

令和7(2025)年度版

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	23
・領域Ⅳ 推進体制の整備等	29
2 県の男女共同参画に関する参考データ	33

## 第2部 令和6(2024)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7(2025)年度施策の内容

### 令和6年度男女共同参画関係施策の実施状況と令和7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)	35
-----------------------------	----

# 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年度の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：単位未満で四捨五入しているため、合計と内訳の計は必ずしも一致しません。

#### <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  
**35.7%**

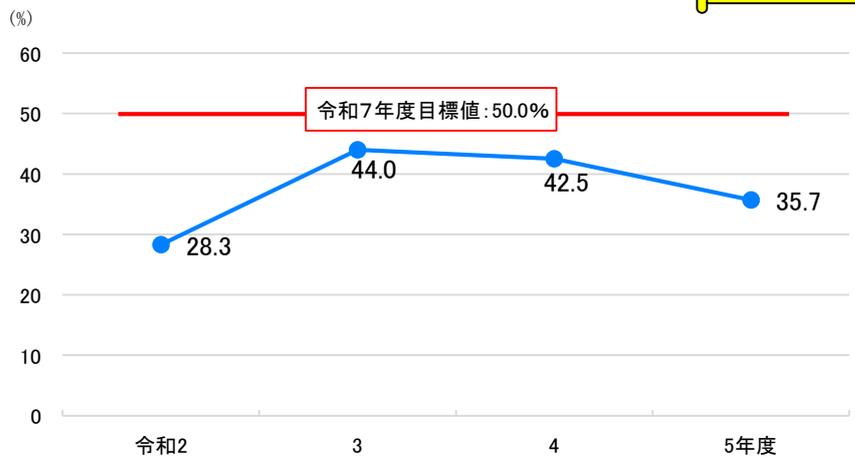
デジタル技術の活用等による時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進している企業の割合は、35.7%と令和4（2022）年度から、6.8ポイント減少しました。

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

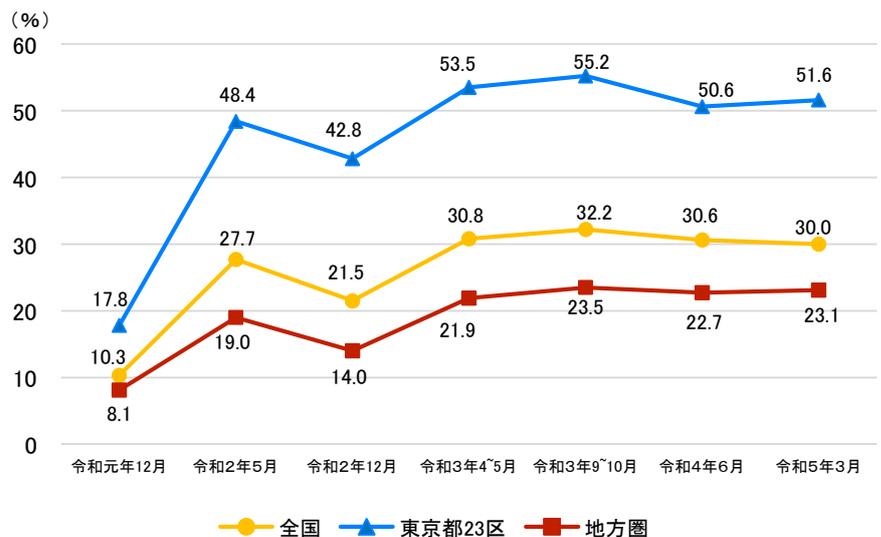


(注) 働き方改革に取り組んでいる実施企業のうち、「在宅勤務」、「モバイルワーク」、「サテライトオフィスの利用」、「社内外の会議や顧客等との打ち合わせのオンライン化」のいずれか1つ以上を実施していると回答した企業の割合

資料：広島県「広島県職場環境実態調査」

(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、商工労働局人的資本経営促進課において作成

#### 2. 【参考】テレワークの実施状況（就業者）（全国）



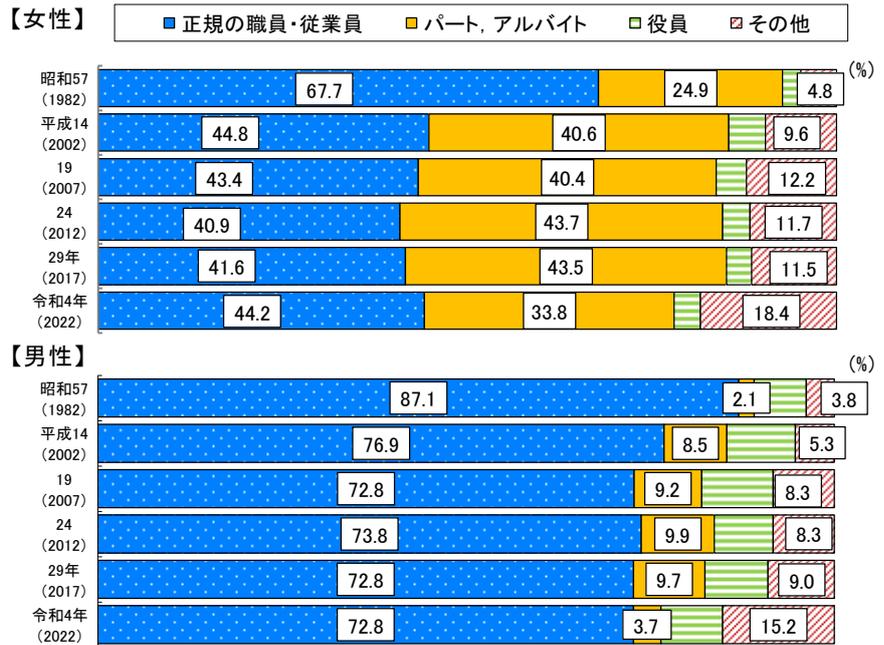
資料：内閣府「第6回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（令和5（2023）年4月）

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。

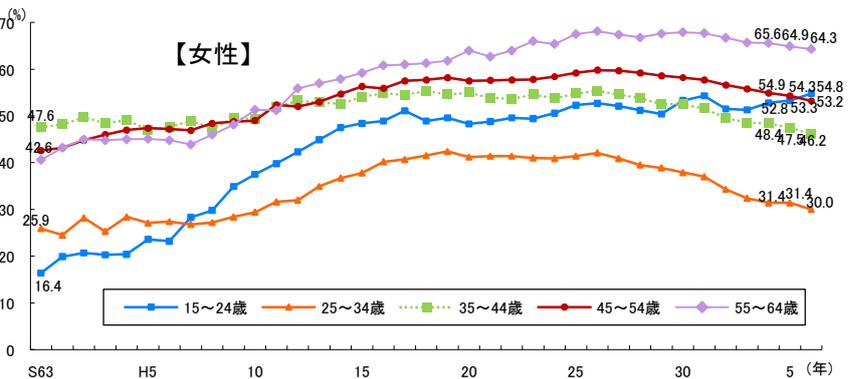
一方、パート、アルバイトとその他(労働者派遣事業所の派遣社員等)の非正規就業者の割合では、女性は52.2%で、男性の18.9%を大きく上回っています。

