

令和3(2021)年版

広島県の男女共同参画に関する年次報告

広島県わたらしい生き方応援課

目 次

第 1 部 「わたしらしい生き方応援プランひろしま」の施策体系ごとのデータから見た 広島県の男女共同参画の推進状況

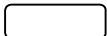
「わたしらしい生き方応援プランひろしま」目指す姿と施策の体系	1
1 「わたしらしい生き方応援プランひろしま」の施策体系ごとのデータから見た県の 男女共同参画の推進状況	2
・領域Ⅰ 仕事と暮らしの充実	2
・領域Ⅱ 男女双方の意識改革	17
・領域Ⅲ 安心して暮らせる環境の整備	21
・領域Ⅳ 推進体制の整備等	27
2 県の男女共同参画に関する指標	31

第 2 部 平成 28（2016）～令和 2（2020）年度に県が実施した男女共同参画施策の実施 状況と指標の達成状況（広島県男女共同参画基本計画（第 4 次）の検証）

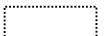
広島県男女共同参画基本計画（第 4 次）の施策体系	33
1 平成 28（2016）～令和 2（2020）年度に県が実施した男女共同参画施策の実施状況	34
・環境づくり	34
・人づくり	38
・安心づくり	40
2 広島県男女共同参画基本計画（第 4 次）指標の達成状況	43

第 1 部

「わたしらしい生き方応援プランひろしま」 の施策体系ごとのデータから見た 広島県の男女共同参画の推進状況

(注) コメント欄の  の中には、データやグラフの特徴を記載しています。

新たに掲載したものには★印を、データを更新したものには🔄印を、付けています。

また、 の部分には、参考として全国データを記載しています。

「わたらしい生き方応援プランひろしま」 目指す姿と施策の体系

「わたらしい生き方応援プランひろしま」(計画期間：令和3(2021)年度～令和7(2025)年度)において、5年後の目指す姿を次のとおり決めました。

この目指す姿から、「基本となる施策の方向」を定め、これに基づいて各取組を進めることとしています。

領 域	5年後の目指す姿	基本となる施策の方向
Ⅰ 仕事と暮らしの充実	<ul style="list-style-type: none"> ○ 様々な職場において、性別に関わらず誰もが、ライフイベントと両立しながら安心して働き続けることができ、また、DX(デジタルトランスフォーメーション)の進展等による在宅ワークなど、ライフスタイルに応じて柔軟に働くことができる環境が広がるとともに、多様な人材誰もがその能力を発揮できる機会が提供されることにより、女性が仕事に対する意欲を持つことができ、その力を発揮できる環境が整っています。 	<ol style="list-style-type: none"> 1 誰もが安心して自らが望む働き方にチャレンジできる環境づくり 2 女性が意欲を持ってその力を発揮することができる環境づくり
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 多様な暮らし方が可能となる中で、性別に関わらず誰もが、それぞれのライフステージの各段階で、希望に応じ、仕事と両立させながら、子育て等の家庭生活や地域コミュニティ活動・学び等の個人生活を充実させる人が増えています。 	<ol style="list-style-type: none"> 3 個人生活の充実による多様な暮らし方の実現
Ⅱ 男女双方の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ○ 県民の興味関心を惹くようなポジティブな意識啓発や、対象に響くテーマ・手法等による意識啓発を行うことにより、性差に関する固定的な意識をもつ人が減少し、自らのライフプランを組み立てるにあたり、性別に関わらず多様な選択をする意識が醸成されてきています。 	<ol style="list-style-type: none"> 1 性差に係る固定的な意識の解消
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教育において、社会人や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ることで、主体的に進路や職業、ライフスタイルを選択する意識が醸成されてきています。 	<ol style="list-style-type: none"> 2 主体的に仕事やライフスタイルを選択する意識の醸成
Ⅲ 安心して暮らせる環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ○ 性被害や様々なハラスメントに対する取組については、被害の予防や防止の取組がすすみ、相談窓口の認知度向上や被害者がプライバシーを守られながら安心して相談でき、支援を受けることができる体制整備に取り組むことにより、被害を抱え込むことなく、被害の回復・軽減が図られる環境が整いつつあります。 	<ol style="list-style-type: none"> 1 暴力や貧困など、様々な困難を抱える人への支援
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 性の多様性についての正確な情報の提供等により、性的指向や性自認に関する県民の理解が深まり、自分らしく個性や能力を発揮でき、安心して暮らせる環境が整いつつあります。 	<ol style="list-style-type: none"> 2 性の多様性についての県民理解の促進と性的指向・性自認に関わらず安心して暮らせる環境づくり
Ⅳ 推進体制の整備等	<ul style="list-style-type: none"> ○ 性別に関わりなく誰もが活躍できるように、市町間の情報共有や先進事例等の共有が図られることなどにより、効果的な取組が行われています。また、NPO・企業等の団体や多様な個人が、核となる団体からの働きかけにより相互に連携を強め、自律的な活動が活発に行われています。 	<ol style="list-style-type: none"> 1 市町や様々な団体等との連携強化
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 県・市町の審議会などにおける女性の登用や、地域の避難所運営・自治会活動などにおいて女性の意見の反映が進むことなどにより、政策・方針の立案及び決定過程等において多様な意見が取り入れられるようになっていきます。 	<ol style="list-style-type: none"> 2 地域社会における政策・方針の立案及び決定過程における多様な意見の反映

1 「わたらしい生き方応援プランひろしま」の施策体系ごとのデータから見た県の男女共同参画の推進状況

領域 I 仕事と暮らしの充実

1 誰もが安心して自らが望む働き方にチャレンジできる環境づくり

注意事項：百分率の合計については、四捨五入の関係で100.0%にならない場合があります。

<暮らしと両立できる職場環境の整備>

デジタル技術の活用等による柔軟な働き方を推進する企業は
28.3%

デジタル技術の活用等による時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進している企業の割合は、28.3%となっています。

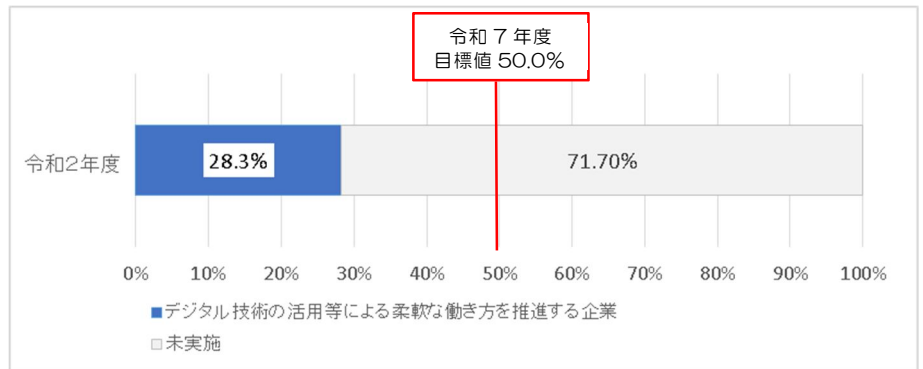
今後、働く人の生活の質の向上にもつながるよう、制度の普及・定着を一層推進する必要があります。

コロナ禍でテレワークを導入した企業は、
約3倍に増

新型コロナウイルスの感染拡大防止の対策等により、企業におけるテレワークの導入が急速に進み、コロナ禍前（令和元（2019）年12月）と比べて全国的に約3倍の企業がテレワークを導入しています。

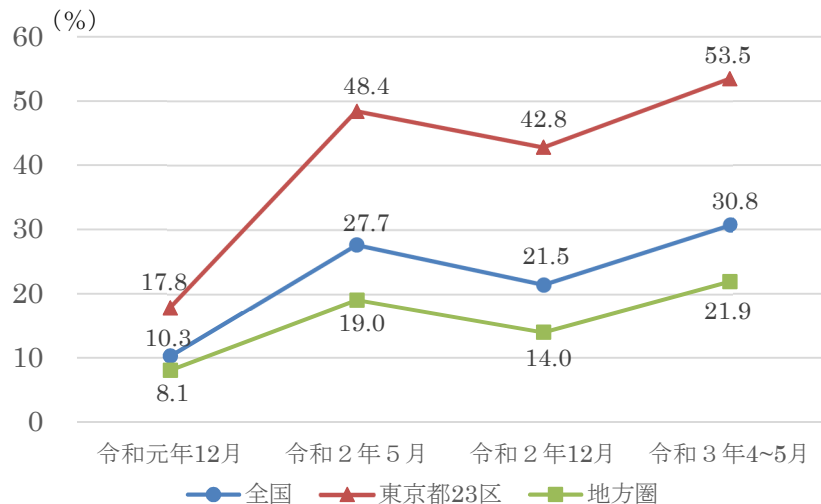
★ 1. デジタル技術の活用等による時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進する企業（従業員3人以上）

プラン成果指標



(注) 働き方改革に取り組んでいる実施企業のうち、「在宅勤務」、「モバイルワーク」、「サテライトオフィスの利用」、「社内外の会議や顧客等との打ち合わせのオンライン化」のいずれか1つ以上を実施していると回答した企業の割合
資料：広島県「職場環境実態調査」（令和2（2020）年度）

★ 2. 【参考】テレワークの普及状況（全国）



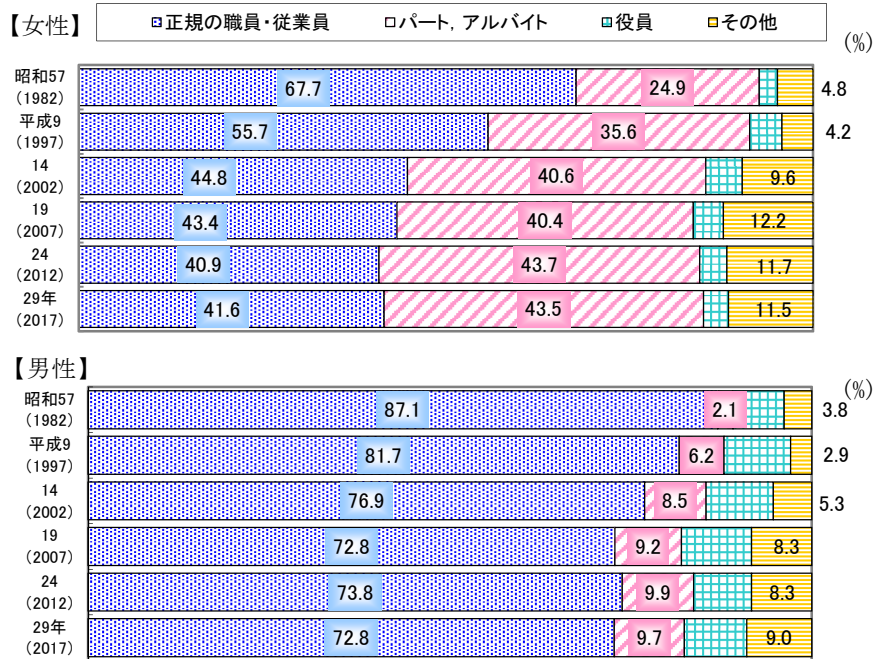
資料：内閣府「第3回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（令和3（2021）年6月）

正規の職員・従業員の割合は
女性 41.6%
男性 72.8%

平成 29 (2017) 年の正規の職員・従業員の割合は、女性は 41.6% で、男性の 72.8% を大きく下回っています。

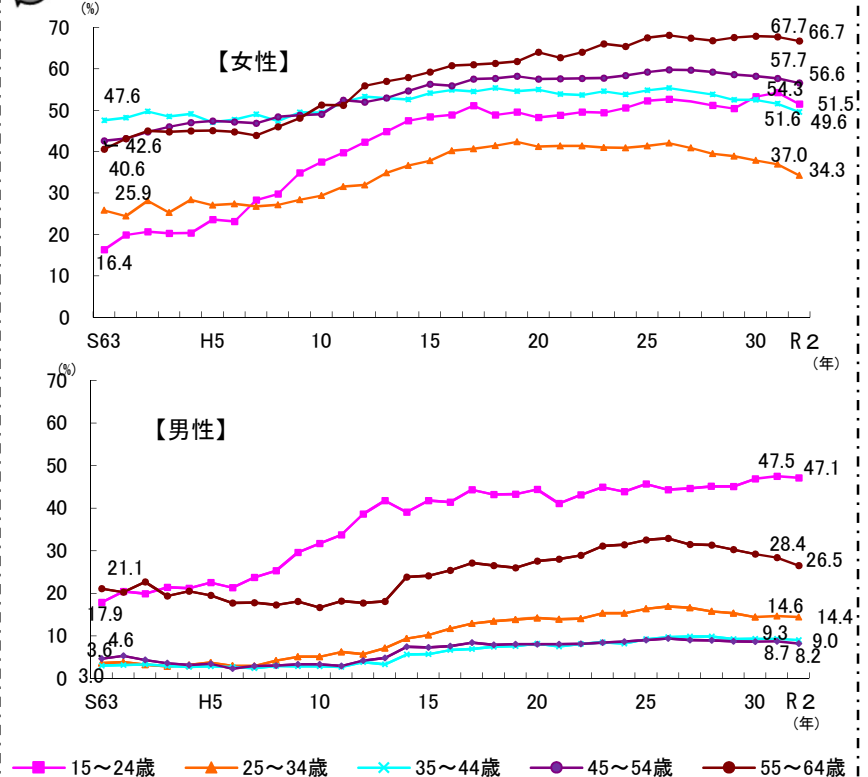
一方、パート、アルバイトとその他（労働者派遣事業所の派遣社員等）の非正規就業者の割合では、女性は 55.0% で、男性の 18.7% を大きく上回っています。

3. 雇用形態別に見た雇用者数の構成割合の推移



(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等)、「役員」の四つに区分
 資料：総務省「就業構造基本調査」(平成 29 (2017) 年度)

4. 【参考】年齢階級別非正規雇用比率の推移 (全国)



(注) 非正規雇用比率 = (非正規の職員・従業員) / (正規の職員・従業員 + 非正規の職員・従業員) × 100。
 「労働力調査(詳細集計)」の各年平均の数値(平成 13(2001)年以前は「労働力調査特別調査」の各年 2 月の数値)により作成。
 「労働力調査(詳細集計)」と「労働力調査特別調査」では、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 資料：総務省「労働力調査(詳細集計)」(令和 2(2020)年度)

<仕事と暮らしを両立するためのサービスの充実>

育児休業の取得率は

女性 96.5%

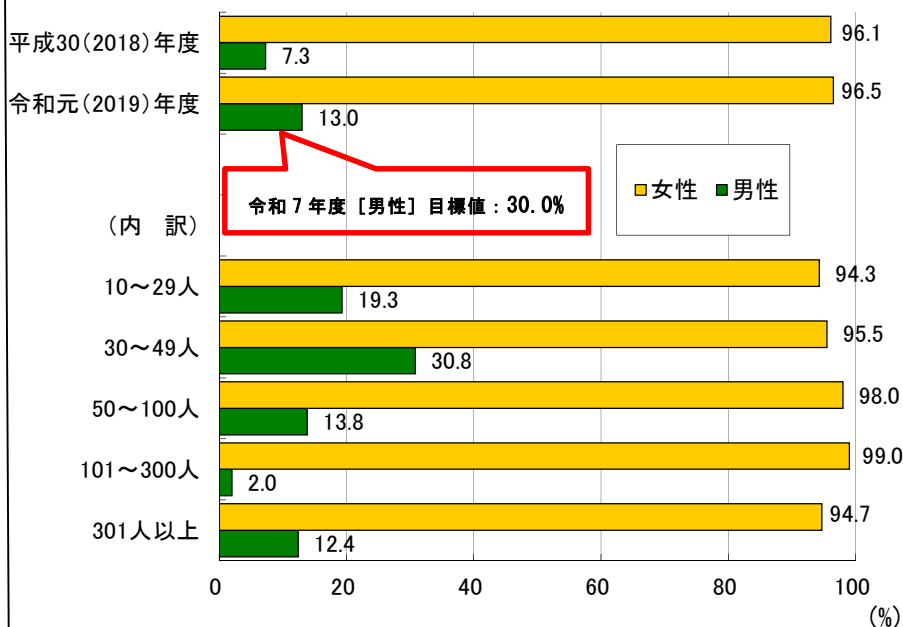
男性 13.0%

育児休業の取得状況について、男性従業員は13.0%と上昇傾向にありますが、女性従業員の96.5%と比較すると、極めて低い割合となっています。

男性の育児参画の推進に向け、企業等における男性の育児休業制度の導入促進及び制度の利用に向けた従業員への周知や、個人や社会に対して、性別に関わらず誰もが育児に参画するという考え方の浸透を進めていく必要があります。

5. 従業員の育児休業取得率〔事業主調査〕

プラン成果指標

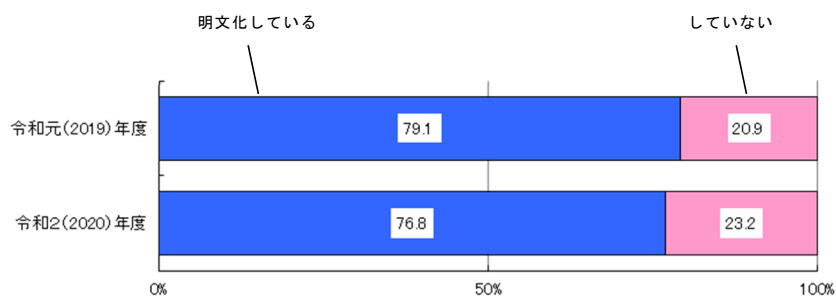


(注1) 育児休業取得率：調査対象年度（4月1日から翌年3月31日まで）の育児休業対象者のうち育児休業を取得した者の割合

(注2) 平成30年度実績は令和元年度調査，令和元年度実績は令和2年度調査で判明したものを示す

資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和元（2019）、令和2（2020）年度）
（調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社）

6. 育児休業制度の明文化状況〔事業主調査〕



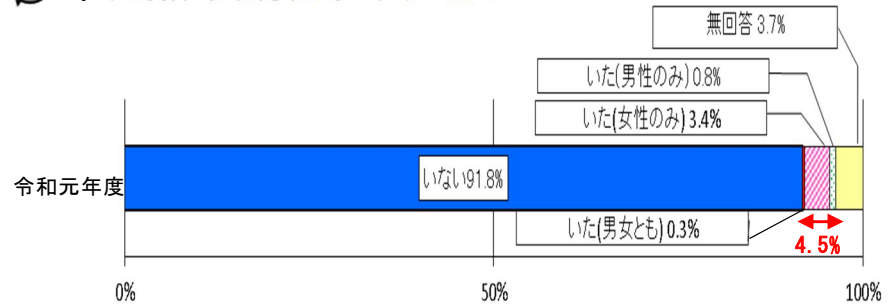
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和元（2019）、令和2（2020）年度）
（調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社）

**介護休業を取得した者がいた
事業所の割合は4.5%**

介護休業を取得した者がいた事業所の割合は4.5%と、非常に低い割合となっています。

働く人が家族の介護のために離職せざるを得ない状況を防ぐため、仕事と家族介護の両立を継続することができるような環境整備が必要です。

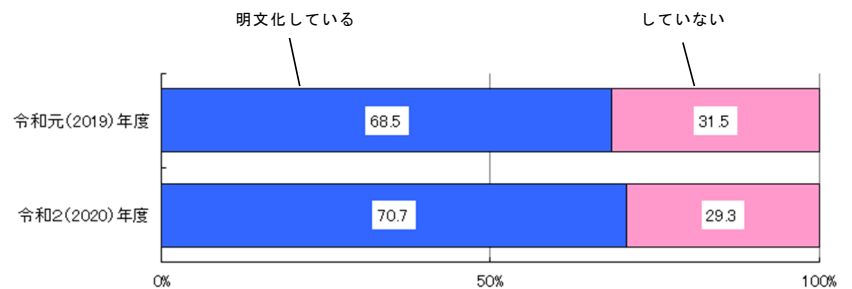
7. 介護休業取得状況〔事業主調査〕



(注) 平成31(2019)年4月1日から令和2(2020)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

