

第2次あさひかわ男女共同参画基本計画

令和3年（2021年）3月

はじめに

本市では、男女平等を実現し、男女共同参画を推進していくため、平成15年10月に「旭川市男女平等を実現し男女共同参画を推進する条例」を制定し、条例の目的の達成に向けて、平成22年10月、条例第15条に基づく計画として「あさひかわ男女共同参画基本計画」を策定し、これに基づき男女共同参画の取組を進めてきました。

この間、非婚や晩婚化、少子高齢化が進展し、生産年齢人口の減少が進んでいます。また、昨年から地球規模での感染拡大が続いている、新型コロナウイルス感染症は、直接的、間接的に様々な分野へ大きな影響を及ぼしています。特に女性の生活や雇用に与えた影響は大きく、引き続き、男女平等を実現し、男女共同参画を推進する取組を進めていかななくてはならないと、気持ちを新たにしましたところ です。

個々人の能力や個性を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、持続可能なまちづくりにとって不可欠なものです。男女共同参画の推進には官民の連携が必要であるとともに、公私にわたって、ひとりひとりが主体的に取り組んでいただくことも重要となります。

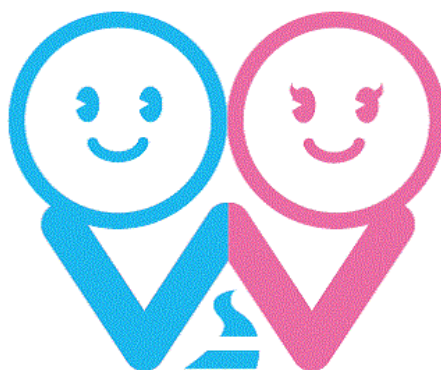
今後、本計画に基づき男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進し、男女平等を実感できる旭川市を目指してまいりますので、市民の皆様にはより一層の御理解と御協力をお願い申し上げます。

最後に、本計画の策定に当たり、御尽力をいただきました旭川市男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、多くの貴重な御意見をお寄せいただきました市民の皆様、関係各位に対しまして、心から感謝を申し上げます。

令和3年（2021年）3月

旭川市長 西川 将人

あさひかわ男女共同参画シンボルマーク



この社会をよりよく生活しやすいものにしていくためには、男女お互いが、対等な立場での協力が不可欠です。

『ASAHIKAWA』の『WA（和）』を抽出し、笑顔の男女が手をつないで協力して社会に参画していくイメージを形にしました。『W』の下に『A』は、川の街・旭川にちなんで川の流れ（と川に架かる橋）で表現しています。

目次

第1章 計画の策定にあたって

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の位置付け	2
3	計画の基本理念	3
4	計画策定の過程	3
5	計画の期間	5
6	計画の構成	6
7	計画の体系	7
8	評価指標について	9
9	SDGs との関係について	11

第2章 施策の展開

基本目標 1	男女共同参画社会の実現に向けた意識変革の促進	13
基本目標 2	あらゆる分野における男女共同参画の促進	19
基本目標 3	誰もが働きやすい環境づくり	28
基本目標 4	誰もが安心して暮らせる社会の形成	39

第3章 計画の推進

1	計画の推進状況の管理・公表	47
2	旭川市男女共同参画審議会の機能活用	47
3	庁内における推進体制	47

【資料編】

1	計画策定の流れ.....	49
2	基本方針	53
3	計画策定に係る意見等	56
4	評価指標について	65
5	関係法令等	69
6	男女共同参画のあゆみ（男女共同参画推進に関する年表）	125



第 1 章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

市民が性別に関わりなく、家庭、職場、学校や地域など、社会のあらゆる分野において人権を尊重しつつ責任を分かち合い、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、誰もがその利益を均等に享受することができる男女共同参画社会の実現は、「世界にきらめく いきいき旭川 ～笑顔と自然あふれる 北の拠点～」を目指す本市にとって欠かすことができない重要な課題です。

本市においては、平成 15 年 3 月に、男女共同参画推進に関する基本理念を定め、市と市民、事業者の責務を定めた「旭川市男女平等を実現し男女共同参画を推進する条例（以下「条例」という。）」を施行しました。これに基づき平成 22 年 10 月、「あさひかわ男女共同参画基本計画（以下「旧計画」という。）」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を進めてきました。

この間、国連総会において 2015 年（平成 27 年）に持続可能な開発目標（SDGs）が採択され、ジェンダー平等を含む 17 のゴールを目指して、世界を挙げた取組が進められています。

しかしながら、令和 2 年からの新型コロナウイルスの世界的な大流行は、女性の非正規労働者数の大きな減少など女性不況と呼ばれる状況や、社会的、経済的ストレスによる DV の増加を引き起こしました¹。また、新しい生活様式の導入などにより、働き方をはじめとして行動様式が大きく変化しました。この災禍が今後もどのような影響を及ぼすのか、引き続き注視していく必要があります。

本市においては、少子高齢化の進行による都市機能の担い手不足が顕在化しています。また、令和元年度に実施した旭川市男女共同参画に関する市民意識調査によると、実生活において、まだまだ人々の意識や行動の中に性別に基づく固定的役割分担²意識が根強く残っており、性別によって生き方の選択が制限されている状況が見受けられます。

令和 2 年度末をもって旧計画の計画期間を終えることから、これまでの成果と

¹ 内閣府男女共同参画局「コロナ下の女性への影響について【追加・アップデート】」（令和 3 年 3 月 15 日）

² 性別に基づく固定的役割分担：男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。



第 1 章 計画の策定にあたって

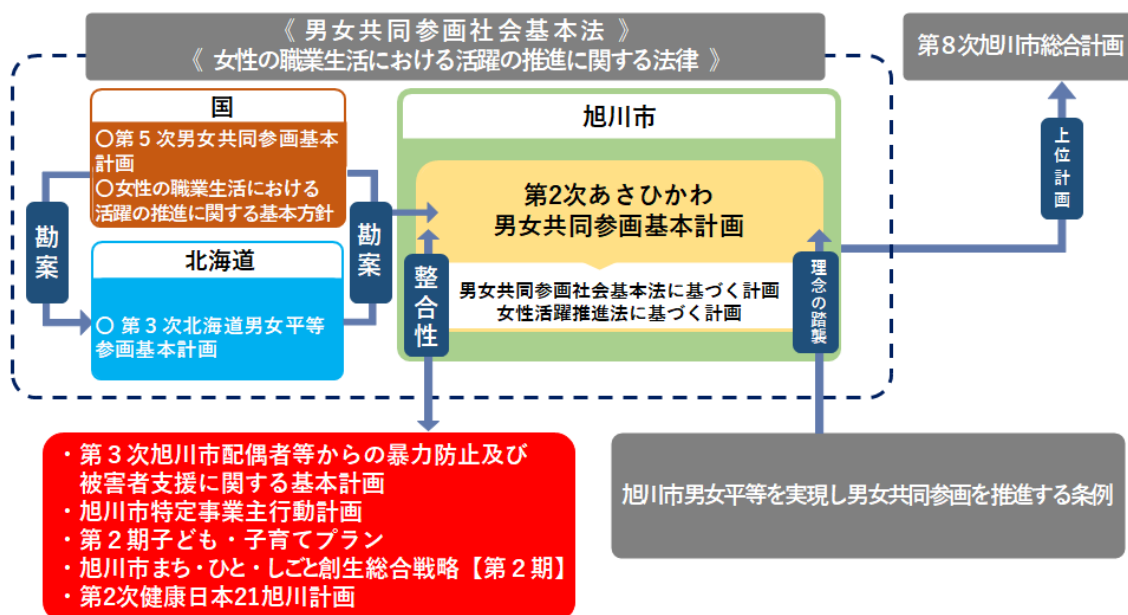
課題を引き継ぎ、市民が男女平等を実感できる男女共同参画社会の実現に向けて、社会経済情勢の変化を反映した新たな基本目標や、施策の方向性について体系的に記述し、本市の男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために、本計画を策定します。

2 計画の位置付け

本計画は、条例第 15 条に規定する男女共同参画基本計画です。また、「男女共同参画社会基本法」第 14 条第 3 項に基づく、市町村の基本計画として位置付けます。

なお、第 8 次旭川市総合計画を上位計画とし、その他の関連する計画との整合性を図りながら策定しています。

また、この計画の一部を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」第 6 条第 2 項に基づく市町村推進計画と位置付け、計画の体系の関連する施策の方向性にその旨を記載しています。





3 計画の基本理念

本計画は、条例の 7 つの基本理念を踏まえています。

- (1) 男女の人権の尊重（第 3 条）
- (2) 社会における制度又は慣行についての配慮（第 4 条）
- (3) 政策等の立案及び決定への共同参画（第 5 条）
- (4) 家庭生活における活動と他の活動の両立（第 6 条）
- (5) 教育及び学習における男女共同参画への配慮（第 7 条）
- (6) 性及び生殖に関する個人の意思の尊重及び健康への配慮（第 8 条）
- (7) 国際社会における取組の配慮（第 9 条）

4 計画策定の過程

(1) これまでの取組

旭川市では、平成 8 年度に「男女共同参画を目指す旭川女性プラン」（平成 8～17 年度）を策定し、平成 14 年度に条例を制定、平成 17 年度に「あさひかわ男女共同参画基本計画 2006」、平成 22 年度に旧計画を策定し、その後、社会情勢などさまざまな変化に対応するため、平成 28 年度に必要な見直しを行いました。

そして、これらの計画等に基づき、目標の達成のために、各種啓発事業のほか、子育て支援のための環境整備や、保健・医療体制の充実など、全庁をあげて幅広い取組を行ってきました。

(2) 旧計画における課題

旧計画では、男女共同参画社会の実現に向けた 3 つの目標と 9 つの基本的方向を定めて取組を進めてきました。本計画策定に当たって、旧計画の評価と検証を行い、導き出された今後の課題を次のとおり整理しました。



第 1 章 計画の策定にあたって

○旧計画における課題

～「あさひかわ男女共同参画基本計画の評価と検証」から抜粋～

1 男女共同参画に関するさらなる啓発周知

- より多くの市民が男女共同参画の理解を深めるための出前講座や研修会の検討・実施
- 人権教育や、性に関する指導，男女平等の視点に立った教育や学習，教員研修の推進

2 女性の安全と健康

- 関係機関間の緊密な連携による DV 被害者支援体制の強化と適切な対応
- DV 等の未然防止や妊娠・出産期における女性の不安解消に向けた母子健康相談機会の充実
- 関係機関との連携強化，相談技術の向上，専門性の保持等の支援相談体制の充実
- 女性も受診しやすい医療体制の整備

3 方針決定の場への女性参画

- 政策・方針決定への女性登用の働きかけや，意識醸成
- 女性管理職の育成，係長職や課長補佐職への計画的な登用

4 就労の場での男女平等

- 女性の正当な待遇の確保
- 性別にかかわらず，個人の能力や希望に応じた多様な働き方ができるような支援

5 家庭生活と他の活動との両立 ～ ワークライフバランス

- 女性の社会参画と男性の家庭参画の両方を進めるための，働き方改革や子育て・介護支援体制の充実，経済的・社会的自立の支援
- 女性に比べ圧倒的に低い男性の育児休業制度の取得促進
- 仕事と生活を両立し，女性も管理職を担うことができる就労環境の整備
- ワークライフバランスに関する意識の向上

6 地域における男女平等

- 家庭や地域における男女共同参画の重要性についての啓発
- 女性の社会参画につながる自主的活動やネットワーク構築の支援



第 1 章 計画の策定にあたって

(3) 市民意識調査の実施

男女共同参画社会に関する市民の意識や実態，ニーズを把握するため，令和元年度に「旭川市男女共同参画に関する市民意識調査」（以下「市民意識調査」という。）を実施しました。

～令和元年度旭川市男女共同参画に関する市民意識調査の概要～

1 調査の目的

男女共同参画に関する市民の意識や実態，ニーズを把握し，今後旭川市が取組むべき男女共同参画に係る施策の検討及び，令和２年度で計画期間が終了する「あさひかわ男女共同参画基本計画」の次期計画策定の基礎資料とするため。

2 調査の設計

- (1) 調査地域 旭川市全域
- (2) 調査対象 18歳以上の男女
- (3) 標本数 2,000人
- (4) 抽出方法 住民基本台帳から層化2段無作為抽出（性別，年齢）
- (5) 調査方法 郵送による調査
- (6) 調査期間 令和元年10月15日～11月15日

3 回収結果

- (1) 回収数（率） 667件（33.4%）
- (2) 有効回収数（率） 652件（32.6%）

(4) 基本方針の策定

旧計画における課題と市民意識調査の結果に，社会情勢等の変化を反映した本計画の基本方針を策定しました。基本方針については資料編５３ページ以降に記載しています。

(5) 附属機関への諮問と市民意見の聴取

旭川市男女共同参画審議会に令和２年１０月１９日に，本計画案について諮問しました。審議会において，幼児教育・保育における男女平等の重要性や，DV等についての意見があり，本計画に反映しました。また，男女共同参画推進団体との情報交換会を設けたほか，パブリックコメント（意見提出手続）を実施しました。計画策定に係る意見等については，資料編５６ページ以降に記載しています。

5 計画の期間

本計画の期間は，令和３年度（２０２１年度）から令和１２年度（２０３０年度）までの１０年間とし，国内外の社会経済情勢の変化などを踏まえ，必要に応じて計画の見直しについて検討します。



第 1 章 計画の策定にあたって

6 計画の構成

本計画は、目標像である男女共同参画社会の実現のため、次の 4 つの基本目標を設定しています。また、基本目標の達成に向け、7 つの基本的方向を定め、各基本的方向の施策の方向性と評価指標で構成しており、計画の体系は次ページに、SDGs の各ゴールとの関係は 1 2 ページに掲載しています。

基本目標 1 男女共同参画社会の実現に向けた意識変革の促進

あらゆる世代への啓発活動や学習機会を充実し、男女共同参画社会の実現に向け固定的役割分担意識の払拭や、性別にとらわれない職業選択意識の醸成を促していきます。

基本目標 2 あらゆる分野における男女共同参画の促進

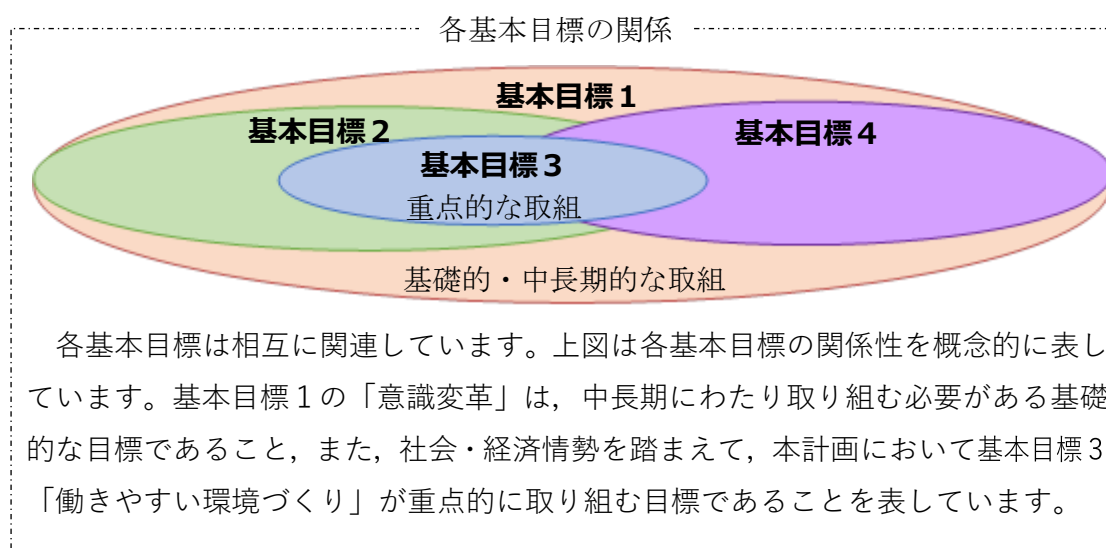
行政や企業等の方針決定の場、地域活動や防災活動等のまちづくりの場など、組織の性質や規模の大小を問わず、あらゆる分野における男女共同参画を促していきます。

基本目標 3 誰もが働きやすい環境づくり

被雇用者や起業家、農業をはじめとする家族経営の参画者など、業種や就労形態を問わず、男女がともに仕事と家庭に平等にかかわれるような環境づくりを目指します。

基本目標 4 誰もが安心して暮らせる社会の形成

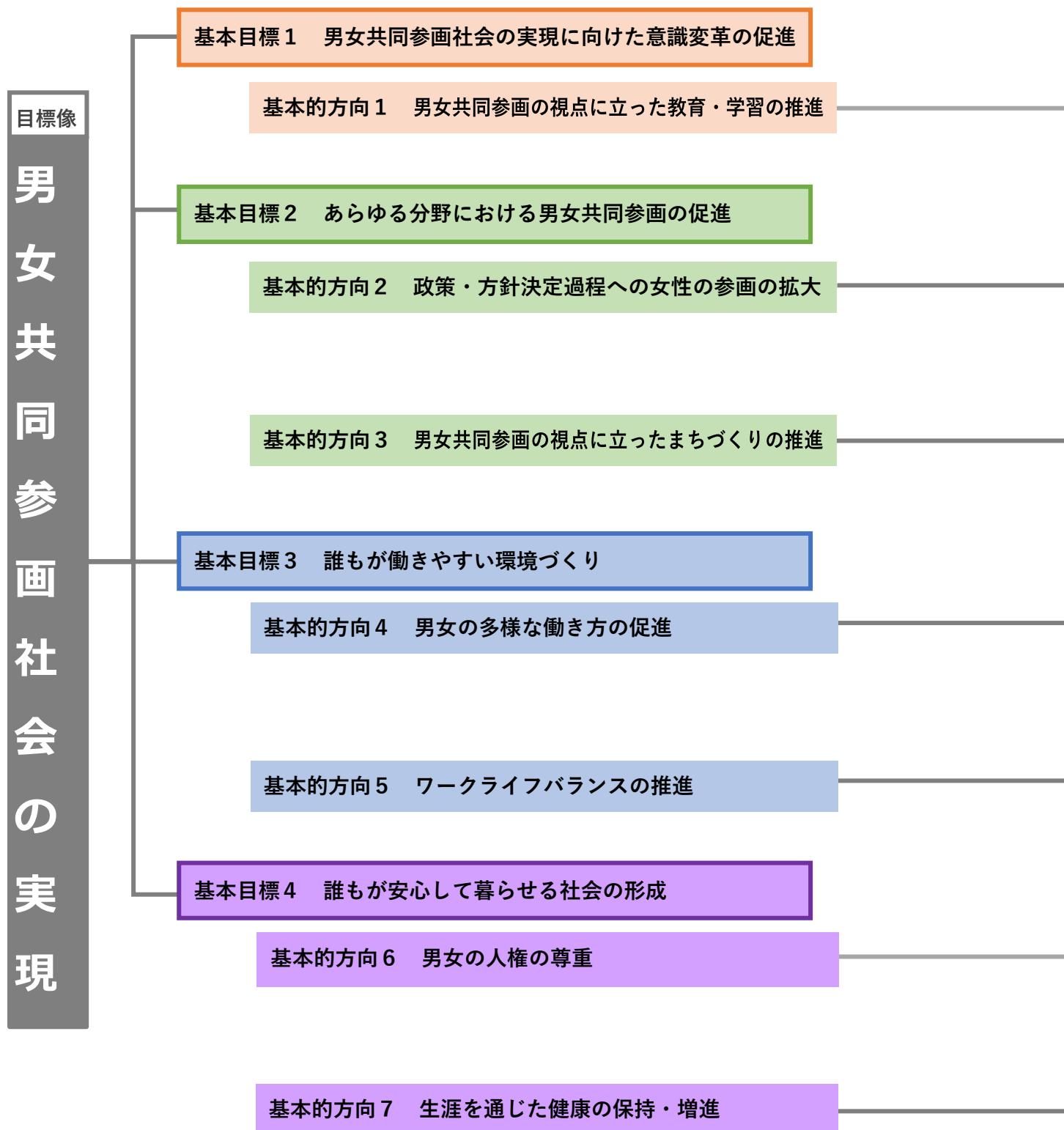
DV 等の防止や被害者支援及び性の多様性の理解促進などの人権の尊重と、保健医療体制の充実等を図り、性別にかかわらず、安心して暮らせる社会の形成を目指します。





第 1 章 計画の策定にあたって

7 計画の体系





第 1 章 計画の策定にあたって

施策の方向性

※ 女活 = 女性活躍推進計画

① 男女共同参画の視点に立った学校教育の推進

② 性別にとらわれない職業意識の醸成，意識啓発の実施 女活

③ 男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進

① 女性の登用の促進

女活

② 女性の能力や感性を活かすための環境整備

女活

① 地域活動における男女共同参画の促進

② 男女共同参画の視点に立った防災活動の推進

③ 男女共同参画を推進する市民団体等への情報提供及び活動への支援

① 男女の均等な雇用機会と待遇の確保

女活

② 農業・商工自営業等従事者の労働環境の整備

女活

③ 女性起業家の支援等さらなる女性活躍の促進

女活

① 男女が仕事と家庭生活を両立できる働き方改革

女活

② 子育て・介護の支援体制の充実と固定的役割分担意識の解消 女活

① DV 等の防止のための啓発と被害者の支援

② 女性にかかわる各相談窓口体制の充実と連携

③ 性別による人権侵害防止等に関する啓発

① 保健・医療体制の充実とライフステージに応じた健康推進

② 性及び生殖に関する個人の意思の尊重についての意識啓発



8 評価指標について

評価指標は成果を計るために設定するもので、目標値を定め、計画の進捗管理に活用します。

(1) 指標の性質について

旧計画における数値目標は、研修会等の参加者数など、事業の直接的な結果と、審議会の女性委員の割合など、様々な施策を実施した成果が混在していました。本計画の評価指標は、計画の進捗を計るために設定していることから、成果となる指標に統一して設定しています。

(2) 他の計画との整合性について

本計画は第 8 次旭川市総合計画や、特定事業主行動計画などとの整合性を図っているため、当該計画において設定されている目標値及び目標年度については、原則として、当該計画に合わせて設定しています。

(3) 指標の調査について

評価指標の一部は以下の調査等の結果を利用しており、目標年度を当該調査の時期に合わせて設定しています。

○旭川市民アンケート調査

市政や市民生活に関する市民意識等を把握するために、本市で実施している調査。調査頻度は 2 年に 1 回（奇数年度）。

○旭川市労働基本調査

市内の企業における従業員の雇用実態を把握するために、本市で実施している調査。調査頻度は 2 年に 1 回（奇数年度）。

○旭川市男女共同参画に関する市民意識調査

男女共同参画に関する市民の意識や実態，ニーズを把握するために，本市で実施している調査。おおむね 5 年に 1 回とするが，関連法令の改正等の社会経済情勢の変化を鑑みて必要に応じて実施。

○経済センサス基礎調査

全ての産業分野における事業所の活動状態等の基本構造を全国及び地域別に明らかにするために，国が実施している調査。調査頻度は 5 年に 1 回（次回は令和 6 年）。



