

広島県男女共同参画基本計画（第4次）

平成 28（2016）年 3 月

広 島 県

男女共同参画社会の実現に向けて

性別に関わりなく誰もが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、我が国の最重要課題です。

本県では、平成 15 年に広島県男女共同参画基本計画を策定し、3 次にわたる改定を重ねながら、県民、市町、事業者等との連携・協力の下、男女共同参画の推進に取り組んでまいりました。

これまでの取組により、県及び市町の審議会等委員のうち女性委員の占める割合の上昇や、男性の育児休業取得率の上昇など着実な前進が見られる一方、県政世論調査によると、男女の地位の不平等感が様々な分野でいまだに残っている状況もあります。

さらに、平成 27 年 9 月から、いわゆる「女性活躍推進法」が施行され、県は、女性が職場で活躍できるための計画を定めるよう努めるものとされました。

こうしたことから、「広島県男女共同参画基本計画（第 4 次）」は、女性活躍推進法に基づく県の計画としても位置付け、誰もがその能力を發揮し、仕事と生活の充実を図りながら働き続けることができるよう、職場における女性の活躍促進に重点的に取り組むこととしております。

また、様々な立場にある人に、男女共同参画の理解を深めていただくため、広報・啓発の充実にも力を入れることとしており、全ての人にとって望ましい男女共同参画社会の実現に向けて、県として、しっかりと取り組んでまいります。

男女共同参画社会は、県の取組だけではなく、市町、事業者、そして県民の皆様一人ひとりが、その大切さや必要性を理解し、自らの課題として取り組んでいただいでこそ実現できるものです。皆様のより一層の御理解と御協力をお願い申し上げます。

平成 28（2016）年 3 月

広島県知事 湯 崎 英 彦



目 次

第 1 章 計画の策定に当たって

1 県が目指す男女共同参画社会	5
2 計画の位置付け	6
3 計画の推進期間・推進体制	7
4 目指す姿と施策の体系	8

第 2 章 基本となる施策の方向と具体的施策

【環境づくり】

1 職場における女性の活躍促進	
(1) 女性の活躍促進に向けた雇用環境の整備	11
(2) 農林水産業及び商工業等の事業活動や創業における女性の活躍促進	14
(3) 再就職等女性の就業に向けた環境の整備	16
(4) 仕事と家庭が両立できる制度の充実	17
(5) 男性の家庭への参画の促進	20
2 地域社会活動における男女共同参画の推進	
(1) 政策・方針の立案及び決定過程への男女共同参画の促進	22
(2) 地域社会活動における男女共同参画の推進	24
3 男女共同参画の推進に向けた体制の整備	
(1) 県の推進体制の充実等	25
(2) 広島県女性総合センター機能の充実・強化	26
(3) 市町等との連携強化・取組支援	27

【人づくり】

- 1 男女共同参画の推進に向けた広報・啓発の充実
 - (1) 男女共同参画を推進するための啓発の充実 28
 - (2) 各種メディアにおける男女共同参画の視点に配慮した表現の促進 30

- 2 男女共同参画を推進する教育と研修の充実
 - (1) 男女共同参画を推進する教育の充実 31
 - (2) 研修の充実・支援 32

【安心づくり】

- 1 生涯を通じた健康対策の推進
 - (1) 生涯を通じた健康対策の推進 33
 - (2) 妊娠・出産等に関する健康支援 35

- 2 女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組の推進
 - (1) 配偶者等からの暴力を防止し、被害者を保護するための取組の推進 36
 - (2) セクシュアルハラスメント、ストーカー事案等女性に対するあらゆる暴力への対策の推進 37

- 3 誰もが安心して暮らし、自立できるための支援
 - (1) 困難を有する人への男女共同参画の視点に立った支援 38
 - (2) 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の整備 39

資料編

- 1 広島県男女共同参画基本計画（第4次）策定の経緯 41
- 2 広島県男女共同参画基本計画（第4次）の指標一覧 43
- 3 データから見た県内の男女共同参画の現状 47
- 4 男女共同参画に関する国内外の動き 64
- 5 関係法令など 67
- 6 用語解説 84

<用語解説>

文中、用語の右側に*を付した用語は、資料編で解説しています。

第 1 章

計画の策定に当たって

- 1 県が目指す男女共同参画社会
- 2 計画の位置付け
- 3 計画の推進期間・推進体制
- 4 目指す姿と施策の体系

1 県が目指す男女共同参画社会

県は、男女が、互いの違いを認め合い、互いに人権を尊重しながら、その個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野において共に参画し、責任も分かち合うことのできる男女共同参画社会の実現を目指しています。

「広島県男女共同参画推進条例」では、男女共同参画を推進するための基本となる考え方を基本理念として示すとともに、県、県民、事業者の責務を明らかにしています。

【基本理念】（条例第3条）

- 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の機会の確保
- 4 家庭生活における活動と他の活動の両立
- 5 国際的協調

【県・県民・事業者の責務】（条例第4条～第6条）

○ 県の責務

男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、実施します。

また、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たっては、国及び市町と連携して取り組みます。

○ 県民の責務

家庭、学校、職場、地域などで、男女がお互いに協力して男女共同参画の推進に努めることが大切です。

また、男女間での暴力的行為や性的な言動による精神的苦痛を与える行為などにより男女の個人としての尊厳や人権を損なうことのないようにしなければなりません。

○ 事業者の責務

事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進に努めることが大切です。

2 計画の位置付け

- 「広島県男女共同参画推進条例」及び「男女共同参画社会基本法」に基づき定めるものとしている、県の男女共同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の計画です。
- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律^{*}」に基づき、都道府県が定めるよう努めるものとされている、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としても位置付けています。
〔該当箇所〕 ・第2章【環境づくり】1(1)～(5)
・第2章【人づくり】2(1)
- 「ひろしま未来チャレンジビジョン^{*}」及び関連する県の計画との整合性を図っています。
- 広島県男女共同参画審議会の「広島県男女共同参画基本計画（第4次）に盛り込むべき事項に係る答申」の内容を反映させ、国の第4次男女共同参画基本計画を勘案するとともに、平成28（2016）年1月27日から2月9日まで実施したパブリックコメントに寄せられた多くの県民の皆様の御意見を参考にしながら策定しました。

○ 条例第7条（基本計画）

知事は、男女共同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、男女共同参画の推進に関する基本的な計画を定めるものとする。

○ 基本法第14条（都道府県男女共同参画計画等）

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を定めなければならない。

○ 女性活躍推進法第6条（都道府県推進計画等）

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を定めるよう努めるものとする。

3 計画の推進期間・推進体制

<推進期間>

この計画の具体的施策の推進期間は、国の第4次男女共同参画基本計画との整合性を図り、平成28（2016）年度から平成32（2020）年度までとします。

参考 広島県男女共同参画基本計画

第1次 平成15（2003）～17（2005）年度

第2次 平成18（2006）～22（2010）年度

第3次 平成23（2011）～27（2015）年度

<推進体制>

- 各部局が連携を密にし、計画を着実に実行します。
- 男女共同参画社会の実現に向け、県民と事業者の理解と協力のもとに、市町と連携し施策の推進を図ります。

4 目指す姿と施策の体系

<目指す姿>

【環境づくり】

職場環境の整備に取り組む事業者が増加するとともに、子育てや介護の支援体制の整備が進むなど、性別に関わりなく誰もがその能力を發揮し、仕事と生活の充実を図りながら働き続けることができる環境が整っています。

【人づくり】

固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、あらゆる分野に男女が共に参画できる環境づくりが進んでいます。

【安心づくり】

女性に対する暴力による被害者やひとり親家庭などが、ニーズに応じた適切な支援を受けて、自立して安心して暮らすことができる環境が整っています。

<総括目標>

男女共同参画の進み具合について県民の実感を表すものとして設定

指 標 名	H26 年度	H32 年度
社会全体における男女の地位が平等だと感じる人の割合	女性 7.9% 男性 20.4%	現況値からの向上 かつ 男女の数値の差の縮小

<個別目標>

施策目標に関連する指標の目標値を定めたもの（P43 参照）

<参考指標>

施策の推進状況を多面的に検証するため定めたもの（P43 参照）

<基本的な視点>

男女共同参画社会を実現するためには、男女共同参画を推進するための「しっかりとした環境を創る」、「実践する人を創る」、「私たちが安心して暮らすことができる社会を創る」という視点が重要です。

このため、「環境づくり」、「人づくり」、「安心づくり」という三つの視点から男女共同参画を推進するために取り組むべき施策を展開することとしました。

<重点的に取り組む項目>

○ 様々な職場において女性の活躍が進むことは、性別に関わりなく誰もが仕事と生活の充実を図りながら暮らすことができる社会の実現にもつながります。

また、生産年齢人口の減少が予測され、地域経済の活力低下が懸念される中、より多様な人材の能力を生かしていく観点から、様々な職場での「女性の活躍」が一層期待されています。

このため、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が個性と能力を十分に発揮することができるよう、「職場における女性の活躍促進」に取り組めます。

○ 性別に関わりなく誰もが個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画について、様々な立場の人の理解が深まり行動に現れるよう、多様な機会を通じた「男女共同参画の推進に向けた広報・啓発の充実」に積極的に取り組みます。

＜施策の体系＞

基本的な視点	基本となる施策の方向	施策
環境 S S S	1 職場における女性の活躍促進	(1)女性の活躍促進に向けた雇用環境の整備 (2)農林水産業及び商工業等の事業活動や創業における女性の活躍促進 (3)再就職等女性の就業に向けた環境の整備 (4)仕事と家庭が両立できる制度の充実 (5)男性の家庭への参画の促進
	2 地域社会活動における男女共同参画の推進	(1)政策・方針の立案及び決定過程への男女共同参画の促進 (2)地域社会活動における男女共同参画の推進
	3 男女共同参画の推進に向けた体制の整備	(1)県の推進体制の充実等 (2)広島県女性総合センター機能の充実・強化 (3)市町等との連携強化・取組支援
人 S S S	1 男女共同参画の推進に向けた広報・啓発の充実	(1)男女共同参画を推進するための啓発の充実 (2)各種メディアにおける男女共同参画の視点に配慮した表現の促進
	2 男女共同参画を推進する教育と研修の充実	(1)男女共同参画を推進する教育の充実 (2)研修の充実・支援
女 S S S	1 生涯を通じた健康対策の推進	(1)生涯を通じた健康対策の推進 (2)妊娠・出産等に関する健康支援
	2 女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組の推進	(1)配偶者等からの暴力を防止し、被害者を保護するための取組の推進 (2)セクシュアルハラスメント、ストーカー事案等女性に対するあらゆる暴力への対策の推進
	3 誰もが安心して暮らし、自立できるための支援	(1)困難を有する人への男女共同参画の視点に立った支援 (2)男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の整備

第 2 章

基本となる施策の方向と具体的施策

【環境づくり】

- 1 職場における女性の活躍促進
- 2 地域社会活動における男女共同参画の推進
- 3 男女共同参画の推進に向けた体制の整備

【人づくり】

- 1 男女共同参画の推進に向けた広報・啓発の充実
- 2 男女共同参画を推進する教育と研修の充実

【安心づくり】

- 1 生涯を通じた健康対策の推進
- 2 女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組の推進
- 3 誰もが安心して暮らし、自立できるための支援

環境づくり

1 職場における女性の活躍促進

(1) 女性の活躍促進に向けた雇用環境の整備

目指す姿

- 様々な職場において、性別に関わりなく誰もがその個性と能力を十分に発揮し働くことができる雇用環境が整っています。

現状・課題

- 様々な職場において女性の活躍が進むことは、性別に関わりなく誰もが仕事と生活の充実を図りながら暮らすことができる社会の実現にもつながります。
- また、少子高齢化の進行により、生産年齢人口の減少が予測され、地域経済の活力低下が懸念される中、企業においては人材活用の幅を広げ、より多様な人材の能力を生かしていくことが大きな経営課題となっており、様々な職場での「女性の活躍」が一層期待されています。
- 雇用・労働条件などに関する法律や制度は改善されてきていますが、一般労働者*（「短時間労働者」以外の労働者）において男性を100とした場合の女性の給与水準は75となっており、これには、男女の平均勤続年数や管理職比率の差異、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことなど、様々な要因があると考えられます。
- また、未だ多くの企業や団体において、女性が限られた職務に配置され、管理職に占める女性の割合も低い状況にあることなど、依然として男女間の格差が存在し、女性がその能力を十分に発揮しているとは言い難い状況にあります。
- 妊娠・出産・育児休業などを理由とする不利益な扱いを受けたり、精神的・肉体的な嫌がらせを受けた（以下「マタニティハラスメント」という。）という労働局への相談が増加傾向にあります。
- 女性活躍推進法*が平成27年9月に施行され、県は、女性の職業生活における活躍を進めるための計画を策定し、取組を実施することが求められています。
- 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の個性と能力が十分に発揮されるよう、女性の就業継続やキャリア形成*などを進めるための企業などの取組を支援する必要があります。

- 国・市町及び関係団体などとの連携により、労使を始め社会全体に、労働基準法^{*}、男女雇用機会均等法^{*}、女性活躍推進法^{*}などの法令や働きやすい職場づくりについて、周知を図ります。【健康福祉局，商工労働局】
- マタニティハラスメントの防止に関する啓発を行い，女性が妊娠・出産などを経ても就業継続できるよう，雇用環境の整備を支援します。【健康福祉局】
- 経済界が主体となって労働団体や国・県・市町が参画して結成した「働く女性応援隊ひろしま^{*}」の活動などにより，社会全体や企業の中で女性が活躍できる環境づくりのための機運を醸成します。【健康福祉局】
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定の際などに，女性の活躍に関する状況の把握や課題分析の方法を提供するなど，企業などにおける女性活躍推進に向けた取組を促進します。【健康福祉局】
- 企業などでの女性の積極的登用を図るため，幅広い職務経験機会の付与や教育訓練の実施など積極的改善措置（ポジティブ・アクション）^{*}を推進するよう，企業などの経営者層などを対象とした啓発を行います。また，啓発に当たっては具体的なモデルや成果の普及に努めます。【健康福祉局】
- 女性が働き続けるための情報提供や相談対応，就業継続に必要なスキルや心構えを学ぶ機会を提供するなど，自らの能力を発揮したいと思う女性の挑戦を支援します。【環境県民局，健康福祉局】
- 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し，県の女性職員の活躍推進に関する取組を実施するとともに，平等取扱いと成績主義の原則に基づきながら，女性の管理職への登用を積極的に推進します。【総務局，教育委員会，警察本部】

個別目標

指標名	現況値	年度	目標値	年度
女性（25～44 歳）の就業率	68.0%	H22	73%	H32
事業所における指導的立場 ^(注1) に占める女性の割合	19.4%	H27	30%	H32
女性活躍推進法に基づき県が策定する特定事業主行動計画に定める目標及び目標値				
管理職（課長相当職以上）のうち女性の占める割合（知事部局）	5.5%	H27	13%	H32
管理的地位にある職員 ^(注2) のうち女性の占める割合（教育委員会）	31.8%	H27	40%	H32
警察官のうち女性の占める割合（警察本部）	8.0%	H27	10%超	H34

(注1) 管理職（課長相当職以上）及び役員

(注2) 事務局，県立学校，学校以外の教育機関，市町立小・中学校（広島市を除く。）における管理職手当支給対象者

参考指標

指標名	現況値	年度
正社員等一般労働者において男性を100とした場合の女性の給与水準	75.0	H27
県管理職（課長相当職以上）のうち女性の占める割合（知事部局及び教育委員会の一般職職員，警察本部）	6.2%	H27
県内の小・中・高等学校，特別支援学校 ^(注3) における管理職（校長，副校長・教頭）のうち女性の占める割合	校長 24.2% 副校長・教頭 24.7%	H27

(注3) 県内の国立・公立・私立の小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校

(2) 農林水産業及び商工業等の事業活動や創業における女性の活躍促進

目指す姿

- 農林水産業や商工業等の事業活動や創業において、性別に関わりなく誰もが個性と能力を十分に発揮することのできる環境が整っています。

現状・課題

- 農林水産業や商工業等の事業活動において、女性は生産・経営の担い手として、重要な役割を果たしていますが、方針決定過程に参画する女性の割合は低い状況にあります。
- 生産や経営の主体となる女性の生産技術や経営管理能力の向上を図るとともに、経済的な自立を促進するよう環境を整備することが必要です。
- 創業希望者に占める女性の割合は、近年、増加しているものの、創業者に占める女性の割合は低い状況にあります。女性は、男性に比べ平均勤続年数が短いことや就業経験がないことなどにより、創業を目指す際、就業経験で得られる事業運営に必要な知識などが不足している場合があるため、創業に関する相談体制や知識の習得機会の提供が必要となっています。

具体的施策

- 農林水産業や商工業等の事業活動において、方針の立案及び決定過程への女性の参画を拡大するよう啓発を行うとともに、各種団体への働きかけを行います。【商工労働局、農林水産局】
- 農林水産業への新規就業を促進するとともに、男女が対等なパートナーとして、互いに協力して農林水産業の経営などに参画できるよう、市町や関係団体の取組を支援します。【農林水産局】
- 集落法人^{*}において、農業経営の多角化・複合化などの「6次産業化^{*}」を行うことで、女性の経済的な自立を促進します。【農林水産局】
- 低利融資制度の運用により、創業や事業活動を支援します。【商工労働局】
- 小規模事業者の技術・経営管理能力の向上を図るための取組を支援するとともに、経営指導や経営相談を希望する者のニーズに適切に対応できるよう、指導員、相談員の養成や資質の向上を図るなど、指導・相談体制の充実を図ります。【商工労働局】
- 創業希望者に対して、専門スタッフによる相談、創業準備セミナーの実施や創業サポーター^{*}の派遣など、創業前から創業後にわたって継続的・総合的に支援を行います。【商工労働局】

個別目標

指標名	現況値	年度	目標値	年度
女性が役員に登用されていない農業協同組合の数	2	H27	0	H32
女性委員がない農業委員会*の数	4	H27	0	H32

参考指標

指標名	現況値	年度
県支援施策等を活用した女性創業件数	140件	H26
「6次産業化*」等経営を多角化している集落法人*数	33法人	H26

(3) 再就職等女性の就業に向けた環境の整備

目指す姿

- 再就職等，就業を希望する女性が，早期に，希望する形で就職することができる環境が整っています。

現状・課題

- 子育て中の就業していない女性の多くは，いつかは働きたいと考えていますが，「家事・育児のために仕事が続けられそうにない」という理由で就職活動を行っていない人が少なくありません。
- 再就職や新規就業を希望する女性が，意欲と能力に応じて就業することができるよう，また，就業に当たって仕事と育児などとの両立の不安を解消できるよう，支援する必要があります。

具体的施策

- わーくわくママサポートコーナー*を，マザーズハローワーク広島やハローワーク福山マザーズコーナーによる職業紹介と一体的に運営することにより，仕事と家庭の両立に関する不安を払拭し，女性の就業をワンストップで支援します。【健康福祉局】
- 離職者の再就職に向けた支援の充実を図ります。【健康福祉局，商工労働局】
- 雇用情勢を踏まえながら，新規学卒者など若者に対し，きめ細かな就業支援をワンストップで提供します。【商工労働局】

個別目標

指標名	現況値	年度	目標値	年度
わーくわくママサポートコーナーの就職者数	417人	H26	1,758人	H32

(4) 仕事と家庭が両立できる制度の充実

目指す姿

- 性別に関わりなく誰もが家庭や地域社会での生活を大切にしながら、安心して働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる環境が整っています。

現状・課題

- 働く女性のうち約6割が妊娠・出産を機に離職し、うち約3割は育児との両立が困難という理由で離職しています。
- この要因の一つには、長時間労働の常態化や休暇が取りにくいことなど、仕事と家庭を両立しにくい職場環境があります。
- 長時間労働などが常態化することは、家事・育児などの家庭生活やボランティアなどの地域生活への参画、健康づくりや能力開発などを楽しむことなどによる豊かな生活の実現を困難にするとともに、生産性の低下など様々な問題を生じさせるおそれがあります。
- 県では、次世代育成支援対策推進法*に基づく一般事業主行動計画*の策定を支援していますが、従業員31人以上の企業における策定率は44.9%（平成26年度末）にとどまっています。
- 保育所待機児童*やいわゆる「小1の壁」の問題*も、男女が共に育児をしながら安心して働くことの妨げとなっています。
- 少子高齢化が進展する中、働きながら介護をする人が、ますます増加していくことが予想されます。また、介護により離職した雇用者の多くは40～50代の中核社員であり、介護離職は企業にとっても大きな人材損失につながっています。