資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和2(2020)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社)のデータを基に、わたらしい生き方応援課において作成

8. 介護休業制度の明文化状況〔事業主調査〕

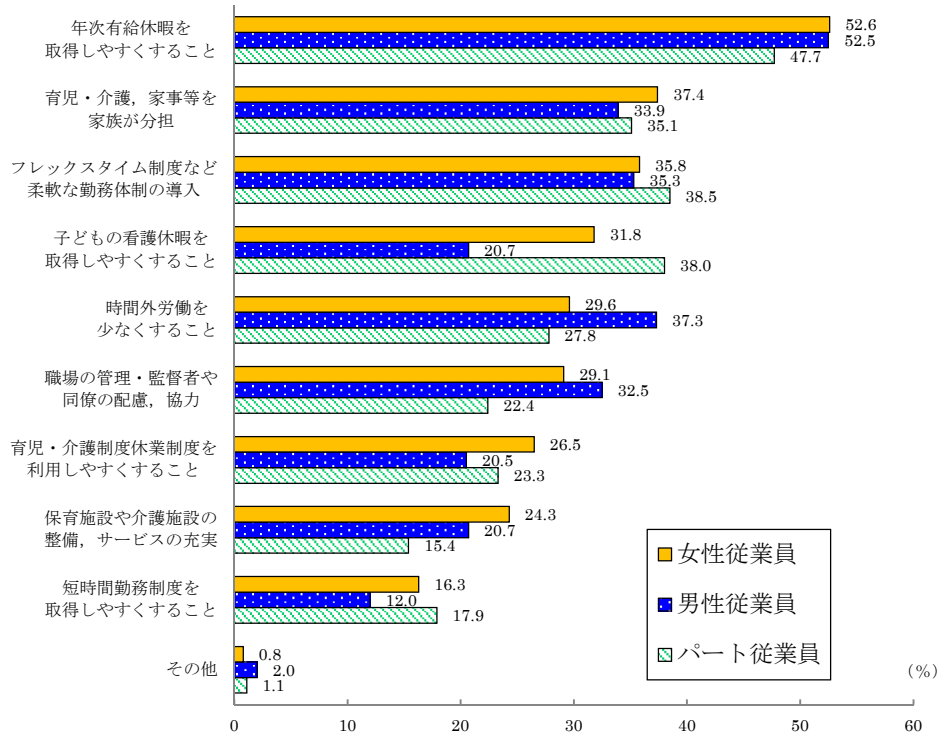


資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和元(2019), 令和2(2020)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社)

従業員は男女ともに休暇の取得のしやすさを重視

仕事と家庭の両立のために重要なこととして最も多くの人を選んだのは、「年次有給休暇を取得しやすくすること」となっています。

9. 仕事と家庭の両立のために重要なこと〔従業員調査〕複数回答

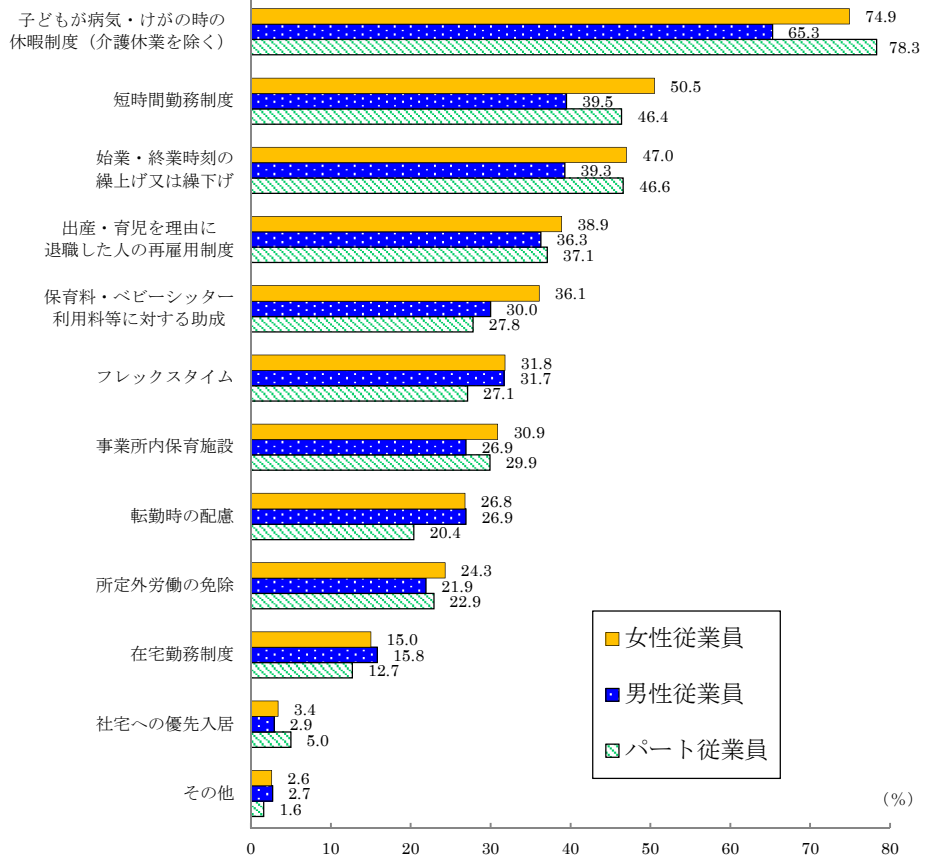


資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（平成 29（2017）年度）
（調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社及びそこに勤務する女性従業員、男性従業員、パート各 2,500 人）

仕事と育児の両立のために、子どもが病気などの時の休暇制度を望む人が最多

仕事と育児の両立のために望む支援制度では、男女従業員ともに、「子どもが病気・けがの時の休暇制度（介護休業を除く）」を選んだ人が最も多くなっています。

10. 仕事と育児の両立のために望む支援制度〔従業員調査〕複数回答



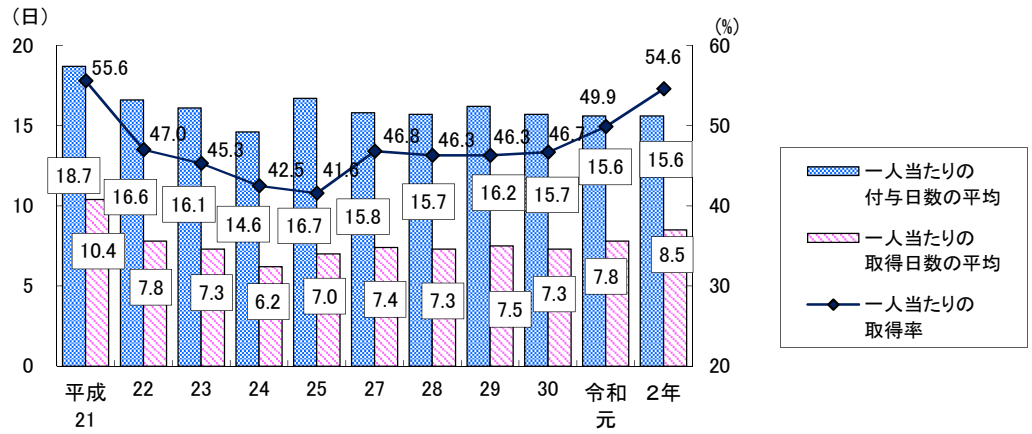
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（平成 29（2017）年度）
（調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社及びそこに勤務する女性従業員、男性従業員、パート各 2,500 人）

**年次有給休暇の
一人当たりの取得率は
4.7ポイント増で
10年ぶりに50%超え**

年次有給休暇取得率は、令和2(2020)年度は54.6%と、前年度から4.7ポイント増加しています。

一人当たりの付与日数は前年度から横ばい傾向ですが、一人当たりの取得日数の平均は、8.5日と前年度から0.7日上昇しています。

11. 年次有給休暇の取得状況の推移〔事業主調査〕



(注) 取得率=(取得日数計/付与日数計)×100

資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和2(2020)年度)
平成26(2014)年はデータなし。

(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社。調査期間は、前年又は前年度。)

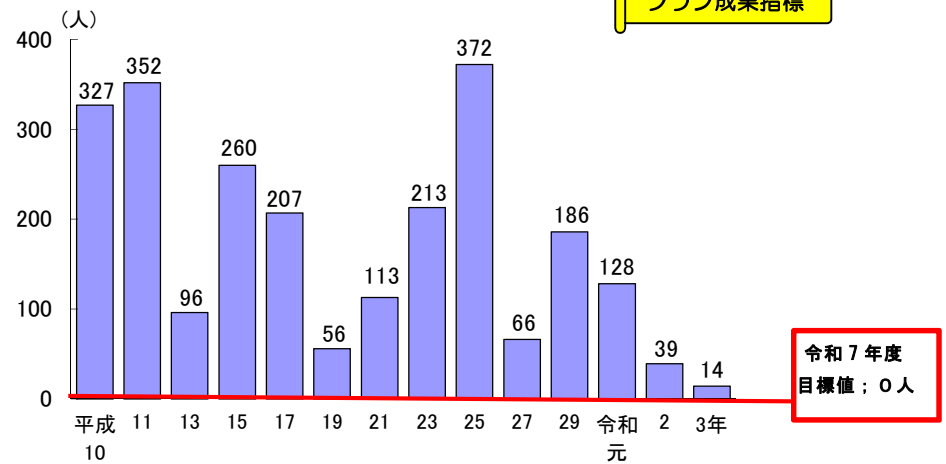
**待機児童数は減少
入所児童数は増加**

令和3(2021)年4月1日現在の待機児童は、前年度より減少し、14人となっています。

また、4月1日現在の県内の保育所入所児童数は61,875人で、保育ニーズは経年的に増加しています。

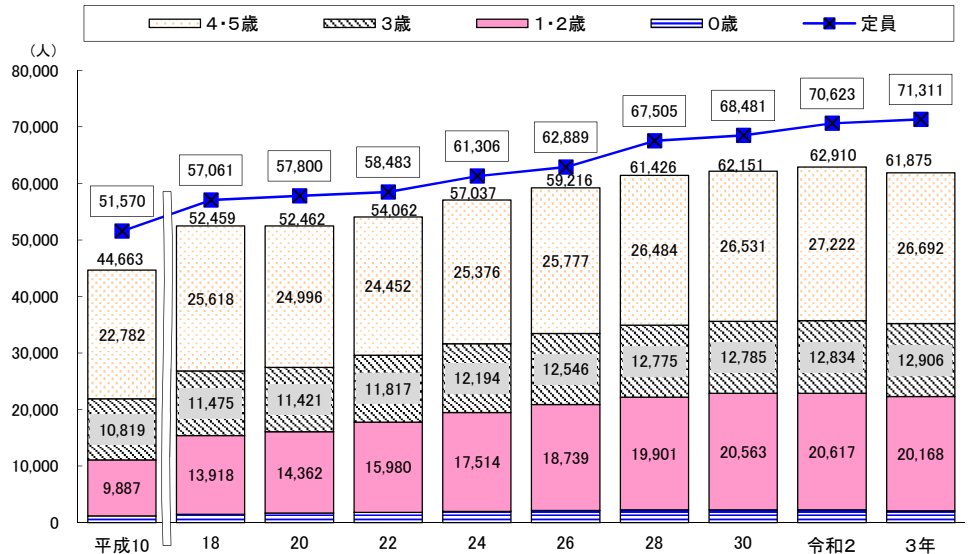
多様化するニーズに対応するため、保育士不足の解消や資質向上に取り組み、保育の受け皿を拡大する必要があります。

12. 待機児童数の推移



(注) 各年4月1日現在 資料：広島県健康福祉局調べ

13. 保育所入所児童数(年齢別)の推移



(注) 各年4月1日現在 資料：広島県健康福祉局調べ

**放課後児童クラブ
登録児童数は毎年増加**

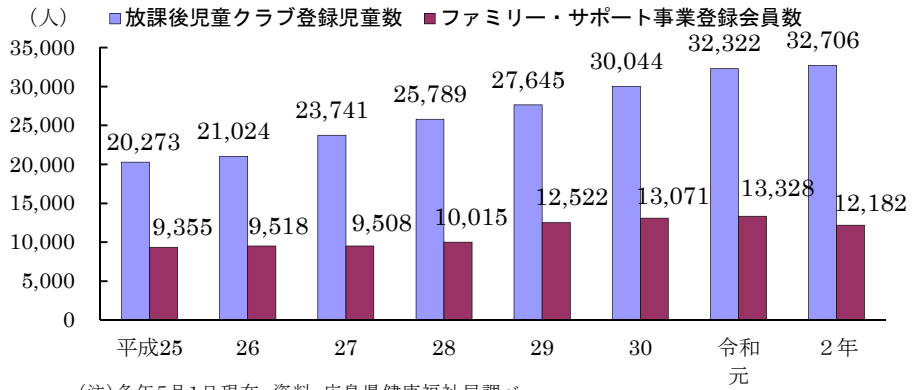
令和2年（2020）度の放課後児童クラブ登録児童数は32,706人で、前年度から384人増加しており、ファミリー・サポート事業登録会員数は12,182人と、前年度から1,146人減少しています。

地域子育て支援拠点事業実施場所は161か所となっており、増加傾向にあります。

【地域子育て支援拠点】

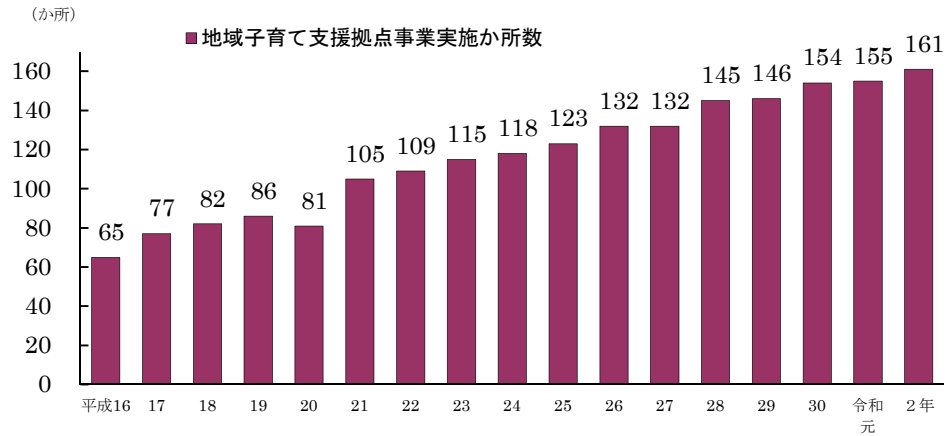
公共施設や保育所、児童館等の地域の身近な場所で、子育て中の親子の交流や育児相談、情報提供等を実施し、子育ての孤立感、負担感の解消を図り、全ての子育て家庭を地域で支える取組みです。

14. 子育て関連制度登録数等の推移



(注) 各年5月1日現在 資料：広島県健康福祉局調べ
ただし、令和2年（2020）度は7月1日現在

15. 地域子育て支援拠点事業実施か所数



(注) 各年3月31日現在 資料：広島県健康福祉局調べ

2 女性が意欲を持ってその力を発揮することができる環境づくり

<女性のキャリア形成支援と人材育成>

指導的立場に占める女性の割合は19.1%

指導的立場（管理職及び役員）に占める女性の割合は、直近5年間に於いて2割弱で推移しており、依然として伸び悩んでいます。

女性が意欲と適正に応じてその力を発揮できる環境の整備に向け、企業等における女性のキャリア形成・人材育成支援などの取組を着実に進める必要があります。

女性管理職を登用している事業所の割合は30.5%

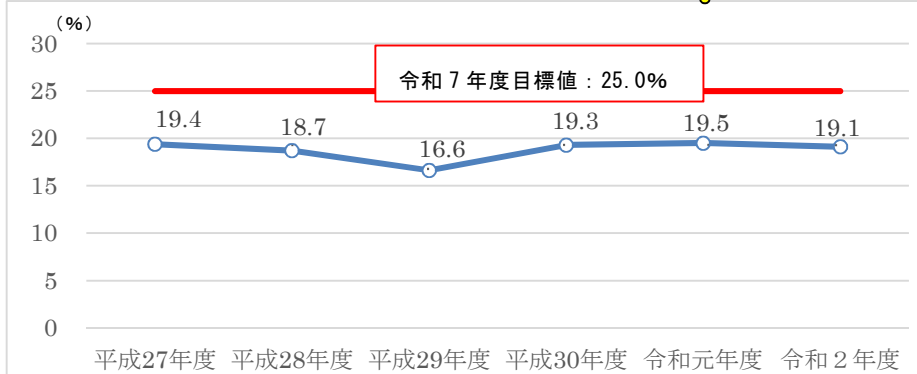
女性を管理職（課長相当職以上）に登用している事業所の割合は30.5%で、令和元（2019）年度に比べ1.1ポイント減少しました。

管理職に占める女性の割合は16.0%

管理職に占める女性の割合は16.0%で、令和元（2019）年度に比べ0.7ポイント減少しました。

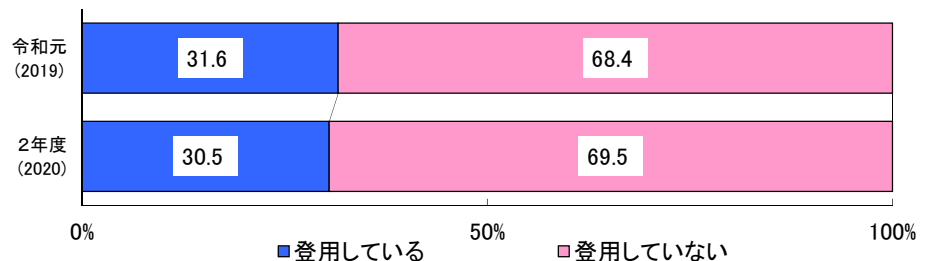
★16. 県内事業所における指導的立場に占める女性の割合〔事業主調査〕

プラン成果指標



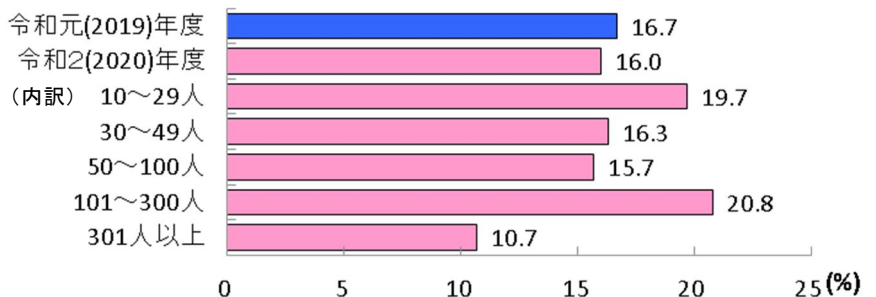
（注）管理職（課長相当職以上）及び役員
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和2（2020）年度）
（調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社）のデータを基に、わたらしい生き方応援課において作成

🔄17. 女性管理職の登用状況〔事業主調査〕



資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和元（2019）年度、令和2（2020）年度）
（調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社）
・令和元年度及び令和2年度の調査結果については、無回答を除いて割合を集計