第 1 章 計画の策定にあたって

○評価指標一覧

基本的方向	評価指標	基準値	目標値
1	性別に基づく固定的役割分担の考え方に反対の人 ※「反対である」と「どちらかといえば反対である」と回答した人の割合	52.1%(R1)	62%(R11)
	男女共同参画社会の形成についての満足度 ※「満足」と「まあ満足」と回答した人の割合	12.6%(R1)	15.6%(R11)
2	市の附属機関等における女性委員の割合	25.5% (R2)	36%(R12)
	市職員の管理職における女性の割合 ※保育士・消防職・医療技術関係職を除いた行政職全体の割合	11.1%(R2)	15%(R8)
	企業の管理職における女性の割合 ※課長職以上の女性の割合	7.9%(R1)	15%(R11)
3	市の附属機関等における女性委員の割合（再掲）	25.5% (R2)	36%(R12)
4	女性就業率	39.8%(R1)	43%(R6)
5	ワークライフバランスを実現できていると思う人の割合 ※対象年齢 18 歳～59 歳	17.1%(R1)	22%(R11)
	市職員の年次有給休暇取得率 ※標準付与日数（20 日）に対する取得日数の割合	11.6 日(R1)	15 日(R8)
	企業に勤める人の年次有給休暇取得率 ※平均取得率が 60%以上の企業の割合	19.9%(R1)	35%(R11)
	市職員の男性の育児休業取得率	10.5%(R1)	20%(R8)
	企業に勤める男性の育児休業取得率 ※取得率 10%以上の企業の割合	6.8%(R1)	13.6%(R11)
6	相談機会が確保されていると感じている市民の割合 ※「充実している」と「まあ充実している」と回答した人の割合	24.9%(R1)	34%(R5)
7	健康寿命		平均寿命の
	(健康寿命) 男性：79.32 歳 女性：83.75 歳(H29) (平均寿命) 男性：80.70 歳 女性：86.65 歳(H29) ※基準値からの増加分を比較		増加分を上 回る健康寿 命の増加

※各指標の調査方法, 近年の傾向及び旧計画の数値目標等については資料編 6 5 ページ以降に記載しています



第 1 章 計画の策定にあたって

9 SDGs との関係について

SDGs (Sustainable Development Goals : 持続可能な開発目標) は、2030 年までに達成すべき、貧困や格差の問題、気候変動対策など、全ての国に適用される普遍的 (ユニバーサル) な目標であり、17 のゴール (目標) と 169 のターゲットが掲げられ、その実現に向けた取組が広がっています。本計画と目標を同じくするゴール 5 ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメント³について、次のとおり掲げられています。

ゴール 5. ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う

- 5.1 あらゆる場所におけるすべての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
- 5.2 人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性及び女性に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。
- 5.3 未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚及び女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。
- 5.4 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、ならびに各国の状況に応じた世帯・家庭内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
- 5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
- 5.6 国際人口・開発会議 (ICPD) の行動計画及び北京行動綱領⁴、ならびにこれらの検証会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスを確保する。
- 5.a 女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、ならびに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。
- 5.b 女性のエンパワーメント促進のため、ICT をはじめとする実現技術の活用を強化する。
- 5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性及び女子のあらゆるレベルでのエンパワーメントのための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。



³ エンパワーメント：権利と能力を持たせること。

⁴ 北京行動綱領：1995 年 9 月に北京における第 4 回世界女性会議で採択された文書で、男女共同参画・女性活躍の国際的基準となっている。



第 1 章 計画の策定にあたって

SDGs の 17 のゴールは相互に関連し、これを包括的に解決していくことが求められており、ジェンダー平等の実現に向けては、関連する他のゴールについても実現していく必要があります。本計画の各基本目標についても相互に関連しており、包括的に推進することで、目標像である男女共同参画社会の実現を目指しており、その関係図は以下のとおりです。

本計画の目標像及び基本目標と SDGs の各ゴールとの関係図





第 2 章 施策の展開

基本目標 1

男女共同参画社会の実現に向けた意識変革の促進

全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、男女共同参画社会基本法の施行から 20 年が経過した今でもなお、我が国にとって最も重要な課題です。

時の流れと共に少しずつ変化してきてはいるものの、長い歴史の中で培われた「男女の性別による社会的な役割分担の考え方」や、アンコンシャス・バイアス⁵が、依然として人々の意識や行動、社会の制度、慣習や慣行に根強く残っており、主体的に働き方や生き方を選択し、人それぞれの能力を発揮できる社会の実現の大きな妨げとなっています。

令和元年度に実施した市民意識調査によると、平成 19 年度と比較して、男女平等と考える人の割合は「家庭生活の場」、「職場」では増加したものの、多くの分野で減少しました。しかし、減少した分野では、「わからない」と回答した人の割合が増加しており、徐々にではありますが、アンコンシャス・バイアスへの気付きが促され、市民の平等感に変化が生じてきていると考えられます。

一方で、性別に基づく固定的役割分担の考え方に反対の人の割合は半数を越えましたが、賛成の人の割合も 3 割を越えており、依然として固定的役割分担意識が根強いことがうかがえます。

個人の考え方やアンコンシャス・バイアスは、幼少期からの家庭での教育や学校教育、成人後の社会教育など、自分で気付かない間に形成されるもので女性にも男性にもあるものです。社会全体の意識変革を促すためには、長期間にわたる継続した取組が必要です。

⁵ アンコンシャス・バイアス：「無意識の思いこみ」「無意識の偏見」「無意識の偏ったものの見方」などと訳される概念。

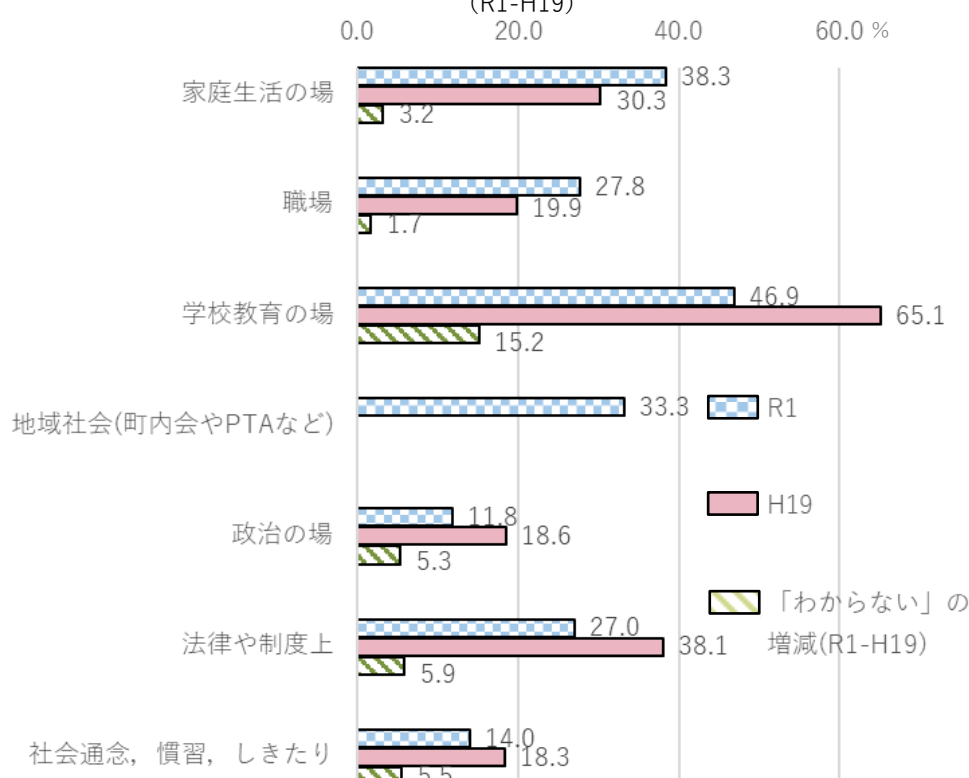


第2章 施策の展開—基本目標1

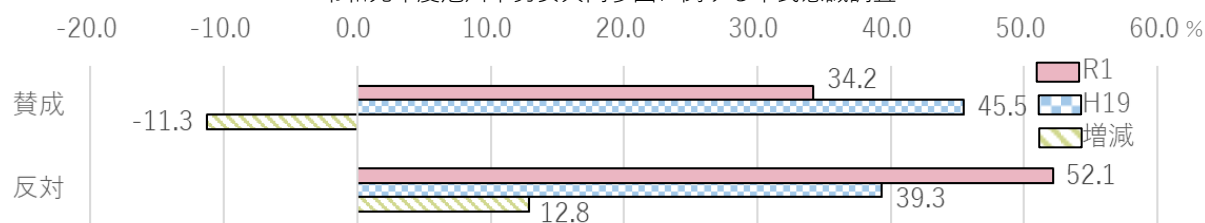
また、メディアは人の意識や社会に対し大きな影響力を持っています。様々な形態のメディアを介し、多くの情報があふれている社会において、主体的に情報を収集し、受け取った情報に対する判断力を養うとともに、適切に発信する力を身につけることができるよう、メディアリテラシー⁶の向上に向けた取組の推進が必要です。

男女共同参画は全ての人にかかわる社会全体で取り組むべき問題であることを一人一人が自分のこととして認識し、取り組んでいけるよう様々な時機を捉え、啓発を進めていくことが重要です。

図表1 各分野の男女の地位の平等感「平等」の推移と「わからない」の増減
(R1-H19)



図表2 性別に基づく固定的役割分担意識に対する賛否の推移
令和元年度旭川市男女共同参画に関する市民意識調査



⁶ メディアリテラシー：メディアの情報を主体的に読み解く能力，メディアにアクセスし，活用する能力，メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。



第2章 施策の展開—基本目標1

基本的方向1 《男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進》

【評価指標】

評価指標	実績値	目標値
性別に基づく固定的役割分担の考え方に反対の人	52.1% (R1)	62% (R11)
男女共同参画社会の形成についての満足度	12.6% (R1)	15.6% (R11)

【現状と課題】

① 男女共同参画の視点に立った学校教育の推進

学校教育は、青少年の意識形成に非常に大きな影響があり、男女を問わず、生活を営むための必要な知識や技術を習得するのに、重要な役割を果たしています。

これまで、市立小中学校における男女混合名簿の導入など、男女平等教育を進めてきたところであり、引き続き男女平等のもと、多様な個性や能力を認め合い、一人一人が尊重される社会を実現するための基盤を形成する学びを、より一層充実させて、男女共同参画意識の浸透や相互理解を深めることが必要です。

また、SNS⁷などの新たなコミュニケーションツールの普及に伴い、新たな人権侵害被害が発生していることから、情報の適切な発信や取扱方法についての教育を引き続き実施していくことが必要です。

⁷ SNS：友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とする、コミュニケーション型のサービスのこと。



第2章 施策の展開—基本目標1

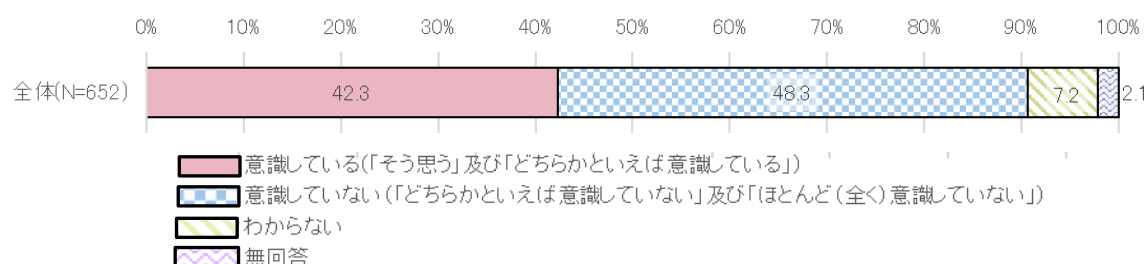
② 性別にとらわれない職業意識の醸成，意識啓発の実施

全国的に女性の進学率は上昇していますが，大学・大学院への進学率はいまだに男性が多い状況です。専攻別にみると，特に工学，理学における女性割合が際立って低い一方，男性は人文科学や薬学・看護学等の割合が低くなっており，市民意識調査によると，性別の違いが進路や職業選択に影響しているかどうかという問いに対して，4割以上が影響を受けていると回答しています。

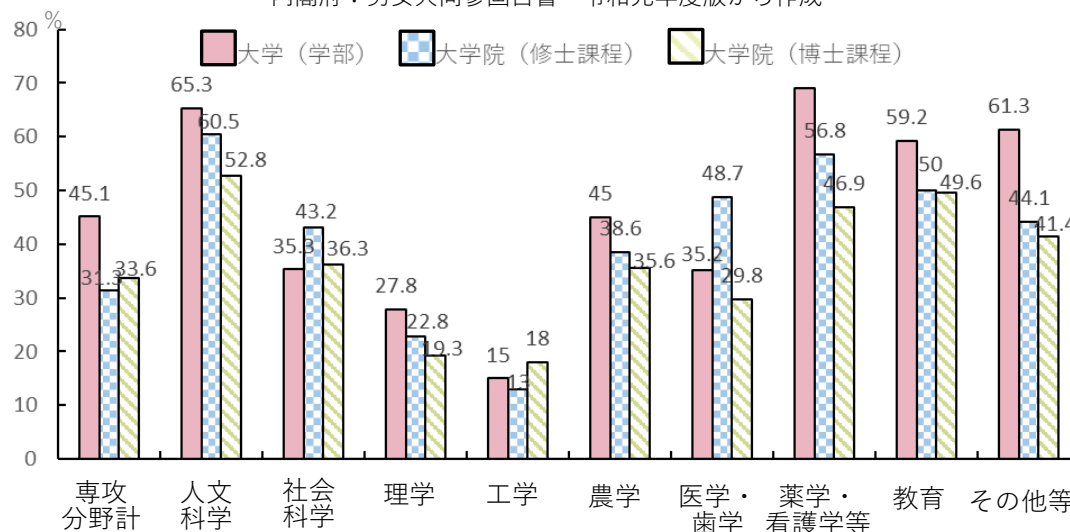
持続的な成長を確保する点から，次代を生きる子どもたちがジェンダー⁸による固定的な概念によって，進路を制限されることがなく，あらゆる分野で多様な発想や能力を活かすことができる環境を整えていくことが重要です。

社会的・職業的自立に向けた成長の各段階において，その子がもつ興味や能力，適性を伸ばし，多様で主体的な進路・職業選択が可能となるよう，今後より一層キャリア形成に係る教育を充実させていく必要があります。

図表3 性別の違いによる進路や職業選択への影響について
令和元年度旭川市男女共同参画に関する市民意識調査



図表4 大学(学部)及び大学院(修士課程，博士課程)学生に占める女子学生の割合(専攻分野別，平成30(2018)年度
内閣府：男女共同参画白書 令和元年度版から作成)



⁸ ジェンダー：社会的・文化的に形成された性役割。



第 2 章 施策の展開—基本目標 1

③ 男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進

年齢にかかわらず、ライフステージに応じて学び続けることは、自己実現や生活の質の向上につながります。特に人生 100 年時代においては、「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、ライフステージに応じた様々な働き方、学び方、生き方を選べるよう、男女共同参画の視点を踏まえた生涯学習や能力開発が重要です。

世代間の認識の違いを解消し、地域や家庭において男女共同参画意識の浸透や相互理解を深める観点からも、生涯学習の場における啓発を進めることが必要です。特に家庭や、幼稚園・保育園などでの幼い子に対する大人の接し方は、アンコンシャス・バイアスの形成に大きな影響があることから、長期的な社会変革の視点から取り組むことが重要です。

また、市の刊行物は、表現が模範的であると受けとられることが多いことから、市民に対して無意識のうちに影響を及ぼすことが考えられます。このため、職員に対し広報における男女共同参画の視点について理解促進を図ることが必要です。

【施策の方向性】

① 男女共同参画の視点に立った学校教育の推進

男女平等を実現し、男女共同参画を推進するため、学校教育全般を通じて、男女の人権が尊重され、一人一人が自立して個性と能力を発揮できるよう、学習内容や学習指導の充実を図ります。

学校教育に携わる教員に対して人権の尊重や男女共同参画社会に関する理解を深めるための研修を実施し、学校における男女平等の実現と、男女共同参画の視点に立った教育を推進します。

男女が共に家庭生活を築くという観点に立ち、衣食住に関する基礎的基本的な知識と技術を習得するための教育の充実を図ります。

年齢に応じたインターネット等の正しい利用方法や SNS におけるマナーなど、メディアリテラシーの向上に向けた学習機会や情報提供の充実を図り、情報モラルの育成に努めます。



第2章 施策の展開—基本目標1

② 性別にとらわれない職業意識の醸成，意識啓発の実施

男女共同参画の意義やワークライフバランスの知識，技術の習得を図るとともに，キャリア教育の普及を促進し，各人の生き方，能力，適性を考え固定的な性別役割分担意識等にとらわれずに主体的に進路や職業を選択できるよう，キャリア形成に係る学びを充実させ，一人一人の適性と個性を尊重した進路指導に努めます。

特に女性の理工系や，男性の看護系への進学について，高等教育機関と連携し進路選択の情報提供に努めます。



内閣府男女共同参画局

「理工チャレンジ」（リコチャレ）イメージキャラクター

リコちゃん

③ 男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進

男女が対等な社会の構成員として，個性を認め合い協力して社会を支えるために，ワークライフバランスの推進など，男女が相互理解のもと協働することに関する意識啓発を推進します。

幼い子どもに対する接し方はアンコンシャス・バイアスの形成に大きな影響を及ぼすことから，就学前の子どもが多くの時間を過ごす幼稚園や保育所等に対し，男女平等を意識した，幼児教育・保育の実施に向けた働きかけや，親をはじめとする幅広い年代を対象とした講演会や研修会等を通じ，男女平等意識の浸透を図ります。

また，公的文書等を発出する立場にある市職員に対し，文書等作成に当たっての男女共同参画の視点について，理解促進を図ります。

男女が年齢や性別にかかわらず，多様な知識や技術を習得でき，多彩な選択や社会参加ができるよう生涯にわたる学習を支援します。



基本目標2

あらゆる分野における男女共同参画の促進

政治、職場、地域など、あらゆる分野の意思決定過程に男女が対等な立場で積極的に参画し、共に責任を担い、多様な意見が政策・方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受できることは、男女共同参画社会の基盤を成すものです。

令和元年（2019年）12月に発表された日本のGGI⁹（2020）は153か国中121位と、過去最低の順位でした。我が国は経済と政治分野における意思決定に参加する機会等における男女格差が非常に大きく、管理的職業従事者に占める女性の割合は、世界的にみても際立って低い水準となっています。

国においては、政策・方針決定過程への女性の参画拡大は我が国の社会の喫緊の課題であると捉え、官民を挙げて取組を強化・加速させていかなければならないとしています。

企業活動をみると、資本市場に大きな影響力を持つ年金積立金管理運用独立行政法人がPRI¹⁰へ署名したことにより、ESG投資¹⁰が加速していることを受け、ジェンダーだけでなく、障がい者や国際化など、あらゆる多様性を活かす「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン¹¹」に沿った取組が大企業を中心に進められており、中小企業へ波及していくことが期待されています。

また、人口の東京圏への一極集中について、東京圏への転入超過数を男女別に見ると、近年は女性の転入超過数が男性を上回る傾向にあります¹²。

若年女性が東京で暮らし始めた目的や理由として、進学や就職だけでなく、「地

⁹ GGI：ジェンダー・ギャップ指数のこと。世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しており、性別による格差を明らかにできる。

¹⁰ PRI及びESG投資：PRIは正式名称を「United Nations Principles for Responsible Investment（UNPRI=国連責任投資原則）」といい、解決すべき課題をEnvironment（環境）、Social（社会）、Governance（ガバナンス）の3つの分野（総称してESGと呼ぶ）に整理し、財務情報だけでなく、ESGに配慮した責任投資を行うことを宣言したものである。

¹¹ ダイバーシティ2.0行動ガイドライン：21ページ「ダイバーシティについて」に記載。

¹² 内閣府・内閣官房「第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」」



第2章 施策の展開—基本目標2

元や親元を離れたかったから」といったことが挙げられており、その背景として、地方では固定的役割分担意識や性差に関する偏見、アンコンシャス・バイアスが根強く存在しており、女性の居場所と出番を奪っていることや、地方の企業経営者等の理解不足から、女性にとってやりがいを感じられず働きにくい環境であること、女性も男性も問題意識を持ちながらも具体的な行動変容に至っていないことが報告されています¹³。

若年女性の転出は将来の出生数の減少につながり、人口減少を加速化させていくため、持続可能な活力あるまちづくりを進める上で、早急に対応すべき問題です。

さらに、地域の多様化する課題・ニーズに対応していくためには、様々な視点から課題解決ができる多様な人材の確保が必要であり、地域活動の担い手が、性別や年齢で多様であること、また、性別や年齢等により役割が固定化されることのないことが重要です。

男女双方からのバランスの取れた意見や新たな発想、視点を組織や活動に反映させることは、多様なニーズに対応した豊かなサービスにつながる持続的成長のためには不可欠なものです。職場だけでなく地域活動においても政策・方針決定過程への女性参画を進め、同時に社会全体で女性の能力や感性を活かす環境を整えていくことが求められています。

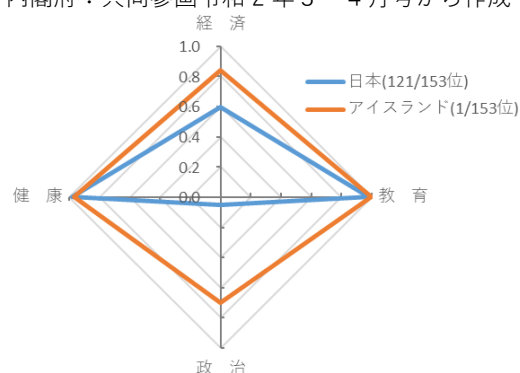
図表5 GGI(2020)の各分野におけるスコアと順位
内閣府：共同参画令和2年3・4月号から作成

分 野	スコア(順位)	昨年のスコア(順位)
総 合	0.652(121位)	0.662(110位)
経 済	0.598(115位)	0.595(117位)
政 治	0.049(144位)	0.081(125位)
教 育	0.983(91位)	0.994(65位)
健 康	0.979(40位)	0.979(41位)

※153カ国中

※149カ国中

図表6 GGI(2020)各分野の比較
内閣府：共同参画令和2年3・4月号から作成



※0が完全不平等、1が完全平等を示しています。

¹³ 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「移住等の増加に向けた広報戦略の立案・実施のための調査事業報告書（令和2年3月）」



