

令和5(2023)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 「わたらしい生き方応援プランひろしま」の施策体系に沿った各種データから見た広島県の男女共同参画の推進状況

「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	1
1 「わたらしい生き方応援プランひろしま」の施策体系に沿った各種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 令和4(2022)年度に県が実施した男女共同参画施策の実施状況と令和5(2023)年度施策の内容

令和4年度男女共同参画関係施策の実施状況と令和5年度施策の内容

(「わたらしい生き方応援プランひろしま」の進行管理表)	33
-----------------------------	----

第 1 部

「わたしらしい生き方応援プランひろしま」 の施策体系に沿った各種データから見た 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。

データを更新したのものには  印を、新たに掲載したものには  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、令和7年度を目指す姿を次のとおり定めています。

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	目指す姿	基本となる施策の方向
Ⅰ 仕事と暮らしの充実	○ 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。	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
	○ 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。	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	○ 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。	1 性差に係る固定的な意識の解消
	○ 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。	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	○ 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。	1 暴力や貧困など、様々な困難を抱える人への支援
	○ 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。	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	○ 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。	1 市町や様々な団体等との連携強化
	○ 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ます。	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」の施策体系に沿った 各種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
44.0%

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、44.0%と令和2年度から、15.7ポイント増加しました。

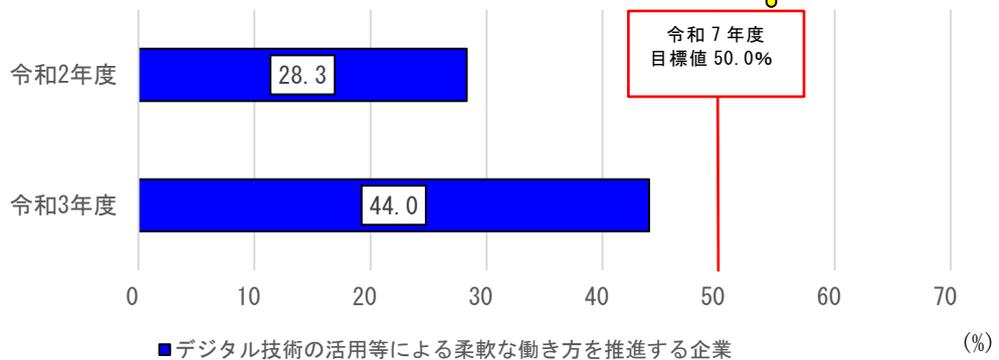
コロナ禍で臨時的に実施したものの、制度化の予定がない企業もあるため、テレワークの導入と、利用定着に向けた支援に引き続き取り組む必要があります。

コロナ禍でテレワークを
実施した就業者は
令和元年から**約3倍**に

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倍の就業者がテレワークを実施していますが、令和4（2022）年以降の実施率は、ほぼ横ばい状況にあります。

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31人以上）

プラン成果指標

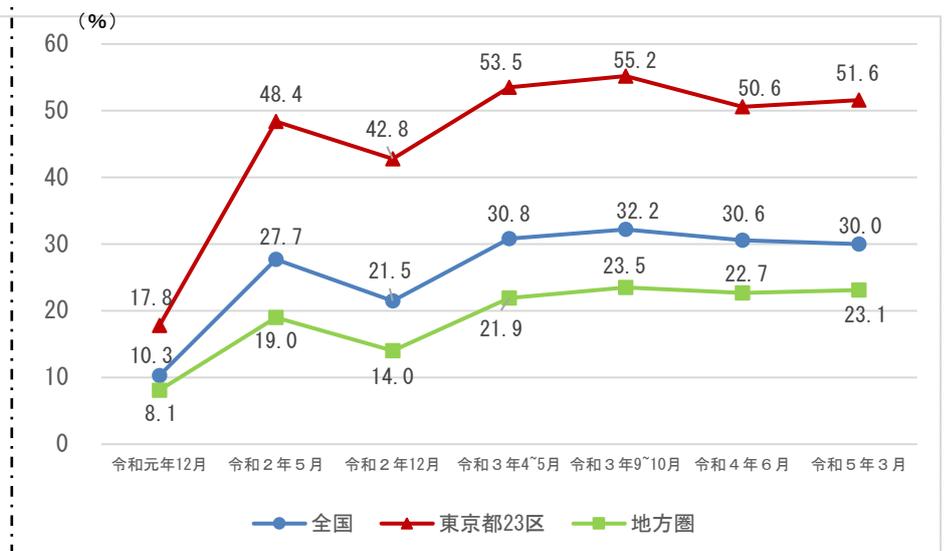


(注) 働き方改革に取り組んでいる実施企業のうち、「在宅勤務」、「モバイルワーク」、「サテライトオフィスの利用」、「社内外の会議や顧客等との打ち合わせのオンライン化」のいずれか1つ以上を実施していると回答した企業の割合

資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和4（2022）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、商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課において作成

2. 【参考】テレワークの実施状況（就業者）（全国）



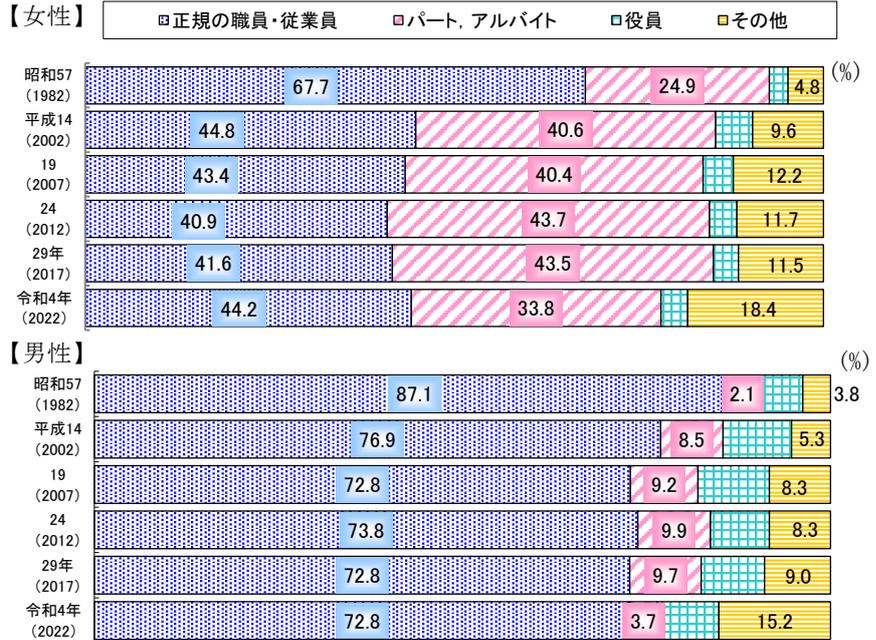
資料：内閣府「第6回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（令和5（2023）年4月）

正規の職員・従業員の割合は
女性 44.2%
男性 72.8%

令和4(2022)年の正規の職員・従業員の割合は、女性は44.2%で、前回調査より2.6ポイント上昇したものの、男性の72.8%を大きく下回っています。

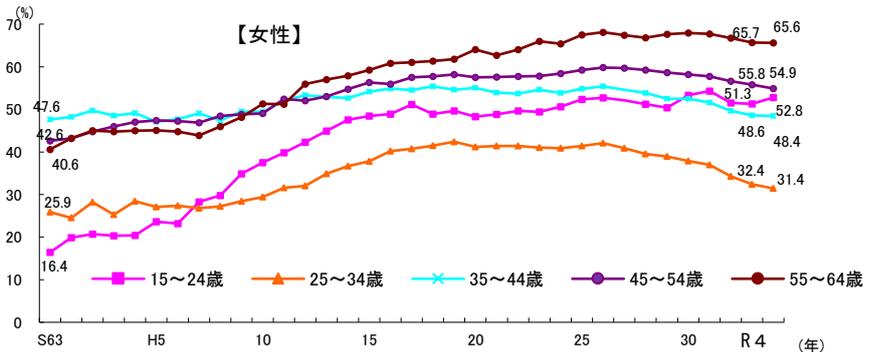
一方、パート、アルバイトとその他(労働者派遣事業所の派遣社員等)の非正規就業者の割合では、女性は52.2%で、男性の18.9%を大きく上回っています。

3. 雇用形態別に見た雇用者数の構成割合の推移



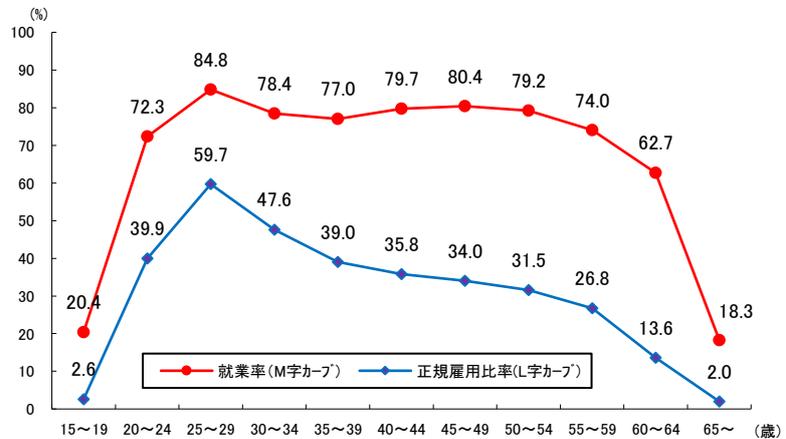
(注) 雇用形態：雇用者を勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート、アルバイト」、「その他」(労働者派遣事業所の派遣社員等)、「役員」の四つに区分
 資料：総務省「就業構造基本調査」(令和4(2022)年度)

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4(2022)年度)

★4-1. 【参考】女性の年齢階級別正規雇用比率(L字カーブ)(全国)



(注) 就業率：(就業者 / 15歳以上人口) × 100
 正規雇用比率：(正規の職員・従業員 / 15歳以上人口) × 100
 資料：総務省「労働力調査(基本集計)」(令和4(2022)年度)

<仕事と暮らしを両立するためのサービスの充実>

男性の育児休業の取得率は
男性 **24.0%**で
大幅増加

男性従業員の育児休業の取得状況は24.0%と、令和元年の約2倍の取得状況となっています。女性従業員の97.3%と比較すると、低い割合ではありますが、令和3年(2021)年6月の、従業員への育休の制度説明や取得促進を企業に義務付ける等の育児・介護休業法の改正により、上昇傾向にあります。

令和4年度調査においては、従業員の規模別で男性の育児休業の取得率において明らかな差が見られました。

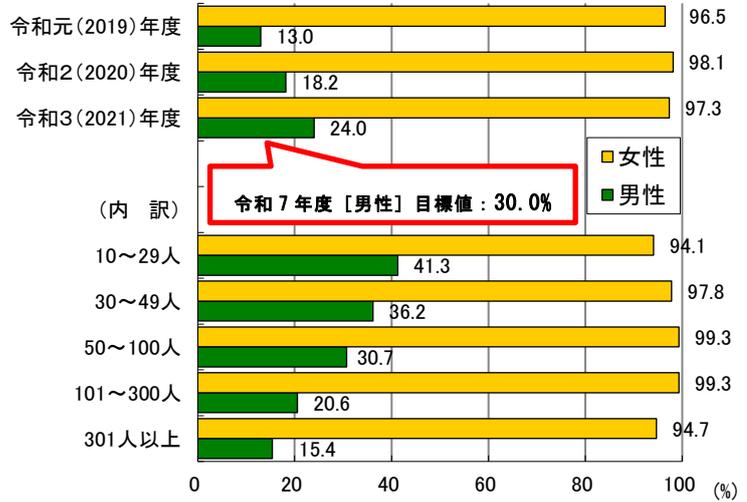
今後も引き続き、経営者や従業員の男性育休や育児参画に対する意識醸成に取り組む必要があります

育児休業制度の明文化状況
初の **80%超え**

令和4年(2022)年4月1日から段階的施行の育児・介護休業法により、事業者においても、育児休業の取得率向上に向けた意識が高まってきている様子が伺えます。

5. 従業員の育児休業取得率〔事業主調査〕

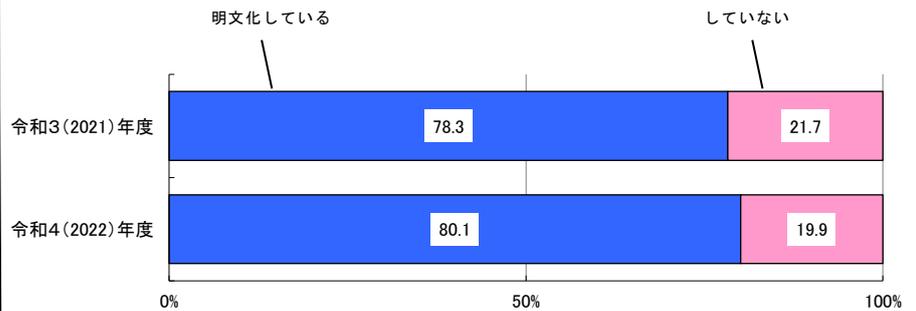
プラン成果指標



(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) 令和2年度実績は令和3年度調査、令和3年度実績は令和4年度調査で判明したもの

資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和3(2021)、令和4(2022)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3(2021)、令和4(2022)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4.9%**

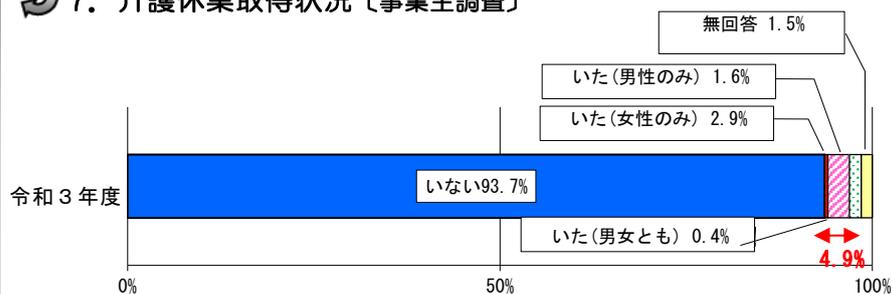
介護休業を取得した者がいた事業所の割合は4.9%となっています。

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。

**介護休業制度は
約3/4の企業で明文化**

介護休業の取得率はまだ低い水準ではありますが、介護休業制度の明文化は前年から約5%弱上昇しています。

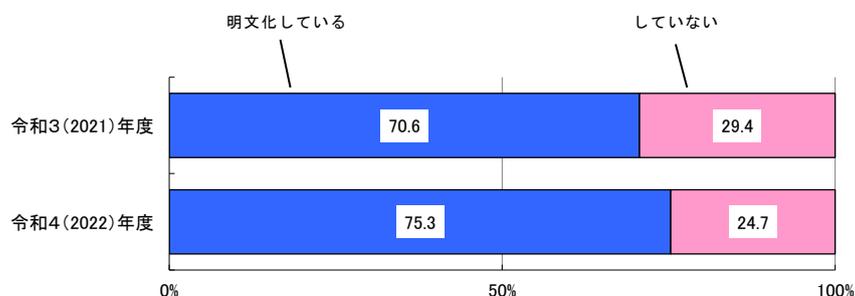
7. 介護休業取得状況〔事業主調査〕



(注) 令和3(2021)年4月1日から令和4(2022)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4(2022)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〕



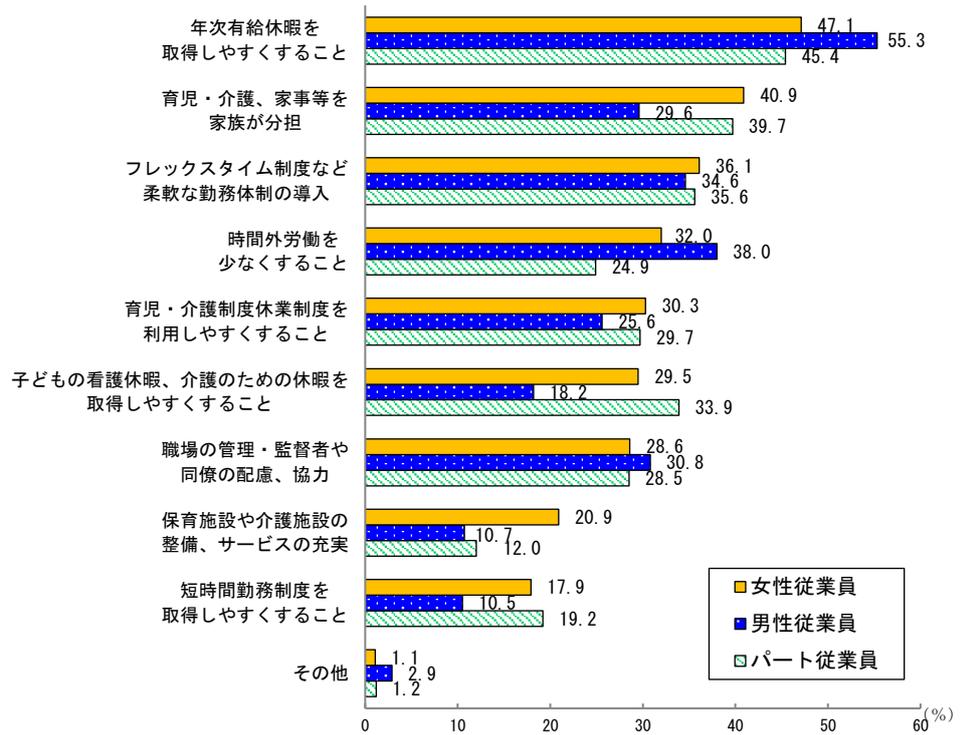
資料: 広島県「広島県職場環境実態調査」(令和3(2021)、令和4(2022)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社)

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男女従業員ともに、「年次有給休暇を取得しやすくすること」を選んだ人が最も多くなっています。

次いで多いのは、男性は「時間外労働を少なくすること」、女性とパート従業員は「育児・介護、家事等を家族が分担」となっており、性別や立場によって違いが表れています。

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



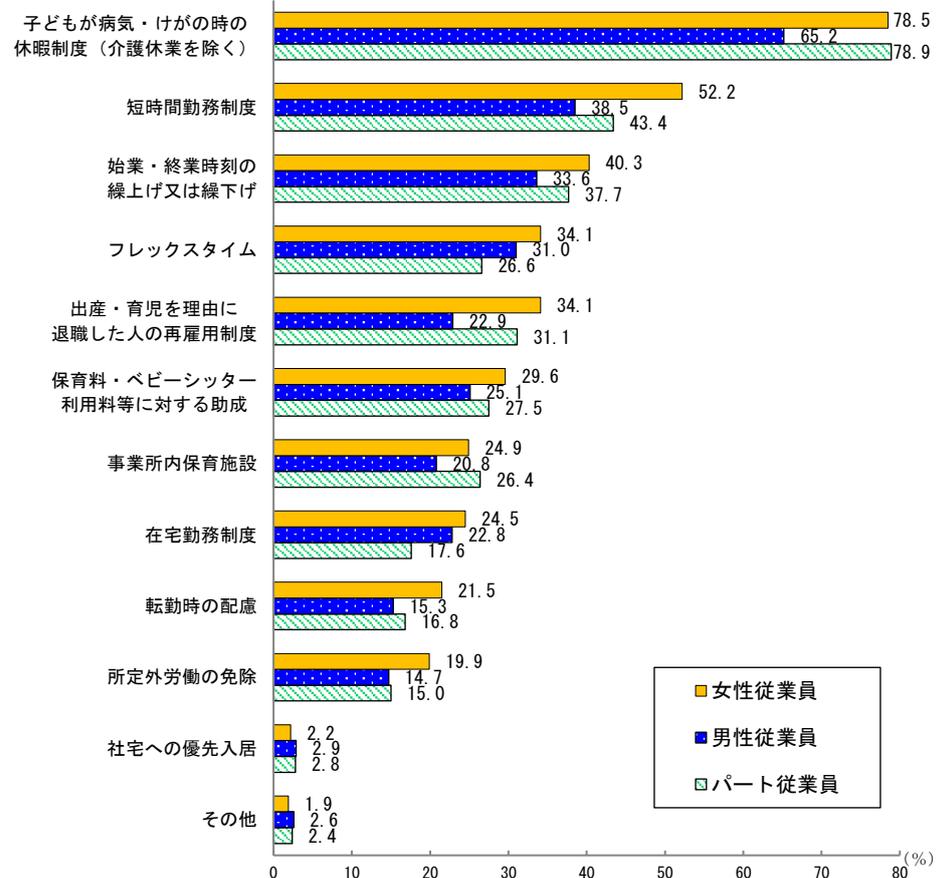
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和3(2021)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社及びそこに勤務する女性従業員、男性従業員、パート各2,500人)

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。

また、前回調査(平成29(2017)年度)に比べて、「在宅勤務制度」を望む声が増加し、新型コロナウイルスの影響がうかがえます。

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



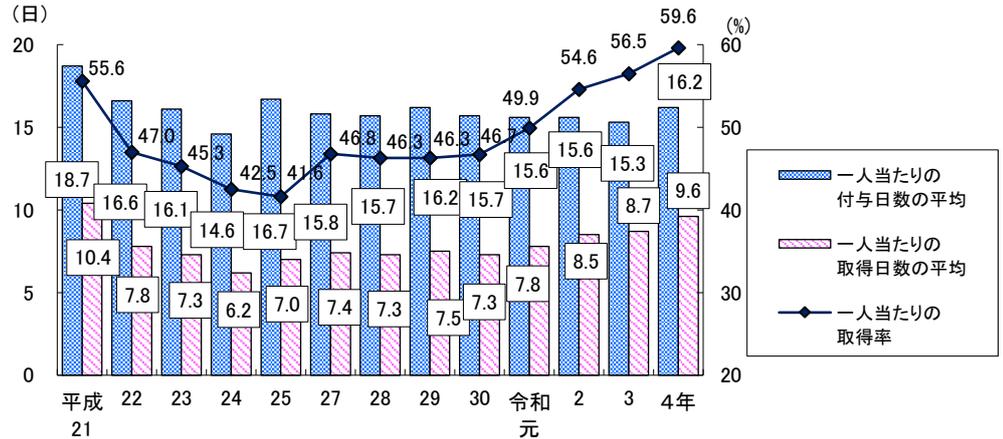
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和3(2021)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社及びそこに勤務する女性従業員、男性従業員、パート各2,500人)

**年次有給休暇の
一人当たりの取得率は
3.1ポイント増で
過去最高に**

年次有給休暇取得率は、令和4(2022)年度は59.6%と、前年度から3.1ポイント増加しています。

一人当たりの付与日数は16.2日と前年度から0.9日、一人当たりの取得日数の平均は9.6日と前年度から0.9日いずれも増加しています。

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4(2022)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。)