🔄18. 管理職に占める女性の割合〔事業主調査〕

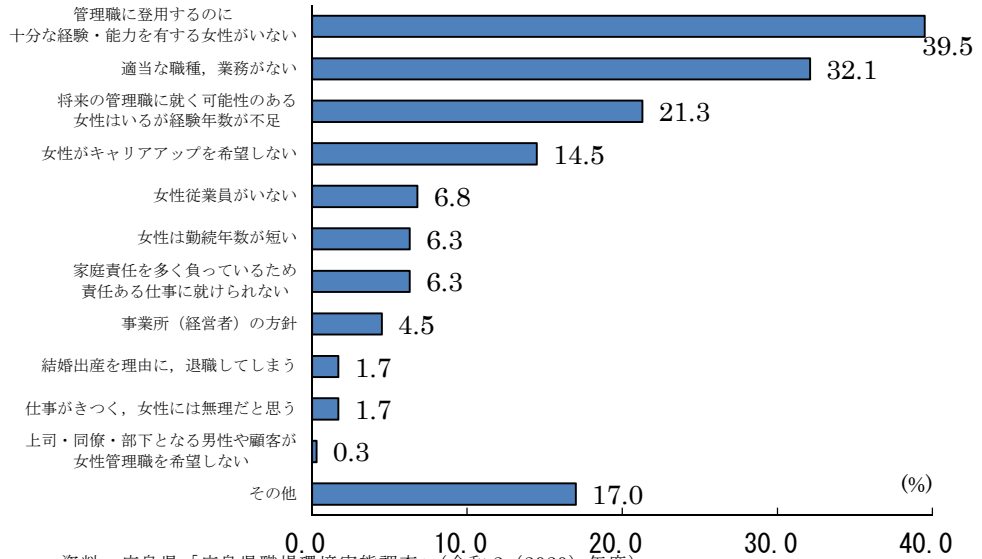


資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和元（2019）年度、令和2（2020）年度）
（調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社）

女性管理職がない理由は、「管理職に登用するのに十分な経験、能力を有する女性がない」(39.5%)が最も多く、次いで「適当な職種、業務がない」(32.1%)となっています。

県内企業において、女性従業員の採用拡大、人材育成、管理職等への登用に向けた取組の推進を支援していく必要があります。

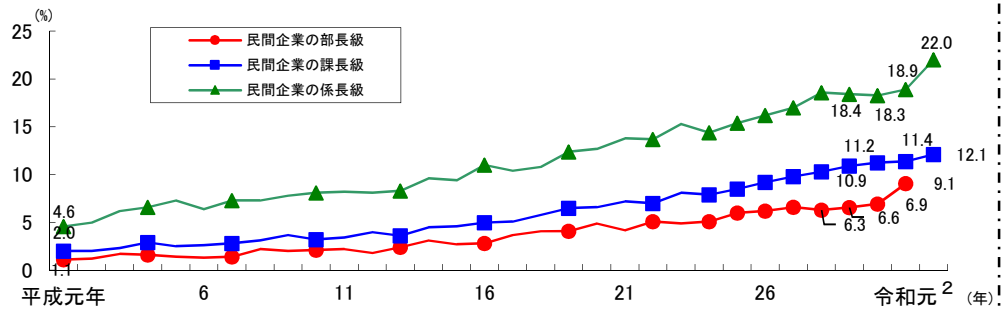
19. 女性管理職がない理由〔事業主調査〕複数回答



資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和2(2020)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社)

20. 【参考】民間企業の役職別管理職に占める女性割合の推移(全国)

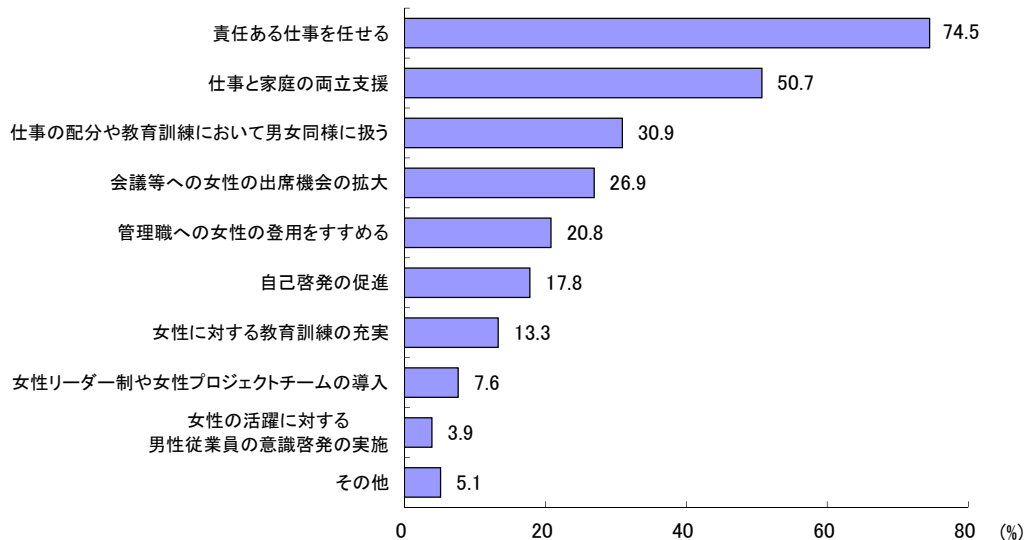
〔常用労働者 10 人以上の企業〕



(注) 調査対象は、5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(5~9人の事業所については企業規模が5~9人の事業所に限る。)及び10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所から都道府県、産業及び事業所規模別に一定の方法で抽出した事業所。
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和2(2020)年度)

女性従業員の就業意識向上のための取組は、「責任ある仕事を任せる」が74.5%で最も多く、次いで「仕事と家庭の両立支援」が50.7%となっています。

21. 女性従業員の就業意識向上のための取組〔事業主調査〕複数回答

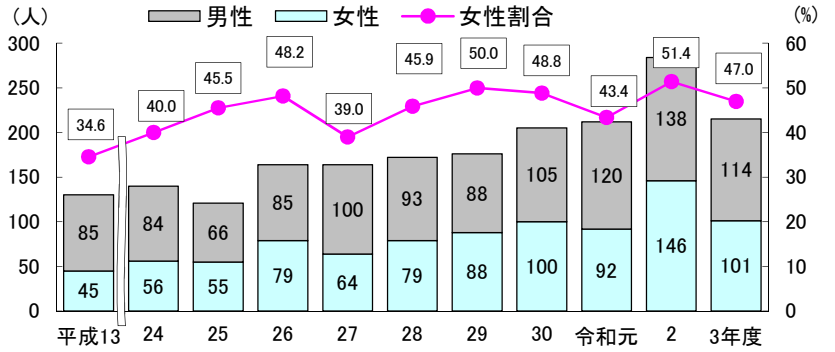


資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和2(2020)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社)

**県職員の採用者に占める
女性の割合は47.0%**

令和3（2021）年度の県職員の採用者数は215人で、女性101人（47.0%）、男性114人（53.0%）となっており、女性割合は前年度から4.4ポイント減少しています。

22. 県職員の採用状況



(注) 各年4月1日現在
採用者数：大学卒業程度試験，社会人経験者試験（23年度から実施），短大卒業程度試験（22年度，23年度及び29年度は実施なし），高校卒業程度試験及び障害のある人を対象とした試験による採用者の合計
資料：広島県人事委員会調べ

**県，市町，全国とも
女性管理職の割合は上昇傾向**

令和3（2021）年4月1日現在の県職員は6,319人で、女性職員2,479人（39.2%）、男性職員3,840人（60.8%）となっています。

このうち管理職（課長相当職以上）の女性職員は51人で、全管理職402人に占める割合は12.7%と、前年度より0.2ポイント微減しました。

また、県内の市町職員は25,530人で、女性職員10,430人（40.9%）、男性職員15,100人（59.1%）となっています。

このうち管理職（課長相当職以上）の女性職員は407人で、全管理職2,372人に占める割合は17.2%と、前年度から0.8ポイント上昇しています。

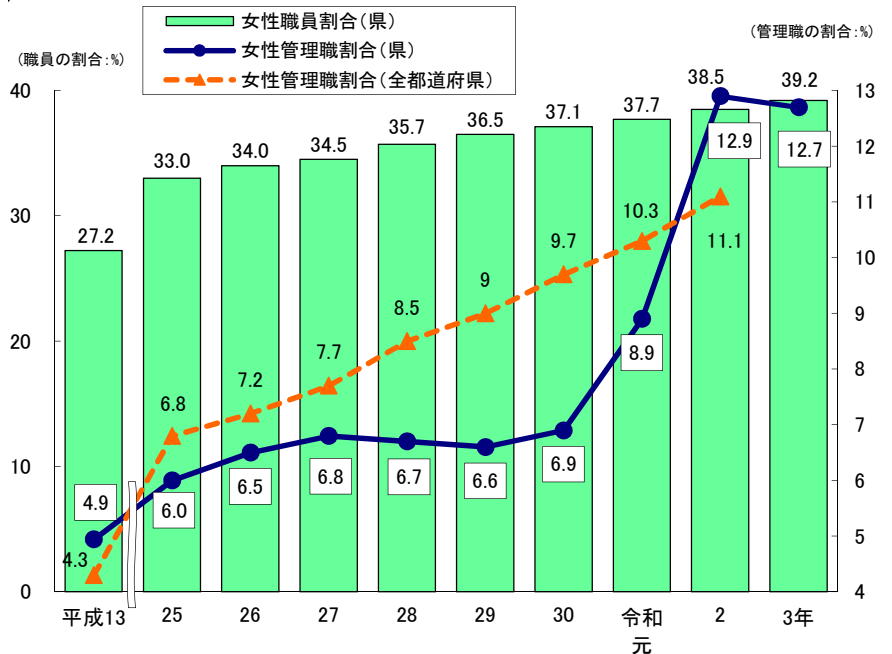
23. 県及び市町の職員及び管理職の状況

〔令和3(2021)年4月1日現在〕

区分		総数 (人)	女性 (人)	男性 (人)	女性割合 (%)
県	職員数	6,319	2,479	3,840	39.2
	管理職	402	51	351	12.7
市町	職員数	25,530	10,430	15,100	40.9
	管理職	2,372	407	1,965	17.2

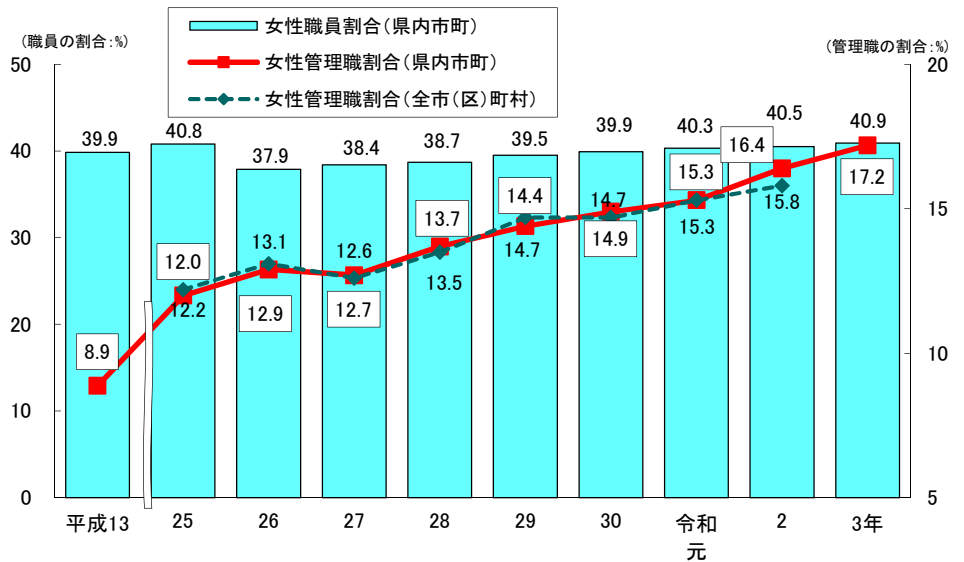
(注) 職員数には、教員及び警察官は含まない。
県の職員数は、知事部局，教育委員会事務局，議会事務局，各行政委員会，企業局及び病院事業局の一般職職員数。
なお、平成19（2007）年からは、県立大学教員は含まない。
県の管理職の人数は、平成23（2011）年からは、課長級以上により集計。
市町の職員数は、市町長部局，教育委員会事務局，議会事務局，各行政委員会等及び公営企業の水道局等の一般職職員数
資料：広島県人事課，広島県わたらしい生き方応援課，広島県教育委員会調べ

24. 県及び全都道府県の女性職員及び管理職の状況



(注) 令和3（2021）年4月1日現在の全都道府県の女性管理職割合は、令和3（2021）年度内に内閣府から公表される見込である。
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，広島県わたらしい生き方応援課，広島県教育委員会調べ

25. 県内市町及び全市（区）町村の女性職員及び管理職の状況



(注) 全市(区)町村の女性管理職割合は、平成14(2002)年から集計されており、令和3(2021)年4月1日現在の全市(区)町村の女性管理職割合は、令和3(2021)年度内に内閣府から公表される見込である。

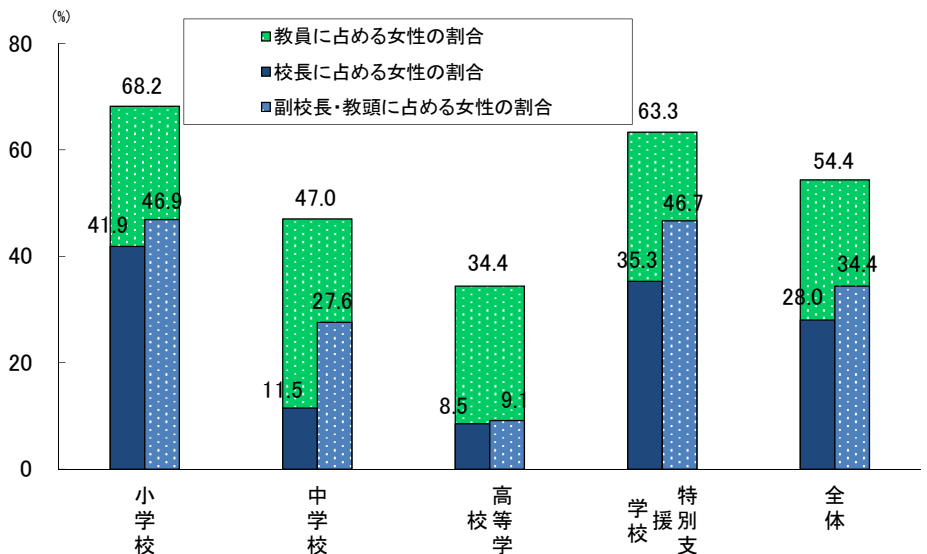
資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」、広島県わたらしい生き方応援課調べ

教員の女性管理職の割合は
校長 28.0%
副校長・教頭 34.4%

令和2(2020)年5月1日現在の教員数に占める女性の割合は、小学校では68.2%となっていますが、中学校、高等学校と教育段階が上がるにつれて、低くなっています。

県全体での女性管理職の状況を見ると、校長は28.0%、副校長・教頭は34.4%となっています。

26. 教員、校長、副校長・教頭の状況



区分	教員数			校長			副校長・教頭		
	総数 (人)	女性 (人)	男性 (人)	総数 (人)	女性 (人)	男性 (人)	総数 (人)	女性 (人)	男性 (人)
小学校	9,771	6,660	3,111	454	190	264	482	226	256
中学校	5,513	2,591	2,922	227	26	201	261	72	189
義務教育学校	130	73	57	4	0	4	8	4	4
高等学校	5,358	1,843	3,515	129	11	118	186	17	169
中等教育学校	52	14	38	1	0	1	2	0	2
特別支援学校	1,587	1,005	582	17	6	11	30	14	16
県全体	22,411	12,186	10,225	832	233	599	969	333	636
		54.4%	45.6%		28.0%	72.0%		34.4%	65.6%
【参考】 全国	997,039	504,360	492,679	33,908	5,456	28,452	40,469	8,815	31,654
		50.6%	49.4%		16.1%	83.9%		21.8%	78.2%

(注) 国立・公立・私立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校の計

グラフについては、義務教育学校、中等教育学校は除く。資料：文部科学省「学校基本調査」(令和2(2020)年度)

広島県の女性(25~44歳)の
就業率は
全国平均を下回る

広島県の22~44歳の女性の就業率は72.3%と、全国平均を下回り、中国地方5県で最も低い割合となっています。

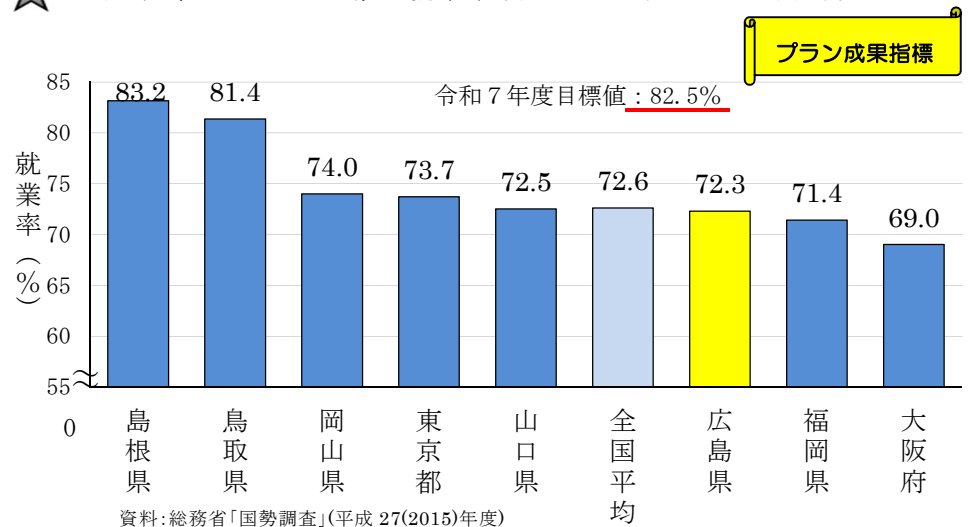
引き続き、仕事と家庭の両立への負担軽減とともに、女性の就業継続や再就職に向けた支援に取り組む必要があります。

30歳代を谷とする
M字カーブは、年々
底が浅くなっている

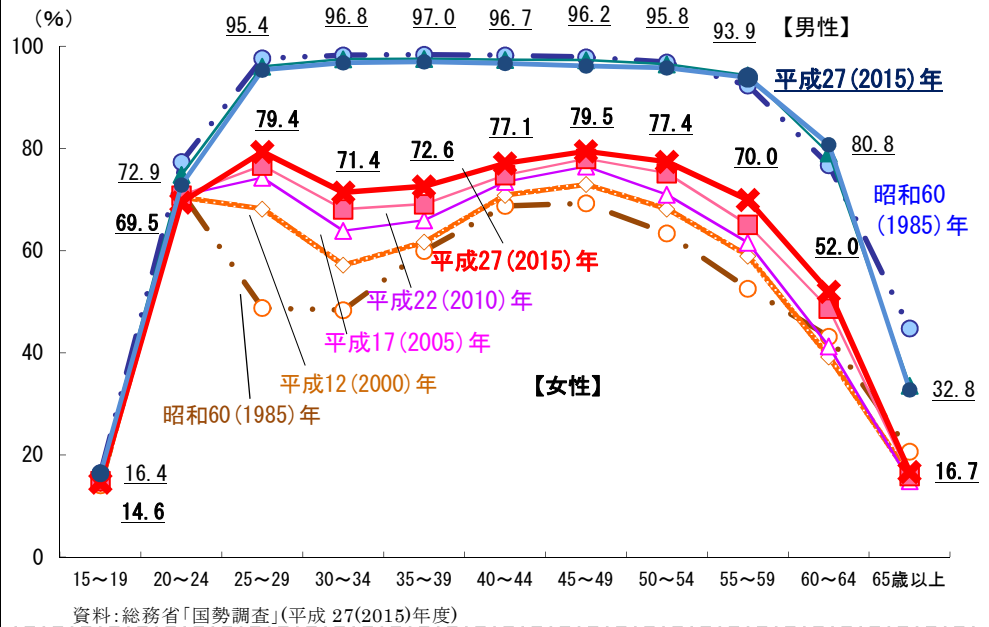
労働力率は、男性は20歳代後半から50歳代までを山とする台形を描いています。

一方、女性は30歳代を谷とするM字カーブを描いています。これは、結婚、出産を契機に職場を離れ、子育てが一段落したところで再就職するという就業パターンを持つ人が多く、それがM字カーブの要因となっているものと考えられます。近年、このM字カーブは、底が浅くなるとともに上方へシフトする傾向にあり、女性が結婚や出産、育児に関わらず就業を継続するようになってきていると考えられます。