具体的施策

- 「イクボス同盟ひろしま*」などの枠組みを活用して、在宅勤務制度や短時間勤務制度など多様な働き方の導入や、育児・介護休業などの取得促進、育児・介護休業などからの職場復帰者の支援など、働きやすい職場環境の整備を推進します。【健康福祉局，商工労働局】
- 仕事も生活も重視する「働き方」と「休み方」の普及啓発などの取組により、長時間労働の是正と休暇取得の促進を図ります。【商工労働局】
- 多様な就業ニーズに対応するため、就業支援情報の充実を図るとともに、パートタイム労働や派遣労働などの働き方を選択した場合に適正な処遇や労働条件が確保されるよう、国と連携し、事業主などに対して、パートタイム労働法*，労働者派遣法*などの周知を図ります。【商工労働局】
- 育児・介護休業法*，介護保険法などの周知を図るとともに、特に中小企業の次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・実施を促進します。また、広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度*への登録を促進します。【健康福祉局，商工労働局】

- 「ひろしまファミリー夢プラン^{*}」に基づき、子供の発達段階に応じた家庭教育に関する学習機会の情報提供や、子供と家庭に関する相談支援体制の充実、次世代育成支援対策のための計画に基づく市町の取組などを着実に推進します。【健康福祉局，教育委員会】
- 男女が共に安心して子育てや介護をしながら働き続け、また、共に子育てや介護を担い、分かち合うことができるよう多様なニーズに対応した子育て支援及び介護支援・サービスなどの充実を図ります。【健康福祉局，商工労働局，教育委員会】
- 県職員が安心して子供を生み、仕事と子育てを両立しながら働くことができるよう、次世代育成支援対策推進法^{*}に基づく特定事業主行動計画を策定し、職場環境の整備を進めます。【総務局，教育委員会，警察本部】

個別目標

指標名	現況値	年度	目標値	年度
在宅勤務制度や短時間勤務制度など、時間や場所にとらわれない多様な働き方ができる制度を導入している企業（従業員数31人以上）の割合	(H28調査)		80%以上	H32
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	11.1%	H24	6.1%	H32
一人当たりの年次有給休暇取得率	46.8%	H27	60%	H32
一般事業主行動計画*を策定し、次世代育成支援に取り組む企業（従業員数31人以上）の割合	44.9%	H26	80%以上	H32
いつでも安心して子供を預けて働くことができる環境が整っていると思う人の割合	50%	H26	70%	H31
保育所待機児童数	66人	H27	0人	H31
放課後児童クラブ*登録児童数	20,273人	H25	28,080人	H31
小規模多機能型居宅介護*（介護予防を含む。）提供量	3,582人 （見込み）	H26	4,983人	H29
認知症対応型共同生活介護*（グループホーム）（介護予防を含む。）定員数	5,693人	H26	6,098人	H29

参考指標

指標名	現況値	年度
育児休業などを就業規則などに明文化している企業の割合	69.3%	H27
ファミリー・サポート事業*登録会員数	9,355人	H25
地域子育て支援拠点*事業実施か所数	124か所	H25

(5) 男性の家庭への参画の促進

目指す姿

- 男性が積極的に家事・育児・介護などに参画できるよう、職場環境が整備され、社会全体の機運も醸成されています。

現状・課題

- 平成27年度広島県職場環境実態調査によると、県内の事業所では、男性の育児休業取得率は5.1%と、全国平均2.3%と比べて高い水準にありますが、女性の取得率93.2%に比べると大変低い状況にあります。
- 夫が家事、育児、介護などに関わる時間は、共働きの場合でも、妻4時間28分に対し、夫35分で、女性が主に家事、育児、介護などを担っている実態があります。
- 男性の家庭への参画が進んでいない要因として、子育て世代の男性のうち5人に1人は週60時間以上働いているなど、長時間労働の常態化などが挙げられます。
- 男性の育児休業の取得促進や、長時間労働の縮減など職場環境の整備に加え、男性の家庭への参画について、経営者や管理職の理解を促進し、社会全体の機運醸成を図る必要があります。

具体的施策

- 男性従業員の育児休業取得促進に取り組むことを宣言した企業を登録する育メン休暇応援制度*や奨励金などにより、男性も育児休業などを取得しやすい職場環境の整備を促進します。【健康福祉局】
- 男性の家事、育児、介護や地域社会活動などへの参画を支援するため、学習機会の提供を行うとともに、具体的なモデルや成果の普及に努めます。【環境県民局】
- 家族が互いに尊重し協力し合って、家族の一員として家事や育児、介護などの責任を果たせるよう多様な啓発を行います。【環境県民局】
- 性別に関わりなく誰もが働きやすい職場づくりに取り組む企業経営者で構成する「イクボス同盟ひろしま*」の活動を促進し、経営者の意識改革や働き方の見直しを進めます。【健康福祉局】
- 次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画に基づき、県の男性職員の育児休業などの取得を促進します。【総務局，教育委員会，警察本部】

個別目標

指標名	現況値	年度	目標値	年度
男性の育児休業等促進宣言企業数	309 社	H26	690 社	H32
男性の育児休業取得率 ^(注1)	5.1%	H27	13%	H32
県職員（男性）の育児休業取得率 ^(注2)				
知事部局	11.0%	H26	30%	H31
教育委員会	3.0%	H26	30%	H31

参考指標

指標名	現況値	年度
県職員（男性）の育児休業取得率 ^(注2) （警察本部）	0%	H26
県職員（男性）の配偶者出産休暇及び 育児参加休暇の取得率 ^(注3)		
知事部局	配偶者出産休暇 91.9% 育児参加休暇 77.7%	H26
教育委員会	配偶者出産休暇 73.1% 育児参加休暇 22.4%	H26
警察本部	配偶者出産休暇 90.2% 育児参加休暇 6.4%	H26 年
男性が家事や育児、介護などに関わる 時間（1日当たり）	45 分	H23

(注1) 調査年度の前年度（4月1日から翌年3月31日まで）の育児休業対象者のうち育児休業を取得した者の割合

(注2) 知事部局（現況値）：当該年度に子供が3歳に達した共働きの男性職員のうち、その子供が生まれてから3歳に達するまでの間にその子供に係る育児休業を取得したことのある男性職員の割合
知事部局（目標値）、教育委員会、警察本部：当該年度に育児休業取得が可能となった男性職員に対する、当該年度に新たに育児休業を取得した男性職員（当該年度の前3か年度に取得可能となった職員が取得した場合を含む。）の割合

(注3) 知事部局（現況値）：休暇取得日数÷休暇付与日数×100（%）

教育委員会及び警察本部（現況値）：休暇取得職員数÷休暇付与職員数×100（%）

2 地域社会活動における男女共同参画の推進

(1) 政策・方針の立案及び決定過程への男女共同参画の促進

目指す姿

- 様々な分野において政策・方針の立案及び決定過程に参画している人に占める女性の割合が向上しています。

現状・課題

- 県や市町の審議会等*委員には、県内で活動する様々な分野の団体の代表者や学識経験者などが選任されることが数多くありますが、こうした審議会等委員に占める女性の割合は、近年、横ばい傾向にあるなど、様々な分野において、政策・方針決定過程への女性の参画が十分には進んでいない状況が見られます。
- 県が率先して審議会等委員として女性を積極的に登用するとともに、様々な分野において、政策・方針の立案及び決定過程に男女が共に参画できるような環境を整備することが必要です。

具体的施策

- 様々な分野において政策・方針の立案及び決定過程への男女共同参画に向けた積極的な取組が行われるよう啓発の充実を図ります。【環境県民局，全部局】
- 県の行政委員会及び審議会等の委員として、女性を積極的に登用するよう努めます。【総務局，全部局】
- 市町の行政委員会及び審議会等の委員など、政策・方針の立案及び決定過程への女性の参画が促進されるよう働きかけを行います。【環境県民局】
- 政策・方針の立案及び決定過程に参画できる人材の育成や情報提供などの支援策の充実を図ります。【環境県民局】

個別目標

指標名	現況値	年度	目標値	年度
県の審議会等委員のうち女性委員の占める割合				
全審議会	29.0%	H27	34%	H32
法令などにより構成員の職務分野が指定されている5審議会 ^(注1) を除く審議会	34.1%	H27	40%	H32
女性委員がない県の審議会等の数	4	H27	0	H32
エソールひろしま大学*（応用講座）受講者累計	87人	H27	420人	H32 ^(注2)

(注1) 広島県交通安全対策会議、広島県防災会議、広島県石油コンビナート等防災本部、広島地方港湾審議会、広島県国民保護協議会

(注2) H28年度～H32年度の受講者累計

参考指標

指標名	現況値	年度
県、市町議会議員のうち女性議員の占める割合及びその人数	県 6.1%, 4人 市町 10.2%, 52人	H26
自治会長に占める女性の割合及びその人数	5.7%, 217人	H27

(2) 地域社会活動における男女共同参画の推進

目指す姿

- 男女が共に様々な地域社会活動に積極的に参画できる環境が整っています。

現状・課題

- 地域の課題やニーズが多様化する中で、男女が共に地域社会への貢献を進めることにより、地域社会を豊かで活力あるものとしていくことが期待されています。
- 男女が共に地域の様々な活動に参画しやすい環境づくりを推進する必要があります。

具体的施策

- 県民の地域社会活動への参加を促進するため、地域づくりを担うボランティア、NPO^{*}、住民自治組織など多様な主体間の協働の支援や、情報提供を行います。【環境県民局】
- 地域社会活動が活発化するよう、地域で活躍する人材の育成や住民主体の活動の支援を行います。【地域政策局】

参考指標

指標名	現況値	年度
NPO法人数（人口10万人当たり）	30 法人	H26

3 男女共同参画の推進に向けた体制の整備

(1) 県の推進体制の充実等

目指す姿

- 男女共同参画の推進に関する施策を総合的・効果的に推進するための県の体制が整っています。

現状・課題

- 県は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図るため、男女共同参画基本計画を策定し、各部局が連携して取り組んでいます。

具体的施策

- 各部局が連携を密にし、男女共同参画社会の実現に向けて積極的かつ総合的に施策を推進します。【環境県民局，全部局】
- 施策の推進に当たっては、目標値を掲げて取り組むとともに、毎年、男女共同参画の推進状況及び施策の実施状況を取りまとめ、公表します。【環境県民局，全部局】

(2) 広島県女性総合センター機能の充実・強化

目指す姿

- 広島県女性総合センター*が、県民ニーズや社会情勢の変化に対応しつつ、男女共同参画社会の実現を目指す活動の中核的拠点としての役割を果たしています。

現状・課題

- 広島県女性総合センターは、(公財)広島県男女共同参画財団が運営し、男女共同参画を推進するため、情報・研修・相談・交流・チャレンジ支援などの各種事業に取り組んでいます。
- 広島県女性総合センターには、新たなニーズに対応した取組を効果的かつ的確に実施するとともに、県域を対象としたセンターとしてコーディネート機能を発揮することが求められています。

具体的施策

- 県民ニーズや社会情勢の変化に対応し、情報・研修・相談・交流・チャレンジ支援の各種事業を充実させるとともに、県内の市町、男女共同参画センター、NPO、大学、企業などと連携・協働して、県内の男女共同参画の推進に取り組むことができるよう、(公財)広島県男女共同参画財団の取組を支援します。【環境県民局】

参考指標

指標名	現況値	年度
広島県女性総合センター（運営：(公財)広島県男女共同参画財団）が実施する事業への参加者などの人数	11,780人	H26

(3) 市町等との連携強化・取組支援

目指す姿

- 県内各市町で男女共同参画の推進に向けた取組が積極的に推進されています。
- 県内のNPO、ボランティア団体などが男女共同参画の推進に向けた主体的な取組を行っています。

現状・課題

- 県内全市町が男女共同参画計画を策定し、男女共同参画に関する取組を進めています。
- 広島県女性総合センター*において、男女共同参画関係団体などの自主的な活動や交流を促進しています。
- 地域での取組が推進されるよう、市町やNPO、ボランティア団体などと連携・協働することが必要です。

具体的施策

- 男女共同参画を取り巻く状況や先進的取組事例などを市町に対して積極的に情報提供し、地域における男女共同参画の推進を支援します。【環境県民局】
- NPO、ボランティア団体などに活動交流場所の提供などを行います。【環境県民局】

人づくり

1 男女共同参画の推進に向けた広報・啓発の充実

(1) 男女共同参画を推進するための啓発の充実

目指す姿

- 性別に関わりなく誰もが個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画について、県民の理解が深まり行動に現れています。

現状・課題

- 性別に関わりなく誰もが個性と能力を十分に発揮するためには、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、家庭、学校、職場、地域などの社会のあらゆる分野において、誰もが共に参画し、責任を分かち合い、お互いに協力することが必要です。
- 平成26年度に実施した県政世論調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に、「反対」と回答した女性の割合は51.8%、男性は37.3%となっています。
- 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係を有していることから、その動向について理解と関心を深めていくことが必要です。

具体的施策

- 様々な立場の県民、特に、男性が男女共同参画に関する理解を深め行動することができるよう、多様な機会や情報手段により啓発を行うとともに、学習情報の提供を行います。【環境県民局、教育委員会】
- 国際社会における女性を取り巻く現状や男女共同参画に関する国際的な取組指針などの情報を市町や関係団体などに提供します。【環境県民局】

個別目標

指標名	現況値	年度	目標値	年度
エソールひろしま大学*で実施する男性対象講座の定員充足率	81.7%	H27	100%	H32

参考指標

指標名	現況値	年度
県政世論調査で「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に「反対」 ^(注) と回答した人の割合	女性 51.8 % 男性 37.3 %	H26

(注)「反対」「どちらかといえば反対」を含む。

(2) 各種メディアにおける男女共同参画の視点に配慮した表現の促進

目指す姿

- 県が男女共同参画の視点に立った広報を行うとともに、メディアを通じて流れる様々な情報を県民が主体的に収集、判断し、適切に発信することができる能力が向上することにより、インターネット等各種メディアにおいて、男女共同参画の視点に配慮した表現が行われています。

現状・課題

- ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）*など、インターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、女性や子供の人権を侵害するような違法・有害情報の流通が社会問題となっており、様々なメディアを通じて流れる情報が社会に与える影響は、更に拡大することが予想されます。

具体的施策

- 県は、男女共同参画の視点に立って広報を行います。【環境県民局，全部局】
- 情報を主体的に収集、判断し、適切に発信することができる能力を身に付けることができるよう、啓発の実施や、学校における情報教育*の充実を図るとともに、インターネットなどにおけるわいせつ情報や性の商品化への対策を行います。【環境県民局，教育委員会，警察本部】

2 男女共同参画を推進する教育と研修の充実

(1) 男女共同参画を推進する教育の充実

目指す姿

- 児童生徒の男女共同参画についての理解が深まり、社会人・職業人として自立していくために必要な意欲・態度や能力の育成が図られています。

現状・課題

- 児童生徒が男女共同参画について理解し、誰もがお互いの個性や意思を尊重できるよう、小・中・高等学校等の教科「公民科」、「家庭科」などにおいて、発達段階に応じた教育に取り組んでいます。
- 児童生徒がキャリア教育*に関する学習内容などを記録する「わたしのキャリアノート」を活用するなど、小・中・高等学校等において、キャリア教育に取り組んでいます。
- 男女共同参画の意識を育むには、子供の発達段階に応じて、一人ひとりの個性を尊重しながら、男女共同参画に関する教育を推進するとともに、社会の一員としての役割を果たし、それぞれの個性、持ち味を最大限発揮しながら、自立して生きていくために必要な能力や態度の育成を図ることが必要です。

具体的施策

- 児童生徒が男女共同参画について理解し、誰もがお互いの個性や意思を尊重できるよう、学校教育においては、学習指導要領等に則り、教育活動の全体を通じて、児童生徒の発達段階に応じた取組の充実を図ります。【教育委員会】
- 小・中・高等学校等において、社会人・職業人として必要な基盤となる資質・能力を育むキャリア教育の充実を図ります。【教育委員会】

個別目標

指標名	現況値	年度	目標値	年度
最終学年生徒におけるインターンシップ*体験生徒の割合【県立高等学校(全日制)】	37.8%	H26	教育委員会主要施策実施方針に掲げる目標値・年度による。 ※平成28年度策定予定	

(2) 研修の充実・支援

目指す姿

- 様々な分野で男女共同参画を推進するための研修の機会が充実しています。

現状・課題

- 県職員や市町職員に対し、自治総合研修センターなどで男女共同参画に関する理解を深める研修を実施しています。
- 民間企業の事業主などに対し、男女共同参画に関する理解を深める研修を実施するとともに、企業が実施する研修を支援しています。

具体的施策

- 県職員について、管理職、一般職など職務に応じた研修を実施します。【総務局, 全部局】
- 市町と連携し、市町職員を対象とした、研修の機会を提供します。【総務局】
- 事業主に対する研修や企業が実施する研修を支援します。【環境県民局】

安心づくり

1 生涯を通じた健康対策の推進

(1) 生涯を通じた健康対策の推進

目指す姿

- 性別に関わりなく誰もが生涯にわたり心身共に健康に暮らすことができるよう、各ライフステージにおいて、性差に応じた的確な健康対策が進んでいます。

現状・課題

- 女性は、妊娠や出産をする可能性もあるため、ライフサイクルを通じて、男性とは異なる健康上の問題に直面することに留意することが必要です。
- 特定健康診査*については、生活習慣病の早期発見・重症化予防に向けて受診率向上に努めていますが、全国的にも低位で、特に、被用者保険の被扶養者（主に女性）の受診率が低くなっています。
- 県民の死因の第一位である「がん」については、がん検診による早期発見・早期治療を行うことで死亡率を下げることはできますが、本県の受診率は向上しているものの、目標値には至っていません。

具体的施策

- 「健康ひろしま21*」を着実に推進し、幼少期・思春期、活動期・出産期、更年期、老年期など各ライフステージにおいて性別に対応できる医療及び健康づくり対策を行います。【健康福祉局】
- 疾病予防・重症化予防対策として、特定健康診査について、対象者全体の受診率の向上対策を通じ、被用者保険の被扶養者の受診率がより一層向上するよう、取組を進めます。【健康福祉局】
- 胃がん、肺がん、大腸がんのほか、女性特有のがんである子宮頸がん及び乳がんについて、罹患率の上昇する40歳以上（※子宮頸がんのみ20歳以上）の県民を重点的な対象として、がん検診受診率向上対策を推進します。【健康福祉局】

個別目標

指標名	現況値	年度	目標値	年度
健康寿命*（日常生活に制限のない期間の平均）の延伸	（健康寿命） 女性 72.84 年 男性 70.93 年 （平均寿命） 女性 86.94 年 男性 79.91 年	（健康寿命） H25 年 （平均寿命） H22 年	全国平均を上回り、平均寿命の伸び以上に延伸	H34
特定健康診査*の受診率	41.4%	H25	70%	H32
がん検診の受診率	胃 40.5%、肺 41.3%、 大腸 37.2%、子宮 43.9%、 乳 43.0%	H25 年	全て 50%以上	H31 年

(2) 妊娠・出産等に関する健康支援

目指す姿

- 子供を持つことを望む夫婦が、地域で安全・安心に、妊娠・出産・子育てができる環境が整っています。

現状・課題

- 県では、「総合周産期母子医療センター」及び「地域周産期母子医療センター」を整備し、地域における妊娠、出産から新生児に至る高度・専門的な医療を効果的に提供する医療体制を確保しています。
- 本県の産科及び産婦人科医の数は近年回復しつつありますが、平成12年度と比較すると大きく減少しています。また、今後、医師の高齢化などにより数年以内に分娩の取扱いを中止する診療所が増加する可能性があり、特に、中山間地域における産科医療体制の維持・確保が課題となっています。
- 不妊治療は長期間にわたるなど、身体的・精神的な負担も大きいことから、治療を受ける人に対する専門的相談支援体制の充実が求められています。
- 女性の社会進出に伴い、働く女性の妊娠・出産が増加していますが、職場における妊産婦の健康管理に関する理解と支援が求められます。