第2章 施策の展開—基本目標2

ダイバーシティについて

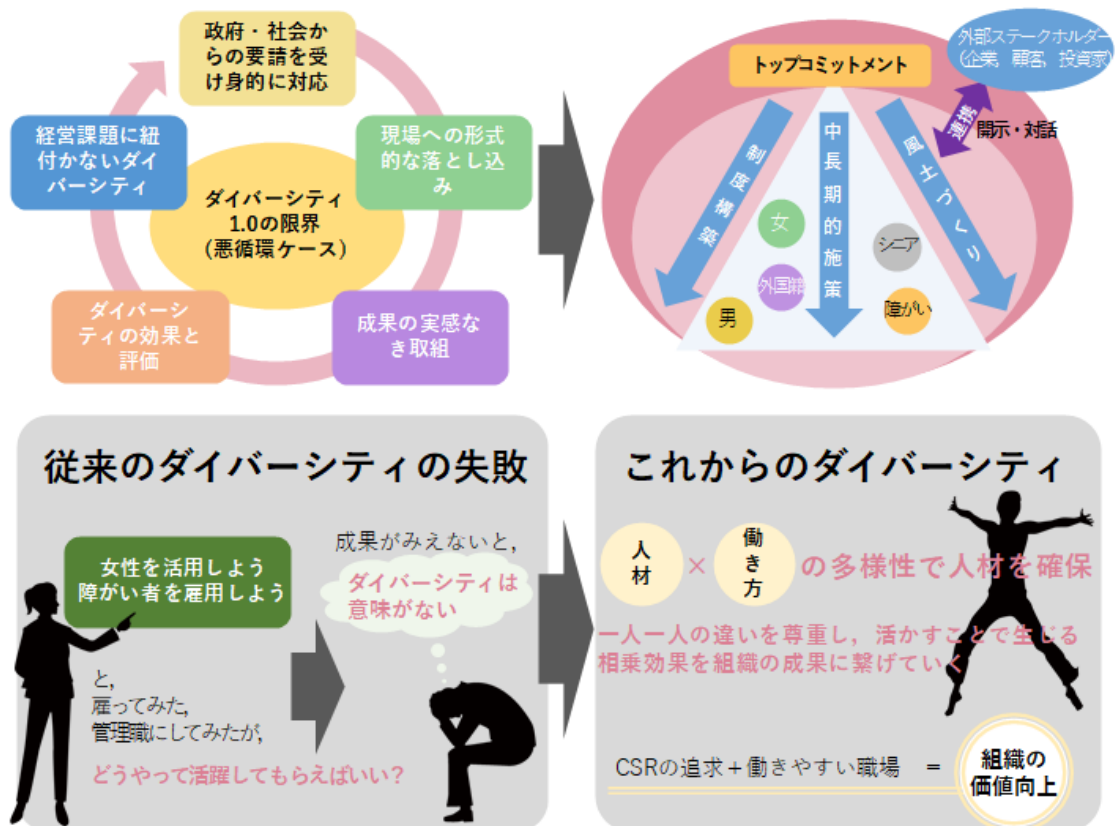
ダイバーシティとは「多様性」のことを指し、性別や国籍、年齢、障がいの有無などにかかわらず、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といいます。また企業などの組織におけるダイバーシティを進めることで、多様な価値観やライフスタイルを持つ人材を取り入れ、組織内の発想やアイデアの活性化につながるというメリットがあります。

少子高齢化に伴う労働人口の確保や企業の社会的責任（CSR）など、政府や社会的要請のもと、女性活躍や障がい者雇用など、組織におけるダイバーシティが進められてきました。しかし、受け身的な発想で多様な人材を雇用しポストを用意したとしても、多様性を認める習慣がない組織では、暗黙的な排斥が起こり、成果が得られることが少なく、ダイバーシティの多くは形骸化していました。

そこで国は、中長期的な施策の実施やトップコミットメント（代表者による公約・確約、責任を持つ関与）などの取り組むべきポイントや、ダイバーシティと企業価値の関係を明示した「ダイバーシティ 2.0 行動計画ガイドライン」を定め、ダイバーシティを更に推進しています。

ダイバーシティ 1.0 の限界

ダイバーシティ 2.0 の全体像



※平成 29 年 5 月 経済産業省 ダイバーシティ 2.0 検討報告書から作成



第2章 施策の展開—基本目標2

基本的方向2 《政策・方針決定過程への女性の参画の拡大》

【評価指標】

評価指標	実績値	目標値
市の附属機関等における女性委員の割合	25.5% (R2)	36% (R12)
市職員の管理職における女性の割合	11.1% (R2)	15% (R8)
企業の管理職における女性の割合	7.9% (R1)	15% (R11)

【現状と課題】

① 女性の登用の促進

これまで市の附属機関や市職員の管理職への女性の登用促進に努めてきましたが、今なお十分とはいえない状況にあります。

附属機関の女性の登用については、推薦母体となる団体・業界の代表や管理職等に女性が少ないことが課題となっています。また、市職員については、職員採用試験の受験段階から男性に比べて女性が少なく、女性の受験者を増やしていく取組や、管理職を担える人材の育成には長い期間を要することから、採用後においても中長期的な視点での対策が必要です。

図表7 旭川市行政職の採用試験受験者、採用者、各役職段階の性別割合
旭川市特定事業主行動計画から作成

	受験者	採用者	部長職	次長職	課長職	課長補佐職	係長職	その他
男性	439人 (67.7%)	24人 (70.6%)	28人 (90.3%)	41人 (89.1%)	132人 (88.6%)	137人 (83.0%)	458人 (79.0%)	603人 (64.1%)
女性	209人 (32.3%)	10人 (29.4%)	3人 (9.7%)	5人 (10.9%)	17人 (11.4%)	28人 (17.0%)	122人 (21.0%)	337人 (35.9%)

※受験者は令和2年度採用(R1年実施)に対する数値、その他はR2の数値
※行政職とは保育士・消防職・医療技術関係職などを除いた、行政職全体のもの



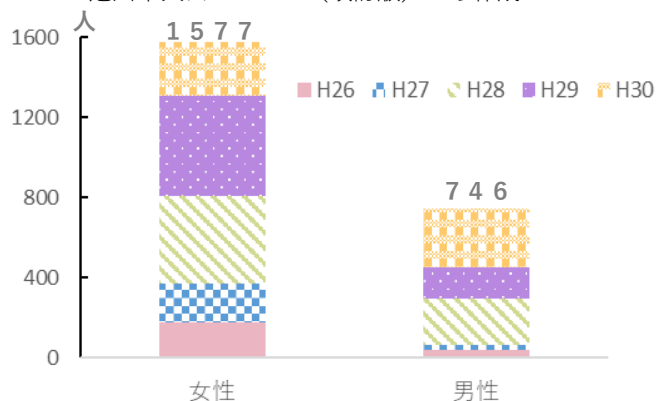
第2章 施策の展開—基本目標2

② 女性の能力や感性を活かすための環境整備

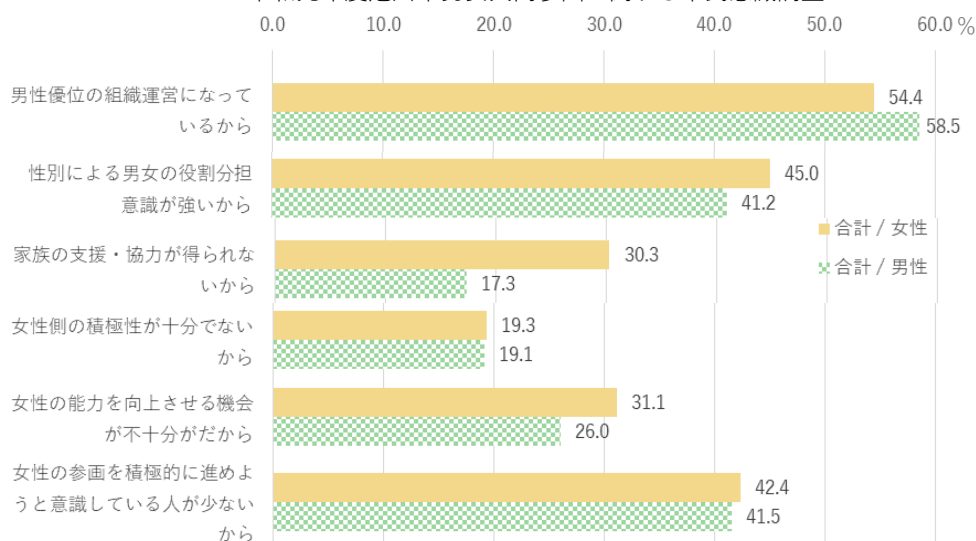
本市の人口の社会増減は、男性と比較して女性の転出超過数が多くなっています。人口減少を抑制していくためには、あらゆる分野において互いに個性を尊重し、協力し合うダイバーシティを進める必要性を共有し、地域や働く場における男性優位の固定概念が、女性のやる気と居場所を奪っている状況を改善し、様々な分野への女性参画を積極的に進めるための環境整備が必要です。

市民意識調査では、女性の政策・方針決定の場への参画が少ない理由として、固定的役割分担意識に基づいた男性優位の組織運営や、政策・方針決定の場への女性参画に対する社会的意識の低さが挙げられています。また、家族の支援・協力が得られず、様々な活動に参加しても、女性の家事負担が減らないことも課題となっています。

図表8 H26～H30の本市の転出超過数の累計（性別比較）
旭川市人口ビジョン（改訂版）から作成



図表9 女性の政策・方針決定への参画が少ない理由（性別/複数回答）
令和元年度旭川市男女共同参画に関する市民意識調査





第 2 章 施策の展開—基本目標 2

【施策の方向性】

① 女性の登用の促進

企業における性別にとらわれない職業意識の醸成や、職域拡大など、職場慣行の見直しを促すとともに、市の審議会等の委員選出に当たっては、各分野で活躍する女性の発掘や人材情報の紹介のほか、各団体に対し、団体推薦への協力を要請することにより、官民一体となって積極的な女性登用の気運を醸成します。

また、市では、中長期的な視点をもった採用活動の実施、能力や適性を発揮できる多様な職務機会の付与、ライフプランに応じたキャリア形成の支援や、研修を通じた、計画的な人材育成を図りながら、ポジティブアクション¹⁴による女性の登用の加速化を図っていきます。

② 女性の能力や感性を活かすための環境整備

個人の能力や経験などの多様な個性を発揮し、協力し合うダイバーシティの必要性及び有効性についての周知を図るため、事例紹介など市民や企業に対する啓発活動を実施します。また、仕事に限らず様々な分野で活躍する女性を支援するため、男性の家庭参画を進めるとともに、多様なニーズに対応する子育て支援施策の充実を図ります。

¹⁴ ポジティブアクション：様々な分野において、活動に参画する機会の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、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくもの。



第 2 章 施策の展開—基本目標 2

基本的方向 3 《男女共同参画の視点に立ったまちづくりの推進》

【評価指標】

評価指標	実績値	目標値
市の附属機関等における女性委員の割合 (再掲)	25.5% (R2)	36% (R12)

【現状と課題】

① 地域活動における男女共同参画の促進

PTA や町内会、消防団など多くの地域の活動において、引き受け手が少ない役職者を男性が担う一方で、女性部の設置や実際の活動は女性が広く担うなど、役割を分担して活動を行ってきました。

女性が働くことが当たり前となった現在、少子高齢化の進行、人間関係の希薄化や単身世帯の増加なども影響し、地域社会における活動も、役職者と実際の活動の担い手がともに不足しており、性別にかかわらず、地域での役割を果たしていくことが求められています。

多様な視点を活かし、地域社会をより豊かなものにしていくためにも、誰もが地域活動に参加しやすい環境を整備していくことが重要です。



第 2 章 施策の展開—基本目標 2

② 男女共同参画の視点に立った防災活動の推進

東日本大震災などの過去の災害において、避難所運営に当たっての家庭的責任が女性に集中したことや、意思決定過程における女性の参画が十分に確保されなかったために、女性の視点からのニーズが反映されていなかったことなど、社会要因により災害時の困難が増大していたことが明らかとなっており、防災対策に男女共同参画の視点を取り入れることの重要性が新たに認識されています¹⁵。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大時や震災時などの非常時には平常時の固定的性別分担意識が強化・拡大して反映されることを踏まえ、平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を含めることが肝要であり、非常時には、女性に負担が集中したり、困難が深刻化したりしないような配慮が必要とされています。

③ 男女共同参画を推進する市民団体等への情報提供及び活動への支援

男女共同参画の視点に立ったまちづくりのためには、広く理念の理解を図っていくことが重要です。男女共同参画社会の実現に寄与する活動を行っている団体の活動や交流に対する支援、情報提供などを積極的に行い、着実に男女共同参画社会の基盤づくりを進める必要があります。

【施策の方向性】

① 地域活動における男女共同参画の促進

男女がともに地域活動に参加しやすい環境を整備するため、多様な視点をまちづくりに活かすことの重要性の周知を図るとともに、PTA、町内会をはじめ、地域活動団体等への役員の選出や行事参加など、性別によるニーズの違いに配慮しつつ、様々な場面で男女がともに参加することを促します。

¹⁵ 内閣府男女共同参画局「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～（令和2年5月）」



第 2 章 施策の展開—基本目標 2

② 男女共同参画の視点に立った防災活動の推進

自主防災組織における女性参画など平常時の備えや、初動、避難生活、復旧・復興の全ての段階において、女性も主体的な担い手であることを認識し、意思決定の場や災害対応の場への女性の参画を進めるなど、男女共同参画の視点を取り入れた地域防災力の向上に努めます。

③ 男女共同参画を推進する市民団体等への情報提供及び活動への支援

男女共同参画を推進する市民団体の活動の活性化のため、関係団体との交流や情報の提供などの支援の充実を図ります。また、活動の拠点として、ときわ市民ホール政策調整課分室「ハーモニー」の有効活用を図ります。



第 2 章 施策の展開—基本目標 3

基本目標 3

誰もが働きやすい環境づくり

少子高齢化が深刻化し、都市機能の担い手不足が顕在化する中、持続可能で活力ある社会を築いていくために、就労を希望する女性の力と、それを後押しする男性の家庭参画が同時に求められており、その実現には、男女ともに働きやすいワークライフバランスがとれた職場環境が不可欠です。

女性活躍推進法の施行、育児・介護休業法の改正と制度の導入など M 字カーブ¹⁶の改善に向け、官民を挙げて様々な取組が進められてきました。しかし労働の場では、依然として長時間労働や転勤が当然とされる男性中心型労働慣行を基準とした働き方が求められるため、結婚等のライフイベントを機に、離職せざるを得ない女性が多くいることも事実です。

性別にかかわらず、仕事と家庭の二者択一を迫られることなく、その能力を十分に発揮するとともに、正当な評価と報酬を得られる社会の実現に向け、引き続き雇用の中における機会や賃金の男女格差の解消を目指す必要があります。そのためには、セクハラやパワハラ、マタハラなどあらゆるハラスメントがない安心して働ける環境が求められています。また、自己の裁量で自由に仕事ができる起業家など、女性の多様な働き方の支援や、共働き世帯における女性の家事・育児等の負担感を軽減するため、男性の一層の家庭参画が必要です。

一方で、望まない介護離職については男女共に進行しており、個人、企業を問わず社会全体の損失となっています。就業者数の維持・増加を図るためには、介護休業制度の普及とともに、柔軟な働き方の導入など、ワークライフバランスの実現に向けた働き方改革が必要です。2025年（令和7年）には、団塊の世代が後期高齢者を迎え、一層の介護需要の増加が見込まれており、対策が喫緊の課題となっています。

ワークライフバランスがとれた生活は、一人一人の健康を維持し、生涯を通じ

¹⁶M 字カーブ：日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になるアルファベットの M のような形になること。結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴による。



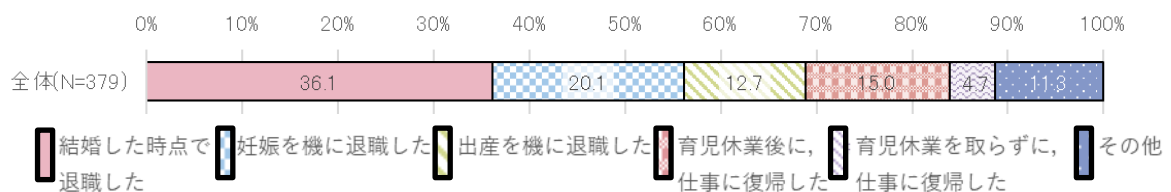
第2章 施策の展開—基本目標3

子育て・介護との両立や自己実現を可能にするなど、個人の生活を豊かにするだけでなく、男性の家庭参画が、女性の社会参画を後押しし、多様な人材が活躍する持続可能で活力ある社会の構築につながるものです。男性も女性も仕事と家庭生活を両立できる、ハラスメントがない誰もが働きやすい環境づくりが求められています。

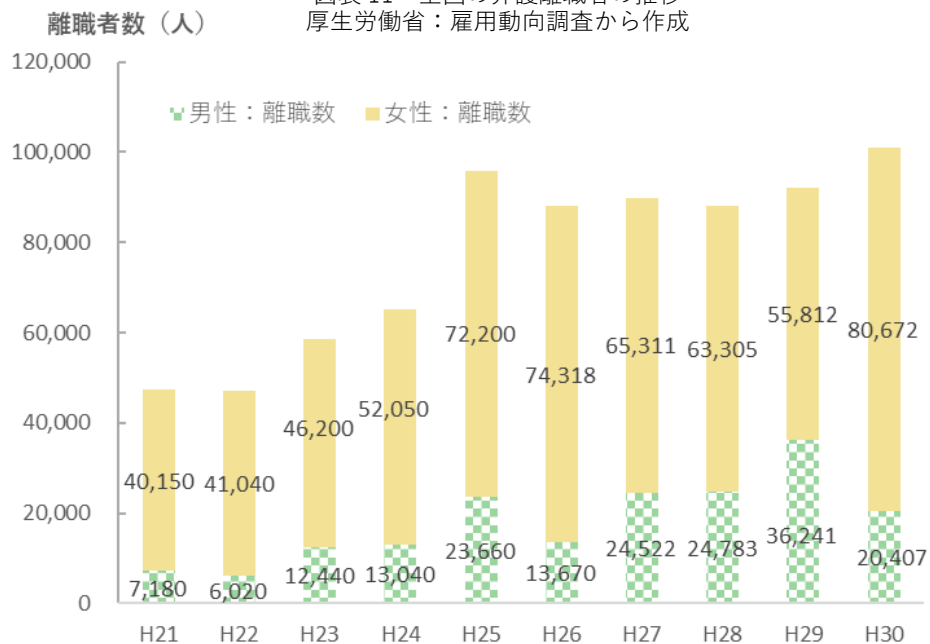
折しも新型コロナウイルス感染症の世界的流行により新しい生活様式が導入され、時差出勤や、テレワーク等の ICT 技術を用いた働き方改革が急速に進行しています。しかし、男性の家庭参画が進まない状況におけるテレワークを妻の側から見ると、休校や休園による育児負担と、在宅勤務する夫の食事の用意などが仕事にプラスされることとなり、より一層妻の負担が重くなることが明らかになっています。

働き方に対する意識変革と合わせて男性の家庭参画を促し、男性中心型労働慣行の是正とワークライフバランスの実現に向けた、積極的な推進が必要です。

図表 10 子どもがいる女性の働き方の実態
令和元年度旭川市男女共同参画に関する市民意識調査



図表 11 全国の介護離職者の推移
厚生労働省：雇用動向調査から作成





第 2 章 施策の展開—基本目標 3

ひとり親家庭の貧困について

平成 9 年に共働き世帯が男性雇用者と仕事を持たない妻から成る世帯数を上回りました¹⁷。共働き世帯はその後増加し、世帯収入の上昇に伴い相対的貧困¹⁸に陥るひとり親世帯が問題となっています。

女性が働くことが当たり前となった現在でも、社会基盤や職場慣行、家庭内の役割に、性別による固定的な役割分担が根強く残っており、正規雇用者の労働時間は高止まりしているのが現状です。

ひとり親家庭は、家庭負担をひとりで担うことになります。長時間労働で残業や転勤が前提となっている正規雇用では子育てや家事と両立が難しいことや、依然として多くの女性が結婚や出産を機に退職していることに加え、一旦退職すると、正規雇用としての再就職が困難な状況があります。

あらゆる分野が新型コロナウイルス感染症の影響を受けた令和 2 年（2020 年）には、男女ともに就業者数・雇用者数が大きく減少しました。特に女性の非正規雇用の労働者は激減し、雇用の不安定さや給与水準など、平常時には潜在していた格差や構造的課題が顕わとなりました。

こうしたひとり親家庭の貧困の問題や構造的課題について、本計画ではその要因を、（１）「子育てや家事に追われ長時間の仕事ができない現状」と、長時間の仕事が出来ない故に、（２）「非正規雇用とならざるを得ず、正規雇用との不合理な待遇差を受け入れざるを得ない」という、２つの課題に整理し、それぞれに記載しています。

（１）については、36 ページからの基本的方向 5《ワークライフバランスの推進》①男女が仕事と家庭生活を両立できる働き方改革 に、長時間労働の是正とワークライフバランスの実現について記載しています。（２）については、31 ページからの基本的方向 4《男女の多様な働き方の促進》①男女の均等な雇用機会と待遇の確保 に、非正規雇用と正規雇用との不合理な待遇差の是正と、キャリアアップや希望する職へのマッチング支援について記載しています。

¹⁷ 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書（平成 30 年版）」

¹⁸ 相対的貧困：貧困線と呼ばれる一定基準（全国消費実態調査 2009 で 135 万円、国民生活基礎調査実態 2012 で 122 万円）を下回る等価可処分所得しか得ていない者の割合を相対的貧困率という。なお、貧困線とは、等価可処分所得の中央値の半分の額をいい、等価可処分所得とは、世帯の可処分所得（収入から税金・社会保険料等を除いたいわゆる手取り収入）世帯人員の平方根で割って調整した所得。



第2章 施策の展開—基本目標3

基本的方向4 《男女の多様な働き方の促進》

【評価指標】

評価指標	実績値	目標値
女性就業率	39.8% (R1)	43% (R6)

【現状と課題】

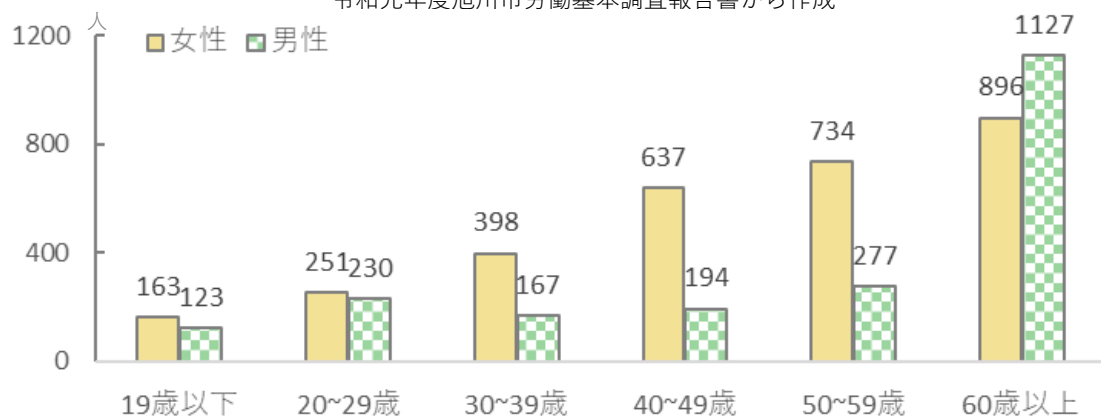
① 男女の均等な雇用機会と待遇の確保

職場における固定的役割分担意識に基づく男性中心型労働慣行が根強く、また、男性に正規従業員が、女性に非正規従業員が多い現状にあり、新型コロナウイルス感染症が流行するような非常時には、より女性が職を失いやすくなる懸念があります。また、セクハラのは数は、ほぼ横ばいの傾向にあり、引き続き減少に向けた取組が必要です。

さらに、結婚・出産等を理由とした女性の離職が多く、一度離職してしまうとキャリアを活かした身分や賃金など、同じ条件で再就職等を行うことは容易なことではありません。女性が潜在的に有しているスキルを活かすことが出来ないことは、社会にとっても大きな損失です。