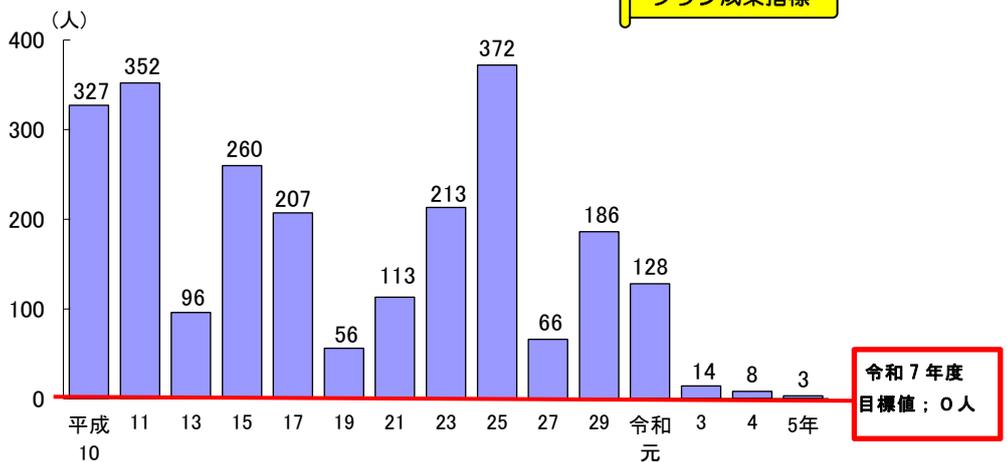
**待機児童数は減少
入所児童数は横ばい**

令和5(2023)年4月1日現在の待機児童は、前年度より5人減少し、目標値に近づきつつあります。

一方、4月1日現在の県内の保育所入所児童数は60,240人と横ばいで、依然として保育ニーズは高いことがうかがえます。

引き続き、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を進め、保育の受け皿を拡大する必要があります。

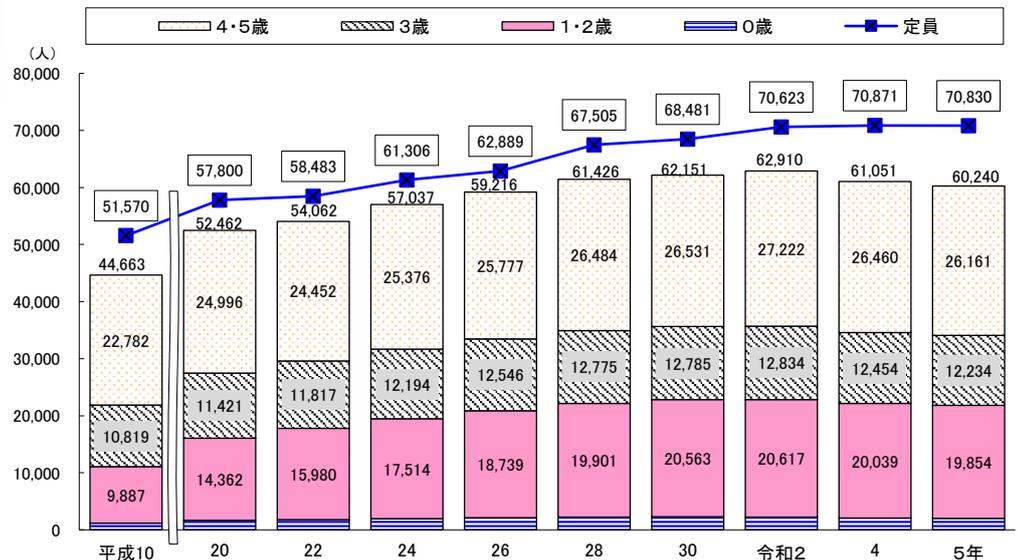
12. 待機児童数の推移



(注) 各年4月1日現在 資料：広島県健康福祉局調べ

令和7年度
目標値：0人

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4年（2022）度の放課後児童クラブ登録児童数は33,911人で、前年度から555人増加し、ファミリー・サポート事業登録会員数は11,688人で、前年度から89人増加しています。

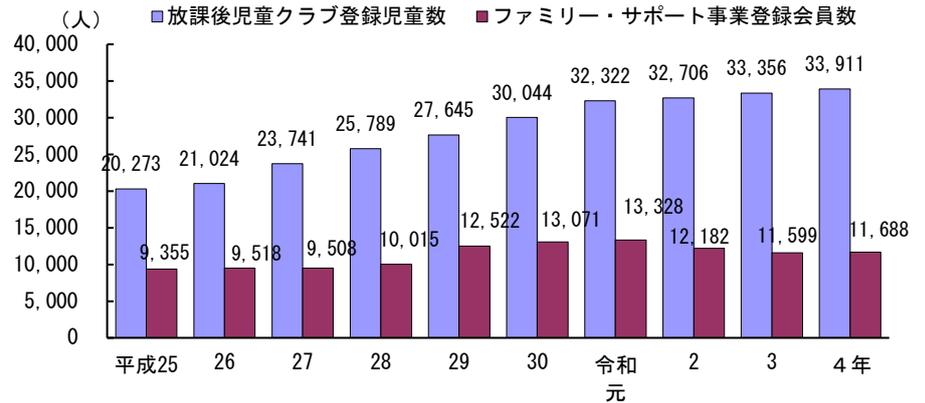
預ける側のニーズは年々高まっていますが、預かる側であるファミリー・サポート事業登録会員数は令和2年以降減少傾向にあり、新型コロナウイルス感染症対策のための利用控えの影響も考えられます。

地域子育て支援拠点事業実施か所は174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】

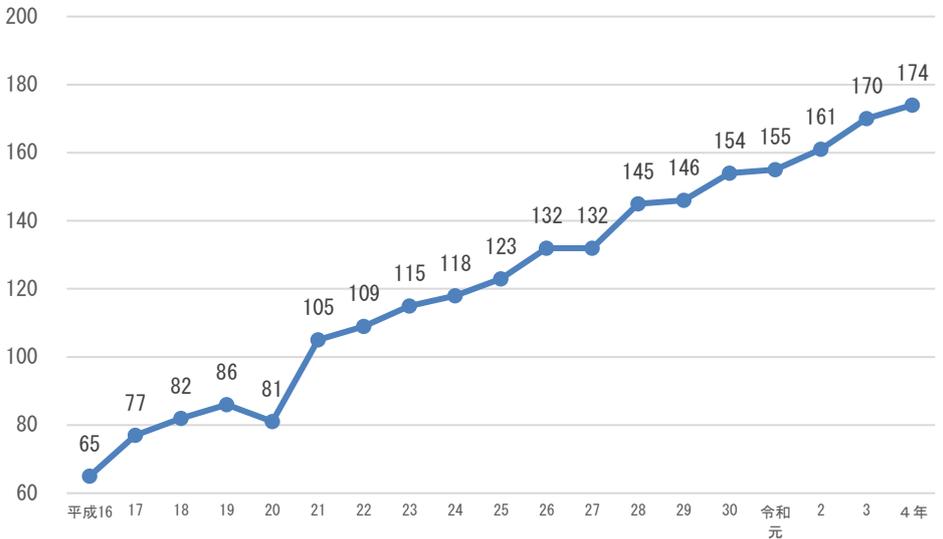
公共施設や保育所、児童館等の地域の身近な場所で、子育て中の親子の交流や育児相談、情報提供等を実施し、子育ての孤立感、負担感の解消を図り、全ての子育て家庭を地域で支える取り組みです。

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減少

指導的立場（管理職及び役員）に占める女性の割合は、初の20%を超えた前年度より0.6ポイント減少し、19.9%となりました。直近5年間に於いてほぼ横ばい状態であり、依然として伸び悩んでいます。

県内企業における女性活躍の関心の高まりは見られるものの、管理職登用に向けた取組を計画的に進める企業が少ないことや、人材育成に時間がかかること、女性従業員自身の職業意識の変革に取り組む必要があります。

女性を管理職に登用している事業所の割合は35.5%

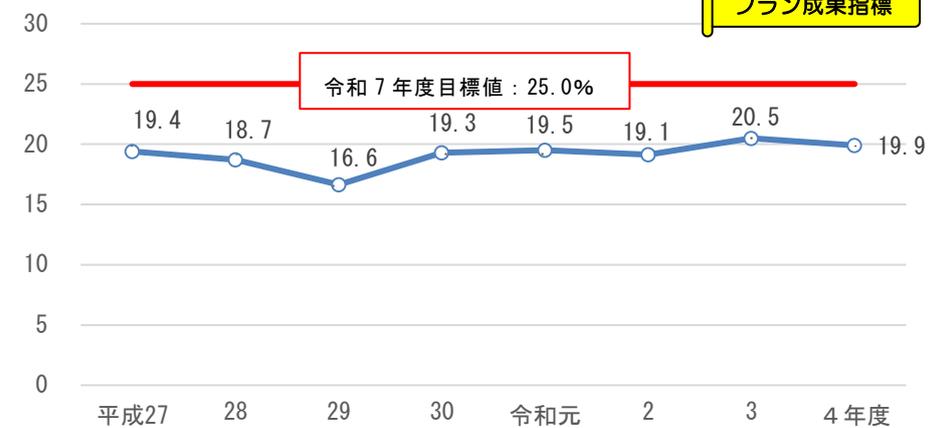
女性を管理職（課長相当職以上）に登用している事業所の割合は35.5%で、令和3（2021）年度に比べ3.5ポイント上昇しました。

管理職に占める女性の割合は16.9%

管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合は16.9%で、令和3（2021）年度に比べ1.1ポイント減少しました。

女性が意欲と適性に於い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。

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〕

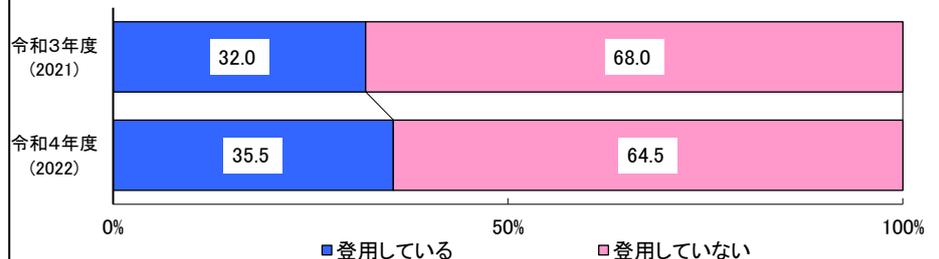


（注）管理職（課長相当職以上）及び役員（調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社）のデータを基に、わたらしい生き方応援課において作成

※「管理職」について

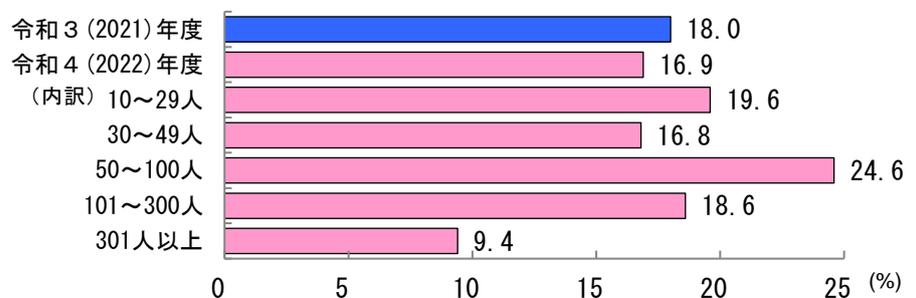
管理職とは、事業所で、通常「部長」又は「局長」と呼ばれる者で、2課以上若しくは20人以上（部（局）長を含む）で構成される組織の長（又は、呼称に関係なく責任の程度等が同等の者）、及び通常「課長」と呼ばれる者で、2係以上若しくは10人以上で構成される組織の長（又は、呼称に関係なく責任の程度等が同等の者）のことです。

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3（2021）年度、令和4（2022）年度）（調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社）
・令和3年度及び令和4年度の調査結果については、無回答を除いて割合を集計

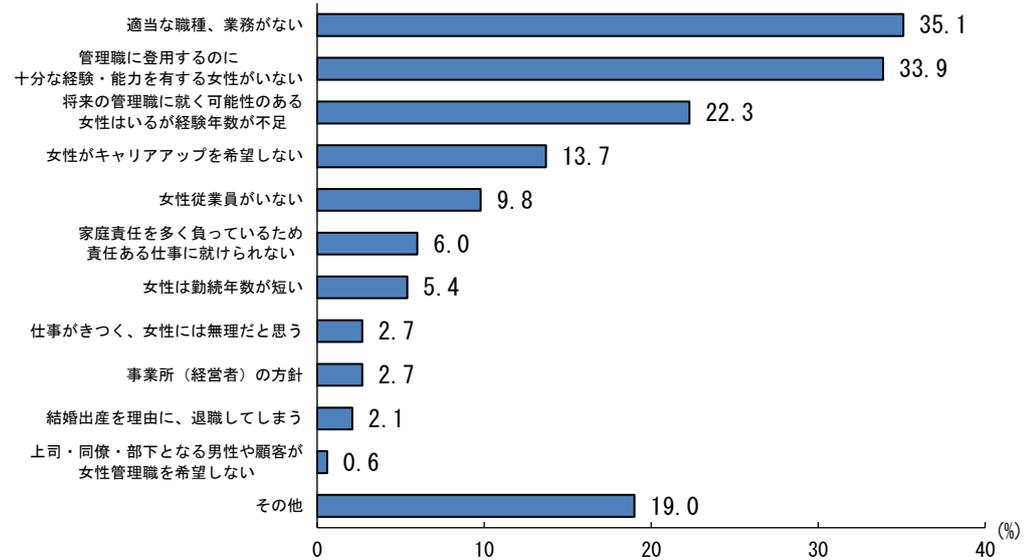
18. 管理職に占める女性の割合〔事業主調査〕



資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和3（2021）年度、令和4（2022）年度）（調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社）

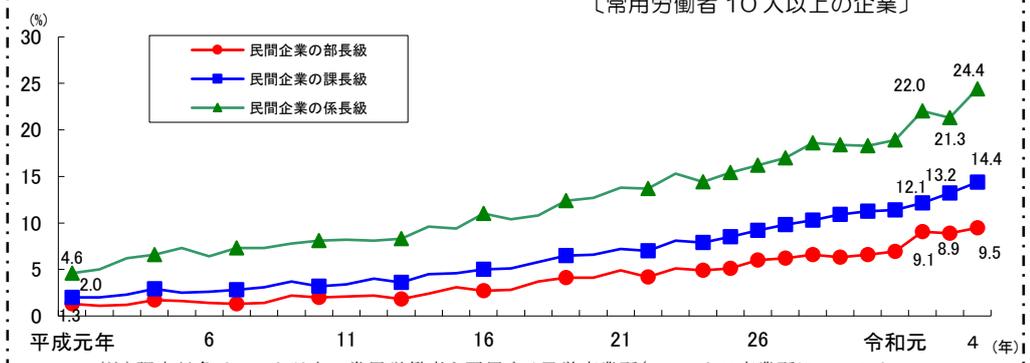
女性を管理職に登用しない理由は、「適当な職種、業務がない」(35.1%)が最も多く、次いで「管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がない」(33.9%)となっています。県内企業において、女性従業員の採用拡大、人材育成、管理職等への登用に向けた取組の推進を引き続き支援していく必要があります。

19. 女性を管理職に登用しない理由〔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4(2022)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500社)

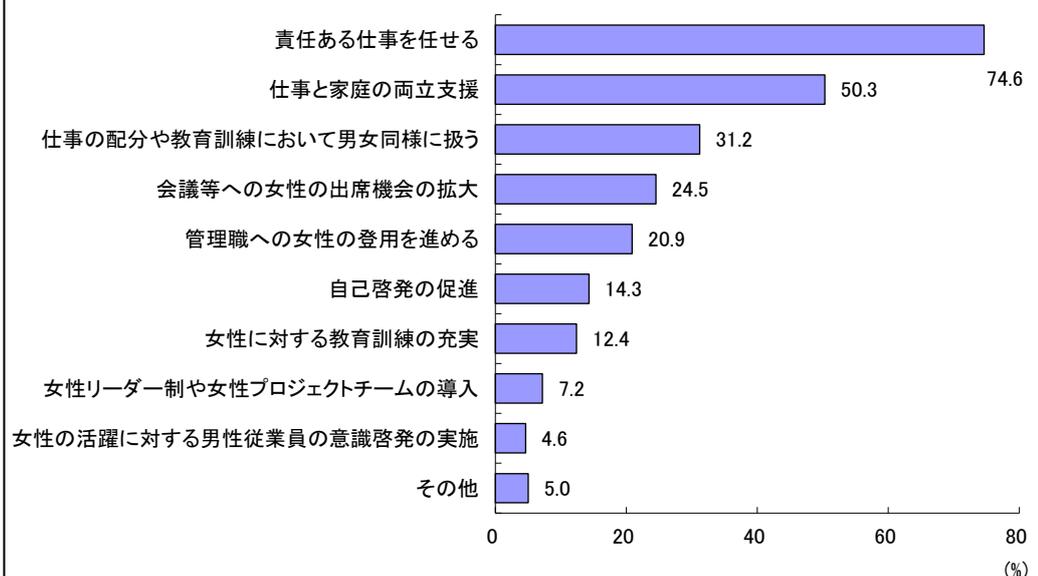
20. 【参考】民間企業の役職別管理職に占める女性割合の推移(全国)〔常用労働者10人以上の企業〕



(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4(2022)年度)

女性従業員の職業意識向上のための取組は、「責任ある仕事を任せる」が74.6%で最も多く、次いで「仕事と家庭の両立支援」が50.3%となっています。

21. 女性従業員の職業意識向上のための取組〔事業主調査〕複数回答

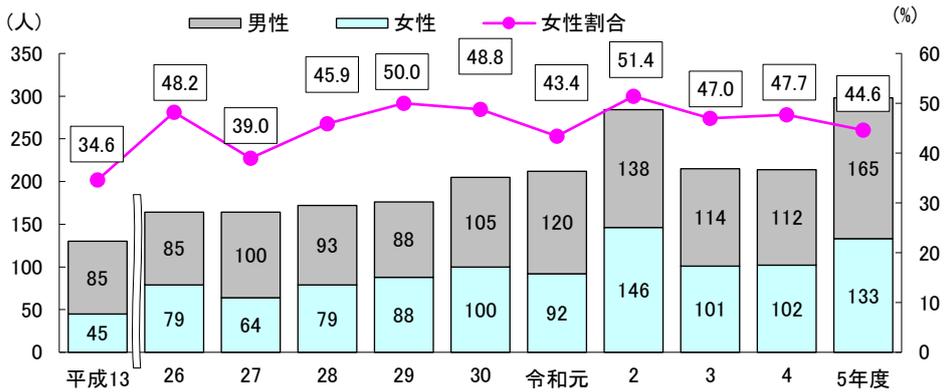


資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和4(2022)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500社)

**県職員の採用者に占める
女性の割合は44.6%**

令和5(2023)年度の県職員の採用者数は298人で、女性133人(44.6%)、男性165人(55.4%)となっており、女性割合は前年度から3.1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、全都道府県職員のいずれも
女性管理職の割合は上昇傾向**

令和5(2023)年4月1日現在の県職員は6,383人で、女性職員2,615人(41.0%)、男性職員3,768人(59.0%)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66人で、全管理職416人に占める割合は15.9%と、前年度より1.2ポイント上昇しました。

また、県内の市町職員は24,942人で、女性職員10,712人(42.9%)、男性職員14,230人(57.1%)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469人で、全管理職2,410人に占める割合は19.5%と、前年度から0.9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5(2023)年4月1日現在)

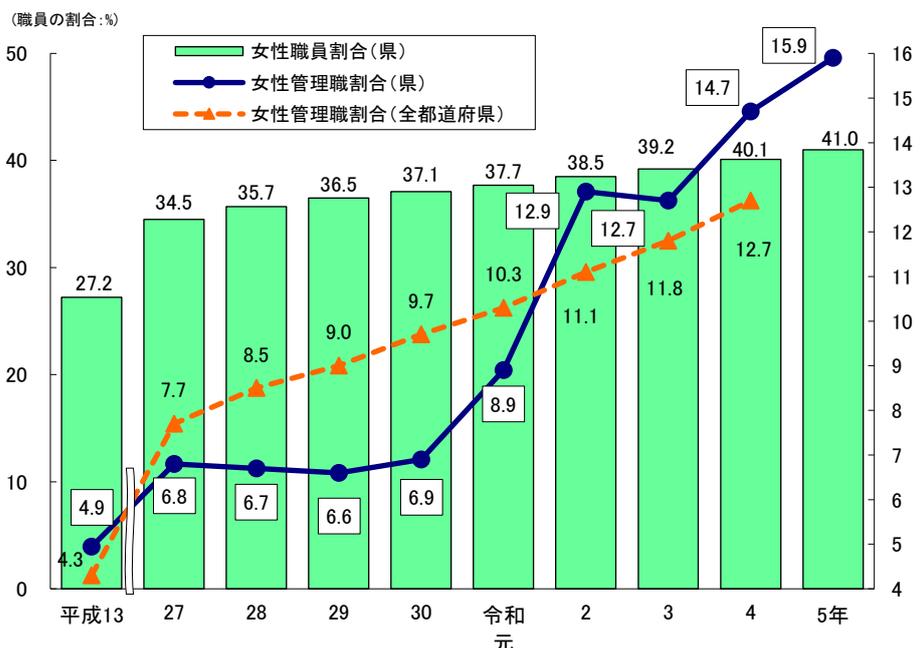
区分		総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合(%)
県	職員数	6,383	2,615	3,768	41.0
	管理職	416	66	350	15.9
市町	職員数	24,942	10,712	14,230	42.9
	管理職	2,410	469	1,941	19.5

