



(仮称)
旭川市ジェンダー平等プラン
(案)

審議会用
(資料部分省略版)

旭川市

はじめに

※完成後、
市長名による「はじめに」を
作成する。

目次

第1章 （仮称）旭川市ジェンダー平等プランについて

1	プラン策定の趣旨	1
2	プランの位置付け	2
3	プランの背景	3
	(1) 旭川市の現状	
	(2) 国際社会及び日本の状況	
4	第2次あさひかわ男女共同参画基本計画の取組状況	10

第2章 （仮称）旭川市ジェンダー平等プランの概要

1	計画の名称	13
2	計画の期間	13
3	基本理念	13
4	プランの構成	14
5	施策体系	15
6	評価指標	16

第3章 施策の展開

基本目標Ⅰ ジェンダー平等の実現に向けた意識改革の促進

1	人権尊重とジェンダー平等の視点に立った意識改革	19
---	-------------------------	----

基本目標Ⅱ あらゆる分野でのジェンダー平等の推進

1	働く場におけるジェンダー平等の推進	22
2	家庭生活におけるジェンダー平等の促進	23
3	多様な働き方への支援	26
4	地域におけるジェンダー平等の推進	29

基本目標Ⅲ 誰もが安心して暮らせる社会の実現

1	ジェンダー平等を阻害するあらゆる暴力の根絶	31
2	多様性を尊重する環境の整備	34
3	困難や不安を抱える女性への支援	36
4	生涯を通じた健康支援	37

第4章 プランの推進

1	プランの推進について	39
2	プランの進捗管理	40
3	プランの見直し	40

資料編

1	旭川市男女共同参画審議会委員名簿	43
2	諮問書	44
3	プラン策定の経過	44
4	関係法令等	44
5	男女共同参画のあゆみ	44

※注

資料編の

2 諮問書

3 プラン策定の経過

4 関係法令等

5 男女共同参画のあゆみ

については省略

1 プラン策定の趣旨

本市では、平成 9 年（1997 年）3 月に「男女共同参画を目指す旭川女性プラン」を策定し男女共同参画に係る施策を推進する中で、国が平成 11 年（1999 年）に男女共同参画基本法を施行したことを受け、平成 15 年（2003 年）3 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」を制定しました。

その後、平成 18 年（2006 年）3 月に「あさひかわ男女共同参画基本計画 2006」を、平成 21 年（2009 年）10 月には「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、社会経済情勢など様々な変化に対応するため、それぞれの計画において改訂を重ねてきました。

計画改定を経る中で、本市では、ジェンダーによる固定的役割分担意識や、それに基づく社会慣習・制度が根強く残っており、将来展望を地域外に求める若年女性の人口流出が大きな課題となっています。また、性的マイノリティといった性の多様性への理解や尊重、DV や虐待などのあらゆる暴力の防止等、困難を抱えた人たちが安心して暮らせる社会づくりが求められています。

この計画は、令和 8 年度に「第 2 次あさひかわ男女共同参画基本計画（計画期間：令和 3 年度（2021 年度）～令和 12 年度（2030 年度））」の中間見直し時期を控えていたことから、男女共同参画に係る施策を計画段階から包括的に管理・運営し、より効果的に推進するため、「第 4 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」と統合し、「(仮称) 旭川市ジェンダー平等プラン」として新たに策定したものです。

本市では、このプランに掲げた方針や方向性に基づき、全ての市民が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かちあい、ジェンダーに関わりなく、その個性と能力を十分発揮しながら活躍できるジェンダー平等社会の実現を目指し、本市のジェンダー平等の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進していきます。

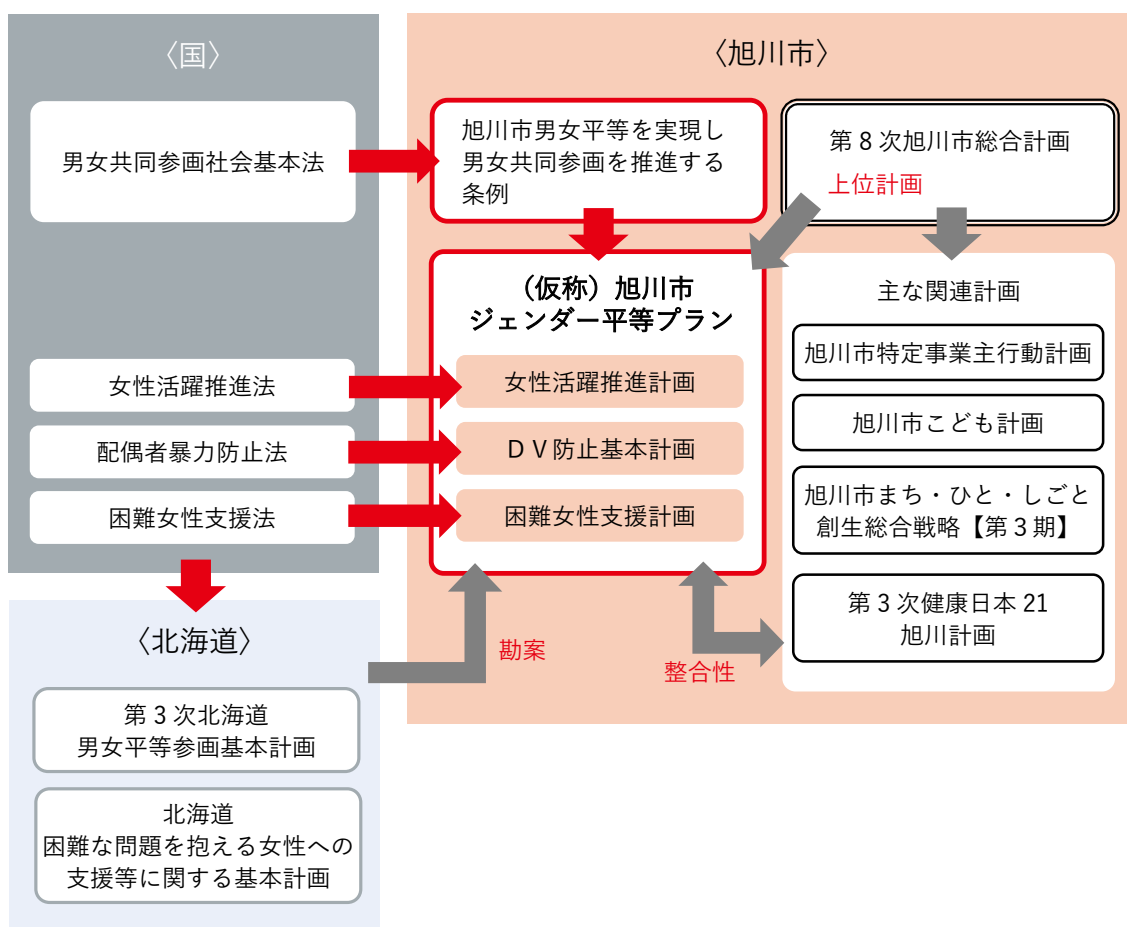
〈用語解説〉

ジェンダー：「男性らしさ」や「女性らしさ」といった、社会通念や慣習によって作られた性別に対する考え方

性的マイノリティ：性的少数者とも。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に對して、これと異なる要素の組み合わせを持つ人のこと。

DV：「ドメスティック・バイオレンス」の略。配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力。

ジェンダー平等：ひとりひとりの人間が、性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めることができること。



3 プランの背景

(1) 旭川市の現状

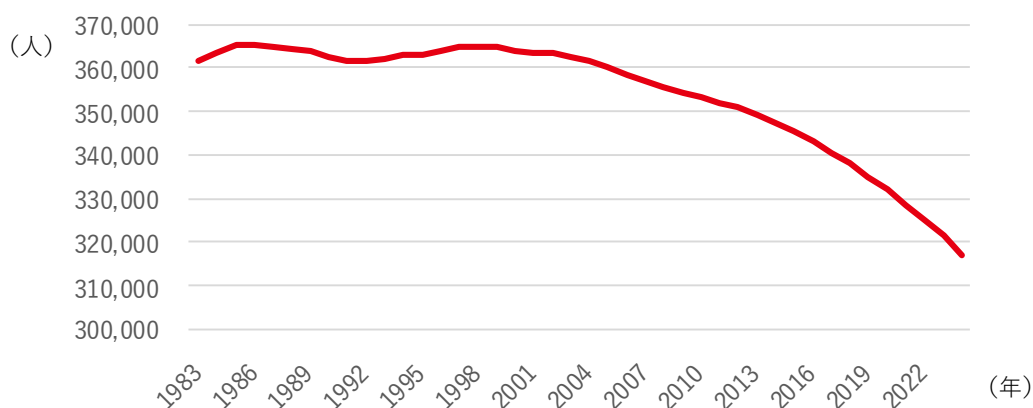
本市では、平成 18 年（2006 年）の「あさひかわ男女共同参画基本計画 2006」を策定してから 20 年が経過しましたが、本市が実施した「令和 6 年度男女共同参画に関する市民意識調査」などの結果を見ると、「政治の場」や「社会通念・習慣・しきたり」を始めとして、多くの場面で「男性優遇」と感じている割合が高くなっており、ジェンダー平等社会の実現には至っていません。

こうした現実を打開し、性別に関わらず誰もがその個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するためには、市民、企業、行政が課題と目標を共有し、一体となってこれまで以上に取り組んでいく必要があります。

また、人口減少や少子高齢化、世帯構成の急激な変化など、目まぐるしく変化する社会情勢の中において、ジェンダー平等に取り組むことは、地域社会の担い手を確保し、持続可能で活力ある社会の実現につながるとともに、「男女」にとどまらず年齢や性的指向や性自認に関することも含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸せを感じられる社会の実現にもつながります。

人口減少社会の到来

本市の人口は、平成 15 年（2003 年）頃までは、ほぼ横ばいで推移していましたが、その後減少に転じ、平成 25 年（2013 年）には 35 万人、令和 3 年（2021 年）には 33 万人を割り込み、想定を上回るペースで人口減少が進んでいます。特に 34 歳以下の若年層の転出超過に歯止めがかからないことから、少子高齢化も進行し、都市機能の担い手不足が顕在化しています。令和 4 年（2022 年）の合計特殊出生率は全国よりも低い値となっており、今後、理想的な人口推移となった場合でも、2060 年の本市人口は 21 万人と予想されています。



図表 1 - 1 「旭川市の人口推移」（出展：旭川市総務部）

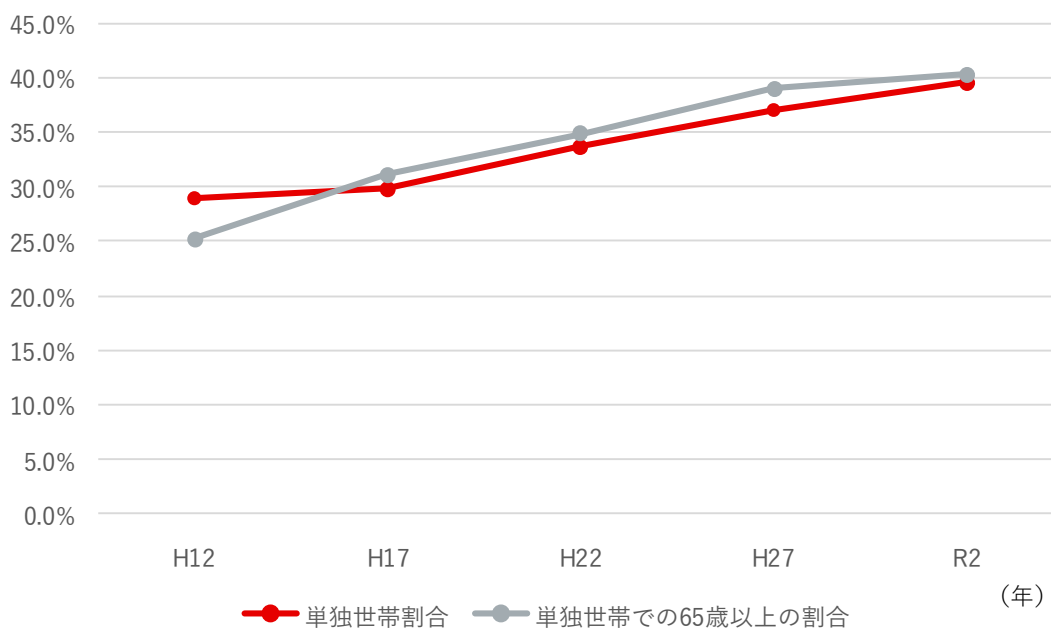
	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
旭川市	1.28	1.28	1.31	1.32	1.32	1.31	1.26	1.27	1.26	1.14
全国	1.43	1.42	1.45	1.44	1.43	1.42	1.36	1.34	1.3	1.26

図表 1 - 2 「合計特殊出生率」(出展：旭川市統計書)

世帯構成の変化と若年層の転出

本市では、総人口が減少傾向で推移している一方で、単独世帯の増加に伴い世帯数は増加しています。

単独世帯の割合は平成 12 年（2000 年）に 28.9%、平成 22 年（2010 年）に 33.6%でしたが 10 年後の令和 2 年（2020 年）には 39.5%となっています。また、単独世帯のうち、65 歳以上の世帯の割合は平成 12 年（2000 年）が 25.2%、平成 22 年（2010 年）に 34.9%でしたが令和 2 年（2020 年）には 40.3%と増加し、4 割を超えています。