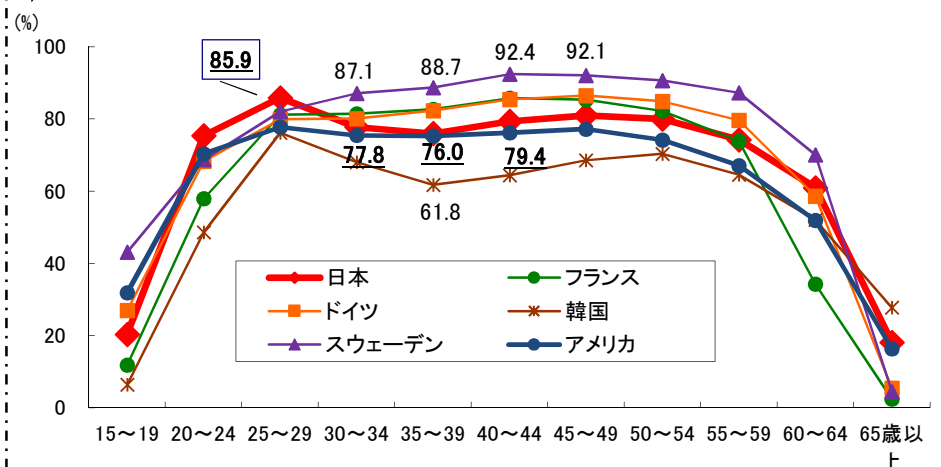
★27.女性(25~44歳)の就業率(中国地方5県と主要各都府県)



28. 年齢階級別労働力率 (広島県)



29. 【参考】女性の年齢階級別労働力率(国際比較)

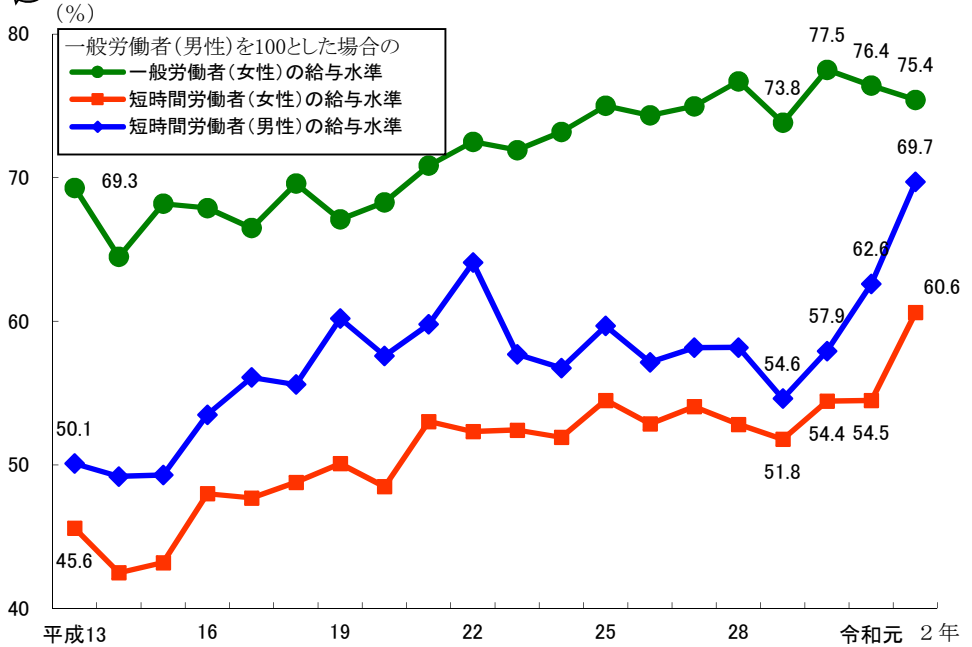


**女性の給与額は男性の
75.4%**

一般労働者（男性）の1時間あたり平均所定内給与額を100とした場合、一般労働者（女性）は75.4で、昨年度より1.0ポイント低下しました。短時間労働者は、男女とも前年度より大きく上昇しています。

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。

30. 労働者の1時間あたり平均所定内給与水準対比の推移



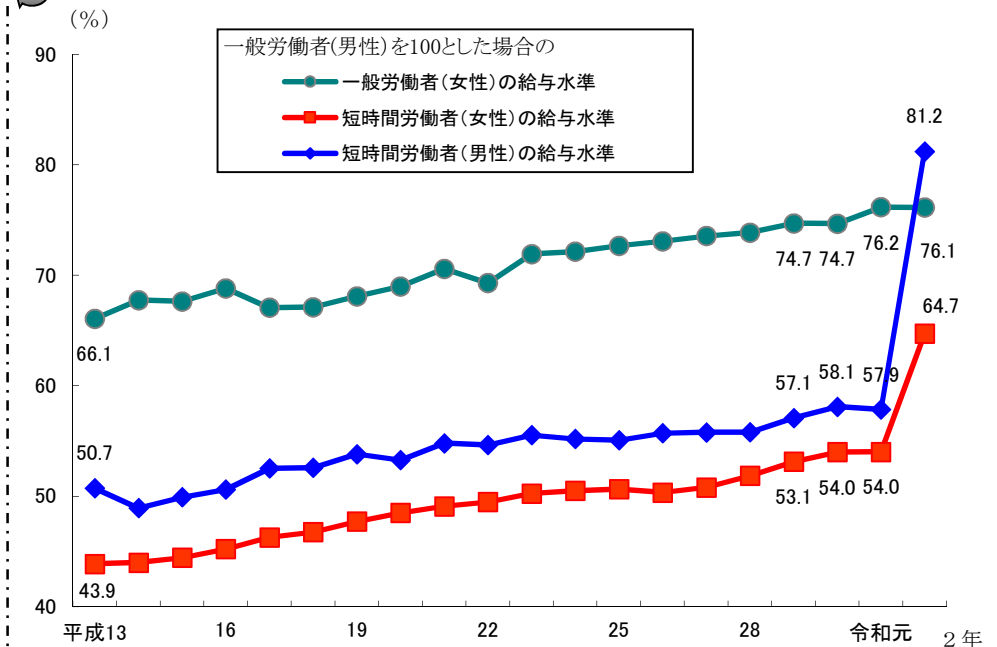
(注) 所定内給与額：決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額
1時間あたり平均所定内給与額：各年6月分として支給された平均所定内給与額を同月の平均所定内実労働時間数で除して算出。

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

短時間労働者の賃金額について、令和元年までは、1時間あたり賃金が著しく高い一部の職種の労働者（医師・大学教授等）について集計対象から除いていたが、令和2年より短時間労働者全体を集計対象としている。資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和2（2020）年度）

31. 【参考】労働者の1時間あたり平均所定内給与水準対比の推移(全国)



(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時間あ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

※短時間労働者の賃金額について、令和元年までは、1時間あたり賃金が著しく高い一部の職種の労働者（医師・大学教授等）について集計対象から除いていたが、令和2年より短時間労働者全体を集計対象としている。資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和2（2020）年度）

3 個人生活の充実による多様な暮らし方の実現

暮らしの充実について
否定的に答えた人は
31.5%

暮らしの充実について、31.5%の人が否定的に答えており、内容としては、「日々の仕事や生活に追われ、暮らしの充実は非現実的」(13.1%)と考える人が最も多くなっています。

余暇時間を生み出すため、ライフスタイルに応じた具体的な情報の不足や、踏み出すまでの意欲や動機が不足していることが要因として考えられます。

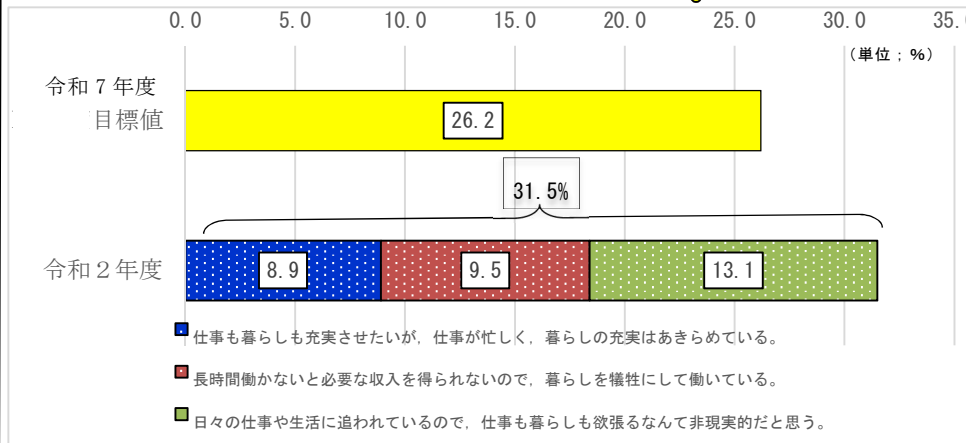
家事関連時間は
男性 54 分
女性 3 時間 43 分

県内の男女の一日の行動時間を比較すると、2次活動の時間の使い方では男女間に大きな違いが表れています。

1次活動：睡眠、食事等生理的に必要な活動
2次活動：仕事、家庭等社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動
3次活動：1次、2次活動以外の各人が自由に使える時間における活動

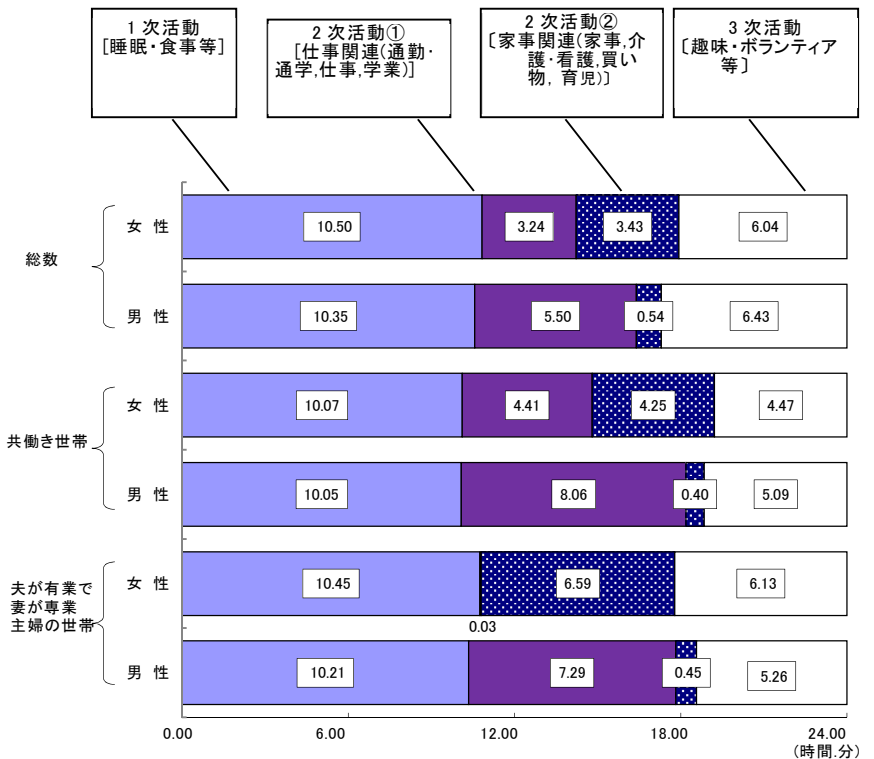
★32. 暮らしの充実について、否定的に答えた人の割合

プラン成果指標



資料：広島県「生活の向上感、充実感に関する意識調査業務」（令和2(2020)年度）

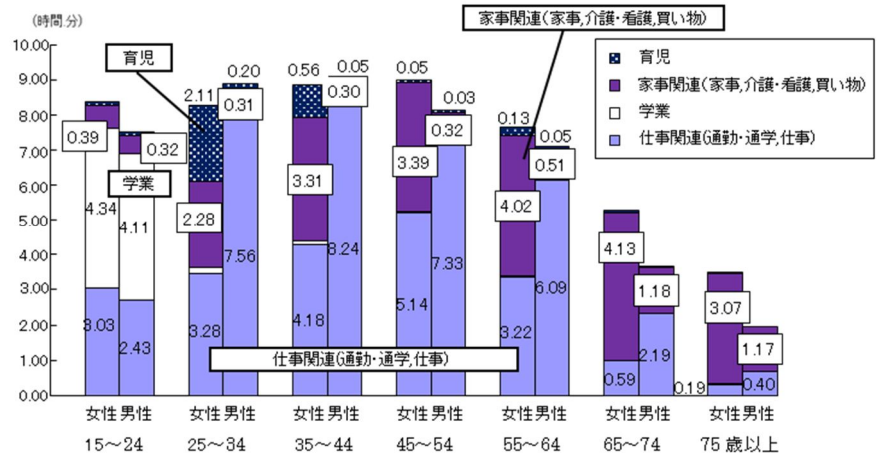
33. 一日の行動の種類別総平均時間数



資料：総務省「社会生活基本調査」（平成28(2016)年）

25～64歳の各年齢層で、男性の育児を含む家事関連の時間は女性に比べて短く、仕事関連の時間が長くなっています。

34. 男女、年齢層別の2次活動の生活時間



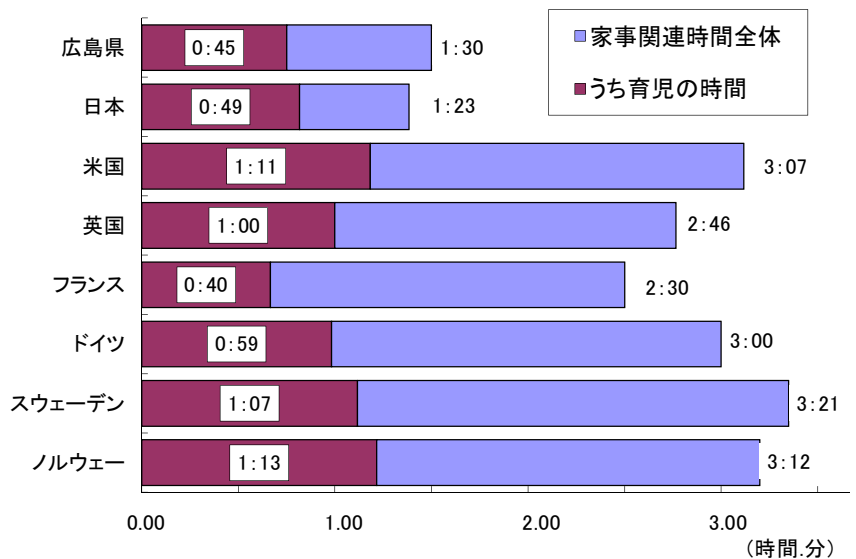
資料：総務省「社会生活基本調査」(平成28(2016)年)
(調査対象は、指定する調査区内にある世帯のうちから、無作為に選定した15歳以上の世帯員)

夫の家事・育児関連時間は
1時間30分

県内の6歳未満の子供を持つ夫が家事・育児関連に費やす時間は、1日当たり1時間30分で、全国と比較すると7分上回っているものの、育児の時間は45分となっており、全国と比較すると4分下回っています。

他の先進国と比較すると、家事関連時間全体は非常に短くなっています。

35. 6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間(国際・全国・県)



資料：総務省「社会生活基本調査」(平成28(2016)年)
Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2018)
Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)

領域Ⅱ 男女双方の意識改革

1 性差に係る固定的な意識の解消

性別にかかわらず、自分らしく選択できていると感じている人は **59.9%**

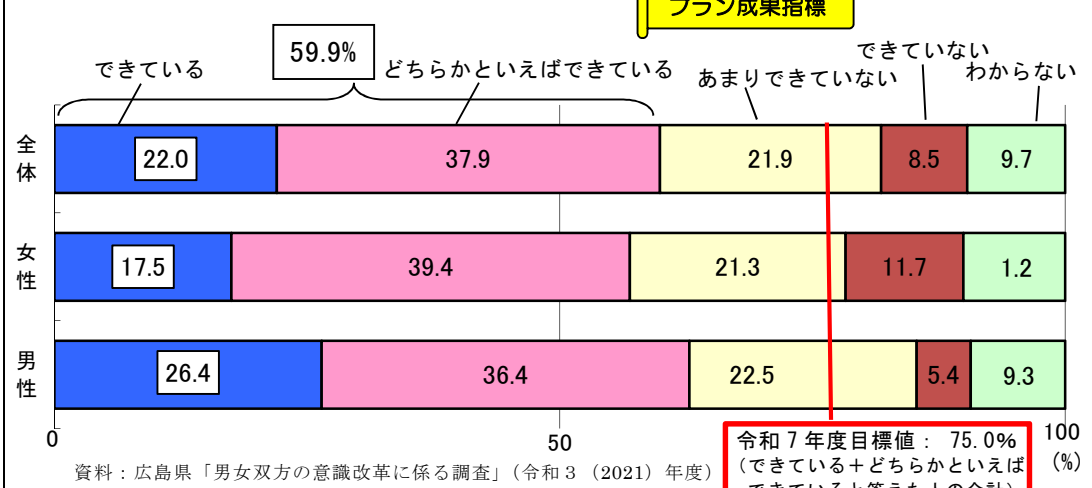
性別にかかわらず、働き方や暮らし方を自分らしく選択できていると感じている人は、全体で59.9%となっています。男女別にみると、女性（56.9%）より男性（62.8%）のほうが割合が高くなっています。

社会全体で「平等」と回答した人の割合は **女性 11.5%**
男性 18.2%

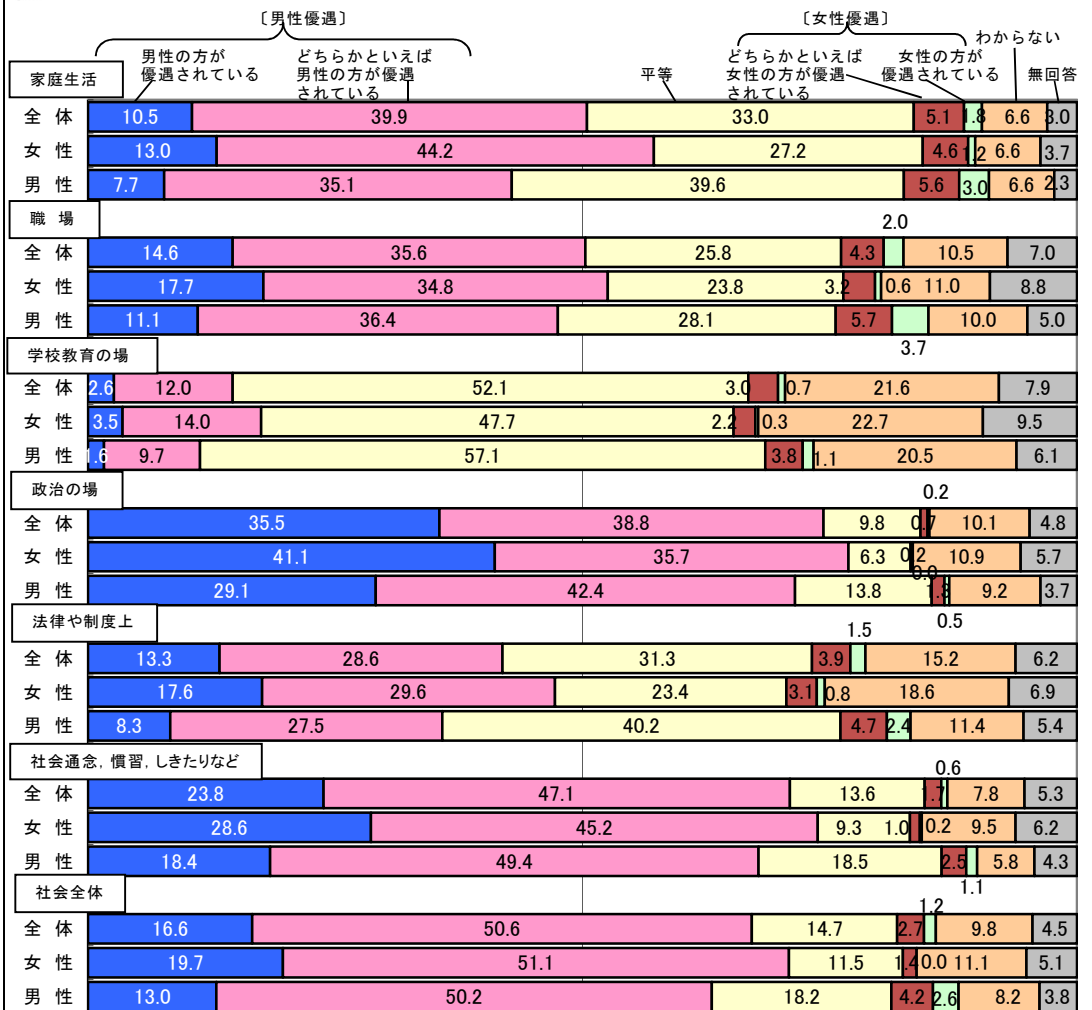
男女の地位の平等感について、前回調査(平成29(2017)年度)と比較すると、「平等」と回答した人の割合が最も増加した分野は、職場(4.6ポイント増)となっています。これは、女性活躍推進法や働き方改革関連法などの影響により、職場において女性が平等感を感じられる場面が増えたことも要因として考えられます。