### 3. 雇用形態別に見た雇用者数の構成割合の推移



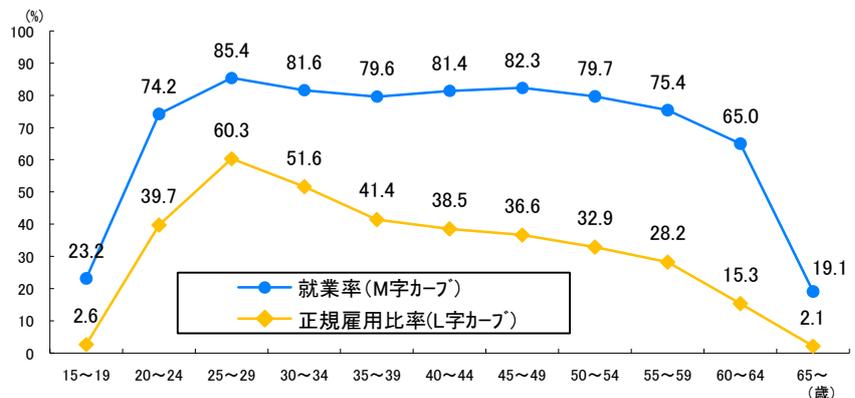
(注) 雇用形態：雇用者を勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート、アルバイト」、「その他」(労働者派遣事業所の派遣社員等)、「役員」の四つに区分  
 資料：総務省「就業構造基本調査」(令和4(2022)年度)

### 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6(2024)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6(2024)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 **46.2%**で  
大幅増加

男性従業員の育児休業の取得状況は46.2%と、前年度より13.1ポイント増加し、前年度に引き続き目標値を達成しました。

令和3（2021）年6月の、従業員への育児休業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。

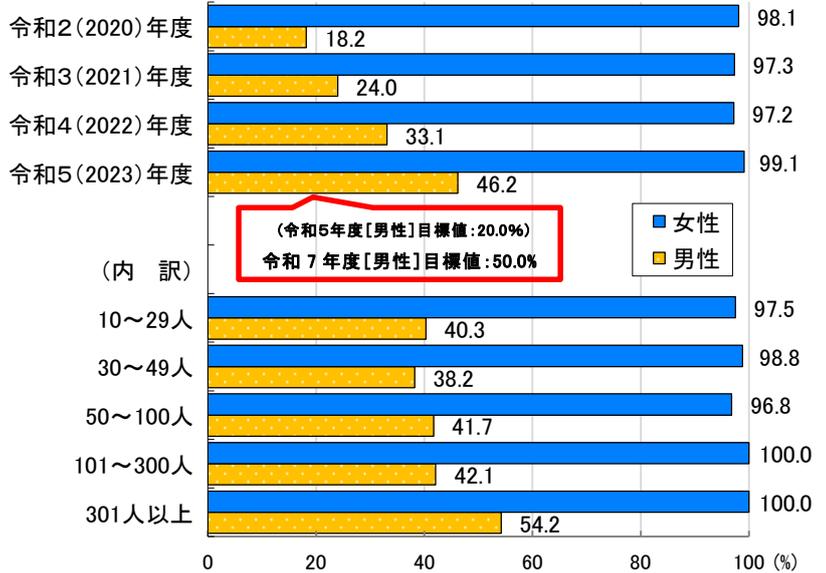
今後も引き続き、経営者や従業員の男性育児休業や育児参画に対する意識醸成に取り組む必要があります。

育児休業制度の明文化状況は  
前年と比べ微増

令和4（2022）年4月1日から育児・介護休業法が段階的に施行されており、事業者においても、育児休業の取得率向上に向けた意識を高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〕

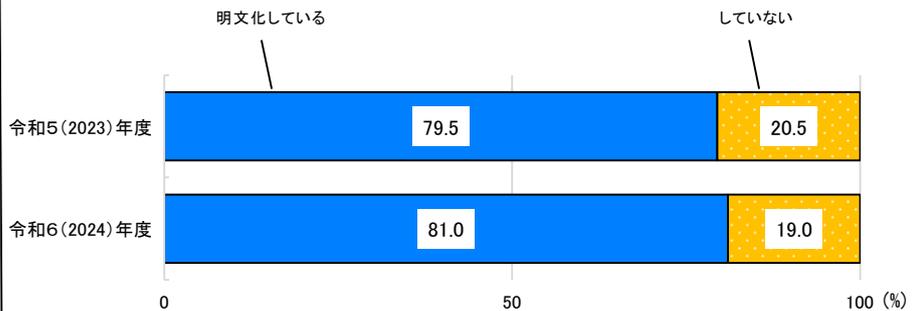
プラン成果指標



(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

資料：広島県「広島県職場環境実態調査」  
 (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」  
 (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5.7%**

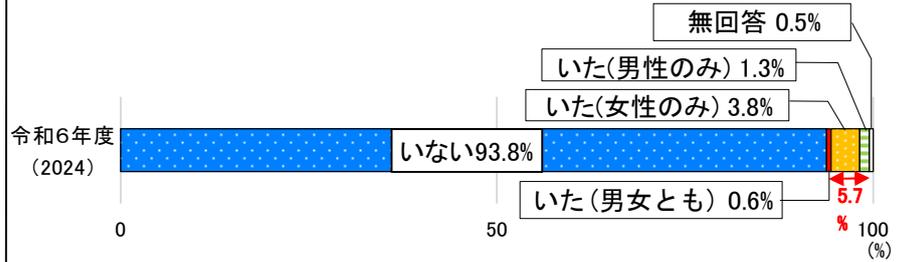
介護休業を取得した者がいた事業所の割合は5.7%となっています。

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。

**介護休業制度の明文化は  
2.8ポイント増**

介護休業制度の明文化は76.2%と、前年度から2.8ポイント増加しましたが、介護休業の取得率はまだ低い水準となっています。

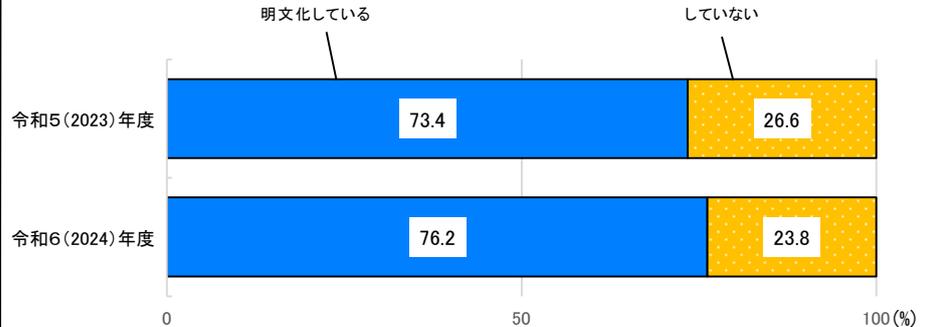
**7. 介護休業取得状況〔事業主調査〕**



(注) 令和5(2023)年4月1日から令和6(2024)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6(2024)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、商工労働局雇用労働政策課において作成

**8. 介護休業制度の明文化状況〔事業主調査〕**



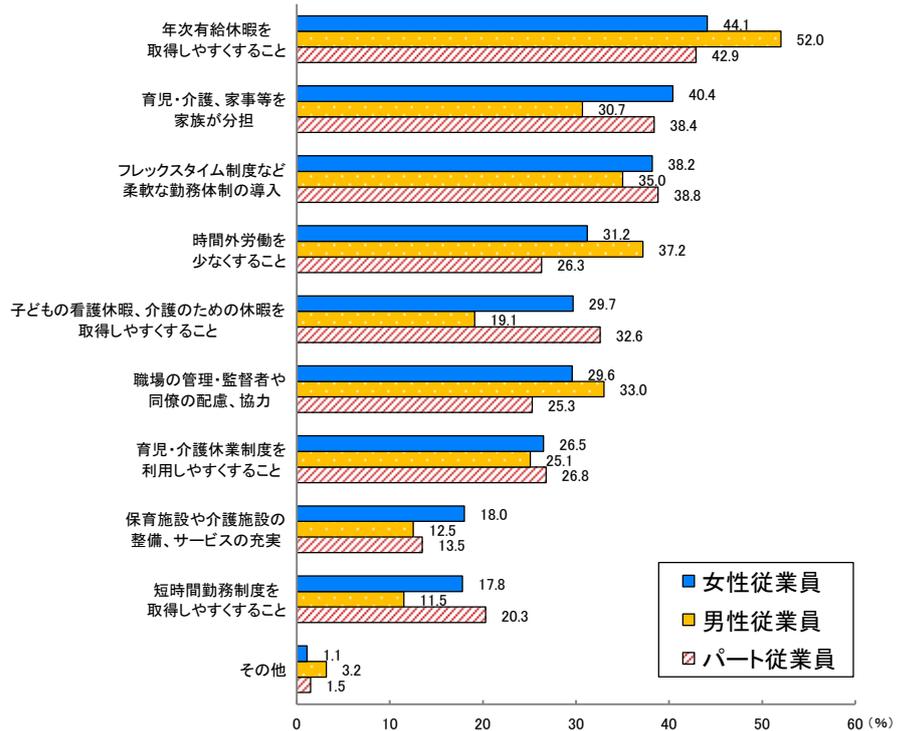
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」  
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社)