具体的施策

- 不妊相談等支援体制、周産期*医療体制及び小児保健医療体制の充実を図ります。【健康福祉局】
- 働く女性が安全で安心な妊娠生活を送り、出産に至ることができるよう母性保護と母性健康管理対策を推進します。【健康福祉局】

個別目標

指標名	現況値	年度	目標値	年度
分娩取扱施設に勤務する産科及び産婦人科医師数（人口10万人対）	診療所 1.61人 病院 3.95人	H26	診療所 1.83人 病院 4.58人	H31
医療施設従事助産師数（人口10万人対）	23.4人	H26	24.7人	H28

参考指標

指標名	現況値	年度
産科及び産婦人科従事医師数（15～49歳女子人口10万人対）	42.3人	H26

2 女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組の推進

(1) 配偶者等からの暴力を防止し、被害者を保護するための取組の推進

目指す姿

- 配偶者等からの暴力（DV）*の被害者が、身近な地域で安心して相談でき、より適切な支援を受けることにより、心身ともに安定して暮らすことができる環境が整っています。

現状・課題

- DVに対する認識は向上しており、県警におけるDV事案認知件数は増加していますが、県及び全市町が開設している相談窓口の認知度は低く、その相談件数は減少傾向にあります。
- 男女間における暴力に関する調査（平成26年度内閣府調査）で、結婚したことがある女性の4人に1人が「DVを受けたことがある」と答え、被害の相談先の多くは家族・親戚や友人・知人となっています。
- 前述の「男女間における暴力に関する調査」によると、「交際相手からの暴力（デートDV）を受けたことがある」と答えた女性の数が、平成20年度に20人に1人だったものが、平成26年度には5人に1人となり、急激に増加しています。
- 相談者や相談内容の多様化に対して、適切な対応や支援が実施できるよう、相談員などの資質の向上を図っていくことが必要です。
- 前述の内閣府調査で、「DVを受けたが離婚しなかった」と答えた女性がその理由として挙げたのは、「子供のことを考えて」が最も多く66%、次いで、「経済的な不安」が前回調査（平成23年度）の19%から大きく増えて45%となっています。
- DV被害者は、経済面・精神面双方の不安が大きく、自立が困難な状況があります。
- 子供を含めたDV家庭の支援には、市町や関係機関、団体等との連携が不可欠であることから、市町等の単位のDV関係機関ネットワーク*が構築されるよう支援していますが、平成26年度現在で13市町にとどまっています。

具体的施策

- 「広島県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」において目標を定め、被害者の相談・支援体制及び自立支援の充実などの取組を着実に推進します。【健康福祉局、環境県民局、教育委員会、警察本部】

(2) セクシュアルハラスメント、ストーカー事案等女性に対するあらゆる暴力への対策の推進

目指す姿

- 女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組が推進され、被害が減少し、また、被害にあった場合の支援体制が整っています。

現状・課題

- 平成 26 年度に実施した広島県職場環境実態調査によると、パートを含む女性従業員の 8.0%、男性従業員の 0.8%がセクシュアルハラスメント*の被害を「受けた」と回答しています。
- 女性の安全・安心な暮らしを脅かすストーカー*事案は後を絶たず、県警におけるストーカー事案の認知件数は年々増加傾向にあります。
- ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）*などインターネット上の新たなコミュニケーションツールを利用したストーカー事案、性犯罪、売買春、人身取引など女性に対する暴力は一層多様化しています。
- 性犯罪・性暴力被害者は、心身に大きなダメージを受けているにもかかわらず、潜在化することが多いため、支援を受けられない状況にあります。

具体的施策

- 職場及び学校におけるセクシュアルハラスメント防止対策を推進します。【総務局，健康福祉局，教育委員会，警察本部】
- 「ストーカー総合対策」に取り組み，被害者支援や加害者対策などを推進します。【環境県民局，健康福祉局，警察本部】
- 性犯罪，売買春に対する取締強化や防止に向けた啓発を行います。特に，児童買春，児童ポルノの撲滅に向けた取組を推進します。【環境県民局，警察本部】
- 性犯罪被害者等が，被害を抱え込まず，安心して，被害直後から総合的な支援を受けることができる環境を実現するため，ワンストップで支援を行うセンターの設置に向けた取組を実施します。【環境県民局】
- 女性に対する暴力の発生を防ぐ安全・安心なまちづくりを推進します。【環境県民局，警察本部】
- 女性に対するあらゆる暴力に係る相談体制・一時保護体制の整備を図るとともに，被害者が相談しやすい環境の整備や，専門相談員の育成など相談員の資質向上，被害者の社会復帰に向けた支援の充実を図ります。【環境県民局，健康福祉局，警察本部】

参考指標

指標名	現況値	年度
職場でセクシュアルハラスメント被害を受けた女性従業員の割合	8.0%	H26
ストーカー事案認知件数	661 件	H27 年

3 誰もが安心して暮らし、自立できるための支援

(1) 困難を有する人への男女共同参画の視点に立った支援

目指す姿

- 生活上の困難を有する人が性別に関わりなく安心して暮らせる環境が整っています。

現状・課題

- 晩婚化・未婚化や高齢者人口の増加による単身世帯，離婚によるひとり親世帯が増加しており，特に，女性については，出産や育児などによる就業の中断や非正規雇用が多いことなどを背景に，貧困などの困難に陥りやすい状況にあることが指摘されています。
- 性的指向*や性同一性障害*を理由として困難な状況に置かれている場合や，高齢，障害などにより，地域で安心して暮らす上での様々な障壁に直面したり，同和問題その他人権を侵害される問題で生活上の困難が生じたりしていることに加え，女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合については，人権侵害があってはならないなどの人権尊重の観点からの配慮が必要です。

具体的施策

- 「ひとり親家庭等自立促進計画*」に基づき，ひとり親家庭の置かれている状況に応じた経済的支援や就業支援，生活支援の充実を図ります。【健康福祉局】
- 生活保護や生活困窮者自立支援制度*における各種福祉施策の適切な対応が取られるよう，市町と連携を図ります。【健康福祉局】
- 求職者の就職に向けた支援の充実を図ります。【商工労働局】
- 性的指向や性同一性障害などに関する相談に応じます。【環境県民局，健康福祉局】
- 高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らすことのできる体制の整備に向け「ひろしま高齢者プラン*」を着実に推進します。【健康福祉局】
- 障害者が地域で安心して自立した生活ができるよう，「広島県障害者プラン*」を着実に推進します。【健康福祉局】
- 外国籍の県民が，言葉や生活習慣の違いから生じる課題を解決できるよう，多言語での情報提供や相談事業など，多文化共生の地域づくりを推進します。【地域政策局】
- 県民が人権尊重の意識を高め，互いに人として尊重し合う社会づくりに向け，人権教育・啓発を推進します。【環境県民局，教育委員会】

個別目標

指標名	現況値	年度	目標値	年度
ひとり親家庭の親の就業率（広島県調査）	89.5%	H26	91.3%以上	H31

(2) 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の整備

目指す姿

- 防災・減災，災害復興分野において男女共同参画が進んでいます。

現状・課題

- 県防災会議における女性委員の占める割合は3.4%，市町消防団員のうち女性の占める割合は2.3%となっており，女性の参画が進んでいません。
- 防災・減災，災害復興に当たっては，様々なニーズに対応できるよう，男女共同参画の視点を取り入れた体制を整備していく必要があります。

具体的施策

- 防災・減災，災害復興体制の整備に当たっては，男女それぞれのニーズをより反映できるよう，多様な住民の意見の把握や，政策・方針決定過程からの女性の参画を推進します。【危機管理監，土木建築局】
- 多様な視点で防災知識や応急手当の普及啓発が行われるなど，幅広い消防団の活動が促進されるよう，女性消防団員の確保に向けた広報・啓発を行います。【危機管理監】

個別目標

指標名	現況値	年度	目標値	年度
消防団員のうち女性の占める割合	2.3%	H27	10%	H32

資料編

- 1 広島県男女共同参画基本計画（第4次）策定の経緯
 - (1) 背景など
 - (2) 検討過程
- 2 広島県男女共同参画基本計画（第4次）の指標一覧
- 3 データから見た県内の男女共同参画の現状
- 4 男女共同参画に関する国内外の動き
- 5 関係法令など
 - (1) 男女共同参画社会基本法
 - (2) 国の第4次男女共同参画基本計画の概要
 - (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
 - (4) 広島県男女共同参画推進条例
- 6 用語解説

1 広島県男女共同参画基本計画（第4次）策定の経緯

(1) 背景など

- 男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号。以下「基本法」という。）においては、「男女共同参画社会の形成」を、「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」（第 2 条）と定義し、都道府県は、「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」を定めなければならない（第 14 条）とされています。
- 女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、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、少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した我が国社会にとって、社会の多様性と活力を高め、我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であり、社会全体で取り組むべき最重要課題です。
- これまでの取組により、女性の就業率は着実に上昇し、また、管理的職業従事者（就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）における女性の割合は上昇傾向にあります。就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性や、出産・育児を理由に離職する女性が依然として多く、管理的職業従事者における女性の割合も諸外国と比較すると低い状況にあります。
- このように、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえず、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるようにすることが重要であることから、平成 27 年 8 月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、基本法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、その基本原則や、関係者の責務等が定められ、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定、実施などに向けた事業主の積極的な取組が進められることとされました。
- 県では、基本法の制定を受けて、男女共同参画を推進するための基本理念を示す広島県男女共同参画推進条例（平成 13 年広島県条例第 42 号）を制定し、この条例に基づく計画として、広島県男女共同参画基本計画を平成 15 年に策定しました。今回の計画は、その第 4 次となります。
- また、この計画は、女性活躍推進法（第 6 条）に基づき、都道府県が定めるよう努めるものとされている、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としても位置付けています。

(2) 検討過程

日 程	内 容
平成 27 年 4 月 17 日	諮問
4 月 17 日	平成 27 年度第 1 回広島県男女共同参画審議会
9 月 11 日	平成 27 年度第 2 回広島県男女共同参画審議会
12 月 4 日 14 日	生活福祉保健委員会
12 月 25 日	平成 27 年度第 3 回広島県男女共同参画審議会
平成 28 年 1 月 27 日 ～ 2 月 9 日	県民意見募集（パブリックコメント）
3 月 14 日	平成 27 年度第 4 回広島県男女共同参画審議会
3 月 15 日	答申

■広島県男女共同参画審議会委員名簿

区 分	委 員 名	所 属 団 体 ・ 役 職
委員	石井誠一郎	弁護士
委員	井上佐智子	広島県の男女共同参画をすすめる会 会長
委員	梶原正道	三原市 生活環境部長
会長代行	上水流久彦	県立広島大学 准教授
委員	牛来千鶴	株式会社ソアラサービス 代表取締役社長
会長	坂田桐子	広島大学大学院総合科学研究科 教授
委員	島田祐里	日本労働組合総連合会 広島県連合会女性委員会事務局長
委員	瀬川徳子	ひろしま女性大学修了生
委員	中野博之	広島県経営者協会 専務理事
委員	山本峰司	NPO法人ファザーリング・ジャパン中国支部

平成 28 年 3 月現在・50 音順・敬称略

■県民意見募集の実施

実 施 期 間	平成 28 年 1 月 27 日（水）～平成 28 年 2 月 9 日（火）
公 表 場 所	・ 広島県ホームページ ・ 県人権男女共同参画課 ・ 県行政情報コーナー ・ 県各総務事務所（支所）
意見の提出方法	・ 郵送 ・ ファクシミリ ・ 県窓口 ・ 電子メール ・ 電子申請
意 見 の 件 数	・ 49 件（19 人・団体）

2 広島県男女共同参画基本計画（第4次）の指標一覧

【総括目標】

指 標 名	現 状		目 標	
	現況値	基準年度	目標	年度
「社会全体における男女の地位」が平等だと感じる人の割合	女性 7.9% 男性 20.4%	H26	現況値からの向上かつ男女の数値の差の縮小	H32

【環境づくり】

施策種別	指 標 名	現 状		目 標	
		現況値	基準年度	目標値	年度
1 職場における女性の活躍促進					
(1) 女性の活躍促進に向けた雇用環境の整備					
目標	女性(25～44歳)の就業率	68.0%	H22	73%	H32
目標	事業所における指導的立場(注1)に占める女性の割合	19.4%	H27	30%	H32
目標	女性活躍推進法に基づき県が策定する特定事業主行動計画に定める目標及び目標値				
	管理職(課長相当職以上)のうち女性の占める割合	5.5%	H27	13%	H32
	管理的地位にある職員(注2)のうち女性の占める割合(教育委員会)	31.8%	H27	40%	H32
	警察官のうち女性の占める割合(警察本部)	8.0%	H27	10%超	H34
参考	正社員等一般労働者において男性を100とした場合の女性の給与水準	75.0	H27	——	——
参考	県管理職(課長相当職以上)のうち女性の占める割合(知事部局及び教育委員会事務局の一般職職員, 警察本部)	6.2%	H27	——	——
参考	県内の小・中・高等学校, 特別支援学校(注3)における管理職(校長, 副校長・教頭)のうち女性の占める割合	校長 24.2% 副校長・教頭 24.7%	H27	——	——
(2) 農林水産業及び商工業等の事業活動や創業における女性の活躍促進					
目標	女性が役員に登用されていない農業協同組合の数	2	H27	0	H32
目標	女性委員がない農業委員会の数	4	H27	0	H32
参考	県支援施策等を活用した女性創業件数	140件	H26	——	——
参考	「6次産業化」等経営を多角化している集落法人数	33法人	H26	——	——
(3) 再就職等女性の就業に向けた環境の整備					
目標	わーくわくママサポートコーナーの就職者数	417人	H26	1,758人	H32
(4) 仕事と家庭が両立できる制度の充実					
目標	在宅勤務制度や短時間勤務制度など, 時間や場所にとらわれない多様な働き方ができる制度を導入している企業(従業員数31人以上)の割合	(H28調査)		80%以上	H32
目標	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	11.1%	H24	6.1%	H32
目標	一人当たりの年次有給休暇取得率	46.8%	H27	60%	H32
目標	一般事業主行動計画を策定し, 次世代育成支援に取り組む企業(従業員数31人以上)の割合	44.9%	H26	80%以上	H32
目標	いつでも安心して子供を預けて働くことができる環境が整っていると思う人の割合	50%	H26	70%	H31
目標	保育所待機児童数	66人	H27	0人	H31
目標	放課後児童クラブ登録児童数	20,273人	H25	28,080人	H31
目標	小規模多機能型居宅介護(介護予防を含む。)提供量	3,582人(見込値)	H26	4,983人	H29
目標	認知症対応型共同生活介護(グループホーム)(介護予防を含む。)定員数	5,693人	H26	6,098人	H29
参考	育児休業などを就業規則などに明文化している企業の割合	69.3%	H27	——	——
参考	ファミリー・サポート事業登録会員数	9,355人	H25	——	——
参考	地域子育て支援拠点事業実施か所数	124か所	H25	——	——

施策	種別	指 標 名	現 状		目 標	
			現況値	基準年度	目標値	年度
(5) 男性の家庭への参画の促進						
目標		男性の育児休業等促進宣言企業数	309件	H26	690社	H32
目標		男性の育児休業取得率(注4)	5.1%	H27	13%	H32
目標		県職員(男性)の育児休業取得率(注5)				
		知事部局	11.0%	H26	30%	H31
		教育委員会	3.0%	H26	30%	H31
参考		県職員(男性)の育児休業取得率(注5)(警察本部)	0%	H26	——	——
参考		県職員(男性)の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率(注6)				
		知事部局	配偶者出産休暇 91.9% 育児参加休暇 77.7%	H26	——	——
		教育委員会	配偶者出産休暇 73.1% 育児参加休暇 22.4%	H26	——	——
		警察本部	配偶者出産休暇 90.2% 育児参加休暇 6.4%	H26年	——	——
参考		男性が家事や育児、介護などに関わる時間(1日当たり)	45分	H23	——	——
2 地域社会活動における男女共同参画の推進						
(1) 政策・方針の立案及び決定過程への男女共同参画の促進						
目標		県の審議会等委員のうち女性委員の占める割合				
		全審議会	29.0%	H27	34%	H32
		法令等により構成員の職務分野が指定されている5審議会(注7)を除く審議会	34.1%	H27	40%	H32
目標		女性委員がいない県の審議会等の数	4	H27	0	H32
目標		エソールひろしま大学(応用講座)受講者累計	87人	H27	420人	H32(注8)
参考		県, 市町議会議員のうち女性議員の占める割合及びその人数	県 6.1%, 4人 市町 10.2%, 52人	H26	——	——
参考		自治会長に占める女性の割合及びその人数	5.7%, 217人	H27	——	——
(2) 地域社会活動における男女共同参画の推進						
参考		NPO法人数(人口10万人当たり)	30法人	H26	——	——
3 男女共同参画の推進に向けた体制の整備						
(1) 県の推進体制の充実						
(2) 広島県女性総合センター機能の充実・強化						
参考		広島県女性総合センター(運営:(公財)広島県男女共同参画財団)が実施する事業への参加者などの人数	11,780人	H26	——	——
(3) 市町等との連携強化・取組支援						

【人づくり】

施策	種別	指 標 名	現 状		目 標	
			現況値	基準年度	目標値	年度
1 男女共同参画の推進に向けた広報・啓発の充実						
(1) 男女共同参画を推進するための啓発の充実						
	目標	エソールひろしま大学で実施する男性対象講座の定員充足率	81.7%	H27	100%	H32
	参考	県政世論調査で「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に「反対」(注9)と回答した人の割合	女性 51.8% 男性 37.3%	H26	——	——
(2) 各種メディアにおける男女共同参画の視点に配慮した表現の促進						
2 男女共同参画を推進する教育と研修の充実						
(1) 男女共同参画を推進する教育の充実						
	目標	最終学年生徒におけるインターンシップ体験生徒の割合【県立高等学校(全日制)】	37.8%	H26	教育委員会主要施策実施方針に掲げた目標値・年度による。※H28年度策定予定	
(2) 研修の充実・支援						

【安心づくり】

施策	種別	指 標 名	現 状		目 標	
			現況値	基準年度	目標値	年度
1 生涯を通じた健康対策の推進						
(1) 生涯を通じた健康対策の推進						
	目標	健康寿命(日常生活に制限のない期間の平均)の延伸	(健康寿命) 女性 72.84年 男性 70.93年 (平均寿命) 女性 86.94年 男性 79.91年	(健康寿命) H25年 (平均寿命) H22年	全国平均を上回り、平均寿命の伸び以上に延伸	H34
	目標	特定健康診査の受診率	41.4%	H25	70%	H32
	目標	がん検診の受診率	胃 40.5% 肺 41.3% 大腸 37.2% 子宮 43.9% 乳 43.0%	H25年	全て 50%以上	H31年
(2) 妊娠・出産等に関する健康支援						
	目標	分娩取扱施設に勤務する産科及び産婦人科医師数(人口10万人対)	診療所 1.61人 病院 3.95人	H26	診療所 1.83人 病院 4.58人	H31
	目標	医療施設従事助産師数(人口10万人対)	23.4人	H26	24.7人	H28
	参考	産科及び産婦人科従事医師数(15~49歳女子人口10万人対)	42.3人	H26	——	——
2 女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組の推進						
(1) 配偶者等からの暴力を防止し、被害者を保護するための取組の推進						
(2) セクシュアルハラスメント、ストーカー事案等女性に対するあらゆる暴力への対策の推進						
	参考	職場でセクシュアルハラスメント被害を受けた女性従業員の割合	8.0%	H26	——	——
	参考	ストーカー事案認知件数	661件	H27年	——	——

施策	種別	指 標 名	現 状		目 標	
			現況値	基準年度	目標値	年度
3 誰もが安心して暮らし、自立できるための支援						
(1) 困難を有する人への男女共同参画の視点に立った支援						
	目標	ひとり親家庭の親の就業率(広島県調査)	89.5%	H26	91.3%以上	H31
(2) 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の整備						
	目標	消防団員のうち女性の占める割合	2.3%	H27	10%	H32