(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、広島県警察本部調べ

24. 県及び全都道府県の女性職員及び管理職の状況

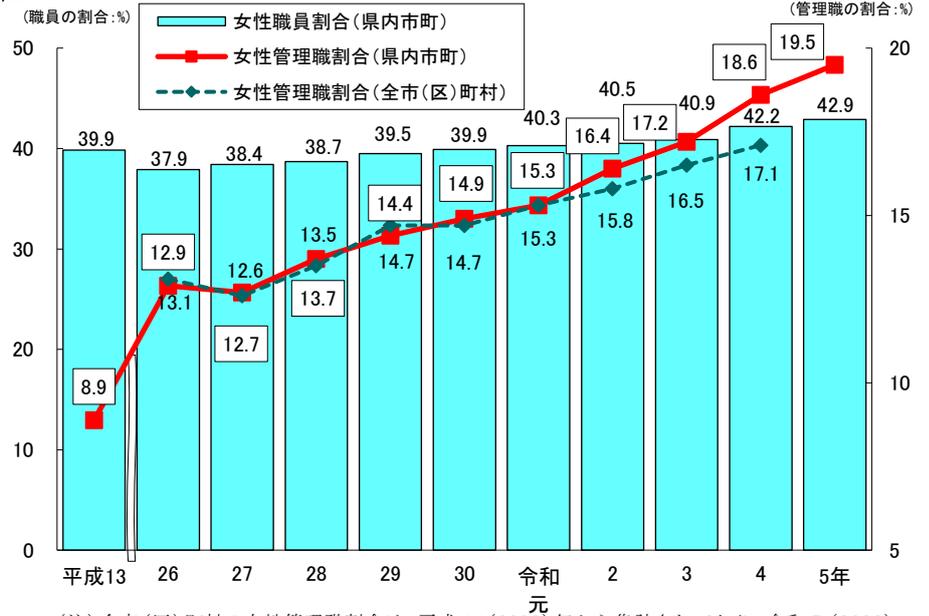
(管理職の割合：%)



(注) 令和5(2023)年4月1日現在の全都道府県の女性管理職割合は、令和5(2023)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、広島県警察本部調べ

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5(2023)年4月1日現在の全市(区)町村の女性管理職割合は、令和5(2023)年度内に内閣府から公表される見込である。

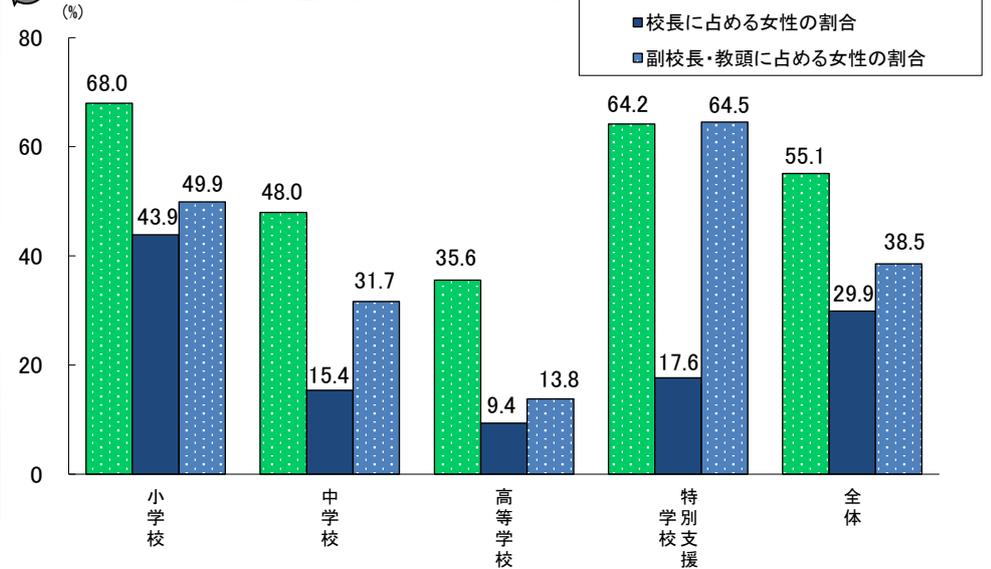
資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」、広島県わたらしい生き方応援課調べ

教員の女性管理職の割合は
校長 29.9%
副校長・教頭 38.5%
で全国的にも高い

令和4(2022)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68.0%ですが、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割合は、校長は29.9%、副校長・教頭は38.5%で、全国の18.8%(校長)、24.0%(副校長・教頭)と比べ、高い数値となっています。

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	女性	男性	総数	女性	男性	総数	女性	男性
	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)
小学校	10,013	6,805	3,208	440	193	247	469	234	235
中学校	5,636	2,703	2,933	221	34	187	259	82	177
義務教育学校	212	127	85	6	1	5	12	4	8
高等学校	5,236	1,863	3,373	128	12	116	174	24	150
中等教育学校	52	16	36	1	0	1	2	1	1
特別支援学校	1,607	1,031	576	17	3	14	31	20	11
県全体	22,756	12,545	10,211	813	243	570	947	365	582
		55.1%	44.9%		29.9%	70.1%		38.5%	61.5%
【参考】全国	997,163	509,340	487,823	33,478	6,302	27,176	40,130	9,636	30,494
		51.1%	48.9%		18.8%	81.2%		24.0%	76.0%

(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
 休職者、産休者及び育児・介護休業者並びに産休代替者及び育児・介護休業代替者を含む。

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4(2022)年度)

＜就業継続や再就職、創業等女性の多様な働き方＞

広島県の女性(25~44歳)の
就業率は77.4%で
5.1ポイント増

全国の25~44歳の女性の就業率は上昇傾向にあり、広島県は前回調査(平成27(2015)年度)より5.1ポイント上昇しました。しかし、全国平均をやや下回っており、中国地方5県では、山口県と同率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。

女性の労働力率のグラフは、
台形に
近づきつつある

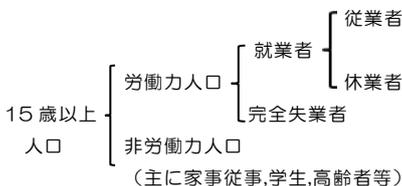
労働力率は、男性は20歳代後半から50歳代までを山とする台形を描いています。

女性は、30歳代を谷とするM字カーブを描いており、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ていました。しかし近年は、先進諸国で見られる台形に近づきつつあり、結婚や出産、育児によって離職する女性が減少してきていると考えられます。

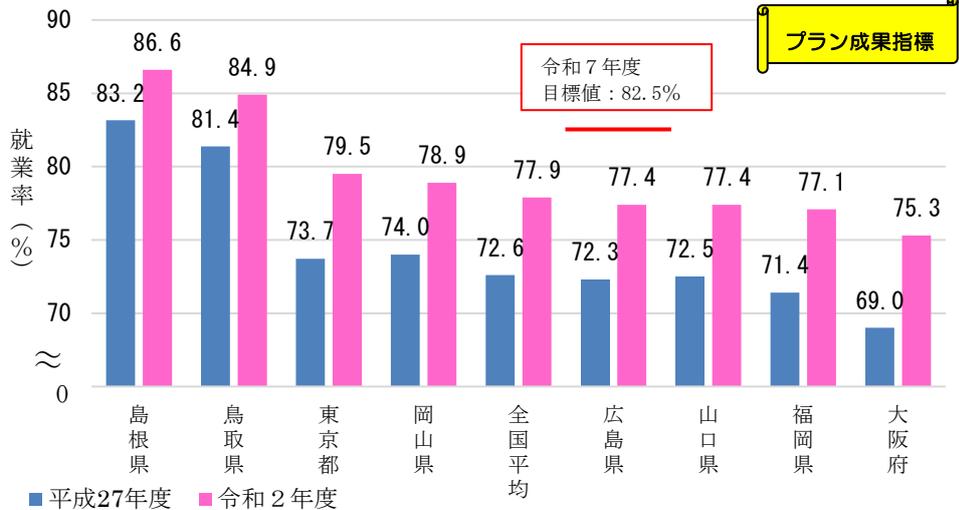
国際比較では、日本の25~29歳の女性の労働力が、比較した6か国の中で最も高い数値となっています。

【労働力率】
15歳以上人口に占める労働力人口の割合

【就業率】
労働力人口に占める就業者の割合

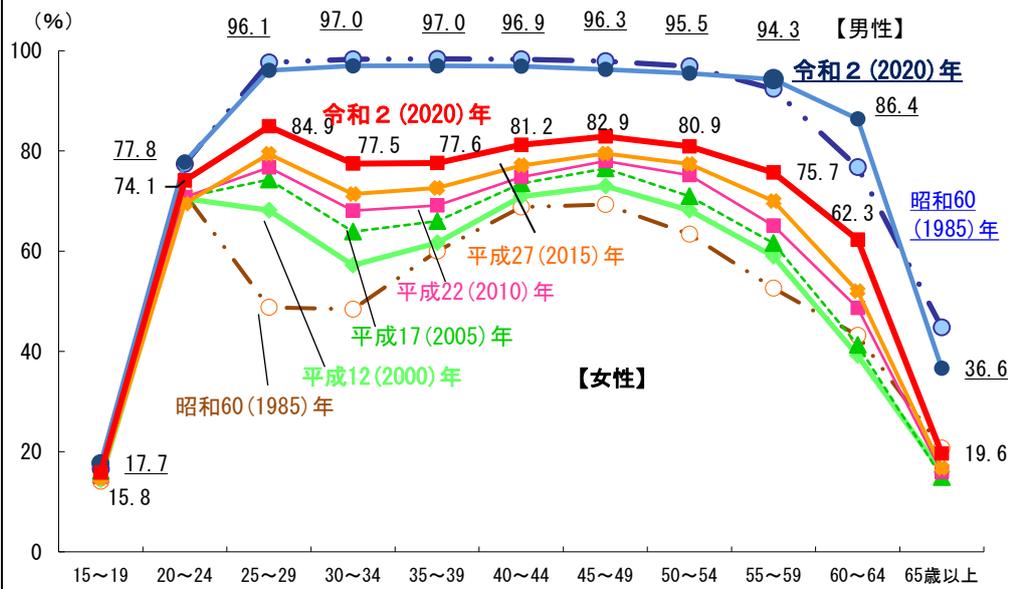


27. 女性(25~44歳)の就業率(中国地方5県と主要各都府県)



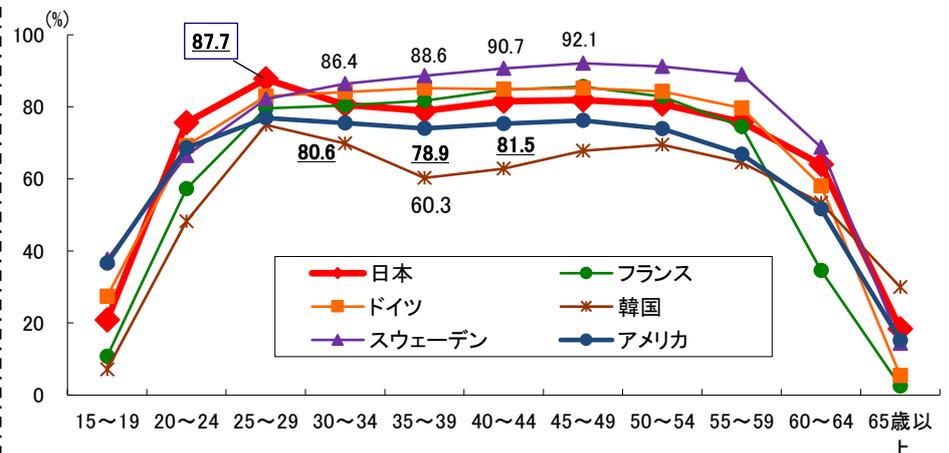
資料:総務省「国勢調査」(平成27(2015)年度、令和2(2020)年度)

28. 年齢階級別労働力率(広島県)



資料:総務省「国勢調査」(令和2(2020)年度)

29. 【参考】女性の年齢階級別労働力率(国際比較)



日本は総務省「労働力調査(基本集計)」(令和4(2022)年)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。韓国、米国は令和3(2021)年の値。フランス、ドイツ、スウェーデンは、令和2(2020)年の値。

女性の給与額は男性の 77.7%

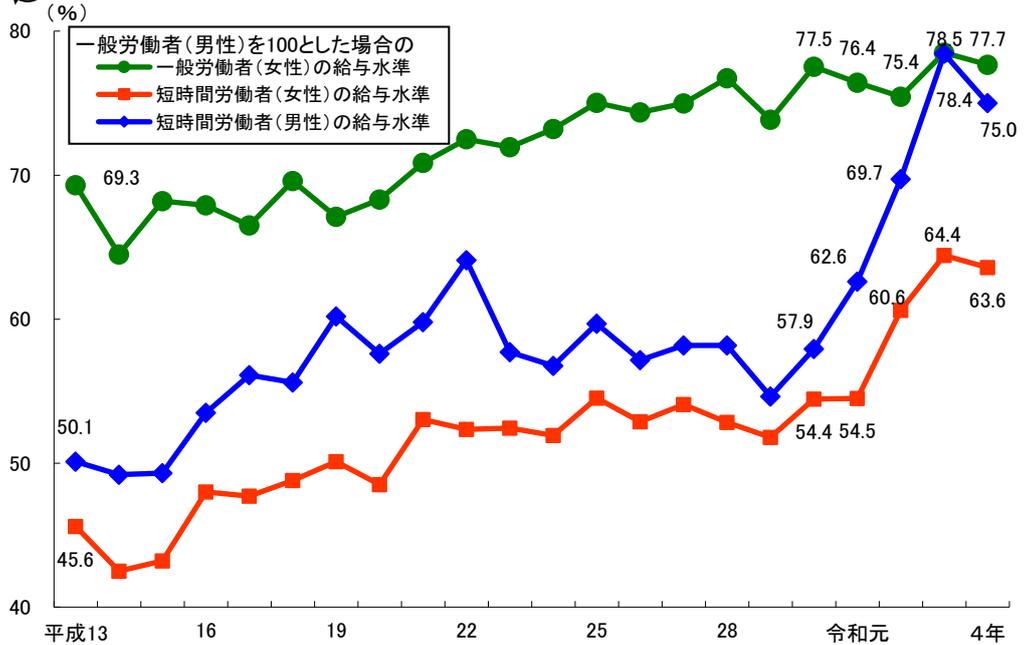
一般労働者（男性）の1時間あたり平均所定内給与額を100とした場合、一般労働者（女性）は77.7で、昨年度より0.8ポイント減少しました。短時間労働者についても、男女とも前年度より減少しています。

男女の給与水準の差には、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、様々な要因が考えられます。

【女性活躍推進法に関する制度改正】

令和4年7月8日に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く一般事業主行動計画等に関する省令が改正され、情報公表項目に「男女の賃金の差異」が追加されるとともに、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象として、「男女の賃金の差異」の情報公表が義務づけられました。

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



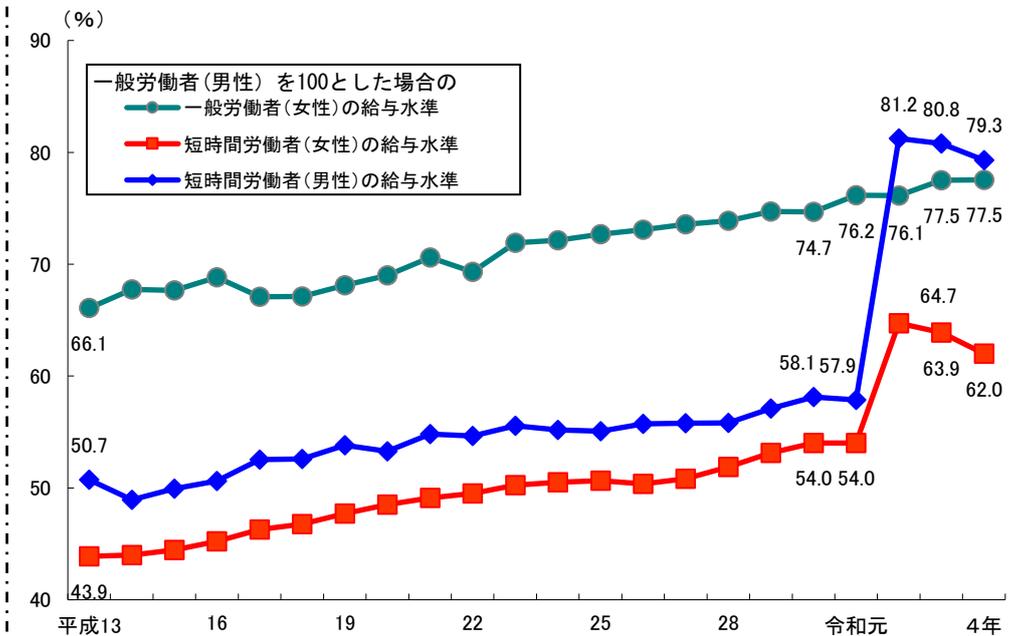
(注) 所定内給与額：決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額
1時間あたり平均所定内給与額：各年6月分として支給された平均所定内給与額を同月の平均所定内実労働時間数で除して算出。

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4（2022）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4（2022）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
27.2%

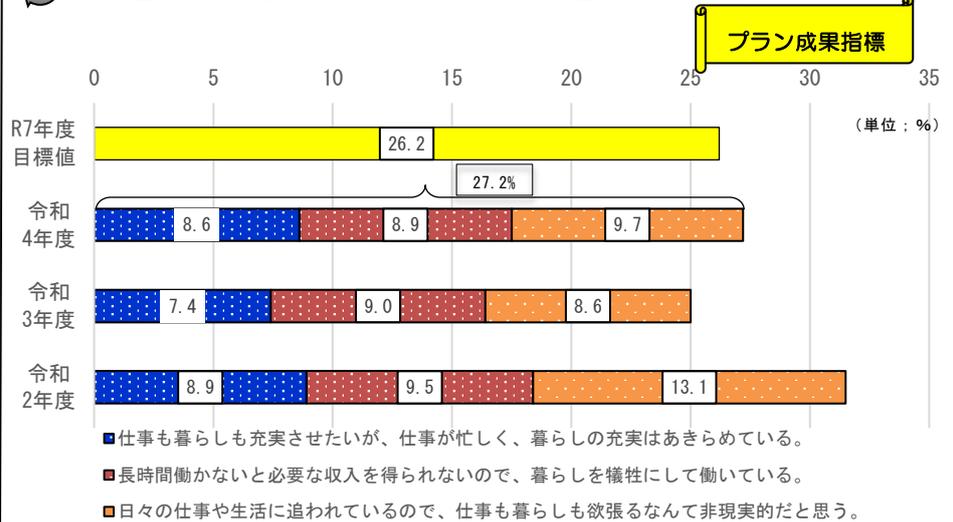
暮らしの充実について、あきらめている、非現実的など否定的に答えている人は27.2%の人で、前年度の25.0%より2.2%増加しました。「仕事も暮らしも充実させたいが、仕事が忙しく、暮らしの充実はあきらめている。」及び「日々の仕事や生活に追われ、暮らしの充実は非現実的」と考える人の割合が前年度よりも増加しています。

家事関連時間は
男性 56分
女性 3時間 29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。

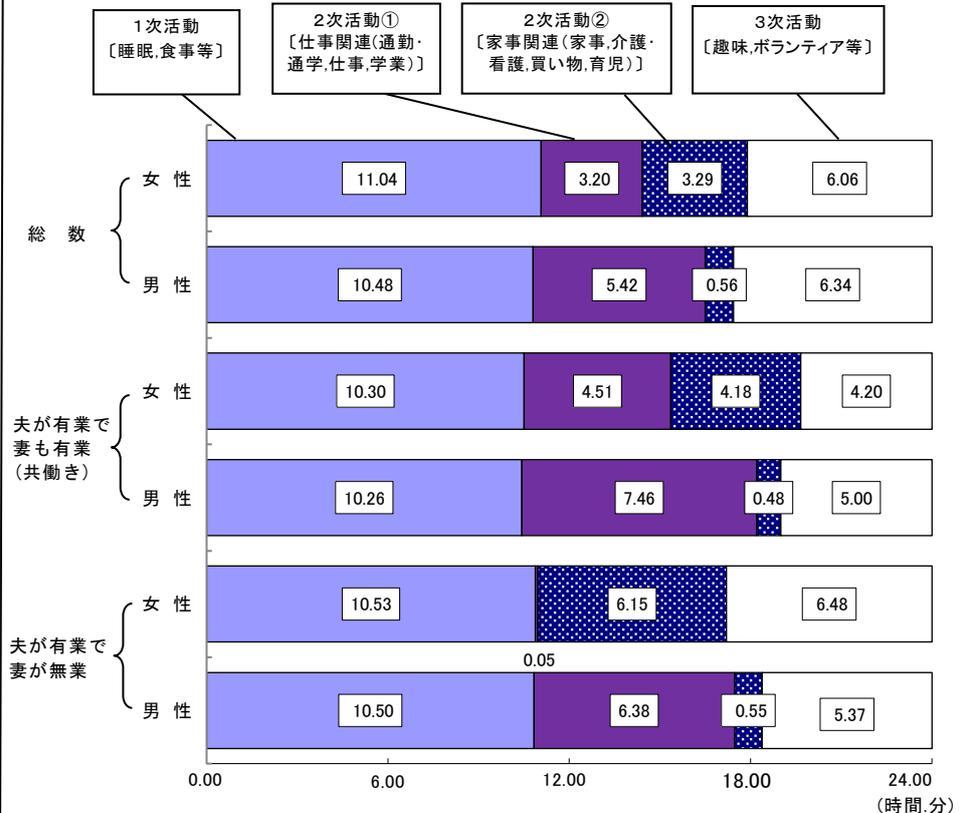
- 1次活動：睡眠、食事等生理的に必要な活動
2次活動：仕事、家庭等社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動
3次活動：1次、2次活動以外の各人が自由に使える時間における活動