ひとり親家庭においては、雇用の場における機会や賃金の男女格差が相対的貧困の要因となっています。

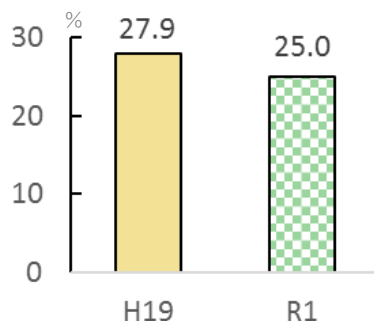
図表12 非正規従業員の年齢別・男女別人数
令和元年度旭川市労働基本調査報告書から作成





第2章 施策の展開－基本目標3

図表 13 DV, セクハラについて、被害を受けたことがある等と回答した人の割合
平成19年度及び令和元年度旭川市男女共同参画に関する市民意識調査から作成



※被害を受けたことがある等とは、「被害をうけたことがある」、「相談を受けたことがある」「相談を受けたことはないが、被害を受けた人を知っている」の3つの回答の合計を指している。

就労の場におけるセクシュアル・ハラスメントについて

安心して働くためには、ハラスメントがない環境づくりが不可欠です。

職場におけるハラスメント被害は、セクシュアル・ハラスメントだけではなく、マタニティハラスメントや、パワーハラスメントなど、その種類は多様化しています。

とりわけセクシュアル・ハラスメントは、被害者に恐怖と不安を与え、心や体に深い傷を負わせる許しがたい行為であり、深刻な人権侵害です。

平成11年に施行された改正男女雇用機会均等法では、その防止の措置を事業主に義務づけていますが、行為者との職務上の関係性や被害の性質から声を上げることが出来ず、また、証拠を残すのが難しいなどの状況が考えられます。さらに、事業所によっては組織対応が取られないことなどから、被害が潜在化しやすく、今なお深刻な状況が続いています。

本計画では、就労の場におけるセクシュアル・ハラスメントについて、34ページからの基本的方向4《男女の多様な働き方の促進》①男女の均等な雇用機会と待遇の確保に、関係法令の浸透と、被害防止に向けた普及啓発等について記載しています。

さらに、セクシュアル・ハラスメントを性別による人権侵害の代表例として捉え、その防止等に向け、41ページからの基本的方向6《男女の人権の尊重》①DV等の防止のための啓発と被害者の支援にも記載しています。



第2章 施策の展開—基本目標3

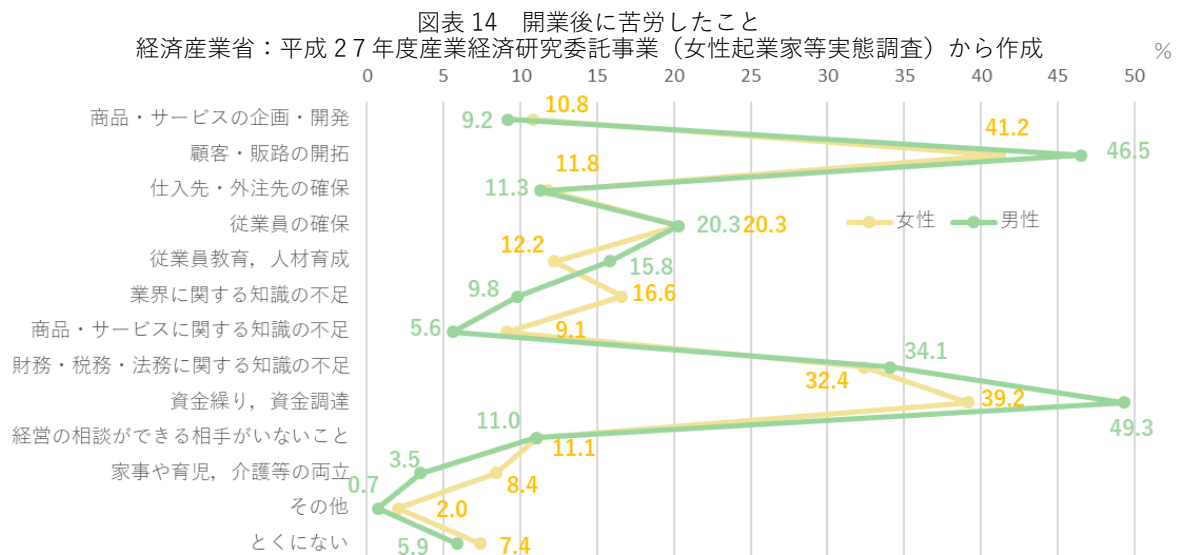
② 農業・商工自営業等従事者の労働環境の整備

本市の基幹産業の一つである農業や商工自営業の多くは家族経営であり、多くの女性が就業していますが、その労働はアンペイド・ワーク¹⁹が多くみられます。女性の労働が正当に評価され、意欲とやりがいを持って働くことができるような、働きかけが必要です。

③ 女性起業家の支援等さらなる女性活躍の促進

自己のライフスタイルの実現や、男性中心の働き方に合わせるのではなく、自分の好きな仕事を自分が働きたいように働く、個人起業家²⁰として活動する女性が増えています²¹。

男性起業家と比較して、経営や事業に関する知識や経験を得る機会が少なく、ノウハウや人脈が不足していることや、家庭や育児・介護等との両立などを課題とする人が多く、女性起業家ならではの課題解決に向けた支援が必要です。



¹⁹ アンペイド・ワーク：無償労働と訳され、賃金、報酬が支払われない労働、活動を意味する。

²⁰ 個人起業家：法人設立を行わず、個人事業主として、スモールビジネスやマイクロビジネスと言われるような、小さな事業を行う人のこと。

²¹ 内閣府男女共同参画局「女性起業家を取り巻く状況について（平成28年1月21日）」



第2章 施策の展開—基本目標3

【施策の方向性】

① 男女の均等な雇用機会と待遇の確保

男女雇用機会均等法等の関係法令を浸透させ、職場におけるセクハラやマタハラ、パワハラなど、あらゆるハラスメントがない、女性が安心して力を発揮できる職場環境で、正当な能力評価と登用が受けられるよう広報・啓発に努めるとともに、男女労働者間の格差解消を加速化するためのポジティブアクションの実施や、再就職制度の創設などの取組事例について事業主に対する情報提供に努めます。

女性がその多くの割合を占める非正規雇用と、正規雇用の不合理な待遇差の改善に向け、関係機関と連携して情報提供を進めるとともに、女性の就労や希望に応じた再就職を支援するための相談体制や情報提供の充実、雇用のミスマッチの解消に向けた取組やひとり親家庭の親を対象とした職業能力開発支援に努めます。

なお、市役所内においては、会計年度任用職員の待遇改善を進めるほか、セクシュアル・ハラスメント等の防止に向け必要な事項を定めた要綱を設置しており、引き続き研修等での周知や啓発、相談窓口を設置し、ハラスメントの防止等に努めます。

② 農業・商工自営業等従事者の労働環境の整備

農業や商工自営業等に従事する女性の労働時間や健康管理等を考慮した労働条件の向上と、経営能力・技術の向上を図り、経営への参画を促進するため、関係団体等に対して啓発に努めます。

また、女性農業者が意欲を持って生き活きと能力を発揮できるよう、市や関係機関が連携しながら、経営者としての資質向上に向けた取組や家族経営協定の普及啓発などを進め、女性の経営参画や社会参画の促進を図ります。



第 2 章 施策の展開－基本目標 3

③ 女性起業家の支援等さらなる女性活躍の促進

相談に乗り、助言を与えてくれる存在や、ロールモデル²²となる人との交流、意見交換を促すため、先輩起業家の体験談や交流会を内容とする講座の開催や、女性起業家のネットワークづくりの支援等を行い、女性活躍の促進を目指します。

²² ロールモデル：将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考とする役割モデルをいう。



第2章 施策の展開—基本目標3

基本的方向5 《ワークライフバランスの推進》

【評価指標】

評価指標	実績値	目標値
ワークライフバランスを実現できていると思う人の割合	17.1% (R1)	22% (R11)
市職員の年次有給休暇取得率	11.6 日 (R1)	15 日 (R8)
企業に勤める人の年次有給休暇取得率	19.9% (R1)	35% (R11)
市職員の男性の育児休業取得率	10.5% (R1)	20% (R8)
企業に勤める男性の育児休業取得率	6.8% (R1)	13.6% (R11)

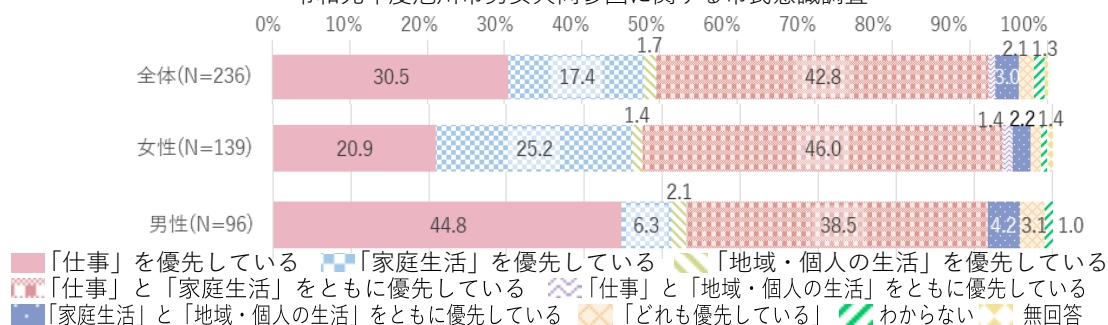
【現状と課題】

① 男女が仕事と家庭生活を両立できる働き方改革

仕事と家庭生活の両方を優先したい人であっても、男女ともに約半数がそれを実現できていないのが現状です。特に仕事と家庭を一人でこなさなければならぬひとり親は時間的な制約が大きいことから、希望する待遇での再就職が難しくなり、相対的貧困の要因ともなっています。

男女のワークライフバランスの実現に向けては、長時間労働の是正やICT技術を使った新たな働き方の導入など、従来型の働き方からの変革が必要です。

図表15 「「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」人の現実のライフスタイルについて
令和元年度旭川市男女共同参画に関する市民意識調査



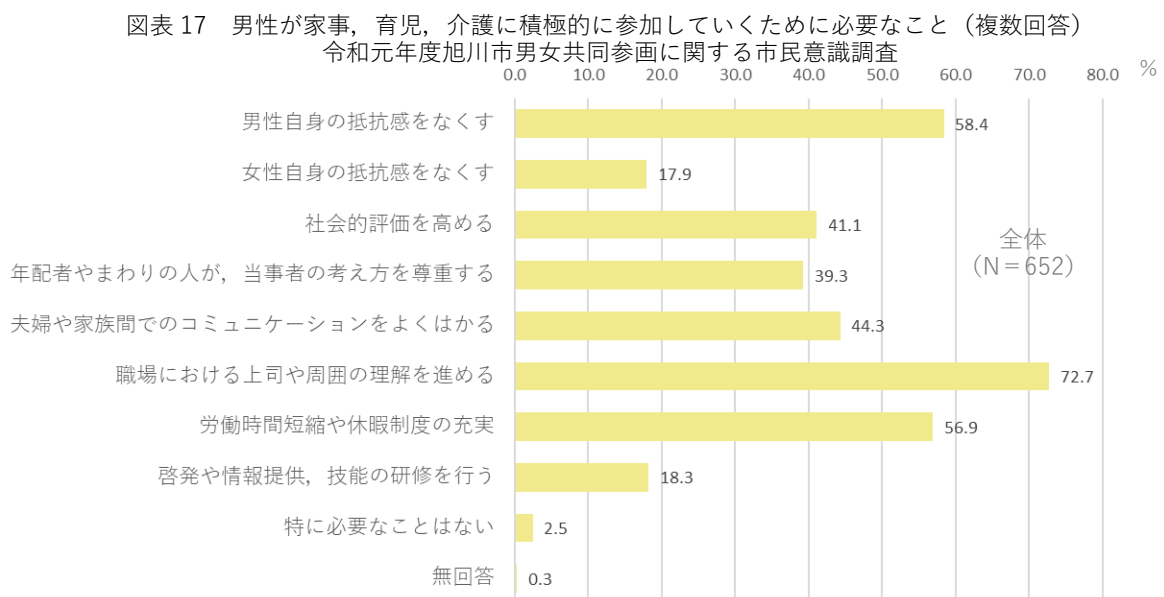
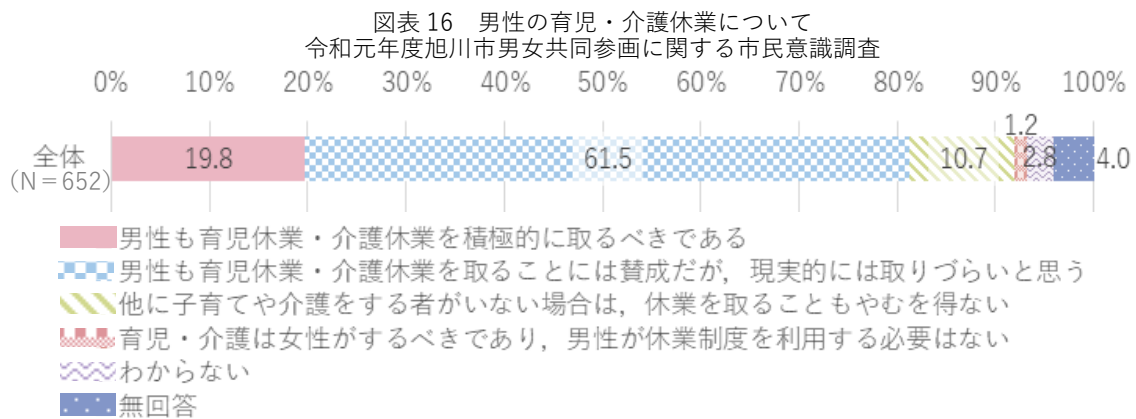


第2章 施策の展開—基本目標3

② 子育て・介護の支援体制の充実と固定的役割分担意識の解消

本市では、平成30年に待機児童ゼロを達成するなど、仕事と家庭生活の両立に向けた施策を実施してきましたが、男性の育児休業の取得について、賛成する人は多いものの取得率は低迷している現状があり、制度の充実とともに固定的役割分担意識の解消が課題となっています。

また、介護離職は男女ともに増加しており、離職者は40代～50代の企業にとって中核を成す人材であることが多く、人手不足に拍車をかけています。介護休業の取得に向けた企業理解と受入体制の整備を進め、被介護者に対する在宅サービスの充実などが必要です。





第2章 施策の展開－基本目標3

【施策の方向性】

① 男女が仕事と家庭生活を両立できる働き方改革

仕事と家庭生活の両立が図られるよう、時間外労働の削減や有給休暇の取得など労働環境の改善に向けた啓発事業に取り組むとともに、オンラインでの会議や手続きを推進するなど、ICT技術の活用により、労働時間や環境の制約を減らす働き方の多様化を促し、長時間労働や転勤を前提とした男性中心型労働慣行の変革を目指します。



「カエル! ジャパン」キャンペーンシンボルマーク

内閣府男女共同参画局



働き方改革のロゴマーク

旭川市

② 子育て・介護の支援体制の充実と固定的役割分担意識の解消

待機児童ゼロの維持と多様化する保育ニーズに対応するため、既存施設の活用による子どもの預け先の確保や、各種保育サービス等の提供により、保護者の多様な働き方を支援するとともに、介護サービス基盤の充実や在宅医療と介護の連携体制を強化するなど、地域包括ケアシステムの深化・推進を図り、介護者の負担軽減に努めます。

育児・介護休業の取得について、企業側のメリットや必要性についての理解を進め、子育てや介護に配慮した労働環境の整備に向けた制度の普及に努めます。また、働く人が、育児・介護休業を活用しながら継続就業できるよう、制度の利用促進に向け、男性の家庭参画に係る各種啓発活動を実施します。

特に市職員については、特定事業主行動計画に基づき男性職員の家庭生活への積極的な関与を進め、市内企業の規範となるよう努めます。



基本目標4

誰もが安心して暮らせる社会の形成

平等意識が浸透し、誰もがその人権を尊重され、健康でいきいきと暮らしていける社会は、男女共同参画社会の実現の前提となるものです。

女性に対する暴力や、性別による人権の侵害は、被害者の尊厳を著しく踏みにじる行為で、心身に長期にわたり深刻な影響を及ぼします。DVやデートDV²³、セクハラ等は被害が潜在化しやすく、個人的な問題として捉えられる傾向がありますが、固定的な役割分担意識や男女の社会的・経済的な格差など社会状況に根ざした構造的な問題であり、社会全体で対応すべき問題です。

典型的とされていない性的指向及び性自認をもつ人々²⁴に対する差別的発言やアウティング²⁵なども暴力と同じく人権侵害であり、決して許されるものではありません。近年ではそういった人々の自殺念慮の高さが指摘されており、国においても性的指向や性自認を人権課題として取り上げています。

性別にかかわらず、誰もが平等であり、それぞれが自立した個人としての尊厳を重んじ、対等な関係を築く意識を浸透させることが、性別による人権の侵害を容認しない社会の形成につながります。

また、誰もが健康でいきいきと暮らしていくためには、市民一人一人が「自分の健康は自分でつくる」という意識を高めながら、それぞれのライフステージに応じた主体的な健康づくりが必要です。特に、生活習慣病は、本人の身体機能や生活の質を低下させるほか、その治療や介護に必要な人の増加は、介護離職の増加など、社会全体に大きな負担をもたらしています。

さらに、女性は妊娠や出産に係る女性特有の問題を抱える場合があり、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）という考え方について、

²³ デートDV：パートナー（恋人）からの支配や暴力のこと

²⁴ 典型的とされていない性的指向及び性自認をもつ人々：40ページ「LGBTsとSOGIについて」に記載。

²⁵ アウティング：本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露すること。



第2章 施策の展開—基本目標4

国連などでも指摘されているように、守られなければならない人権の一つです。

誰もが安心して暮らせる社会の形成に向けては、あらゆる人権侵害の防止ときめ細かな被害者支援に努めるとともに、生涯を通じて誰もが充実した生活を送るための、正しい知識を持ち、行動していくことが必要です。

LGBTs と SOGI について

セクシュアリティの構成要素は、ジェンダー以外にも次のように分類することができます。

- 1 生物学的性 (biological sex) 身体的特徴により判断する性別
- 2 社会的性役割 (gender role) 社会的・文化的に形成された性役割
- 3 性的指向 (sexual orientation) ある特定の性を持つ人に対する持続的な魅力の感じ方
- 4 性自認 (gender identity) 「私は女性である」「私は男性である。」といった自己認識

(アメリカ心理学会による分類による)

性自認と生物学的性が一致し、かつ異性を好きになる人が多数であることから、これと異なる要素の組み合わせを持つ人々を「性的マイノリティ」、頭文字をとって「LGBT s」と総称することがあります。

一方、SOGI (ソジ) は、「性的指向 (Sexual Orientation)」と「性自認 (Gender Identity)」の頭文字をとった言葉です。すべての人に関係する概念であり、そのあり方は人によりさまざまです。

LGBT s : 性的マイノリティ

- | | |
|---|--|
| L レズビアン (Lesbian)
同性を好きになる女性 | G ゲイ (Gay)
同性を好きになる男性 |
| B バイセクシャル (Bisexual)
同性も異性も好きになる人 | T トランスジェンダー (Transgender)
身体の性に違和感を持つ人 |
| S 複数形 | |

SOGI (ソジ) : 性自認, 性的指向

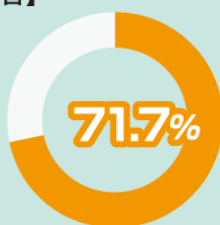
Sexual Orientation	性的指向 (どの性別を性愛対象とするか)
Gender Identity	性自認 (自分が認識する性別)

の頭文字をとったもの。

LGBT 当事者の意識調査 (2016年7月15日～10月31日実施)

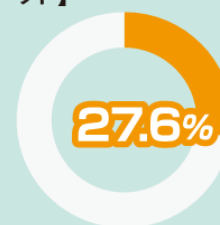
【職場や学校での差別的発言】

15,064人のうち、職場や学校で差別的発言を聞いたことのある当事者は71.7%



【職場や学校でのカミングアウト】

15,064人のうち、職場や学校でカミングアウトしている当事者は27.6%



出典 日高庸晴 宝塚大学看護学部教授 「LGBT当事者の意識調査 —いじめ・職場環境問題—」

女性に惹かれる人、男性に惹かれる人、どちらにも惹かれる人、どちらにも惹かれない人、自分は男性だと思う人、自分は女性だと思う人、どちらでもないと思う人、両方だと思う人もおり、組み合わせも多様です。性自認や性的指向は自分で選択出来るものではありません。



第 2 章 施策の展開－基本目標 4

基本的方向 6 《男女の人権の尊重》

【評価指標】

評価指標	実績値	目標値
相談機会が確保されていると感じている市民の割合	24.9% (R1)	34% (R5)

【現状と課題】

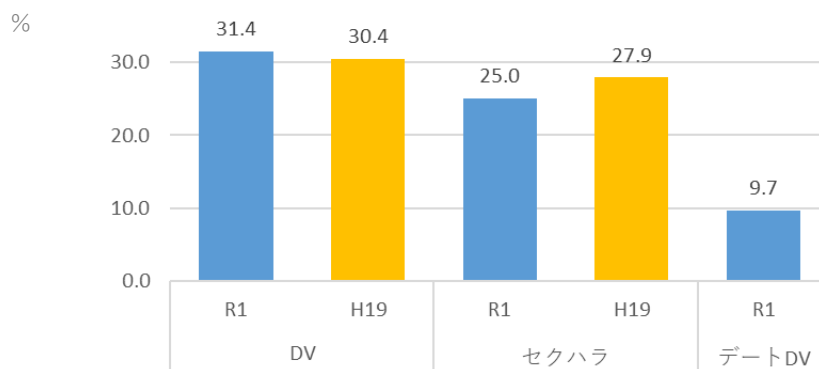
① DV 等の防止のための啓発と被害者の支援

本市では、平成 31 年に第 3 次旭川市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画を策定し、配偶者等からの暴力の根絶を目指しています。

DV やデート DV だけでなく、セクハラやストーカー行為などあらゆる暴力の防止に向けた啓発活動を実施してきたところですが、被害を受けた、または被害について知っている人の割合はほぼ横ばいで推移しています。一方で、新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、全国的にDV被害相談が増加しており²⁶、社会・経済状況の変化による影響も注視していく必要があります。

引き続き平等意識の浸透を図りながら、防止に向けた啓発活動等と被害者に対する支援が必要です。特に交際経験の少ない若年層に対して、被害者にも加害者にもならないために、デート DV の防止について啓発活動を継続する必要があります。

図表 18 DV、セクハラ等について、「直接被害を受けたことがある」、「相談を受けたことがある」「相談を受けたことはないが、被害を受けた人を知っている」人の割合
平成 19 年度及び令和元年度旭川市男女共同参画に関する市民意識調査から作成



²⁶ コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会「緊急提言（2020 年 11 月 19 日）」



第 2 章 施策の展開—基本目標 4

② 女性にかかわる各相談窓口体制の充実と連携

女性の抱えている悩みは、出産や就労、DV など内容が多岐にわたり、児童虐待なども含めて相互に関連して問題が複雑化しており、解決に向けては、関係機関が連携して取り組む必要があります。