※県の他の関連計画に掲げられた指標を用いているものについては、当該計画の見直しの際には連動し、この計画に反映する。

(注1)管理職(課長相当職以上)及び役員

(注2)事務局, 県立学校, 学校以外の教育機関, 市町立小・中学校(広島市を除く)における管理職手当支給対象者

(注3)県内の国立・公立・私立の小学校, 中学校, 高等学校及び特別支援学校

(注4)調査年度の前年度(4月1日から翌年3月31日まで)の育児休業対象者のうち育児休業を取得した者の割合

(注5)知事部局(現況値): 当該年度に子供が3歳に達した共働きの男性職員のうち, その子供が生まれてから3歳に達するまでの間にその子供に係る育児休業を取得したことのある男性職員の割合

知事部局(目標値), 教育委員会, 警察本部: 当該年度に育児休業取得が可能となった男性職員に対する, 当該年度に新たに育児休業を取得した男性職員(当該年度の前3か年度に取得可能となった職員が取得した場合を含む。)の割合

(注6)知事部局(現況値): 休暇取得日数÷休暇付与日数×100(%)

教育委員会及び警察本部(現況値): 休暇取得職員数÷休暇付与職員数×100(%)

(注7)広島県交通安全対策会議, 広島県防災会議, 広島県石油コンビナート等防災本部, 広島地方港湾審議会, 広島県国民保護協議会

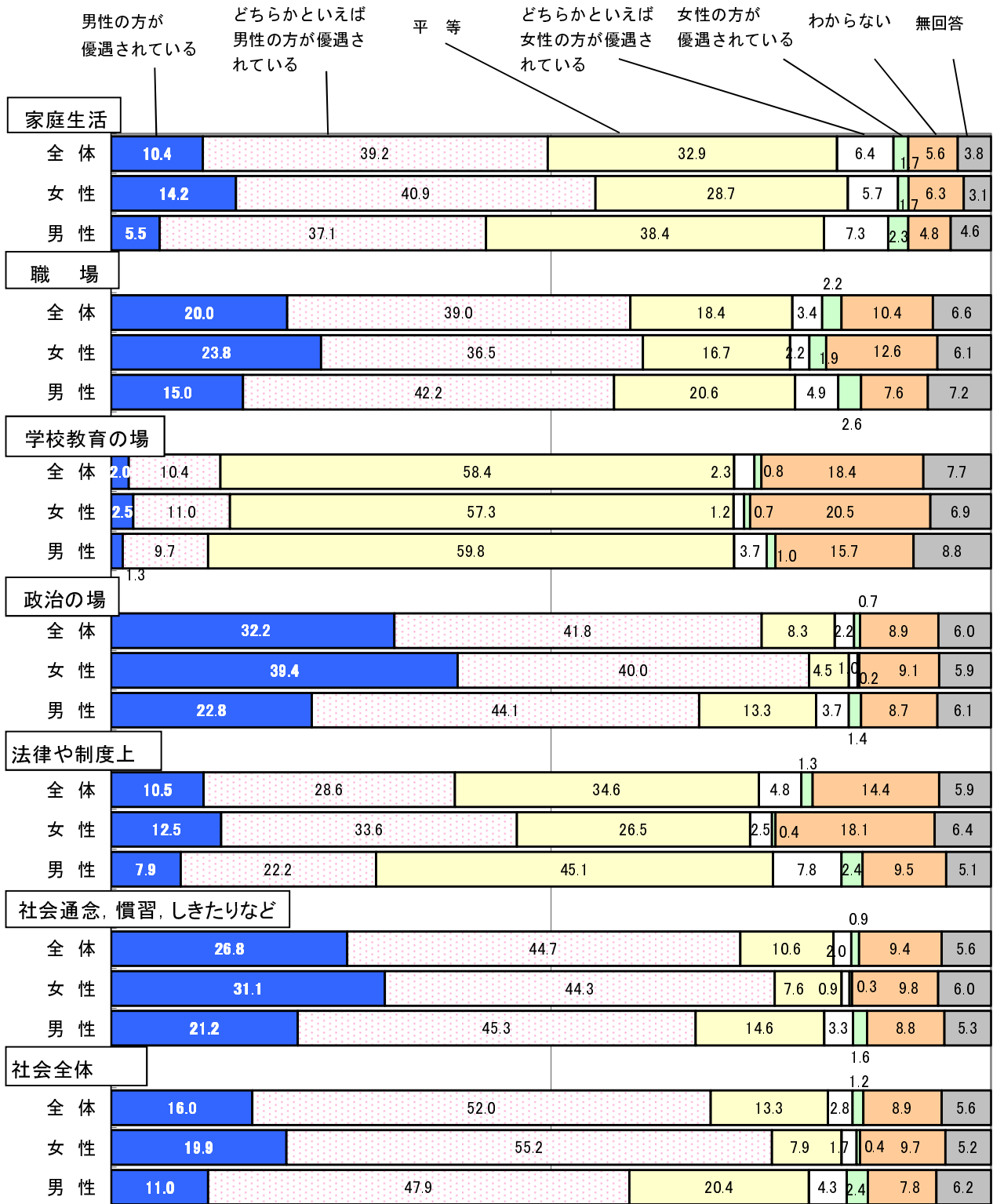
(注8)平成28年度～平成32年度の受講者累計

(注9)「反対」「どちらかといえば反対」を含む。

3 データから見た県内の男女共同参画の現状

男女の地位の平等感	48
雇用形態別に見た雇用者数の推移	49
年齢別就業率	50
労働者の1時間当たり平均所定内給与水準対比の推移	50
県内の企業等における女性管理職の登用状況	51
県内の企業等で指導的立場に占める女性の割合	51
県職員の管理職の状況	51
校長、副校長、教頭に占める女性の割合	52
農業委員会、農業協同組合において女性が登用されていない組織数の推移	52
雇用者の週間就業時間別割合	53
年次有給休暇の取得状況の推移	53
県内の保育所待機児童数の推移	54
介護離職者数（介護・看護を理由に前職を離職した人数）	54
育児休業制度の規定の有無	55
介護休業制度の規定の有無	55
従業員の育児休業取得率	56
介護休業制度の利用状況	56
1日の行動の種類別総平均時間数	57
県の行政委員会・審議会等委員の状況	58
審議会等における女性委員の割合の推移（全都道府県・県・市町）	58
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方	59
こども家庭センターなどにおけるDVに関する相談件数の推移	59
「エソール広島」相談事業における相談件数の推移	60
DV認知件数の推移	61
セクシュアルハラスメント被害の有無	61
ストーカー事案認知件数の推移	62
県内のひとり親家庭の世帯数（母子世帯数、父子世帯数）の推移	62
消防団員のうち女性の占める割合の推移	63

男女の地位の平等感

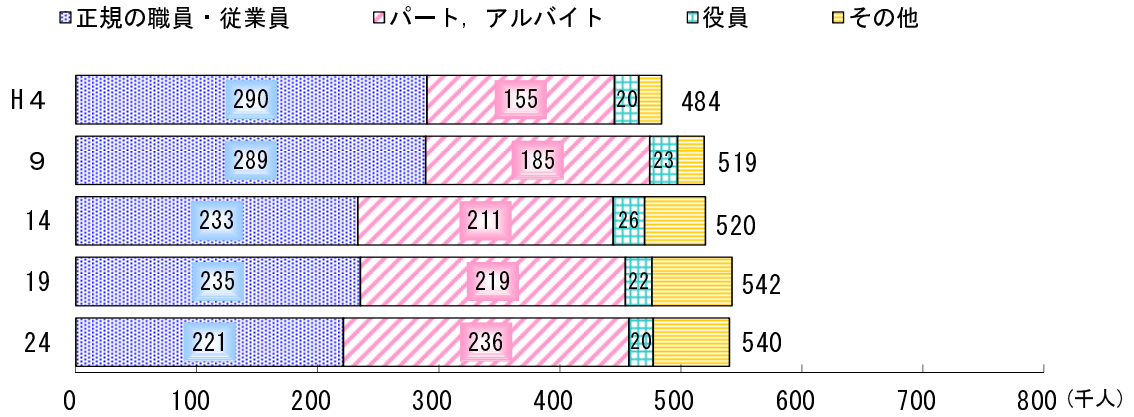


資料：広島県「広島県政世論調査」（平成26（2014）年度）

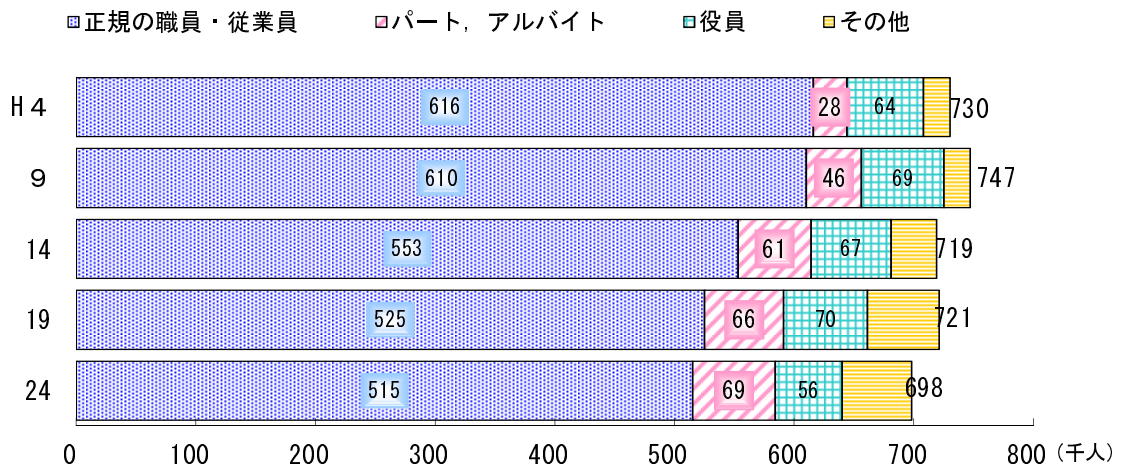
（注）調査対象は、県内在住20歳以上の県民2,000人

雇用形態別に見た雇用者数の推移

女性



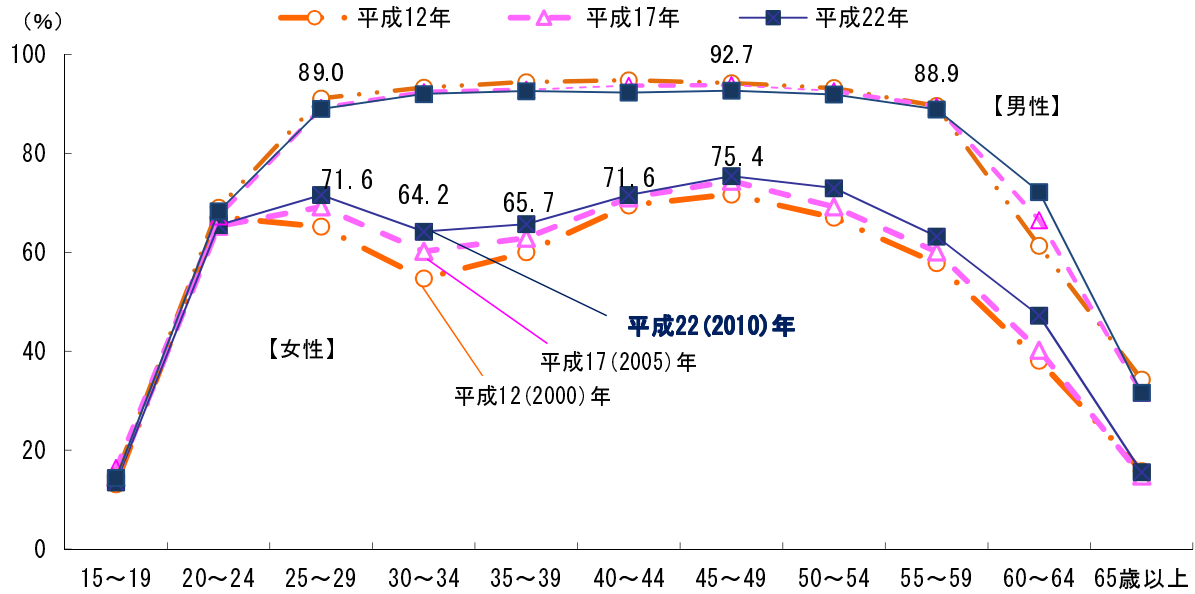
男性



資料：総務省「就業構造基本調査」

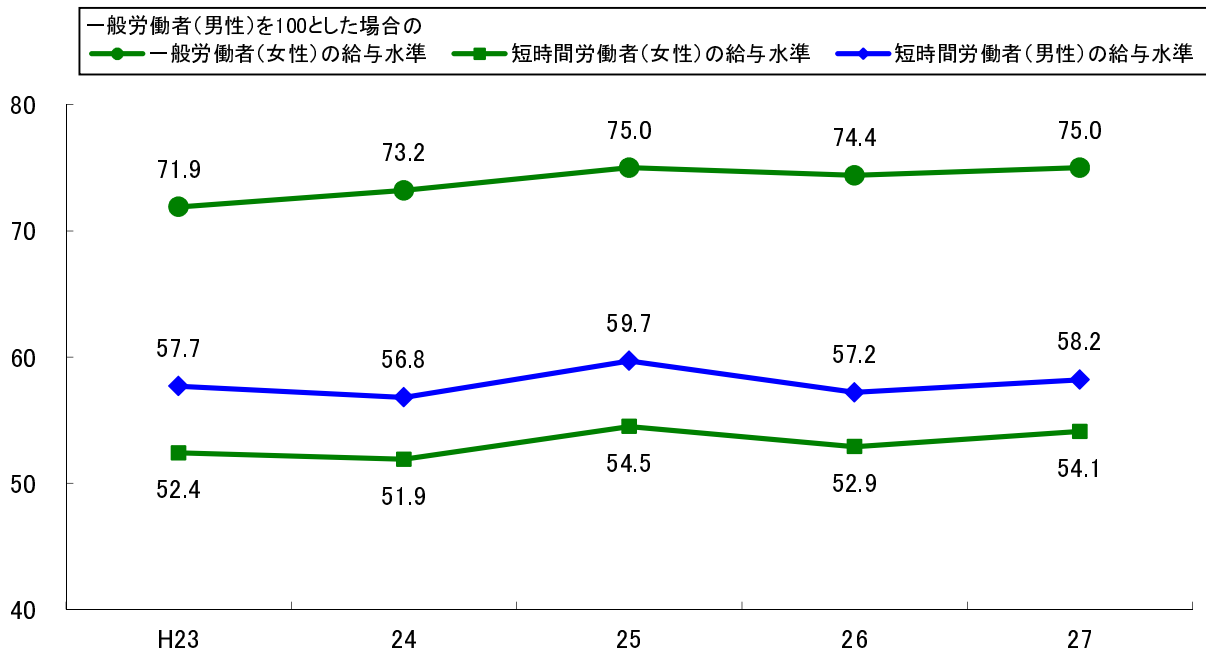
(注) 雇用形態：雇用者を勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」，「パート、アルバイト」，「その他」（労働者派遣事業所の派遣社員など），「役員」の四つに区分

年齢別就業率



資料：総務省「国勢調査」

労働者の1時間当たり平均所定内給与水準対比の推移



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

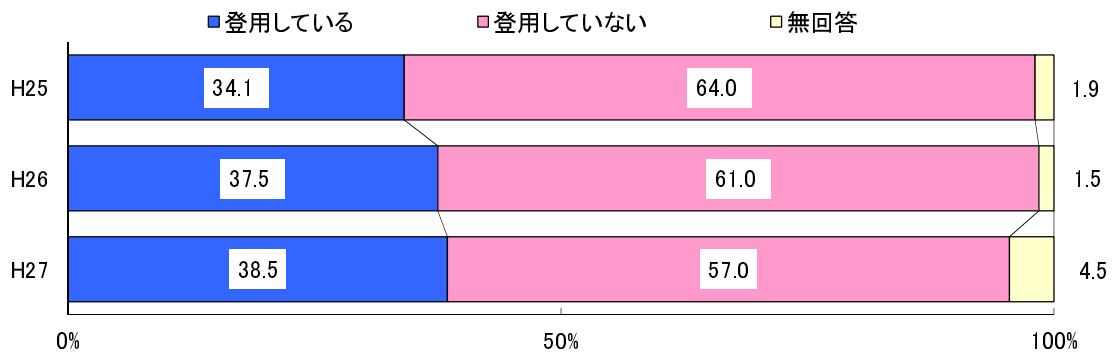
(注)・所定内給与額：決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額

・1時間当たり平均所定内給与額：各年6月分として支給された平均所定内給与額を同月の平均所定内実労働時間数で除して算出。

・一般労働者：短時間労働者以外の労働者

・短時間労働者：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者

県内の企業等における女性管理職の登用状況

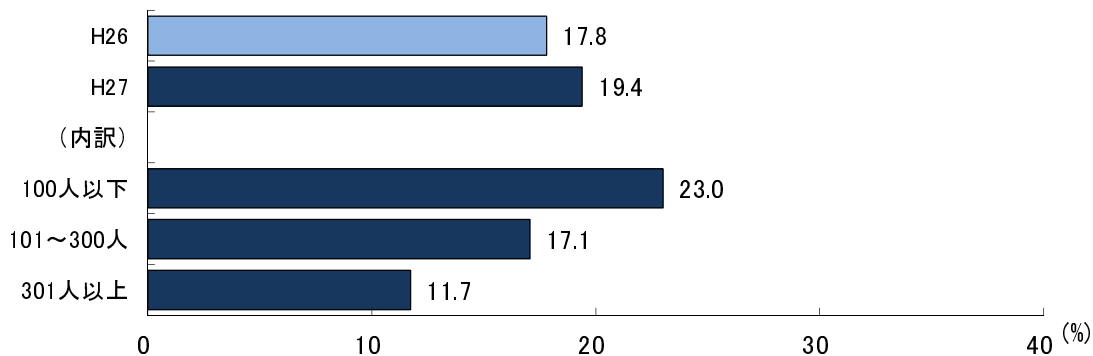


資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(平成 25 (2013), 平成 26 (2014), 平成 27 (2015) 年度)

(注) 管理職とは、課長クラス以上の職にあたる者をいう。

調査対象は、広島県内に本社・本店を有する常用労働者 10 人以上の企業その他の団体 2,500 事業者

県内の企業等で指導的立場に占める女性の割合



資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(平成 26 (2014), 平成 27 (2015) 年度)

(注) 指導的立場とは、管理職(課長相当職以上)及び役員をいう。

調査対象は、広島県内に本社・本店を有する常用労働者 10 人以上の企業その他の団体 2,500 事業者

県職員の管理職の状況

平成 27 年 (2015 年) 4 月 1 日現在

区分	知事部局	教育委員会	警察本部	合計
管理職総数	329	41	50	420
女性管理職数	18	7	1	26
管理職に占める女性の割合	5.5%	17.1%	2.0%	6.2%

資料：広島県人事課，広島県人権男女共同参画課，広島県教育委員会，広島県警察本部調べ

(注) 県の管理職は，知事部局，教育委員会事務局，議会事務局，各行政委員会，企業局及び病院事業局の課長相当職以上にあたる者をいう。ただし，校長，教頭・副校長及び県立大学教員は含まない。

警察本部は本庁のみ。

校長、副校長、教頭に占める女性の割合

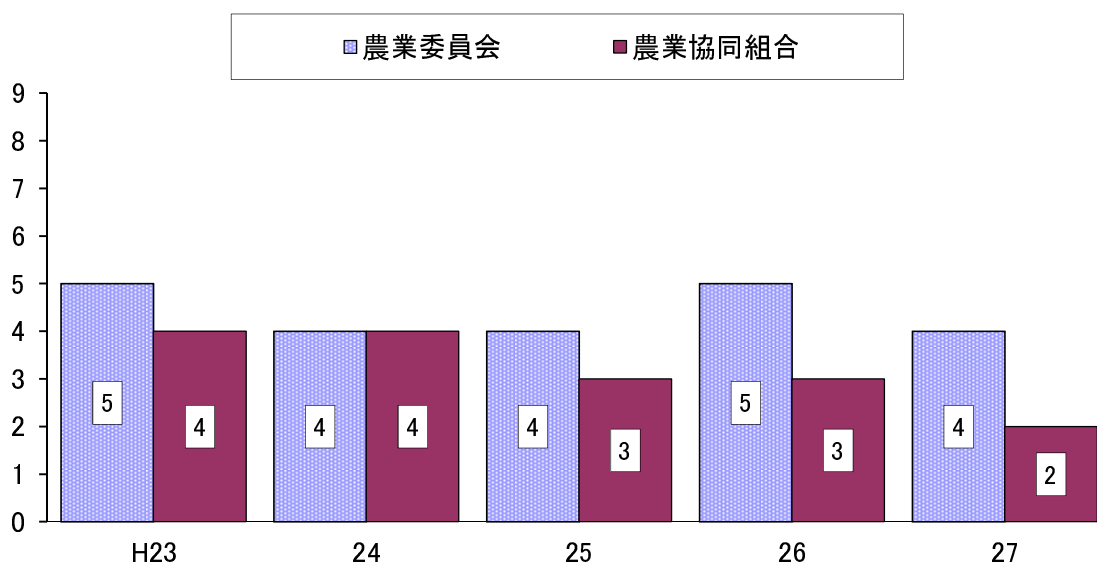
区 分	校 長			副校長・教頭		
	総数	女性	校長に占める女性の割合	総数	女性	副校長・教頭に占める女性の割合
小 学 校	480	172	35.8%	509	192	37.7%
中 学 校	233	22	9.4%	269	31	11.5%
高 等 学 校	130	9	6.9%	181	12	6.6%
特別支援学校	17	5	29.4%	28	9	32.1%
県 全 体	860	208	24.2%	987	244	24.7%

