」認定企業は2024年度末で146社になったが、認定企業がどのような取り組みを行っているのか確認など行いながら引き続き推進していく。

⑤ 2022年度国勢調査では公表したパート、契約社員、派遣労働者など非正規雇用の女性の割合は48・2％半数近くを占めている。労働法令を遵守して安心して働くことができるよう、強く企業を指導することを県や労働局に求める。

⑥ 経済労働局労働雇用部が実施していた女性のための労働相談を復活させる。街頭労働相談については神奈川県と協議を行った上で年に7回、主要駅や商業施設等の周辺などを中心に会場にしているとのことだが、実績に応じて場所や回数を増やすことや、別の方法で相談を受けられるよう検討を行う。引き続き、女性相談員をと希望される方が適切な時期に確実に対応がされるよう女性相談員を配置する。

⑦ 2024年5月に改正された育児・介護休業法及び次世代支援対策推進法の趣旨や内容について企業へ周知を行う。有期雇用労働者も含め「労働者の権利として確保」できるよう、すべての企業に適用させ、賃金保障、期間の延長、休業中のキャリアサポートなどの内容充実を指導、啓発するなど、男女ともに働き続けられる条件整備を促す。

⑧ 女性が安心して働き続けられるよう、保育環境が良好な認可保育所を増設する。

⑨ 介護離職に追い込まれる労働者は2011年以降増加をしており経済や労働者の生活に大きな影響を及ぼしている。取得要件緩和など2024年5月に改正された育児・介護休業法の趣旨や内容の周知を行う。介護離職防止に向けさらに休業期間・回数の拡大、最低1年間の休業、給付期間中の社会保険料免除など介護休暇・休業制度の拡充を国に求める。

⑩ 「川崎市職員のセクシユアル・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」の広報、啓発を進め、厳しい対応を求める。

⑪ 男女共同参画センターによる「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」に基づき、居場所づくりやアウトリーチ事業、キャリアアッププログラムや家賃補助など、非正規シングル女性のニ

ズに即した具体的な支援を行う。

- ⑫ 就労支援を行う「キャリアサポートかわさき」と就労自立支援を実施する「コネクションズかわさき」において事業登録者や就労決定者について男女別に把握を行い。また、相談者のニーズ、就労決定状況、定着率等のデータを男女別に把握するジェンダー統計の視点を持ち具体的に支援事業を推進する。

3 シングルマザーへの支援

- ① 母子家庭への経済的支援拡充のため、児童扶養手当の支給額を第1子から抜本的に拡充し、所得制限の見直し、多子加算の引き上げを行うよう国に要望する。
- ② 物価高騰に見合った独自財政支援を行う。
- ③ 5月に行ったひとり親へのアンケートについて寄せられた声に応え、支援策を実施するとともに、次期「川崎子ども・若者の未来応援プラン」の策定に反映を行う。
- ④ 東京中野区は離婚調停中の実質シングルマザーを支援する独自10万円給付事業を開始した。本市も同様の事業の検討を行う。
- ⑤ 市の「養育費確保支援制度」は、民間保証会社を介さず、市が直接養育費の一部を立替える制度に改める。
- ⑥ 母子家庭が正規社員で働けるように雇用の確保など、支援を拡充する。
- ⑦ 家庭生活支援員を派遣し家事や育児の支援を行う川崎市ひとり親家庭等日常生活支援事業いわゆるエンゼルパートナー制度について、2024年度の利用世帯が月平均8とあまりにも少ない。課題としている支援員とのマッチング、制度の周知、申請・利用方法などについて改善を行い、必要とする方が利用しやすい制度にする。
- ⑧ 母子家庭の相談窓口や待合室は相談者のプライバシーが守られるよう配慮する。ワンストップで寄り添い型の相談体制にする。
- ⑨ 母子家庭への光熱水費、特に水道料金の減免制度を実現する。
- ⑩ 国民健康保険料の引き下げを行う。
- ⑪ 母子家庭への市営住宅を落選した方への家賃補助などを行う。民間住宅居住者への家賃補助などを行う。
- ⑫ ひとり親家庭の特別乗車証交付事業を再開する。民営バスにも使えるようにする。交通費助成制度について、償還払いではなく現物給付とする。

(DV被害者など) 困難をかかえる女性への支援

① これまでの「DV防止・被害者支援基本計画」は男女平等推進行動計画に統合することになった。2024年3月に公表したDV等被害も含めた「かわさきの男女共同参画に関するアンケート結果」を第6期男女平等推進行動計画に反映させ、さらなる対応の強化をはかる。

② 川崎市DV相談支援センターの相談員の負担が増大していることから、相談員の正規雇用化や拡充を進める。

③ 高度な専門知識と経験が求められる女性相談支援員は正規職員とし各区に配置をする。資質向上に向けた研修を実施し、女性相談支援員の増員、部署全体でバックアップする体制を整備する。

④ 家族からの暴力をうけた被害者について、公的支援として使用できる支援策がDV相談に比べ乏しい。女性相談支援員等からのヒアリング調査から把握した状況や課題を整理し、支援策の拡充を行う。

⑤ 支援を必要とする女性が支援につながり適切な支援を受けることができるよう相談窓口の周知を広く行う。どのような支援が受けられるのかの周知も行う。

⑥ 一時保護施設やシェルターで携帯電話がしうでできず、就業や就学を中断せざるをえないことから利用をためらう人が多いことが課題としている。相談者にとって使いやすく必要な社会生活が継続できるような多様なニーズに応じた支援の検討を行う。