32. 暮らしの充実について、否定的に答えた人の割合



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4(2022)年度）

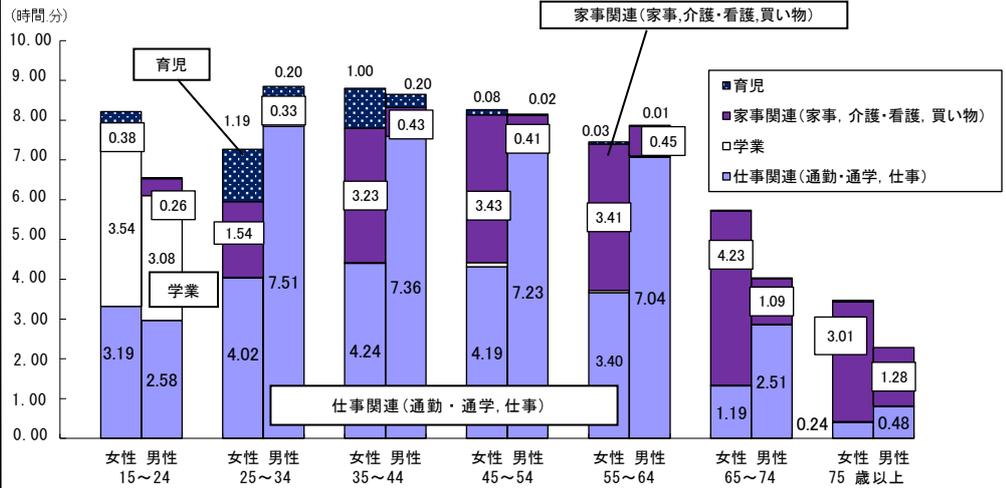
33. 一日の行動の種類別総平均時間数



資料：総務省「社会生活基本調査」（令和3(2021)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



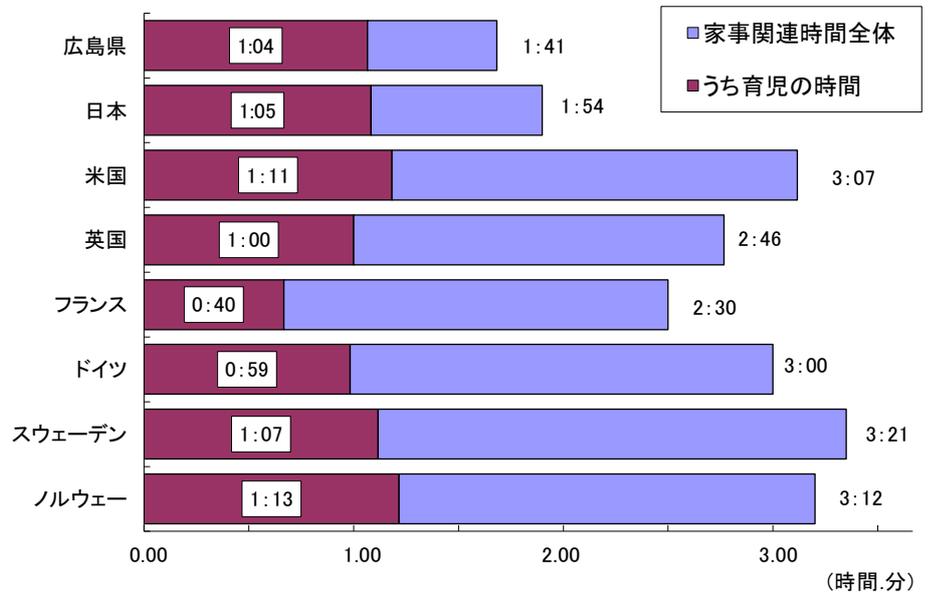
資料：総務省「社会生活基本調査」(令和3(2021)年)
(調査対象は、指定する調査区内にある世帯のうちから、無作為に選定した15歳以上の世帯員)

夫の家事・育児関連時間は
1時間41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41分で、全国と比較すると13分下回っていますが、育児の時間は1時間4分となっており、全国とほぼ同等です。

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」(令和3(2021)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

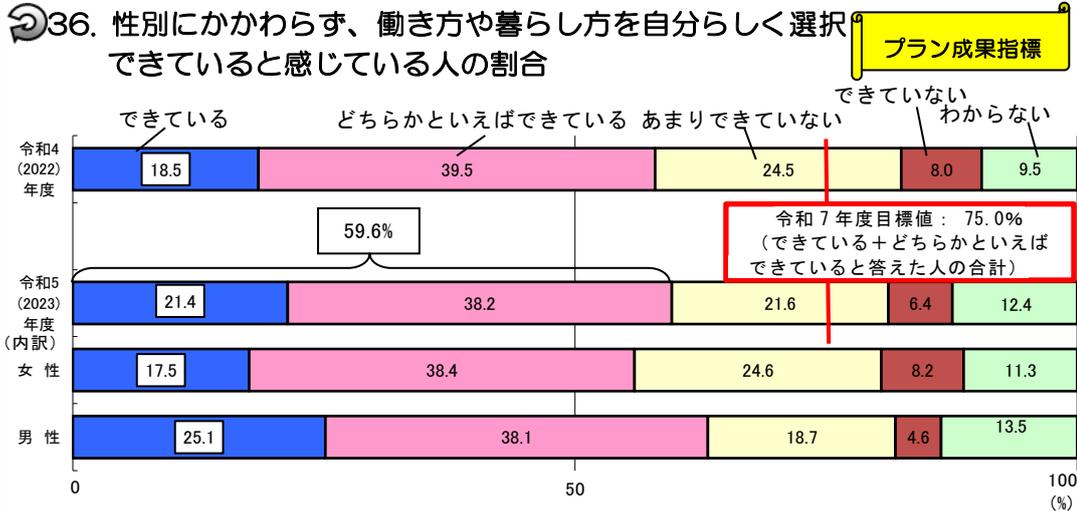
性別にかかわらず、自分らしく選択できていると感じている人は **59.6%**

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59.6%となっており、前年度より1.6ポイント増加しました。男女別にみると、女性(55.9%)より男性(63.2%)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%

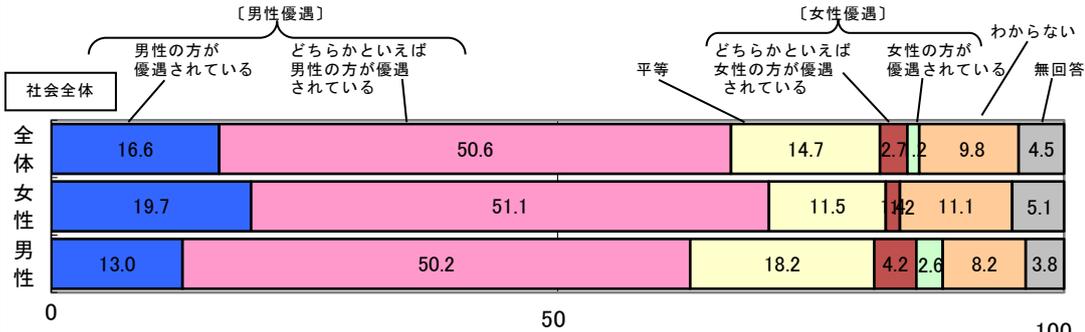
男女の地位の平等感について、社会全体において「平等」と回答した人の割合は10%台と、依然として低い状況にあり、性別に関する固定的な意識の解消に取り組む必要があります。

また、全国の社会全体における男女の地位の平等感について「平等」と回答した人の割合は令和元年9月調査では21.2%であったのに対し、令和4年11月調査では14.7%と6.5ポイント低下しています。



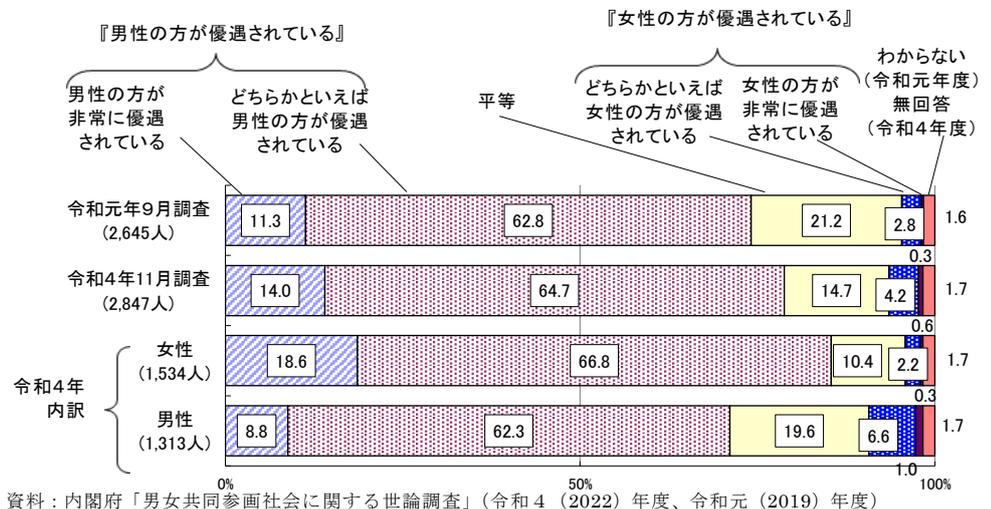
資料：広島県「男女双方の意識改革に係る調査」(令和5(2023)年度)

37. 男女の地位の平等観



資料：広島県「広島県政世論調査」(令和2(2020)年度)
(調査対象は、県内在住の20歳以上の県民2,000人)

38. 【参考】社会全体における男女の地位の平等感(全国)



夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え方は低下傾向

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成及びどちらかといえば賛成と答えた人の割合は、年々低下しており、性別的役割分担意識への変化が伺えます。

夫は外で働き、妻は家庭を守るべきとの意見に賛成 27.5% 反対 52.3%

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方については、反対計が賛成計を大きく上回っています。

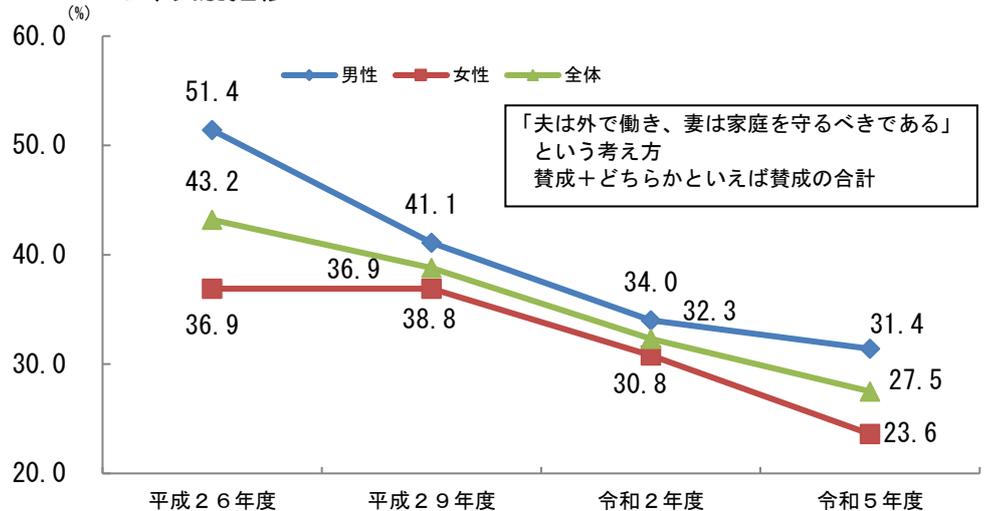
男性の賛成計 31.4% 女性の賛成計は 23.6% と 7.8 ポイントの男女差が見られます。

また、世代別で見ると賛成と答えた割合が最も高かったのは 30 代の 33.7%、反対と答えた割合が最も高かったのは 10 代で 57.9% でした。

男女の役割について『育児休業は女性が取得』、『家計を支えるのは男性の役割である』では「そう思う計」がどちらも約 5 割で、「そう思わない計」を上回っています。

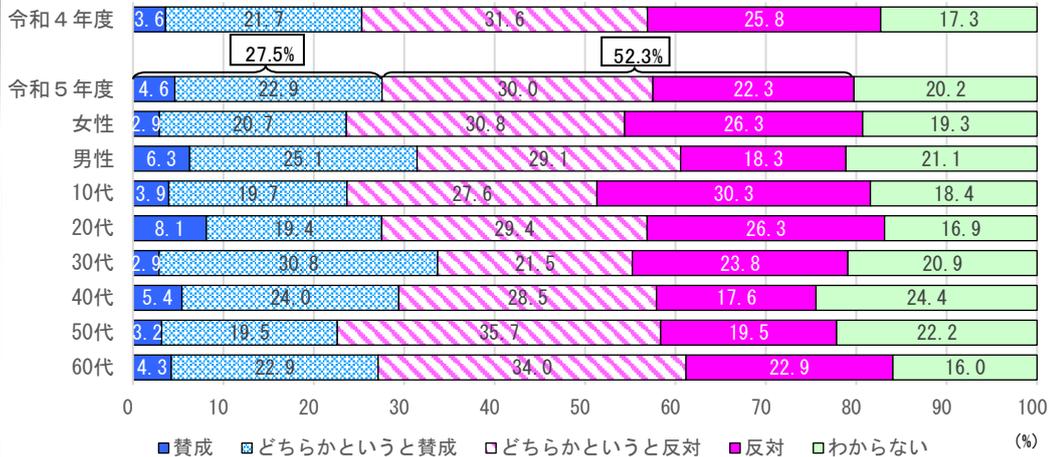
その他の項目では「そう思わない計」を上回っており、特に『女性はキャリアアップしなくてもよい』では「そう思わない計」が大きく、上回っています。

★ 38-1. 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方の年次別推移



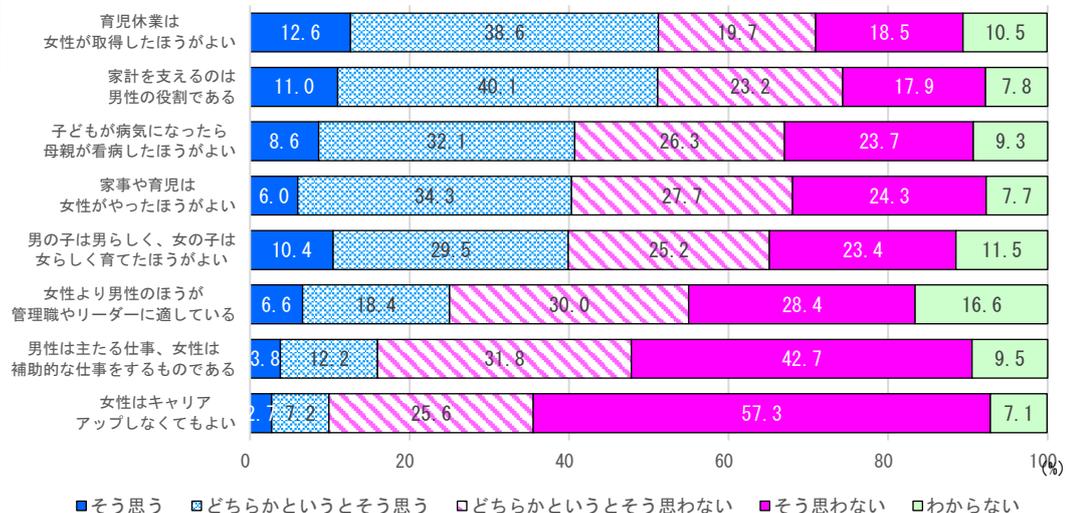
資料：令和 2（2020）年度までは広島県「広島県世論調査」、令和 5（2023）年度は広島県「男女双方の意識改革に係る調査」

🌀 38-2. 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方への意識



資料：広島県「男女双方の意識改革に係る調査」（令和 5（2023）年度、令和 4（2022）年度）
（調査対象は、県内在住の 15 歳～69 歳の男女 1,038 人）

🌀 38-3. 男女の役割に関する意見



資料：広島県「男女双方の意識改革に係る調査」（令和 5（2023）年度）
（調査対象は、県内在住の 15 歳～69 歳の男女 1,038 人）

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 **39校** 前年度よりほぼ倍増

ライフプランニング教育プログラム等を実施している県立高等学校は 82 校中 39 校 (47.6%) と、前年度より、約 2 倍に増加し、全高等学校の約半数が実施しています。

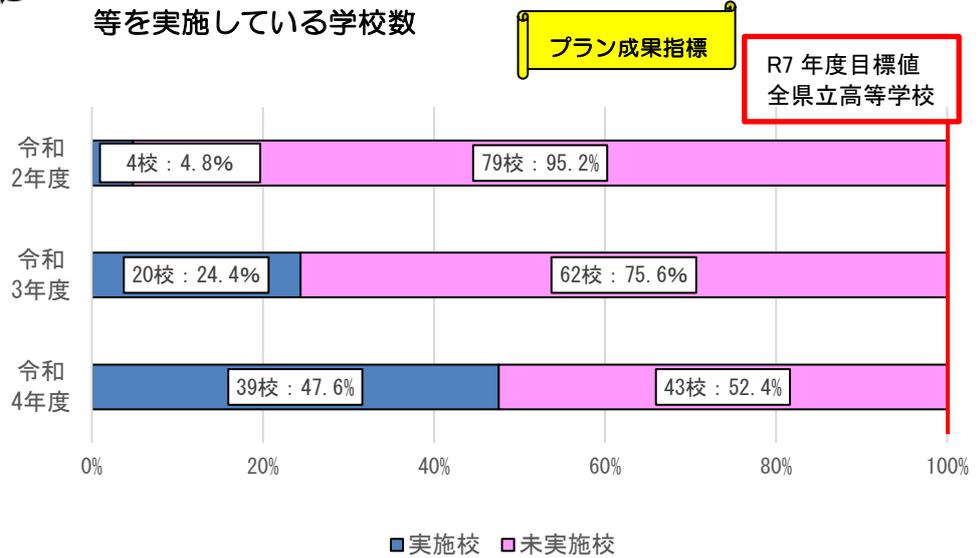
【高校生のためのライフプランニング教育プログラム】

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 **57.5%** で
過去最高

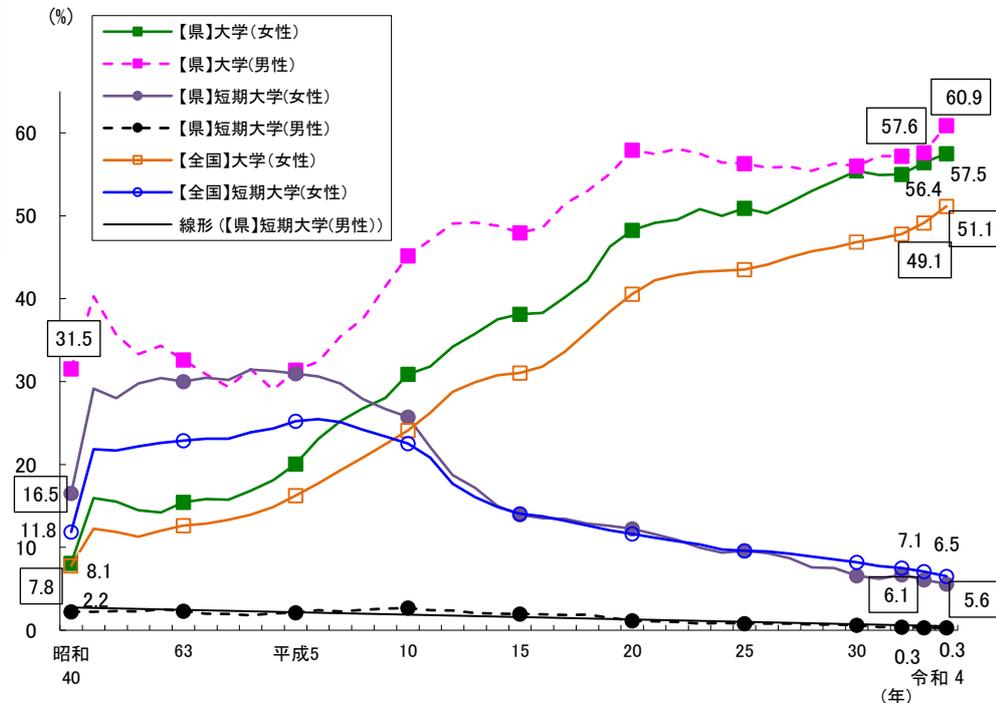
女性の大学への進学率は上昇傾向であり、令和4(2022)年度は、女性57.5%と全国の51.1%を大きく上回っています。また、男性の進学率も60.9%と、過去最高値を更新しました。男女差は、昨年度1.2ポイントでしたが、今年度は3.4ポイントとやや広がりました。

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



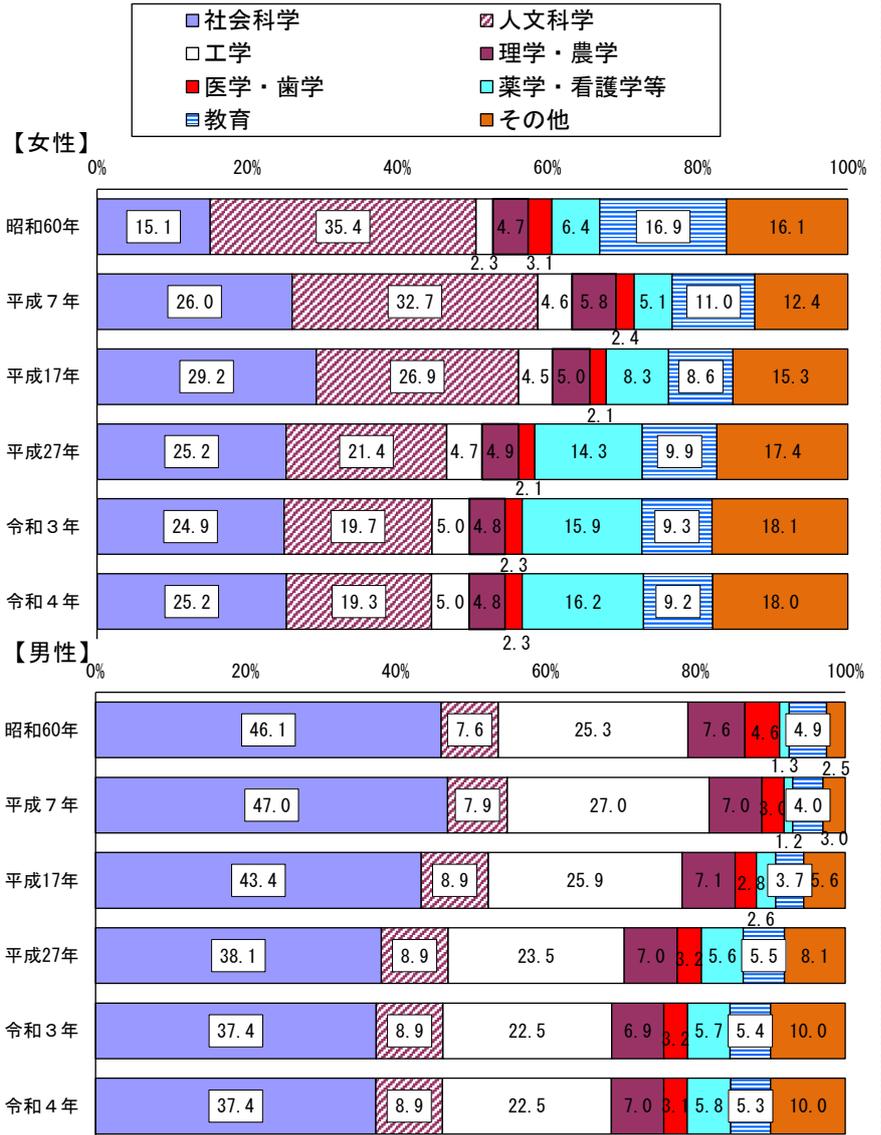
(注) 学校数は県立高校(定時制・通信制・分校を含む)。
資料：広島県教育委員会調べ(令和4(2022)年度)