また、社会全体において「平等」と回答した人の割合は10%台と、依然として低い状況にあり、性差に関する固定的な意識の解消に取り組む必要があります。

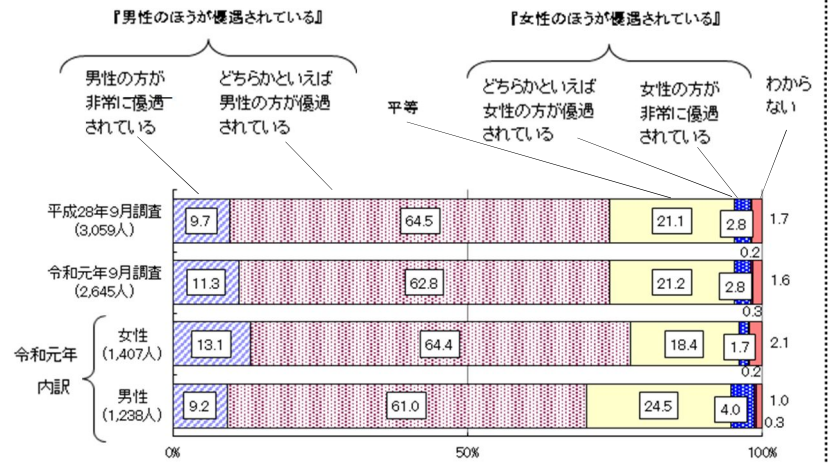
★36. 性別にかかわらず、働き方や暮らし方を自分らしく選択できていると感じている人の割合



37. 男女の地位の平等観



38.【参考】社会全体における男女の地位の平等感（全国）



資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元（2019）年度）

2 主体的に仕事やライフスタイルを選択する意識の醸成

「高校生のためのライフプランニング教育プログラム」等を実施している学校は **4校**

【高校生のためのライフプランニング教育プログラム】
 様々なライフイベントを踏まえた生活の中で、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら高校生が主体的に判断し、考え意思決定できる能力と態度を育成するプログラム。

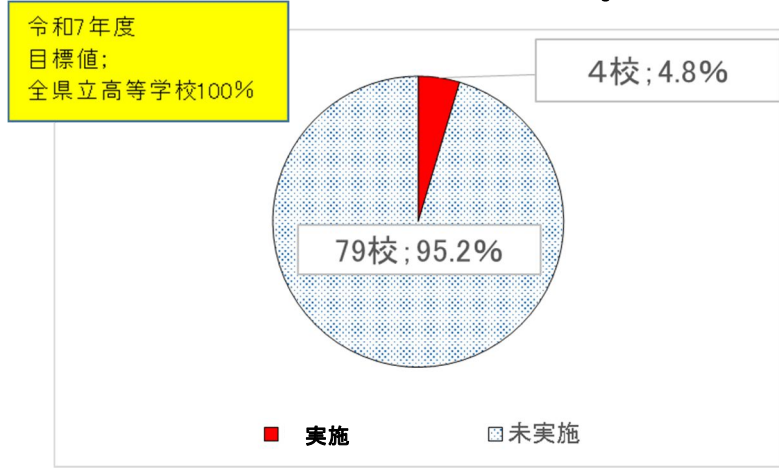
大学進学率は
女性 55.0%
男性 57.2%

女性の大学への進学率は上昇傾向であり、令和2（2020）年度は、女性55.0%、男性57.2%と、男性が2.2ポイント高くなっていますが、その差は年々小さくなっています。

短期大学への進学率は、女性が6.7%、男性が0.4%となっています。平成9（1997）年以降、短期大学数が減少していることもあり、短期大学への進学率は低下しています。

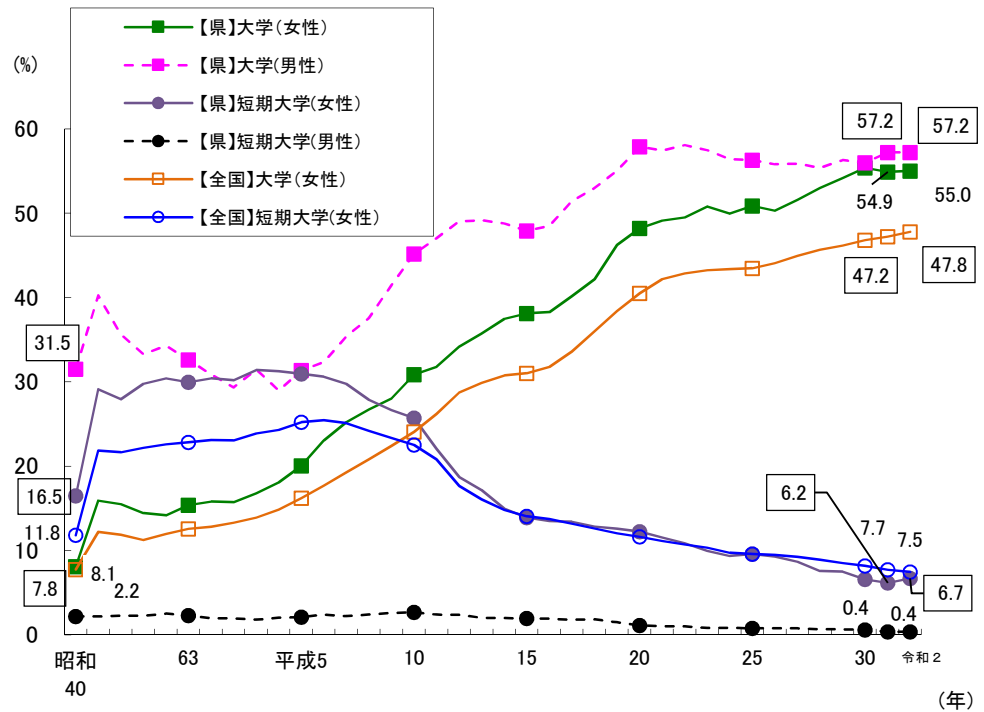
★39. 「高校生のためのライフプランニング教育プログラム」等を実施している学校数

プラン成果指標



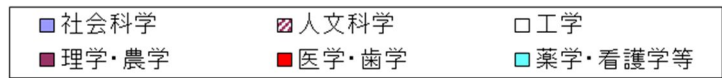
（注）学校数は県立高校。（定時制・通信制・分校を含む）。
 資料：広島県教育委員会調べ（令和2（2020）年度）

🔄40. 男女別大学・短期大学進学率の推移（全国・県）

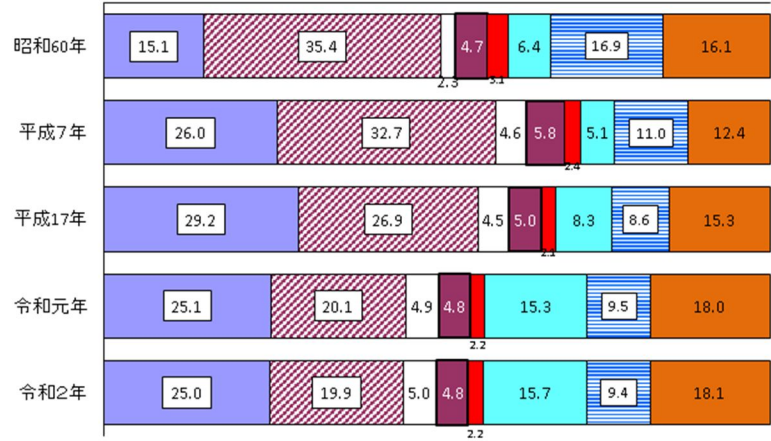


（注）昭和60年以前の数値は通信過程を卒業した者を含まない。
 資料：文部科学省「学校基本調査」（令和2（2020）年度）

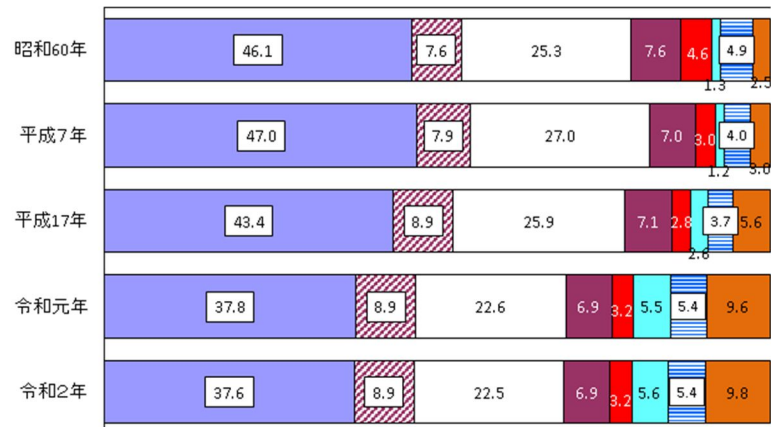
41.【参考】専攻分野別学生割合（大学（学部））の推移（全国）



【女性】 0% 20% 40% 60% 80% 100%



【男性】 0% 20% 40% 60% 80% 100%



(注) その他は「家政」「芸術」「商船」「その他」の合計
国立・公立・私立の全てを含む。

資料：文部科学省「学校基本調査」（令和2（2020）年度）

領域Ⅲ 安心して暮らせる環境の整備

1 暴力や貧困など、様々な困難を抱える人への支援

<性被害やDV、様々なハラスメントなどあらゆる暴力の防止と被害者支援>

性被害ワンストップセンター ひろしまの認知度は7.4%

性被害ワンストップセンターひろしまを知っている人の割合は7.4%に留まっています。

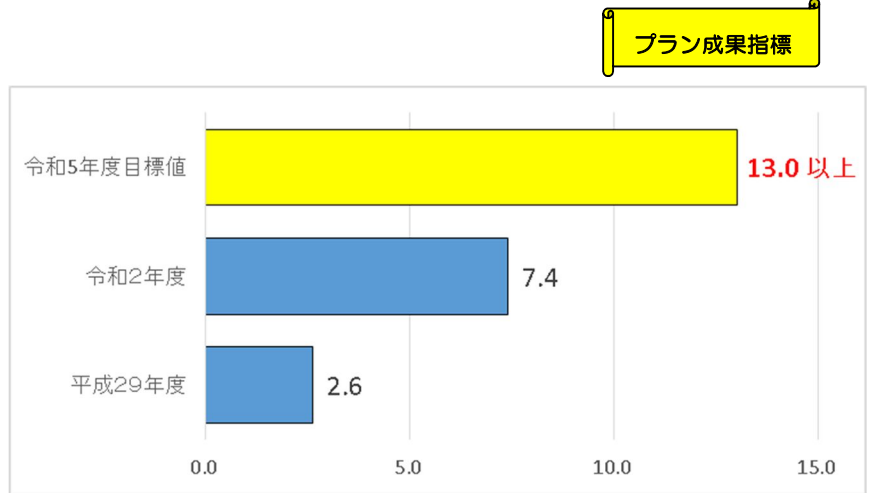
被害の潜在化を防ぐため、認知度向上に向け、これまでの広報に加え、若年層への周知強化や、被害者等の心情に配慮した取組の情報発信、関係機関との連携による支援体制の充実が必要です。

高校生における精神的暴力の 認知率は57.1%

高校生におけるデートDVに関する精神的暴力の認知率は、令和2(2020)年度に57.1%であり、特に精神的暴力については、暴力にあたらなないと考える人が一定程度いることや、10代初めから被害経験のある子供がいることを踏まえ、若年層から暴力への認識を高めるための啓発が必要です。

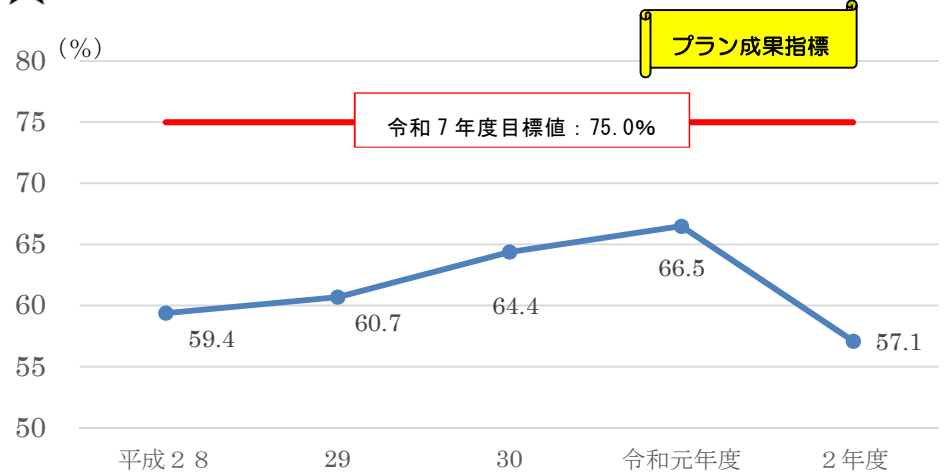
「性被害ワンストップセンターひろしま」における令和2(2020)年度の相談件数は456件でした。そのうち、医療、法律、心理等の専門支援等への提供は、68件(延べ136回)となっています。

★42. 性被害ワンストップセンターひろしまの認知度



資料: 広島県「広島県政世論調査」(令和2(2020)年度)

★43. デートDVに関する精神的暴力の認知率(高校生)



資料: 広島県「若年層におけるデートDVに関する意識調査(高等学校・特別支援学校・高等専門学校)」(令和2(2020)年度)

🔄44. 性被害ワンストップセンターひろしまの相談状況

(令和2(2020)年度)

新規相談件数 (対応回数)	電話等相談件数 (電話等相談回数)	面接相談件数 (面接相談回数)	専門支援等 (専門支援等提供回数)
	456件 (3,009回)	244件 (2,472回)	96件 (187回)

(注) 対応回数とは、電話相談、面接相談、専門支援等の提供の延べ総数
相談件数、対応回数の総数には、無言、性被害以外の問い合わせ214件を含む。

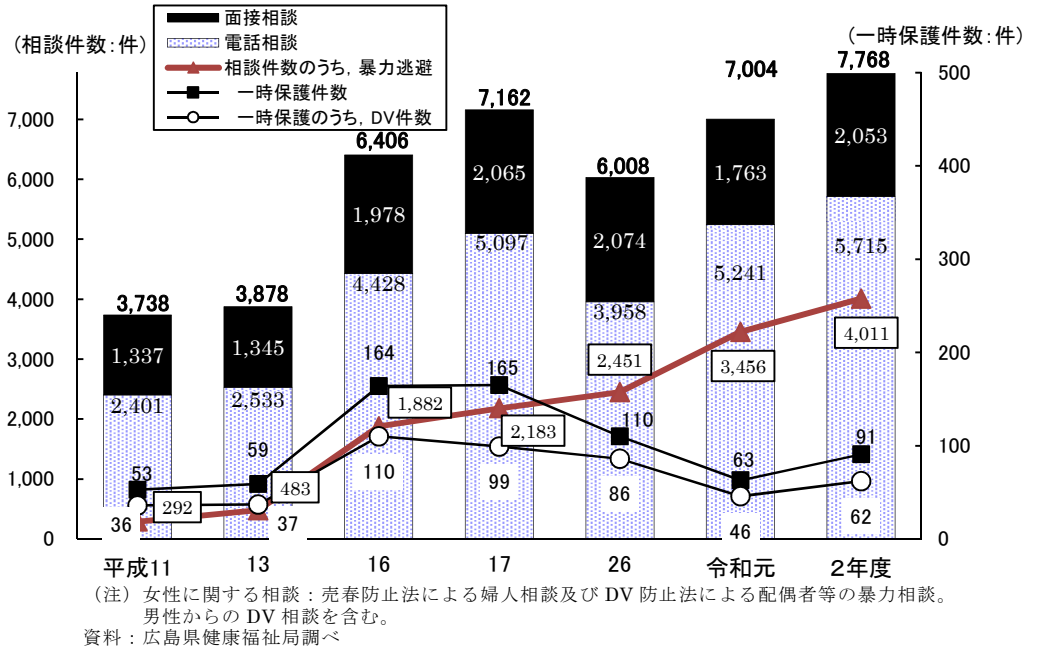
資料: 広島県環境県民局調べ

こども家庭センター等における女性に関する相談件数は増加傾向

こども家庭センター及び婦人相談員設置市における令和2（2020）年度の相談件数は7,768件で、前年度よりも764件（10.9%）増加しています。相談件数のうち暴力逃避に関する相談は4,011件で、51.6%を占めています。