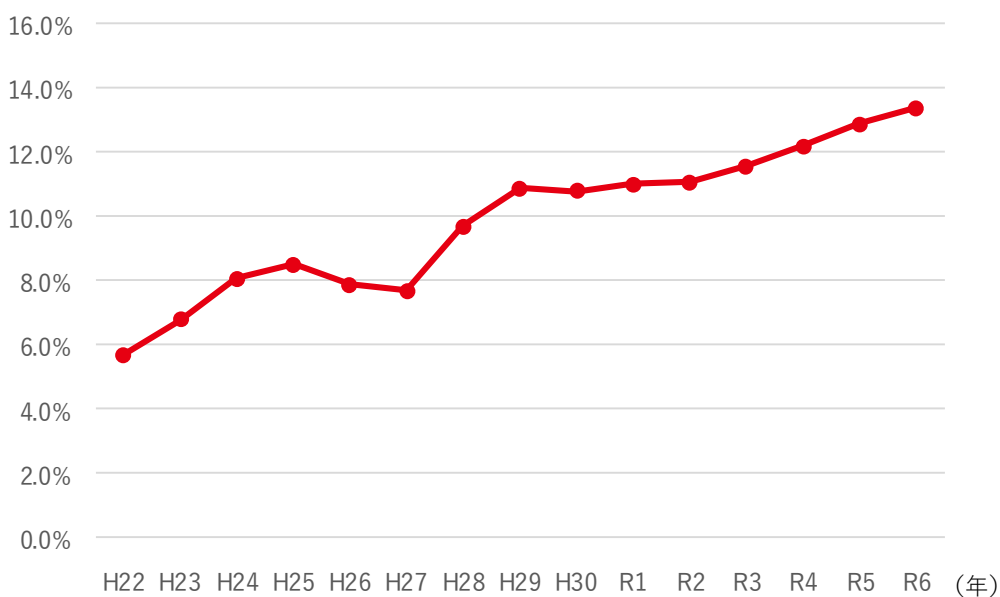


図表 1 - 3 「単独世帯の割合」(「国勢調査」結果から作成)

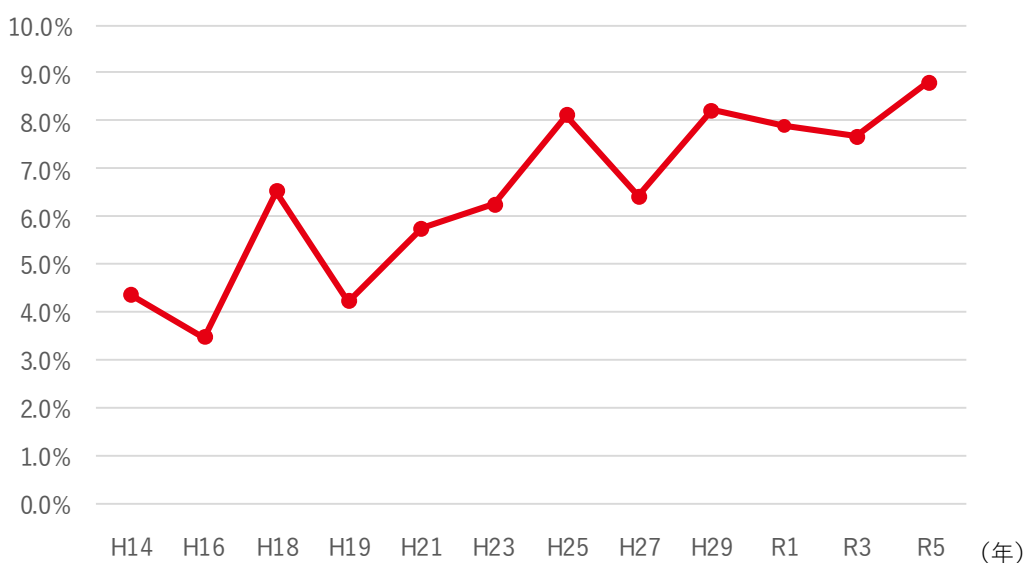
人口の転出入は、年によって変動はありますが、55～64 歳及び 65 歳以上は転入超過となっている一方、その他の年齢階層においては、ほぼ転出超過が続いており、特に 15～19 歳の転出超過が多く、平成 2 年（1990 年）から令和 5 年（2023 年）までいずれの年も最も転出超過数が多い年齢階層となっています。道内の転出先としては札幌市が最も多く、平成 2 年（1990 年）から令和 5 年（2023 年）まで転出超過が続いています。

政策・方針決定過程への女性の参画

女性の政策・方針決定過程への参画は、市の女性管理職割合は平成22年（2010年）の5.7%から令和6年（2024年）の13.4%に上昇し、企業の管理職における女性の割合も平成23年（2011年）の6.2%から令和5年（2023年）に8.8%に上昇するなど着実に進んでいるものの、国全体としてもジェンダーギャップ指数（2025年）で政治と経済の値が低い状況にもなっており、引き続き女性参画の推進を進めていく必要があります。



図表1－4 「市職員の管理職における女性の割合」（出展：旭川市総務部）



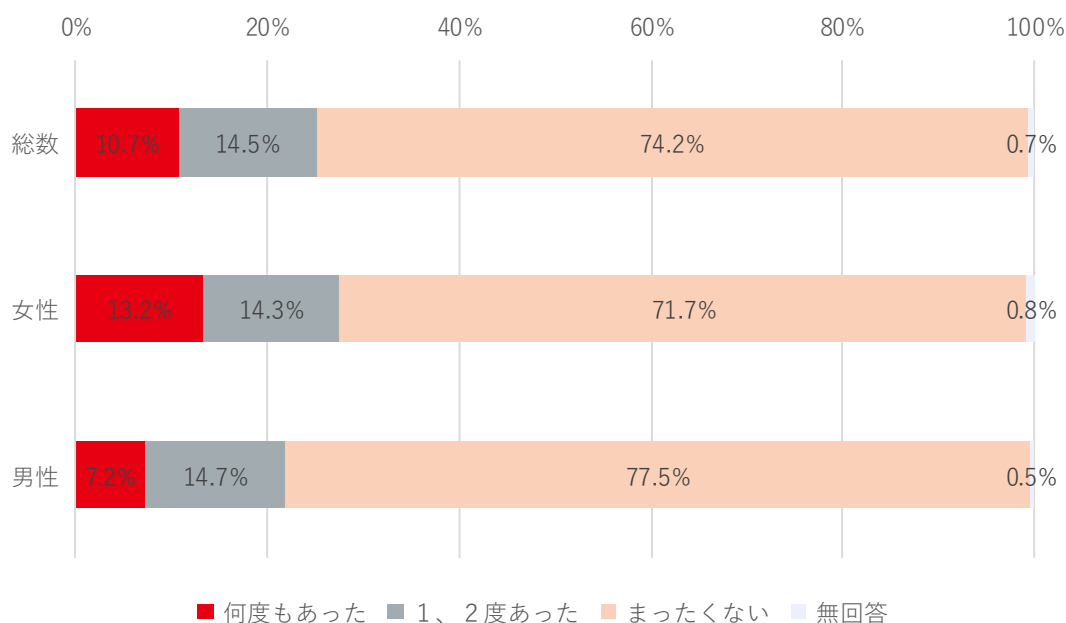
図表1－5 「企業における女性管理職の割合」（出展：旭川労働基本調査）

就労の場におけるジェンダー平等

本市の女性就業率は45.2%と全国に比べ非常に低く、市内民間企業における59歳以下の正規従業員数の女性割合が28.2%であることに對し、非正規従業員の人数は、女性が男性の2.2倍となっています。また、就労先としては小売や製造業、サービス業や老人介護・福祉などの現場対応が主な業務であるため、育児や介護で働き方に制約が生じた場合には、就労を継続することが困難になることは容易に想像できる状況です。さらに、女性が就労しやすい事務職や軽作業については、有効求人倍率が他の業種と比べて著しく低いため所得の向上が見込めない状況にあり、こうした既存の働き方では将来展望が描きにくくなっています。

パートナー等からの暴力

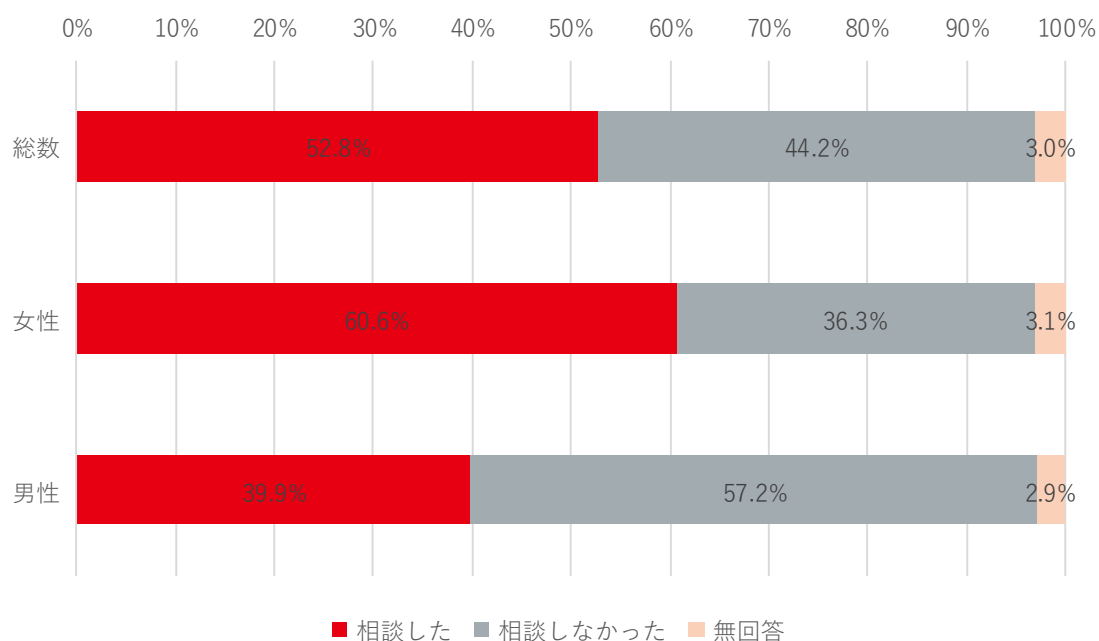
国の調査では「これまでに結婚したことがある」と答えた人のうち、配偶者から暴力被害を受けたことがあると回答した人(「何度もあった」「1、2度あった」の計)は、25.2%となっており、男性は、21.9%で約5人に1人の割合、女性は、27.5%で約4人に1人の割合となっています。



図表1-6 「配偶者からの暴力の経験」

(内閣府 男女間における暴力に関する調査(令和5年度調査)から作成)

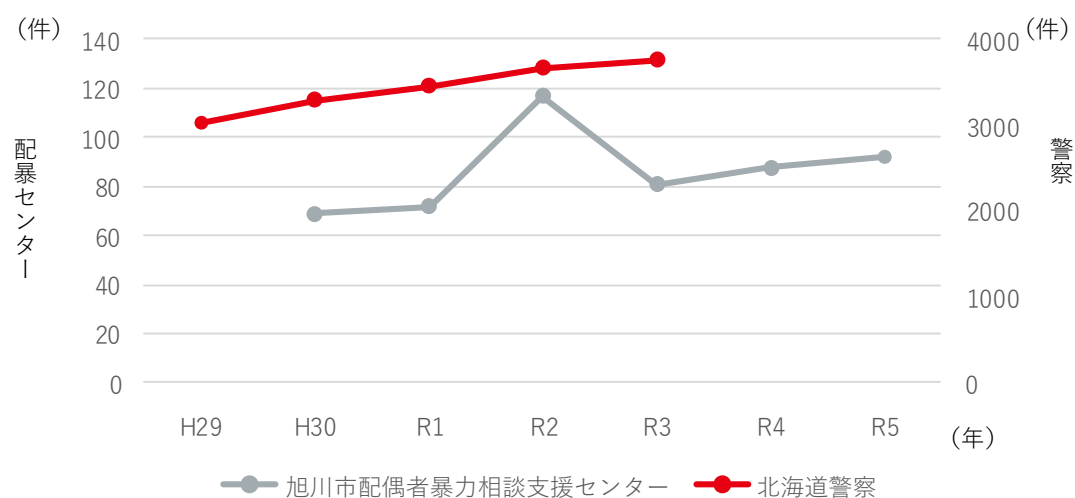
しかしながら、配偶者からの何らかの被害を受けた際にどこにも相談しなかった人が44.2%、男性では57.2%、女性では36.3%となっており配偶者から暴力を受けても、それを重大な問題として考えていない、また、自分に非があると考えて、誰にも相談せずにいる人がいることが分かります。



図表 1-7 「配偶者からの暴力の相談の有無」

(内閣府 男女間における暴力に関する調査(令和5年度調査)から作成)

本市におけるDVに関する窓口である配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は、年間80件前後で、近年は概ね横ばい(コロナ給付金関連の相談があった令和2年度を除く)ですが、警察への相談件数は増えており、女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であることや暴力の当事者とならないための教育や、暴力を容認しない社会環境の整備に向けた啓発を続けていく必要があります。



図表 1-8 「DV相談件数」

(出展：第4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)

(2) 国際社会及び日本の状況

国際社会の状況

国際社会での男女共同参画の動きとしては、国連が「国際婦人年」と定めた昭和 50 年（1975 年）以降、取組が継続しています。

昭和 54 年（1979 年）には女性差別の撤廃のため、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）が国連総会で採択されました。

平成 7 年（1995 年）到北京で開催された第 4 回世界女性会議において「北京宣言」及び「行動綱領」が採択され、これにより各国政府がジェンダー平等を目指す取組みの指針が示されました。

平成 23 年（2011 年）には、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを目的とした国際的な機関である、国連女性機関（UN Women）が設立しています。

平成 27 年（2015 年）のサミットでは「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、その中で目標 5「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う」として、ジェンダー平等の実現が掲げられています。