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4(2022)年度)

41.【参考】専攻分野別学生割合（大学（学部））の推移（全国）



(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4（2022）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。

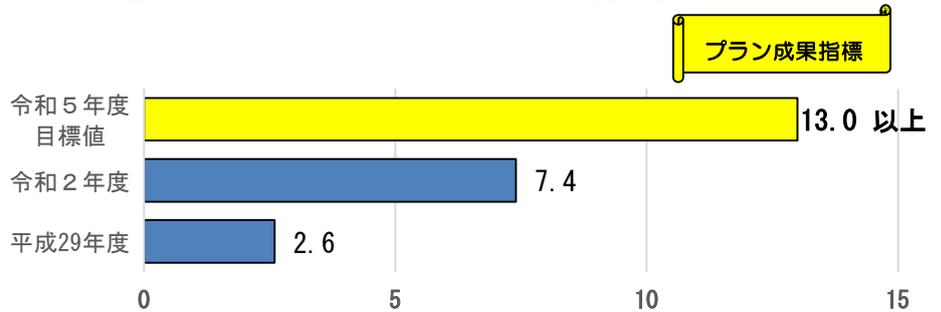
高校生における精神的暴力の 認知率は59.6%

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59.6%であり、特に精神的暴力については、暴力にあたらな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4(2022)年度の新規相談件数は昨年度より減少したものの、性被害に関する電話相談や面接相談、医療・法律・心理等の専門支援を提供した件数は、増加しています。

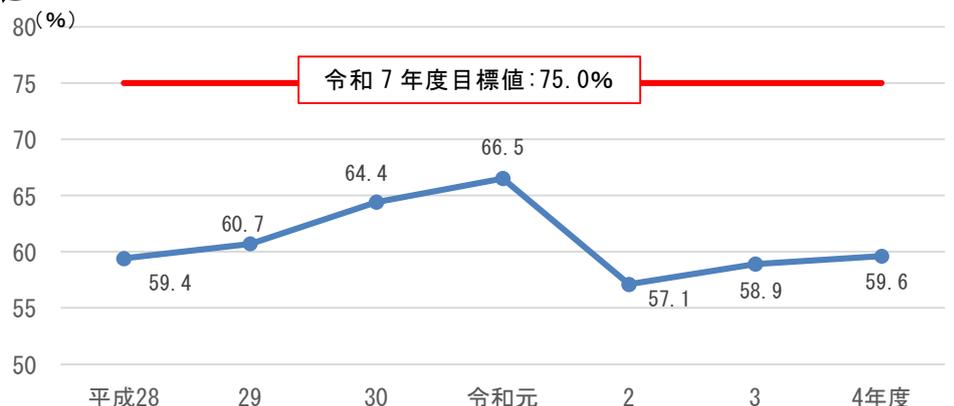
	R4年度
新規対応回数	2,694回
電話等対応回数	2,085回
面接対応回数	142回
専門支援等提供回数	116回

42. 性被害ワンストップセンターひろしまの認知度



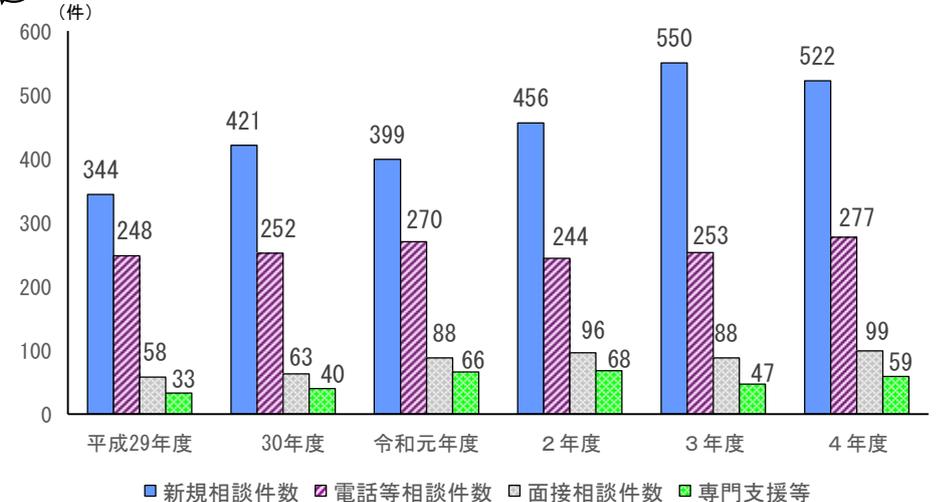
資料:広島県「広島県政世論調査」(令和2(2020)年度)

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4(2022)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



(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
新規相談件数の総数(522件)と、対応回数の総数(2,694回)には、無言、性被害以外の問い合わせ245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

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4（2022）年度の相談件数は7,158件で、前年度よりも452件（6.7%）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3,179件で、44.4%を占めています。

また、一時保護は84件で、前年度より6件増加しました。そのうちDVに関するものは57件で67.9%を占めています。

（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4

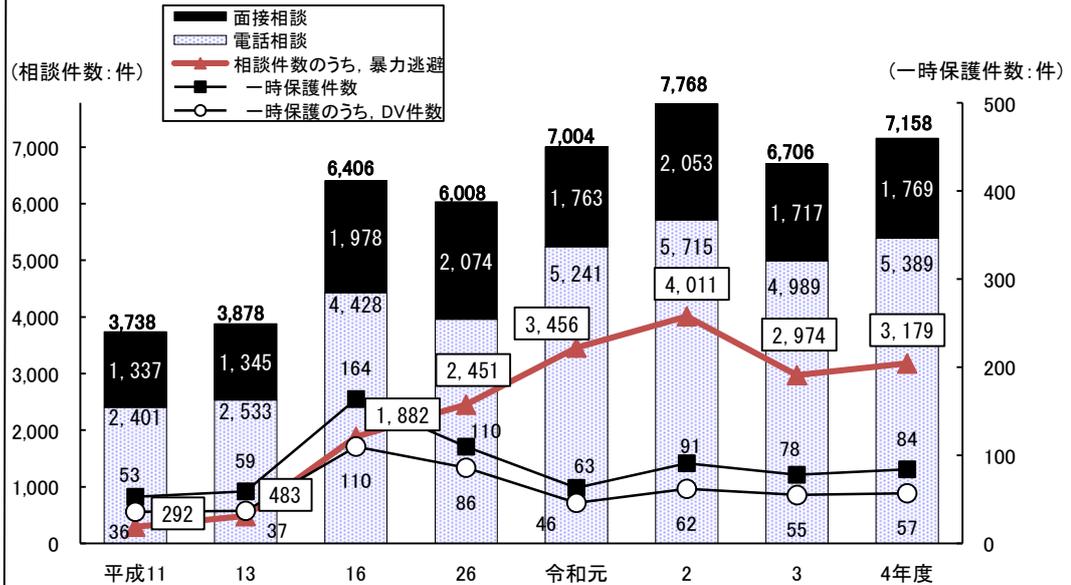
（2022）年度に寄せられた相談は2,485件で、前年度よりも317件増加しています。

このうち、DVに関する電話相談は289件（電話相談の12.2%）、面接相談51件（面接相談の46.4%）となっています。

県警でのDV相談等件数は増加傾向

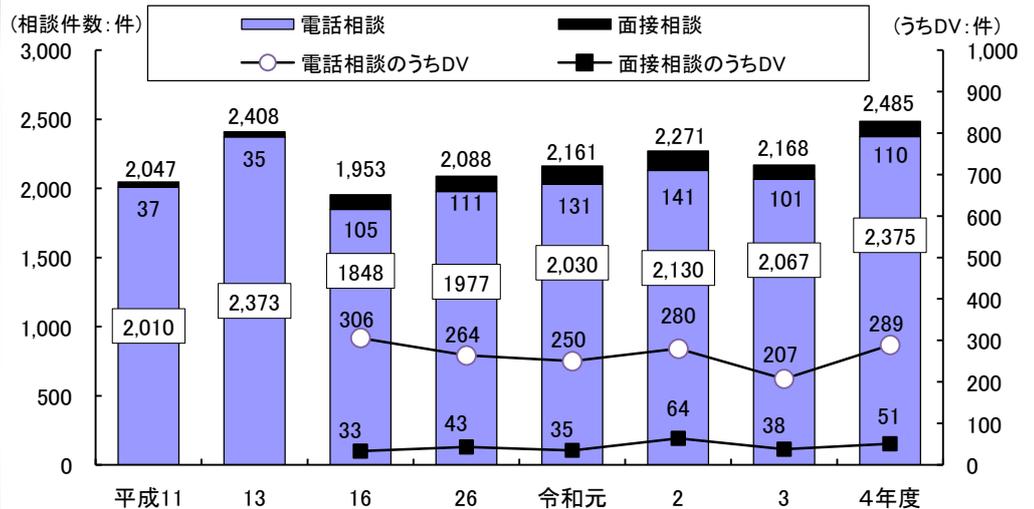
DV相談等件数は、令和4（2022）年は2,333件となっており、前年よりも47件増加しています。

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



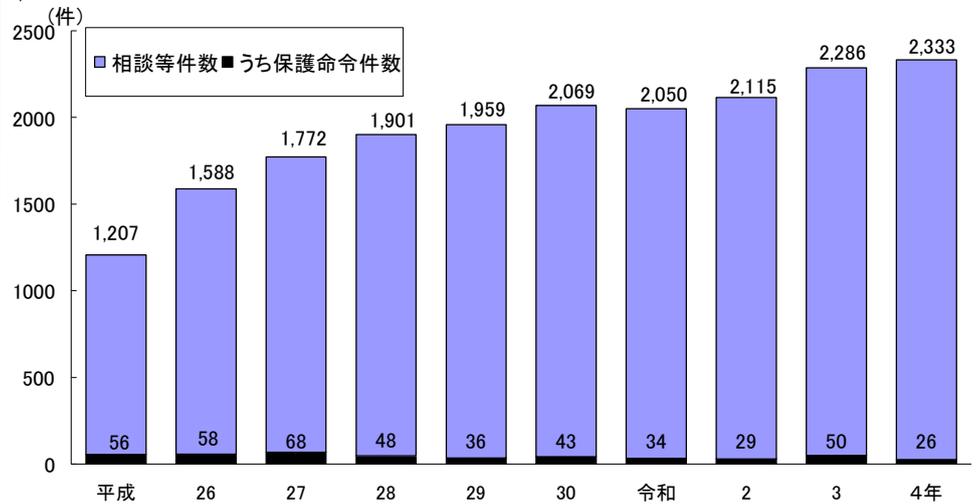
（注）女性に関する相談：売春防止法による婦人相談及びDV防止法による配偶者等の暴力相談。男性からのDV相談を含む。
資料：広島県健康福祉局調べ

46. 「エソール広島」相談事業における件数の推移（DV）



資料：（公財）広島県男女共同参画財団調べ

47. 県警におけるDV相談等件数の推移



資料：広島県警察本部調べ

性犯罪の検挙率は
74.5%

令和4（2022）年の性犯罪認知件数は141件、検挙件数は105件で、検挙率は74.5%となっており、前年（100%）から25.5ポイント減少しています。

ストーカー相談等件数は
682件と減少

ストーカー相談等の件数は、平成30年から続いていた減少傾向が昨年は増加したものの、令和4（2022）年は682件と、前年より44件減少しました。

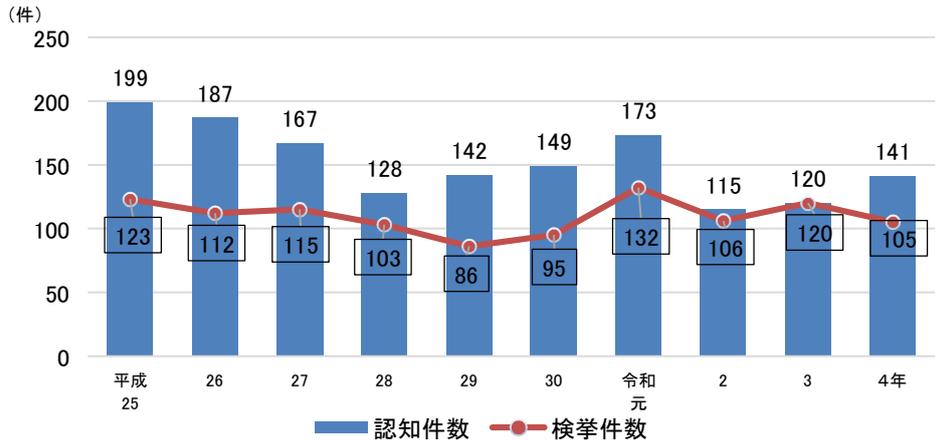
【ストーカー規制法】

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
151件

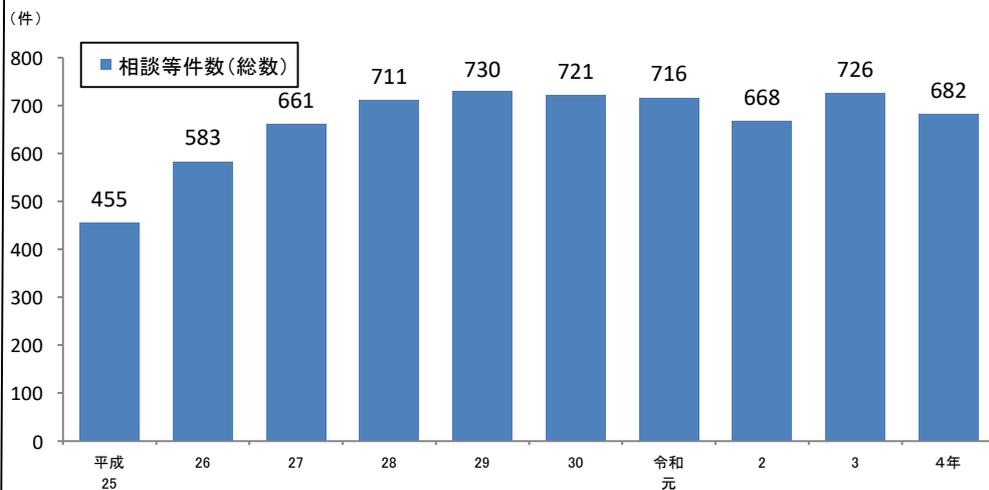
広島労働局雇用環境・均等室の相談窓口寄せられた相談件数は、令和4（2022）年度で151件となっており、前年度より53件減少しました。

48. 県警における性犯罪認知・検挙件数



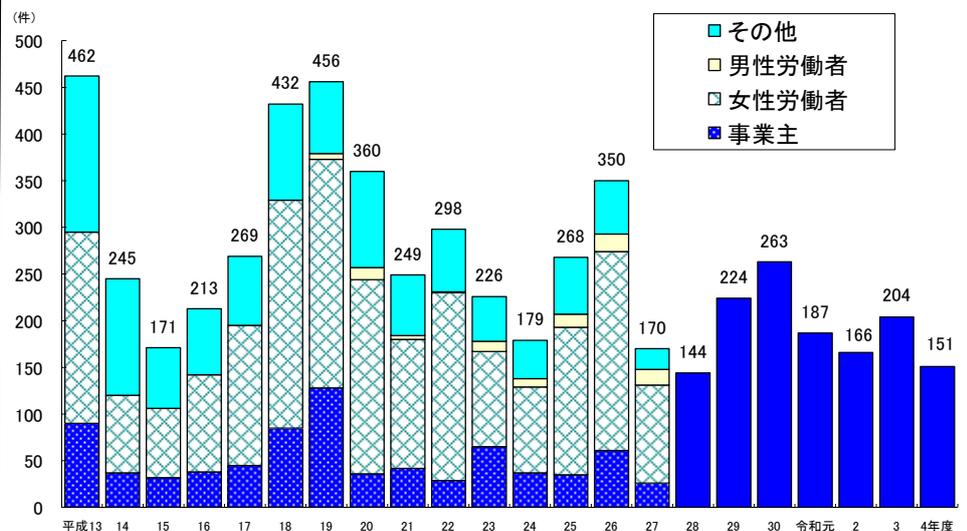
資料：広島県警察本部調べ

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

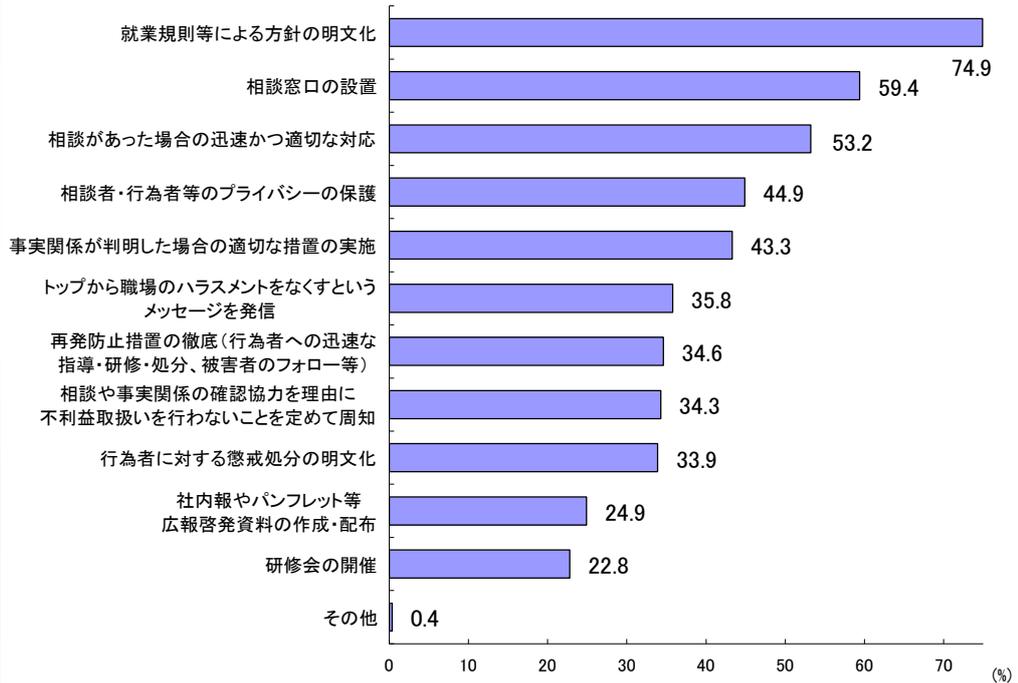
※平成28年度分から、内訳に関する集計はしていない。

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74.9%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」(59.4%)、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」(53.2%)、等となっています。

なお、令和元(2019)年6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

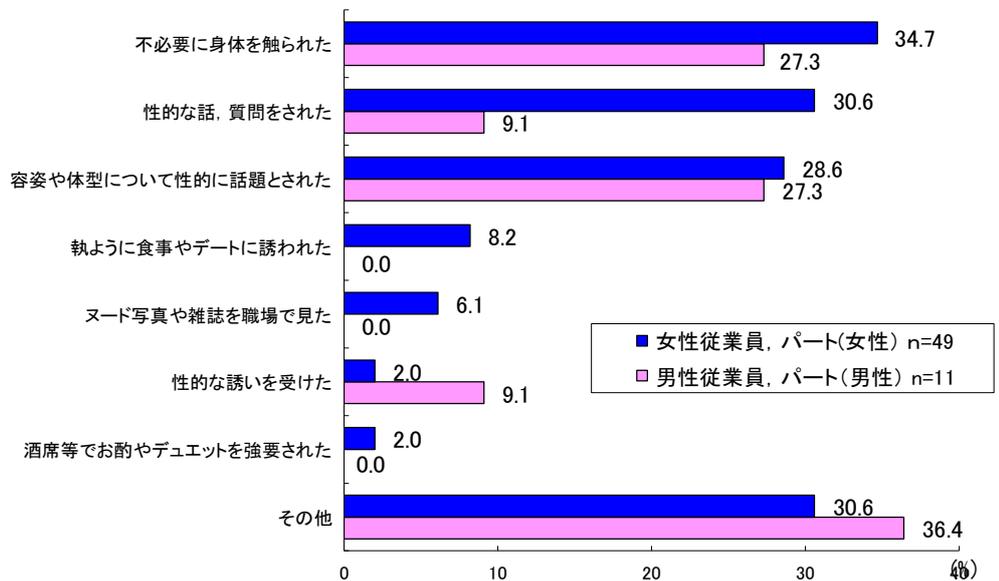


資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和4(2022)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社)

被害の内容としては、女性従業員では、「不必要に身体を触られた」が最も多く、男性従業員では、「不必要に身体を触られた」、「容姿や体型について性的に話題とされた」が最も多くなっています。

男性従業員は、前回調査(平成29(2017)年度)に比べ、被害内容の回答項目が増加しており、男性のセクシュアル・ハラスメント被害も多いという実態がうかがえます。

52. セクシュアル・ハラスメントの内容



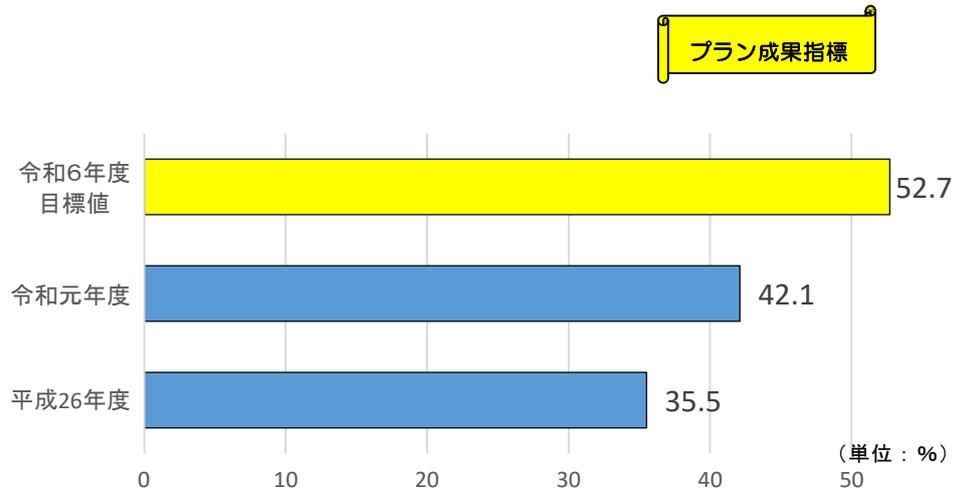
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和3(2021)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社及びそこに勤務する女性従業員、男性従業員、パート従業員各2,500人)