また、一時保護は91件で、前年度より28件増加しました。そのうちDVに関するものは62件で68.1%を占めています。

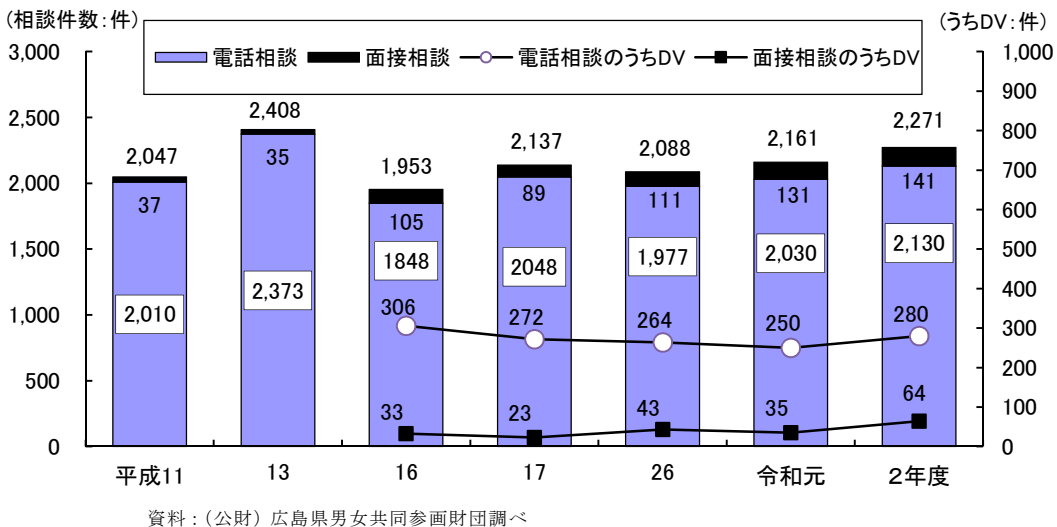
45. こども家庭センター等における女性に関する相談件数等の推移



（公財）広島県男女共同参画財団が実施する「エソール広島」相談事業に令和2（2020）年度に寄せられた相談は2,271件で、前年度よりも110件増加しています。

このうち、DVに関する電話相談は280件（電話相談の13.1%）、面接相談64件（面接相談の45.4%）となっています。

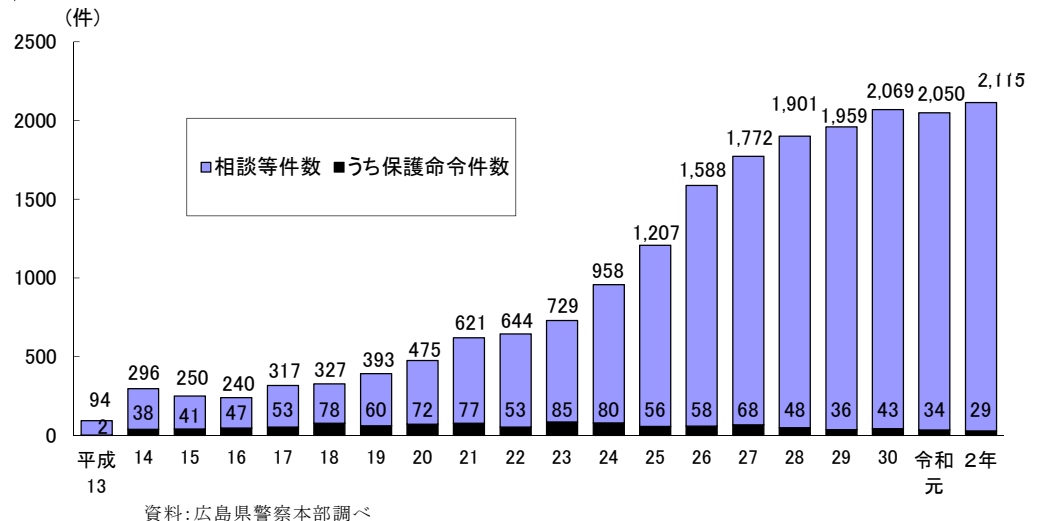
46. 「エソール広島」相談事業における件数の推移（DV）



県警でのDV相談等件数は増加傾向

DV相談等件数は、令和2（2020）年は2,115件となっており、前年よりも65件増加しています。

47. 県警におけるDV相談等件数の推移



**性犯罪の検挙率は
15.9ポイント上昇**

令和2（2020）年の性犯罪認知件数は115件、検挙件数は106件で、検挙率は92.2%となっており、前年（76.3%）から15.9ポイント上昇しています。

**ストーカー相談等件数は
668件と高止まり**

ストーカー相談等の件数は、令和2（2020）年は668件と、前年より減少したものの、高止まりの状況にあります。

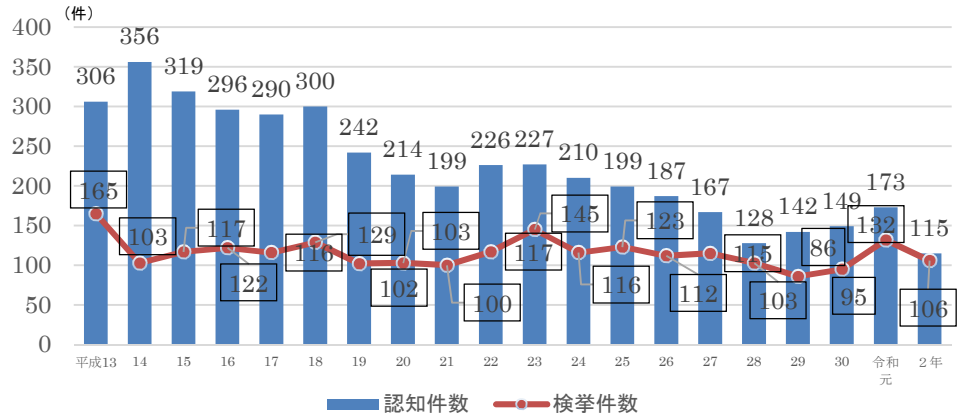
【ストーカー規制法】

ストーカー行為を処罰するなどの必要な規制を行うとともに、被害者に対する援助の措置等を定めることにより、個人の身体、自由及び名誉に対する危害の発生を防止し、国民の生活の安全と平穏に資することを目的に、平成12（2000）年に成立しました。

**セクハラ相談件数は
166件**

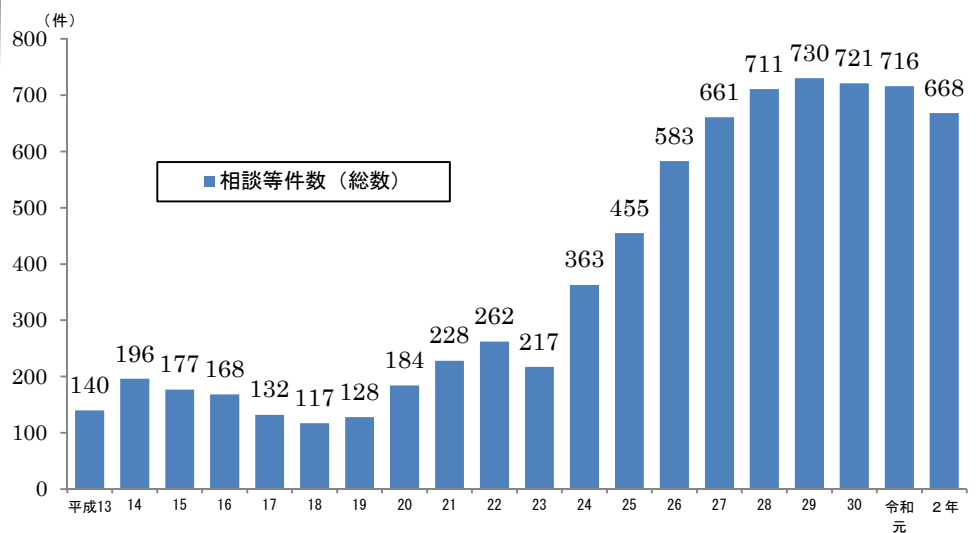
広島労働局雇用環境・均等室の相談窓口寄せられた相談件数は、令和2（2020）年度で166件となっており、平成30（2018）年度以降、減少傾向となっています。

48. 県警における性犯罪事案対応状況



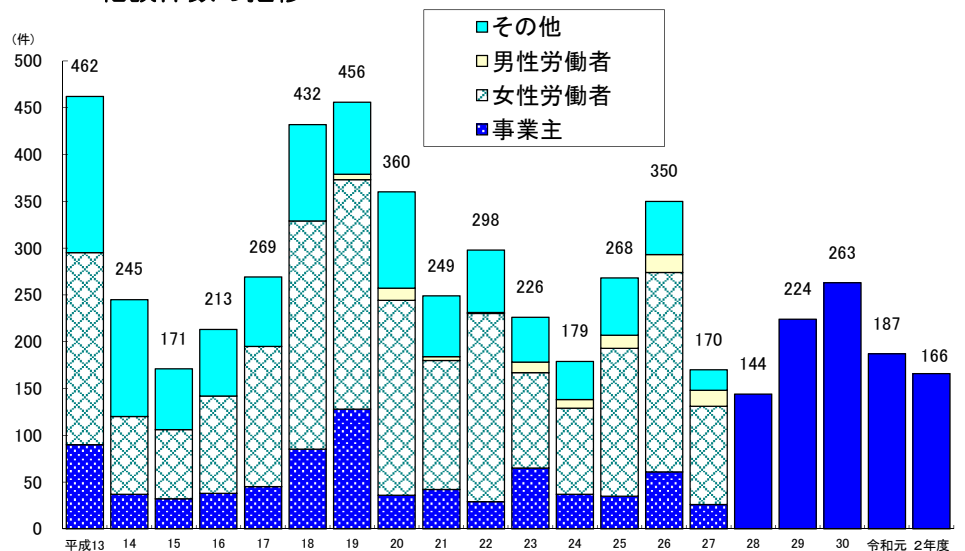
資料：広島県警察本部調べ

49. 県警におけるストーカー相談等件数の推移



資料：広島県警察本部調べ

50. 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談件数の推移



資料：広島労働局雇用環境・均等室調べ

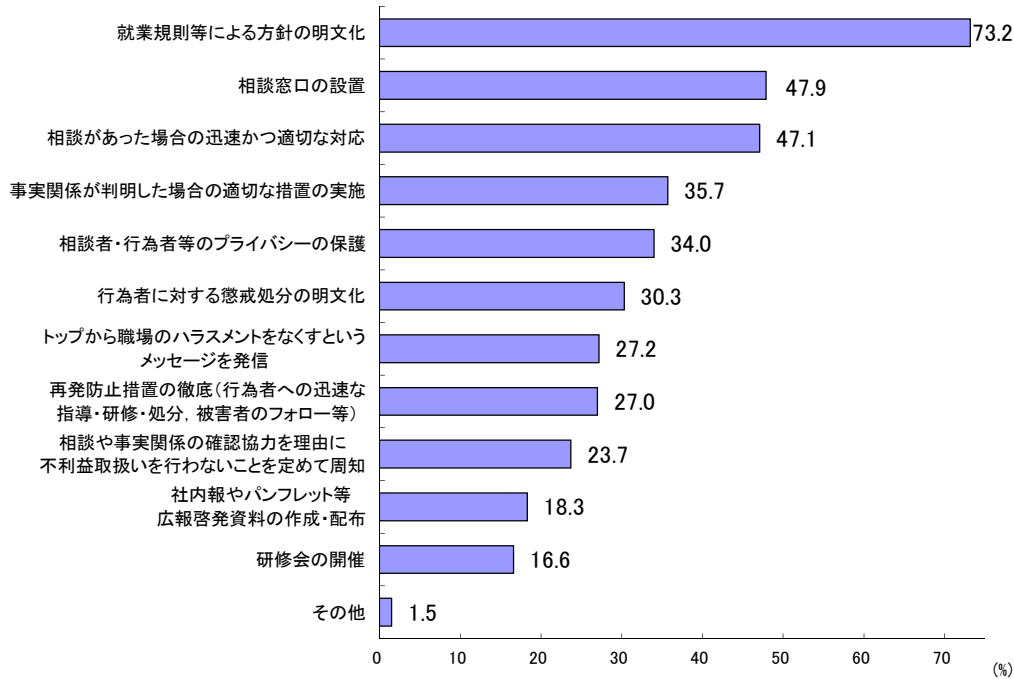
※平成28年度分から、内訳に関する集計はしていません

防止対策の内容としては、「就業規則等による方針の明文化」が73.2%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」(47.9%)、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」(47.1%)等となっています。

なお、令和元(2019)年5月に男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法が改正され、セクシュアルハラスメント等の防止対策が強化されました。

51. 職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策の内容 【事業主調査】

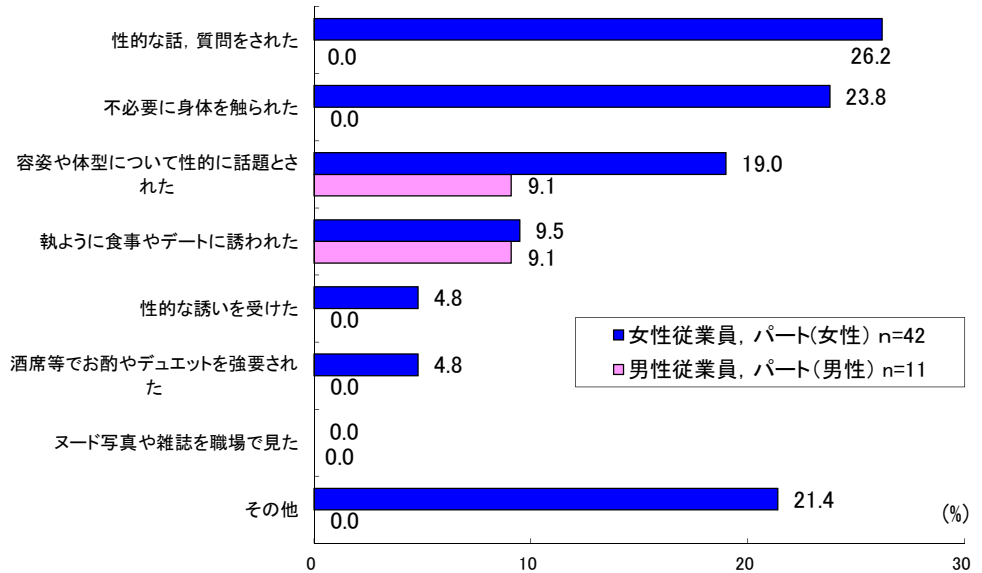
(「セクシュアルハラスメント防止対策を講じている」と回答した事業主)複数回答



資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和2(2020)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社)

被害の内容としては、女性従業員では「性的な話、質問をされた」、男性従業員では「容姿や体型について性的に話題とされた」「執拗に食事やデートに誘われた」が最も多くなっています。

52. セクシュアル・ハラスメントの内容



資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(平成29(2017)年度)
(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、パート従業員各2,500人)

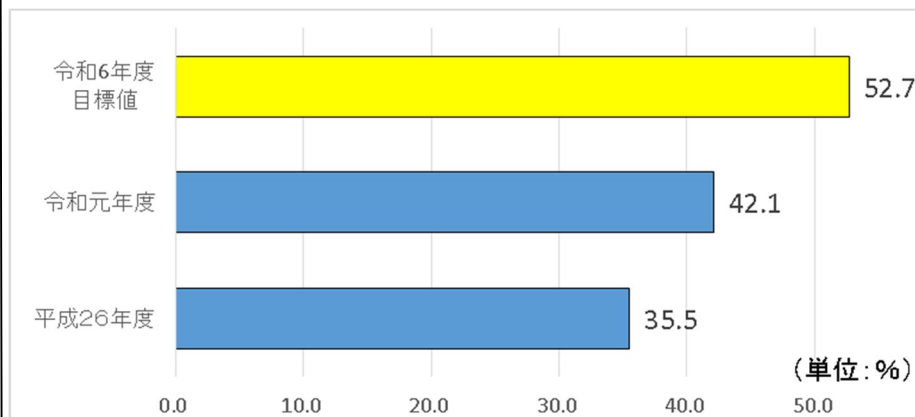
<生活上の困難を有する人に対する支援>

養育費の取り決めをしている
割合は **42.1%**

ひとり親家庭における養育費の取り決めをしている割合は、令和元（2019）年度42.1%と、平成26（2014）年度から6.6ポイント上昇していますが、依然として、養育費を適正に受け取れていない家庭が多くあり、家庭の経済的基盤の安定に向け、個々の実情に応じた支援に取り組む必要があります。

★53. ひとり親家庭における養育費の取り決め状況

プラン成果指標



資料: 広島県「ひとり親家庭等自立支援施策の需要調査」(令和元(2019)年度)

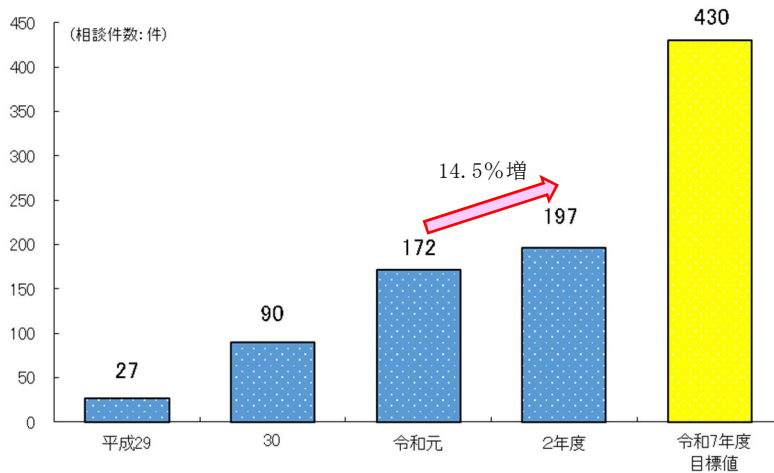
2 性の多様性についての県民理解の促進と 性的指向・性自認に関わらず安心して暮らせる環境づくり

LGBT 相談件数は前年比
14.5%増

LGBT相談件数は、相談窓口開設以降増加傾向であり、令和2（2020）年度は197件と、前年度から25件、率にして14.5%増加しています。

★54. 「エソール広島」LGBT相談件数

プラン成果指標



※広島県女性総合センター（以下「エソール広島」という。）の相談窓口は、平成29年10月に開設（月1回）。平成30年6月から相談日を毎週1回に増やした。

資料：（公財）広島県男女共同参画財団調べ

領域Ⅳ 推進体制の整備等

1 市町や様々な団体等との連携強化

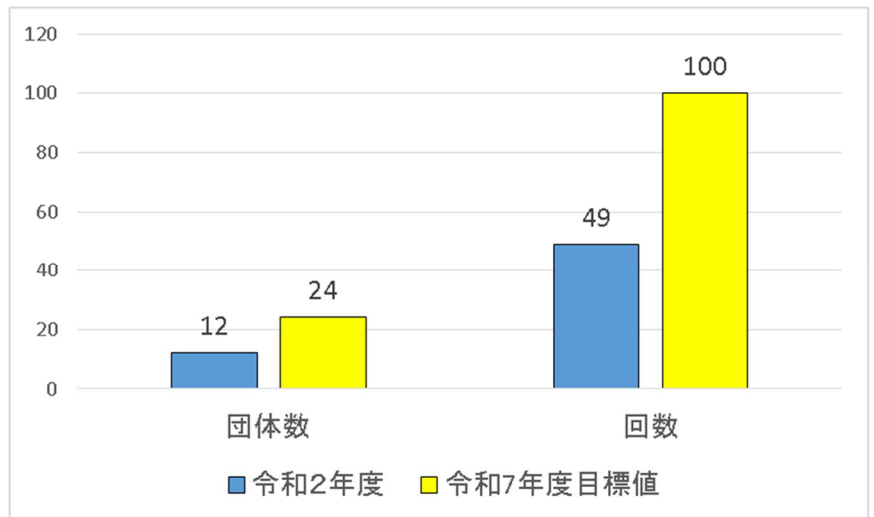
エソール広島は
12 団体と協働・連携し、
49 回の事業を実施

エソール広島が、性別や年齢等に関わりなく多様な分野で活躍している個人や団体の交流の場として活用されるため、協働・連携に向けた取組を行っています。

令和2(2020)年度は12団体と協働・連携して、49回事業を実施しました。

★ 55. エソール広島において、個人と団体や団体同士が協働・連携して実施した取組数

プラン成果指標



※関係機関と連携し、共催で事業実施したものを含む

資料：(公財) 広島県男女共同参画財団調べ

2 地域社会における政策・方針の立案及び決定過程における多様な意見の反映

審議会等委員のうち女性の
占める割合は **34.6%**

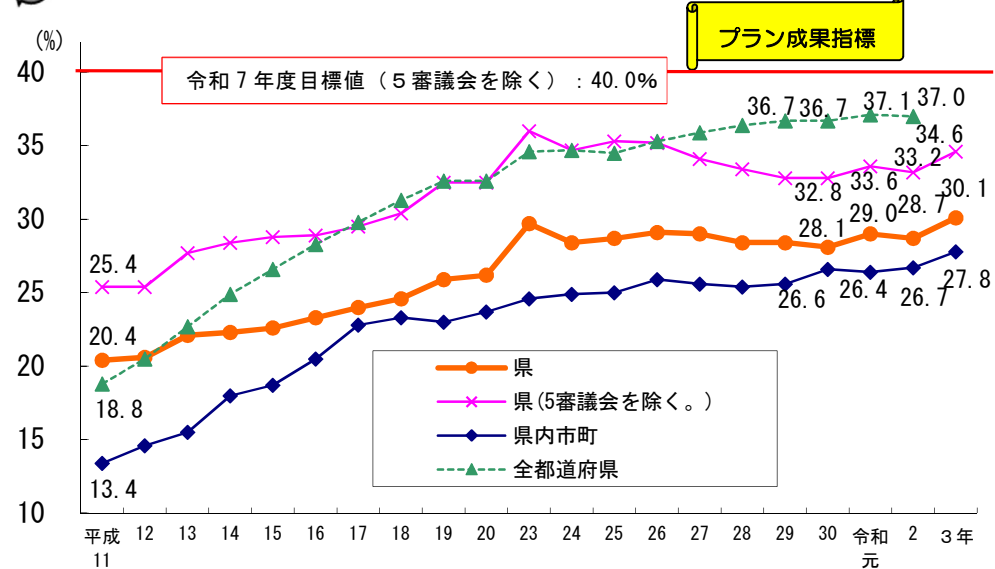
県の審議会等（5審議会を除く）における女性委員の割合は、令和3（2021）年6月1日現在で34.6%と、前年度から1.4ポイント上昇していますが、ほぼ横ばい傾向にあり、全国的に見ても低い水準にあります。要因としては、専門分野によって女性人材が少数であることや、各審議会に関係する分野の各種団体においても、女性の役職者が少数であることなどが考えられます。