令和 5 年（2023 年）には G 7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が開催され、ジェンダー平等と全ての女性と女児のエンパワーメントに関する「G 7 ジェンダー平等大臣共同声明（日光声明）」がまとめられています。

世界各国が男女共同参画・女性の参画拡大に取り組み、様々な分野で男女共同参画が進展する一方で、世界経済フォーラムによる各国の男女間の格差を数値化した GGI（ジェンダーギャップ指数）において、日本は令和 7 年（2025 年）の順位は 146 か国中 118 位と先進国では最低水準となっています。

日本の状況

日本では女子差別撤廃条約の批准に向け、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（男女雇用機会均等法）の制定などを進め、昭和 60 年（1985 年）に批准国となりました。

平成 11 年（1999 年）に「男女共同参画社会基本法」が制定され、それ以降、同法に基づく男女共同参画基本計画をはじめとした様々な取組が実施されてきました。

さらに、平成 13 年（2001 年）には「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（DV 防止法）が施行され、配偶者からの暴力への対策がなされました。平成 25 年（2013 年）には生活の本拠を共にする交際相手からの暴力についても法の対象となりました。

平成 28 年（2016 年）に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が施行され、一定規模以上の事業主は、数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が義務となりました。令和元年（2019 年）、令和 4 年（2022 年）と順次改正し対象事業所が拡大しています。令和 7 年には「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業

生活の充実等に関する法律」が公布され、女性活躍推進法の期限が令和18年（2036年）まで延長されました。

平成28年（2016年）には「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児介護休業法）が改正され、介護休業の分割取得や取得単位の柔軟化、育児・介護休業の取得要件の緩和、上司・同僚からの妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等（マタハラ・パタハラ）を防止措置を義務付ける規定が設けられました。令和3年（2021年）改正では男性の育休取得促進（産後パパ育休）などを進め、令和6年（2024年）改正では子の看護休暇の見直しなどが行われました。

また平成28年（2016年）に「男女雇用機会均等法」を改正し、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務を位置づけ、対策を強化しています。

平成30年（2018年）には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、政治分野においても男女共同参画を効果的かつ積極的に推進しています。

令和2年（2020年）年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」では“目指すべき社会”として、

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

を示しています。

令和4年（2022年）には性をめぐる個人の尊厳を守るための法律である、「AV出演被害防止・救済法」が制定されました。

また、令和5年（2023年）には「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（LGBT理解増進法）が制定され多様性に関する国民の理解の増進のための基本理念や国・自治体の役割、知識の普及に必要な施策などについて定められました。

令和6年（2024年）には困難な問題を抱える女性への支援に関する法律施行され、困難な問題を抱える女性一人一人のニーズに応じ、本人の立場に寄り添った切れ目ない包括的な支援が取り組まれ始めました。

4 第2次あさひかわ男女共同参画基本計画の取組状況

第2次あさひかわ男女共同参画基本計画（令和3年度（2021年度）～令和12年度（2030年度））の数値目標の達成状況については、多くの項目で順調に推移しており、既に目標を達成しているものもあります。一方で、男女共同参画社会の形成や女性の社会参画に関する項目では目標値を下回っている状況です。

その背景としては、家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っていること、男性を中心とした雇用慣行や社会制度が維持されていることや、固定的役割分担意識が根強いことなどが考えられます。

■ 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革の促進

基本的方向	評価指標	策定時数値	直近値	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)	66.1% (R6)	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)	11.3% (R5)	15.6% (R11)

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5年間で大きく伸び、男女共同参画意識が順調に浸透してきています。一方で、男女共同参画社会の形成への満足度は計画策定時よりも後退しており、市民への男女共同参画意識の浸透に対して社会風土や環境が追い付いていないことが考えられます。

今後も様々な取組や啓発を通して、男女共同参画の社会全体への浸透を進め、市民意識と社会の現状のギャップを埋めていく必要があります。

■ 基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進

基本的方向	評価指標	策定時数値	直近値	目標値
2	市の附属機関等における女性委員の割合	25.5% (R2)	28.8% (R6)	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)	13.4% (R6)	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)	8.8% (R5)	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)	28.8% (R6)	36% (R12)

各指標の女性登用の割合は確実に上昇しているものの、目標達成に向けた伸びは鈍い状況です。世界経済フォーラムによる各国の男女間の格差を数値化した GGI（ジェンダーギャップ指数）の指標において国全体としても政治と経済の値が低い状況にもなっており、市としてより一層女性の登用を進めるとともに、企業への女性活躍の重要性の啓発や支援により女性の参画を推進していく必要があります。

■ 基本目標Ⅲ 誰もが働きやすい環境づくり

基本的方向	評価指標	策定時数値	直近値	目標値
4	女性就業率	39.8% (R1)	45.2% (R3)	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)	18.2% (R5)	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)	13.8 日 (R5)	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)	35.9% (R5)	35% (R11)
	市職員の男性の育児休業取得率	10.5% (R1)	48.4% (R5)	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)	54.2% (R5)	13.6% (R11)

女性就業率、ワークライフバランスの実現、有給休暇や育児休業の取得率などは数値が上昇して、既に目標を達成した項目もあるなど誰もが働きやすい環境が整備されていることが読み取れます。特に男性の育児休業取得率は順調に推移し、目標値を大きく上回りました。

継続して取り組みを進め、雇用等の分野での固定的役割分担意識の解消を推進し、男女ともにワークライフバランスの充実した職場環境を整えていくことが重要です。

■ 基本目標Ⅳ 誰もが安心して暮らせる社会の形成

基本的方向	評価指標	策定時数値	直近値	目標値
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)	23.2% (R5)	34% (R5)
7	健康寿命 (健康) 健康寿命 歳 (平均) 平均寿命 歳	(健康) 男 79.32 歳 女 83.75 歳 (平均) 男 80.70 歳 女 86.65 歳 (H29)	(健康) 男 79.07 歳 女 83.80 歳 (平均) 男 80.19 歳 女 86.27 歳 (R4)	平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加

相談機会が確保されていると感じている市民の割合は目標を大きく下回っており、計画策定時の値よりも下回っています。LINE 相談窓口や LGBTQ の相談窓口の開始や若年層への相談窓口周知に取り組んでいますが、社会経済情勢の変化により健康や生活への相談を意識する機会が増え、相談機会への期待が高まっていると予想されます。健康寿命については、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、全国的に平均寿命が短くなっており、本市においても同様に短くなっています。一方で、平均寿命の減少よりも健康寿命の減少の方が少なく、日常生活に制限のある期間が基準値より短縮したため、目標達成と評価しました。

周知や啓発などの取組を継続し、誰もが安心して暮らせる社会の形成を進めます。

第2章

(仮称) 旭川市ジェンダー平等プランの概要

1 計画の名称

■ (仮称) 旭川市ジェンダー平等プラン

本計画の名称は、社会における多様な性のあり方への意識が浸透してきたことを受け、これまでの「男女」に代わり「ジェンダー」を採用し、男女共同参画をジェンダー平等としています。また、これまで個別の計画として定めていた男女共同参画基本計画とDV防止計画を統合した計画とすることから、従前計画と異なるものであることを明確にするため、「計画」を「プラン」と言い換えています。

2 計画の期間

令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間とします。

3 基本理念

(仮称) 旭川市ジェンダー平等プランは、「旭川市男女平等を実現し男女共同参画を推進する条例」に定める7つの基本理念を具現化するための基本的な計画として策定するものです。

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 社会における制度又は慣行についての配慮
- (3) 政策等の立案及び決定への共同参画
- (4) 家庭生活における活動と他の活動の両立
- (5) 教育及び学習における男女共同参画への配慮
- (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
- (7) 国際社会における取組の配慮

4 プランの構成

このプランは、目標像である「ジェンダー平等社会の実現」に向けて本市の施策を総合的かつ計画的に推進するため、3つの基本目標を設定し、その下に9つの「基本的方向」と22の「施策の方向性」により構成されています。

なお、前計画である第2次あさひかわ男女共同参画基本計画では、4つの基本目標を設定していましたが、基本目標と各法令に定める基本計画を対応させるため、本プランでは基本目標を3つに整理し、基本的方向と施策の方向性についても、整理・統合・追加しています。

■ 基本目標Ⅰ ジェンダー平等の実現に向けた意識改革の促進

性別による固定的役割分担意識を解消し、社会のあらゆる分野においてジェンダー平等の意義や目的が理解されるよう、あらゆる世代への啓発活動や学習機会を充実するとともに、ジェンダー平等の視点に立った活動への支援や積極的な広報、人権尊重に関する相談を通して、ジェンダー平等意識を醸成していきます。

■ 基本目標Ⅱ あらゆる分野でのジェンダー平等の推進

家庭や職場はもとより、地域活動や防災活動等のまちづくりの場など、あらゆる組織や場面において、誰もが対等に参画し、平等にかかわれる環境づくりを目指し、家庭や企業に向けた支援に取り組みます。

■ 基本目標Ⅲ 誰もが安心して暮らせる社会の実現

重大な人権侵害である配偶者等への暴力や性犯罪、セクシュアルハラスメントなど、ジェンダー平等を阻害するあらゆる暴力の根絶を目指し、暴力を容認しない意識の醸成や被害の防止、被害者への支援に取り組みます。

また、雇用や所得、妊娠・出産や暴力被害など、様々な要因により女性の課題が多様化、複雑化してきたことから、貧困等生活上の困難を抱えた女性への支援体制を充実させるとともに、長く心身の健康を保ち、経済的自立を維持できるよう、女性特有の健康課題への理解促進と男女の生涯を通じた健康を支援します。

加えて、年齢や障がいの有無、性的指向・性自認に関することなども含めて、幅広く多様な人々を包摂した、誰もが安心して暮らせる環境整備に取り組んでいきます。

5 施策体系

目標 ジェンダー平等社会の実現

基本目標

基本的方向

施策の方向性

包含される計画と該当箇所

基本目標 I
ジェンダー平等の
実現に向けた意識
改革の促進

基本的方向 1 人権尊重とジェンダー平等の視点に立った意識改革

施策の方向性 1 人権尊重やジェンダー平等に関する教育・学習の推進
施策の方向性 2 ジェンダー平等の視点に立った活動への支援
施策の方向性 3 人権尊重やジェンダー平等に関する相談の充実
施策の方向性 4 広報・啓発活動の充実と積極的な情報の発信

基本目標 II
あらゆる分野での
ジェンダー平等の
推進

基本的方向 1 働く場におけるジェンダー平等の推進

施策の方向性 1 政策・方針決定への女性の参画の拡大
施策の方向性 2 活躍のさらなる推進のための意識改革
施策の方向性 3 誰もが働きやすい就業環境の整備

基本的方向 2 家庭生活におけるジェンダー平等の促進

施策の方向性 1 男性の家庭生活への参画の促進
施策の方向性 2 仕事と子育て・介護を両立できる支援の充実

基本的方向 3 多様な働き方への支援

施策の方向性 1 就業ニーズに応じた支援
施策の方向性 2 起業支援の充実

基本的方向 4 地域におけるジェンダー平等の推進

施策の方向性 1 地域活動におけるジェンダー平等意識の醸成
施策の方向性 2 ジェンダー平等の視点に立った防災体制づくり

女性活躍
推進計画

基本目標 III
誰もが安心して
暮らせる社会の
実現

基本的方向 1 ジェンダー平等を阻害するあらゆる暴力の根絶

施策の方向性 1 あらゆる暴力の根絶のための基盤づくり
施策の方向性 2 DV被害者への支援体制の充実
施策の方向性 3 性暴力・性被害に関する啓発

DV防止
基本計画

基本的方向 2 多様性を尊重する環境の整備

施策の方向性 1 多様な性のあり方への理解促進の支援
施策の方向性 2 高齢者や障がい者等が安心して暮らせる環境整備

基本的方向 3 困難や不安を抱える女性への支援

施策の方向性 1 貧困等生活上の困難を抱えた女性への支援
施策の方向性 2 困難や不安を抱える女性への支援体制の充実

困難女性
支援
基本計画

基本的方向 4 生涯を通じた健康支援

施策の方向性 1 女性の生理と妊娠等に関する健康支援と理解の促進
施策の方向性 2 ライフステージに応じた健康づくりの推進

6 評価指標

評価指標は、成果を図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) 指標項目の考え方

これまでの取組への効果について継続的な状況把握が必要なことから、原則として、前身の第2次あさひかわ男女共同参画基本計画の評価指標を踏襲しています。また、本計画の策定に当たり、新たに整理・追加した「基本的方向」と「施策の方向性」に対応するよう、必要に応じて新たな評価指標を追加しています。

(2) 目標値の考え方

第2次あさひかわ男女共同参画基本計画の終期が令和12年度（2030年度）であったことから、従前の目標値を踏襲しています。既に目標値に到達しているものや、今回、新たに設定した項目は、社会経済情勢等を踏まえて新たな目標値を設定するとともに、総合計画などの関係計画と整合性を図っています。

(3) 指標数値の出展

評価指標の一部は、次の調査等の結果を踏まえて、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が実施し、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、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、本市がおおむね5年に1回の実施するが、関係法令の改正等の社会経済情勢の変化に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11年（2029年））。

(4) 評価指標一覧

■ 基本目標Ⅰ ジェンダー平等の実現に向けた意識改革の促進

基本的方向	評価指標	現状値	目標値(R12)
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」と「どちらかといえば反対」と回答した人の割合	66.1% (R6)	71.1% (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	11.3% (R5)	15.6% (R11)