## 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」、女性は「育児・介護、家事等を家族が分担」、パート従業員は「フレックスタイム制度など柔軟な勤務体制の導入」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

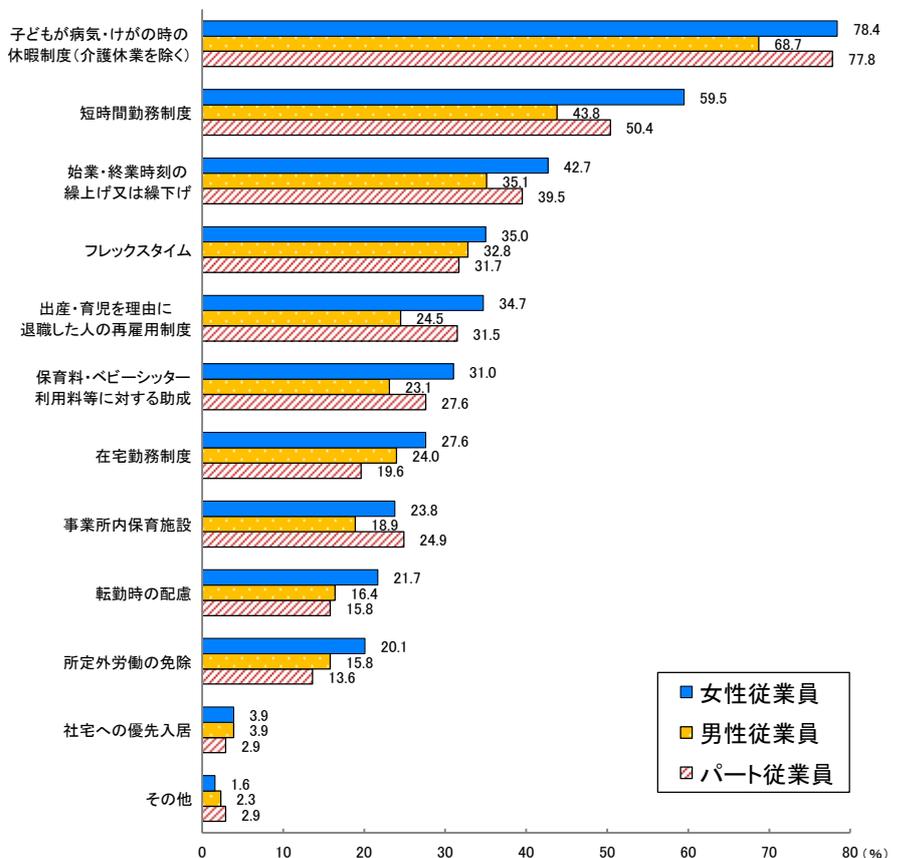


資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和5（2023）年度）  
（調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社及びそこに勤務する女性従業員、男性従業員、パート各 2,500 人）

## 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



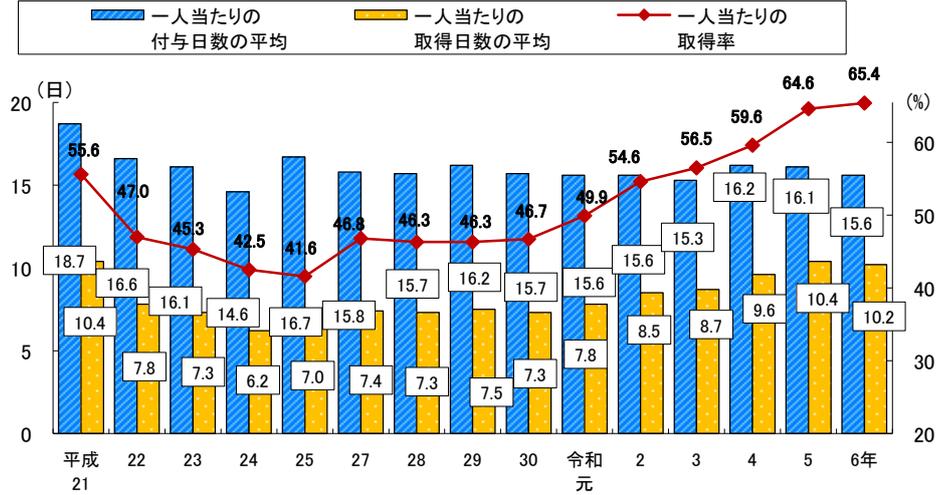
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和5（2023）年度）  
（調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社及びそこに勤務する女性従業員、男性従業員、パート各 2,500 人）