女性が参画している
行政委員会は **55.6%**
審議会等は **99.0%**

県の行政委員会において、令和3（2021）年6月1日現在、女性が参画している委員会は全体の55.6%と、前年度から22.2%低下しています。

審議会等においては、99.0%の審議会に女性が参画していますが、女性委員が0人の審議会が依然として残っています。

56. 審議会等における女性委員の割合の推移（全国・県・市町）



（注）県は6月1日現在
市町は4月1日現在（ただし、平成14(2002)年・平成15(2003)年は3月31日現在）
令和3(2021)年の全国の数値は、内閣府から令和3(2021)年度内に公表される見込みである。
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、広島県わたらしい生き方応援課、広島県教育委員会、広島県警察本部調べ

57. 県の行政委員会・審議会等委員の状況

〔令和3(2021)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)	5 (7)	55.6 (77.8)	75 (74)	12 (13)	16.0 (17.6)
審議会等	101 (73)	100 (72)	99.0 (98.6)	1,455 (1,453)	438 (417)	30.1 (28.7)
5審議会 ※を除く。	96 (68)	95 (67)	99.0 (98.5)	1,226 (1,214)	424 (403)	34.6 (33.2)

（注）括弧内は前年同期
委員数は、専門委員、特別委員、臨時委員を含む
※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
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

県の防災会議に占める
女性委員は**5.1%**のまま
横ばい

県防災会議に占める女性委員の割合は、令和元（2019）年度から横ばいの5.1%となっています。

また、市町の防災会議の委員に占める女性の割合は、前年度より増加し、令和3（2021）年4月1日現在で7.9%となっています。

58. 県・市町の防災会議の委員の状況

[令和3（2021）年度]

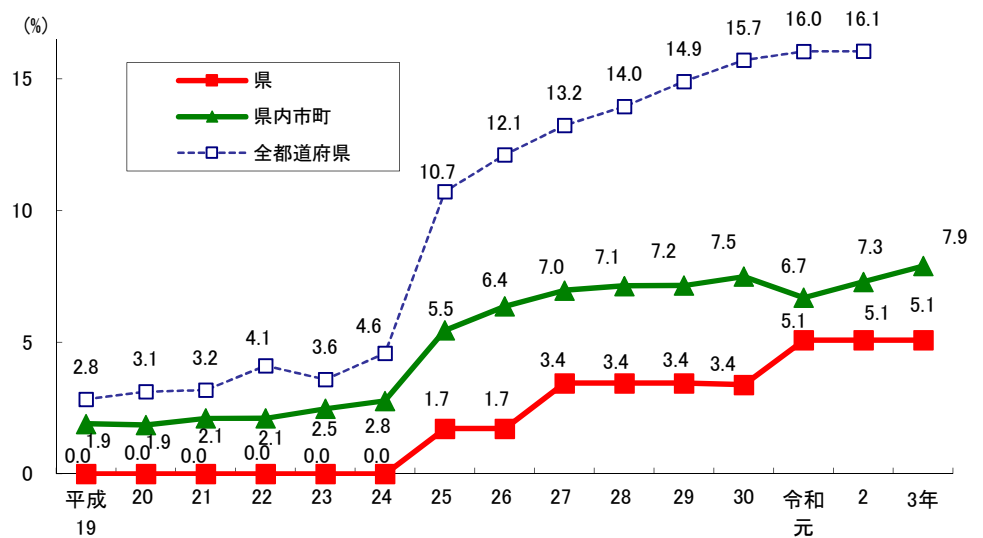
区分	委員総数（人）	女性委員	
		人数（人）	割合（%）
県防災会議	59（59）	3（3）	5.1（5.1）
市町防災会議	827（795）	65（58）	7.9（7.3）
市	575（536）	48（42）	8.3（7.8）
町	252（259）	17（16）	6.7（6.2）

（注1） 括弧内は前年同期

（注2） 県は6月1日現在。市町は4月1日現在。

資料：広島県わたらしい生き方応援課調べ

59. 地方防災会議における女性委員の割合の推移（全国・県・市町）



（注） 県は6月1日現在 市町は4月1日現在

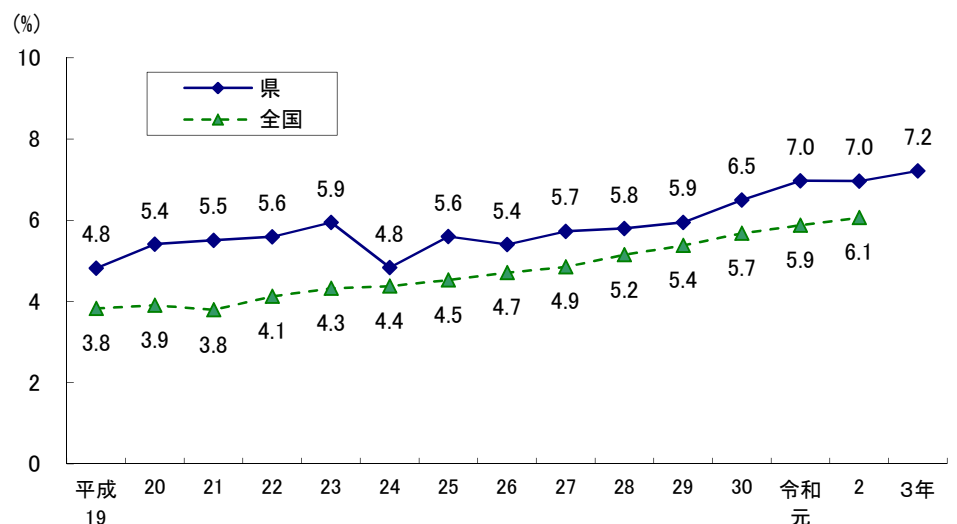
令和3（2021）年の全国の数値は、内閣府から令和3（2021）年度内に公表される見込みである。

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」、広島県わたらしい生き方応援課調べ

自治会長に占める女性の
割合は**7.2%**

自治会長に占める女性の割合は、令和3（2021）年度は7.2%と、年々上昇傾向となっています。

60. 自治会長に占める女性の割合の推移（全国・県）



（注） 各年4月1日現在

広島市、三次市（平成20（2008）年のみ）、庄原市（平成21（2009）年～平成25（2013）年）、大崎上島町（平成21（2009）年のみ）、東広島市（平成24（2012）年～平成25（2013）年）を除く。

令和3（2021）年の全都道府県の数値は、内閣府から令和3（2021）年度内に公表される見込みである。

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」、広島県わたらしい生き方応援課調べ

**消防団員に占める女性の割合は
2.7%**

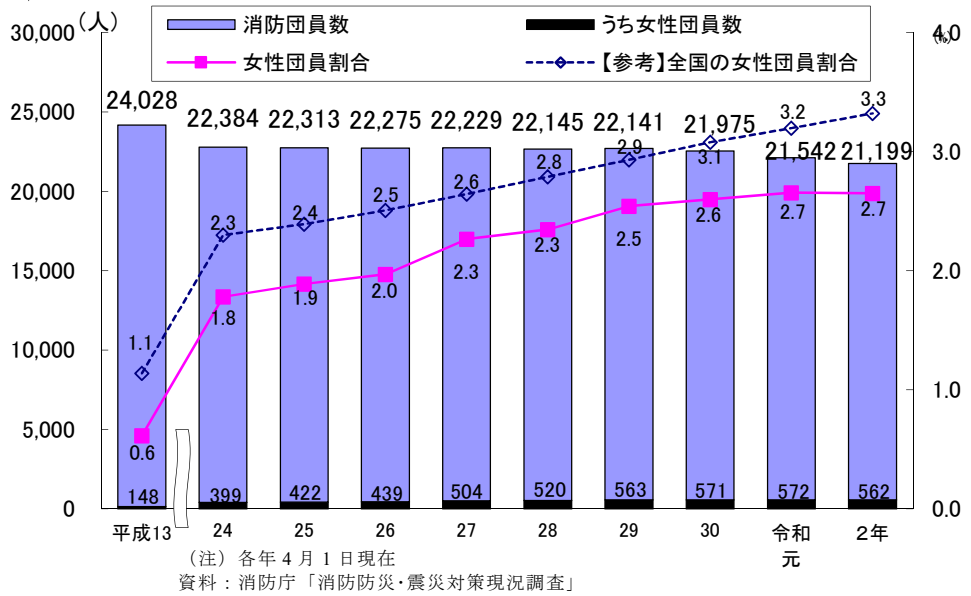
市町の消防団員総数が減少する中で、女性消防団員数は増加傾向にあり、令和2(2020)年は562人と、平成13(2001)年の約3.8倍になっています。

**議員に占める女性の割合は
県議会 4.7%
市町議会 11.9%**

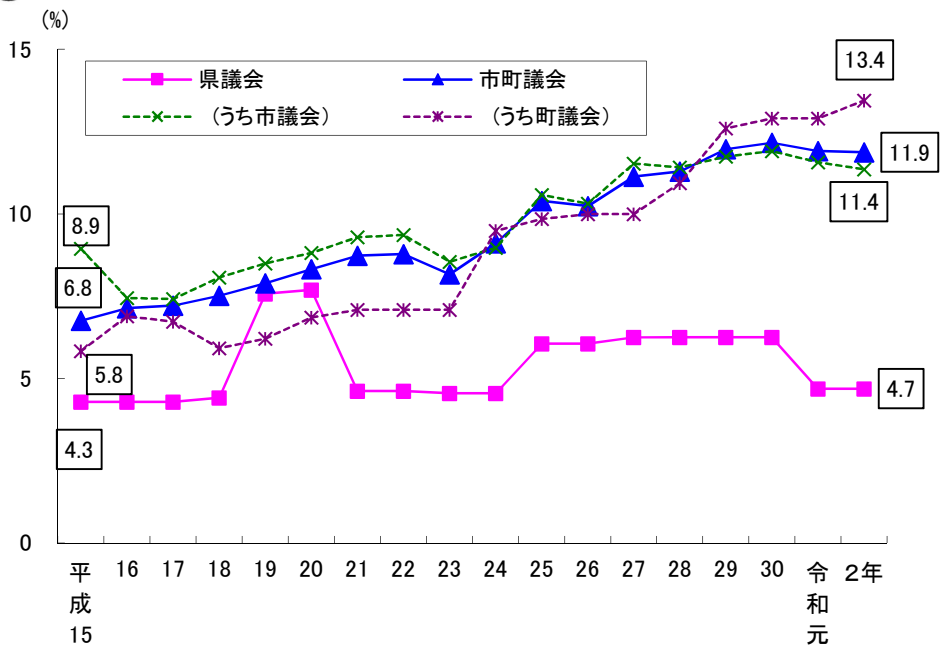
令和2(2020)年12月31日現在の議員に占める女性の割合は、県議会では4.7%と、低い割合となっています。

市町議会では、11.9%となっており、市町別に見ると、市議会は11.4%、町議会は13.4%となっています。

61. 市町における消防団員の状況(全国・県)



62. 県・市町の議員の女性議員の割合の推移



2 県の男女共同参画に関する指標

項目	数 値		全国 順位 (注1)	調査時点	出 典		
	本 県	全 国					
総人口		2,812,477 人	126,654,244 人	12	令和 3 (2021)年 1月 1 日 総務省 「住民基本台 帳人口要覧」 (注 2)		
	女 性	1,446,307 人	64,856,337 人	12			
	男 性	1,366,170 人	61,797,907 人	12			
65 歳以上人口		821,897 人	35,768,503 人	12			
	女 性	467,000 人	20,200,991 人	11			
	男 性	354,897 人	15,567,512 人	12			
15 歳未満人口		357,902 人	15,319,131 人	11			
	女 性	174,753 人	7,466,138 人	11			
	男 性	183,149 人	7,852,993 人	11			
世帯数	1,329,862 世帯	59,497,356 世帯	11				
1 世帯当たり人員	2.11 人	2.13 人	34				
3 世代同居率	4.5%	5.7%	25	平成 27 (2015)年 10月 1 日		総務省 「国勢調査」	
平均寿命		—	—	—		平成 27 (2015)年	厚生労働省 「都道府県別生命 表」
	女 性	87.33 歳	87.01 歳	10			
	男 性	81.08 歳	80.77 歳	9			
	男女差	6.25 歳	6.23 歳	28			
平均初婚年齢		—	—	—	令和 2 (2020)年	厚生労働省 「人口動態統 計月報年計」 (概数)	
	女 性	29.0 歳	29.4 歳	32			
	男 性	30.3 歳	31.0 歳	32			
婚姻率 (人口千対)	4.3	4.3	7				
離婚率 (人口千対)	1.54	1.57	24				

項 目	数 値		全国 順位 (注1)	調査時点	出 典	
	本 県	全 国				
出生率 (人口千対)	7.1	6.8	12	令和2 (2020)年	厚生労働省 「人口動態統計月報年計」 (概数)	
合計特殊出生率	1.49	1.34	15			
死亡率 (人口千対)	11.0	11.1	35			
就業率	54.8%	53.7%	24	平成27 (2015)年 10月1日	総務省 「国勢調査」	
	女 性	46.2%	45.4%			26
	男 性	64.3%	62.6%			22
共働き率	46.1%	45.5%	33			
月間総実労働時間数 (事業所規模5人以上)	144.3 時間	139.1 時間	18	令和元 (2019)年	厚生労働省 「毎月勤労統計調査年報」	
	女 性	123.5 時間	120.7 時間			29
	男 性	162.1 時間	155.1 時間			6
月間現金給与総額 (事業所規模5人以上)	318.3 千円	322.6 千円	7			
	女 性	213.5 千円	218.6 千円	15		
	男 性	407.7 千円	413.9 千円	8		
平均勤続年数	12.3 年	11.9 年	16	令和2年 (2020)年	厚生労働省 「賃金構造基本統計調査結果」	
	女 性	9.6 年	9.3 年			26
	男 性	13.6 年	13.4 年			16
高等学校等進学率	98.7%	98.8%	36	令和2年 (2020)年	文部科学省 「学校基本調査」	
	女 性	99.0%	99.0%			27
	男 性	98.5%	98.7%			35
大学等進学率(注3)	61.3%	55.8%	5			
	女 性	63.9%	58.3%	4		
	男 性	58.9%	53.2%	6		

(注1) 全国順位は、全都道府県の数値を降順に並べ替えたものの順位である。

(注2) 平成24(2012)年7月9日から住民基本台帳法の適用対象となった外国人が含まれる。

(注3) 全日制・定時制高校の卒業生に限定した進学率である。

第 2 部

平成 28（2016）～令和 2（2020）年度に
県が実施した男女共同参画施策の実施状況と
指標の達成状況

（広島県男女共同参画基本計画（第 4 次）の検証）

広島県男女共同参画基本計画（第4次）の施策体系

平成 28（2016）年度から令和 2（2020）年度を計画期間とした広島県男女共同参画基本計画（第 4 次）においては、次の施策体系に基づき、具体的な施策を実施しました。

基本的な視点	基本となる施策の方向	施 策
環境 〽	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 〽	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
安心 〽	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

1 平成 28 (2016) ~令和 2 (2020) 年度に県が実施した男女共同参画施策の実施状況 (広島県男女共同参画基本計画 (第 4 次) の検証)

広島県男女共同参画基本計画 (第 4 次) において、次のとおり施策を実施しました。

環境づくり

《目指す姿》

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発揮し、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。

1 職場における女性の活躍促進

平成 28 (2016) ~令和 2 (2020) 年度の施策の実施状況

女性の就業継続及び管理職等の指導的立場への登用促進、ライフイベント等で離職した女性の再就職支援などを図るため、企業経営層を対象に女性活躍に向けた意識改革や推進部署の設置、企業個別支援を実施するとともに、女性の就業継続・キャリア意欲の向上に資する研修や交流会等を実施した。

また、企業における仕事と家庭の両立に向け、男女が共に働きやすい職場環境づくりを促進するとともに、男性の家事・育児参加の促進に向けた啓発活動等を実施した。

【女性の活躍促進】

・企業に対しては、女性管理職登用着手セミナーや県女性活躍推進アドバイザーによる企業個別支援を実施。女性従業員に対しては、キャリアアップ研修や企業の枠を超えた交流会、就業継続研修及び出前講座、メンター養成研修等を実施。〔商工労働局〕

【再就職等女性の就業】

・結婚・出産・育児等の理由で離職し、再就職を希望するなど働くことを希望する女性に対しては、「わーくわくママサポートコーナー」を設置し、女性の就業を支援 (広島：H24.3～、福山：H27.1～)。〔商工労働局〕

【仕事と家庭の両立】

・企業に対しては、働き方改革に取り組む優良企業の取組事例の見える化・情報発信や、企業経営者層への理解促進、取組の導入・実践支援、イクボス同盟ひろしまの活動等を通じた機運醸成を実施。〔商工労働局〕

・保育園に子どもを預けて働く人への支援として、いつでも安心保育支援事業、一時預かり事業、延長保育事業、病児保育事業等を実施。学童期の子どもを持つ親への支援として、放課後児童健全育成事業、地域学校協働活動推進事業を実施。〔健康福祉局，教育委員会〕

【男性の家庭への参画】

- ・共働き家庭における家事分担の促進のため、家事分担アイデア集の配布などを実施。〔環境県民局〕
- ・男性の育児休業等の取得促進のため、奨励金の支給や育メン休暇応援制度など、職場環境整備や企業の意識啓発事業を実施。〔商工労働局〕

課 題

職場における女性の活躍促進については、女性の就業率は増加基調にあり、いわゆるM字カーブは底が浅くなってきているが、引き続き、仕事と家庭の両立への負担軽減を図る必要がある。

また、指導的立場に占める女性の割合は伸び悩んでおり、企業等における管理職登用に向けたキャリア形成・人材育成の取組が十分に進んでいないことが要因と考えられる。

さらに、女性に比べ男性の育児休業取得率が極めて低いなど、男女が共にライフイベントと両立しながら働くことができる環境に課題が残っている。

総 括

女性がライフイベントと両立しながら安心して働き続けることができる環境整備に向けては、企業等における仕事と家庭の両立支援制度の整備と、男女がともに制度を利用しやすい職場風土の形成を促進する必要がある。

指導的立場に占める女性の増加に向けては、経営者等に対する女性活躍の重要性の理解促進、企業等における女性従業員のキャリア形成や人材育成への支援、さらには女性自身の就業やキャリアアップに対する意欲向上を図ることが必要である。