■ 基本目標Ⅱ あらゆる分野でのジェンダー平等の推進

基本的方向	評価指標	現状値	目標値(R12)
1	市の附属機関等における女性委員の割合	28.8% (R6)	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	13.4% (R6)	30% (R12)
	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	8.8% (R5)	15% (R11)
2	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(18～59歳)	18.2% (R5)	22% (R11)
	市職員の年次有給休暇取得率 ※標準付与日数(20日)に対する取得日数割合	13.8日 (R5)	15日 (R12)
	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	35.9% (R5)	60% (R11)
	市職員の男性の育児休業取得率 ※2週間以上	48.4% (R5)	85% (R12)
	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	54.2% (R5)	90% (R11)
3	女性就業率	45.2% (R3)	48% (R9)
	テレワークへの取組状況	14.6% (R5)	34.4% (R11)
4	地域社会において「平等になっている」と感じている人の割合	25.6% (R6)	33.3% (R11)

■ 基本目標Ⅲ 誰もが安心して暮らせる社会の実現

基本的 方向	評価指標	現状値	目標値 (R12)
1	相談機会が確保されていると感じている市民の割合 ※「思う」と「どちらかといえば思う」と回答した人の割合	23.2% (R5)	30% (R9)
2	性的少数者が生きづらい社会だと思う人の割合 ※「思う」と「どちらかといえば思う」と回答した人の割合	60.7% (R6)	50% (R11)
	高齢者福祉サービス利用件数	30,683 件 (R5)	35,700 件 (R9)
	地域における障がい者への理解度 ※「浸透している」と「少し浸透している」回答した人の割合	20.4% (R5)	22.5% (R11)
3	自立相談支援等の件数	1,888 件 (R4)	2,077 件 (R9)
4	ふだんから健康のために何か取り組んでいる市民の割合	48.6% (R5)	60% (R9)

基本目標Ⅰ ジェンダー平等の実現に向けた意識改革の促進

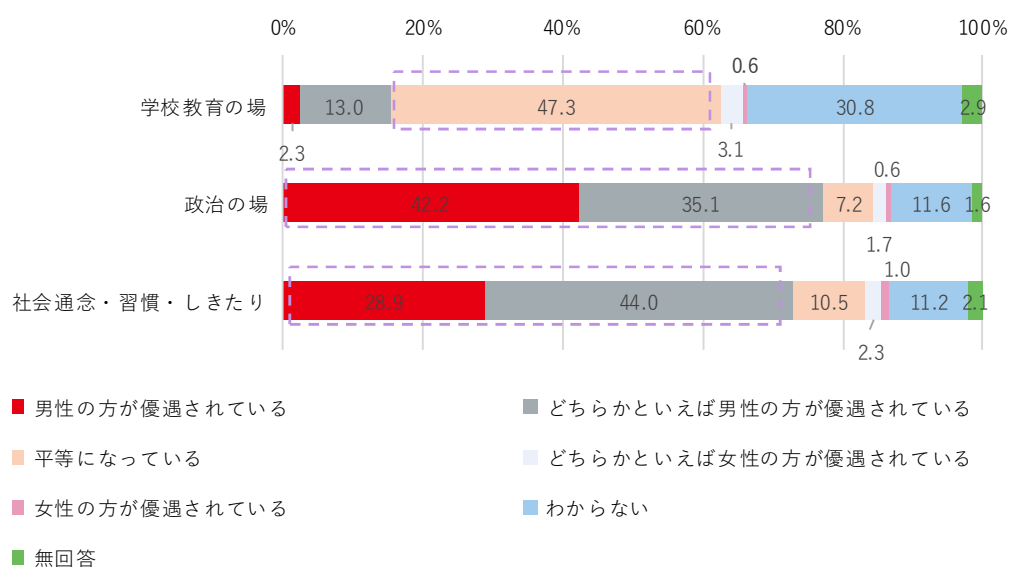
全ての人がジェンダーにかかわらず、互いにその人権と個性を尊重することは、ジェンダー平等社会を実現するための基盤となるものです。家庭や職場、学校、地域など、あらゆる場面でジェンダー平等の視点が活かされるように、あらゆる世代に向けた取組により意識改革を進めます。

基本的方向1 人権尊重とジェンダー平等の視点に立った意識改革

〈現状と課題〉

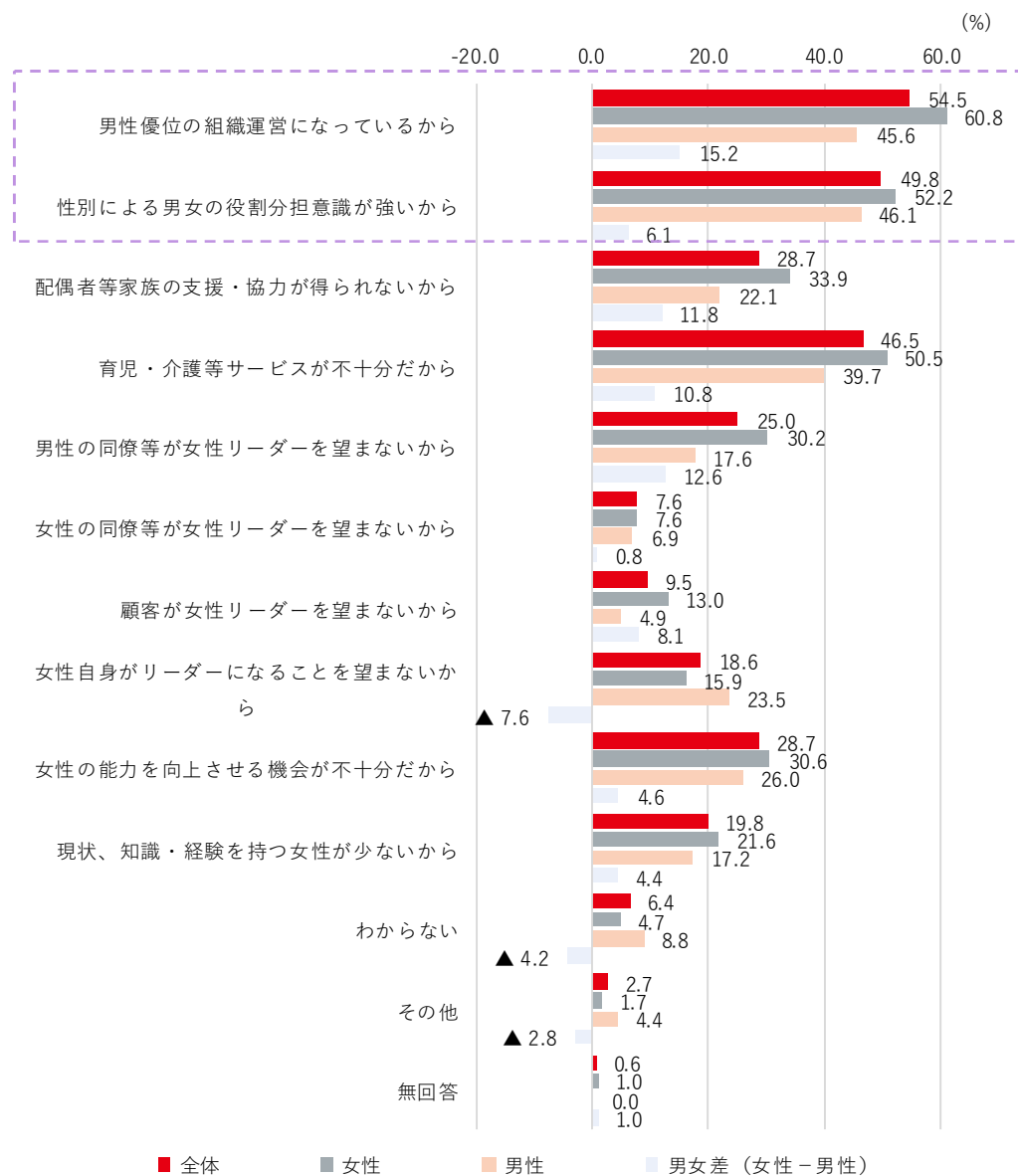
全ての人が個性と能力を発揮できるジェンダー平等社会を実現していくためには、一人一人が、互いの人権を尊重するという認識を持つことが重要です。

令和6年度（2024年度）に実施した男女共同参画に関する市民意識調査では、「学校教育の場」では男女が平等になっているという回答の割合が高かったですが、特に、「政治の場」と「社会通念・習慣・しきたり」では男性が優遇されているという意識が7割を超えています。



図表3-1 「男女の平等感（抜粋）」（出展：R6本市調査）

その理由としては男女ともに、「男性優位の組織運営になっているから」、「性別による男女の役割分担意識が強いから」が上位となっています。また、評価指標の数値からは、市民に男女共同参画意識が浸透している一方で、男女共同参画社会の形成への満足度は後退しています。



図表3-2 「政策・方針決定に女性の参画が少ない理由」(出展：R6本市調査)

時代の変遷の中で、少しずつ人々の意識は変化していますが、長い歴史の中で培われた性別による固定的役割分担の考え方等がまだまだ存在しています。男女共同参画の社会全体への浸透を進めることで市民意識と社会の現状のギャップを解消していく必要があります。

〈施策の方向性〉**① 人権尊重やジェンダー平等に関する教育・学習の推進**

- 学校教育全般を通じて、全ての人の人権が尊重され、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。
- 幅広い年齢の市民がジェンダー平等について学び理解する機会を提供することで意識醸成を図ります。

② ジェンダー平等の視点に立った活動への支援

- ジェンダー平等を推進する取組をしている市民団体等への活動支援や活動の場の提供等を実施します。

③ 人権尊重やジェンダー平等に関する相談の充実

- あらゆる場面での相談機会及び相談体制の充実に努めます。

④ 広報・啓発活動の充実と積極的な情報の発信

- 市のホームページや SNS 等を活用した広報や周知の実施と市民を対象としたセミナーや研修などによる啓発活動に取り組みます。

基本目標Ⅱ あらゆる分野でのジェンダー平等の推進

全ての人がジェンダーにかかわらず、自分らしく働き、暮らすことのできる社会の実現に向けて、多様な働き方やジェンダー平等、多様性の受容の考え方が定着するような取組を実施します。

基本的方向1 働く場におけるジェンダー平等の推進

〈現状と課題〉

評価指標としている様々な位置での女性割合は上昇していますが、数値の伸びは鈍く、さらなる推進が必要です。日本全体としてもジェンダーギャップ指数の「政治」、「経済」分野の順位が低いとなっており、本市においても女性の活躍は増えてきているものの、性別による役割分担の意識が強い状態にあります。

女性の活躍に加え、男性の育児参画も併せて広まるよう、意識啓発や環境整備が必要です。

〈施策の方向性〉

① 政策・方針決定への女性の参画の拡大

- 本市が審議会委員や職員の女性管理職登用に積極的に取り組むとともに、企業に対してもジェンダー平等の考え方に基づいた職場環境整備の意識の醸成や情報提供に取り組めます。

② 女性活躍のさらなる推進のための意識改革

- 就労に要するスキルの習得支援と就労支援、女性の社会参画を促進するイベントや起業に関するセミナーの開催等により、自発的な活動の促進を継続し、起業への気運を高めていきます。

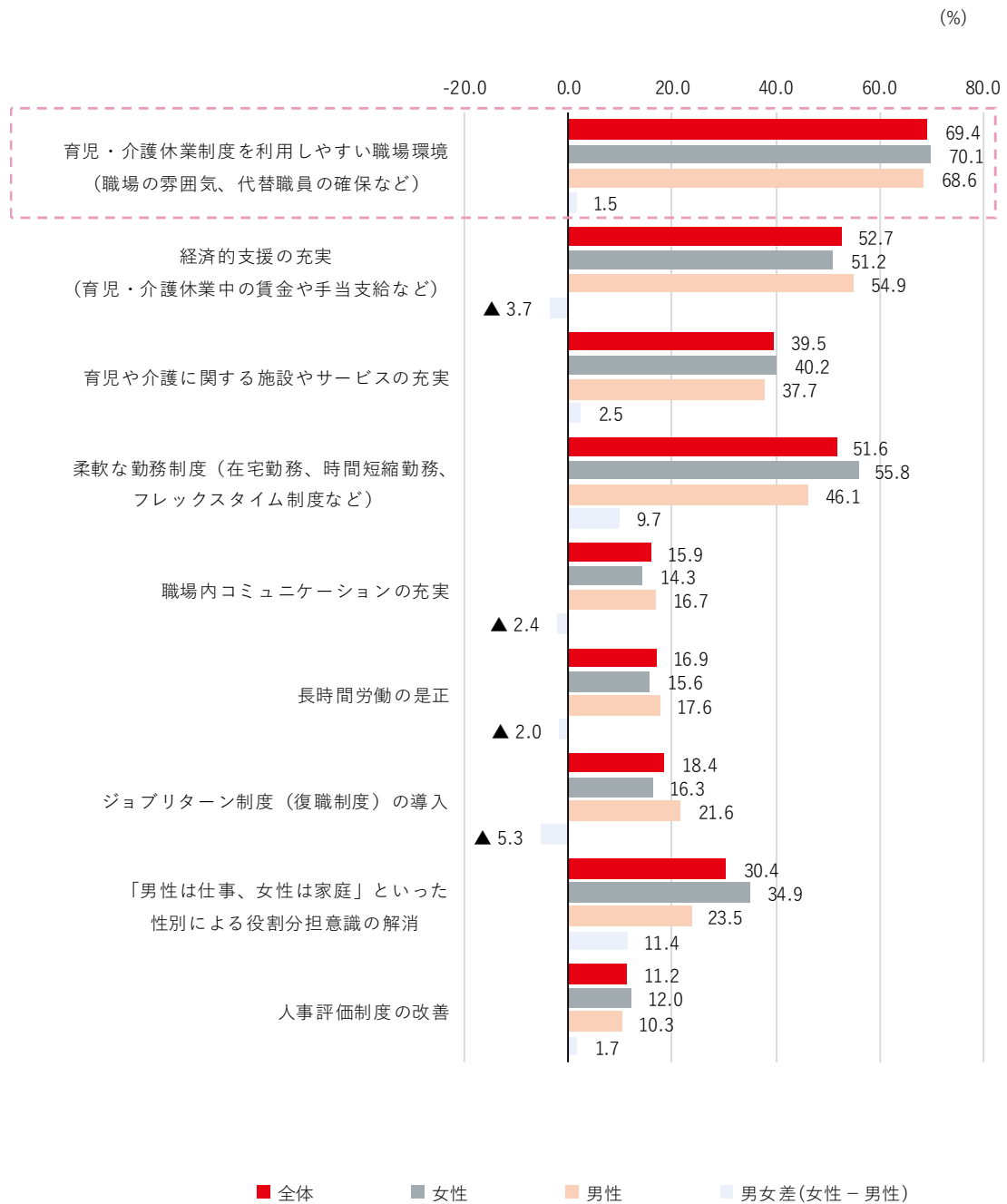
③ 誰もが働きやすい就業環境の整備

- ワークライフバランスの必要性や有効性について、市民や企業、市職員に対して意識啓発を図ります。
- 就労継続やキャリア形成への支援、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止など、男女がともに健やかに就労を継続できるような取組を実施します。