**年次有給休暇の  
一人当たりの取得率は  
0.8ポイント増**

年次有給休暇取得率は、令和6(2024)年度は65.4%と、前年度から0.8ポイント増加しています。

一人当たりの付与日数の平均は15.6日と前年度から0.5日減少、一人当たりの取得日数の平均は10.2日と前年度から0.2日減少しています。

**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」  
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。)

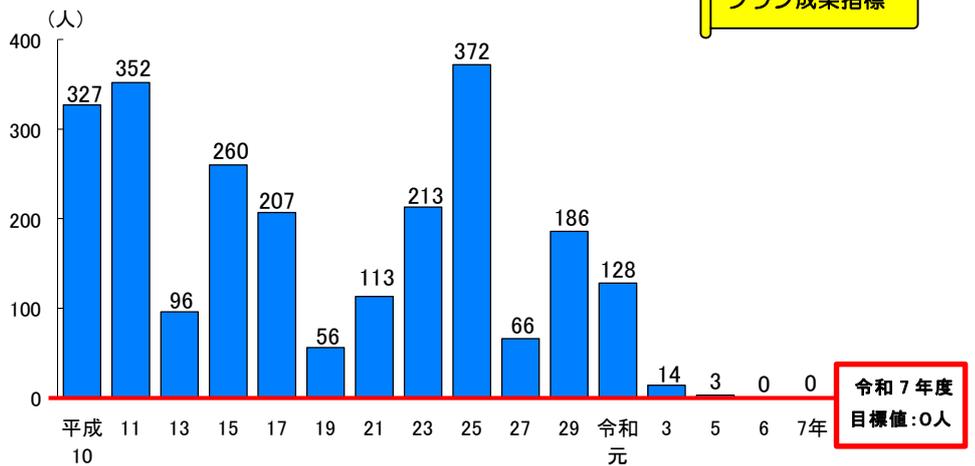
**待機児童数は0人  
入所児童数は減少傾向**

令和7(2025)年4月1日現在の待機児童は、0人で、目標を達成しました。

4月1日現在の県内の保育所入所児童数は58,577人と、令和2(2020)年以降、減少傾向にあります。

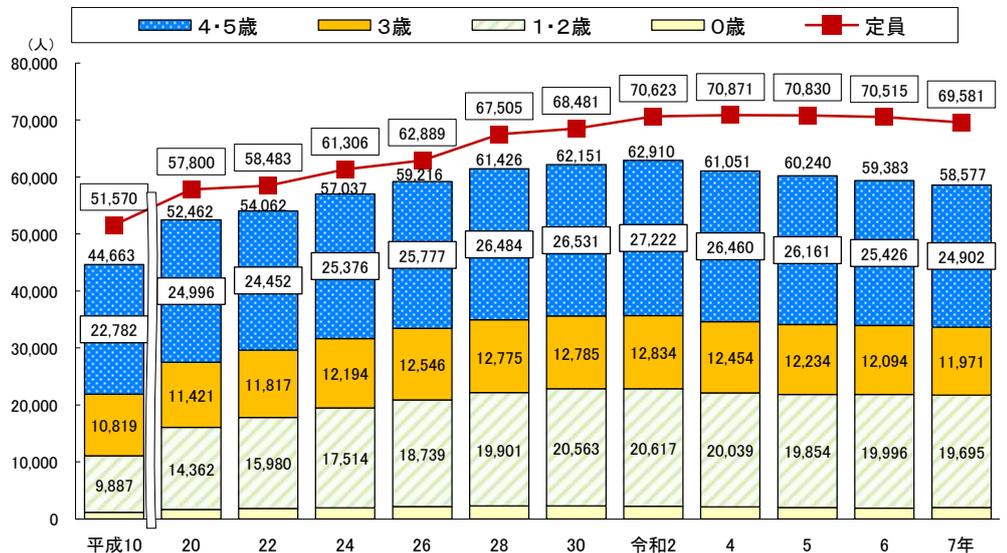
多様化する保育ニーズに対応するため、引き続き、保育士の確保や資質向上に取り組む必要があります。

**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  
登録児童数は増加**

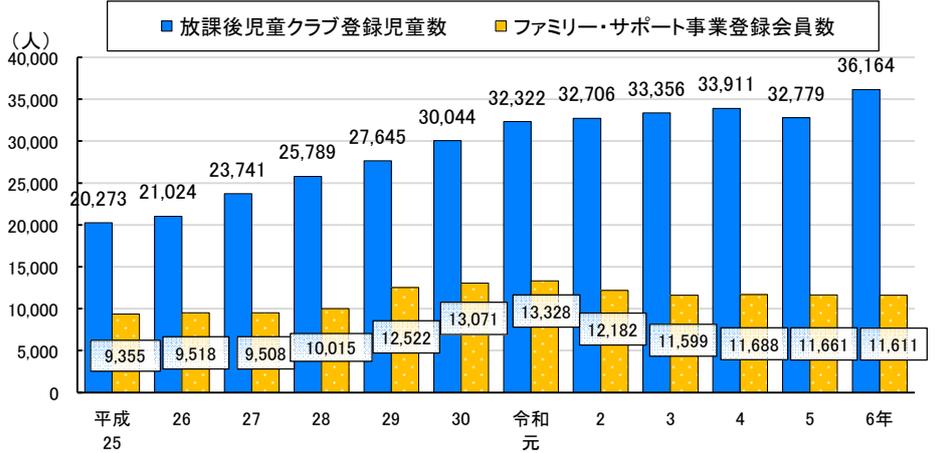
放課後児童クラブ登録児童数は、令和6（2024）年度は36,164人で、前年度から3,385人増加し、ファミリー・サポート事業登録会員数は11,611人で、前年度から50人減少しています。

地域子育て支援拠点事業実施か所は177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】**

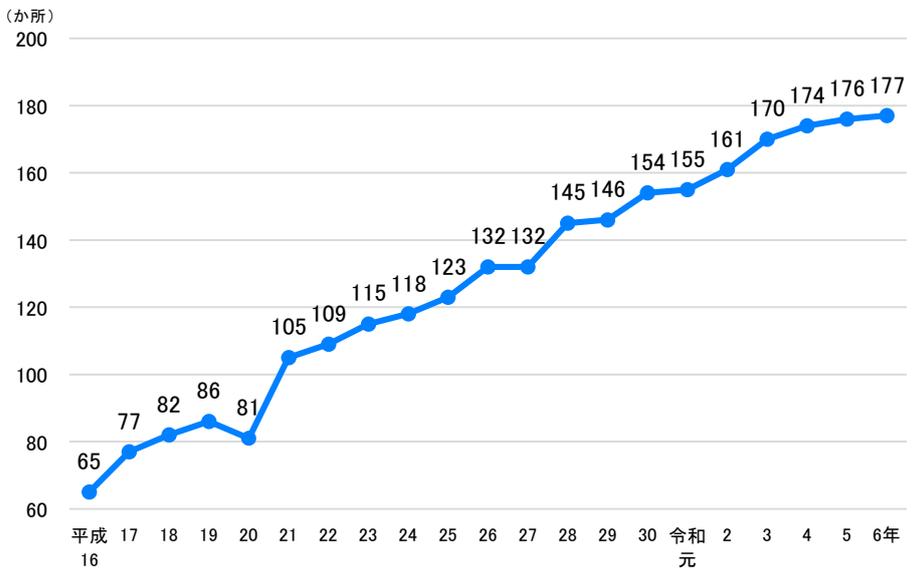
公共施設や保育所、児童館等の地域の身近な場所で、子育て中の親子の交流や育児相談、情報提供等を実施し、子育ての孤立感、負担感の解消を図り、全ての子育て家庭を地域で支える取り組みです。

**14. 子育て関連制度登録数等の推移**



(注)各年3月31日現在 資料:広島県健康福祉局調べ  
ただし、令和2(2020)年度は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**19.6%**

指導的立場（管理職及び役員）に占める女性の割合は、1.2ポイント減少し、19.6%となりました。

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等を踏まえ、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**34.1%**

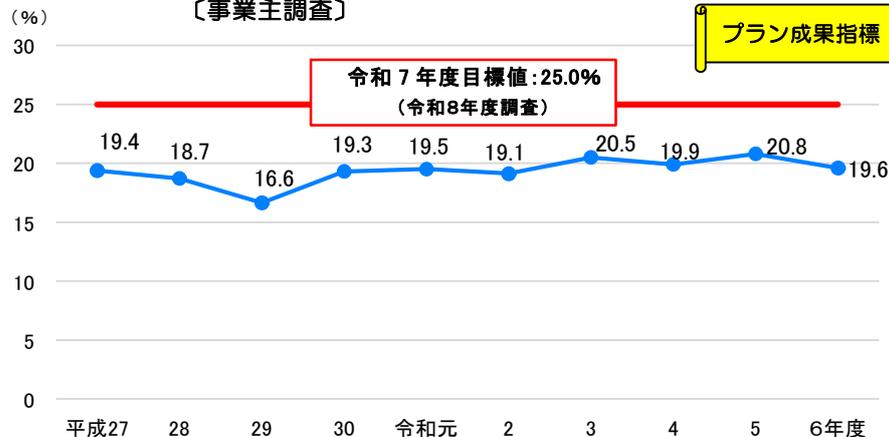
女性を管理職（課長相当職以上）に登用している事業所の割合は34.1%で、令和5（2023）年度に比べ2.7ポイント減少しました。

管理職に占める女性の割合は**17.4%**

管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合は17.4%で、令和5（2023）年度に比べ1.2ポイント減少しました。

女性が意欲と適性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。

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）及び役員の割合

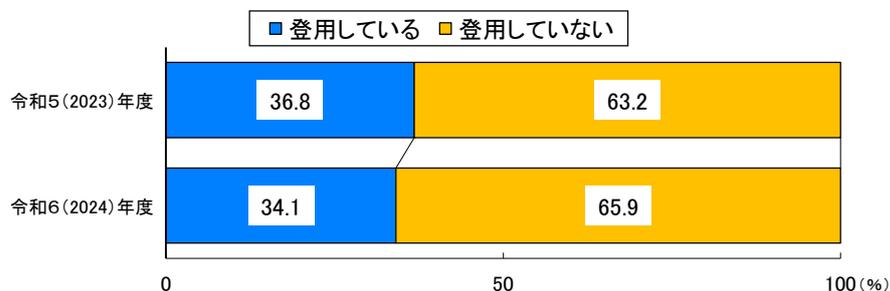
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」