2 地域社会活動における男女共同参画の推進

平成 28 (2016) ～令和 2 (2020) 年度の施策の実施状況

女性が、政策・方針の立案及び決定過程に参画し、男女共に地域社会活動を行っていることを目指して、人材育成に資する普及啓発講座の開催、地域団体間での協働を促進した。

- ・広島県男女共同参画財団がエソールひろしま大学（基礎・応用）を実施。〔環境県民局〕
- ・地域づくりを担うボランティア、NPO、住民自治組織などの連携促進のため、NPO・ボランティア活動促進事業、ひろしま里山・チーム500を実施・運営。〔環境県民局，地域政策局〕

課題

政策・方針の立案及び決定過程への男女共同参画の推進については、県・市町の推進状況の見える化などに取り組んだが、県及び市町の審議会に占める女性委員の割合は進捗しておらず、専門分野によっては女性人材が少数であることや各審議会に關係する分野の各種団体においても女性の役職者が少数であることも要因の一つと考えられる。

また、地域リーダーの育成を目的としてエソールひろしま大学を実施しているが、大学や民間企業等が提供する学びの場が増える中、受講者の減少・固定化が生じており、内容について見直す必要がある。

総括

地域社会活動における男女共同参画の推進について、政策・方針の立案及び決定過程への女性参画について取り組んだが、例えば、審議会委員の女性割合は、専門分野によっては女性人材が少数であることなどから増加していない。今後は、女性の意見を反映する手法について、根本的な検討が必要である。

地域社会活動については、活動する人の減少や固定化が起こっている。また、国の調査結果によると、雇用されている男性においては、仕事と家庭生活や地域活動等の個人生活を両立させたいと希望していると回答した者が5割超であるのに対し、現実には、これらの両立ができていると回答した者は希望の約3分の2にとどまっている。また、仕事中心を希望している者は1割強であるが、現実に仕事中心になっている者は5割程度となっている。こうしたことから、特に男性について、仕事と両立しながら、自分らしい働き方・暮らし方が実現できるような環境整備や意識の醸成が必要である。

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

平成 28 (2016) ~令和 2 (2020) 年度の施策の実施状況

男女共同参画社会の実現に資するサポートが、十分受けることができるよう、庁内関係各部署、市町との連携強化、エソール広島が行う研修事業等の支援に取り組んだ。〔環境県民局〕

- ・広島県男女共同参画施策推進協議会による庁内各部署と関連施策の実施状況の共有等を実施。
- ・広島県女性総合センター（エソール広島）による研修・交流・相談・情報発信等。
- ・市町の取組を促進するため、先進的取組事例の提供等を行う担当課長会議や男女共同参画研修会の実施。

課 題

男女共同参画の推進に向けた体制整備のうち、市町等との連携強化については、担当課長会議を設置し、情報共有等実施しているが、先進事例等を基にした効果的な施策に関する議論の場になっていない。

広島県女性総合センター（エソール広島）については、「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、県内のNPO、企業等の自主的な活動による利用拡大は図られてきているものの、連携・協働に向けた仕組みづくり等の取組が十分でない。さらに、県民にセンターの取組や事業等について関心を持ってもらい、認知度を向上させるための有効な情報発信が不十分な状況である。

総 括

男女共同参画の推進に向けた体制整備については、県全体で男女共同参画を進めるに当たり、県、市町、NPOや企業等の民間団体等における個々の主体的な取組は行われているが、相互の連携や協働が不十分である。これらを進めるための拠点として、広島県女性総合センター（エソール広島）などを有効に活用していくことが必要である。

人づくり

《目指す姿》

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。

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

平成 28 (2016) ～令和 2 (2020) 年度の施策の実施状況

誰もが個性や能力を十分に発揮できることは、男女共同参画の推進の基盤であり、男女共同参画に関して広く県民全般の理解を促すための広報・啓発の充実に取り組んだ。

- ・市町やエソール広島等と連携した啓発など、多様な機会を利用して啓発を実施。〔環境県民局〕
- ・県の広報において、性別によって固定化された表現になっていないかなど、男女共同参画の視点に配慮した表現が行われるよう取組を実施。〔環境県民局〕
- ・児童生徒の情報活用能力（情報モラルを含む）を高めるような啓発や教育を実施。〔教育委員会〕

課題

男女共同参画の推進に向けて各種啓発や、県の広報への配慮を促す取組を行ったが、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に賛成する人は依然として4割程度いるなど、男女が個性と能力を十分発揮し社会のあらゆる分野に共に参画するという理念について、県民の理解が十分浸透しているとは言えない状況にある。これは、啓発に当って受講生以外の県民に広がる取組を行っていないことや、男女共同参画に関心の薄い層を巻き込んだ啓発活動ができていなかったことも要因と考えられる。

総括

男女の地位の平等感の中で最も値が低いのが「社会通念・慣習・しきたり」（R2 県政世論調査：女性 9.3%、男性 18.5%）となっており、そういった根深い部分を解消していくためには、それぞれの対象に合わせたテーマや手法を検討し、効果的な取組を行っていく必要がある。

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

平成 28 (2016) ～令和 2 (2020) 年度の施策の実施状況

児童生徒や社会人に対して学校や職場等の様々な場を通じて、男女共同参画についての理解が深まるよう取り組んだ。

- ・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・能力を育むため、児童生徒の発達段階に応じた系統的なキャリア教育を実施。〔教育委員会〕
- ・県・市町職員に対する職員研修の実施や、エソール広島が民間企業から委託を受けて研修の企画や講師派遣を実施。〔総務局，環境県民局〕

課 題

男女共同参画を推進する研修のうち、市町の男女共同参画担当職員を対象とした研修については、毎年継続して実施しているが、テーマ設定や手法において、市町の男女共同参画の新たな取組につながるような効果的な研修となっていない。

総 括

児童生徒に対するキャリア教育を推進するに当たり、男女共同参画の視点から、自己のライフスタイルや将来の家庭生活等について考える場面において、意思決定する力を育成するなどの教育活動を充実させていくとともに、既に社会人となっている層に対しても、男女でキャリアやライフプランを考える契機となるような取組を行う必要がある。

安心づくり

《目指す姿》

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

- 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

平成 28 (2016) ～令和 2 (2020) 年度の施策の実施状況

女性は妊娠・出産や更年期疾患を経験する可能性があることなど、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して、性差に応じた健康対策に取り組んだ。

- ・ライフステージに応じた医療・健康づくり対策を行い、「健康ひろしま 21」を着実に推進。〔健康福祉局〕
- ・女性特有の子宮頸がんや乳がんをはじめ、他のがん種においても女性の検診受診率が低いことを踏まえた啓発や受診しやすい環境づくり。〔健康福祉局〕
- ・周産期医療情報ネットワークシステムの運営や周産期母子医療センターの支援など、周産期医療体制及び小児医療体制の充実等。〔健康福祉局〕

課題

生涯を通じた健康対策の推進としては、性差やライフステージに応じた健康対策の取組みを行ったが、女性のがん検診受診率が低いことや女性の健康寿命が全国的に低いことなど、疾病等の早期発見・早期治療につながる取組が十分でない。

総括

医療体制や健康づくりについて推進されているが、引き続き健康づくり等に取り組む必要がある。

- 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

平成 28 (2016) ～令和 2 (2020) 年度の施策の実施状況

DVや性犯罪、セクシュアルハラスメント、ストーカー等は、犯罪となる行為を含む人権侵害であり、その根絶に向けた発生予防や、被害からの回復のための支援に取り組んだ。

- ・「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」の着実な推進
～若年層を中心とした予防教育，相談しやすい環境づくり，相談・保護の対応力強化，被害者の経済的自立の促進等〔健康福祉局〕
- ・性被害ワンストップセンターひろしまを開設し，24時間365日の相談受付や医療・法律・心理等の専門家と連携した総合的な被害者支援を実施。〔環境県民局〕

課題

女性に対する暴力の根絶への取組みについては，特に精神的暴力について，依然として暴力にあたらぬ場合があると考える人が一定程度いること，10代初めからデートDVなどの暴力被害経験のある子供がいることから，若年層から暴力への認識(特に精神的暴力)を高めるための啓発が必要である。また，DVを受けたことのある人のうち，相談窓口で「相談しなかった」人が約半数いるが，その背景には，DVに関する認識が低いこと，世代や地域によっては，相談することへの心理的抵抗があること等がある。

また，犯罪被害者相談窓口を知らない人の割合は38.2%（H29 県政世論調査）となっているほか，地域社会において必ずしも犯罪被害者等への配慮がなされていない状況から被害が潜在化する場合があり，特に性犯罪・性暴力において顕著となっている。

総括

DV等女性に対する暴力は深刻な状態が続いている。被害者への支援や予防に向けた取組を充実させていく必要がある。

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

平成28(2016)～令和2(2020)年度の施策の実施状況

女性については，出産や育児などによる就業中断や非正規雇用が多いことを背景に，貧困などの困難に陥りやすいことが指摘されており，「ひとり親家庭等自立促進計画」に基づいて，ひとり親家庭の状況に応じた経済的支援や就業支援，生活支援を行うなど，貧困等生活上の困難を有する人が安心して暮らせる環境整備に取り組んだ。〔健康福祉局〕

また，性的指向や性自認を理由とする偏見や差別が近年顕在化する中で，エソール広島におけるLGBT相談や，理解促進に向けて正しい知識を身につけるための啓発や研修会に取り組んだ。〔環境県民局〕

課題

困難を有する人への支援のうち、ひとり親家庭については、ふたり親家庭と比較して収入が低い傾向にあり、貧困に陥らないための取組が必要であるが、収入の高い仕事につくことが難しいだけでなく、養育費等の取り決めなどが十分に実施されていない。

また、性的少数者に関して、LGBTという言葉の認知度は急速に高まったが、偏見や差別が顕在化するなど、未だ、正しい情報の周知や理解が十分でない。

総括

困難を有する人への支援として、ひとり親家庭については、貧困に陥らないための支援や子供の自立に向けた支援は継続して行うとともに、近年新たな課題となってきた性的少数者の人達についても、性自認、性的指向に関わらず個人として能力を発揮することができる環境を整えていく必要がある。

(2) 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の整備

平成 28 (2016) ～令和 2 (2020) 年度の施策の実施状況

女性と男性では災害から受ける影響に違いが生じることに配慮が必要であり、それぞれのニーズをより反映するため、「広島県地域防災計画」に基づいて、女性の視点からの避難所運営など、防災・減災、災害復興分野において男女共同参画が進むように取り組んだ。

- ・ 県防災会議における女性委員の参画推進〔危機管理監〕
- ・ 現場で活躍する女性消防団員の確保の支援〔危機管理監〕

課題

男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の整備については、女性の視点やニーズを反映することの重要性の認識は高まっており、県・市町の防災会議における女性委員や現場で活躍する女性消防団員は徐々に増加しているが、女性消防団員がいない市町が4町あるなど、市町で取組にばらつきがある。

総括

また、防災復興体制において男女共同参画をすすめるため、女性の意見の反映が進むような取組を実施してきたが、その進捗が遅く、取組の加速化が必要である。

2 広島県男女共同参画基本計画(第4次)指標の達成状況

達成状況は、「達成」「概ね達成」「未達成」「実績未確定」の4段階で評価しています。

達成	: 達成率100%以上
概ね達成	: 達成率90%以上
未達成	: 達成率90%未満

【環境づくり】

施策	種別	指標名	計画策定時		令和2年度		目標		達成率	達成/未達成の別	担当課
			数値	調査基準日等(調査期間)	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%	H23.3.31	72.3%	H27	77.5%	R2	—	実績未確定(R4.5判明)	働き方改革推進・働く女性応援課
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%	H26.6.1	19.1%	R2	30%	R2	63.7%	未達成	働き方改革推進・働く女性応援課
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									
目標		管理職(課長相当職以上)のうち女性の占める割合	5.5%	H26.6.1	12.4%	R3	13%	R2	95.4%	概ね達成	人事課
目標		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%	H26.6.1	39.0%	R3	40%	R2	97.5%	概ね達成	教育委員会 総務課
目標		警察官のうち女性の占める割合(警察本部)	8.0%	H26.6.1	10.3%	R3	10%超	R4	103.0%	達成	警察本部
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	—	75.4	R2	—	—	—	—	わたらしい生き方応援課
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%	H27.4.1	10.9%	R3	—	—	—	—	人事課、教育委員会総務課、警察本部(わたらしい生き方応援課で取りまとめ)
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%	—	校長28.0% 副校長・教頭 34.4%	R2	—	—	—	—	わたらしい生き方応援課
(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	H27.7.1	0	R2	0	R2	100.0%	達成	団体検査課
目標		女性委員がない農業委員会の数	4	H27.3.31	0	R2	0	R2	—	達成	就農支援課
参考		県支援施策等を活用した女性創業融資件数	140件	—	292	R2	—	—	—	—	イノベーション推進チーム
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	H27.3.31	39法人	R2	—	—	—	—	就農支援課
(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(人)(H26からの累計)	417人	H27.4.30	2,210人	R2	1,758人	R2	125.7%	達成	働き方改革推進・働く女性応援課
(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、時間や場所にとわれない多様な働き方ができる制度を導入するなど働き方改革に取り組む企業(従業員数31人以上)の割合	— (35.5%)	—	75.0%	R1	80%以上	R2	—	実績未確定(R4.1判明)	働き方改革推進・働く女性応援課
目標		週労働時間60時間以上の雇用者の割合(総務省統計局労働力調査の調査票情報を独自集計したもの)	11.1%	—	4.9%	R2	6.1%	R2	124.5%	達成	働き方改革推進・働く女性応援課
目標		一人当たりの年次有給休暇取得率	46.8%	—	54.5%	R1	60%	R2	—	実績未確定(R4.1判明)	働き方改革推進・働く女性応援課
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%	H26.3.31	51.8%	R2	80%以上	R2	64.8%	未達成	働き方改革推進・働く女性応援課
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%	H27.1	63.1%	R2	70%	R1	90.1%	概ね達成	安心保育推進課
目標		保育所待機児童数(人)	66人	H27.4.1	39人	R2	0人	R1	—	未達成	安心保育推進課
目標		放課後児童クラブ登録児童数	20,273人	H26.3.31	32,706人	R2	28,080人	R1	116.5%	達成	安心保育推進課
目標		小規模多機能型居宅介護(介護予防を含む。)提供量(人)	3,578人	H27.3.31	4,389人	R1	4,875人	R2	90.0%	概ね達成	医療介護保険課
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	H27.3.31	6,235人	R2	6,431人	R2	97.0%	概ね達成	医療介護保険課
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%	—	76.8%	R2	—	—	—	—	働き方改革推進・働く女性応援課
参考		ファミリー・サポート事業登録会員数	9,355人	H26.3.31	12,182人	R2	—	—	—	—	子供未来応援課
参考		地域子育て支援拠点事業実施か所数	124か所	H26.3.31	161か所	R2	—	—	—	—	子供未来応援課

施策種別	指標名	計画策定時		令和2年度		目標		達成率	達成/未達成の別	担当課
		数値	調査基準日等(調査期間)	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(H26からの累計)	309社	H27.3.31 現在	501社	R2	690社	R2	72.6%	未達成	働き方改革推進・働く女性応援課
目標	男性の育児休業取得率(注4)	5.1%	H26.6.1	13.0%	R1	13%	R2	100.0%	達成	働き方改革推進・働く女性応援課
目標	県職員(男性)の育児休業取得率(注5)									
	知事部局	11.0%	H27.3.31	53.3%	R2	30%	R1	177.7%	達成	人事課
	教育委員会	3.0%	H27.3.31	10.2%	R2	30%	R1	34.0%	未達成	教育委員会 教職員課
参考	県職員(男性)の育児休業取得率(注5)(警察本部)	0%	H26.1.1~ H27.3.31	1.3%	R2	—	—	—	—	警務課
目標	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%	—	配偶者出産 休暇 90.0% 育児参加休暇 90.4%	R2	—	—	—	—	人事課
	教育委員会	配偶者出産休暇 73.1% 育児参加休暇 22.4%	—	配偶者出産 休暇 93.0% 育児参加休暇 64.8%	R2	—	—	—	—	教育委員会総務課 教職員課
	警察本部	配偶者出産休暇 90.2% 育児参加休暇 6.4%	—	配偶者出産 休暇 98.7% 育児参加 休暇 91.7%	R2	—	—	—	—	警務課
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	—	54分	H28	—	—	—	—	わたらしい生き方応援課
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%	H26.6.1~ H27.5.31	30.1%	R3	34%	R2	88.5%	未達成	人事課, 教育委員会総務課, 警察本部(人権男女共同参画課で取りまとめ)
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%	H26.6.1~ H27.5.31	34.6%	R3	40%	R2	86.5%	未達成		
目標	女性委員がない県の審議会等の数	4	—	1	R3	0	R2	—	未達成	
目標	エソールひろしま大学(応用講座)受講者累計	87人	H28.3.31	251人	R2	420人	R2	59.8%	未達成	わたらしい生き方応援課
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	—	県 4.7%, 3人 市町 11.7%, 57人	R2	—	—	—	—	わたらしい生き方応援課
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	—	7.2%, 274人	R3	—	—	—	—	わたらしい生き方応援課
(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	H27.3.31	29法人	R2	—	—	—	—	県民活動課
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	H27.3.31	13,963人	R2	—	—	—	—	わたらしい生き方応援課
(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	計画策定時		令和2年度		目 標		達成率	達成/未達成の 別	担当課
		数値	調査基準日等 (調査期間)	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%	H28.3.31	——	R2	100%	R2	——	未達成	わたらしい生き 方応援課
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8)と回答した 人の割合	女性 51.8% 男性 37.3%	(調査時期: H26.10.31~ H26.12.8)	女性 53.9% 男性 48.1%	R2	——	——	——	——	わたらしい生き 方応援課
(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	「わたしのキャリアノート」持ち上がり率(公立高等 学校(広島市を除く))	63.8%	各年度3月末 現在	71.4%	R2	70%	R2	102.0%	達成	高校教育指導課
(2) 研修の充実・支援										

【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)	(健康寿命) 女性 73.62年 男性 71.97年 (平均寿命) 女性 87.33年 男性 81.08年	(健康寿命) H28年 (平均寿命) H27年	全国平均を上 回り、平均寿 命の伸び以上 に延伸	R5	——	実績未確定 (R4.2頃判明)	健康づくり推進課
目標	特定健康診査の受診率	41.4%	H25.3	50.1%	H30	70%	R5	71.6%	未達成	健康づくり推進課
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%	H25.1.1~ H25.12.31	胃 41.3% 肺 45.9% 大腸 41.0% 子宮 43.6% 乳 43.9%	R1	全て 50%以上	R4	——	未達成	健康づくり推進課
(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	H23.10.1	診療所 7.1人 病院 17.9人 全国平均 診療所 8.3人 病院 24.1人	H29	15~49歳女性 人口10万人あ たり全国平均 値まで増加	R5	——	未達成	医療介護人材課
目標	医療施設従事助産師数(人口10万人対)	23.4人	H26.12.31	23.9	R2	前回調査より 増	R5	——	未達成	医療介護人材課
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	H24.12.31	43.3	H30	——	——	——	——	医療介護人材課
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、ストーカース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%	——	4.0%	H29	——	——	——	——	働き方改革推進・ 働く女性応援課
参考	ストーカース案相談等件数	661件	——	668	R2	——	——	——	——	警察本部
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%	H27.3.31	89.3%	R1	91.3%以上	R1	97.8%	概ね達成	こども家庭課
(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%	H27.4.1	2.7%	R2	10%	R2	27.0%	未達成	消防保安課

【総括目標】

施策	種別	指標名	計画策定時		令和2年度		目標		達成率	達成/未達成の別	担当課
			数値	調査基準日等 (調査期間)	現況値	基準年度	目標値	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%	H27.4.1	女性 11.5% 男性 18.2%	R2	計画策定時の 数値からの向 上かつ男女の 数値の差の縮 小	R2	——	未達成	

※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(計画策定時の数値): 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(現況値), 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)「反対」「どちらかといえば反対」を含む。