(単位：人)

資料：文部科学省「学校基本調査」（平成 27（2015）年度）

(注) 国立・公立・私立の小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の計

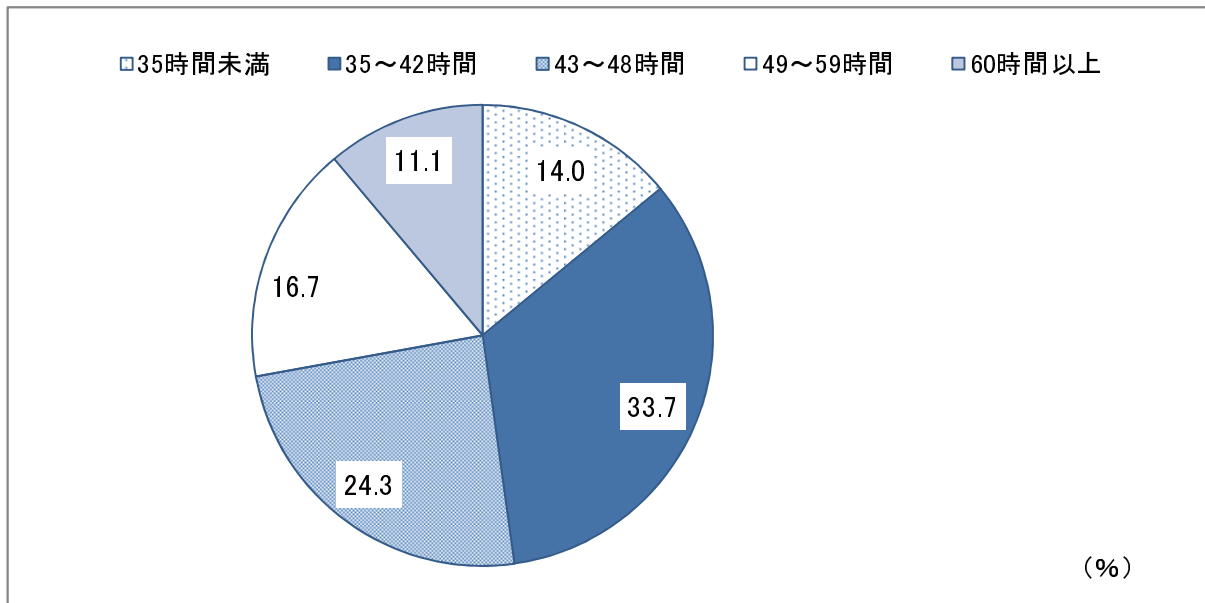
農業委員会、農業協同組合において女性が登用されていない組織数の推移



資料：広島県農林水産局調べ

(注) 各年4月1日現在。

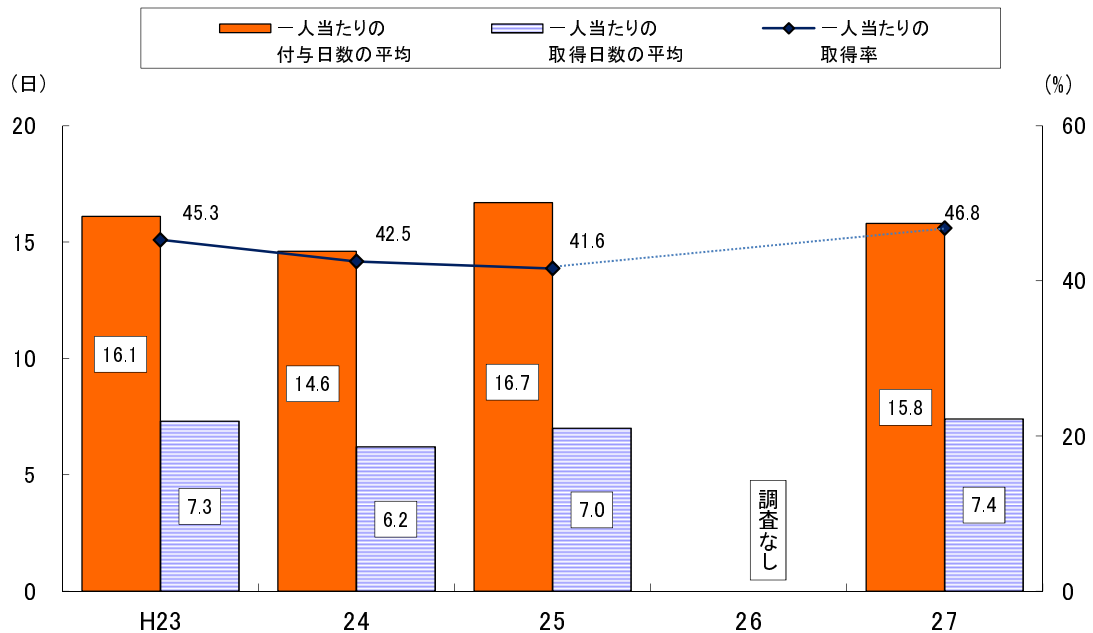
雇者の週間就業時間別割合



資料：総務省「就業構造基本調査」(平成24(2012)年)

(注) 年間就業日数200日以上の雇者(役員含む。)に占める週間就業時間別雇者の割合

年次有給休暇の取得状況の推移

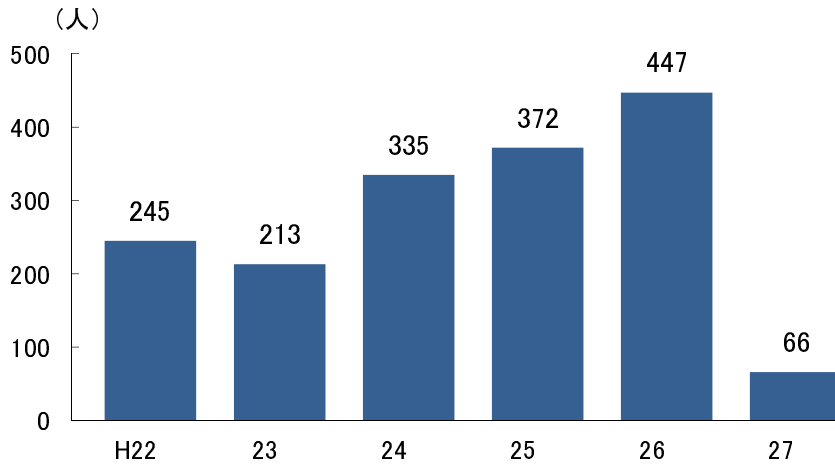


資料：広島県「広島県職場環境実態調査」

(注) 取得率=(取得日数計/付与日数計)×100

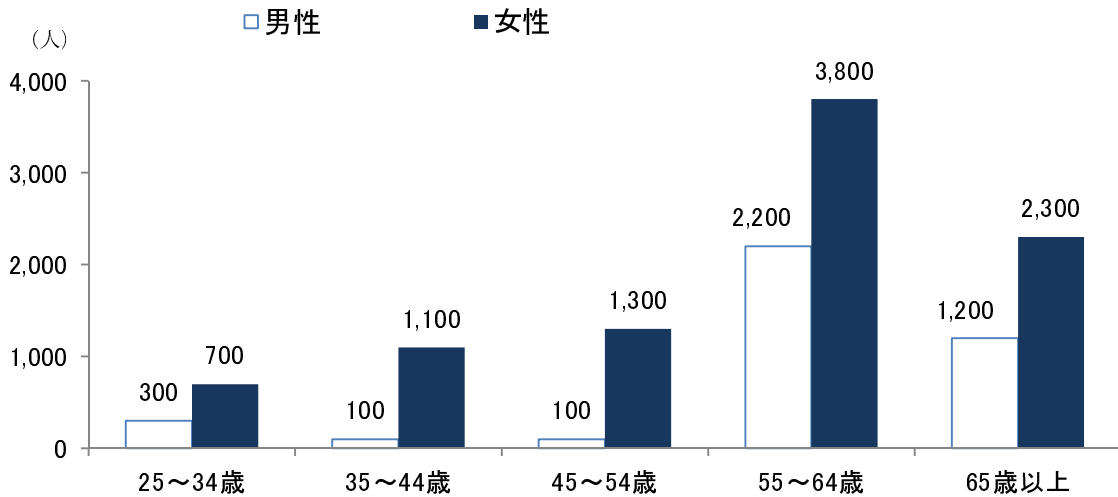
調査対象は、広島県内に本社・本店を有する常用労働者10人以上の企業その他の団体2,500事業者

県内の保育所待機児童数の推移



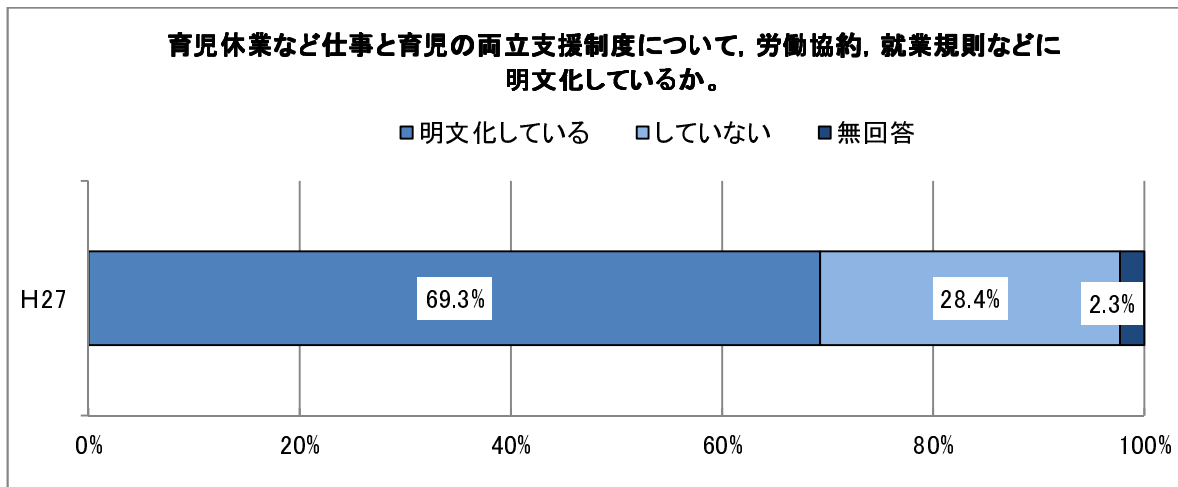
資料：広島県健康福祉局調べ
 (注) 児童数は各年4月1日現在

介護離職者数(介護・看護を理由に前職を離職した人数)



資料：総務省「就業構造基本調査」(平成24(2012)年)
 平成19(2007)年10月～平成24(2012)年9月までに前職を辞めた転職就業者・離職非就業者

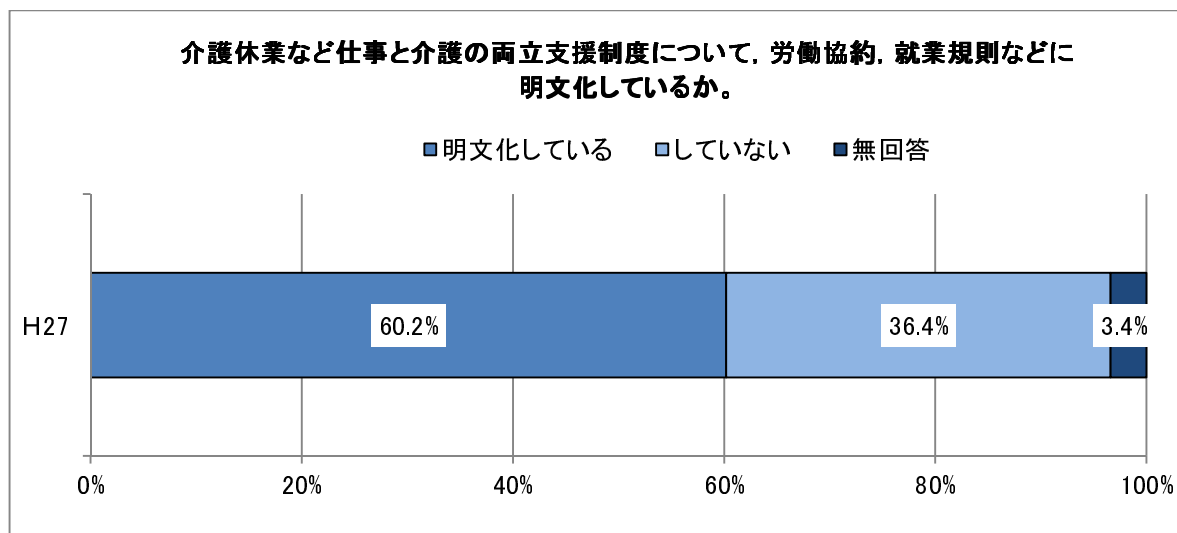
育児休業制度の規定の有無



資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（平成 27（2015）年度）

（注）調査対象は、広島県内に本社・本店を有する常用労働者 10 人以上の企業その他の団体 2,500 事業者

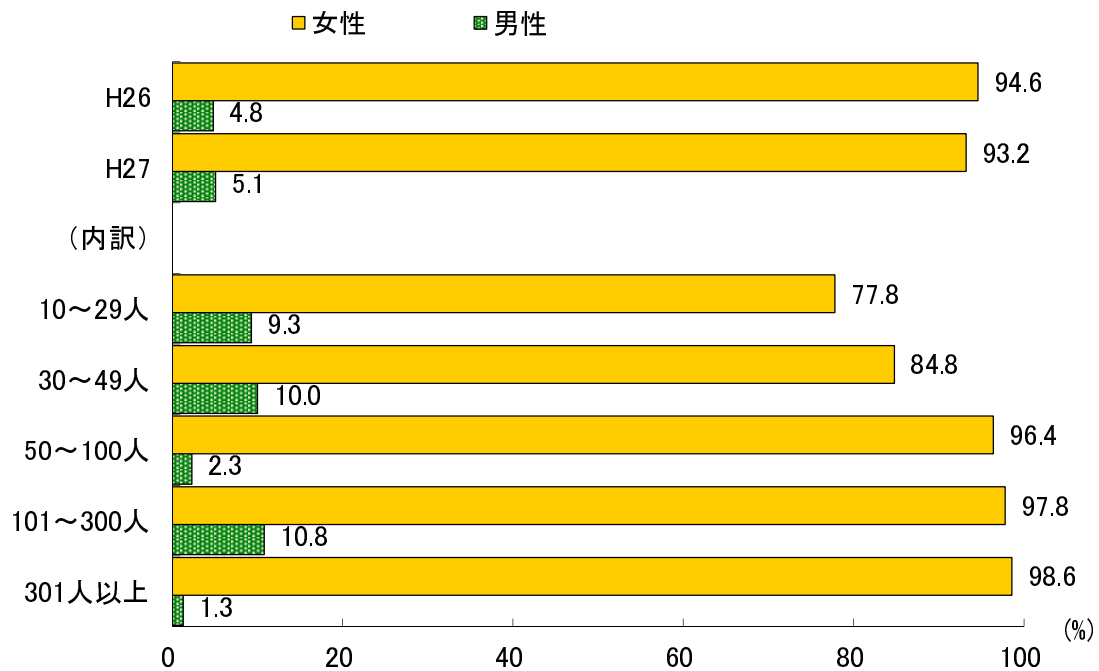
介護休業制度の規定の有無



資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（平成 27（2015）年度）

（注）調査対象は、広島県内に本社・本店を有する常用労働者 10 人以上の企業その他の団体 2,500 事業者

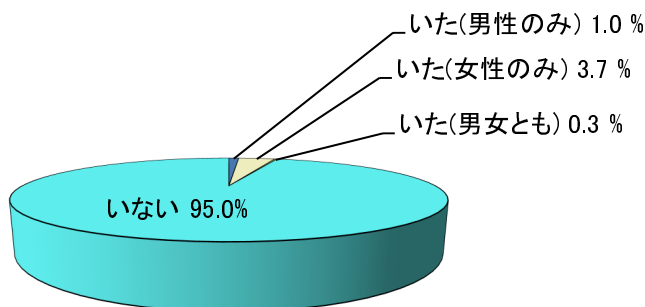
従業員の育児休業取得率



資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(平成 26 (2014) 年度, 平成 27 (2015) 年度)

(注) 調査対象は、広島県内に本社・本店を有する常用労働者 10 人以上の企業その他の団体 2,500 事業者
 育児休業取得率：調査年度の前年度 (4 月 1 日から翌年 3 月 31 日まで) の育児休業対象者のうち
 育児休業を取得した者の割合

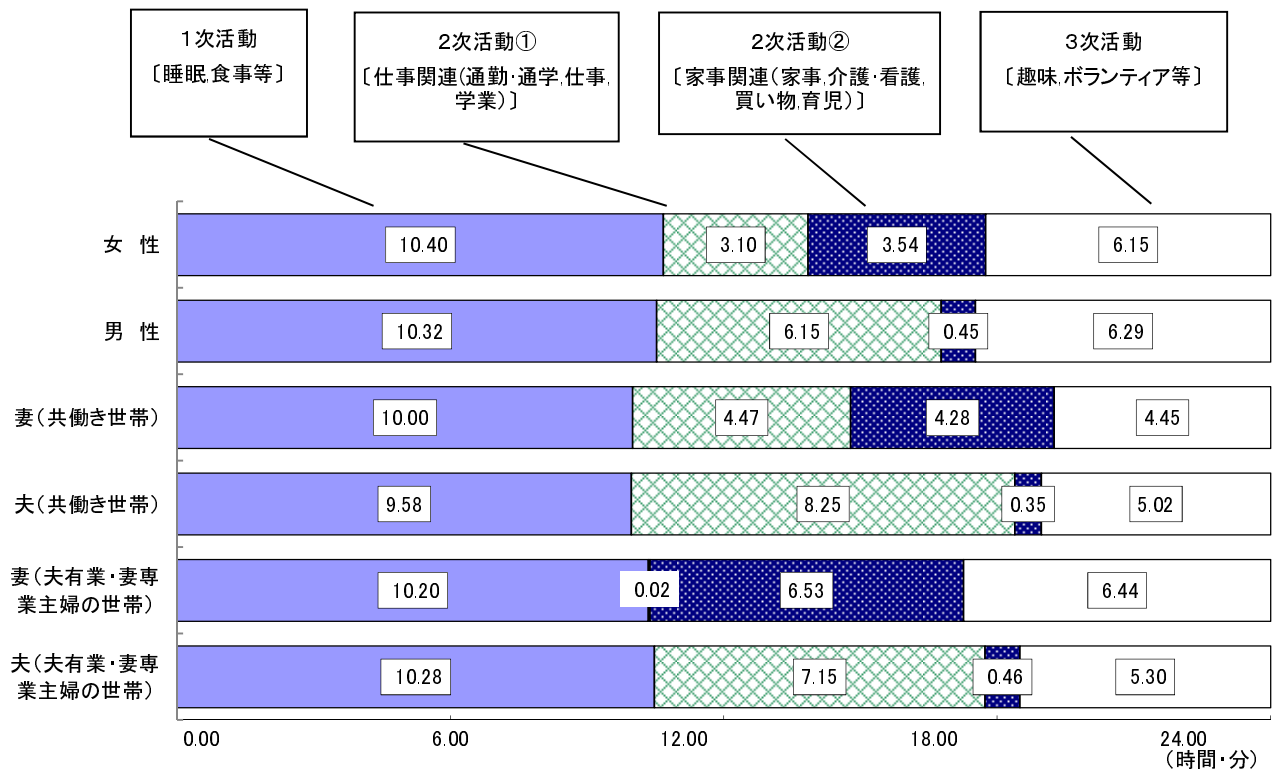
介護休業制度の利用状況



資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(平成 27 (2015) 年度)