本市では女性相談室・配偶者暴力支援センター等の専門性を活かした各相談窓口を設置しているとともに、関係機関及び団体を構成メンバーとする旭川市・子ども女性支援ネットワークを設置しており、情報交換、支援方策の検討等を行っていますが、女性の社会進出や結婚観など、女性を取り巻く社会環境の変化により、相談内容が一層複雑化してきています。

また、悩みや問題の発覚が遅れるほど解決に向けての課題や時間が増える傾向にあることから、被害者が早期に相談出来るよう、相談窓口のさらなる周知が必要です。

③ 性別による人権侵害防止等に関する啓発

典型的とされていない性的指向及び性自認をもつ人々への理解が十分に進んでおらず、その多くが日常生活において深刻な困難を抱えている実態が明らかになってきました。近年の民間調査など²⁷によると9%前後の割合で存在しているとされており、特に学童期や青年期における自己肯定感の低下により、自殺念慮が高くなりやすいと言われています。

本市では当事者支援として、発達段階における相談相手となる養護教諭等への研修を実施しているほか、小中学校における制服のスカート・スラックスの選択方式や混合名簿を導入しています。また、市民向けに研修会の開催等の取組を進めています。

誰もが安心して暮らせる社会の実現に向けて、当事者への支援とともに、多様な性の在り方に対する市民理解の促進が必要です。

²⁷電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT 調査 2018」8.9%

株式会社 LGBT 総合研究所「LGBT 意識行動調査 2019」10.0%

日本労働組合総連合会「LGBT に関する職場の意識調査」(2016) 8.0%



第2章 施策の展開—基本目標4

【施策の方向性】

① DV等の防止のための啓発と被害者の支援

第3次旭川市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画に基づく取組を実施します。また、セクハラ、ストーカー行為、性犯罪、性暴力など女性に対するあらゆる人権侵害の防止と平等意識の浸透に向け、「女性に対する暴力をなくす運動」の機会における啓発活動や高校生に対する講座の実施など、被害者の早期発見、適切な保護、自立に向けた支援の充実など、必要な施策を継続します。

さらに、社会・経済状況の変化に注視しながら、その対策についても検討していきます。



女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク

内閣府男女共同参画局

② 女性にかかわる各相談窓口体制の充実と連携

各相談窓口のさらなる周知と、相談員の専門性の維持・向上に努めるとともに、庁内の関係部署や警察等の関係機関、民間団体が連携して支援を行います。

③ 性別による人権侵害防止等に関する啓発

典型的とされていない性的指向及び性自認をもった、特に児童生徒等の発達段階における当事者への適切な対応と相談体制の充実を図るとともに、性の多様性についての研修会等を通じて、平等意識の浸透と市民理解の促進に努めます。



第2章 施策の展開－基本目標4

基本的方向7 《生涯を通じた健康の保持・増進》

【評価指標】

評価指標	実績値	目標値
健康寿命	(健康寿命) 男性:79.32 歳 女性:83.75 歳 (H29) (平均寿命) 男性:80.70 歳 女性:86.65 歳 (H29)	平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加

【現状と課題】

① 保健・医療体制の充実とライフステージに応じた健康推進

核家族化の進行や女性の就業等の増加により、子どもを生み育てる環境も変化しており、妊娠・出産・子育てに関する不安を和らげ、安心した暮らしを送ることができる支援が必要です。

医療分野では、医師不足や救急医療におけるいわゆるコンビニ受診の増加などが課題となっており、治療の際に安心して受診できる医療体制の充実に向け、市民理解と協力が不可欠です。

また、晩婚化や初産年齢の上昇、疾病構造の変化に加え、特定健康診査の受診率が低迷しており、将来の介護負担の抑制に向けた取組が必要です。人生100年時代を迎え、市民の健康づくりへの意識向上を図るとともに、各種健診の受診促進や多様な運動機会の提供など、ライフステージに応じた健康増進への支援が必要です。



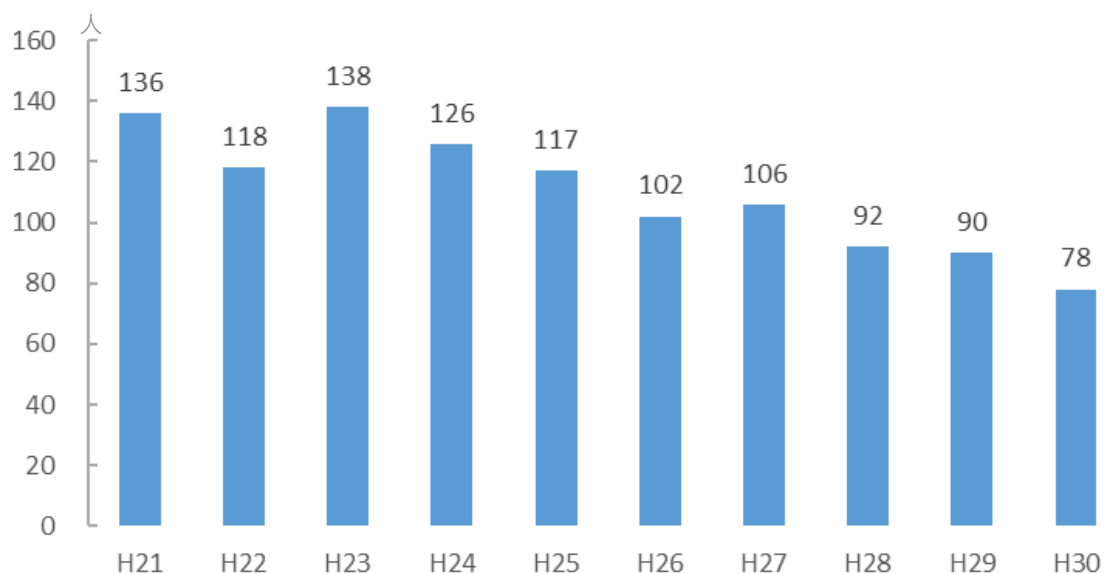
第2章 施策の展開—基本目標4

② 性及び生殖に関する個人の意思の尊重についての意識啓発

女性は思春期，妊娠・出産期，更年期，老年期といった人生の各段階に応じて心身の状態が大きく変化する特性があることから，長期的かつ包括的な観点に立った支援が必要です。

また，本市の10代の人工妊娠中絶実施件数は減少傾向にあります，妊娠中絶の必要性をなくすため，望まない妊娠の防止が重要です。全てのカップルと個人が妊娠・出産またこれらに関連する性と生殖に関する自己決定権が保障されるよう，引き続き「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）」の概念の浸透・市民理解が必要とされています。

図表 19 10代の人工妊娠中絶実施件数推移
旭川市保健衛生年報から作成





第2章 施策の展開－基本目標4

【施策の方向性】

① 保健・医療体制の充実とライフステージに応じた健康推進

妊娠・出産期における健康診査・保健指導をはじめ、不妊治療に対する支援、特定健康診査と検査結果に基づく保健指導の実施、スポーツ大会の開催や運動施設の整備等の運動機会の提供、介護予防運動教室の実施など、ライフステージに応じた切れ目のない心身の健康づくりの支援に努めます。

女性の医師の確保など、女性も受診しやすい医療体制づくりを進めるとともに、休日・夜間における救急医療体制の維持など安心して医療を受けられる環境づくりを進めます。

② 性及び生殖に関する個人の意思の尊重についての意識啓発

思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といった女性のライフステージに応じて、心身の状況の変化に対応した施策を包括的に推進します。

また、望まない妊娠を防止し、性及び生殖に関する個人の意思を尊重できるよう意識啓発や情報提供を行います。



第3章 計画の推進

1 計画の推進状況の管理・公表

本計画に基づく各施策を計画的に推進するため、年次報告書を作成し、毎年進捗状況を的確に把握・評価するとともに、その内容を公表します。

2 旭川市男女共同参画審議会の機能活用

男女共同参画の推進について幅広い視点からの意見や専門的意見を市の施策に反映させるため、「旭川市男女共同参画審議会」において、男女共同参画の推進に関する基本的かつ重要な事項について、調査・審議を行い、審議会の機能が十分に発揮されるよう努めます。

3 庁内における推進体制

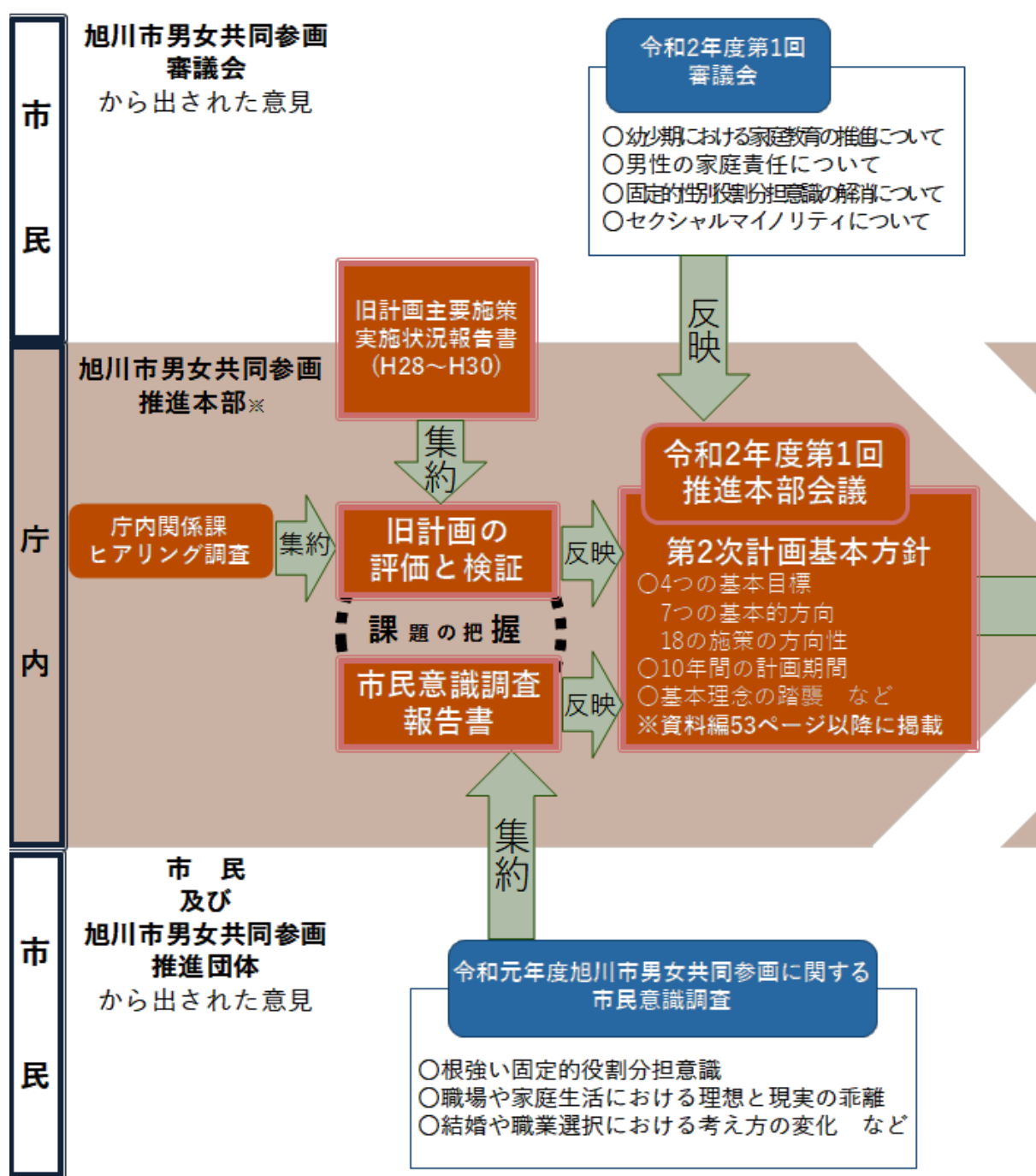
計画に基づく各施策の推進においては、市役所内において関係部局が連携しながら組織横断的に取組を進めることが必要であることから、庁内組織の「旭川市男女共同参画推進本部」で庁内情報の共有化と連携を強化するとともに、計画に基づいた事業の推進状況の把握を行うなど、男女共同参画施策を総合的かつ効果的に推進します。

【資料編】



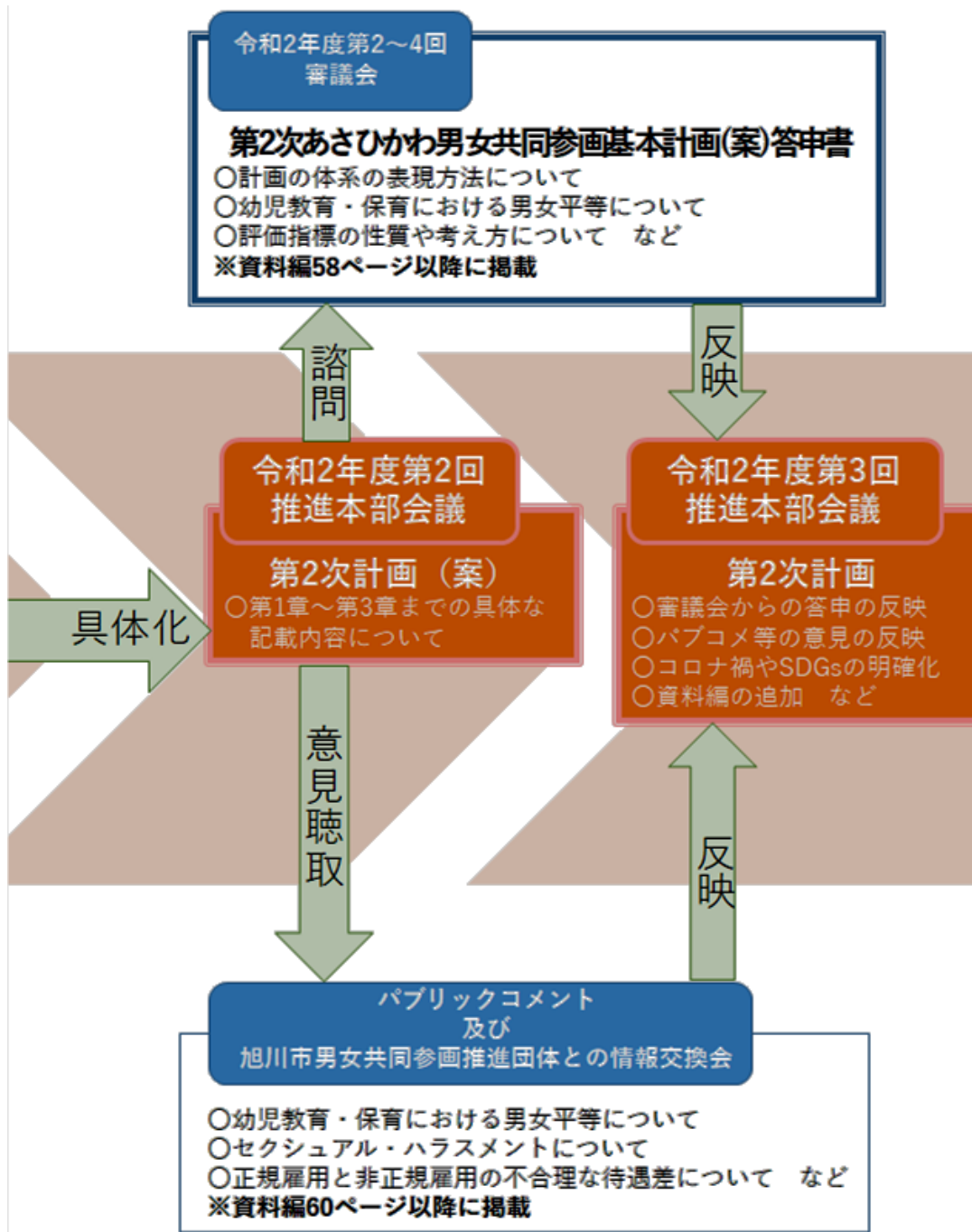
1 計画策定の流れ

本計画の策定に係る，庁内での意思決定の流れや，市民意見等の反映状況は以下のとおりです。





【資料編】 1 計画策定の流れ





※旭川市男女共同参画推進本部

構成員	
本部長	副市長
本部員	総合政策部長
本部員	総務部長
本部員	市民生活部長
本部員	福祉保険部長
本部員	子育て支援部長
本部員	保健所長
本部員	経済部長
本部員	農政部長
本部員	学校教育部長
本部員	社会教育部長
本部員	市立旭川病院事務局長



【資料編】 1 計画策定の流れ

年月日	会議等
令和元年10月15日～令和元年11月15日	令和元年度旭川市男女共同参画に関する市民意識調査
令和2年2月～3月	庁内関係部局への意見聴取調査
令和2年3月	令和元年度旭川市男女共同参画に関する市民意識調査報告書作成
令和2年3月23日～令和2年3月30日	令和元年度第1回あさひかわ男女共同参画推進本部会議幹事会（書面会議）
令和2年4月1日	令和2年度第1回あさひかわ男女共同参画推進本部会議
令和2年4月28日～令和2年5月15日	令和2年度第1回旭川市男女共同参画審議会（書面会議）
令和2年8月3日～令和2年8月17日	令和2年度第1回あさひかわ男女共同参画推進本部会議幹事会（書面会議）
令和2年8月27日	令和2年度第2回あさひかわ男女共同参画推進本部会議
令和2年9月18日～10月19日	第2次あさひかわ男女共同参画基本計画に対する意見提出手続（パブリックコメント）の実施
令和2年10月9日	男女共同参画推進団体情報交換会
令和2年10月19日	令和2年度第2回旭川市男女共同参画審議会（諮問）
令和2年11月16日	令和2年度第3回旭川市男女共同参画審議会
令和3年3月5日	令和2年度第4回旭川市男女共同参画審議会
令和3年3月9日	答申
令和3年3月12日～3月19日	令和2年度第2回あさひかわ男女共同参画推進本部会議幹事会（書面会議）
令和3年3月26日	令和2年度第3回あさひかわ男女共同参画推進本部会議
令和3年3月31日	第2次あさひかわ男女共同参画基本計画の決定



2 基本方針

本計画に先立ち策定した、基本方針は以下のとおりです。

第2次あさひかわ男女共同参画基本計画 基本方針

令和2年6月
旭川市

全体としての考え方

条例に基づく基本理念は現計画を踏襲し、計画の目標や施策の方向性等については、本市における男女共同参画の取組、国・道の考え方や社会情勢の変化、市民意識調査の結果を踏まえ、再検討を行う。

次期計画において取り組むべき事項及び基本的な視点

【現計画の年次報告による課題など】

- 男女共同参画に関するさらなる啓発と周知
 - ・より多くの市民が男女共同参画の理解を深めるための機会の充実
 - ・男女平等の視点に立った教育や学習の推進
- 女性の安全と健康
 - ・住居窓口の専門性生及び住居窓口の向上や、関係機関との緊密な連携によるDV被害者対策体制の強化と未然防止
 - ・妊娠・出産期における女性の不安解消に向けた関係機会の充実
 - 方計決定場への女性参画
 - ・政策・方針決定場への女性参画の徹底114や、女性管理職の育成、係長職や課長補佐職への計画的な参画
- 就労場での男女平等
 - ・性別に関わらず、正当な待遇を確保することや、個人の能力や希望に応じた多様な働き方ができるような支援
 - 家庭生活と他の活動との両立～ワークライフバランス
 - ・女性の社会参画と男性の家庭参画の両方を進めるため、働き方改革や子育て・介護対策体制の充実、経済的・社会的自立の支援
 - ・女性に比べ圧倒的に低い男性の育児休業制度の取得促進
 - ・仕事と生活を両立し、女性も管理職を担うことができる就業環境の整備
 - 地域における男女平等
 - ・家庭や地域における男女共同参画の重要性についての啓発
 - ・女性の社会参画における自主的活動やネットワーク構築の支援

【国・道の考え方や社会情勢の変化】

- あらゆる分野における女性の活躍
- 安全・安心な暮らしの実現
- 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備
- 推進体制の整備・強化
- 都市機能の担い手不足の進行
- 持続可能な社会の実現に向けた取組の推進

【市民意識調査の結果】

- 根深い固定的役割分担意識の解消
- 職場や家庭生活における理想と現実の乖離に対する対応
- 結婚や職業選択における考え方の変化への対応
- 女性に対する暴力の根絶に向けた取組の強化
- 男女の平等と相互の理解や協力についての学習機会の充実

○次期計画の名称

「第2次あさひかわ男女共同参画基本計画」とする。

○計画期間

10年間とする。

○基本理念

旭川市男女平等を実現し男女共同参画を推進する条例に基づき、7項目を計画の基本理念とする。

○計画の体系（「目標」、「基本的方向」、「施策の方向性」について）

3つの「目標」を4つの「基本目標」に変更。「基本目標」の再設定に伴い、「基本的方向」、「施策の方向性」についても整理・統合、追加を行う。

○「数値目標」

現計画で設定している「数値目標」については、計画の進捗管理において、成果を図るための指標であることを明確にするため、「評価指標」に名称を変更。



【資料編】 2 基本方針

「目標」の考え方

3つの「目標」→4つの「基本目標」に変更

「目標」と「基本目標」で、計画内での位置付けや意味合いに変更はないが、「数値目標」などの言葉と区別するため、名称を変更する。

現計画(目標)	見直しのポイント	次期計画(基本目標)
1 男女共同参画の意識づくりと人権の尊重	・根強い固定的役割分担意識の解消を図るため、広く各分野での男女共同参画社会意識を高めていく必要がある。 ・男女共同参画社会の実現に向けた最も基礎となる意識変革を強調するため、DV等の防止に係る人権の尊重については、「生涯を通じた男女の健康支援」に関連する基本目標へ統合する。	1 男女共同参画社会の実現に向けた意識変革の促進
2 あらゆる分野における男女共同参画の促進	・災害時の対応等、女性の意思決定者不足により、性別によるニーズの違いや、多様な意見の反映がなされていないことによる損失が表面化しており、あらゆる分野において、多様な力を活かすことができるよう、引き続き、取組が必要である。 ・少子高齢化による人手不足が進行し、職場における女性活躍の重要性・必要性が増してきており、目標2から切り出し新たな基本目標を創設する。	2 あらゆる分野における男女共同参画の促進
	・職場における女性活躍の推進と、その表裏一体となる全ての人のワークライフバランスの実現に着目した、新たな基本目標を創設する。	3 誰もが働きやすい環境づくり
3 生涯を通じた男女の健康支援	・DV等の防止に係る人権の尊重について統合する。 ・性の多様性について追加する。	4 誰もが安心して暮らせる社会の形成