（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〕

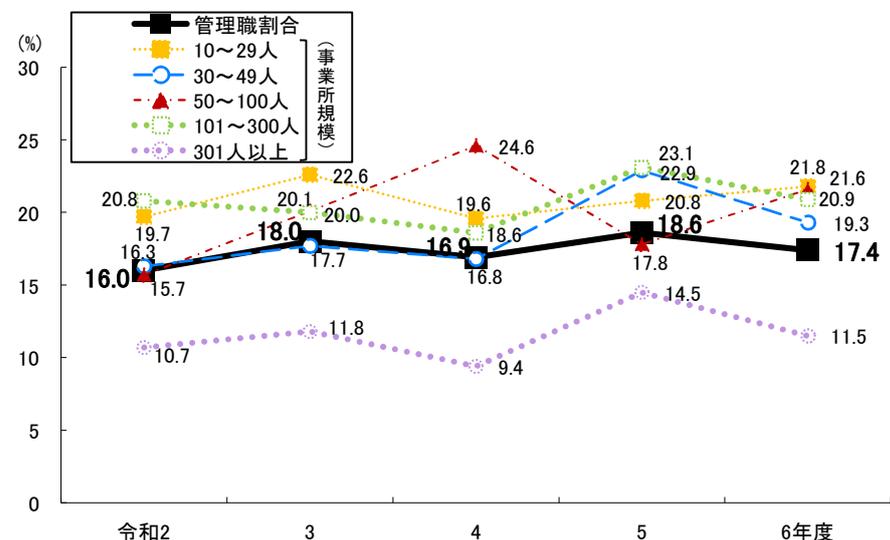


資料：広島県「広島県職場環境実態調査」

（調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社）

・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」

（調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社）

新たに就いた管理職に  
占める女性の割合は  
**22.2%**

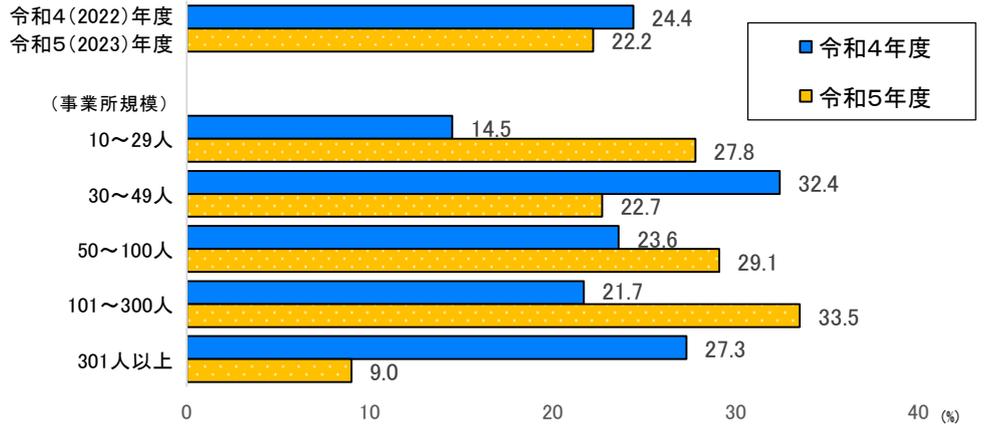
過去1年間で新たに就いた管理職に占める女性の割合は、22.2%で、令和4(2022)年度に比べ2.2ポイント減少しました。

事業所規模別に見ると、101~300人規模の事業所が33.5%で最も多くなっています。

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。

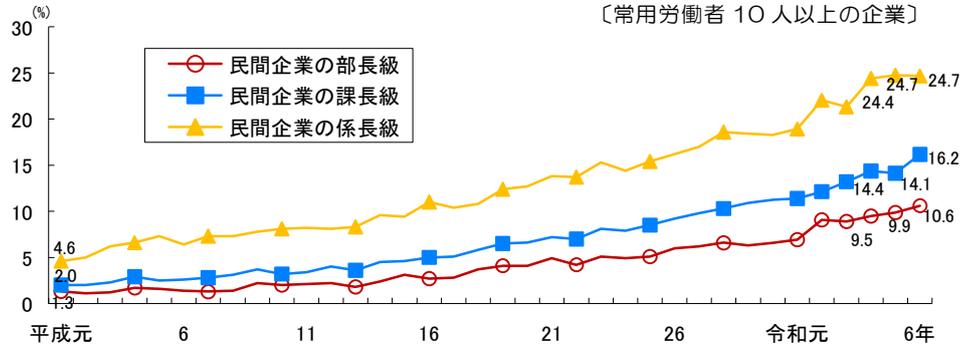
女性活躍推進に関する事業所内の現状や取組は、「労働時間適正化(長時間労働改善)の取組を実施している」が70.8%で最も多く、次いで「妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対し、育児休業制度に関する個別の周知・意向確認を実施している」が68.3%となっています。

19. 過去1年間で新たに就いた管理職に占める女性の割合 (事業主調査)



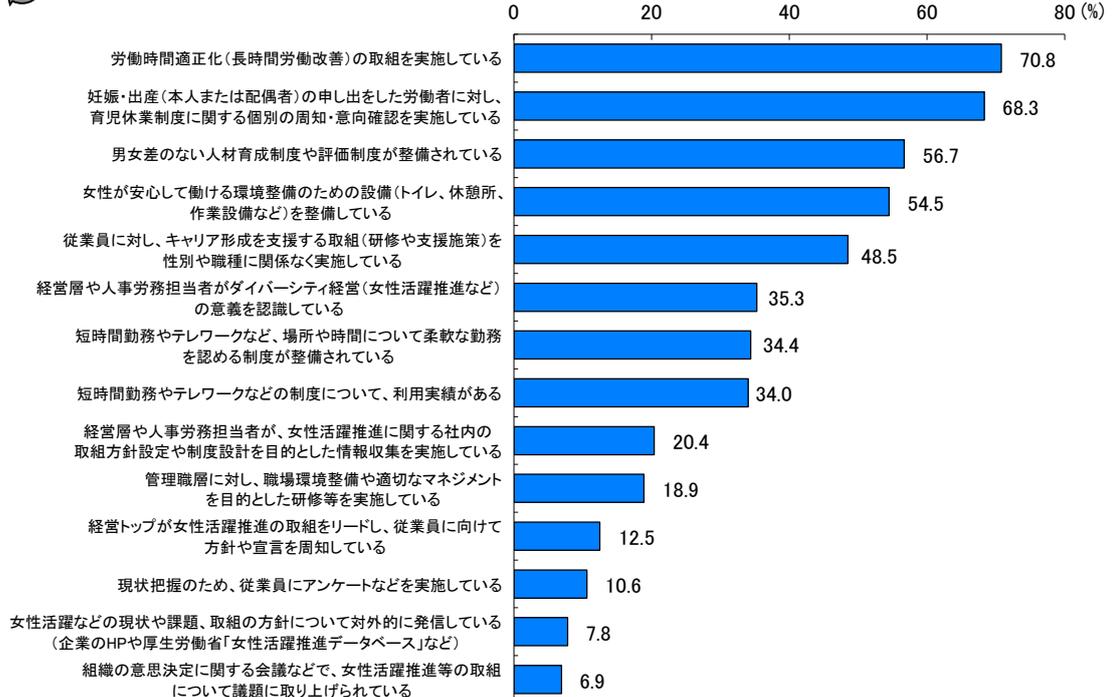
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」  
(調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社)

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6(2024)年度)