⑦ 被害者救済のためのシェルターの緊急増設と運営費補助金のさらなる拡充を行なう。シェルター利用は2週間まで無料だが、それ以降、被害者が負担する実費の補助を行なう。

⑧ 母子生活支援施設を増設し、子育てが困難な母子家庭の援助をきめ細やかに行なう。

⑨ 2025年度は外装塗装・屋上防水改修工事を行ったとのことだが「ヒルズすえなが」の小中大規模改修を計画的に進め快適に過ごせるようにする。

⑩ かながわ性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センター「かならいん」カードを新本庁舎をはじめ市の公共施設のトイレに設置をする。鉄道事業者へ設置協力の要請を行う。

⑪ 若年女性のSOSに迅速に対応できるよう、SNSも活用した支援体制やアウトリーチ体制を男女共同参画センターなどに整備する。

⑫ 2025年度は8回の開催が予定されている非正規シングル女性等、困難を抱える当事者が気軽に集える男女

共同参画センターの取り組み「お月さまカフェ」を各行政区に拡充し必要な方が参加しやすい工夫を行う。

- ⑬ さまざまな事情により、自立して生活することが困難な女性が生活自立や社会自立できるよう支援する「女性相談支援センター」の設置を急ぐ。

- ⑭ 女性専用の自立支援センターを設置する。

- ⑮ 女性自立支援法に基づく女性自立支援施設を設置する。

- ⑯ 増加している女性自殺者の実態調査を早急に行い、救済のための施策を講じる。

- ⑰ 痴漢は性暴力であり、性犯罪である。国の「痴漢撲滅政策パッケージ」の具体化を進める。そのために、関係する各局によるプロジェクトチームを設置し横断的に情報共有や対策の検討を行う。川崎市として痴漢被害実態調査を行う。

- ⑱ 中高大で開催されているデートDV防止に向けたワークショップの開催校を増やし取り組みを強化するとともに、10代などに限定した相談しやすい窓口を設置し周知を図る。

5 女性と危機管理

- ① 内閣府策定「災害対応力を強化する女性の視点 防災・復興ガイドライン」の具体化を進める。

ア 危機管理部局の職員比率を庁内全体の職員の男女比率に近づける。最低でも危機管理対策部門における女性職員ゼロを改善する。

イ 危機管理部局や職員のほか、災害時に避難所対策等を行うことが想定される庁内職員に対し、ガイドラインを踏まえた災害対応に関する研修・訓練等を継続、充実させる

ウ 2024年度末現在女性比率は防災会議7・7%、避難所運営会議は29・2%である。女性比率をさらに増やして、避難所設置にあたり、トイレや入浴施設等、女性の視点や声を反映させる。

エ 備蓄チェックシートを活用し、男女共同参画担当部局と防災・危機管理担当部局が連携し、女性の職員の参画も得ながら、女性と男性のニーズの違いや、妊産婦・乳幼児・子育て家庭等のニーズを十分に踏まえた品目を選定し、必要かつ十分な物資の備蓄を引き続き行う。

オ 性暴力・DV防止に関するポスター等を作成し避難所の見やすい場所に掲示する。トイレ・更衣室・入浴設備を適切な場所に設置し、照明や防犯ブザーで安全を確保する。避難所の巡回警備は男女ペアで行う。女性用

トイレや女性用更衣室には女性が巡回する。

カ 地域の医療機関、助産機関、保健センター、保育・教育機関、警察、男女共同参画センター等との連携を強化し、災害時の女性相談員や女性専門窓口を設置する。

キ 避難所はプライバシーが十分に確保された間仕切りにより、世帯ごとのエリアを設ける。トイレ・物干し場・更衣室・休養スペース・入浴設備は、男女別に設ける。授乳室を設ける。これらの施設を昼夜問わず安全に安心して利用できるような配慮を行う。女性用品の配布場所を設ける。女性用トイレの数は、男性用トイレの数に比べ3倍多くする。多目的トイレも設置する。運営体制への女性の参画を進める。

② 消防署や出張所に女性消防吏員を増やす。

6 女性の健康

① 人権尊重の立場から、予算を確保し学校や公的施設のトイレ個室にトイレットペーパーと同じように生理用品を配備する。

② 子どもの年齢、発達に即した科学的な包括的性教育の導入をする。

③ 女性がリプロダクティブ・ヘルス＆ライツを享受できるよう、安心安全な国際水準の避妊・中絶医療の保障を国に求める。

④ 産まないことも自己決定するリプロダクティブ・ヘルス＆ライツの保障に向け、昨年4月に日本で初めて承認された経口中絶薬を無床診療所でも利用できるよう国に求める。費用も10万円と高額なため公費支援を行う。

⑤ 女性特有のがんのなかでも近年急増している乳がんは発症年齢が若年化傾向にある。40歳から隔年で行われている乳がん検診は30歳に戻して、視触診とマンモグラフィーを毎年行う。（再掲三章）

⑥ 20歳から隔年で行われている子宮がん検診は、毎年行う。（再掲三章）

⑦ 川崎市の妊婦健康診査費用の助成制度は、14回で合計8万9千円まで助成するものとなっており、全国平均の10万7792円から見ても大きく遅れている。助成を増やし、妊婦健診の自己負担を減らす。

1章に合わせる

⑧ 不妊治療の先進医療について、神奈川県は2024年度に協調補助の制度を創設したので、川崎市でも実施する。（再掲一章）

7 女性と住宅

- ① 市営住宅で60歳未満単身世帯期限付き入居制度が新設された。期限制限を外し、応募戸数を増やす。
- ② シングル女性が安心して住み続けるハウスシェアリングなどの検討を行う。
- ③ シングル女性への家賃補助を行う。