-2-

「基本的方向」及び「施策の方向性」の考え方 1

現計画の目標1～3に設定している9つの基本的方向、20の施策の方向性について、次期計画の4つの基本目標とその見直しのポイントを踏まえて、整理・統合、追加を行う。

現計画の基本的方向等	見直しのポイント	次期計画の基本的方向等
1 男女共同参画の啓発 (1)男女共同参画の広報・啓発活動の推進 (2)男女共同参画の推進に関する調査研究・情報の収集・提供 (3)女性にかかわる各相談窓口体制の充実と連携	・(1)の「広報・啓発活動」及び(2)の「調査研究・情報の収集・提供」については、全ての基本的方向の中で、具体的な取組として実施されるものであることから、それぞれの基本的方向の中で再構成する。 ・(3)は、人権に関連する基本的方向に移行	
2 男女平等の視点に立った教育・学習の推進 (1)男女平等の視点に立った学校教育の推進 (2)男女平等の視点に立った生涯教育の推進	・男女の相互理解と協力についての要素を追加 ・多様な進路・職業の選択についての要素を追加	1 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進 ①男女共同参画の視点に立った学校教育の推進 ②性別にとらわれない職業意識の醸成、意識啓発の実施 ③男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進
3 男女の人権尊重と平等意識の浸透 (1)女性に対する暴力根絶についての認識の浸透 (2)配偶者等からの暴力被害者の支援 (3)メディア等における男女の人権への配慮	・「女性にかかわる各相談窓口体制の充実と連携」を追加(現計画の基本的方向1からの移行) ・(1)と(2)を一つに統合 ・(3)はメディアリテラシーの向上について、教育・学習に関連する基本的方向の中で再構成する。 ・性の多様性についての要素を追加	6 男女の人権の尊重 ①DV等の防止のための啓発と被害者の支援 ②女性にかかわる各相談窓口体制の充実と連携 ③性別による人権侵害防止等に関する啓発
4 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 (1)市の附属機関等への女性の参画と促進 (2)市の女性職員の登用の促進と職員研修の充実	・市役所内に限定せず、広く、政策・方針決定過程の場に参画するための環境整備等についての要素を追加	2 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 ①女性の登用の推進 ②女性の能力や感性を活かすための環境整備

-3-

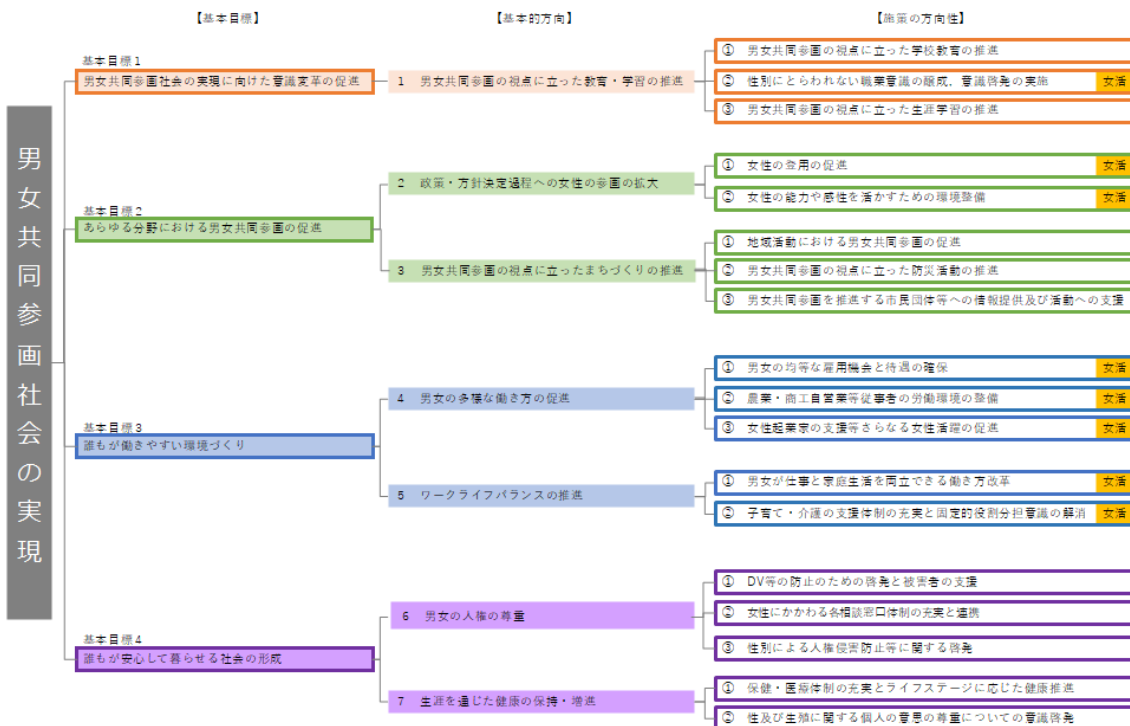


「基本的方向」及び「施策の方向性」の考え方2

現計画の基本的方向等	見直しのポイント	次期計画の基本的方向等
5 男女の家庭生活と他の活動との両立支援 (1)子育て支援体制の充実 (2)ひとり親家庭が安心して暮らせる環境の整備	・「介護の場面における固定的役割分担意識の解消」の要素を追加する。(現計画の基本的方向7からの移行) ・ワークライフバランスの推進や、就労の場における男女共同参画の促進によって、ひとり親家庭の生活の安定や、自立が図られることから、(2)に関連する基本的方向等の中で再構成する。	5 ワークライフバランスの推進 ①男女が仕事と家庭生活を両立できる働き方改革 ②子育て・介護の支援体制の充実と固定的役割分担意識の解消
6 就労等の場における男女共同参画の促進 (1)就労の場における男女の均等な雇用機会と待遇の確保 (2)農業・商工自営業等従事者の労働環境の整備 (3)就労機会等の拡大	(3)については、ア「女性の就労や再就職支援」、イ「女性による新規創業の促進」、ウ「テレワーク等ICT機器を利用した働き方改革」の3つの要素に分け、アとウについては関連する基本的方向の中で再構成し、イについては、女性の起業家の支援等に特化した施策の方向性として整理する。	4 男女の多様な働き方の促進 ①男女の均等な雇用機会と待遇の確保 ②農業・商工自営業等従事者の労働環境の整備 ③女性起業家の支援等さらなる女性活躍の促進
7 家庭や地域における男女共同参画の促進 (1)家庭や地域における活動等の促進 (2)介護の場面における固定的役割分担意識の解消	・(2)は男女の家庭生活と他の活動との両立支援に関連する基本的方向に移行 ・男女共同参画の促進について、家庭や地域といった場面に限らず、防災等まちづくり全体に係る市民参加に拡張	3 男女共同参画の視点に立ったまちづくりの推進 ①地域活動における男女共同参画の促進 ②男女共同参画の視点に立った防災活動の推進 ③男女共同参画を推進する市民団体等への情報提供及び活動への支援
8 男女の健康の保持・増進 (1)性及び生殖に関する個人の意思の尊重についての意識啓発と健康管理の推進 (2)保健・医療体制の充実	・現計画「女性の健康づくりの推進」と統合する ・(1)は「性及び生殖に関する個人の意思の尊重についての意識啓発」と、「健康管理の推進」の要素に分け、後者は(2)の中で再構成する。 ・「妊娠・出産期における女性の健康支援」の要素は(2)と統合	7 生涯を通じた健康の保持・増進 ①保健・医療体制の充実とライフステージに応じた健康推進 ②性及び生殖に関する個人の意思の尊重についての意識啓発
9 女性の健康づくりの推進 (1)妊娠・出産期における女性の健康支援	・8に統合	

-4-

次期計画の体系



※ 女性・女性活躍推進計画

-5-



【資料編】 3 計画策定に係る意見等

3 計画策定に係る意見等

(1) 旭川市男女共同参画審議会

委員 : 12人
会長 : 嶋崎 東子
副会長 : 羽柴 多恵子

委員名	所属等
青山 和志	旭川弁護士会 両性の平等に関する委員会 副委員長
五十嵐 美智子	公募委員
工藤 亘	旭川市中学校長会 事務局次長
熊谷 佳太	公募委員
後藤 幸訓	連合北海道旭川地区連合会 副事務局長
嶋崎 東子	旭川大学 准教授
常 江	公募委員
鈴木 やす代	あさひかわ農業協同組合女性部 女性部長
谷 澄江	旭川市市民委員会連絡協議会女性部会 会長
西澤 まどか	一般社団法人北海道中小企業家同友会 道北あさひかわ支部
橋田 紀子	一般社団法人生命保険協会旭川協会 朝日生命保険相互会社旭川支社 総務部長
羽柴 多恵子	ウィメンズネット旭川 代表

(五十音順, 敬称略)



【資料編】 3 計画策定に係る意見等

○会議開催経過

開催日	会議内容
第1回（書面開催） 令和2年4月28日～ 令和2年5月15日	第2次あさひかわ男女共同参画基本計画（仮称）策定についての意見聴取 ・策定スケジュールについて ・基本方針（案）について
第2回 令和2年10月19日	第2次あさひかわ男女共同参画基本計画（案）についての審議
第3回 令和2年11月16日	
第4回 令和3年 3月 5日	

（会議内容の記載事項は本計画策定に関するものに限る）

○諮問及び答申

ア 第2次あさひかわ男女共同参画基本計画（案）諮問

旭政策第169号 令和2年10月19日	
旭川市男女共同参画審議会 会長 嶋崎 東子 様	旭川市長 西 川 将 人
第2次あさひかわ男女共同参画基本計画（案）について（諮問）	
第2次あさひかわ男女共同参画基本計画（案）を別冊のとおりとりまとめましたので、旭川市男女平等を実現し男女共同参画を推進する条例第15条第3項の規定に基づき、貴審議会の意見を求めます。	



【資料編】 3 計画策定に係る意見等

イ 第2次あさひかわ男女共同参画基本計画（案）答申

令和3年 3月 9日

旭川市長 西 川 将 人 様

旭川市男女共同参画審議会
会長 嶋 崎 東 子

第2次あさひかわ男女共同参画基本計画（案）について（答申）

令和2年10月19日付け旭政策第169号において本審議会に諮問された第2次あさひかわ男女共同参画基本計画（案）について、あさひかわ男女共同参画基本計画の策定後の社会経済情勢の変化等を踏まえて慎重に審議した結果、同計画（案）については、おおむね妥当と認めます。

ただし、第2次あさひかわ男女共同参画基本計画の策定に当たっては、審議においてまとめた意見の趣旨を十分に生かされるとともに、策定後は、実効性のある計画の推進に努められるよう要望し、別紙の意見を付して答申します。

別紙

意 見

1 基本計画全体について

- 計画の体系については、各基本目標の関係や視覚的な見やすさなどを考慮し、表現方法を検討する必要がある。
- 評価指標については、指標の性質やその設定の考え方、データの出典等を明らかにするなど、追加の記載を検討する必要がある。



2 各基本目標について

(1) 基本目標 1

ア 基本目標 1 全体

- 図表 1 に各分野の男女の地位の平等感「平等」の推移について、挿入されているが、本文には、平等感の変化について、市として認識の記載がないため、追加の記載を検討する必要がある。

イ 基本的方向 1

- 就学前の子どもに対する教育について、幼児教育・保育の視点からの追加の記載を検討する必要がある。

(2) 基本目標 2

ア 基本的方向 2

- 「女性の能力や感性を活かすための環境整備」について、「感性を活かすための環境整備」の内容を、よりわかりやすく表現する記載を検討する必要がある。

イ 基本的方向 3

- 地域活動における男女共同参画の推進にあたっては、担い手が不足する中で男女を問わず様々な場面でともに参加する必要があるが、乳がん検診の申込みなど、女性特有のニーズに対する配慮について、追加の記載を検討する必要がある。

(3) 基本目標 4

ア 基本的方向 6

- 「DV等の防止のための啓発と被害者支援」について、「DV等」の内容をよりわかりやすく記載する表現を検討する必要がある。
- DVについて、「被害者を発見しやすい立場にある身近な人や医療、福祉、教育機関などの職務関係者が、被害者に気づき、警察に通報したり、相談機関へつなぐことを促進していくことが必要です。」と記載があるが、DV被害の相談の殆どは、被害者本人からの相談であり、より重要なのは早期に被害者が被害を受けていることを認識し、相談しやすい体制を整備することであり、記載内容について検討する必要がある。



【資料編】 3 計画策定に係る意見等

(2) パブリックコメント等における意見とその取扱について

令和2年9月18日から10月19日まで、本計画（案）についてのパブリックコメントを実施し、延べ21件の意見の意見提出をいただきました。

また、令和2年10月9日に実施した旭川市男女共同参画推進団体との情報交換会においても、本計画（案）についての意見をいただきました。

○パブリックコメント等における意見とその取扱一覧

No	項目	意見内容	意見の取扱
1	基本計画 全体	何事にも「意識の変革」が基本であり重要との考えから、「基本目標1男女共同参画社会の実現に向けた意識変革の促進」の下に、基本目標2と基本目標3を配列したとのことだが、意識変革を待っているのは100年経っても社会は大きく変化しない。 意識変革が起きるように法や社会のシステムを変えていくべきと考える。第1次計画では、基本目標はそれぞれ並列されていた。第2次計画も並列すべき。	◎表現を修正しました。 ○体系図は意識変革を基礎としながら、誰もが働きやすい環境づくりなど、実質的平等の実現に向けた取組を重点的に実施していくことを表現していますが、基本目標の関係図を追加するなど、体系図の表現を修正しました。
2		この計画の旭川市における法的バックボーンは、「旭川市男女平等を実現し男女共同参画を推進する条例」である。この条例の名称の意味するところは、あらゆる場面ににおける男女平等を実現することで男女共同参画が推進されるというものである。 第2次計画案では、基本目標の中から「平等」という文言が消えるなど、相対的にその主旨が薄まってきているように感じた。男女共同参画社会を実現するためには、社会のあらゆる場における男女の不平等を是正しなければならず、意識変革を待つのではなく実質的平等を実現できるようにシステムを変えていくべきである。基本計画は市の現状認識と決意や意志を示すものであるにも関わらず、第2次計画案には、市として男女平等を実現し男女共同参加を推進するという断固たる意志が見えにくい。再度、文言等の精査を希望する。	◎表現を修正しました。 ○本計画は、「旭川市男女平等を実現し男女共同参画を推進する条例」第15条に規定する「男女共同参画の推進に関する基本的な計画」であり、その体系については、市民が性別に関わりなく、家庭、職場、学校や地域など、社会のあらゆる分野において人権を尊重しつつ責任を分かち合い、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指し、本市が実施する施策の方向性等を体系的に記載したものであり、男女平等のもと、男女共同参画社会の実現に向けた教育を推進するための施策の方向性等を記載しています。 施策の方向性の中で、その趣旨を明確に表現するよう表現を修正しました。
3		『計画の体系』の中に「男女平等」の文字が一つもありません。 「男女平等」と「男女共同参画」では、「戦略」と「戦術」という大きな違いがあります。基本となるところですので、「男女平等」の視点と考えをしっかりと入れる意味からも次のように変更して下さい。 『基本的方向1』は、「男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進」ではなく「男女平等の視点に立った教育・学習の推進」とし、『施策の方向性』も「男女平等の視点に立った幼児・学校教育の推進」（「幼児・」の挿入については後で述べます）「男女平等の視点に立った生涯学習の推進」と、すべきと考えます。	



【資料編】 3 計画策定に係る意見等

No	項目	意見内容	意見の取扱
4	評価指標	第1次からの推移が一目で分かるように第1次の基準値と目標値、達成値を並列して表記すべき。	◎目標値の設定理由や、指標の推移、第1次計画から引き継がない指標とその理由については、別途整理して追記しました。
5		目標値の年度がバラバラだが、その理由は何か。理由があるのなら明記すべき。外1件同様の意見有り。	
6		なお、素朴な疑問です。『評価指標一覧』の、目標値達成年度がバラバラなのはなぜなのでしょう。	
7		私的諮問機関等における女性委員の割合を第2次で削除した理由は何か。第2次の評価指標にも掲載すべき。	
8		旭川市として関わっているところの数値目標の引き上げと、達成へのプロセスを明確にさせ、早い時期に実現するべきと考えます。「市の附属機関における女性委員の割合」、「市の懇談会等における女性委員の割合」については、すぐにでもできるものと考えます。	
9		『評価指標一覧』の、評価指標は、新たに設けた項目については良いと思いますが、現計画の、特に目標2に記載されている数値目標は継続すべきと考えます。具体的に分かり易い数値目標でし、同じ項目にすることで比較が容易になり、進捗状況の把握と施策の改善等に繋がると考えます。	◎第2次計画における評価指標については、計画の進捗を計るために設定しており、継続的に把握可能な数値のうち、様々な施策を実施した成果となるものを設定しています。 また、指標によっては、短期間で大幅な増加が困難なものも含まれており、着実な進捗を目指し、設定している数値もごさいます。 また、いただいた御意見につきましては、指標の達成に向け、具体的な取組・事業を実施する部局とも共有いたします。
10		『基本的方向2』の評価指標は、現計画数値目標の1～6を、『基本的方向3』には、「地区市民委員会や町内会三役、PTA会長に占める女性の割合」を新たにに加え、『基本的方向4』には、現計画数値目標の8と9を加え、『基本的方向5』には、現計画数値目標の11～17を加えていただきたいと思います。	
11		市の裁量で工夫することができる領域であるにも関わらず、市の附属機関における女性委員の割合と市の私的諮問機関等における女性委員の割合が、第1次計画期間中に下がっている。大いに反省すべき。委嘱先の事情があるとしても、委嘱の方法を工夫するなど市としての努力が足りない。第1次とは委嘱のやり方等を変えるなり、もっと工夫をすべき。	
12	基本目標1	《男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進》 【現状と課題】の③において「特に家庭教育は、就学前の子どもに与える影響が大きいことから、長期的な社会変革の視点から取り組むことが必要です。」との認識を示しながら、【施策の方向性】では、幼児期の教育や保育について述べられていない。近年は就学前の子どもは多くが幼稚園や保育所、子ども園に通っている。そこでの広い意味での教育、すなわち大人の接し方が子どもに与える影響は非常に大きい。故に、【施策の方向性】では、まずは就学前の子どもへの教育や保育について明記すべき。	◎幼児教育・保育について追記しました。 ◎現状と課題で示した家庭教育に対する取組の必要性については、【施策の方向性】 ③男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進の中で、「家庭における接し方が子どもの潜在意識の形成に大きな影響があることから、親をはじめとした幅広い年代を対象とした講演会や研修会等を通じ、男女共同参画に関する理解を深めるための意識啓発を推進します。」と記載しています。
13		『第2章施策の展開』で、『基本的方向1』では学校教育から始まっています。家庭教育と就学前の子どもに与える影響については「生涯学習の推進」で触れていますが、保育所や幼稚園での男女平等教育(混合名簿実施等)にも言及して欲しいと思います。 「施策の方向性」の項目立てと絡みますが、幼児教育も含めた「男女平等の視点に立った幼児・学校教育の推進」とするか、「男女平等の視点に立った教育の推進」にして、【現状と課題】【施策の方向性】にもその視点を加えて下さい。	◎幼児教育・保育について追記しました。 ◎具体的な取組については、担当部局と共有いたします。



【資料編】 3 計画策定に係る意見等

No	項目	意見内容	意見の取扱
14	基本目標2	旭川市として「市職員の管理職における女性の割合」目標を、15%から引き上げるべきです。数パーセントの目標引き上げでは、できるだけといった低水準の取り組みになります。クォーター制やポジティブアクションにより、管理職を担える女性の人材を意識的に増やし、登用の加速化を図るべきと考えます。本気の取り組みが求められるという意味です。 そのためには2003年から政府が掲げてきた、「指導的地位に占める女性の割合を30%程度」に20年までに引き上げるとの目標達成が、策定から17年間なぜ未達成だったのか、政府としての責任ある検証が求められることと同様に、旭川市としても求められると考えます。	◎評価指標の目標値設定にあたっての考え方は別途整理して追記しました。 ○計画策定に先立ち、第1次計画の評価検証を行い、旭川市男女共同参画審議会や、庁内に設置している旭川市男女共同参画推進本部において共有しております。 市職員については、職員採用試験の受験段階から男性に比べて女性が少なく、また、管理職を担える人材の育成には長い期間を要することから、市職員の管理職における女性の割合を短期間で引き上げることは困難であると考えております。 中長期的な視点を持った採用活動の実施や、ライフプランに応じたキャリア形成の支援や研修を通じた、計画的な人材育成を図りながら、指標の着実な達成を図っていきます。
15		国は、2021年度から5年間の基本計画素案において、第1次基本計画に掲げられていた、2020年までに「指導的地位に占める女性の割合を30%程度」に引き上げるとの目標達成を断念し、30%の達成目標は「20年代の可能な限り早期」へと先送りしました。 旭川市においても、第1次基本計画で数値目標をかかげていましたが、目標に達しないどころか、計画策定時よりも後退している項目も多い状況にあります。 今回の基本計画案では、前回の目標に到達できなかった原因をつきとめ改善していこうとする姿勢がみられないように思います。さらに、第1次基本計画で掲げられていた市の附属機関等への「女性委員の割合の数値目標を40%とする」などの数値目標が後退しています（評価指標では10年後の目標が36%に下がっているようです）。また、目標の具体化をはかる姿勢がみられないものとなっています。	
16		『第2章施策の展開』で、『基本的方向2』の【施策の方向性】では、ポジティブアクションに触れています。ぜひ女性の登用の加速化を図るために確実に実施していただきたいと思います。	○担当部局と共有いたします。
17	基本目標3	『第2章施策の展開』のP26、『基本目標3』の一部の文章が気になります。「性別にかかわらず、～支援して行く必要があります。」までの文章ですが、分かりづらいので整理して下さい。	◎整理しました。



【資料編】 3 計画策定に係る意見等

No	項目	意見内容	意見の取扱
18	基本目標3	第1次基本計画の「就労等の場における男女共同参画の推進」の項目では、「セクシュアル・ハラスメントは深刻な問題」とし、「セクシュアルハラスメント防止を推進するため」の施策がかかげられていましたが、第2次計画案では単に「ハラスメントがない誰もが働きやすい環境づくり」とされ「セクシュアルハラスメント」の文言が削除されています。確かに、ハラスメントの概念が多様化し「パワハラ」や「モラハラ」などの問題も顕在化しています。また、基本方向6の男女の人権の尊重の項目でDVやセクハラについて触れられていることは承知していますが、やはり、「就労の場」におけるセクハラの問題の現状をみたときに、職場でセクハラが無くなるどころかようやく声をあげはじめた女性が出始めたという状況であることから、「就労等の場における男女共同参画の推進」の項目に「セクハラ」を位置づけるべきであると考えます。	◎セクシュアル・ハラスメントについて、施策の方向性とは別に項目立てて追記するとともに、内容を追加しました。 ◎庁内におけるハラスメント対策については継続して実施しており、市の取組として追記しました。
19		『第2章施策の展開』の『基本的方向6』で、人権としてのセクシャルハラスメントについて言及していますが、『基本目標3 誰もが働きやすい環境づくり』でも、【現状と課題】や【施策の方向性】にしっかり入れるべきではないでしょうか。 【施策の方向性】では、「職場におけるハラスメントがない～」との記載で、パワハラ・マタハラ・セクハラ等を網羅していると読み取れますが、セクハラは、被害者が体調を崩して仕事も出来なくなり、生活が破綻し、PTSDに悩むなど深刻な問題です。現在、旭川市の裁判所において2件のセクハラ事件が係争中でもあり、もう少し掘り下げた表現にできないものではないでしょうか。	
20		旭川市男女平等を実現し男女共同参画を推進する条例では第3条において「セクシュアル・ハラスメントを受けることなく、ともに一人の自立した個人としての尊厳が重んぜられること」、第13条において「何人も、社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。」と明記され、基本計画（案）27ページで「ハラスメントがない誰もが働きやすい環境づくりが求められています。」と述べられているにも関わらず、【施策の方向性】においては、セクハラを項目だてしていない。 旭川市役所においては以前セクハラ問題が起こったが、現在も旭川地裁において2件の旭川市内で起きたセクハラ事件が係争中である。 第1次計画の中間見直し版では「セクシュアル・ハラスメント防止を推進するため、相談体制の充実を図ります。また、庁内においても職員研修等を通じて、職員に対する意識の啓発を行います。」と明記しているが、今回は「職場におけるハラスメントがない」としか記載されておらず、セクハラ等をどのように解決していくつもりなのかの意志が見えない。どのようにして解決していくつもりなのかを明記すべき。	