21. 女性活躍推進に関する事業所内の現状や取組 (事業主調査) 複数回答

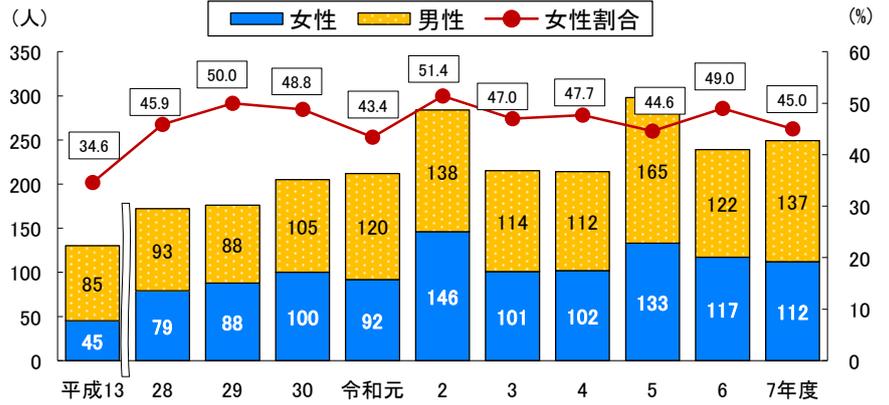


資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和6(2024)年度)  
(調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社)

**県職員の採用者に占める  
女性の割合は45.0%**

令和7（2025）年度の県職員の採用者数は249人で、女性112人（45.0%）、男性137人（55.0%）となっており、女性割合は前年度から4.0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、全都道府県職員の  
女性管理職の割合は上昇傾向**

令和7（2025）年4月1日現在の県職員は5,130人で、女性職員1,776人（34.6%）、男性職員3,354人（65.4%）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91人で、全管理職383人に占める割合は23.8%と、前年度より4.7ポイント上昇しました。

**23. 県及び市町の職員及び管理職の状況**

〔令和7（2025）年4月1日現在〕

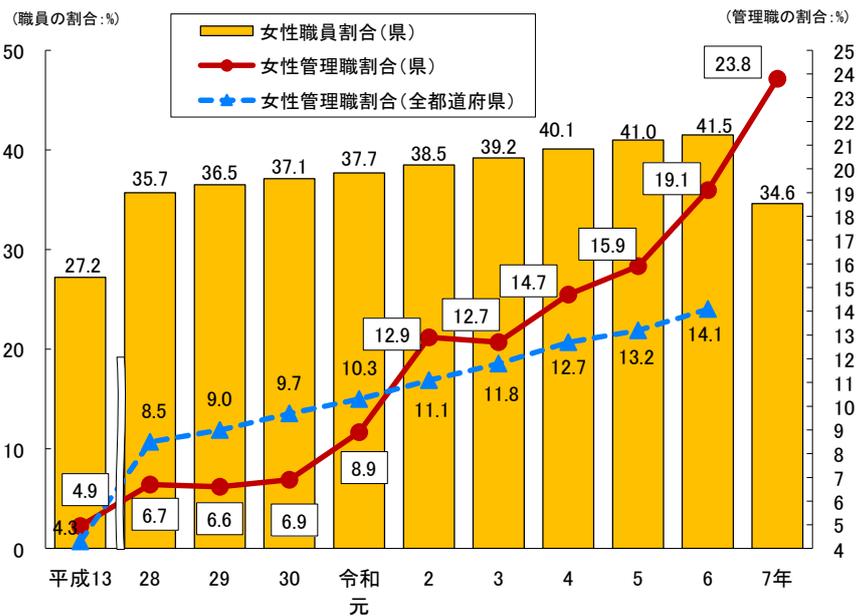
区分		総数 (人)	女性 (人)	男性 (人)	女性割合 (%)
県	職員数	5,130	1,776	3,354	34.6
	管理職	383	91	292	23.8
市町	職員数	25,342	10,895	14,447	43.0
	管理職	2,368	526	1,842	22.2

(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、各行政委員会及び上下水道部の一般職職員数。  
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

また、県内の市町職員は25,342人で、女性職員10,895人（43.0%）、男性職員14,447人（57.0%）となっています。

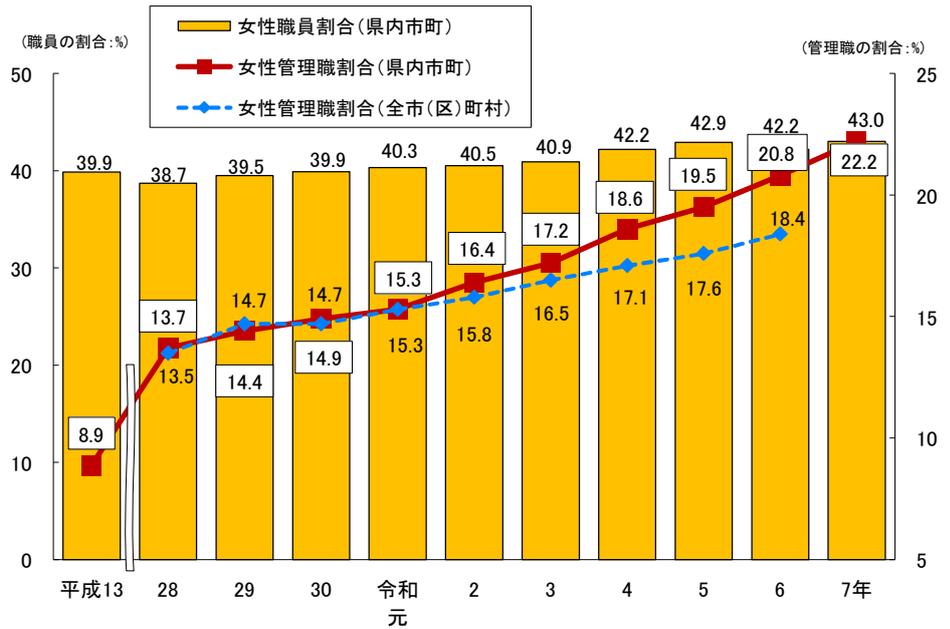
このうち管理職（課長相当職以上）の女性職員は526人で、全管理職2,368人に占める割合は22.2%と、令和6（2024）年度から1.4ポイント上昇しています。

**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7（2025）年4月1日現在の全都道府県の女性管理職割合は、令和7（2025）年度内に内閣府から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

## 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



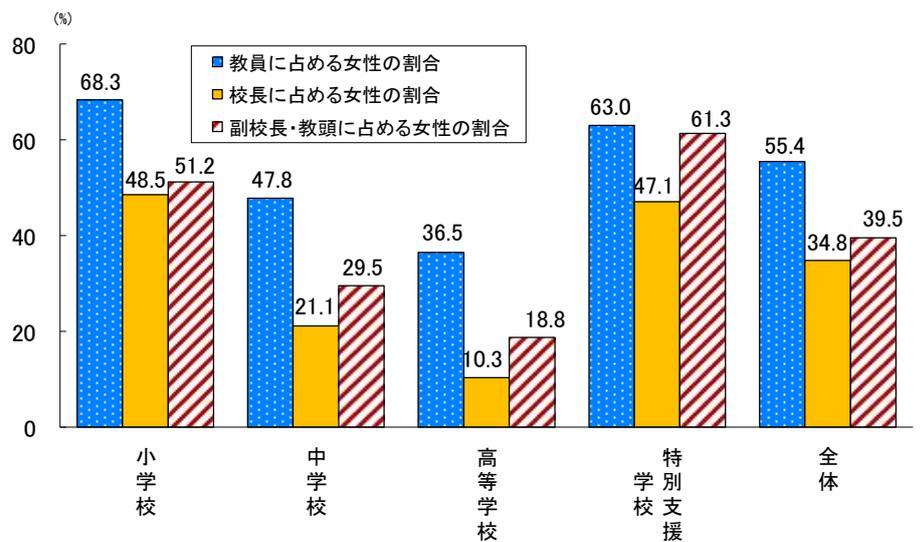
(注) 全市(区)町村の女性管理職割合は、平成14(2002)年から集計されており、令和7(2025)年4月1日現在の全市(区)町村の女性管理職割合は、令和7(2025)年度内に内閣府から公表される見込みである。  
資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」、広島県わたらしい生き方応援課調べ