<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



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 前年と比べ微減

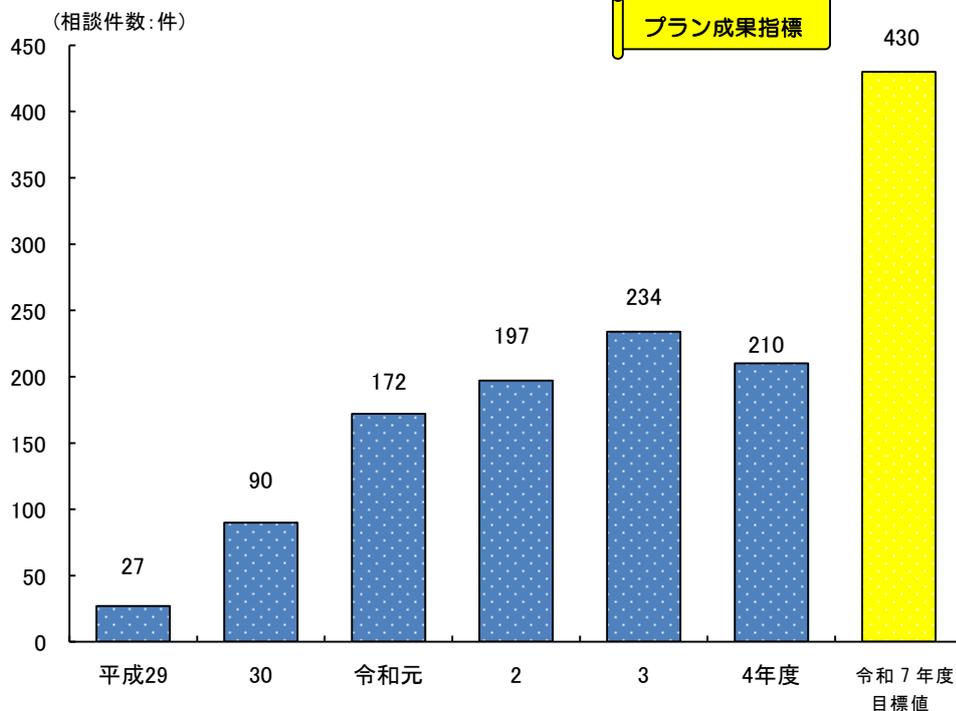
LGBT 相談件数は、相談窓口開設以降増加傾向でしたが、令和4（2022）年度は210件と、前年度から24件減少しています。

令和5年「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が成立したことを踏まえ、LGBTに関する理解を深めることができるよう、相談体制の整備等に努めることとされたことから、悩みを抱える方が気軽に利用できるよう、エソールの相談窓口等の一層の周知と認知度の向上を図る必要があります。

【LGBT理解増進法】

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、令和5（2023）年「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が成立しました。

54. 「エソール広島」LGBT 相談件数



※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

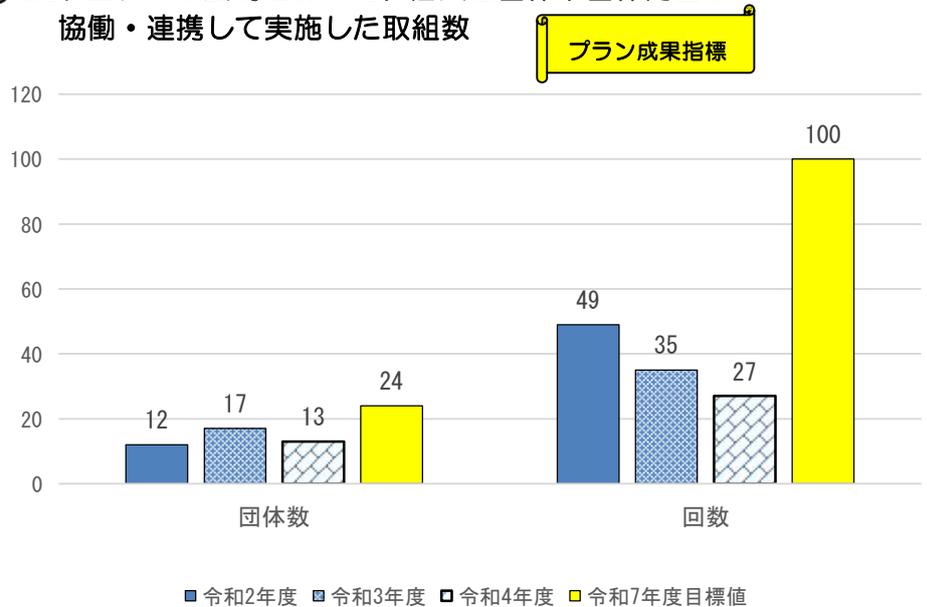
エソール広島は
13 団体と協働・連携し、
27 回の事業を実施

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4（2022）年度は13 団体と協働・連携して、27 回事業を実施しました。

令和7年度目標値へ向けて、エソール広島の活動を周知するなど、活動を広める必要があります。

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



※関係機関と連携し、共催で事業実施したものを含む

※令和2年度の団体数と回数は、令和元年度の実績。

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 **34.3%**

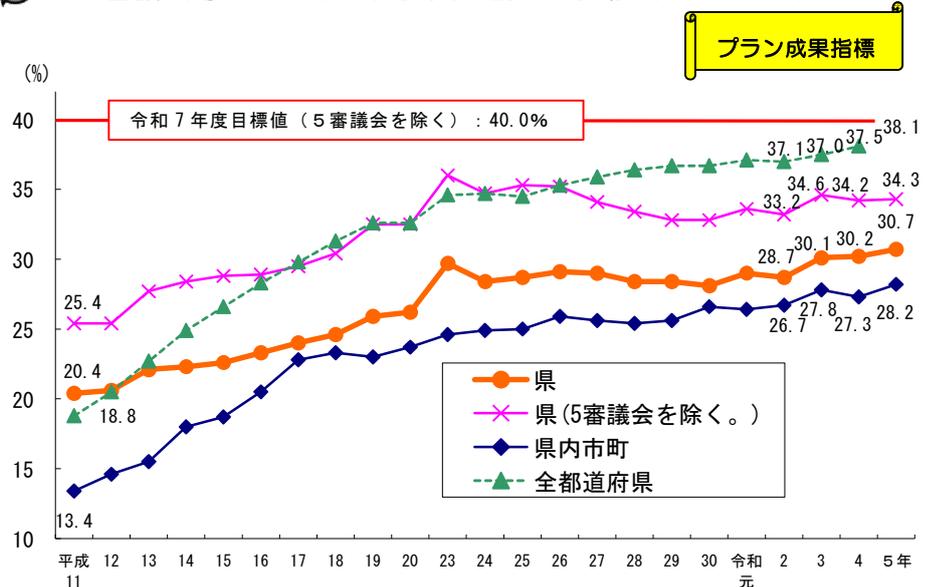
県の審議会等（5審議会を除く）における女性委員の割合は、令和5（2023）年6月1日現在で34.3%と、前年度から0.1ポイント増加していますが、ほぼ横ばい傾向にあり、全国平均を3.8%下回っています。要因としては、専門分野によって女性人材が少数であることや、各審議会に関係する分野の各種団体においても、女性の役職者が少数であることなどが考えられます。

女性が参画している
行政委員会は **66.7%**
審議会等は **99.0%**

県の行政委員会において、令和5（2023）年6月1日現在、女性が参画している委員会は全体の66.7%と、前年度から11.1ポイント増加しました。

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）
県の委員数は、専門委員、特別委員、臨時委員を含む
令和5(2023)年の全国の数値は、内閣府から令和5(2023)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5(2023)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)	6 (5)	66.7 (55.6)	74 (74)	13 (11)	17.6 (14.9)
審議会等	104 (102)	103 (100)	99.0 (98.0)	1,487 (1,482)	454 (447)	30.5 (30.1)
5審議会 ※を除く。	99 (97)	98 (95)	99.0 (97.9)	1,233 (1,227)	420 (420)	34.1 (34.2)

(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**27.4%**で
さらに増加

県防災会議に占める女性委員の割合は、長年5.1%以上に増加せず、全国的にも低い順位で推移してきましたが、令和3（2021）年度の条例改正により委員定数を増員し、男女共同参画の視点から委員に占める女性の割合を高める取り組みを行った結果、委員数が大幅に増加した令和4（2022）年度より、さらに4.1ポイント増加しました。

また、市町の防災会議の委員に占める女性の割合も、前年度より増加し、令和5（2023）年4月1日現在で10.3%となっています。

自治会長に占める女性の
割合は**7.3%**

自治会長に占める女性の割合は、上昇傾向にありましたが、令和5（2023）年度は7.3%と、昨年より0.6ポイント減少しました。

58. 県・市町の防災会議の委員の状況

[令和5（2023）年度]

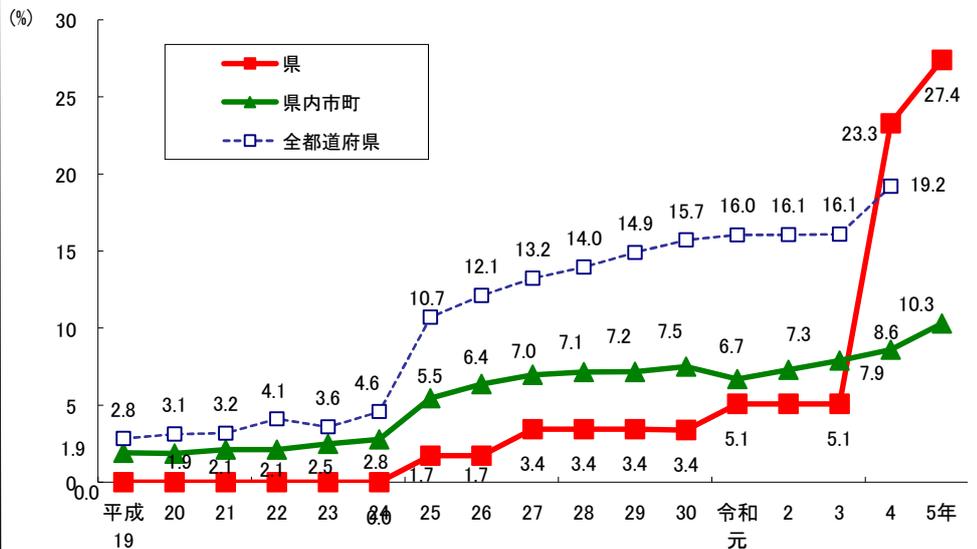
区 分	委員総数（人）	女性委員	
		人数（人）	割合（%）
県防災会議	73（73）	20（17）	27.4（23.3）
市町防災会議	800（789）	82（68）	10.3（8.6）
市	580（576）	59（51）	10.2（8.9）
町	220（213）	23（17）	10.5（8.0）

（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）

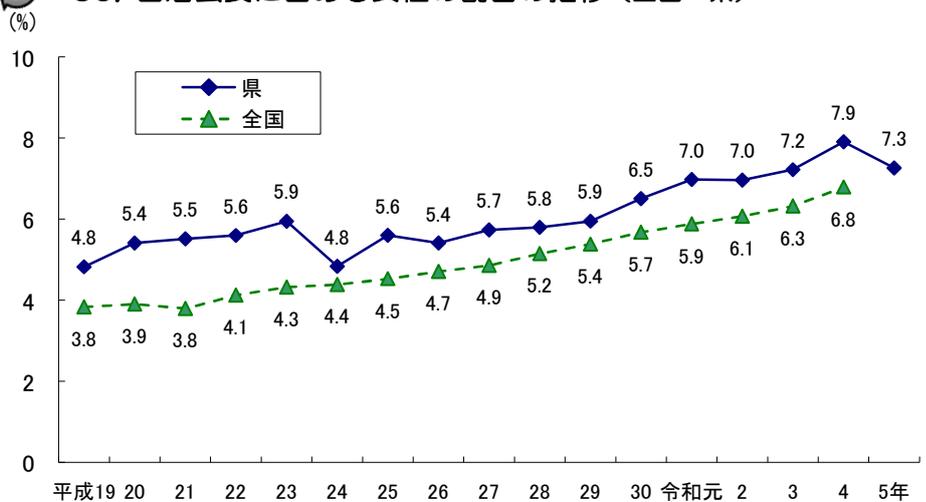


（注） 県は6月1日現在 市町は4月1日現在

令和5（2023）年の全国の数値は、内閣府から令和5（2023）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

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。

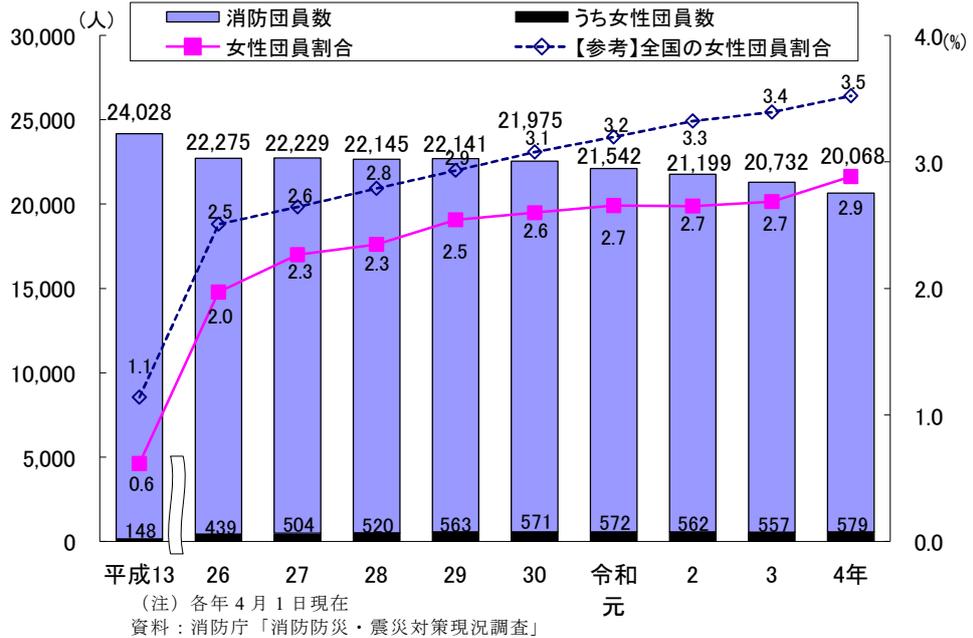
令和5（2023）年の全都道府県の数値は、内閣府から令和5（2023）年度内に公表される見込みである。

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
2.9%で微増**

令和4年の市町の女性消防団員数は平成13年と比べて約3.9倍となっていますが、近年は消防団員総数が減少傾向にある中、女性の割合は微増しました。

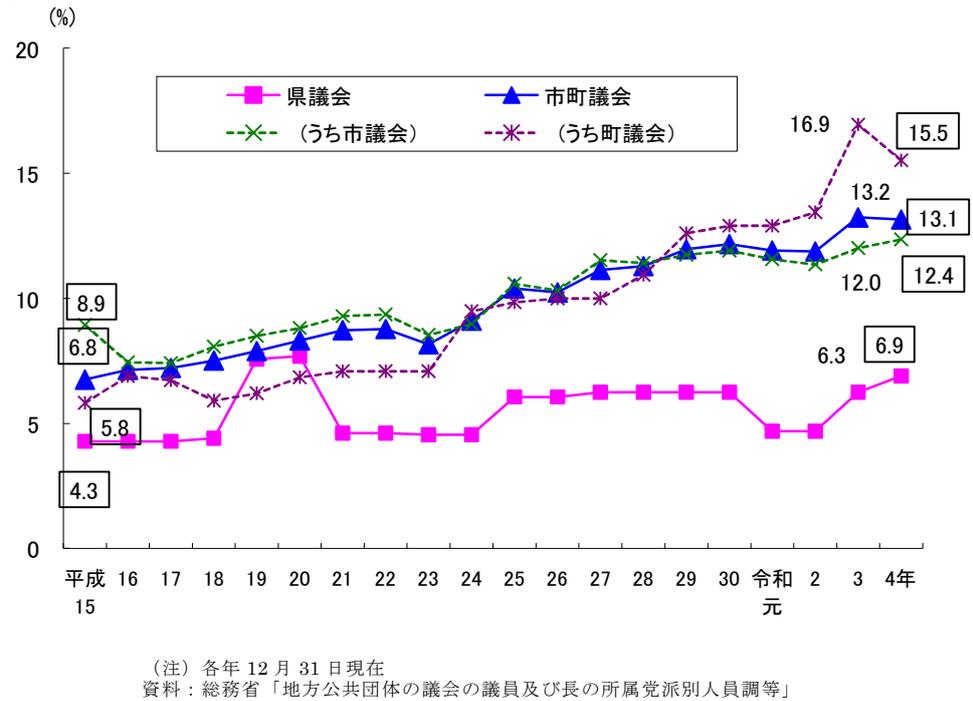
61. 市町における消防団員の状況（全国・県）



**議員に占める女性の割合は
県議会は増加、
市町議会はやや減**

令和4(2022)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6.9%と、昨年より増加しましたが、全国平均(令和4(2022)年12月31日時点)の11.8%と比べると非常に低い状況にあります。市町議会では、13.1%となっており、市町別に見ると、市議会は12.4%で昨年より増加しましたが、町議会は15.5%と、昨年より減少しました。

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		2,770,623 人	125,416,877 人	12	令和5 (2023)年 1月1日	総務省 「住民基本台 帳人口要覧」 (注2)
	女 性	1,424,689 人	64,241,109 人	12		
	男 性	1,345,934 人	61,175,768 人	12		
65歳以上人口		823,177 人	35,888,947 人	12		
	女 性	467,622 人	20,275,565 人	12		
	男 性	355,555 人	15,613,382 人	12		
15歳未満人口		342,633 人	14,731,822 人	11		
	女 性	167,213 人	7,180,954 人	11		
	男 性	175,420 人	7,550,868 人	11		
世帯数	1,334,658 世帯	60,266,318 世帯	11			
1世帯当たり人員	2.08 人	2.08 人	33			
3世代同居率	3.3%	4.2%	38	令和2 (2020)年 10月1日	総務省 「国勢調査」	
平均寿命		—	—	—	令和2 (2020)年	厚生労働省 「都道府県別生命 表」
	女 性	88.16 歳	87.60 歳	7		
	男 性	81.95 歳	81.49 歳	8		
	男女差	6.21 歳	6.11 歳	23		
平均初婚年齢		—	—	—	令和4 (2022)年	厚生労働省 「人口動態統 計月報年計」 (概数)
	女 性	29.2 歳	29.7 歳	24		
	男 性	30.4 歳	31.1 歳	34		
婚姻率 (人口千対)	4.0	4.1	9			
離婚率 (人口千対)	1.46	1.47	17			

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)	6.6	6.3	13	令和4 (2022)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	1.40	1.26	17			
死亡率 (人口千対)	12.9	12.9	35			
就業率		55.1%	53.2%	22	令和2 (2020)年 10月1日	総務省 「国勢調査」
	女 性	47.8%	46.5%	23		
	男 性	63.1%	60.5%	19		
共働き率	52.6%	51.2%	32			
月間総実労働時間数 (事業所規模5人以上)		140.2時間	136.1時間	23	令和3 (2021)年	厚生労働省 「毎月勤労統計調査年報」
	女 性	119.7時間	118.2時間	36		
	男 性	157.8時間	151.9時間	10		
月間現金給与総額 (事業所規模5人以上)		318.6千円	319.5千円	6	令和3 (2021)年	厚生労働省 「毎月勤労統計調査年報」
	女 性	213.4千円	220.3千円	15		
	男 性	408.8千円	407.6千円	5		
平均勤続年数		12.8年	12.3年	17	令和4年 (2022)年	厚生労働省 「賃金構造基本統計調査結果」
	女 性	10.2年	9.8年	26		
	男 性	14.2年	13.7年	17		
高等学校等進学率		99.0%	98.8%	20	令和4年 (2022)年	文部科学省 「学校基本調査」
	女 性	99.0%	98.9%	23		
	男 性	99.0%	98.7%	15		
大学等進学率(注3)		63.8%	59.5%	6	令和4年 (2022)年	文部科学省 「学校基本調査」
	女 性	65.1%	61.2%	6		
	男 性	62.6%	57.8%	7		

(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) 大学等とは、大学(学部)、短期大学(本科)、大学・短期大学の通信教育部及び放送大学、大学・短期大学の別科、高等学校(専攻科)、特別支援学校高等部(専攻科)をいう。
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