(注) 調査対象は、広島県内に本社・本店を有する常用労働者 10 人以上の企業その他の団体 2,500 事業者
 前年度 (平成 26 (2014) 年 4 月 1 日から平成 27 (2015) 年 3 月 31 日まで) に介護休業を取得した者が
 いた事業所の割合

1日の行動の種類別総平均時間数



資料：総務省「社会生活基本調査」(平成23(2011)年)

県の行政委員会・審議会等委員の状況

[平成27(2015)年 6月 1日現在]

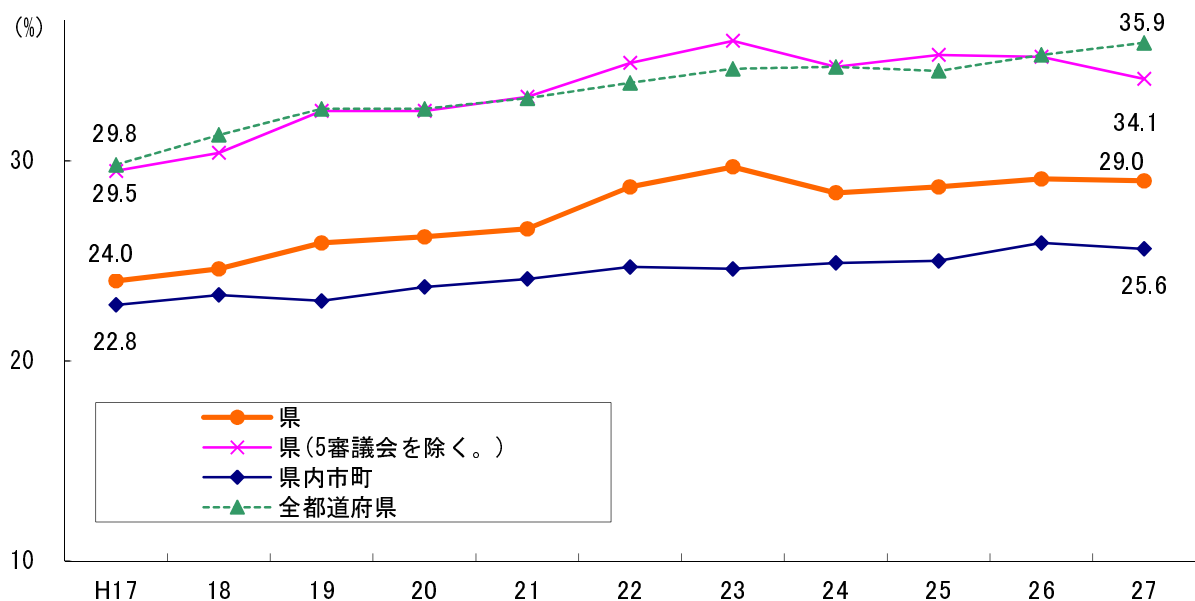
区分	行政委員会・審議会等数			委員数		
	総数	女性が参画している 委員会・審議会		総数(人)	女性委員	
		会数	割合(%)		人数 (人)	割合 (%)
行政委員会 (地方自治法第180条の 5関係)	9 (9)	7 (7)	77.8 (77.8)	75 (75)	13 (13)	17.3 (17.3)
審議会等	90 (61)	94 (55)	95.7 (90.2)	1,305 (1,249)	379 (363)	29.0 (29.1)
5審議会を除く。	89 (56)	85 (52)	95.5 (92.9)	1,088 (1,014)	371 (357)	34.1 (35.2)

資料：広島県人事課，広島県教育委員会，広島県警察本部調べ

(注) 括弧内は前年同期

5審議会：法令等により構成員の職務分野が指定されている審議会（広島県交通安全対策会議，広島県石油コンビナート等防災本部，広島県防災会議，広島県地方港湾審議会及び広島県国民保護協議会）

審議会等における女性委員の割合の推移(全都道府県・県・市町)

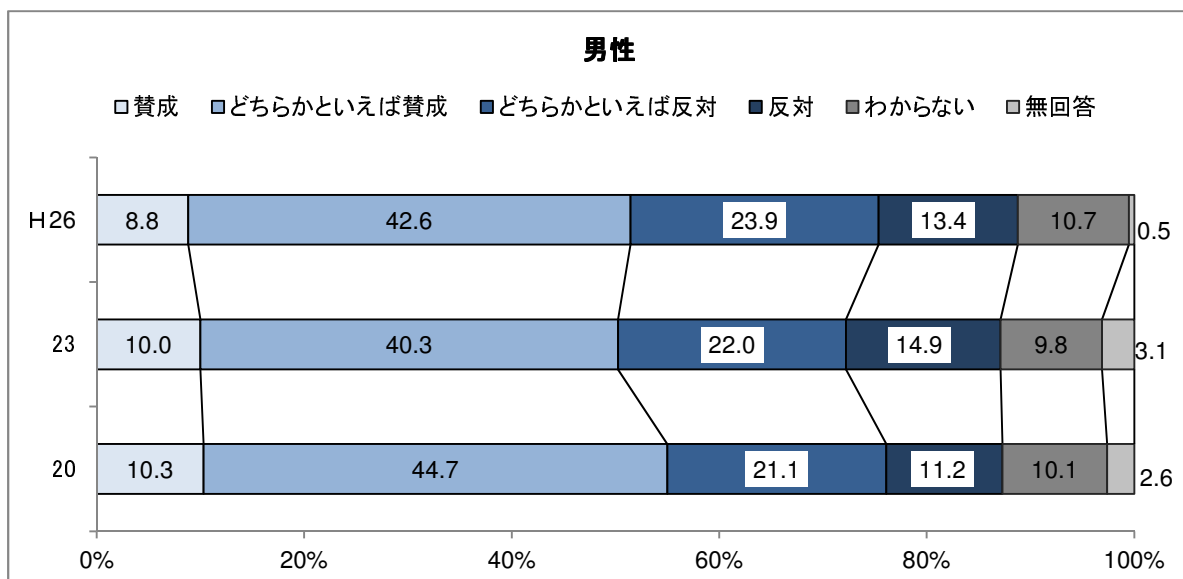
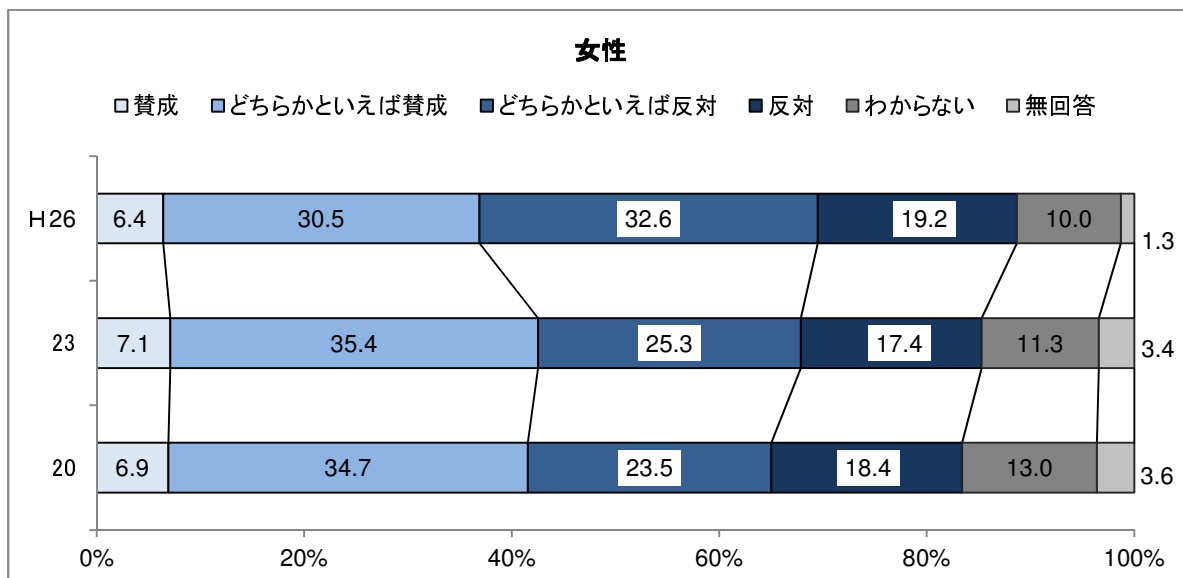


資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」，広島県人事課，広島県人権男女共同参画課，広島県教育委員会，広島県警察本部調べ

(注) 県は6月1日現在。市町は4月1日現在。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方

設問「『夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである』という考え方がありますが、あなたは賛成ですか。それとも反対ですか。次の中からあなたのお気持ちに近いものを1つだけ選んでください。」に回答した人の割合



資料：広島県「広島県政世論調査」

(注) 調査対象は、県内在住の満20歳以上の県民2,000人

子ども家庭センターなどにおけるDVに関する相談件数の推移

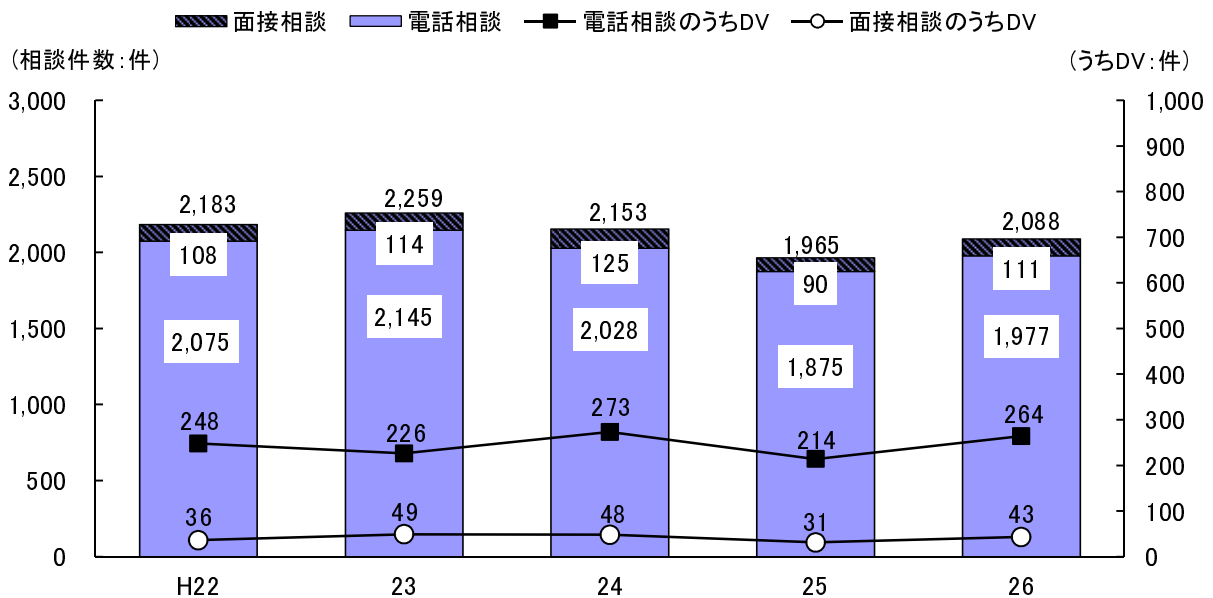
(単位：件)

区分		平成 22 年度		平成 23 年度		平成 24 年度		平成 25 年度		平成 26 年度	
県(子ども家庭センター)	面接	1,045	305	1,141	395	868	356	794	282	726	255
	電話		740		746		512		512		471
婦人相談員設置市(8市)	面接	1,986	654	2,172	761	2,004	786	1,748	814	1,725	643
	電話		1,332		1,411		1,218		934		1,082
その他市町(15市町)		—		155		291		116		115	
県・市町計		—		3,468		3,163		2,658		2,566	

資料：広島県健康福祉局調べ

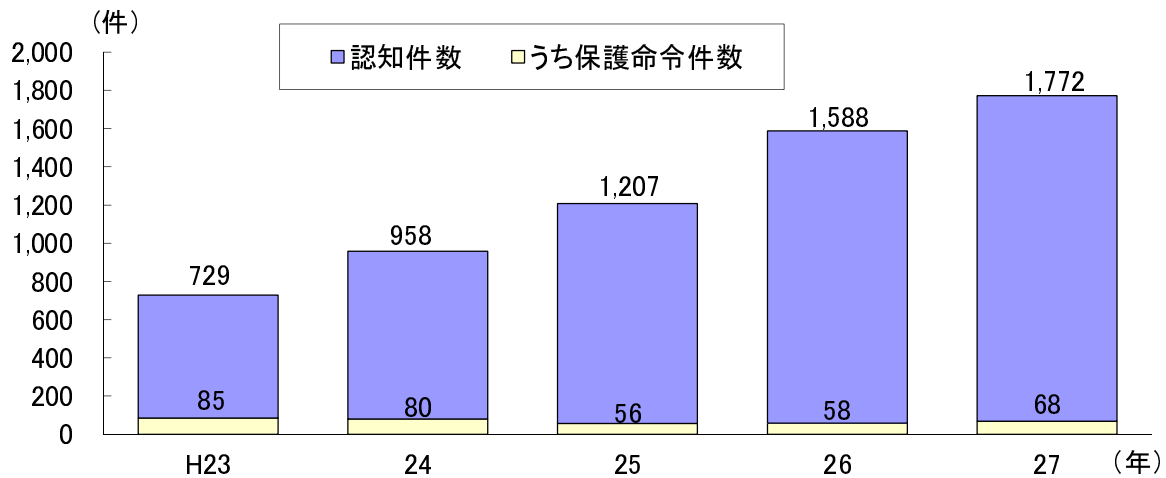
(注) 男性からのDV相談を含む。

「エソール広島」相談事業における相談件数の推移



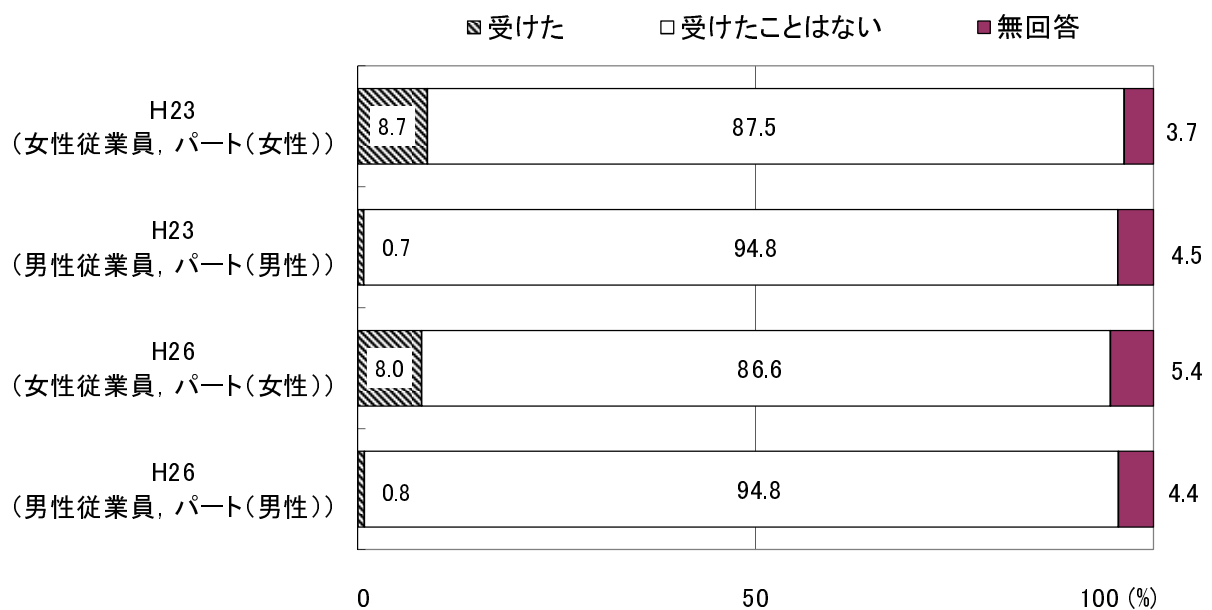
資料：(公財) 広島県男女共同参画財団調べ

DV認知件数の推移



資料:広島県警察本部調べ

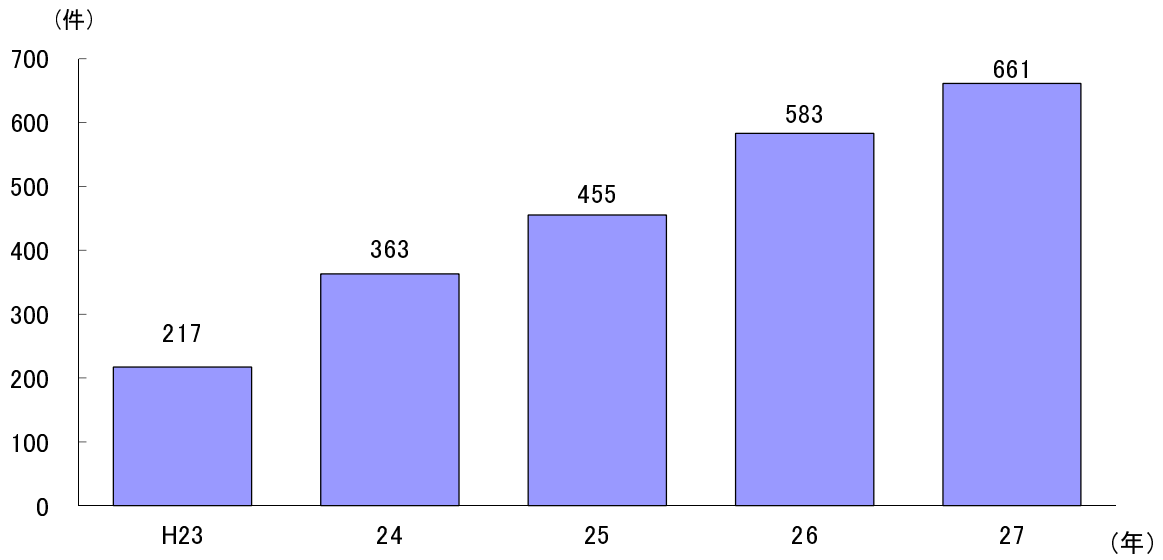
セクシュアルハラスメント被害の有無



資料:広島県「広島県職場環境実態調査」(平成26(2014)年度,平成23(2011)年度)

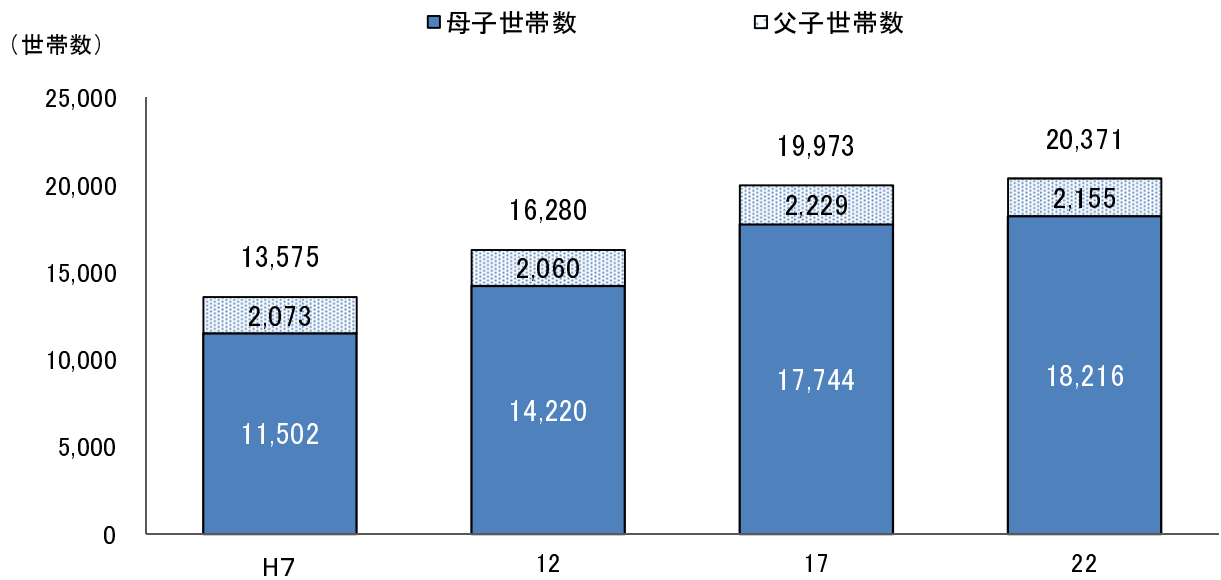
(注)調査対象は,広島県内の本所事業所2,500社及びそこに勤務する女性従業員,男性従業員,パート各2,500人