**教員の女性管理職の割合は**  
**校長 34.8%**  
**副校長・教頭 39.5%**  
**で全国的にも高い**

令和6(2024)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68.3%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34.8%、副校長・教頭は39.5%で、全国の21.6%(校長)、26.2%(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 (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	10,072	6,883	3,189	435	211	224	461	236	225
中学校	5,662	2,706	2,956	218	46	172	264	78	186
義務教育学校	274	168	106	8	2	6	17	9	8
高等学校	5,270	1,921	3,349	126	13	113	176	33	143
中等教育学校	52	18	34	1	0	1	2	1	1
特別支援学校	1,681	1,059	622	17	8	9	31	19	12
県全体	23,011	12,755	10,256	805	280	525	951	376	575
		55.4%	44.6%		34.8%	65.2%		39.5%	60.5%
【参考】 全国	1,002,725	516,767	485,958	33,109	7,138	25,971	39,950	10,481	29,469
		51.5%	48.5%		21.6%	78.4%		26.2%	73.8%

(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6(2024)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

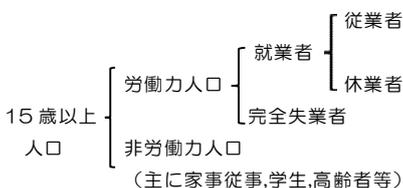
労働力率は、男性は20歳代後半から50歳代までを山とする台形を描いています。

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。

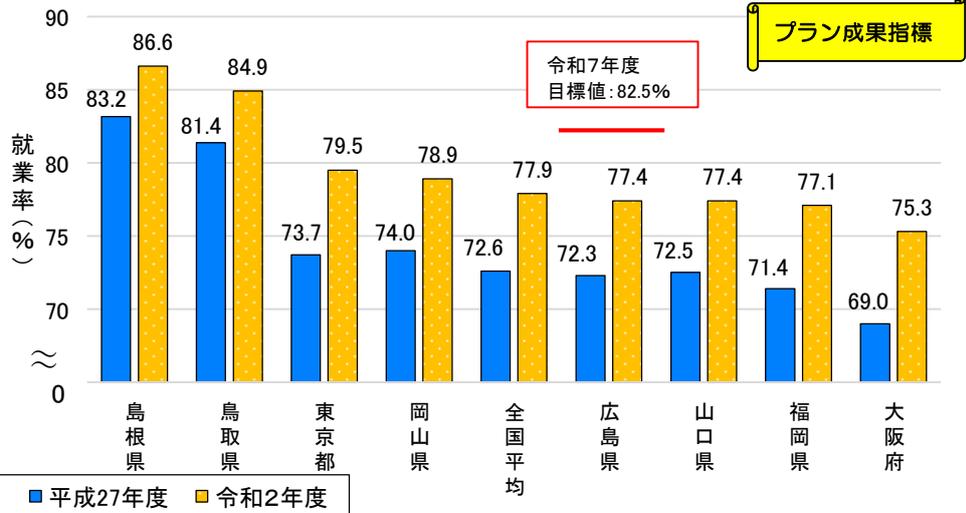
国際比較では、日本の25~29歳の女性の労働力が、比較した6か国の中で最も高い数値となっています。

【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

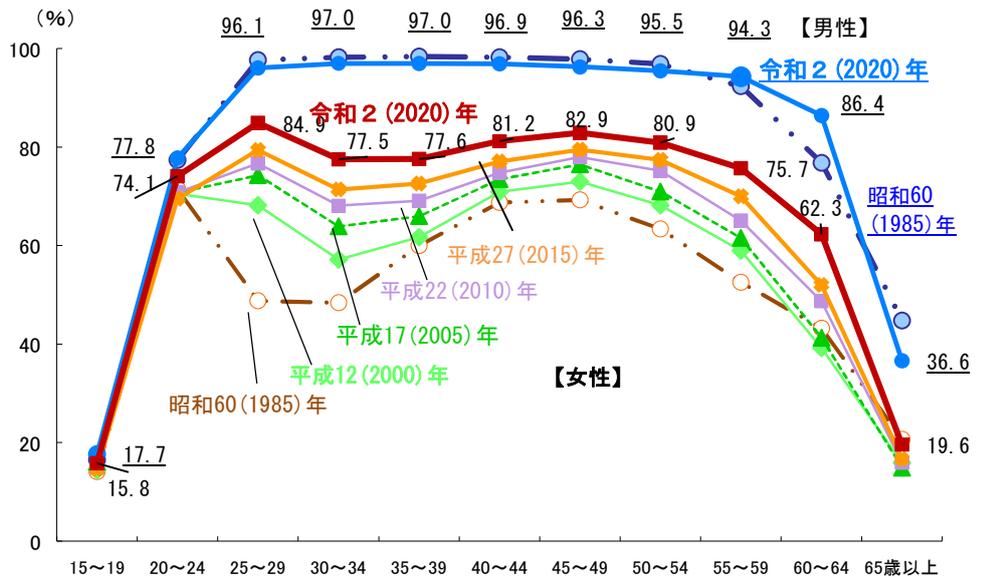


27.女性(25~44歳)の就業率(中国地方5県と主要各都府県)

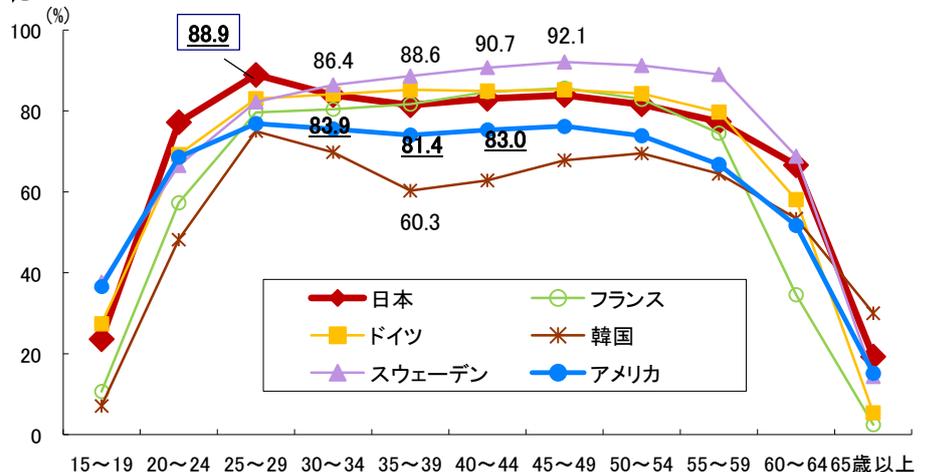


資料: 総務省「国勢調査」(平成27(2015)、令和2(2020)年度)

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)



日本は総務省「労働力調査(基本集計)」(令和6(2024)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  
79.2%**