令和 4（2022）年度に
県が実施した男女共同参画施策の実施状況と
令和 5（2023）年度施策の内容
（「わたしらしい生き方応援プランひろしま」進行管理表）

令和4年度男女共同参画関係施策の実施状況と令和5年度施策の内容（「わたらしい生き方応援プランひろしま」進行管理表）

領域	施策の方向	区分 ★は重点項目	具体的な取組	成果指標 ※()はわたらしい生き方応援プラン成果指標外の参考指標				R4当初予算額 (千円)	R4年度の実施事業（取組）の詳細	成果指標の実績値 (R4末)	成果指標またはR4事業の達成状況の評価	R5年度の実施事業名及び事業概要 (または取組内容) ※前年の評価・課題を踏まえて記載	R5当初予算額 (千円)	担当課
				指標名	R2年調査時点の現況値	R3目標値	R4目標値							
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	（暮らしと両立できる職場環境の整備）★		①時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の普及のためのテレワーク等の活用事例の紹介や相談会等の実施による、その有効性の理解と導入促進	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の割合	28.3% (R2)	35.0% (R3)	40.0% (R4)	50.0% (R7)	115,376	44.0% (R4調査)	<ul style="list-style-type: none"> 企業経営者に対するセミナーや交流イベントの開催等により、経営戦略・人材戦略としての従業員の働きがい向上の重要性の理解と取組への動機付けが進んだ結果、県の指定する民間専門機関が実施する「働きがいのある会社」調査への参加企業数は目標を上回る37社となるとともに、広島県における「働きがいのある会社」の認定企業として16社（令和3年度は7社）が選出されるなど、県内企業の働きがい向上の取組が着実に広がり始めている。 その結果、従業員が働きがいを感じて意欲的に働くことができる環境づくりに取り組む企業（従業員31人以上）の割合（令和3年度）は、当初値（令和2年度）の30.6%から37.1%に向上した。 一方で、働きがい向上の取組は、企業の経営戦略や組織の状況によって、取組のアプローチ方法が多様であるとともに、成果発現までに時間を要するため、企業の実態に合わせたきめ細やかな実行支援が必要である。 コロナ禍を機にテレワーク等の柔軟な働き方を推進する企業の割合（令和3年度）は、44.0%に拡大した。しかし、人的・金銭的な資源に制約のある中小企業でのテレワーク導入率は大企業に比べて低く、また、コロナ禍で実施したものの臨時的なもので制度化の予定がない企業もあるため、テレワークの導入に加えて、利用の定着に向けた支援に引き続き取り組む必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革推進事業 経営者層への動機付けと自発・自律的な取組のための仕掛けづくり 働きがい向上の取組の有効性の理解と実践を更に促進するため、経営者を対象としたセミナー開催や民間専門機関の知見を活用した優良事例の創出・情報発信に加えて、民間専門機関のコンサルティング・サーベイ利用を促進する補助事業を新規で実施する。 新しい生活様式を踏まえたテレワーク等の促進 テレワーク等の柔軟な働き方の導入・定着を更に加速させるため、専門家派遣事業を拡充して実施する。 ポストコロナにおける多様な働き方・雇用管理の促進 企業の生産性向上等につながるリスクリテラシーの取組を促進するため、リスクリテラシー人材育成研修を新規で実施する。 	87,652	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
			②企業等に対する両立支援制度やその利用のための職場環境整備の促進、男性の育児休業制度についての周知・意識醸成による取得しやすい職場環境整備の促進と、市町等との連携による理解促進	男性育児取得率	13.0% (R1)	14.0% (R3)	15.0% (R4)	30.0% (R7)	10,000	24.0% (R4調査)	<ul style="list-style-type: none"> これまでの普及啓発等の取組を通じて経営者及び従業員の男性育児や育児参画に対する認識が進んだ結果、県内企業の男性育児休業取得率のR3実績（R4判明）は目標値を上回る24.0%を達成した。 一方で、女性の育児休業取得率（97.3%）に比べると極めて低い水準にあることから、引き続き、経営者や従業員の男性育児や育児参画に対する意識醸成に取り組んでいく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍促進・仕事と家庭の充実応援事業【実践支援】 男女がともに仕事と家庭を両立しながら職場で活躍できる環境づくりに向け、男性従業員が育児休業等取得しやすい職場環境の整備を促進する。 	1,465	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
			③企業等に対する、妊娠・出産期の女性に対する法律や制度等の周知、不妊治療への理解促進と仕事の両立に向けた広報	—	—	—	—	—	54,063 (健康福祉局分)	54.0% (R4調査)	<ul style="list-style-type: none"> 【商工】企業への情報発信の実施 【健康】不妊検査費用助成事業 夫婦そろって不妊検査を受けた場合に、不妊検査・一般不妊治療の費用を助成 妊活応援サイト「ふたりの妊活全力応援」をリニューアルオープンし、不妊治療当事者を取り巻く関係者の不妊治療への理解促進と仕事との両立支援に関するコンテンツを追加し、サイトをWeb広告等で周知 不妊治療と仕事の両立の実状と、企業が取り組める取組を記載したリーフレットを活用した県内企業への働きかけ 	<ul style="list-style-type: none"> 【商工】企業への情報発信の実施 【健康】不妊検査費用助成事業 夫婦そろって不妊検査を受けた場合の不妊検査・一般不妊治療の費用の助成を継続して実施する。 不妊治療と仕事の両立支援に関する企業の取組事例を収集し、周知する。 妊活応援サイト「ふたりの妊活全力応援」等について、Web広告等を効果的に活用し、周知する。 不妊治療と仕事の両立の実状と、企業が取り組める取組を記載したリーフレットを活用した県内企業への働きかけを継続して実施する。 	549,859 (健康福祉局分)	健康福祉局 子供未来応援課 商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
			④計画的な保育所及び放課後児童クラブの整備と、保育士、放課後児童支援員の確保・資質向上による、ニーズに応じた質の高い保育等の提供体制の確保	保育所待機児童数	39人 (R2)	14人 (R3)	0人 (R4)	0人 (R7)	478,982	8人 (R4.4.1現在)	<ul style="list-style-type: none"> ○保育所、認定こども園及び放課後児童クラブについて施設整備（創設・増改築等）を行った（保育所11施設整備、定員719人増、認定こども園6施設整備、定員38人増）（放課後児童クラブ6施設整備、定員約100人増）。 ○保育士を対象にキャリアアップ研修を実施した（修了者2,965人）。 ○放課後児童支援員研修を実施した（認定資格研修受講者418名、資質向上研修受講者55名）。 ○保育士人材バンクにおいて、求職者と求人施設の就業マッチングを行い、保育士の確保に取り組んだ（134人登録。うち122人が就業。）。 ○魅力ある保育所づくり推進事業において、保育士の入職率、離職率の改善を図るため、勤務労働条件や職場の雰囲気などの見える化などを行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ○令和4年4月1日時点において、前年度よりも待機児童数が減少したが、未だ一部の市において待機児童が発生している。 ○放課後児童クラブにおいては、施設整備などにより定員数を回ったものの一部の市町においては、未だ待機児童が発生している。 ○キャリアアップ研修にオンラインを取り入れたことなどから、受講者数が前年度より増加した。 ○放課後児童支援員研修の受講者は前年度を下回った。 ○保育士確保に関して、人材バンクによる就業実績が前年度を上回った。 	248,045	健康福祉局 安心保育推進課
⑤療育を必要とする子供の親が、仕事と家庭を両立するための重要なサービスである放課後等デイサービスや児童発達支援の事業所確保によるサービスの供給	①放課後等デイサービス、②児童発達支援の利用人数	①7,826人/月 (R1) ②3,362人/月 (R1)	①9,703人/月 (R3) ②3,794人/月 (R3)	①10,546人/月 (R4) ②4,019人/月 (R4)	次期障害福祉計画(R5)で設定	4,733,744	①10,512人/月 ②4,798人/日	<ul style="list-style-type: none"> ○新規事業所指定による増加数 46事業所（R4.4.545事業所⇒R5.4.591事業所）（うち、政令市及び中核市を除く県所管 165事業所⇒178事業所） ○県による施設整備費補助実績 1事業所 	<ul style="list-style-type: none"> ○障害児を育てる世帯から要望があり、新規事業所指定の相談が増えている。 	5,180,017	健康福祉局 障害者支援課			
⑥地域の実情に応じた介護サービス基盤の確保及び地域包括支援センター等の相談体制の強化による、地域包括ケアシステムの質の向上	（高齢者、障害者、子供、子育て分野の専門職員のネットワークの構築に着手した圏域数）	74圏域 (R2)	—	—	125圏域	100,180	95圏域	<ul style="list-style-type: none"> ・住民運営型の場立ち上げ支援アドバイザー派遣2市2回 ・地域ケア個別会議立ち上げ、継続支援アドバイザー派遣12市町22回、生活支援体制整備アドバイザー派遣8市町12回 ・その他人材育成の実施及び市町支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域共生社会を見据えた125圏域の地域包括ケアシステムの質の向上に引き続き取り組む必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○広島県地域包括ケアシステム強化推進事業 ・広島県地域包括ケア推進センターの運営 ・市町へアドバイザー派遣、人材育成研修の実施 	100,496	健康福祉局 地域共生社会推進課		

領域	施策の方向	区分 ★は重点項目	具体的な取組	成果指標 ※() はわたくしプラン成果指標外の参考指標					R4当初予算額 (千円)	R4年度の実施事業(取組)の詳細	成果指標の実績値 (R4末)	成果指標またはR4事業の達成状況の評価	R5年度の実施事業名及び事業概要 (または取組内容) ※前年の評価・課題を踏まえて記載	R5当初予算額 (千円)	担当課						
				指標名	R2年調査時点の現況値	R3目標値	R4目標値	R7目標値													
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) ★は重点項目	①女性活躍を経営戦略として推進するための企業の経営者等への働きかけの強化や、女性活躍推進法に基づく計画の策定支援、取組のノウハウの提供や成功事例の発信などによる、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計画的かつ効果的な推進の支援	事業所における指導的立場の女性割合	19.1% (R2)	21.0% (R3)	22.0% (R4)	25.0% (R7)	37,700	19.9% (R4調査)	○県内事業所における指導的立場に占める女性の割合は19.9% (R3実績)で、目標値(21.0%)を下回る状況であった。 ○これは、セミナー等の参加者数が目標を上回るなど、県内企業において女性活躍への関心の高まりは見られるものの、その多くが就業継続(仕事と家庭の両立支援等)の取組に留まり、管理職登用に向けた取組を計画的に進めている企業が少数であること、さらに、管理職としての人材育成には期間を要することや、女性従業員自身の管理職志向が低い傾向にあることが主な要因と考えられる。	○女性活躍促進・仕事と家庭の充実応援事業 【企業への動機付け】 ・企業経営者の女性活躍に向けた理解促進を図り、取組着手に向けた動機付けを行うため、理解促進セミナーを開催する。 【実践支援】 ・R4に選定した女性活躍推進のモデル企業の候補(9社)に対し、広島県女性活躍推進アドバイザーを活用して支援を実施し、その取組過程の見える化を行うことで、他企業への波及を行う。 ・また、女性活躍の取組定着を促進するため、企業の課題に応じた対象別(経営者、人事・労務担当者、管理職、女性従業員向け)のセミナー・研修・交流会を開催する。	46,235	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課							
			②女性従業員に対し、研修やネットワーク形成の機会提供などにより、働き続けることや、管理職等へのキャリアアップに挑戦する意欲向上																		
			③暮らしと両立して働きやすい職場環境づくりの促進と、女性従業員に対する研修等による就業意欲の向上等、就業継続に向けた支援																		
3	個人生活の充実による多様な暮らしの実現	(就業継続や再就職、創業等女性の多様な働き方)	④妊娠・出産・育児等のライフイベントや雇用環境の悪化などの社会情勢の変化により離職した女性等の再就職に向けた支援	女性就業率	72.3% (R2)	—	—	82.5% (R7)	42,823	—	「わくわくママサポートコーナー」を利用した再就職を希望する子育て世代女性の早期就職者数は368人と目標(280人)を上回っており、相談者数も718人と前年度(694人)を若干上回っていることから、コロナ禍で就職活動を見合わせていた女性が活動を再開するなど動きがでてきているものと考えられる。	○離職者等就業・キャリア形成支援事業 【子育て世代女性の就業支援】 「わくわくママサポートコーナー」において、引き続き、きめ細かなキャリアコンサルティングを行うとともに、キャリア形成に関する情報提供を行い就職へつなげる。 【女性のキャリア形成支援】 雇用形態や業種転換を希望する女性離職者等向けの研修会と企業向けの意識改革セミナーを開催した後、研修受講者による発表会と、受講者と企業の個別マッチングを実施し、就職へつなげる。	56,879	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課							
			⑤創業意欲を持つ女性が創業できるような相談、専門家派遣、創業セミナー開催など、継続的・総合的な支援	(県支援施策等を活用した女性創業融資件数)	292件 (R2)	—	—	—							115,286	204件	○創業環境整備促進業務 ・ひろしま創業サポートセンターで創業希望者に対する相談業務を実施した(R4に新規相談受付した女性160名)。 ・日本政策金融公庫や広島県信用保証協会等金融機関と連携し、性別に関係なく創業に挑戦できる環境整備に努めた。 ・創業志望および創業直後の女性を主な対象とした創業セミナー「Switch」(年2回)や、「わたしごとフェスタ広島」(年1回)を開催し、女性が自身のキャリア形成に向き合い、能動的に活動出来る契機を提供した。	○創業環境整備促進業務 ・ひろしま創業サポートセンターで創業希望者に対する相談業務を実施する。 ・日本政策金融公庫や広島県信用保証協会等金融機関と連携し、性別に関係なく創業に挑戦できる環境整備に努めた。 ・創業志望および創業直後の女性を主な対象とした創業セミナー「Switch」(年2回)を開催予定である。内容については、前年度の内容(自己認知・自己実現等)よりも、一層創業に直結する実務的知識や多角的視点を体得できるよう見直しを行う予定である。	115,286	商工労働局 イノベーション推進チーム	
			①仕事が忙しいために暮らしの充実をあきらめたり非現実的と考えている人が、個人生活を充実させられるよう、状況に応じた余暇時間の創出等のノウハウの情報発信																		
②家庭生活や地域活動、学び等の活動への参加に消極的な人への、参加のメリットや意義の、数値や事例等に基づく紹介	暮らしの充実に対する否定的な人の割合	31.5% (R2)	30.5%	29.4%	26.2% (R7)	7,628	27.2%	・わたらしい生き方を選択するためのワークショップ事業において、ゼミテーマを複数設け、各テーマにあわせて講師を選任したことで、多様な暮らし方の提案を実現した。 ・ゼミの取組内容は、毎回、ウェブサイトや動画で発信し、参加者の気づきや学びを追体験可能にした。	○わたらしい生き方を選択するためのワークショップ事業 ・パートナー同士や職域等の男女双方が参加できる企画や研修等を実施し、互いの立場や考え方について認識を深める機会を創出する。 ・わたらしい生き方の実現に繋がる実用的なゼミを企画・実施する。また、ゼミの内容をコンテンツとしてネット上で公開することで、ゼミ参加者以外の意識・態度変容に繋がる発信をする。	—	環境県民局 わたらしい生き方応援課										
③夫婦等のパートナー同士や、職域等の男女双方を対象とした研修等による、互いのキャリアやライフプラン、立場や考え方についての認識と配慮ができる意識の醸成																					

領域	施策の方向	区分 ★は重点項目	具体的な取組	成果指標 ※()はわた生きプラン成果指標外の参考指標					R4当初予算額 (千円)	R4年度の実施事業(取組)の詳細	成果指標の実績値 (R4末)	成果指標またはR4事業の達成状況の評価	R5年度の実施事業名及び事業概要 (または取組内容) ※前年の評価・課題を踏まえて記載	R5当初予算額 (千円)	担当課					
				指標名	R2年調査 時点の 現況値	R3目標値	R4目標値	R7目標値												
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 ★		①固定的な意識の解消のための、研修等のターゲットやテーマの工夫、Webの活用などによる啓発効果の拡大	性別にかかわらず働き方暮らし方を選択できている人の割合	—	59.9% (R3)	63.0%	75.0% (R7)	587	59.6%	<ul style="list-style-type: none"> ターゲットやテーマ設定、情報発信の仕方に年々工夫を施したことで、わたらしい生き方の選択に必要なのは自分自身の意識改革と感じている県民の割合が増えている。 わたらしい生き方を実現するための第一歩を踏み出すような行動に繋がる取組の充実が求められる。 	<ul style="list-style-type: none"> 〇市町との共催事業(広島県男女共同参画研修会) 共催する廿日市市と共に、当該地域の男女共同参画推進の機運醸成に適したターゲット及びテーマを設定する。また、研修会の内容をコンテンツとしてネット上に残す等、研修会単発では終わらない取組とする。 	342	環境県民局 わたらしい生き方応援課						
			②男性もしくは女性の領域と考えられている分野で、性差による固定観念にとらわれず活動している人の事例の紹介と交流の場の設定と、その発信による固定的な意識の解消												〇わたらしい生き方を選択するためのワークショップ事業(キックオフセミナー)	<ul style="list-style-type: none"> 性別に関わらず、自分らしい働き方や暮らし方に取り組んでいる4名を招き、講演及び参加者との意見交換を行った。R4.6/7実施、参加者23名。 〇わたらしい生き方を選択するためのワークショップ事業(ゼミナール形式) 異なる3テーマでゼミを開き、性差に係る固定的な意識が見られる場面や普段感じている違和感を参加者同士で共有した。R4.9月-R5.1月で計7回実施、参加者延べ32名。 ゼミ最終回として、世間への投げかけを綴ったフリップをもとに発表する会を3ゼミ合同で開催した。R5.2/18実施、参加者22名。 ゼミや合同発表会の内容は、動画やウェブサイトの他、新聞や雑誌でも記事にして発信した。 	<ul style="list-style-type: none"> 性別に関わらず働き方や暮らし方を選択できていると感じる県民の割合は3年連続横ばいであり、県民の態度変容を促す取組が、多くの県民を巻き込む形で展開できていない。 わたらしい生き方を実現するための第一歩を踏み出すような行動に繋がる取組の充実が求められる。 	<ul style="list-style-type: none"> 〇わたらしい生き方を選択するためのワークショップ事業 広く県民の態度変容に繋げることを目的に、性差に係る固定的な意識に対して普段感じている違和感を公算し、共感性の高い作品の発信を通して社会全体の意識改革を促す取組を実施する。 わたらしい生き方の実現に繋がる実用的なゼミを企画・実施する。また、ゼミの内容をコンテンツとしてネット上で公開することで、ゼミ参加者以外の意識・態度変容に繋がる発信をする。 	7,618	環境県民局 わたらしい生き方応援課
			③県の発信する広報において性別によって偏った表現にならないよう、男女共同参画の視点に配慮した広報についての周知と実効性の向上												—	—	—	—	—	—
	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			①児童生徒が自己の生き方や働き方への考えを深め、生活に必要な知識や技能等を身に付けていけるような、体系的・系統的なキャリア教育の充実	—	—	—	—	—	—	—	<ul style="list-style-type: none"> 【広報課】広報課で所管する広報紙や、担当課からの依頼によるSNS等において、男女共同参画の視点に配慮した広報を実施した。 【わた生き】庁内の主管課長で構成する広島県男女共同参画施策推進協議会において、審議会等の委員への女性の参画促進について働きかけを行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 【広報課】〇：概ね達成 【わた生き】：審議会や県主催・後援イベント等への女性登用には、分野によって実績に大きな隔りがある。可能な分野から速やかに積極的に進めていく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 【広報課】引き続き、担当課からの依頼などによる男女共同参画の視点に配慮した適切な広報を実施する。 【わた生き】：女性委員の登用率向上が見込めるものの、現状の低い審議会に対しては、ヒアリングを行い、改善を計画的に進める。 わたらしい生き方の実現に繋がる実用的なゼミを企画・実施する。また、ゼミの内容をコンテンツとしてネット上で公開することで、ゼミ参加者以外の意識・態度変容に繋がる発信をする。 	—	—				
				②小中学校でのキャリア教育を踏まえた「高校生のためのライフプランニング教育プログラム」等の活用による、自分の目指すライフスタイルの実現に向けた意識の醸成	「高校生のためのライフプランニング教育プログラム」実施校	4校 (R2)	8校	16校	全県立高等学校 (R7)	—	<ul style="list-style-type: none"> 〇キャリア教育の充実を中核としたカリキュラム開発事業(R3~R5) 指定地域である県内9中学校区で、企業等の外部人材による出前授業や、体験先の事業所と育成を目指す「資質・能力」を共有して行う職場体験活動、社会人による面接練習等の実践モデルを開発した。 また、ルーブリック評価を取り入れたPDCAサイクルの確立に取り組んだ。 	<ul style="list-style-type: none"> 県内9中学校区において、ルーブリック評価を取り入れたPDCAサイクルの確立に取り組んだが、一部の学校において、評価→改善の過程において、具体的な改善計画の立案ができないなどの課題がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 〇キャリア教育の充実を中核としたカリキュラム開発事業(R3~R5) 引き続き、指定地域において、集合研修を行い、好事例の紹介等の意見交流を行うことで、具体的な改善計画の立案のプロセスを共有する。 また、県内の小・中学校等の教員を対象として、推進地域の成果を普及させるためのオンライン研修を実施することで、キャリア教育の充実につなげていく。 	非予算	教育委員会 義務教育指導課					
				③夫婦等のパートナー同士や、職域等の男女双方を対象とした研修等による、互いのキャリアやライフプラン、立場や考え方についての認識と配慮ができる意識の醸成【再掲】	性別にかかわらず働き方暮らし方を選択できている人の割合	—	59.9% (R3)	63.0%	75.0% (R7)	—	<ul style="list-style-type: none"> 〇わたらしい生き方を選択するためのワークショップ事業(キックオフセミナー・ゼミナール形式) 家事・育児に積極的に携わる男性や女性従事者の少ない林業に携わる女性等を講師に招き、性別意識に捕らわれない多様なキャリアやライフプランについて認識・理解を深める機会を創出した。 	<ul style="list-style-type: none"> キャリア・マネジメント研修や進路指導主事研修だけでなく、高等学校教育研究会家庭科部会における公開研究授業など、様々な機会を通じて、各高等学校の管理職や担当教員などに活用を呼び掛けた。 「高校生のためのライフプランニング教育プログラム」を効果的に活用した優良事例について情報収集に努めた。 	<ul style="list-style-type: none"> カリキュラム・マネジメント研修や進路指導主事研修だけでなく、高等学校教育研究会家庭科部会における公開研究授業など、様々な機会を通じて、各高等学校の管理職や担当教員などに活用を呼び掛けた。 「高校生のためのライフプランニング教育プログラム」を効果的に活用した優良事例について情報収集することができたため、次年度以降の更なる活用につなげていく。 	<ul style="list-style-type: none"> 研修等を実施したが、夫婦等のパートナーや職域等を共にする男女双方が、互いの立場や考え方について認識を深める場とする点で、改善の余地が見られた。 	<ul style="list-style-type: none"> 〇わたらしい生き方を選択するためのワークショップ事業 パートナー同士や職域等の男女双方が参加できる企画や研修等を実施し、互いの立場や考え方について認識を深める機会の創出を創出する。 	—	環境県民局 わたらしい生き方応援課			