【資料編】 3 計画策定に係る意見等

No	項目	意見内容	意見の取扱
21	基本目標3	《男女の多様な働き方の促進》 【現状と課題】について 男女の均等な雇用機会と待遇の確保 第1次計画中間見直しにおいて明記されていた「子どもの貧困が深刻化していることが近年社会問題となっており、母子家庭の就業において非正規雇用が多いことが要因のひとつとして指摘されています。」という認識が欠けている。子どもの貧困は女性の貧困、特に母子家庭の貧困であり、その要因は非正規雇用や賃金格差など雇用の場での男女不平等に由来するものである。子どもの貧困率は微減したもののコロナ禍による失職や賃金カットなどにより、女性の貧困化は深刻さを増しているのが現状である。そういう現状認識をしっかりと明記すべき。 【施策の方向性】について 上記の理由から、「女性の貧困対策」を項目だてして施策の方向性を示すべき。	◎ひとり親家庭の貧困について、施策の方向性とは別に項目を立てて追記するとともに、表現を修正しました。 ○ひとり親家庭の貧困については、仕事と家庭生活の両立が難しいこと、また、両立が難しいために、キャリアを活かした身分や賃金など、条件の良い就職・就労が困難となっていることが要因と考えており、基本的方向の4及び5にそれぞれ記載しています。 また、男女の均等な雇用機会と待遇の確保が、女性の貧困対策につながると考えており、その中で、女性に非正規従業員が多い現状や、新型コロナウイルス感染症が流行するような非常時には、より女性が職を失いやすくなる懸念があることを記載しています。
22		『第2章施策の展開』の『基本的方向4』の【現状と課題】で、ひとり親家庭について若干触れています。しかし、【施策の方向性】では、触れられていません。 子どもの貧困問題は女性の貧困問題と一体のものであり、特にコロナ禍の今は、さらに深刻な問題になっています。女性の貧困対策・ひとり親家庭への支援等について、項目を立てて言及すべきと考えます。	
23		「男女の均等な雇用期間と待遇の確保」の項目において、「女性に非正規雇用が多く」、との指摘はありますが、「同一労働同一賃金」の実現をめざすとの記載がありません。いわゆる「非正規雇用」で働く労働者が、「正規雇用」に比べて待遇面で様々な差別があることが問題の本質です。「男女労働者間の格差解消」をうたうなら、「同一労働同一賃金」の実現に努めるとの文言を当然入れるべきであると考えます。	◎男女の経済的格差解消に向けた施策の方向性として、正規雇用と非正規雇用の不合理な待遇差の改善を促していくことを追記しました。 ○なお、パートや派遣社員等の非正規雇用といわれる就労形態は、多様な就業ニーズに応えるメリットがある一方で、正規雇用の労働者と、非正規雇用の労働者に給与等の待遇の格差があり、男性と比較して女性に非正規雇用の労働者が多いことなどの事情が重なり、女性の貧困が生じているという趣旨で「女性に非正規雇用が多く」と記載しています。
24	その他	学校の用務員及び給食調理員、ホテルのフロント従業員など、男女共同参画の視点から男性も女性も雇用するべきである。外2件同様の意見有り。	○関係部局と共有いたします。
25		旭川市の人口を約230万に増やしたい。なお、旭川圏の人口流出は旭川市からの流出が多い。	
26		メディアリテラシーの向上に向けた取組の推進が必要である。外1件同様の意見有り。	
27		SNS等において、情報の適切な発信や取扱い方法についての教育を引き続き実施していくことが必要である。外1件同様の意見有り。	
28		次代を担う子ども達が、あらゆる分野で多様な発想や能力を活かすことができる環境を整えていくことが重要である。外1件同様の意見有り。	
29		女性の労働が正に評価され、意欲とやりがいを持って働くことができるような、働きかけが必要である。	



【資料編】 4 評価指標について

4 評価指標について

(1) 評価指標の目標値設定の考え方及び近年の傾向について

基本的 方向	評価指標	新規 継続	新規評価指標の設定の考え方
1	性別に基づく固定的役割分担の考え方に反対の人 ※「反対である」と「どちらかといえば反対である」と回答した人の割合	新規	目標像に向けた進捗を図る総合的な指標として設定
	男女共同参画社会の形成についての満足度 ※「満足」と「まあ満足」と回答した人の割合	新規	目標像に向けた進捗を図る総合的な指標として設定
2	市の附属機関等における女性委員の割合	新規	旧計画における附属機関と私的諮問機関を統合
	市職員の管理職における女性の割合 ※保育士・消防職・医療技術関係職を除いた行政職全体の割合	継続	—
	企業の管理職における女性の割合 ※課長職以上の女性の割合	継続	—
3	市の附属機関等における女性委員の割合(再掲)	新規	—
4	女性就業率	新規	女性が働く環境の改善を図る指標として設定
5	ワークライフバランスを実現できていると思う人の割合 ※対象年齢18歳～59歳	新規	市民の実感から計画の進捗を図る指標として設定
	市職員の年次有給休暇取得率 ※標準付与日数(20日)に対する取得日数の割合	新規	職員のワークライフバランスを図る指標として設定
	企業に勤める人の年次有給休暇取得率 ※平均取得率が60%以上の企業の割合	新規	民間企業に勤める人のワークライフバランスを図る指標として設定 市と比較しやすいよう、市の指標(75%以上)が入るゾーン(60%以上)を基準に設定
	市職員の男性の育児休業取得率	継続	—
	企業に勤める男性の育児休業取得率 ※取得率10%以上の企業の割合	新規	民間企業に勤める男性の家庭参画を図る指標として設定 市と比較しやすいよう、市の指標が入るゾーン(10%以上)を基準に設定
6	相談機会が確保されていると感じている市民の割合 ※「充実している」と「まあまあ充実している」と回答した人の割合	新規	様々な悩みや問題に対する施策の進捗を図る指標として設定 ※本計画と関連しない施策や悩みに係る相談機会も含む
7	健康寿命	新規	健康について総合的な指標として設定



【資料編】 4 評価指標について

参考値		基準値	近年の傾向	目標値	調査 間隔	目標値設定の考え方	備考
-	39.3% (H19)	52.1% (R1)		62% (R11)	5年	1pt/年での上昇を目指す	旭川市男女共同参画に関する市民意識調査
-	13.2% (H29)	12.6% (R1)		15.6% (R11)	2年	R3でH29の水準までの回復を目指し、その後同じ水準での上昇を目指す	旭川市民アンケート調査
31.4% (H22)	26.6% (R1)	25.5% (R2)		36% (R12)	1年	1pt/年での上昇を目指す	
8.1% (H24)	11.0% (R1)	11.1% (R2)		15% (R8)	1年	特定事業主行動計画との整合性をとっている	
6.2% (H23)	8.2% (H29)	7.9% (R1)		15% (R11)	2年	市と比較しやすい数値とするため課長職以上とし、R11時点15%を見込む(市から3年遅れ)	旭川市労働基本調査
31.4% (H22)	26.6% (R1)	25.5% (R2)		36% (R12)	1年	実現可能な数値として再設定 1pt/年での上昇を目指す	
-	42.7% (H26)	39.8% (R1)		43% (R6)	5年	総合戦略との整合性をとっている	経済センサス基礎調査
-	17.8% (H29)	17.1% (R1)		22% (R11)	2年	H29→R1で0.7ptの減。R3までにH29の水準まで回復を目指し、その後も同様に推移することを目指す(0.7ptの増/2年)	旭川市民アンケート調査
11.6日 (H24)	11.0日 (H30)	11.6日 (R1)		15日 (R8)	1年	特定事業主行動計画との整合性をとっている	
11.0% (H25)	11.1% (H29)	19.9% (R1)		35% (R11)	2年	H25→R1の伸び率(約1.5pt/年の増)が継続すると仮定	旭川市労働基本調査
2.4% (H24)	10.4% (H30)	10.5% (R1)		20% (R8)	1年	特定事業主行動計画との整合性をとっている	
0.5% (H27)	1.7% (H29)	6.8% (R1)		13.6% (R11)	2年	10年で倍増を目指す	旭川市労働基本調査
25.2% (H27)	26.3% (H29)	24.9% (R1)		34% (R5)	2年	総合計画(推進計画)との整合性をとっている	旭川市民アンケート調査
(健康寿命) 男性：78.59歳 女性：82.90歳 (H25) (平均寿命) 男性：80.03歳 女性：86.03歳 (H25)	-	(健康寿命) 男性：79.32歳 女性：83.75歳 (H29) (平均寿命) 男性：80.70歳 女性：86.65歳 (H29)	達成	平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加	1年	総合計画との整合性をとっている ※基準値からの増加分を比較	



【資料編】 4 評価指標について

(2) 評価指標としない旧計画の数値目標についての考え方

No	新計画の評価指標としない旧計画の数値目標	計画策定時 H22.4	目標値 R3.4	H31.4
1	男女共同参画塾，出前講座，研修等受講者数	568人	1,000人	1,030人
2	市の附属機関における女性委員の割合	30.9%	50.0%	27.2%
3	市の私的諮問機関等における女性委員の割合	33.3%	50.0%	22.2%
4	市の附属機関における女性委員割合10%未満の数	7機関	0機関	5機関
5	女性農業者の起業件数	22人	32件	30人
6	家族経営協定締結数	41件	74件	88件
7	留守家庭児童会定員数	1,865人	2,820人 H31年度末	3,043人
8	認可保育所定員数	4,034人	5,989人 H31年度末	6,384人
9	地域子育て支援センターの利用者数	30,893人	80,000人 H31年度末	81,800人
10	延長保育実施数	19か所	27か所 H29年度末	27か所
11	休日保育の実施数	1か所	2か所 H29年度末	2か所
12	一時預かりの実施数	8か所	13か所 H29年度末	13か所
13	病児・病後児保育の実施	1か所	3か所 H29年度末	3か所
14	旭川市総合体育館スポーツ教室女性受講者数	497人	800人	409人



【資料編】 4 評価指標について

達成見込み	変更または削除理由
達成	直接的な結果であり，成果はアンケート結果等に反映されることから削除する
未達	附属機関等の指標として一つに再構成する ※個別のモニタリングは継続
未達	
未達	
達成	女性就業率に含まれることから，削除する
達成	旧計画において目標を達成したこと。女性就業率に含まれることから削除する
達成	保育環境の充実が図られ，旧計画において目標を達成したこと。また，直接的な結果であり，今後は児童数の減少により，現状維持又は減少を見込んでいることから削除する
達成	
達成	
達成	
達成	
達成	
達成	
未達	直接的な結果であり，成果は健康寿命に反映されることから削除する



5 関係法令等

(1) 旭川市男女平等を実現し男女共同参画を推進する条例

平成15年3月27日

旭川市条例第8号

目次

前文

第1章 総則（第1条－第14条）

第2章 基本的施策（第15条－第24条）

第3章 男女共同参画苦情処理委員（第25条－第27条）

第4章 男女共同参画審議会（第28条－第31条）

第5章 雑則（第32条）

附則

個人の尊重と法の下での平等がうたわれている日本国憲法の下で、我が国における男女平等の実現に向けた様々な取組は、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきました。

しかしながら、女性に対する暴力、セクシュアル・ハラスメントや差別的取扱いなどの人権侵害あるいは性別による固定的な役割分担等とこれを反映した制度や慣行が、依然として存在しており、男女平等の実現には、なお一層の努力が必要とされています。

旭川市においても、配偶者等からの暴力に悩む市民がいることや市民の意識に男女間の不平等感があるなど男女の人権が尊重され、男女平等が実現しているとはいえない状況が見られます。

一方、社会経済情勢は、少子高齢化の進展をはじめとして急速に変化しており、これに対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の形成は、重要な課題となっています。

このような認識に立ち、男女共同参画社会の形成に向けて、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、市、市民及び事業者が、互いに協力して男女共同参画の推進に積極的に取り組んでいかなければなりません。

ここに、男女共同参画の考え方を確認するとともに、男女共同参画の推進に関す



【資料編】 5 関係法令等

る施策を総合的かつ計画的に推進することにより、男女平等を実現し男女共同参画を推進するため、この条例を制定します。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し基本理念を定め、並びに市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的な事項を定めることにより、当該施策を総合的かつ計画的に推進し、もって男女平等を実現し男女共同参画を推進することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、その人権を尊重され、社会の対等な構成員として、社会的文化的に形成された性別にとらわれず、自らの意思によって職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野（以下「社会のあらゆる分野」という。）における活動に参画する機会が確保されることにより、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、ともに責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 他の者に対し、その意に反した性的な言動を行うことにより、当該者の就業等における環境を害して不快な思いをさせること又は性的な言動を受けた者の対応により当該者に不利益を与えることをいう。
- (4) 事業者 市内に事務所又は事業所を有する個人及び法人その他の団体をいう。

(男女の人権の尊重)

第3条 男女共同参画の推進は、男女が、社会のあらゆる分野において、性別に起因する暴力的行為（精神的な苦痛を与える行為を含む。以下同じ。）又はセクシュアル・ハラスメントを受けることなく、ともに一人の自立した個人としての尊厳が重んぜられること、直接的にも間接的にも男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)



第4条 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第5条 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、市における政策又は事業者における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第6条 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての責任を果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（教育及び学習における男女共同参画への配慮）

第7条 男女共同参画の推進に当たっては、教育及び学習の果たす役割が重要であることを考慮し、社会のあらゆる分野における教育及び学習において、男女共同参画の重要性が認識されるように配慮されなければならない。

（性及び生殖に関する個人の意思の尊重及び健康への配慮）

第8条 男女共同参画の推進に当たっては、男女が、対等な関係の下に、互いに性に関して理解し、及び個人の意思が尊重され、並びに女性が、生涯にわたって、性及び生殖に関して健康な生活を送ることができるように配慮されなければならない。

（国際社会における取組の配慮）

第9条 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、男女共同参画の推進は、国際社会における取組を踏まえながら行われなければならない。

（市の責務）

第10条 市は、第3条から前条までに定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施しなければならない。

2 市は、男女共同参画の推進に当たっては、市民、事業者、国及び他の地方公



【資料編】 5 関係法令等

共団体との緊密な連携を図らなければならない。

（市民の責務）

第11条 市民は、社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に寄与するとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第12条 事業者は、事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に自ら積極的に取り組むとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（性別による人権侵害の禁止）

第13条 何人も、社会のあらゆる分野において、性別に起因する暴力的行為を行ってはならない。

2 何人も、社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、社会のあらゆる分野において、直接的にも間接的にも性別による差別的取扱いを行ってはならない。

（情報を公衆に表示する際の留意）

第14条 何人も、情報を公衆に表示するに当たっては、性別による固定的な役割分担及び前条に規定する行為を助長し、又は連想させる表現その他過度な性的表現を行わないよう努めなければならない。

第2章 基本的施策

（基本計画）

第15条 市長は、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定しなければならない。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

（1）総合的かつ計画的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

（2）男女の人権の尊重に関する事項

（3）男女共同参画の普及啓発に関する事項

（4）前3号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市長は、基本計画を策定しようとするときは、あらかじめ、旭川市男女共同参画審議会の意見を聴かななければならない。

4 市長は、基本計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。



い。

5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第16条 市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(市民及び事業者の理解を深める措置)

第17条 市は、社会のあらゆる分野において、市民及び事業者の男女共同参画に関する理解を深めるため、情報の提供、広報活動その他の必要な措置を講じなければならない。

(市民及び事業者に対する支援)

第18条 市は、市民及び事業者が男女共同参画の推進に関し行う活動を支援するため、情報の提供、人材の育成、拠点施設の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(調査研究)

第19条 市は、男女共同参画の推進に必要な調査研究を行うものとする。

(事業者に対する報告の求め)

第20条 市長は、必要があると認めるときは、事業者に対し、男女共同参画の実態を把握するための調査について、報告を求めることができる。

(附属機関における積極的改善措置)

第21条 市長は、附属機関（地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項の規定に基づき設置する審議会その他の附属機関をいう。）の委員を任命し、又は委嘱しようとするときは、積極的改善措置を講ずることにより、当該附属機関の委員の男女比率に配慮するものとする。ただし、法令（他の条例を含む。）の規定により委員の構成が定められている場合その他正当な理由がある場合は、この限りでない。

(推進体制の整備)

第22条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施するため、必要な推進体制を整備するものとする。

(財政上の措置)

第23条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(報告書の作成及び公表)

第24条 市長は、毎年、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に



【資料編】 5 関係法令等

関する施策の実施状況について報告書を作成し、公表しなければならない。

第3章 男女共同参画苦情処理委員

(設置)

第25条 市長は、市民及び事業者からの男女共同参画に関する申出について、次に掲げる事務を行わせるため、旭川市男女共同参画苦情処理委員（以下「苦情処理委員」という。）を置く。

- (1) 男女共同参画に係る市の施策についての苦情に関する申出に対し、助言をすること。
- (2) 男女共同参画を阻害すると認められるものに関する申出に対し、助言をすること。
- (3) 第1号の苦情に係る市の施策について、関係する市の機関に対し、資料の提出及び説明を求め、並びに意見を述べること。
- (4) 第2号の申出について、関係者に対し、資料の提出及び説明を求め、並びに改善の要望を行うこと。

(苦情等の申出)

第26条 市民及び事業者は、男女共同参画に係る市の施策についての苦情及び男女共同参画を阻害すると認めるものについて、苦情処理委員に申し出ることができる。

(委任)

第27条 この章に定めるもののほか、苦情処理委員の事務に関し必要な事項は、規則で定める。

第4章 男女共同参画審議会

(設置)

第28条 男女共同参画の推進に関する基本的事項を調査審議させるため、旭川市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(所掌事項)

第29条 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項について調査審議する。

- (1) 基本計画に関すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する基本的事項

2 審議会は、男女共同参画の推進に係る事項について、市長に意見を述べることができる。

(組織等)

第30条 審議会は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する委員12人以内



をもって組織する。

(1) 学識経験者

(2) 市長が適当と認めた者

(3) 市内に居住し、又は通勤し、若しくは通学する者であつて、市長が行う公募に応じた者

2 委員総数に対する男性比率及び女性比率は、そのいずれもが委員総数の4割を下回らないものとする。

3 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。

4 委員は、再任されることができる。

(委任)

第31条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第5章 雑則

(委任)

第32条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この条例は、平成15年4月1日から施行する。ただし、第3章の規定は、平成15年8月1日から施行する。



【資料編】 5 関係法令等

(2) 北海道男女平等参画推進条例

平成 13 年 3 月 30 日

北海道条例第 6 号

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 7 条）

第 2 章 男女平等参画の推進に関する基本的施策等

第 1 節 基本計画（第 8 条）

第 2 節 男女平等参画の推進に関する基本的施策（第 9 条—第 17 条）

第 3 節 道民等からの申出（第 18 条）

第 3 章 北海道男女平等参画苦情処理委員（第 19 条—第 22 条）

第 4 章 北海道男女平等参画審議会（第 23 条—第 31 条）

附則

個人の尊重と法の下での平等がうたわれている日本国憲法の下で、我が国における男女平等の実現に向けた取組は、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸とした国際的な取組と連動して、法制度を整備することにより進められてきた。

しかしながら、女性に対する暴力やセクシュアル・ハラスメントなどの人権侵害、表面上は異なる扱いをしていないが結果として一方の性に差別的な効果をもたらすいわゆる間接差別を含めた男女の差別的な取扱い及び社会慣習の上での性別による役割分担意識の問題が社会のあらゆる分野において依然として存在している。

こうした男女平等が完全に実現しているとはいえない状況において、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現は、緊要な課題である。

このため、私たちは、男女共同参画社会基本法が男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付けていることを踏まえながら、都市と広大な農山漁村地域が混在する北海道の地域性に配慮しつつ、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、男女平等参画の推進を図っていくことが必要である。

このような考え方に立って、男女平等参画の推進に積極的に取り組むことにより、男女が平等に社会のあらゆる分野における活動に参画して共に責任を担うとともに



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る男女平等参画社会を実現するため，この条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は，男女平等参画の推進に関し，基本理念を定め，並びに道，道民及び事業者の責務を明らかにするとともに，道の基本的施策について必要な事項を定めることにより，男女平等参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的かつ計画的に推進し，もって男女平等参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において，次の各号に掲げる用語の意義は，当該各号に定めるところによる。

- 一 男女平等参画男女が，その人権を尊重され，社会の対等な構成員として，社会的文化的に形成された性別にとらわれず，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ることにより，男女が平等に政治的，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，共に責任を担うことをいう。
- 二 積極的改善措置前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において，男女のいずれか一方に対し，当該機会を積極的に提供することをいう。
- 三 セクシュアル・ハラスメント他の者に対し，その意に反した性的な言動を行うことにより，当該者の就業等における環境を害して不快な思いをさせること又は性的な言動を受けた者の対応により当該者に不利益を与えることをいう。

(基本理念)

第3条 男女平等参画の推進は，男女が共に一人の自立した個人として尊厳が重んぜられること，直接的にも間接的にも男女が性別による差別的取扱いを受けないこと，男女が共に社会的文化的に形成された性別にとらわれず個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として，行わなければならない。

- 2 男女平等参画の推進に当たっては，社会における制度又は慣行が，性別による固定的な役割分担等を反映して，男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより，男女平等参画を阻害する要因となるおそれがあ



【資料編】 5 関係法令等

ることを考慮し、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮しなければならない。

- 3 男女平等参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、道における政策又は事業者における方針の立案及び決定に平等に参画する機会が確保されることを旨として、行わなければならない。
- 4 男女平等参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、家庭以外の職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における活動を行うことができるようにすることを旨として、行わなければならない。
- 5 男女平等参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、男女平等参画の推進は、国際社会における取組を踏まえながら行わなければならない。

（道の責務）

第4条 道は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女平等参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に策定し、及び実施する責務を有する。

- 2 道は、男女平等参画を推進するに当たっては、国、都府県及び市町村との緊密な連携を図らなければならない。

（道民の責務）

第5条 道民は、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女平等参画の推進に寄与するとともに、道が実施する男女平等参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、事業活動を行うに当たり、基本理念にのっとり、男女平等参画の推進に自ら積極的に取り組むとともに、道が実施する男女平等参画の推進に関する施策に協力する責務を有する。

（性別による権利侵害の禁止）

第7条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、性別を理由として直接的にも間接的にも差別的な取扱いをしてはならない。

- 2 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

- 3 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、男



女平等参画を阻害する暴力的行為（精神的に著しく苦痛を与える行為を含む。）を行ってはならない。

第2章 男女平等参画の推進に関する基本的施策等

第1節 基本計画

第8条 知事は、男女平等参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女平等参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を定めなければならない。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女平等参画の推進に関する施策の大綱
- 二 男女の人権の尊重に関する事項
- 三 男女平等参画の普及啓発に関する事項
- 四 道が設置する附属機関の委員等の男女の構成割合に関する事項
- 五 前各号に掲げるもののほか、男女平等参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 知事は、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ、道民の意見を反映することができるよう必要な措置を講じなければならない。