基本的方向2 家庭生活におけるジェンダー平等の促進

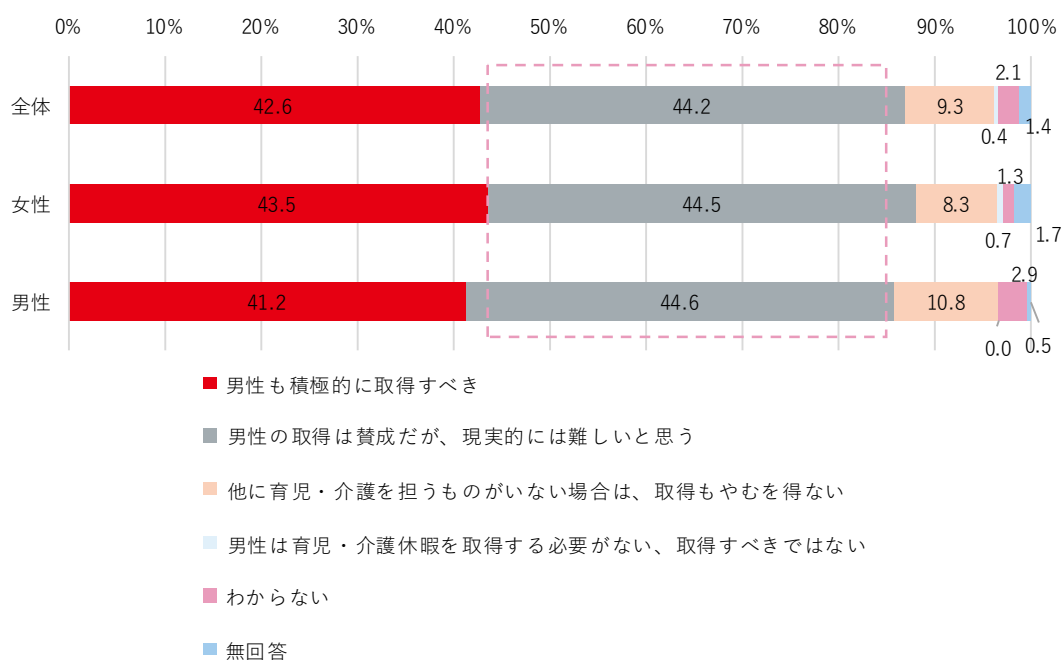
〈現状と課題〉

令和6年度（2024年度）に実施した男女共同参画に関する市民意識調査では、男女が共に仕事と家庭生活を両立していくために必要なこととして、「育児・介護休業制度を利用しやすい職場環境」が最も割合の高い回答でした。



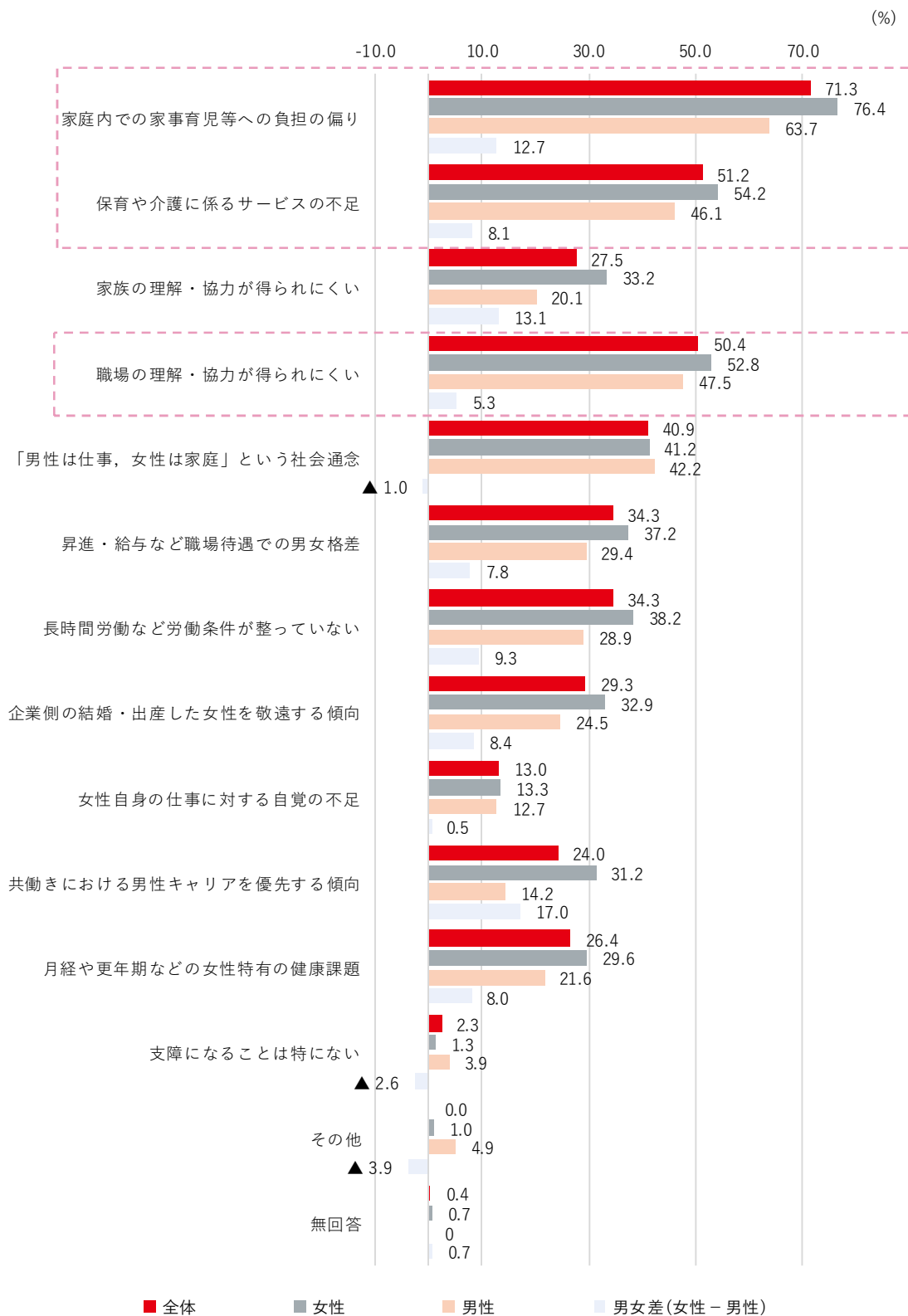
図表3－3 「仕事と家庭の両立支援について」(出展：R6 本市調査)

一方で、男性の「育児休業」や「介護休業」の利用についての設問の回答では、「男性の取得は賛成だが、現実的には難しいと思う」という回答が4割以上と最も多い状況です。



図法3-4 「男性の「育児休業」や「介護休業」の利用について」
(出展：R6 本市調査)

また、市民意識調査では、女性が仕事を続ける上で支障となっているものについて、「家庭内での家事育児等への負担の偏り」、「保育や介護に係るサービスの不足」、「職場の理解・協力が得られない」が上位3位となりました。



図表3－5 「女性が仕事を続ける上で支障となっているもの」
(出展：R6 本市調査)

ワークライフバランスの実現を一層進めるためにも、社会全体での男性の家庭参画や子育て・介護の両立への意識醸成が必要です。

〈施策の方向性〉

① 男性の家庭生活への参画の促進

- 市役所が率先して、更なる業務改善や多様な働き方により職員の負担軽減を図るなどして、庁内のワークライフバランスを推進します。
- 市役所における取組を広く市内企業等に普及啓発するとともに、企業に多様な働き方の意識啓発や導入の後押しに取り組みます。

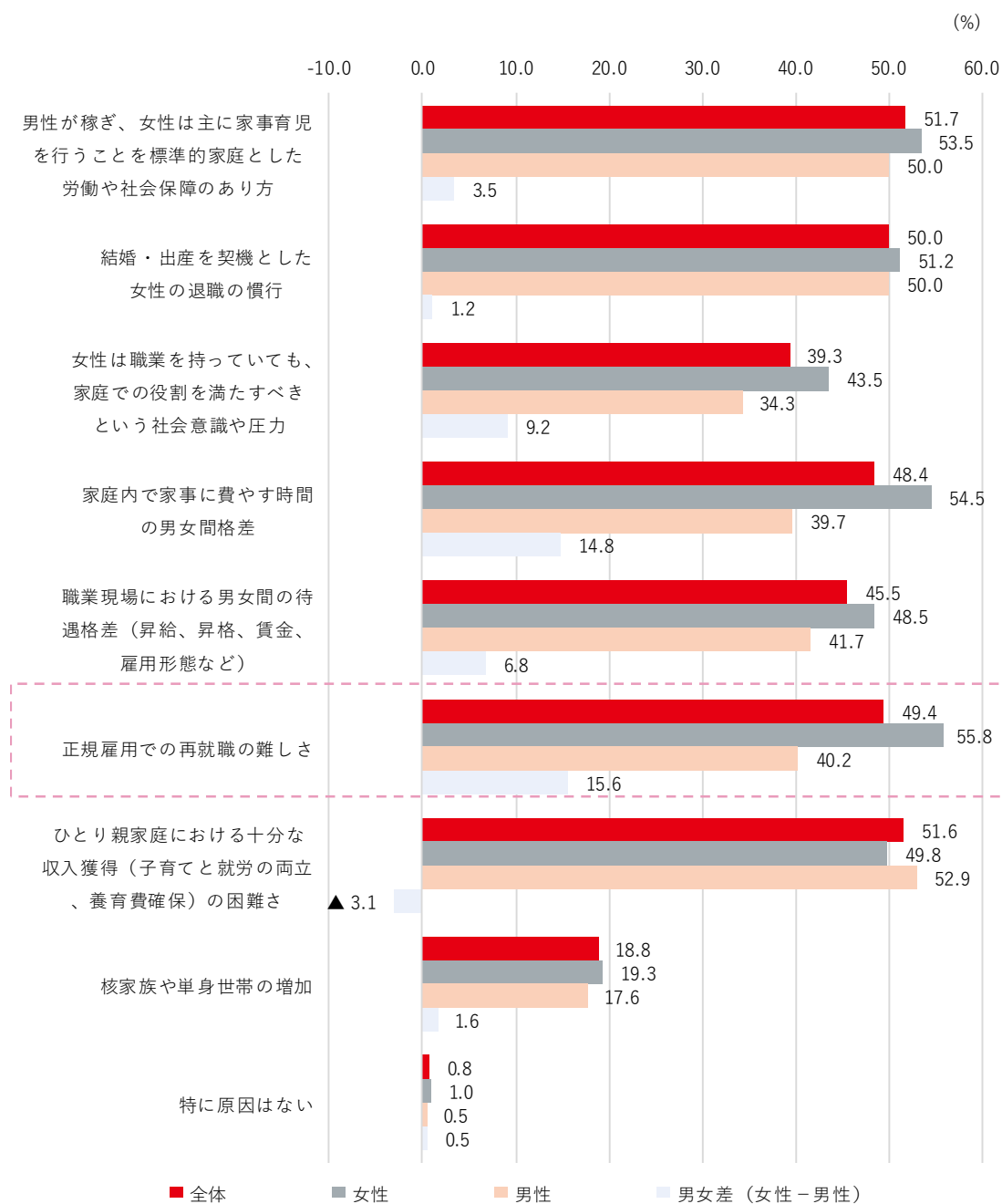
② 仕事と子育て・介護を両立できる支援の充実

- 各種保育サービスや介護サービスの充実を図り、仕事と子育て・介護の両立を支援するとともに、市民への啓発活動を実施します。

基本的方向3 多様な働き方への支援

〈現状と課題〉

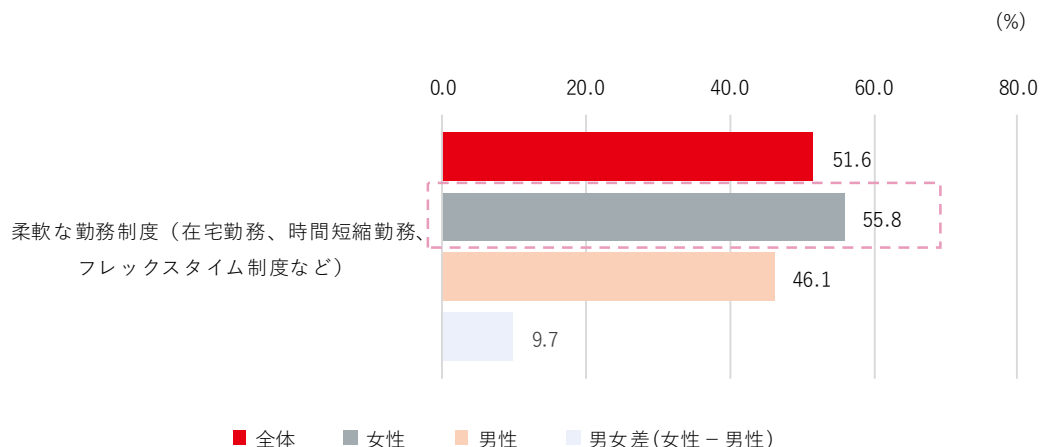
令和6年度（2024年度）に実施した男女共同参画に関する市民意識調査では、女性が男性に比べ経済的困窮に陥りやすい原因について、女性の回答では「正規雇用での再就職の難しさ」が最も多く、この回答は男性との回答の割合差が最も大きいものでありました。