ストーカー事案認知件数の推移



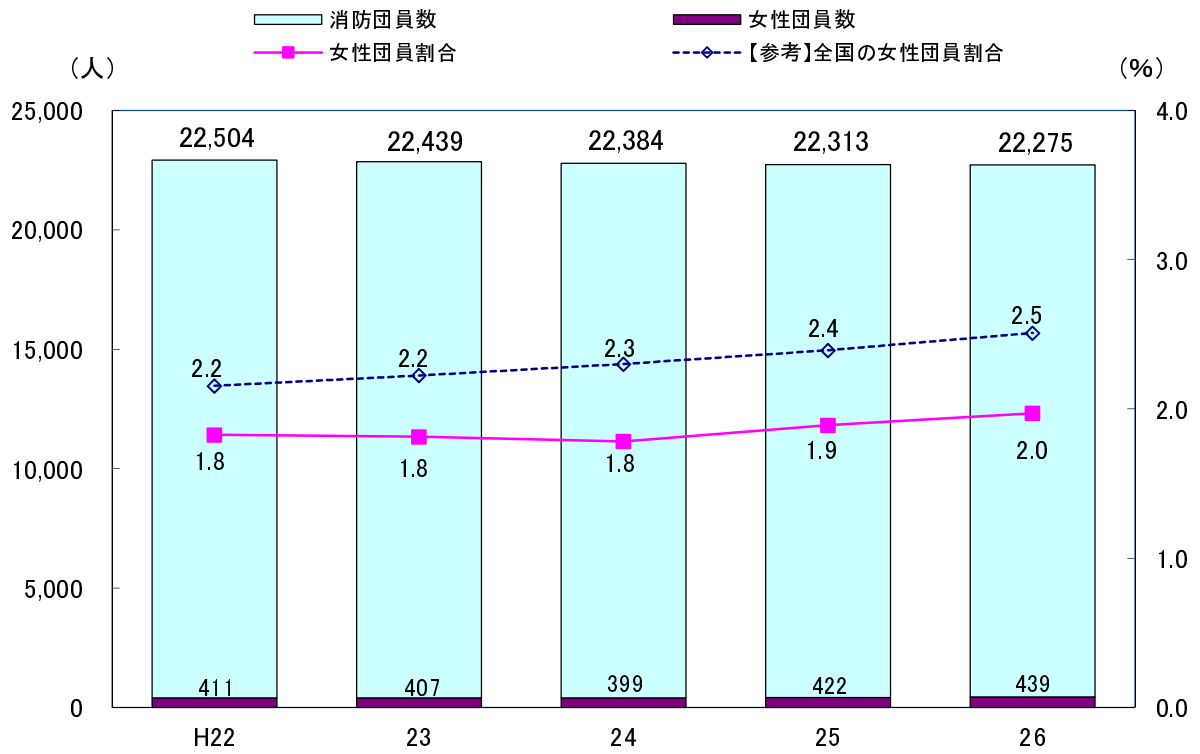
資料: 広島県警察本部調べ

県内のひとり親家庭の世帯数(母子世帯数・父子世帯数)の推移



資料: 総務省「国勢調査」

消防団員のうち女性の占める割合の推移



資料:消防庁「消防防災・震災対策現況調査」
 (注)各年4月1日現在

4 男女共同参画に関する国内外の動き

年	国際機関等	国	広島県	
昭和20年 (1945)	<ul style="list-style-type: none"> ● 「国際連合憲章」採択 ● 「国際連合」発足 			
昭和21年 (1946)	<ul style="list-style-type: none"> ● 国連「婦人の地位委員会」発足 	<ul style="list-style-type: none"> ● 第22回総選挙で初の婦人参政権行使 ● 「日本国憲法」公布, 施行(昭和22年) ● 「労働基準法」公布, 施行 		
昭和22年 (1947)				
昭和23年 (1948)	<ul style="list-style-type: none"> ● 「世界人権宣言」採択(第3回国連総会) 			
昭和31年 (1956)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「売春防止法」公布, 施行(昭和32年) 		
昭和42年 (1967)	<ul style="list-style-type: none"> ● 「婦人に対する差別撤廃に関する宣言」採択 			
昭和47年 (1972)	<ul style="list-style-type: none"> ● 1975(昭和50)年を「国際婦人年」とすることを宣言(第27回国連総会) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「勤労婦人福祉法」公布, 施行 		
昭和50年 (1975)	<ul style="list-style-type: none"> ● 国際婦人年世界会議開催(メキシコシティ) ● 「世界行動計画」採択 ● 1976(昭和51)年から1985(昭和60)年までを「国連婦人の十年」と決定 目標: 平等, 発展, 平和(第30回国連総会) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 総理府に「婦人問題企画推進本部」, 「婦人問題担当室」設置 ● 「婦人問題企画推進会議」設置 		
昭和51年 (1976)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「民法」改正, 施行(離婚複氏制度) 		
昭和52年 (1977)	国連婦人の十年	<ul style="list-style-type: none"> ● 「国内行動計画」策定 ● 「国立婦人教育会館」(現「独立行政法人国立女性教育会館」)開館 ● 「国内行動計画前期重点目標」発表 	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性行政の総合窓口を「民生部青少年婦人対策室」に設置 ● 「婦人問題行政連絡協議会」設置 	
昭和54年 (1979)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「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>採択(第34回国連総会), 発効(1981(昭和56)年) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「青少年婦人課」設置(「青少年婦人対策室」改組) ● 「広島県婦人対策推進会議」設置 	
昭和55年 (1980)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「国連婦人の十年」中間年世界会議開催(コペンハーゲン) ● 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ● <女子差別撤廃条約>署名, 批准・発効(昭和60年) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 推進会議「広島県の婦人の地位向上と社会参加をすすめるための提言」提出
昭和56年 (1981)		<ul style="list-style-type: none"> ● ILO(国際労働機関)「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約(第156号)」及び「同勧告」を採択 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「民法」改正, 施行(配偶者の相続分引上げ) ● 「国内行動計画後期重点目標」策定 	
昭和57年 (1982)				<ul style="list-style-type: none"> ● 広島県新長期総合計画に「婦人の地位向上と社会参加の促進」の項目設定
昭和60年 (1985)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「国連婦人の十年」最終年世界会議開催(ナイロビ) ● 「(西暦2000年に向けての)婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「国籍法」改正, 施行(父母両系主義) ● 「勤労婦人福祉法」を改正し, 「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」<男女雇用機会均等法>公布 ● <女子差別撤廃条約>批准 ● 「婦人問題企画推進有識者会議」設置(「婦人問題企画推進会議」を改組) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 広島県発展計画に「婦人対策の推進」の項目設定 ● 「広島県婦人対策推進懇話会」設置 ● 婦人総合センター基本構想発表
昭和61年 (1986)				
昭和62年 (1987)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 		
昭和63年 (1988)			<ul style="list-style-type: none"> ● 懇話会「婦人対策の推進のために～男女共同参加型社会システムへの転換～」提出 ● 「広島県女性プラン」策定 ● 「財団法人広島県女性会議」設立 	
平成元年 (1989)			<ul style="list-style-type: none"> ● 「青少年婦人課」に「婦人係」設置 ● 広島県婦人総合センター「エソール広島」開館 	
平成2年 (1990)	<ul style="list-style-type: none"> ● 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択 		<ul style="list-style-type: none"> ● 「婦人問題行政連絡協議会」を「女性問題行政連絡協議会」に名称変更 	

年	国際機関等	国	広島県
平成3年 (1991)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「西暦2000年に向けての国内行動計画(第一次改定)」策定 ● 「育児休業等に関する法律」<育児休業法>公布, 施行(平成4年) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「青少年女性課女性係」設置(「青少年婦人化婦人係」改組) ● 「広島県女性対策推進懇話会」設置
平成4年 (1992)			<ul style="list-style-type: none"> ● 懇話会「男女共同参画型社会の構築を目指して」提言 ● 「広島県女性プラン(第一次改定)」策定 ● 「女性問題行政連絡協開会」を「女性問題行政推進協議会」に機能強化
平成5年 (1993)	<ul style="list-style-type: none"> ● 「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」<パートタイム労働法>公布, 施行 	
平成6年 (1994)	<ul style="list-style-type: none"> ● 国連人口開発会議開催(カイロ) ● 1995(平成7)年から2004(平成16)年までを「人権教育のための国連十年」と採択 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「男女共同参画室」, 「男女共同参画審議会」(政令)設置(「婦人問題担当室」, 「婦人問題企画推進有識者会議」廃止) ● 「男女共同参画推進本部」設置(「婦人問題企画推進本部」改組) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「広島県婦人総合センター」を「広島県女性総合センター」に名称変更
平成7年 (1995)	<ul style="list-style-type: none"> ● 第4回世界女性会議及びNGOフォーラム開催(北京) ● 「北京宣言及び行動綱領」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ● <育児休業法>を改正し, 「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>公布, 一部施行, 全面施行(平成11年) ● ILO156号条約(家族的責任を有する労働者条約)批准 	
平成8年 (1996)		<ul style="list-style-type: none"> ● 男女共同参画審議会「男女共同参画ビジョン」答申 ● 「男女共同参画2000年プラン」策定 	
平成9年 (1997)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「男女共同参画審議会」(法律)設置 ● <男女雇用機会均等法>を改正し, 「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」(改正<男女雇用機会均等法>)公布, 一部施行(母性保護に関する規定, 平成10年)全面施行(募集等における女性差別の禁止等, 平成11年) ● 「労働基準法」改正, 一部施行(母性保護に関する規定, 平成10年), 全面施行(女性労働者の時間外等の規制の解消, 平成11年) ● <育児・介護休業法>改正, 施行(育児等を行う労働者の深夜業の制限創設, 平成11年) ● 『「人権教育のための国連十年」に関する国内行動計画」策定 ● 「介護保険法」公布, 施行(平成12年) 	
平成10年 (1998)		<ul style="list-style-type: none"> ● 男女共同参画審議会「男女共同参画社会基本法についてー男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくりー」答申 	<ul style="list-style-type: none"> ● 懇話会「21世紀への男女共同参画社会づくりのために」提言 ● 「広島県男女共同参画プラン」策定 ● 「青少年女性課男女共同参画推進班」設置(「青少年女性課女性係」改組) ● 「広島県男女共同参画推進本部」設置
平成11年 (1999)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「男女共同参画社会基本法」公布, 施行 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「広島県男女共同参画懇話会」設置
平成12年 (2000)	<ul style="list-style-type: none"> ● 国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク) ● 「政治宣言」, 「成果文書」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「ストーカー行為等の規制等に関する法律」<ストーカー規制法>公布, 施行 ● 男女共同参画審議会「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方ー21世紀の最重要課題ー」答申 ● 「男女共同参画基本計画」策定 	
平成13年 (2001)		<ul style="list-style-type: none"> ● 内閣府に「男女共同参画会議」, 「男女共同参画局」設置 ● 「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>公布, 一部施行, 全面施行(平成14年) ● <育児・介護休業法>改正, 一部施行(育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い禁止等), 全面施行(育児等を行う労働者の時間外労働の制限等, 平成14年) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「男女共同参画推進室」設置(「青少年女性課男女共同参画推進班」改組) ● 懇話会「男女共同参画に関する条例制定に向けての基本的な考え方について」提言 ● 「広島県男女共同参画推進条例」公布, 施行(平成14年)

年	国際機関等	国	広島県
平成14年 (2002)			<ul style="list-style-type: none"> ● 「広島県男女共同参画審議会」設置 ● 審議会に「広島県の男女共同参画の推進に関する基本的な計画に盛り込むべき事項」諮問 ● 審議会答申
平成15年 (2003)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「次世代育成支援対策推進法」公布、一部施行、全面施行(平成17年)[平成27年3月までの時限立法] ● 「少子化社会対策基本法」公布、施行 	● 「広島県男女共同参画基本計画」策定
平成16年 (2004)		<ul style="list-style-type: none"> ● <DV防止法>改正、施行(配偶者からの暴力の定義の拡大等) ● <育児・介護休業法>改正、施行(育児等休業取得対象者の拡大等、平成17年) 	
平成17年 (2005)	● 第49回国連婦人の地位委員会開催(国連「北京+10」世界閣僚級会合、ニューヨーク) 宣言文採択	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女共同参画会議「男女共同参画基本計画改定に当たっての基本的な考え方ー男女がともに輝く社会へー」答申 ● 「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ● 審議会に「広島県男女共同参画基本計画(改定)に盛り込むべき事項」諮問 ● 審議会答申
平成18年 (2006)		● <男女雇用機会均等法>改正、施行(性差別禁止の範囲の拡大等、平成19年)	<ul style="list-style-type: none"> ● 「広島県男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ● 「人権・男女共同参画室」設置(「男女共同参画推進室」改組) ● 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定
平成19年 (2007)		<ul style="list-style-type: none"> ● <パートタイム労働法>改正、一部施行(事業主等支援の整備)、全面施行(労働条件の文書公布・説明義務、平成20年) ● <DV防止法>改正、施行(保護命令制度の拡充等、平成20年) ● 「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 	
平成20年 (2008)		● 「次世代育成支援対策推進法」改正、一部施行(行動計画の公表及び従業員への周知の義務化、平成21年)、全面施行(行動計画届け出義務企業の拡大、平成23年)	● 「人権男女共同参画課」設置(「人権・男女共同参画室」改組)
平成21年 (2009)		● <育児・介護休業法>改正、一部施行(公表・過料・紛争解決援助制度、平成21年)、全面施行(育児等休業取得対象者の拡大等、平成22年)	
平成22年 (2010)	● 第54回国連婦人の地位委員会開催(国連「北京+15」記念会合、ニューヨーク) 宣言文採択	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女共同参画会議「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」(答申) ● 「男女共同参画基本計画(第3次)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ● 審議会に「広島県男女共同参画基本計画(第3次)に盛り込むべき事項」諮問 ● 審議会答申
平成23年 (2011)	● ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国際機関(UN Women)発足		<ul style="list-style-type: none"> ● 「広島県男女共同参画基本計画(第3次)」策定 ● 「広島県男女共同参画施策推進協議会」設置 ● 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第2次)」策定
平成24年 (2012)			
平成25年 (2013)		<ul style="list-style-type: none"> ● <ストーカー規制法>改正、施行(規制対象の拡大) ● <DV防止法>改正、施行(配偶者の定義の拡大等、平成26年) 	● (財)広島県女性会議が(公財)広島県男女共同参画財団に移行
平成26年 (2014)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「次世代育成支援対策推進法」改正、一部施行、全面施行(平成27年)[平成37年3月まで有効期限を延長] ● <パートタイム労働法>改正、施行(正社員と差別的扱いが禁止されるパートタイム労働者拡大、平成27年) 	
平成27年 (2015)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布、施行 ● 男女共同参画会議「第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」(答申) ● 「男女共同参画基本計画(第4次)」策定 	● 審議会に「広島県男女共同参画基本計画(第4次)に盛り込むべき事項」諮問
平成28年 (2016)			<ul style="list-style-type: none"> ● 審議会答申 ● 「広島県男女共同参画基本計画(第4次)」策定

5 関係法令など

(1) 男女共同参画社会基本法

(平成 11 年法律第 78 号)

改正 平成 11 年法律第 102 号

同 11 年同 第 160 号

目次

前文

第 1 章 総則 (第 1 条—第 12 条)

第 2 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 13 条—第 20 条)

第 3 章 男女共同参画会議 (第 21 条—第 28 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 21 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 1 章 総則

(目的)

第 1 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 2 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。

(1) 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。

(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。

(男女の人権の尊重)

第 3 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 4 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5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6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7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8条 国は、第3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9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10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11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12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2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13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。

(1) 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

(2) 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2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14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。

(1) 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

(2) 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 15 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 16 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 17 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 18 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 19 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 20 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 3 章 男女共同参画会議

（設置）

第 21 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 22 条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

(1) 男女共同参画基本計画に関し、第 13 条第 3 項に規定する事項を処理すること。

(2) 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。

(3) 前 2 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。

(4) 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 23 条 会議は、議長及び議員 24 人以内をもって組織する。

（議長）

第 24 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25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 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
- (2) 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2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

3 第1項第2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10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2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1項第2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27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28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 抄 (平成11年6月23日法律第78号)

(施行期日)

第1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2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

第3条 略

附 則 (平成11年7月16日法律第102号) 抄
(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88号)の施行の日から施行する。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。

(施行の日=平成13年1月6日)

(1) 略

(2) 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28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。

(1)から(10)まで 略

(11) 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2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11年12月22日法律第160号) 抄
(施行期日)

第1条 この法律(第2条及び第3条を除く。)は、平成13年1月6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。

(以下略)

(2) 国の第4次男女共同参画基本計画の概要

(平成27(2015)年12月25日閣議決定)

第1部 基本的な方針

- 1 経緯
- 2 4次計画において改めて強調している視点
- 3 構成

第2部 施策の基本的方向と具体的な取組

I あらゆる分野における女性の活躍

第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

- 1 長時間労働の削減等の働き方改革
- 2 家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備
- 3 男女共同参画に関する男性の理解の促進
- 4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
- 5 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し

第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 1 政治分野
- 2 司法分野
- 3 行政分野
- 4 経済分野
- 5 その他の分野における女性の参画拡大

第3分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

- 1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
- 2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進
- 3 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
- 4 非正規雇用労働者の処遇改善, 正社員への転換の支援
- 5 再就職, 起業, 自営業等における支援

第4分野 地域・農山漁村, 環境分野における男女共同参画の推進

- 1 地域活動における男女共同参画の推進
- 2 地方創生における女性の活躍推進
- 3 農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 4 農山漁村における女性が働きやすい環境の整備, 意識と行動の変革
- 5 男女共同参画の視点に立った環境問題への取組の推進

第5分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

- 1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大
- 2 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備
- 3 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

II 安全・安心な暮らしの実現

第6分野 生涯を通じた女性の健康支援

- 1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援
- 2 妊娠・出産等に関する健康支援
- 3 医療分野における女性の参画拡大
- 4 スポーツ分野における男女共同参画の推進

第7分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- 1 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり
- 2 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進
- 3 ストーカー事案への対策の推進
- 4 性犯罪への対策の推進
- 5 子供に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進
- 6 売買春への対策の推進
- 7 人身取引対策の推進
- 8 セクシュアルハラスメント防止対策の推進
- 9 メディアにおける性・暴力表現への対応

第8分野 貧困, 高齢, 障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

- 1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援
- 2 高齢者, 障害者, 外国人等が安心して暮らせる環境の整備

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

- 1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し
- 2 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実

第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革、 理解の促進

- 1 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開
- 2 男女共同参画に関する男性の理解の促進
- 3 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
- 4 女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組への支援等
- 5 学校教育及びメディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

第11分野 男女共同参画の視点に立った防災・ 復興体制の確立

- 1 防災分野における女性の参画拡大など男女共同参画の推進
- 2 復興における男女共同参画の推進
- 3 国際的な防災協力における男女共同参画

第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調 及び貢献

- 1 女性差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応
- 2 男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮

IV 推進体制の整備・強化

- 1 国内本部機構（男女共同参画会議、男女共同参画推進本部、男女共同参画推進連携会議）の強化
- 2 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進
- 3 地方公共団体や民間団体等における取組の強化（地方公共団体、国立女性教育会館、男女共同参画センター、NPO、NGO、地縁団体、大学、企業、地域経済団体、労働組合等）

(3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年法律第64号)