4 知事は、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ、北海道男女平等参画審議会の意見を聴かなければならない。

5 知事は、基本計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 前三項の規定は、基本計画の変更について準用する。

第2節 男女平等参画の推進に関する基本的施策

（道が設置する附属機関等における男女平等参画の推進）

第9条 道は、その設置する附属機関等の委員等を任命する場合には、積極的改善措置を講ずることにより、できる限り男女の均衡を図るよう努めるものとする。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第10条 道は、男女平等参画に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女平等参画の推進に配慮しなければならない。

（道民等の理解を深めるための措置）

第11条 道は、情報提供、広報活動及びあらゆる教育の機会を通じて、基本理念に関する道民及び事業者（以下「道民等」という。）の理解を深めるよう、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、適切な措置を講じなければならない。



【資料編】 5 関係法令等

（事業者への協力の依頼）

第12条 知事は、必要があると認める場合には、事業者に対し、雇用その他の事業活動における男女平等参画の実態を把握するための調査について、協力を求めることができる。

（調査研究）

第13条 道は、男女平等参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するよう努めるものとする。

（道民の活動等に対する支援）

第14条 道は、男女平等参画の推進に関し、道民等が行う活動及び市町村が実施する施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 道は、道民及び民間の団体が行う男女平等参画の推進に関する活動を支援するための拠点となる施設を設置するものとする。

（推進体制の整備）

第15条 道は、男女平等参画の推進に関する施策を総合的かつ効果的に実施するため、必要な推進体制を整備するものとする。

（財政上の措置）

第16条 道は、男女平等参画の推進に関する施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

（公表）

第17条 知事は、毎年、男女平等参画の推進状況及び男女平等参画の推進に関して講じた施策の実施状況について、公表しなければならない。

第3節 道民等からの申出

第18条 道民等は、男女平等参画を阻害すると認められるものがあるとき、又は男女平等参画に必要と認められるものがあるときは、知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の規定による申出を受けたときは、関係機関と連携し、適切かつ迅速な措置を講ずるものとする。

第3章 北海道男女平等参画苦情処理委員

（設置）

第19条 知事は、道民等からの男女平等参画に関する申出について、次に掲げる事務を行わせるため、北海道男女平等参画苦情処理委員（以下「苦情処理委員」という。）を置くものとする。



- 一 男女平等参画に係る道の施策についての苦情に関する申出に対し、助言をすること。
- 二 男女平等参画を阻害すると認められるものに関する申出に対し、助言をすること。
- 三 第一号の苦情に係る施策について、関係する道の機関に対し、意見を述べること。

(苦情等の申出)

第20条 道民等は、男女平等参画に係る道の施策についての苦情及び男女平等参画を阻害すると認められるものに関し、苦情処理委員に申し出ることができる。

(助言等)

第21条 苦情処理委員は、前条の規定による申出があったときは、申し出たものに対し、助言を行うことができる。

- 2 苦情処理委員は、前項の申出が男女平等参画に係る道の施策についての苦情であるときは、関係する道の機関に対し、意見を述べることができる。

(知事への委任)

第22条 この章に定めるもののほか、苦情処理委員の事務に関し必要な事項は、知事が定める。

第4章 北海道男女平等参画審議会

(設置)

第23条 男女平等参画の推進を図るため、知事の附属機関として、北海道男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(所掌事項)

第24条 審議会の所掌事項は、次のとおりとする。

- 一 知事の諮問に応じ、男女平等参画の推進に関する重要事項を調査審議すること。
 - 二 前号に掲げるもののほか、この条例の規定によりその権限に属させられた事務
- 2 審議会は、男女平等参画の推進に関し必要と認める事項を知事に建議することができる。

(組織)

第25条 審議会は、委員15人以内で組織する。

- 2 男女いずれの委員の数も委員の総数の10分の4未満であってはならない。

(委員)



【資料編】 5 関係法令等

第26条 委員は、次に掲げる者のうちから、知事が任命する。この場合において、第五号に掲げる者については、委員の総数の10分の4以内とする。

- 一 学識経験のある者
- 二 男女平等参画に関する団体の役職員
- 三 事業者を代表する者
- 四 市町村の職員又は市町村の連絡調整を図る団体の役職員
- 五 公募に応じた者

2 知事は、委員の任命に当たっては、特定の地域に偏らないように配慮するものとする。

3 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第27条 審議会に会長及び副会長を置く。

2 会長及び副会長は、委員が互選する。

3 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第28条 審議会の会議は、会長が招集する。

2 審議会は、委員の2分の1以上が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 会議の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(特別委員)

第29条 審議会に、特別の事項を調査審議させるため必要があるときは、特別委員を置くことができる。

2 特別委員は、知事が任命する。

3 特別委員は、当該特別の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。

(専門部会)

第30条 審議会は、その定めるところにより、専門部会を置くことができる。

2 専門部会に部会長を置き、会長が指名する委員がこれに当たる。

3 専門部会に属すべき委員及び特別委員は、会長が指名する。



(会長への委任)

第 3 1 条 この章に定めるもののほか，審議会の運営に関し必要な事項は，会長が審議会に諮って定める。

附 則

この条例は，平成 1 3 年 4 月 1 日から施行する。ただし，第 4 章の規定は平成 1 3 年 7 月 1 日から，第 3 章の規定は同年 1 0 月 1 日から施行する。



【資料編】 5 関係法令等

(3) 男女共同参画社会基本法

〔平成十一年六月二十三日号外法律第七十八号〕

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

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

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

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

第一章 総則

（目的）

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



(定義)

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

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を



【資料編】 5 関係法令等

有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

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

（地方公共団体の責務）

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

（国民の責務）

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

（法制上の措置等）

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

（年次報告等）

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施



策の大綱

- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。
(都道府県男女共同参画計画等)

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

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の



【資料編】 5 関係法令等

処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

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

（国際的協調のための措置）

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

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）



第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であつてはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であつてはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。



【資料編】 5 関係法令等

（経過措置）

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

（総理府設置法の一部改正）

第四条 総理府設置法（昭和二十四年法律第百二十七号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

附 則〔平成十一年七月一六日法律第一〇二号抄〕

（施行期日）

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日〔平成十三年一月六日〕から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 〔略〕

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にか



かわらず、その日に満了する。

一～十 〔略〕

十一 男女共同参画審議会

十二～五十八 〔略〕

（別に定める経過措置）

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則〔平成十一年一二月二二日法律第一六〇号抄〕

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。〔後略〕



【資料編】 5 関係法令等

（４）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

〔平成二十七年九月四日号外法律第六十四号〕

目次

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

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうと



する女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

- 3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

第二章 基本方針等

（基本方針）

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推



【資料編】 5 関係法令等

進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。
（都道府県推進計画等）

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができる



よう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、



【資料編】 5 関係法令等

労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

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

（認定一般事業主の表示等）

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

（認定の取消し）

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当すると



きは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

- 2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したと



【資料編】 5 関係法令等

き。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは



「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

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

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容



【資料編】 5 関係法令等

及びその実施時期

- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

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



(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生



【資料編】 5 関係法令等

活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

（啓発活動）

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

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

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

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

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

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

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



応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則



【資料編】 5 関係法令等

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

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

- 一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

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

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

附 則
(施行期日)



【資料編】 5 関係法令等

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

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）

は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

（社会保険労務士法の一部改正）

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

〔次のよう略〕

（内閣府設置法の一部改正）

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

〔次のよう略〕

附 則〔平成二九年三月三十一日法律第一四号抄〕

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に



【資料編】 5 関係法令等

掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

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

二・三 〔略〕

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

五 〔略〕

（罰則に関する経過措置）

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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

附 則〔令和元年六月五日法律第二四号抄〕

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和二・六・一から施行〕

一 〔前略〕附則第六条の規定 公布の日

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

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和四・四・一から施行〕

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による



【資料編】 5 関係法令等

改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。



【資料編】 5 関係法令等

(5) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

〔仕事と生活の調和推進官民トップ会議 平成22年6月29日 改定〕

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実直面している。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

〔いま何故仕事と生活の調和が必要なのか〕

（仕事と生活が両立しにくい現実）

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

- ・ 安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
- ・ 仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
- ・ 仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む

など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

（働き方の二極化等）

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する



一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

（共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識）

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

（仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌）

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあっては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

（多様な働き方の模索）

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。



【資料編】 5 関係法令等

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要である。

(多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性)

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」[※]の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものである。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民やNPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

(明日への投資)

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくこととする。



〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

① 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

〔関係者が果たすべき役割〕

2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながることのないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である。



【資料編】 5 関係法令等

（企業と働く者）

（１）企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

（国民）

（２）国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

（国）

（３）国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

（地方公共団体）

（４）仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。



(6) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

〔昭和六十年七月一日号外条約第七号〕

この条約の締約国は、

国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、

世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、

国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、

更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、

しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確認し、

アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び



【資料編】 5 関係法令等

経済体制のいかんを問わない。)の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互惠の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要なであることを認識し、

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、

次のとおり協定した。

第一部

第一条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第二条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。



- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第三条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第四条

- 1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
- 2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第五条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。



【資料編】 5 関係法令等

第六条

締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適切な措置（立法を含む。）をとる。

第二部

第七条

締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適切な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第八条

締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適切な措置をとる。

第九条

- 1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとしないことを確保する。
- 2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第三部

第十条

締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適切な措置をとる。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普



通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。

- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）、特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第十一条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
 - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
 - (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
 - (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利



【資料編】 5 関係法令等

- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
 - (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実に促進することにより奨励すること。
 - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第十二条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第十三条

締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 家族給付についての権利
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第十四条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）



を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。

- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。
 - (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
 - (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
 - (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
 - (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
 - (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
 - (f) あらゆる地域活動に参加する権利
 - (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
 - (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第四部

第十五条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。



【資料編】 5 関係法令等

第十六条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
 - (a) 婚姻をする同一の権利
 - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
 - (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもつて決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
 - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第五部

第十七条

- 1 この条約の実施に関する進捗（ちよく）状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の際は十八人の、三十五番目の締約国による批准又は加入の後には二十三人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出されるものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選



出される。各締約国は、自国民の中から一人を指名することができる。

- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後六箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも三箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を二箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の三分の二をもつて定足数とする。この会合においては、出席しかつ投票する締約国の代表によつて投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもつて委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、四年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち九人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの九人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の五人の追加的な委員の選挙は、三十五番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従つて行う。この時に選出された追加的な委員のうち二人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの二人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなつた場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第十八条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとつた立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
 - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から一年以内
 - (b) その後は少なくとも四年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害



【資料編】 5 関係法令等

を記載することができる。

第十九条

- 1 委員会は、手続規則を採択する。
- 2 委員会は、役員を二年の任期で選出する。

第二十条

- 1 委員会は、第十八条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年二週間を超えない期間会合する。
- 2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第二十一条

- 1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。
- 2 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

第二十二条

専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し、代表を出す権利を有する。委員会は、専門機関に対し、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

第六部

第二十三条

この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であつて男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

- (a) 締約国の法令
- (b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第二十四条

締約国は、自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

第二十五条



- 1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。
- 2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。
- 3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。
- 4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによつて行う。

第二十六条

- 1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。
- 2 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第二十七条

- 1 この条約は、二十番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後三十日目の日に効力を生ずる。
- 2 この条約は、二十番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については、その批准書又は加入書が寄託された日の後三十日目の日に効力を生ずる。

第二十八条

- 1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。
- 2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。
- 3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第二十九条

- 1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によつて解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から六箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従つて国際司法裁判所に紛争を付託することができる。
- 2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。



【資料編】 5 関係法令等

- 3 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第三十条

この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし、国際連合事務総長に寄託する。

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。



【資料編】 6 男女共同参画のあゆみ

6 男女共同参画のあゆみ（男女共同参画推進に関する年表）

年	国連	国	旭川市
1945 年 (昭和 20 年)	6 月 国連憲章採択 10 月 国連発足	11 月 衆議院議員選挙法改正 (婦人参政権の付与)	
1946 年 (昭和 21 年)	6 月 国連に「婦人の地位委員会」設置	4 月 衆議院議員選挙で女性議員が 39 人当選	
1947 年 (昭和 22 年)	2 月 第 1 回国連婦人の地位委員会（以降、毎年 2 月～3 月に年次会合を開催）	5 月 日本国憲法施行	
1972 年 (昭和 47 年)	12 月 1975 年を国際婦人年とすることを宣言	7 月 勤労福祉婦人法施行	
1975 年 (昭和 50 年)	6 月 国際婦人年世界会議（メキシコシティ）開催 「世界行動計画」採択 12 月 国連婦人の十年（'76-'85）決定	9 月 婦人問題企画推進本部及び推進会議設置 婦人問題担当室設置	4 月 大雪婦人会館開館
1976 年 (昭和 51 年)	4 月 ILO 婦人労働問題担当室設置	4 月 育児休業法施行(女子教員・看護婦・保母を対象) 6 月 民法の一部を改正する法律施行（離婚復氏制度）	
1977 年 (昭和 52 年)		1 月 国内行動計画策定 10 月 国内行動計画前期重点目標決定 国立婦人教育会館開館	
1978 年 (昭和 53 年)		1 月 国内行動計画第 1 回報告書発表	
1979 年 (昭和 54 年)	11 月 国連婦人の十年エスカップ地域政府間準備会議（ニューデリー）開催 12 月 女子差別撤廃条約採択		
1980 年 (昭和 55 年)	7 月 国際婦人の十年中間年世界会議（コペンハーゲン）開催 後半期行動プログラム採択 女子差別撤廃条約署名式	5 月 国内行動計画第 2 回報告書発表 6 月 女子差別撤廃条約への署名決定	
1981 年 (昭和 56 年)	9 月 女子差別撤廃条約発効	1 月 民法及び家事審判法の一部を改正する法律施行（配偶者の法定相続分引き上げ） 5 月 国内行動計画後期重点目標発表	1 月 婦人青少年室設置 5 月 旭川市婦人行政連絡会議設置



【資料編】 6 男女共同参画のあゆみ

年	国連	国	旭川市
1983 年 (昭和 58 年)		12 月 婦人少年問題審議会婦人労働部会「男女雇用平等法審議」中間報告	4 月 旭川市長の私的諮問機関として旭川市婦人行政推進懇話会設置
1984 年 (昭和 59 年)	3 月 ナイロビ世界会議のためのエスカップ地域政府間準備会議（東京）開催	3 月 アジア太平洋地域婦人シンポジウム開催	
1985 年 (昭和 60 年)	7 月 国連婦人の十年ナイロビ世界会議（ナイロビ）開催 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略採択	1 月 国籍法及び戸籍法の一部を改正する法律施行（国籍の父母両系主義等） 6 月 男女雇用機会均等法成立 6 月 女子差別撤廃条約批准	
1986 年 (昭和 61 年)		2 月 婦人問題企画推進会議に替え婦人問題企画推進有識者会議設置 4 月 男女雇用機会均等法施行 10 月 国民年金法等の一部を改正する法律施行（女性の年金権の確立）	
1987 年 (昭和 62 年)		5 月 西暦 2000 年に向けての新国内行動計画策定	3 月 旭川市婦人行政の指針策定
1988 年 (昭和 63 年)			11 月 旭川市ときわ市民ホール開館
1989 年 (平成元年)	12 月 1994 年を国際家族年とすることを採択		
1990 年 (平成 2 年)	5 月 ナイロビ将来戦略の実施に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論採択		
1991 年 (平成 3 年)	5 月 海外経済協力基金（OECD）「開発と女性」配慮のための指針策定	5 月 育児休業法成立 西暦 2000 年に向けての新国内行動計画第 1 次改定	
1992 年 (平成 4 年)		4 月 育児休業法施行 12 月 婦人問題担当大臣任命	
1993 年 (平成 5 年)		1 月 第 1 回婦人問題に関する全国女性リーダー会議開催 4 月 中学校での家庭科の男女必修実施 12 月 パートタイム労働法施行（6 月成立）	



【資料編】 6 男女共同参画のあゆみ

年	国連	国	旭川市
1994 年 (平成 6 年)	4 月 「開発と女性」に関する第 2 回アジア・太平洋大臣会議（ジャカルタ）開催 9 月 国際人口開発会議（カイロ）開催	4 月 高等学校での家庭科の男女必修実施 6 月 男女行動参画室設置 男女共同参画審議会設置 7 月 男女共同参画推進本部設置	
1995 年 (平成 7 年)	9 月 第 4 回世界女性会議（北京）開催 「北京宣言及び行動綱領」採択	6 月 育児休業法改正（介護休業制度の法制化）	3 月 旭川市女性計画懇話会設置 4 月 女性青少年室へ課名変更
1996 年 (平成 8 年)		12 月 男女共同参画 2000 年プラン策定	
1997 年 (平成 9 年)		6 月 男女雇用機会均等法改正	3 月 男女共同参画を目指す旭川女性プラン策定 12 月 機構改革により生活交流部女性政策課へ課名変更
1998 年 (平成 10 年)			3 月 旭川市女性プラン推進懇話会設置 6 月 活動スペース「ハーモニー」開設
1999 年 (平成 11 年)		6 月 男女共同参画社会基本法施行	
2000 年 (平成 12 年)	6 月 国連特別総会女性 2000 年会議（「北京+5」）開催	12 月 男女共同参画基本計画決定	
2001 年 (平成 13 年)		1 月 内閣府男女共同参画局、男女共同参画会議設置 7 月 「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 10 月 配偶者暴力防止法施行 11 月 育児・介護休業法一部改正	11 月 機構改革により男女共同参画推進課に課名変更
2003 年 (平成 15 年)		7 月 第 4 回、5 回女性差別撤廃条約実施状況報告審議 7 月 次世代育成支援対策推進法成立	3 月 旭川市男女平等を実現し男女共同参画を推進する条例制定 8 月 旭川市男女平等を実現し男女共同参画を推進する条例による苦情処理委員設置 11 月 旭川市男女共同参画審議会設置
2004 年 (平成 16 年)		4 月 男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」 6 月 配偶者暴力防止法改正	



【資料編】 6 男女共同参画のあゆみ

年	国連	国	旭川市
2005 年 (平成 17 年)	2 月 第 49 回国連婦人の地位委員会（「北京+10」閣僚級会合）開催	4 月 改正育児・介護休業法施行 12 月 男女共同参画基本計画（第 2 次）決定 女性の再チャレンジ支援プラン決定	5 月 旭川市次世代育成支援特定事業主行動計画策定 基本計画調査審議 8 月 市長への答申
2006 年 (平成 18 年)		4 月 男女共同参画推進本部決定「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」 5 月 男女共同参画会議「少子化と男女共同参画に関する提案－仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直しについて」 6 月 男女雇用機会均等法改正 12 月 女性の再チャレンジ支援プラン改定	3 月 あさひかわ男女共同参画基本計画 2006 策定
2007 年 (平成 19 年)		4 月 改正男女雇用機会均等法施行 7 月 配偶者暴力防止法改正 12 月 ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	
2008 年 (平成 20 年)		1 月 改正配偶者暴力防止法施行 同法に基づく基本方針の改定 4 月 パートタイム労働法改正 12 月 次世代育成支援対策推進法改正	5 月 機構改革により政策調整課に「男女共同参画担当課長」設置
2009 年 (平成 21 年)	8 月 国連女子差別撤廃委員会最終見解発表	4 月 男女共同参画シンボルマーク決定 12 月 「女性首長大集合！～地域・子育て・男女共同参画～」開催	10 月 旭川市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画策定
2010 年 (平成 22 年)	2 月 第 54 回国連婦人の地位委員会（「北京+15」記念会合）開催	4 月 第 3 次男女共同参画基本計画策定に向けて（中間整理）発表 12 月 第 3 次男女共同参画基本計画決定	2 月 旭川市次世代育成支援行動計画前期計画策定 3 月 旭川市次世代育成支援特定事業主行動計画後期計画策定 4 月 旭川市配偶者暴力相談支援センター開設 10 月 あさひかわ男女共同参画基本計画策定



【資料編】 6 男女共同参画のあゆみ

年	国連	国	旭川市
2011 年 (平成 23 年)	1 月 ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関(UN Women)発足		
2012 年 (平成 24 年)		6 月 「女性活躍促進による経済活性化」行動計画策定 7 月 「日本再生戦略」閣議決定 8 月 子ども・子育て関連 3 法成立	
2013 年 (平成 25 年)	9 月 第 68 回国連総会(ニューヨーク)開催	2 月 若者・女性活躍推進フォーラム開催 5 月 「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」取りまとめ 6 月 「日本再興戦略」閣議決定 7 月 配偶者暴力防止法改正	3 月 旭川市次世代育成支援行動計画後期計画策定
2014 年 (平成 26 年)	3 月 第 58 回国連婦人の地位委員会開催(「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択)	4 月 次世代育成支援対策推進法改正(有効期限の 10 年間延長決定) 4 月 パートタイム労働法改正 6 月 「日本再興戦略改訂 2014」閣議決定 9 月 女性活躍担当大臣設置 女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW!2014)開催	10 月 第 2 次旭川市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画策定
2015 年 (平成 27 年)	3 月 第 59 回国連婦人の地位委員会(「北京+20」記念会合)開催 9 月 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ(SDGs)」採択	8 月 女性活躍推進法成立 女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW!2015)開催 6 月 「日本再興戦略改訂 2015」閣議決定 12 月 第 4 次男女共同参画基本計画決定	3 月 旭川市子ども・子育てプラン策定 あさひかわ男女共同参画シンボルマーク決定 4 月 第 2 次旭川市次世代育成支援特定事業主行動計画前期計画策定
2016 年 (平成 28 年)	5 月 G7 伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のための G7 行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)に合意」	3 月 男女雇用機会均等法改正 3 月 育児・介護休業法改正 4 月 女性活躍推進法施行 6 月 刑法改正 6 月 「日本再興戦略 2016」閣議決定 12 月 国際女性会議(WAW!2016)開催	4 月 旭川市特定事業主行動計画策定 7 月 旭川市男女共同参画基本計画中間見直し版策定
2017 年 (平成 29 年)		1 月 男女雇用機会均等法改正 1 月 育児・介護休業法改正 7 月 「未来投資戦略 2017」閣議決定 12 月 国際女性会議(WAW!2017)開催	
2018 年 (平成 30 年)		5 月 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律公布・施行 6 月 「未来投資戦略 2018」閣議決定 7 月 働き方改革関連法公布	3 月 旭川市子ども・子育てプラン改訂



【資料編】 6 男女共同参画のあゆみ

年	国連	国	旭川市
2019 年 (平成 31/ 令和元年)		3 月 第 5 回国際女性会議開催 5 月 女性活躍推進法改正 6 月 配偶者暴力防止法改正	3 月 第 3 次旭川市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画策定
2020 年 (令和 2 年)	3 月 第 64 回国連婦人の地位委員会(「北京+25」記念会合)開催	6 月 改正労働施策総合推進法公布 12 月 第 5 次男女共同参画基本計画決定	3 月 第 2 期旭川市子ども・子育てプラン策定
2021 年 (令和 3 年)			3 月 第 2 次あさひかわ男女共同参画基本計画策定

第2次あさひかわ男女共同参画基本計画
(令和3年度～12年度)

発行年月 令和3年(2021年)3月
発行 旭川市総合政策部政策調整課
〒070-8525 旭川市6条通9丁目
TEL 0166-25-5358
<https://www.city.asahikawa.hokkaido.jp/700/735/751/752/d056768.html>