図表 3 - 6 「女性が男性に比べ経済的困窮に陥りやすい原因について」

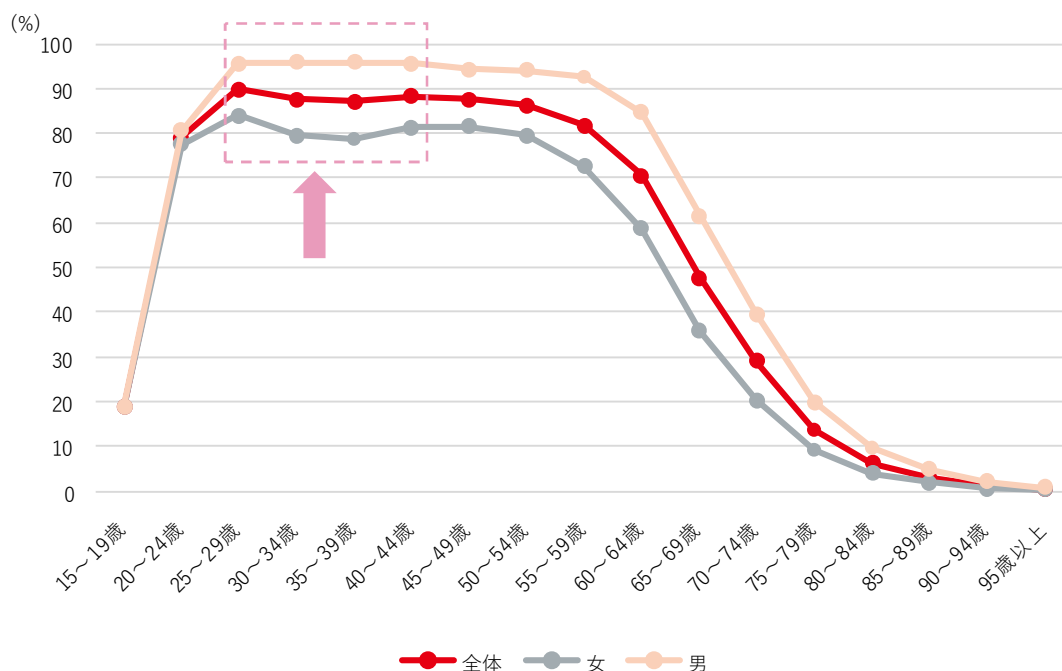
(出展：R6 本市調査)

また、仕事と家庭の両立支援について「柔軟な勤務制度」は男女ともに回答割合が高く、特に女性のニーズが高い結果となりました。



図表 3 - 7 「仕事と家庭の両立支援について（抜粋）」（出展：R6 本市調査）

令和2年度（2020年度）の国勢調査の本市の女性の労働力率を見ると、30代で低下し、M字カーブを描いていることが確認できます。これは結婚や出産の時期に低下し、育児が一定程度落ち着く時期に再び上昇することを示しています。



図表 3 - 8 「R2 年度女性の労働力率」（「国勢調査」結果から作成）

このような状況から女性の再就職支援や在宅や起業といった多様な働き方への支援や意識醸成が必要です。

〈施策の方向性〉

① 就業ニーズに応じた支援

- 就労に要するスキルの習得支援や就労支援の実施と、女性の社会参画イベント等の実施により女性活躍の促進を継続します。

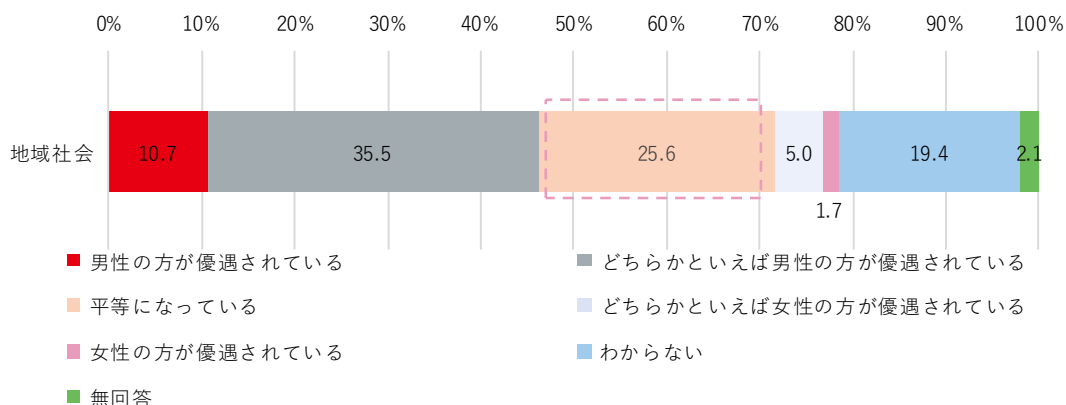
② 起業支援の充実

- 起業に関する相談やセミナー開催、女性起業家のネットワークづくりの支援等による意識醸成と起業への気運向上に取り組みます。

基本的方向4 地域におけるジェンダー平等の推進

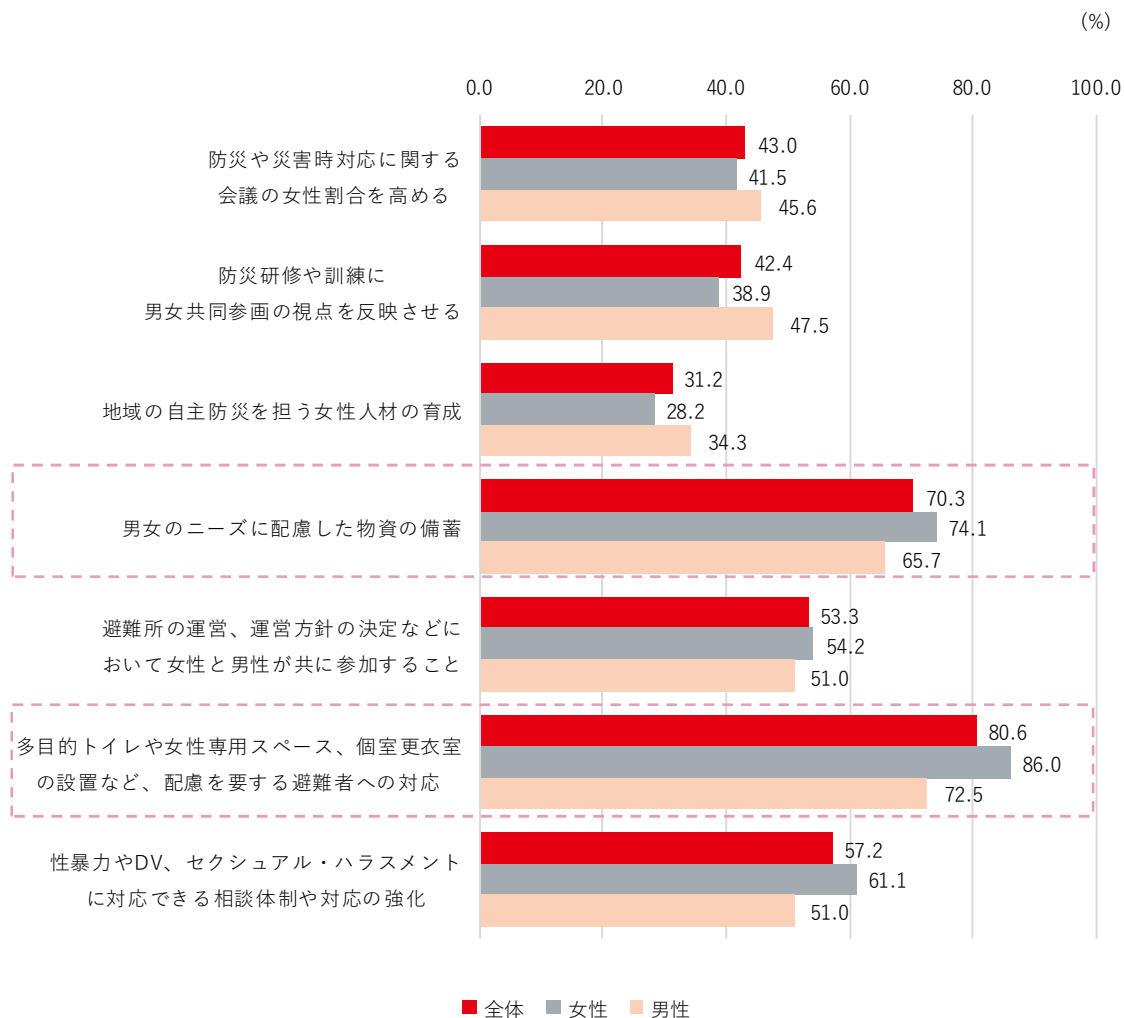
〈現状と課題〉

令和6年度（2024年度）に実施した男女共同参画に関する市民意識調査では、地域社会での男女が平等だと感じている割合は25%程度で、地域の男女共同参画が進んでいるとは言えない状況です。かつては多くの地域で男性が役職者を担い、女性が実際の活動を広く担うといった役割分担で活動していました。しかし、現在は女性が働くことが当たり前の社会であり、ジェンダーにかかわらず役割を果たし、誰もが参加しやすい地域活動の環境整備が求められます。



図表3-9 「男女の平等感（抜粋）」（出展：R6本市調査）

特に防災面においては令和6年度（2024年度）に実施した男女共同参画に関する市民意識調査でもジェンダーに配慮した取組が必要との意見があり、ジェンダー平等の視点の反映が必要です。



図表 3 - 1 0 「防災や災害時における性別に配慮した対応について」
(出展：R6 本市調査)

〈施策の方向性〉

① 地域活動におけるジェンダー平等意識の醸成

- ジェンダーを問わず、市民が地域活動に参加するよう周知啓発し、更なる女性の参画を促進します。

② ジェンダー平等の視点に立った防災体制づくり

- 防災対策に多様な視点を取り入れることは非常に重要であり、今後も、ジェンダーの視点を取り入れた防災講習会を開催するとともに、防災会議への女性委員登用を促進します。

基本目標Ⅲ 誰もが安心して暮らせる社会の実現

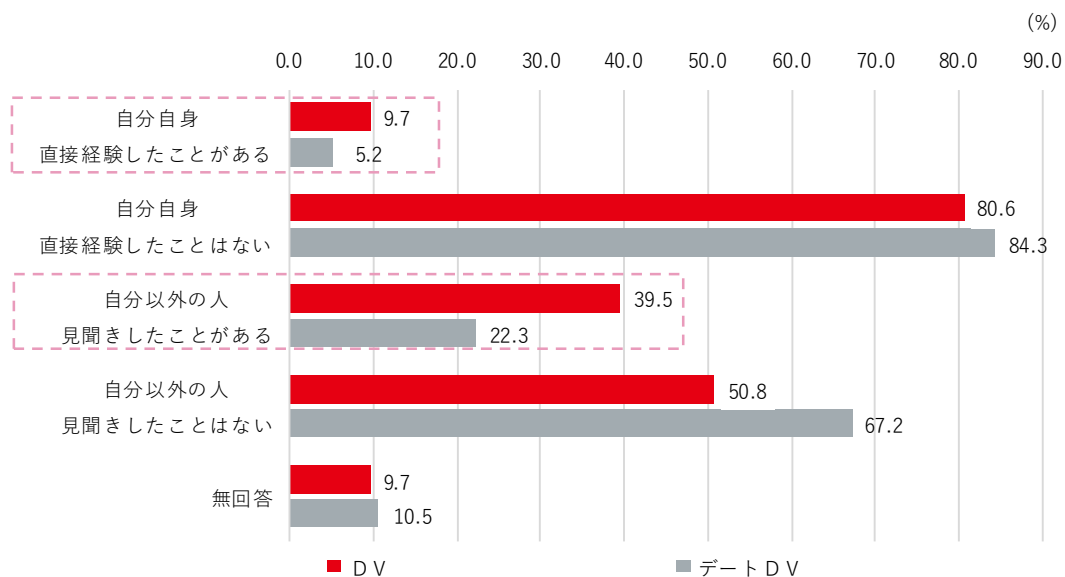
人権を脅かすあらゆる暴力の根絶を目指し、暴力を容認しない意識の醸成や被害者支援に取り組みます。様々な要因により困難を抱えた女性への支援体制を充実させるとともに、女性特有の健康課題への理解促進と男女の生涯を通じた健康を支援します。さらに、全ての人がジェンダーにかかわらず、人権を尊重され安心して暮らせる社会の実現を目指します。