領域	施策の方向	区分 ★は重点項目	具体的な取組	成果指標 ※()はわたくしプラン成果指標外の参考指標					R4当初予算額 (千円)	R4年度の実施事業(取組)の詳細	成果指標の実績値 (R4末)	成果指標またはR4事業の達成状況の評価	R5年度の実施事業名及び事業概要 (または取組内容) ※前年の評価・課題を踏まえて記載	R5当初予算額 (千円)	担当課	
				指標名	R2年調査時点の現況値	R3目標値	R4目標値	R7目標値								
1 暴力や貧困など、様々な困難を抱える人への支援	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	①「性被害ワンストップセンターひろしま」の認知度向上のための周知の強化や、被害者等の心情に配慮した取組の情報発信、また、医療、司法、行政等の相互連携による支援体制の充実	性被害ワンストップセンター認知度	7.4% (R2)	—	—	13.0% (R5)	32,289	○性被害ワンストップセンターひろしま運営事業 ・性被害ワンストップセンターにおいて相談支援を実施し必要に応じて医療等の専門支援を実施した。 ・県内小学5.6年生及び中学1年生を対象にリーフレットを配布し、相談窓口の周知を図った。 ・証拠採取マニュアルに基づき証拠採取資料の保管等を実施した。	R5判明	・性被害ワンストップセンターを24時間、365日の体制で運営し、必要に応じ、弁護士相談や医療支援などの付添支援等も実施した。 ・新たに小学生向けのリーフレットを作成し、発達段階に応じた啓発活動を実施した。	○性被害ワンストップひろしま運営事業 ・医療等専門機関と連携し、被害にあった方の心情に寄り添った支援を継続して実施する。 ・県内の小学校5.6年生、中学校1年生、高校1年生全員に対して、リーフレットを配布し相談窓口及び通話料無料化の周知の強化を図る。	32,259	環境県民局 県民活動課	
			②性犯罪被害者の被害からの回復を促すための相談や支援、カウンセリング等の体制整備	—	—	—	—	—	—	・被害者からの相談を受理する担当者の資質向上 ・警察安全相談担当者及び被害者支援員のための研修の開催	—	成果及び達成度を指標で評価することは困難	・被害者からの相談を受理する担当者の資質向上 ・警察安全相談担当者及び被害者支援員のための研修の開催	—	県警本部 警察安全相談課	
			③「ひろしまDV防止・被害者支援計画(第4次)」に基づく、予防教育・啓発の充実や、市町や地域との連携による発見から相談、保護、自立までの適切な支援の推進	デートDVの精神的暴力の認知率	66.5% (R1)	67.5%	68.5%	75.0% (R7)	27,559	○暴力被害女性支援体制整備事業 ・県内中学校、高等学校等で予防講座を実施する人材の育成と人材リストの提供 ・高等学校等における啓発資料の配布 ・県内高校生及び大学生に対する意識調査の実施と回収率向上に向けた広報周知 ・市町の配募センターの設置促進、DV一時保護解除後の支援について市町とのケア会議の実施	59.6%	・高等学校等における啓発資料等の配付等により、精神的暴力の認知率は、目標値には届かなかったものの、昨年度より0.7ポイント向上した。 ・予防講座実施校の認知率が未実施校より高いことから、予防講座を実施しやすい環境づくりの取組を継続する必要がある。	○暴力被害女性支援体制整備事業 ・県内中学校、高等学校等で予防講座を実施する人材の育成と人材リスト提供の継続 ・高等学校等における啓発資料配布の継続 ・県内高校生及び大学生に対する意識調査の実施とさらなる回収率向上に向けた広報周知 ・市町の配募センターの設置促進、DV一時保護解除後の支援について市町とのケア会議の実施	24,957	健康福祉局 こども家庭課	
			④セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなど様々なハラスメントの防止のための企業等への啓発、相談窓口の周知等	—	—	—	—	—	—	○ホームページを通じた情報提供等 ・事業主に対する未然の防止対策や相談体制の整備等必要な措置の周知・啓発 ・企業従業員に対する国や県の相談窓口の情報提供	—	—	○ホームページを通じた情報提供等 ・事業主に対する未然の防止対策や相談体制の整備等必要な措置の周知・啓発 ・企業従業員に対する国や県の相談窓口の情報提供	—	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課	
			⑤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を推進	—	—	—	—	—	—	認知の段階から対処に至るまで、積極的に警察が関与して迅速な対応にあたることと、関係機関・団体と連携して対応した。	—	—	事案の危険性・切迫性に応じて、検挙やストーカー規制法に基づく禁止命令等の措置を適切に講じた。	被害者の保護対策及び加害者の検挙措置等を実施	—	県警本部 人身安全対策課
			⑥サイバートロール等による取締りの推進と、関係機関等と連携した保護者への啓発、児童への情報モラル教育等の取組の推進	—	—	—	—	—	—	・小・中・高において、通信事業者と協同した犯罪防止教室を実施(150回) ・入学説明会等において、中学生保護者を対象にスマートフォンのフィルタリングに係る啓発活動を実施 ・サイバー防犯ボランティアと連携し、インターネット上の違法・有害情報の削除措置等を実施	—	—	・通信事業者と協力して犯罪防止教室を実施することで、個人情報流出の危険性やインターネットの正しい使い方、トラブル事例などについて講演した。 ・保護者を対象とした、スマートフォンのフィルタリング利用を啓発するチラシを作成し配布した。 ・サイバー防犯ボランティアと連携し、効果的なサイバートロールを実施することが出来たので、今後も継続したサイバートロールを実施する。	・通信事業者と協力し、対面やWeb方式による犯罪防止教室を継続して実施することにより、インターネットに係る情報モラルの涵養に努める。 ・入学説明会等において中学生保護者を対象とした啓発活動を継続して実施する。 ・サイバー防犯ボランティア等の関係機関・団体と連携し、インターネット上の違法・有害情報の収集に努め、削除措置等の対策を行い、さらなるサイバー空間の浄化活動を継続して実施する。	—	県警本部 少年対策課、サイバー犯罪対策課
			⑦児童生徒の発達段階に応じた、性に関する正しい知識等の学校教育活動全体を通じた教育の実施	—	—	—	—	—	—	・道徳教育の推進を目的とした、道徳教育推進リーダー研修において、県内の道徳教育推進教師等を対象に「発達段階に応じた道徳科の授業づくりに向けて」をテーマにした講演、授業研究、協議を実施した。 ・児童生徒が被害者にも加害者にもなることがないよう、デートDVやSNSによる性被害等について警察等の外部講師を招いて非行防止教室を行うなど啓発活動を実施した。	—	—	・異性理解に関しても、考え議論する道徳科の授業が実践されている。 ・児童生徒が被害者にも加害者にもなることがないよう、警察等の外部講師を招き、具体的な事例を示しながら非行防止教室を行うなど啓発活動を実施できた。	・引き続き、道徳科の授業をはじめ、異性についての理解を深めながら、学校教育活動全体を通じて道徳性を養う。 ・児童生徒が被害者にも加害者にもなることがないよう、警察等の外部講師を招いて、具体的な事例を示しながら非行防止教室を行うなど啓発活動を実施する。	非予算	教育委員会 義務教育指導課、豊かな心と身体育成課
III 安心して暮らせる環境の整備	安心して暮らせる環境の整備	生活上の困難を有する人に対する支援	⑧ひとり親家庭の経済基盤の安定につながる就労支援や養育費の支払い、子供の自立に向けた支援など、実情に応じた助言や支援	ひとり親家庭の養育費の取り決め状況	42.1% (R1)	—	—	52.7% (R6)	35,021	○母子家庭等自立支援事業 ・ひとり親家庭サポートセンターにおいて、ひとり親家庭等を対象に、就業や養育費に関する相談支援を実施 ・弁護士による無料相談会を年12回実施 ・離婚前後の親を対象に、広島市及び福山市と共催で、養育費や面会交流に関する講座を年5回実施(うち1回はオンライン実施) ・AIを活用したひとり親家庭相談システムを構築	R6判明	センターのさらなる広報周知とともに、ひとり親のニーズに合った相談支援が実施できるよう、相談支援体制を強化する必要がある。	○母子家庭等自立支援事業 ・ひとり親家庭サポートセンターにおいて、ひとり親家庭等を対象に、就業や養育費に関する相談支援を継続 ・弁護士による無料相談会(年12回)を継続 ・離婚前後の親を対象に、養育費や面会交流に関する講座を継続(オンライン開催や広島市、福山市との共同開催を継続) ・AIを活用したひとり親家庭相談システムの本格運用開始と広報周知の実施 ・ひとり親家庭サポートセンターの養育費専門相談員の増員	29,408	健康福祉局 こども家庭課	
			⑨生活困窮者自立支援制度による、状況に応じた関係制度等との連携による包括的な支援と、生活保護制度による生活の保障と自立支援、及び支援者の資質向上	—	—	—	—	—	2,356	○福祉事務所職員(新任SV研修、新任CW研修、SV研修、CW研修)各1回開催 ○生活困窮者自立支援従事者研修 一般2回、テーマ別1回、主任1回の計4回開催	—	—	R3年度までコロナ禍のためWEB研修を実施してきたが、R4年度からは実地研修をし、コロナ以前の対応を再開できた。	福祉事務所生活保護職員及び生活困窮者自立支援従事者への研修を継続する。	2,050	健康福祉局 社会援護課
			⑩外国人に対し、言語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、通訳ボランティア支援等を実施	(生活で困っていることがない(困った時に、すぐに相談できるを含む)と答えた外国人の割合)	47.6% (R2)	51.0%	55.0%	70.0%	52,069	○多文化共生の地域づくり支援事業 I 外国人が住む地域において、地域住民と外国人をつなぐためのキーパーソンを発掘し、キーパーソンを中心とした地域共生の仕組みづくりを行った。 II 地域日本語教室が存在しない地域に対して、新規の日本語教室を開設するための人材育成等を行った。 III LiveinHiroshima、Facebookを活用し、外国人住民に対して、コロナ、防災、教育、イベント等の多言語での情報発信を行った。 IV 小中学校・高校に国際交流員や留学生等を派遣し、異文化に関する講義を実施した。	55.9%	生活で困っていることがない(困った時に、すぐに相談できるを含む)と答えた外国人の割合について、R4事業の目標55%に対して、R4の調査結果は55.9%と目標達成した。	○多文化共生の地域づくり支援事業 I 引き続き外国人が住む地域において、地域住民と外国人をつなぐためのキーパーソンを発掘し、キーパーソンを中心とした地域共生の仕組みづくりを行う。 II 引き続き地域日本語教室が存在しない地域に対して、新規の日本語教室を開設するための人材育成等を行う。 III 引き続き関係課と連携の上、LiveinHiroshima及びFacebookを活用し、医療・防災・住宅・教育・生活安全や日常生活に関する情報の多言語化と外国人住民への提供機会の充実に取り組み。 IV 引き続き小中学校・高校に国際交流員や留学生等を派遣し、異文化に関する講義を実施する。	51,982	地域政策局 国際課	

領域	施策の方向	区分 ★は重点項目	具体的な取組	成果指標 ※()はわた生きプラン成果指標外の参考指標					R4当初予算額 (千円)	R4年度の実施事業(取組)の詳細	成果指標の実績値 (R4末)	成果指標またはR4事業の達成状況の評価	R5年度の実施事業名及び事業概要 (または取組内容) ※前年の評価・課題を踏まえて記載	R5当初予算額 (千円)	担当課
				指標名	R2年調査 時点の 現況値	R3目標値	R4目標値	R7目標値							
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 ★			①性的指向・性自認の悩みを持つ人がエソール広島等の相談窓口を知り気軽に利用できるよう、相談窓口の認知度向上の効果的な実施	性的指向・性自認の相談窓口相談件数	172件 (R1)	220件	270件	430件 (R7)	6,932	○人権施策推進事業 人権啓発イベント「ヒューマンフェスタ2022ひろしま」をオンラインと会場のハイブリッド型で開催し、トークショー等のイベントを実施するとともに、特設サイトで窓口等の周知を行った。県ホームページ、啓発冊子による周知も継続して実施。	210件	・相談件数は若干減少傾向がみられるが、年代別では30代までの若い世代からの相談が全体の約6割を占めており、この世代が気軽に利用できるよう、相談窓口の認知度向上に引き続き取り組む必要がある。 ・人権啓発イベントはハイブリッド型の開催で、動画視聴回数等の目標を達成し、相談窓口等の周知なども効果的に実施できた。また、人権啓発リーフレットは、生活に身近な各人権課題等を題材に、関係課と連携して作成し、様々な研修などで活用することで、相談窓口の周知につなげた。今後も意識啓発と同時に相談窓口の周知も効果的に行う必要がある。	○人権施策推進事業 ・人権啓発イベント等の効果検証を行い、こうした機会を通じて、相談窓口の周知を行うほか、県ホームページ、人権啓発リーフレット等による広報活動を継続して実施する。	6,042	環境県民局 わたらしい生き方応援課
			②相談内容の分析をもとに関係行政機関や民間支援団体と課題等について意見交換を行い、各機関の事業に反映	—	—	—	—	—	—	関係機関との連携が可能な事業内容を把握し、既存の会議や研修会等を活用し、理解の促進を図る啓発活動を検討した。	—	関係機関との連携について、具体的な啓発活動を進める必要がある。	他部局が実施する民間企業や教員等を対象とした会議・研修会等を活用して啓発冊子「性の多様性ってどういうこと？」を配付するなど、新たな啓発活動を実施する。また、今後の啓発活動について、関係行政機関や民間支援団体と意見交換等を行い、啓発事業に反映する。	—	環境県民局 わたらしい生き方応援課
			③相談を受ける立場の人や人権啓発に携わる担当者への正しい知識や具体的な事例などによる研修等による理解の促進	(「広島は、お互いの人権を尊重し合うことができる」と感じる人の割合)	32.4% (R2)	33.0%	34.0%	40.0% (R7)	3,300	○人権啓発指導者養成研修会の開催 人権啓発指導者養成研修会(LGBT研修会)をオンライン配信により開催 演題:「今、企業に必要なLGBTQへの取組みとは～多様な人材が輝くために～」 講師:認定NPO法人グッド・エイジング・エールズ代表 松中 権	35.0%	具体的にターゲットを設定するなど、研修内容を検討し、多くの参加者があり、効果的に実施できた。 ・オンライン受講:82人 録画配信:80人 ・アンケート結果 研修内容が「十分に役に立つ」と回答した人が83.2% ・参考指標については、性的指向や性自認に対する社会の関心の高まりといった状況変化が生じている中、県民の人権の尊重に対する意識に若干の変化がみられ、目標達成できた。	○人権啓発指導者養成研修会の開催 ・地域や職場等において、人権に関する啓発・相談対応等を担う人材の資質向上を目的とした研修会を継続して実施する。(テーマ:性的指向・性自認)	2,285	環境県民局 わたらしい生き方応援課
			④児童生徒の発達段階に応じた、人格尊重と望ましい行動がとれるような学校教育全体を通じた教育の実施	—	—	—	—	—	—	・道徳教育の拠点地域となる中学校区において、発達段階に応じた学習内容を整理し、指導方法を工夫するなどの実践研究を実施した。 また、道徳教育推進リーダー研修において、県内の道徳教育推進教師等を対象に「発達段階に応じた道徳科の授業づくりに向けて」をテーマにした講演、授業研究・協議を実施した。 ・性的指向・性自認等に関する電話相談窓口を記載した相談窓口紹介カードを県内すべての児童生徒へ配付した。	—	・児童生徒の発達段階に応じた指導の工夫等の実践研究の成果について、研究協議会で実践報告を行い、県内へ普及した。 ・性に関する悩みを抱える児童生徒が相談できる電話相談窓口を記載した令和4年度版窓口紹介カードを令和3年度末に県内すべての児童生徒へ配付し、早期の意識喚起につなげた。	・カリキュラム・マネジメントの充実を図るとともに、学校教育活動全体を通じて児童生徒の道徳性を養うため、引き続き、道徳教育推進拠点地域事業を7地域(うち、R5新規は3地域)指定し、実践研究や研修等に取り組み、その成果を普及する。 ・次年度版の性に関する悩みを抱える児童生徒が相談できる電話相談窓口を記載した窓口紹介カードを今年度末中に県内すべての児童生徒へ配付する。	非予算	教育委員会 義務教育指導課、豊かな心と身体育成課
			⑤啓発行事の開催などあらゆる機会を捉えた啓発の実施による県民理解の推進	(「広島は、お互いの人権を尊重し合うことができる」と感じる人の割合)	32.4% (R2)	34.6%	36.0%	40.0% (R7)	2,409	○人権施策推進事業 性的指向や性自認を理由とする偏見や差別の解消に向け、次の事業を実施 ・人権啓発イベント「ヒューマンフェスタ2022ひろしま」をオンラインと会場のハイブリッド型で開催し、トークショー等のイベントを実施。 ・人権啓発リーフレット「広島県人権だより」作成・配布 21,000部 ・人権啓発冊子「性の多様性ってどういうこと？」増刷・配布 2,500部	35.0%	・特設サイトへのアクセス数など一部、目標を達成することができなかったものもあるが、動画視聴回数等の目標は達成し、トークショー等も好評を得て、効果的に実施できた。 ・「広島県人権だより」については、LGBT電話相談を掲載し、窓口の周知を図ることができた。 ・啓発冊子は、増刷し、配布するなど効果的に啓発を実施できた。	○人権施策推進事業 ・性的指向や性自認を理由とする偏見や差別の解消に向け、啓発行事の開催などあらゆる機会を捉えた啓発や「広島県人権だより」などの県民向け啓発資料の作成などを継続して実施する。	1,039	環境県民局 わたらしい生き方応援課

領域	施策の方向	区分 ★は重点項目	具体的な取組	成果指標 ※()はわたしきプラン成果指標外の参考指標					R4当初予算額 (千円)	R4年度の実施事業(取組)の詳細	成果指標の実績値 (R4末)	成果指標またはR4事業の達成状況の評価	R5年度の実施事業名及び事業概要 (または取組内容) ※前年の評価・課題を踏まえて記載	R5当初予算額 (千円)	担当課
				指標名	R2年調査 時点の 現況値	R3目標値	R4目標値	R7目標値							
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		①各市町の男女共同参画行政の取組の活発化のための意見交換や研修等	—	—	—	—	—	786	〇市町男女共同参画行政主管課長等会議 ・内閣府実施の施策推進実施調査への回答を基に、先進的な取組を行う基礎自治体から事例紹介を行うことで、県内市町における取組の活発化を図った。	・課長等会議の後に実施していた行政職員向け研修会を、市町との共催事業(広島県男女共同参画研修会)と一本化することで、元々タイトであった会議スケジュールに余裕を持たせた。	〇市町男女共同参画行政主管課長等会議 ・今年度も、内閣府実施の施策推進実施調査への回答を基に、複数の基礎自治体に事例紹介を依頼し、男女共同参画推進に向けたノウハウの共有を進める。また、研修会を開催していた時間を、各市町の取組を更に前に進めるための意見交換の場とする。	67	環境県民局 わたらしい生き方応援課	
			②エソール広島が、NPO・企業等と連携し、意見交換の場づくりや交流の機会づくり、人材情報や活動情報の公開等を行うなどにより、自主的・自律的で活発な活動や交流が広がるよう支援	エソール広島の協働・連携取組数	12団体、49回(R2)	14団体、60回	16団体、70回	24団体、100回(R7)	86,660	〇NPO・企業等の関係機関と連携し、共催事業を通して、男女共同参画社会の実現に資する意見交換の場づくりや交流の機会づくりを行った。	共催事業自体の回数は昨年度より少なかったものの、学生がエソール広島の活用方法について考える講義など、大学との連携により新たに若者層の利用機会増に取り組んだり、エソール広島の広報や事業参加に協力してくれる「応援サポーター」の募集を開始するなど、様々な団体との新たに連携することができた。	・男女共同参画の拠点として、「応援サポーター」の募集を継続実施するとともに、大学等との連携強化により若年層も含め、財団と連携して取り組みを行っていく個人、団体を増やし、男女共同参画社会の実現に資する意見交換の場づくりや、交流の機会づくりを行っていく。	86,660	環境県民局 わたらしい生き方応援課	
	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県の審議会委員への女性の積極的な登用の推進と女性の意見をより反映できる手法の検討	県審議会の女性の割合(5審議会除く)	33.2%(R2)	34.6%(R3)	36.0%(R4)	40.0%(R7)	—	・庁内主管課長で組織する男女共同参画施策推進協議会において、全庁の審議会等の登用率順データなどを提示し、各局の取組を促した。 ・審議会等附属機関の委員の任命に際しては、多様な意見の反映に向け女性委員を積極的に推薦いただくよう、人事課とわたらしい生き方応援課連名で全庁に通知を发出了。 ・女性登用率の低い審議会等の担当課に対し、ヒアリングにより現状把握と依頼を行った。	34.2%	全庁会議や通知での周知は行ったが、女性登用率の低い審議会などへ向けた直接的な働きかけが年度末になるまでできず、女性登用への取組を促す働きかけができなかったため。	・女性登用率が低く改選期に近い附属機関に対するヒアリングを引き続き行い、多様な意見の反映の必要性について働きかけを行う。 ・庁内会議や職員ポータル等で庁内の登用状況を、またヒアリングで全国状況のデータや優良事例等を提示するなどにより、周知徹底し、目標達成に向けて取り組む。	—	総務局 人事課 環境県民局 わたらしい生き方応援課 全部局
			②市町の審議会等の委員について、女性意見が反映されるよう働きかけ	—	—	—	—	—	—	・市町担当課長会議において、女性登用に取り組んでいる市町の事例紹介と意見交換を行ったほか、各市町の状況をHPに掲載し見える化を行った。	—	市町の審議会における女性登用率は平均27.2%と県と比しても低く、県が率先して取り組むことで市町の取組を後押しする必要がある	・市町担当課長会議等の場や県ホームページへの情報掲載等により先進事例等を紹介するなどをし、引き続き市町の取組の呼びかけを行う。	—	環境県民局 わたらしい生き方応援課
			③地域社会における自治会や商工団体において、女性参画の実態把握と、女性を始め多様な意見が反映されるような働きかけ	—	—	—	—	—	—	主催・後援事業に係る男女共同参画視点の反映についての啓発の取組を庁内及び市町に周知し、取組を促した。	—	・県の後援名義承認に際して、啓発チラシを添付できておらず、県民へ、多様な意見の反映の必要性が伝わっていない。 ・各市町においては、主催後援事業など地域社会における多様な意見の反映についての具体的な施策に取り組めていない。	・県後援行事の承認に当たっては、啓発チラシの取組を庁内に対し一層周知し、庁内から啓発促進に努める。 ・県の主催事業に関し、男女共同参画の視点を反映させ、登壇者等に性別の偏りがないよう全部局に依頼し、啓発に取り組む。 ・市町に対してもこの啓発方を周知し、全県で取り組めるよう促していく。	—	環境県民局 わたらしい生き方応援課 全部局
			④防災・減災、災害復興体制の整備に当たって、女性の防災関係団体の意見聴取等による「みんなで減災」県民総ぐるみ運動の推進	—	—	—	—	—	339,267	推進会議を6月に開催し、第2期広島県「みんなで減災」県民総ぐるみ運動の行動計画に基づき、各構成機関が、それぞれの立場や役割の中で、取り組むべき内容について共有を図った。	—	・広島県「みんなで減災」県民総ぐるみ運動推進会議などを通じて各防災関係団体の取組を共有した。	〇「広島県『みんなで減災』県民総ぐるみ運動」推進事業・県民及び自主防災組織等が命を守るために適切な行動をとることができるよう、県民、自主防災組織等、事業者、行政等が一体となって県民総ぐるみ運動に取り組むことにより、災害に強い広島県の実現を目指す。	328,380	危機管理監 みんなで減災推進課