目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 基本方針等（第5条・第6条）
- 第3章 事業主行動計画等
 - 第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）
 - 第2節 一般事業主行動計画（第8条—第14条）
 - 第3節 特定事業主行動計画（第15条）
 - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第16条・第17条）
- 第4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18条—第25条）
- 第5章 雑則（第26条—第28条）
- 第6章 罰則（第29条—第34条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

第1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11年法律第78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2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人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3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5条第1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4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

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2章 基本方針等

(基本方針)

第5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3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2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6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3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7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1項に規定する一般事業主行動計画及び第15条第1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2節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第8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。）であって、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1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2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、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1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1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1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3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4項から第6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9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7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10条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第20条第1項において「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11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9条の認定を取り消すことができる。

- 一 第9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9条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

- 第 12 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 22 年法律第 141 号）第 36 条第 1 項及び第 3 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 1 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 37 条第 2 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 5 条の 3 第 1 項及び第 3 項、第 5 条の 4、第 39 条、第 41 条第 2 項、第 48 条の 3、第 48 条の 4、第 50 条第 1 項及び第 2 項並びに第 51 条の 2 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 40 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 50 条第 3 項及び第 4 項の規定はこの項において準用する同条第 2 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 37 条第 2 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 12 条第 4 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 41 条第 2 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 36 条第 2 項及び第 42 条の 2 の規定の適用については、同法第 36 条第 2 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 42 条の 2 中「第 39 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 27 年法律第 64 号）第 12 条第 4 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 2 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 13 条 公共職業安定所は、前条第 4 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 14 条 国は、第 8 条第 1 項若しくは第 7 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3節 特定事業主行動計画

第15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2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4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16条 第8条第1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情報を定期的に公表しなければならない。

2 第8条第7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情報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17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情報を定期的に公表しなければならない。

第4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18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 19 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 20 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つ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、認定一般事業主その他の女性の職業生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 21 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 22 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 23 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 18 条第 1 項の規定により国が講ずる措置及び同条第 2 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 18 条第 3 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 2 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 24 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 25 条 前 2 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5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第26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8条第1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。

(権限の委任)

第27条 第8条から第12条まで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28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6章 罰則

第29条 第12条第5項において準用する職業安定法第41条第2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30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18条第4項の規定に違反した者
- 二 第24条の規定に違反した者

第31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12条第4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12条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第12条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第32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10条第2項の規定に違反した者
- 二 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第1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12条第5項において準用する職業安定法第50条第2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

第33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29条、第31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34条 第26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)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章(第7条を除く。)、第5章(第28条を除く。)及び第6章(第30条を除く。)の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第18条第3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4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24条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第1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1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3条 前条第2項から第4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4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。

(以下省略)

目次

前文

第1章 総則（第1条—第6条）

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第7条—第13条）

第3章 広島県男女共同参画審議会（第14条・第15条）

附則

少子高齢化の進展など社会環境が変化する中において、豊かで活力ある社会を築いていくためには、男女が、互いの違いを認め合い、互いに人権を尊重しながら、その個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野において共に参画し、責任も分かち合うことのできる男女共同参画社会の実現が緊要な課題である。

このため、性別による固定的な役割分担等やそれに基づく社会慣行を是正するなど、男女共同参画社会の実現に向けて、社会のあらゆる分野における一層の取組が求められている。特に、私たちの広島県は、高次に集積した都市機能を持つ地域が存在する一方で、多くの農山漁村地域を有しており、このような取組に当たっては、多様な地域性に配慮した施策を展開する必要がある。

ここに、私たちは、男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、男女共同参画の推進についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することにより、平和で豊かな広島県を次世代に引き継いでいくため、この条例を制定する。

第1章 総則**(目的)**

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、その推進に関する施策について必要な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同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。

- (1) 男女共同参画 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。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が性別による差別的な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。

2 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、男女の社会における主体的な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。

3 男女共同参画の推進は、県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男女が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。

4 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、家庭以外の学校、職場、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、行われなければならない。

5 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、国際的協調の下に行われなければならない。

(県の責務)

第4条 県は、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、及び実施するものとする。

2 県は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たっては、国及び市町と連携して取り組むものとする。

(県民の責務)

第5条 県民は、基本理念にのっとり、家庭、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女が相互に協力して男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 県民は、男女間における暴力的行為、性的な言動による精神的苦痛を与える行為その他の行為により男女の個人としての尊厳その他の男女の人権を損なうことのないようにしなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画)

第7条 知事は、男女共同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。）を定めるものとする。

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) 総合的かつ長期的に講じるべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

(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、基本計画の策定に当たっては、あらかじめ、広島県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 知事は、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。

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8条 県は、施策を策定し、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。

(県民等の理解を深めるための措置)

第9条 県は、県民及び事業者の男女共同参画の推進についての理解を促進するため、必要な啓発活動及び広報活動に努めるものとする。

(苦情又は相談の申出の処理)

第10条 知事は、男女共同参画に関し苦情又は相談を受けたときは、必要な助言を行うなど適切に対応するものとする。

(調査研究)

第11条 県は、男女共同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に努めるものとする。

(年次報告)

第12条 知事は、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関する施策の実施状況を取りまとめ、これを公表しなければならない。

(男女共同参画の推進に向けた支援)

第13条 県は、市町、県民及び事業者が行う男女共同参画の推進への取組を支援するため、必要な情報の提供、相談、助言その他の協力をを行うように努めるものとする。

第3章 広島県男女共同参画審議会

(広島県男女共同参画審議会)

第14条 知事の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議するため、附属機関として広島県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

- (1) 基本計画に関し、第7条第3項に規定する事項
- (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かつ総合的な施策及び重要事項

2 審議会は、前項に規定する事項に関し、知事に意見を述べることができる。

(組織及び運営)

第15条 審議会は、委員15人以内で組織する。

- 2 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。
- 3 委員は、男女共同参画に関し識見を有する者のうちから、知事が任命する。
- 4 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。
- 5 委員は、再任されることができる。
- 6 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで引き続きその職務を行うものとする。
- 7 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関して必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成14年4月1日から施行する。

附 則 (平成17年7月6日条例第37号)

この条例は、公布の日から施行する。

6 用語解説

用語	解説	掲載ページ
い		
育児・介護休業法(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)	少子化対策の一環として, 平成4(1992)年に施行された育児休業法に介護休業制度を導入して平成7(1995)年に制定, 平成11(1999)年4月からすべての事業所を対象に施行。平成13(2001)年には休業の申出や取得を理由とする不利益取扱いの禁止, 平成16(2004)年には育児・介護休業の対象労働者の拡大や子の看護休暇制度の創設, 平成21(2009)年には子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働の免除の義務化や子の看護休暇制度の拡充, 父親の育児休業の取得促進などを盛り込んだ改正が行われた。	17
イクボス同盟ひろしま	性別に関わりなく誰もが働きやすい職場づくりに向けて, 働き方の見直しに取り組む企業経営者で構成する団体。企業経営者の意識改革のための広報活動や, 男性の育児休業取得を促進するための活動などを行う。	17,20
育メン休暇応援制度	正式名称「広島県男性育児休業等促進宣言企業登録制度」。男性労働者の育児休業等の促進に取り組むことを宣言した企業等を, 県が登録する制度である。対象は, 県内に事業所を有し, 男性労働者の1週間以上の育児休業等の取得促進に取り組む企業等。	20
一般労働者	短時間労働者以外の労働者をいう。なお, 短時間勤務労働者とは, 「1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い労働者」, 又は「1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも, 1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者」をいう。	11
インターンシップ	産業の現場などで, 生徒, 学生等が, 在学中に自分の学習内容や進路などに関連した就業体験を行うこと。	31
え		
エソールひろしま大学	男女共同参画社会づくりを担う人材を養成するため, (公財)広島県男女共同参画財団が実施する事業の一つ。男女共同参画の基礎的な理解を深めることができる「基礎講座」と, 対象と目的を絞った複数のプログラム(地域リーダー養成, 男性対象など)を設けた「応用講座」がある。	23,28
NPO	Non Profit Organizationの略で, 一般的に「民間非営利組織」と訳されており, 様々な社会的課題に取り組んでいる団体。このうち「NPO法人」とは, 特定非営利活動促進法(NPO法)に基づき法人格を取得した団体をいう。	24
き		
キャリア教育	一人一人の社会的・職業的自立に向け, 必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して, キャリア発達を促す教育。	31
キャリア形成	職業・技能上の経験を積み, 能力を身に付けること。	11
け		
健康寿命	健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間の平均(算定方法: 国民生活基礎調査における質問の「あなたは現在, 健康上の問題で日常生活に何か影響がありますか」に対する「ない」の回答を日常生活に制限なしと定め, 算定する。)	34
健康ひろしま21	健康増進法第8条に基づき, 「全ての県民がともに支え合い, 健やかでこころ豊かに生活できる活力ある社会を実現」することを目指し, 県民の生活の質の向上と個人を取り巻く社会環境の質の向上に取り組み, 健康寿命の延伸を図るための施策等について, 基本的な方針を定める広島県健康増進計画。 第2次計画期間: 平成25(2013)～平成34(2022)年度	33

用語	解説	掲載ページ
し		
次世代育成支援対策推進法	地方公共団体及び一定の事業主に対して、次世代育成支援対策(少子化対策)を平成17(2005)年度から10年間で集中的・総合的に推進するための事業主行動計画の策定を義務付けた法律。平成20(2008)年の改正により、平成23(2011)年4月から、義務付けとなる企業規模が、常時雇用する労働者301人以上から101人以上に拡大、平成26年(2014)年の改正で法律の有効期限が10年間(平成36(2024)年度まで)延長された。	17,18
(次世代育成支援対策推進法に基づく)一般事業主行動計画	企業等が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員101人以上の企業には、この策定・届出、公表・周知が義務付けられている。	17,19
周産期	妊娠22週から生後7日未満の期間。	35
集落法人	集落(1～数集落)の農地の所有と利用を分離し、担い手となる農業法人に農地を集積することで、効率的・持続的な農業経営を行う法人。集落の住民で法人化を行う「集落ぐるみ型(全戸参加型)集落法人」や、農業参入企業や個別の農家が集落の農地を担って法人化を行う「担い手型集落法人」など様々なタイプがある。	14,15
「小1の壁」の問題	放課後児童クラブを希望しても利用できなかったり、保育所と比べると開所時間が短いなど、子どもが小学校に入学するとこれまで勤めてきた仕事を辞めざるを得ない状況。	17
小規模多機能型居宅介護	「通い」を中心として、利用者の様態や希望に応じ、随時「訪問」や「泊まり」を組合せてサービスを提供することで、在宅での生活継続を支援するサービス。	19
情報教育	「情報活用の実践力」「情報の科学的な理解」「情報社会に参画する態度」の三つの要素から構成される「情報活用能力」をバランスよく育成することを目標とした教育。	30
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)	女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とし、平成27(2015)年に制定。平成28(2016)年4月から、従業員301人以上の企業と、雇用主としての国や地方公共団体は、女性の活躍推進に向けた「行動計画」の策定・届出・周知・公表が義務付けられ、同様のことが従業員300人以下の企業にも努力義務とされる。	6,11,12
審議会等	地方自治法第138条の4第3項の規定により設置している附属機関。	22
す		
ストーカー	好意の感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的で、その相手などに対して、つきまとい等の行為を反復して行うこと又はそれを行う人。	37
せ		
生活困窮者自立支援制度	福祉事務所設置自治体が実施主体となって、官民協働による地域の支援体制を構築し、生活困窮者の自立の促進に関し包括的な事業を実施する制度で、平成27(2015)年度に創設された。	38
性的指向	人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指す。	38
性同一性障害	生物学的な性と性の自己意識が一致しないため、社会生活に支障がある状態	38

用語	解説	掲載ページ
セクシュアルハラスメント	性的嫌がらせ。他の者に対して、その意に反した言動を行うことにより、当該者の生活環境を害して不快な思いをさせること、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。男女雇用機会均等法においては、「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること」、または「性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること」をいう。	37
積極的改善措置(ポジティブ・アクション)	男女間の参画の機会の格差を是正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。特に雇用の分野では、男女労働者の間に事実上生じている差がある場合、それを解消するために企業等が行う自主的かつ積極的な取組をいう。	12
そ		
創業サポーター	創業・第二創業(既存企業が新分野進出などを通じて、新たな事業構造に転換すること。)に関する専門的知識や指導経験を有する者(中小企業診断士、公認会計士、税理士、起業経験者など。)で、創業希望者に対し、創業に関する専門アドバイスをを行う者のこと。	14
ソーシャル・ネットワーキング・サービス(SNS)	登録した利用者だけが参加できるインターネットのWebサイトのこと。	30,37
た		
待機児童	保育の必要性が認定され、認可保育所等の利用申込みがなされているが、満員のため利用できない児童。ただし、特定の保育所等を希望し、保護者の私的な理由により待機している場合等は除く。	17
男女雇用機会均等法(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)	雇用の分野において、男女の意欲・能力に応じた均等な機会や待遇を確保するため、昭和61(1986)年に施行。平成11(1999)年には、募集・採用、配置、昇進等における女性に対する差別の禁止などを盛り込んだ改正法が施行された。また、平成19(2007)年4月1日から、「性別による差別禁止の範囲の拡大」、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止」などを盛り込んだ改正法が施行された。	12
ち		
地域子育て支援拠点	乳幼児及びその保護者が相互の交流を行う場所を開設し、子育てについての相談、情報の提供、助言その他の援助を行う事業。一般型と連携型がある。	19
て		
DV関係機関ネットワーク	DV被害者の支援を行う関係機関が共通認識を持ち、日々の相談、一時保護、自立支援など様々な段階において、緊密に連携し取り組むことを目的に設置した連絡・協議の場。県が県単位及びブロック単位、市町が地域単位に設けている。	36
と		
特定健康診査	平成20(2008)年4月から、40～74歳の人を対象として、国民健康保険や健康保険などの医療保険者に義務付けられたメタボリックシンドローム(内臓脂肪症候群)に着目した生活習慣病予防のための健康診査。	33,34
に		
認知症対応型共同生活介護	比較的安定状態にある認知症の要介護者が、少人数(5人～9人)の家庭的な環境のもと、共同生活をおくる認知症高齢者のためのグループホームで、入浴、排せつ・食事等の介護等日常生活上の世話や、機能訓練を行うサービス。	19

用語	解説	掲載ページ
の		
農業委員会	農地等の利用関係の調整、農地等の利用の集積その他農地等の効率的な利用の促進のために市町に設置されている行政委員会。選挙委員(農業者による選挙で選任された者)と選任委員(議会・団体推薦)で構成されている。なお、平成28年4月1日以降に改選期を迎えた農業委員会は、市町長の任命制となる。	15
は		
配偶者等からの暴力(DV)	この計画における「配偶者等」とは、DV防止法(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)の定義と同義であり、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者(事実婚)や生活の本拠を共にする交際相手を含んでいる。また、婚姻、事実婚や生活の本拠を共にする関係を解消した元配偶者等から、引き続き暴力を受ける場合の当該元配偶者等も含んでいる。また、「暴力」とは、DV防止法の定義と同義であり、身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(精神的暴力、性的暴力及び経済的暴力)を指している。	36
働く女性応援隊ひろしま	経済団体が主体となり、労働団体、国・県・市町といった行政が一丸となって、女性が活躍できる環境整備等に取り組むために、平成26年4月に結成した団体。	12
パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)	適正な労働条件の確保、その他の雇用管理の改善により、短時間労働者の能力発揮と福祉を図るため、平成5(1993)年に制定。平成19(2007)年に雇入れ時の労働条件明示の義務化や通常の労働者との均衡の取れた待遇の確保等を図る内容の改正が行われた。	17
ひ		
ひとり親家庭等自立促進計画	母子及び父子並びに寡婦福祉法第12条の規定に基づき、母子家庭等に対し、その生活の安定と向上のために必要な取組の実施方向を定めたもので、「ひろしまファミリー夢プラン」の中に盛り込んでいる。	38
広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む、「県内に事業所を有する企業等」を、県が登録する制度。	17
広島県女性総合センター	男女共同参画を促進するための拠点施設として平成元(1989)年に県が建設。(公財)広島県男女共同参画財団により管理・運営されており、情報・研修・相談・交流・チャレンジ支援の5部門を柱とする各種事業が行われている。	26,27
広島県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画	DVの防止及びDV被害者の保護を図るための相談、保護、自立支援等の施策の実施に関する基本的な計画であり、DV防止法に基づいて定めることとされている。 第3次計画期間(予定):平成28(2016)年度～32(2020)年度	36
ひろしま高齢者プラン	地域包括ケアシステムの構築に向けた取組や、今後必要となる高齢者福祉サービス、介護サービスの整備目標及び提供体制を定め、市町の老人福祉計画及び介護保険事業計画の達成を支援する計画(老人福祉計画と介護保険事業計画を一体的に策定)。 第6期計画期間:平成27(2015)～29(2017)年度	38
広島県障害者プラン	「すべての県民が障害の有無にかかわらず、広島に生まれ、育ち、住み、働いて良かったと心から思え、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現」することを基本理念として、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本的な方向を定める計画。 計画期間:平成26(2014)～30(2018)年度	38

用語	解説	掲載ページ
ひろしまファミリー夢プラン	少子化対策としての結婚・妊娠・出産支援や保育・子育て環境の整備、仕事と子育ての両立支援、社会的養護が必要な児童・家庭の支援、乳幼児期の教育・保育などの施策を切れ目なく総合的に推進するためのプランであり、子ども・子育て支援法に基づき都道府県が定めることとされている都道府県子ども・子育て支援事業支援計画のこと。 計画期間：平成27(2015)～31(2019)年度	18
ひろしま未来チャレンジビジョン	人口減少・少子高齢化、グローバル化の進展などの変化が進む中であって、本県の目指す姿(将来像)を県民と共有し、一緒に、新たな広島県づくりを推し進めるため、本県の最上位計画として、平成22(2010)年に10年後の未来を展望して策定したビジョン。策定から5年が経過した平成27(2015)年10月に、「目指す姿」を、「仕事でチャレンジ！暮らしをエンジョイ！活気あふれる広島県～仕事も暮らしも。欲張りなライフスタイルの実現～」と設定するなど、発展的に見直した。	6
ふ		
ファミリー・サポート事業	サービスを提供したい者と受けたい者が会員となり、保育所への送迎や保育時間外の保育などを有償で行う相互援助事業。	19
ほ		
放課後児童クラブ	保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校に就学している児童を対象に、授業の終了後等に小学校の余裕教室、児童館等を利用して、適切な遊びや生活が可能となるよう、児童の自主性、社会性及び創造性の向上、基本的な生活習慣の確立等を図り、その健全な育成を図るもの。	19
ろ		
労働基準法	賃金、労働時間その他の労働条件についての均等待遇や男女同一賃金の原則等を規定し、昭和22(1947)年に施行。平成11(1999)年には、男女雇用機会均等法の改正に併せ、女性の職域拡大を図り、男女の均等な取扱いを一層促進する観点から、女性のみ適用される保護規定(深夜業等の規制)が削除(母性保護等の規定は除く。)された。	12
労働者派遣法(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律)	労働者派遣事業の適正な運営と派遣労働者の保護や雇用の安定を図るため、昭和60(1985)年に制定。平成19(2007)年までに、対象業務の原則自由化、派遣労働者の権利保護、派遣受入期間の延長や派遣対象業務の拡大などを盛り込んだ改正が行われた。平成27(2015)年に、事業の許可制への一本化、派遣期間見直しと派遣後の雇用安定措置義務、派遣元事業主の計画的教育義務などを盛り込んだ改正が行われた。	17
6次産業化	1次産業(農林漁業)と、2次産業(製造業)、3次産業(小売業等)との総合的かつ一体的な推進を図り、地域資源を活用した新たな付加価値を生み出す取組。	14,15
わ		
わーくわくママサポートコーナー	出産や育児等を理由に離職した女性が就職を希望する場合に、きめ細かい相談対応や、保育に関する情報や職場体験プログラムを提供することにより、再就職を支援する施設。広島市及び福山市の2か所に設置。	16

広島県男女共同参画基本計画（第4次）

平成 28（2016）年 3 月策定

編集・発行 広島県 環境県民局 人権男女共同参画課
〒730-8511 広島市中区基町 10 番 52 号
TEL 082-513-2746
FAX 082-227-2549
<http://www.pref.hiroshima.lg.jp/>