基本的方向1 ジェンダー平等を阻害するあらゆる暴力の根絶

〈現状と課題〉

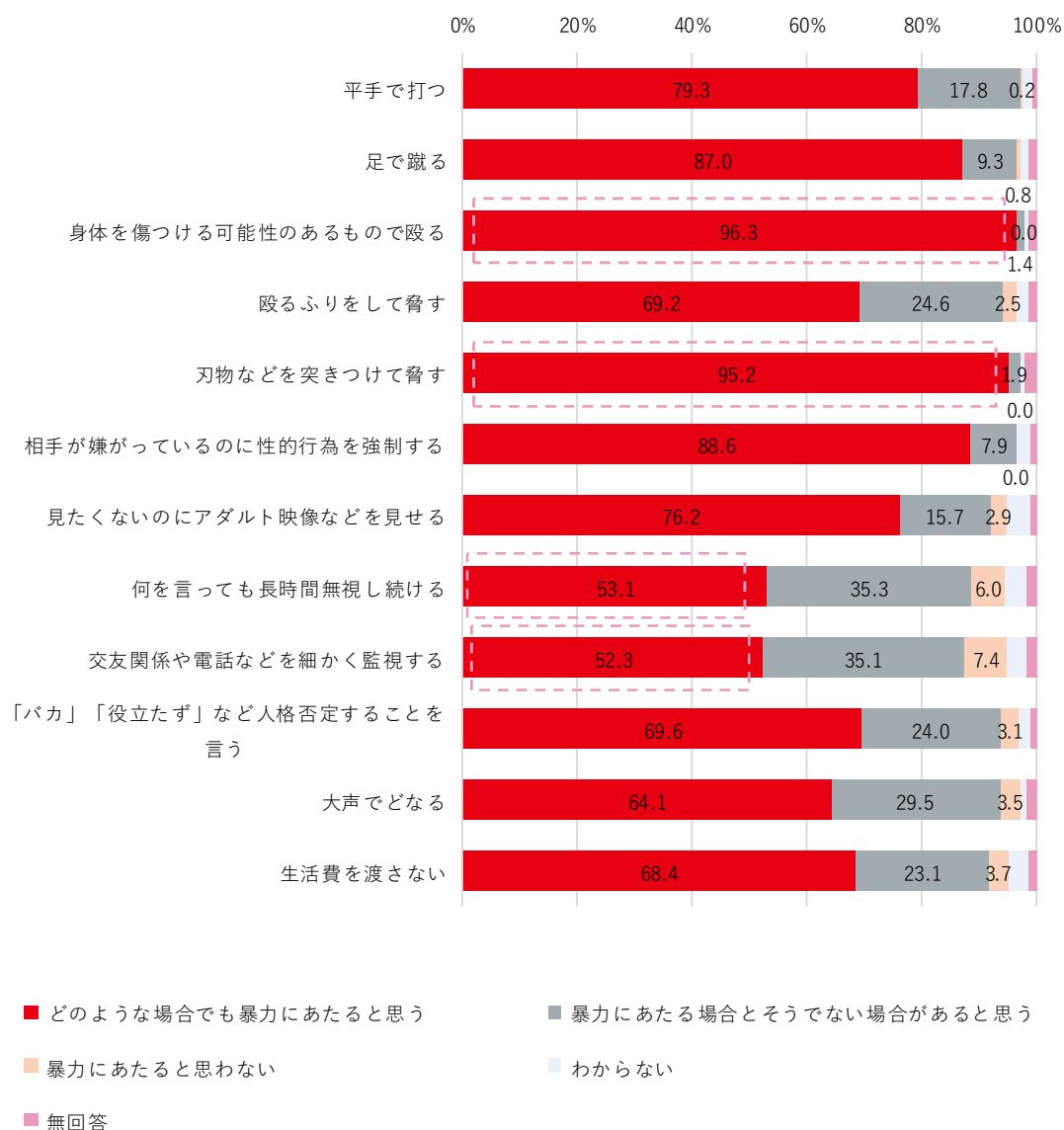
配偶者や交際相手など親密な間柄における暴力は、加害者も被害者も問題の重大さを自覚しにくい傾向にあります。DVを未然に防止するために人権意識を高めるとともに、DVは犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害で決して許されないものであるとの認識を広め、DVを容認しない意識を社会全体で共有していくことが重要です。

また、DVという言葉の認知度は高まってきているものの、必ずしも正しい認識が浸透しているとは言えません。令和6年度（2024年度）に実施した男女共同参画に関する市民意識調査ではDVやデートDV等を直接経験したことや見聞きしたことの有無についての回答率を合わせると、DVは約5割、デートDVは約3割が「ある」と回答しています。



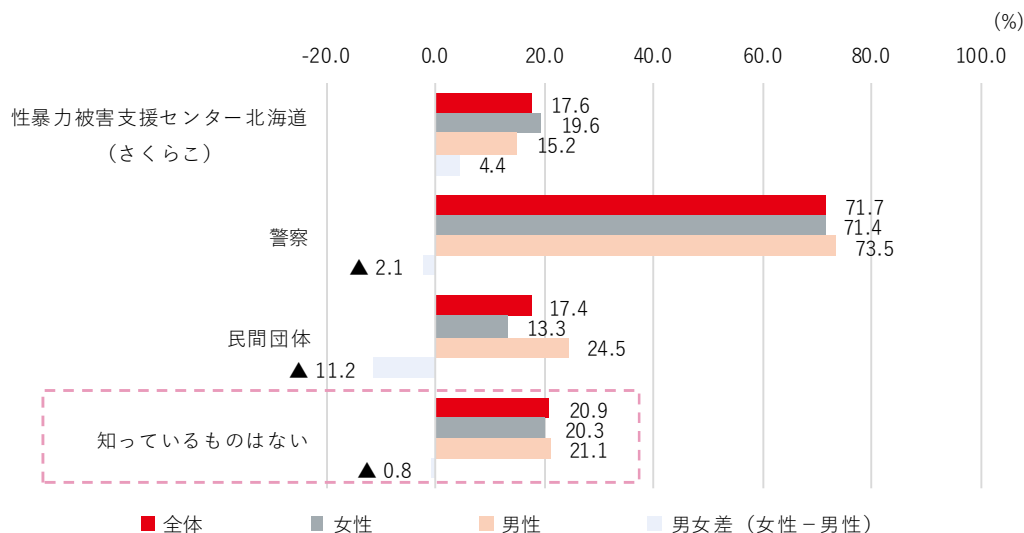
図表3-11 「DVやハラスメントの経験など」（出展：R6本市調査）

その一方、暴力だと思う行為についての設問では「身体を傷つける可能性のあるもので殴る」、「刃物などを突きつけて脅す」といった行為はどのような場合でも暴力にあたるとの回答が多いながらも、「交友関係や電話などを細かく監視する」、「何を言っても長時間無視し続ける」といった行為はどのような場合でも暴力にあたるという回答が半数程度に留まり、身体的暴力以外の行為は暴力と認識しない層が一定数存在することが分かりました。



図表 3 - 1 2 「暴力の認識」(出展：R6 本市調査)

また、性暴力被害の相談窓口に関する設問では、2 割の人が「知っているものはない」と回答しており、窓口の認知度も低いことが分かりました。



図表3-13 「性暴力被害の相談窓口の認知度」(出展：R6 本市調査)

これらからDVに関する正しい認識を広め、併せて、相談窓口や被害者を保護する制度があることを広く周知する必要があります。

〈施策の方向性〉

① あらゆる暴力の根絶のための基盤づくり

- 正しい知識の普及に努めるとともに、高校生など若年層への啓発にさらに力を入れます。

② DV被害者への支援体制の充実

- 相談者をより適切で効果的な支援に繋げるため、研修受講などによる相談員の資質の向上と、相談窓口のより効果的な周知の継続に努めます。また、関係窓口の連携の強化など、より良い支援に繋げる体制を構築し、DV被害の防止、救済、支援に繋がります。

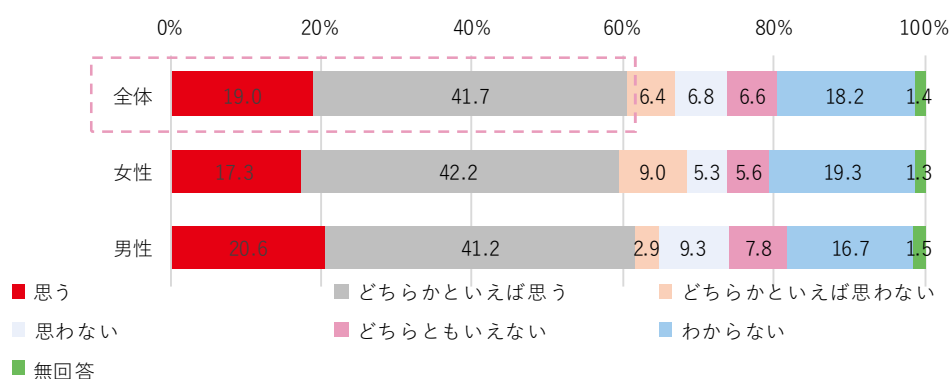
③ 性暴力・性被害に関する啓発

- 広報・啓発活動を通じ、DVに関する正しい知識の普及に取り組みます。
- 学校や地域社会において、人権尊重や男女共同参画の視点に立った教育を推進します。
- DVに対する正しい知識を持ち、将来にわたり交際相手や配偶者と対等な人間関係を築いていけるよう、若年層に対する予防啓発と相談窓口の周知に取組めます。
- 配偶者等から身体的・経済的・精神的暴力を受けているであろう人を発見したときの通報先や通報の意義について啓発を行います。

基本的方向 2 多様性を尊重する環境の整備

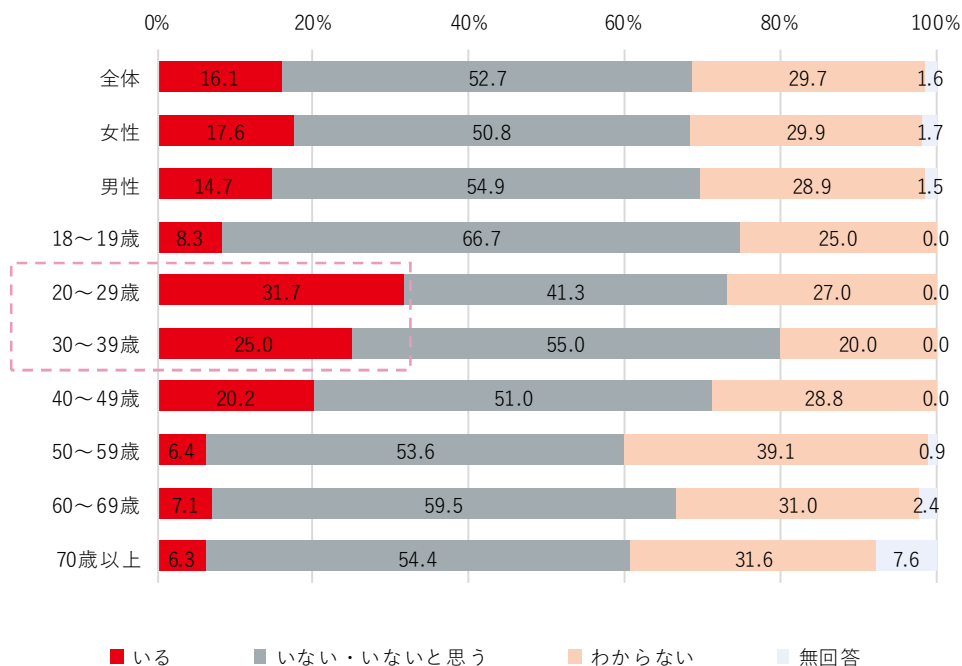
〈現状と課題〉

令和 6 年度（2024 年度）に実施した男女共同参画に関する市民意識調査では、性的少数者の方にとって、偏見や差別により生活しづらい社会だと思うと回答した割合が全体の 6 割を占めました。市民の性的少数者への理解や知識は、社会情勢などからも徐々に増えてきているものと思われますが、十分に進んでいるとは言えません。



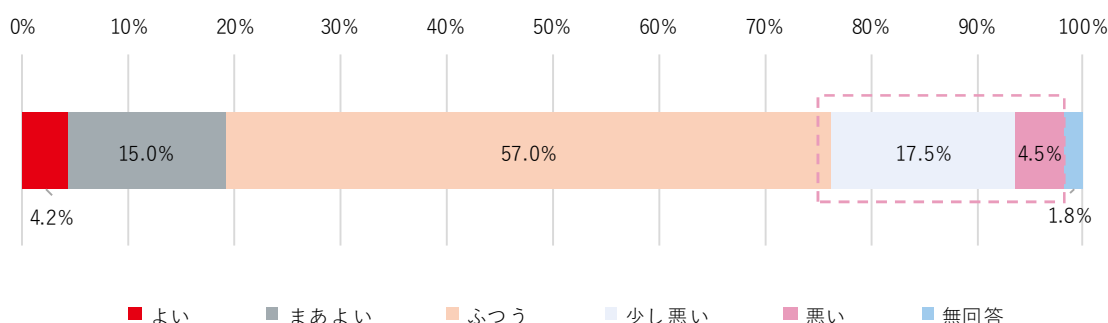
図表 3-14 「性的少数者に対する偏見や差別の認識」（出展：R6 本市調査）

また、身近に性的少数者がいると回答した割合は、若い世代で高く、20 代では約 30%、30 代も約 25%となっています。



図表 3-15 「性的少数者に対する認識」（出展：R6 本市調査）

令和5年度（2023年度）の旭川市市民アンケート調査では、高齢者や障害者などの福祉施設の整備状況について、「よい」と考えている人よりも「悪い」と考えている人の方が多く、その前の調査である令和3年度（2021年度）調査からも評価が下がっています。



図表3-16

「高齢者や障害者などの福祉施設の整備（保全，有効活用）状況（抜粋）」

（出展：令和5年度旭川市市民アンケート調査）

今後は多様性尊重の考え方のもと、多様な人々への市民の理解と環境整備が必要と言えます。

〈施策の方向性〉

① 多様な性のあり方への理解促進の支援

- 男女共同参画意識の醸成や性別による人権侵害の防止に向け、市民や児童生徒に向けた啓発を継続するとともに、LGBTQに関する取組についても継続し啓発に努めます。
- 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。

② 高齢者や障がい者等が安心して暮らせる環境整備

- 多様性尊重の考え方のもと全ての人が安心して暮らせるための情報発信や地域社会の形成に取り組みます

基本的方向 3 困難や不安を抱える女性への支援

〈現状と課題〉

女性の抱える問題が多様化、複雑化している中、支援を必要とする女性の把握と、その人が抱えている問題やその背景、心身の状況等に応じた相談窓口体制の充実と適切な情報提供や助言を行うなどの支援を包括的に提供していく必要があります。

〈施策の方向性〉

① 貧困等生活上の困難を抱えた女性への支援

- 関係部署と連携し、被害者支援に必要となりうる児童福祉、母子福祉、障害者福祉、高齢者福祉、生活困窮者支援、生活保護等の制度に繋げていきます。

② 困難や不安を抱える女性への支援体制の充実

- 被害者が抱える、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性に対し、庁内の関係部署や民間団体等が連携し、早期から切れ目なく被害者の状況や事情に対応した相談窓口の体制充実と支援に向けた情報提供を行います。

基本的方向 4 生涯を通じた健康支援

第 1 章

第 2 章

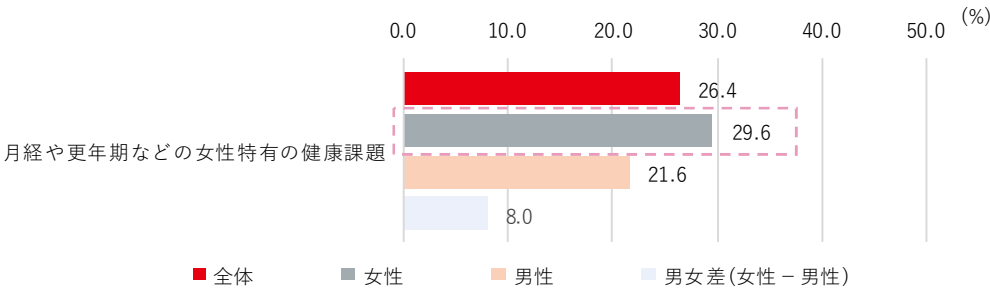
第 3 章

第 4 章

資料編

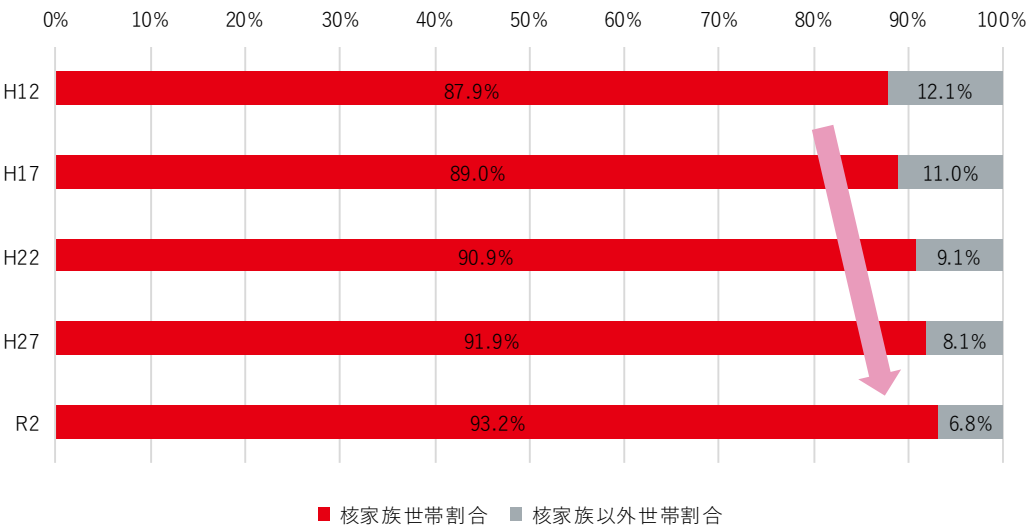
〈現状と課題〉

令和 6 年度（2024 年度）に実施した男女共同参画に関する市民意識調査では、女性が仕事を続ける上で、支障となっているものとして約 3 割の女性が「月経や更年期などの女性特有の健康課題」をあげています。女性の就業率が上昇する中で、女性のキャリア継続のためには、男女双方の健康課題への理解と支援体制の推進が求められます。



図表 3 - 1 7 「女性が仕事を続ける上で支障となっているもの（抜粋）」
（出展：R6 本市調査）

また、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。



図表 3 - 1 8 「親族世帯における核家族世帯の割合」
（「国勢調査」結果から作成）

全国的に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いる点から、本市でも将来の介護負担の抑制に向けた取組が必要です。

男女が長く心身共に健康であるように、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。

〈施策の方向性〉

① 女性の生理と妊娠等に関する健康支援と理解の促進

- 妊娠・出産期における健康診査・保健指導、不妊治療に対する支援などをはじめとする女性特有の健康や病気に関する各種取組や周知を実施します。

② ライフステージに応じた健康づくりの推進

- 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。

第4章

プランの推進

1 プランの推進について

(仮称) 旭川市ジェンダー平等プランを着実に推進するため、市内はもとより、市民や事業者とも積極的に連携し、一体となって事業を展開することで、推進体制の整備・強化を図ります。

(1) 旭川市男女共同参画審議会

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、市長の附属機関として学識経験者や関係団体等からの推薦委員、公募委員で構成される「旭川市男女共同参画審議会」において、本プランや男女共同参画・ジェンダー平等に関する基本的事項を調査審議します。

(2) 旭川市男女共同参画推進本部会議

市内推進体制として、副市長及び部局長で構成する旭川市男女共同参画推進本部会議を組織し、男女共同参画・ジェンダー平等に関する施策を全庁横断的に推進します。

(3) 市民、NPO、大学、企業との連携・協働

ジェンダー平等社会の実現に向け、市民の自発的な参加や活動を促し、ジェンダー平等や多様な働き方への理解が図られるよう、こうした活動への支援とネットワーク形成を強化していきます。また、大学や企業などと連携、協働して事業に取り組むことで、次世代を担う若年層への意識啓発や環境整備を効果的に進めていきます。

(4) 国・道との連携

国や道などとの連携強化や情報収集に努めるとともに、本市とともに旭川大雪圏域連携中枢都市圏を構成する8町とのネットワークを活用し、効果的な施策の推進を図ります。

2 プランの進捗管理

本市では、本プランに基づくジェンダー平等施策を総合的かつ計画的に進めていくため、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、その内容を市民に公表します。〈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24条〉

3 プランの見直し

今後、社会経済情勢の変化や国の施策などにより、プランへの反映が必要となった場合は、旭川市男女共同参画審議会の審議を経て、見直すこととします。

なお、プランの改定に当たっては、ジェンダー平等などの状況について市民意識を明らかにするため、市民意識調査等を実施し、社会経済情勢の変化や計画の進捗状況、市民意識調査の結果などを踏まえて、おおむね5年ごとに改定します。

資料編

※注

- 2 諮問書
 - 3 プラン策定の経過
 - 5 関係法令等
 - 6 男女共同参画のあゆみ
- については省略

1 旭川市男女共同参画審議会委員名簿

■ 旭川市男女共同参画審議会委員名簿

(第11期就任期間：令和5年11月5日～令和7年11月4日)

令和7年5月1日現在

(五十音順 敬称略)

氏 名	所 属 等
伊賀 康博	公募委員
大熊 修一	旭川市中学校長会 事務局長
桶 由美	一般社団法人生命保険協会旭川協会
小松 恵美子	北海道教育大学旭川校 教授
塩尻 曜子	旭川市市民委員会連絡協議会女性部会 副会長
高橋 和恵	公募委員
谷口 圭子	J A たいせつ女性部 副部長
中川 雄亮	連合北海道旭川地区連合会 副事務局長
中村 八重子	ウィメンズネット旭川 運営委員
長谷川 愛実	公募委員
丸山 冬子	旭川弁護士会常議員 性の平等に関する委員会 委員
米沢 匠	あさひかわ商工会 副会長

2 諮問書

(※省略)

3 プラン策定の経過

(※項目名のみ。詳細省略)

- (1) 審議会の開催経過等
- (2) 男女共同参画に関する意識調査の実施
 - ア 市民意識調査
 - イ 事業者意識調査
- (3) パブリックコメント
 - ア 実施概要
 - イ 意見募集結果
 - ウ 結果の公表
- (4) 市民との意見交換会等

差し替え④ーⅠ

4 評価指標の値の推移

評価指標	
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	
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	
市の附属機関等における女性委員の割合	
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	
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	
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	
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	
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	
市職員の男性の育児休業取得率 (R7 以降は 2 週間以上の取得率)	
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	
女性就業率	
テレワークへの取組状況	
地域社会において「平等になっている」と感じている人の割合	
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	
性的少数者が生きづらい社会だと思う人の割合 ※「思う」と「どちらかといえば思う」と回答した人の割合	
高齢者福祉サービス利用件数	
地域における障がい者への理解度 ※「浸透している」と「少し浸透している」回答した人の割合	
自立相談支援等の件数	
ふだんから健康のために何か取り組んでいる市民の割合	

※「年度」は進捗状況調査の年度。括弧内はデータの年度。

第 1 章

第 2 章

第 3 章

第 4 章

資料編

差し替え④-2

年度				現状値 (R7)	目標値	調査間隔
R3	R4	R5	R6			
52.1% (R1)	52.1% (R1)	52.1% (R1)	66.1% (R6)	66.1% (R6)	71.1% (R11)	5年
12.6% (R1)	12.5% (R3)	12.5% (R3)	11.3% (R5)	11.3% (R5)	15.6% (R11)	2年
25.5% (R2)	28.2% (R4)	28.7% (R5)	28.8% (R6)	28.8% (R6)	36% (R12)	1年
11.1% (R2)	11.6% (R3)	12.9% (R5)	13.4% (R6)	13.4% (R6)	30% (R12)	1年
7.9% (R1)	7.7% (R3)	7.7% (R3)	8.8% (R5)	8.8% (R5)	15% (R11)	2年
17.1% (R1)	17.1% (R3)	17.1% (R3)	18.2% (R5)	18.2% (R5)	22% (R11)	2年
11.6 日 (R1)	11.6 日 (R3)	12.8 日 (R4)	13.8 日 (R5)	13.8 日 (R5)	15 日 (R12)	1年
19.9% (R1)	23.1% (R3)	23.1% (R3)	35.9% (R5)	35.9% (R5)	60% (R11)	2年
10.5% (R1)	26.4% (R3)	35.6% (R4)	48.4% (R5)	48.4% (R5)	85% (R12)	1年
6.8% (R1)	19.0% (R3)	19.0% (R3)	54.2% (R5)	54.2% (R5)	90% (R11)	2年
39.8% (R1)	39.8% (R1)	39.8% (R1)	45.2% (R3)	45.2% (R3)	48% (R9)	5年
(仮称)旭川ジェンダー平等プラン(R8～)から 設定した評価指標				14.6% (R5)	34.4% (R11)	2年
(仮称)旭川ジェンダー平等プラン(R8～)から 設定した評価指標				25.6% (R6)	33.3% (R11)	5年
24.9% (R1)	21.6% (R3)	21.6% (R3)	23.2% (R5)	23.2% (R5)	30% (R9)	2年
(仮称)旭川ジェンダー平等プラン(R8～)から 設定した評価指標				60.7% (R6)	50% (R11)	5年
(仮称)旭川ジェンダー平等プラン(R8～)から 設定した評価指標				30,683 件 (R5)	35,700 件 (R9)	1年
(仮称)旭川ジェンダー平等プラン(R8～)から 設定した評価指標				20.4% (R5)	22.5% (R11)	2年
(仮称)旭川ジェンダー平等プラン(R8～)から 設定した評価指標				1,888 件 (R4)	2,077 件 (R9)	1年
(仮称)旭川ジェンダー平等プラン(R8～)から 設定した評価指標				48.6% (R5)	60% (R9)	2年

第
1
章

第
2
章

第
3
章

第
4
章

資
料
編

差し替え④ー2

第
1
章

第
2
章

第
3
章

第
4
章

資
料
編

5 関係法令等

(※法令名称のみ。本文等省略)

- 旭川市男女平等を実現し男女共同参画を推進する条例
- 北海道男女平等参画推進条例
- 男女共同参画社会基本法
- 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律
- 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

6 男女共同参画のあゆみ

年	世界	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	
<u>(※以降省略)</u>			



**ASAHIKAWA
CITY**

(仮称) 旭川市ジェンダー平等プラン
(令和 8 年度～1 2 年度)

発行年月 令和 8 年 (2 0 2 6 年) ●月

発 行 旭川市女性活躍推進部女性活躍推進課

〒0 7 0 - 8 5 2 5 旭川市 7 条通 9 丁目 4 8 番地

TEL 0 1 6 6 - 2 5 - 9 7 8 5

[https://www.city.asahikawa.hokkaido.jp/700/735/751/
752/d056768.html](https://www.city.asahikawa.hokkaido.jp/700/735/751/752/d056768.html)