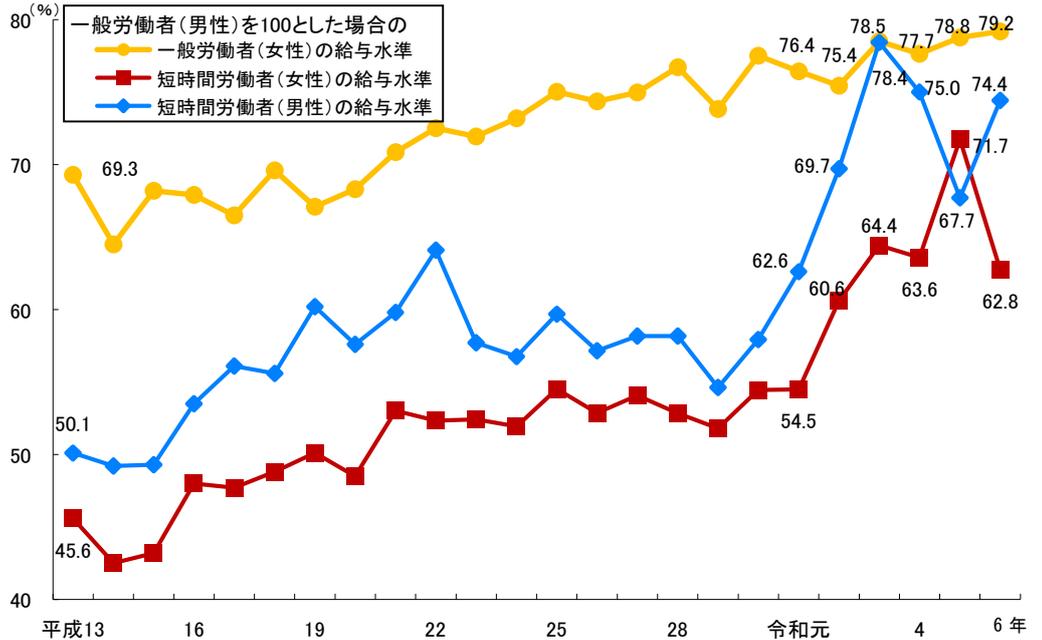
一般労働者（男性）の1時間あたり平均所定内給与額を100とした場合、一般労働者（女性）は79.2で、前年度より0.4ポイント増加しました。短時間労働者については、女性は前年度より大幅に減少、男性は大幅に増加し、令和4（2022）年度の数値に近くなりました。

令和4（2022）年7月の、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の改正により、一般労働者（女性）の給与額は上昇傾向にあると考えられます。

**【女性活躍推進法に関する制度改正】**

令和4（2022）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。

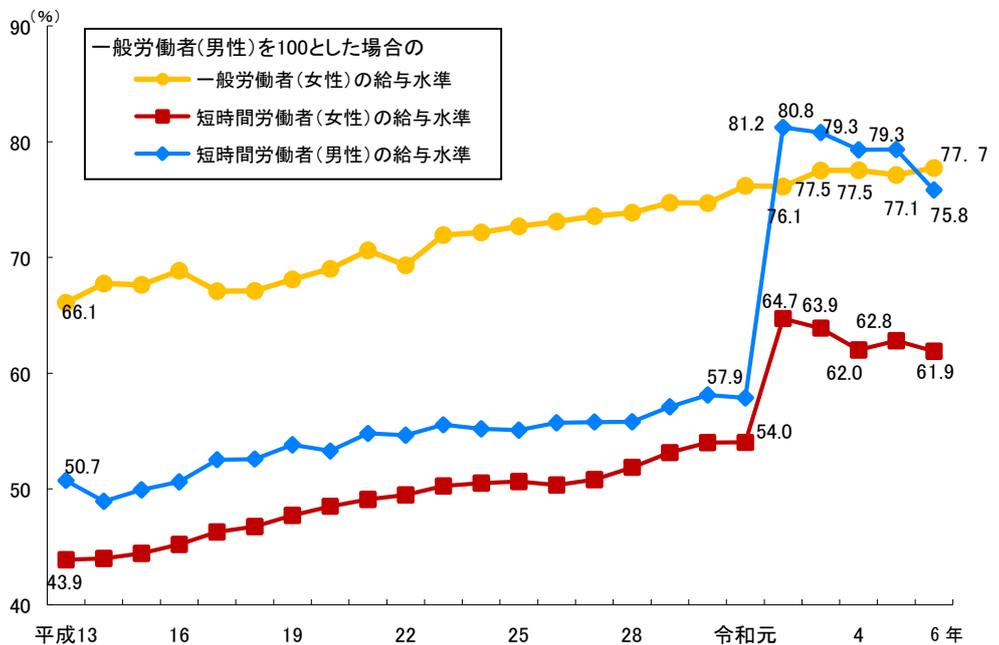
**30. 労働者の1時間あたり平均所定内給与水準対比の推移**



(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6（2024）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6（2024）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  
**30.0%**

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30.0%の人で、前年度の29.3%より0.7ポイント増加しました。「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**

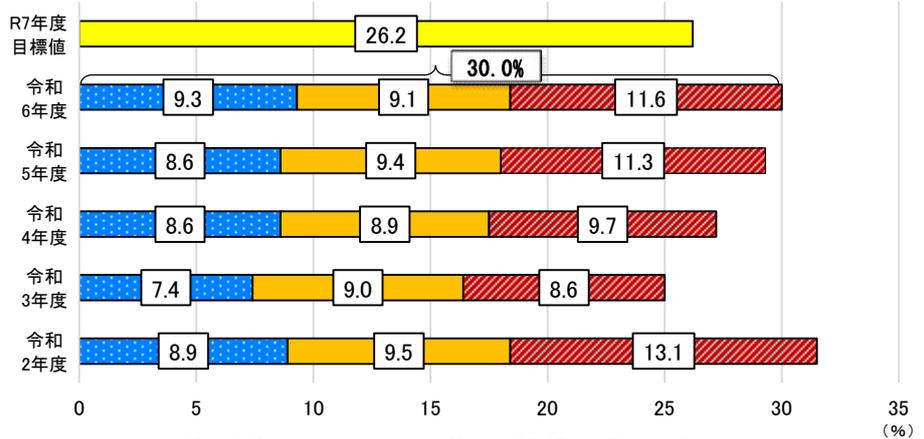
県内の男女の一日の行動時間を比較すると、2次活動の時間の使い方では男女間に大きな違いが表れています。

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

プラン成果指標

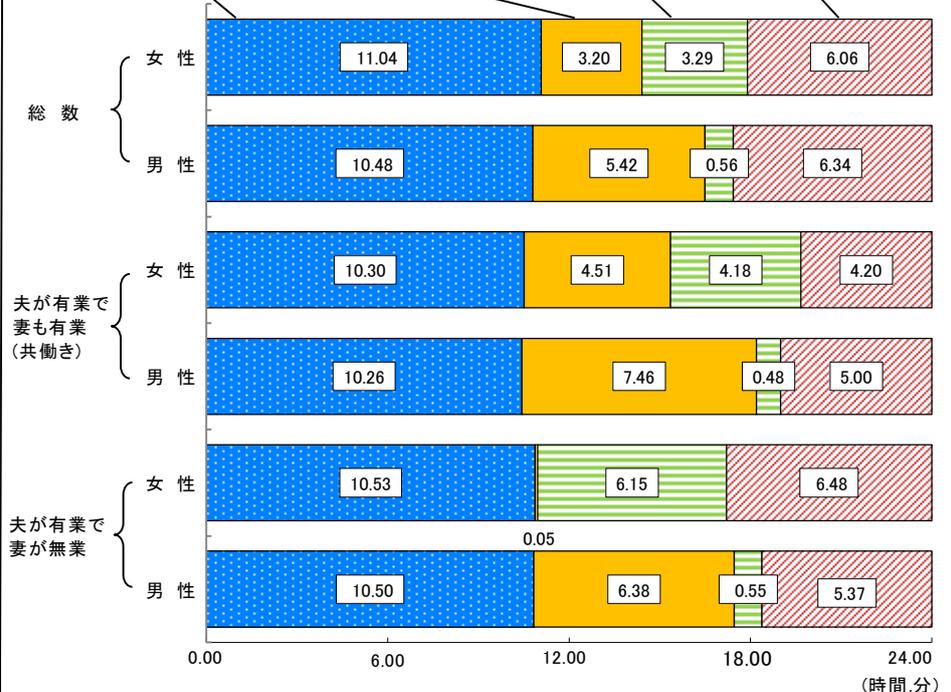
- 仕事も暮らしも充実させたいが、仕事が忙しく、暮らしの充実はあきらめている。
- 長時間働かないと必要な収入を得られないので、暮らしを犠牲にして働いている。
- 日々の仕事や生活に追われているので、仕事も暮らしも欲張るなんて非現実的だと思う。



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6（2024）年度）

### 33. 一日の行動の種類別総平均時間数

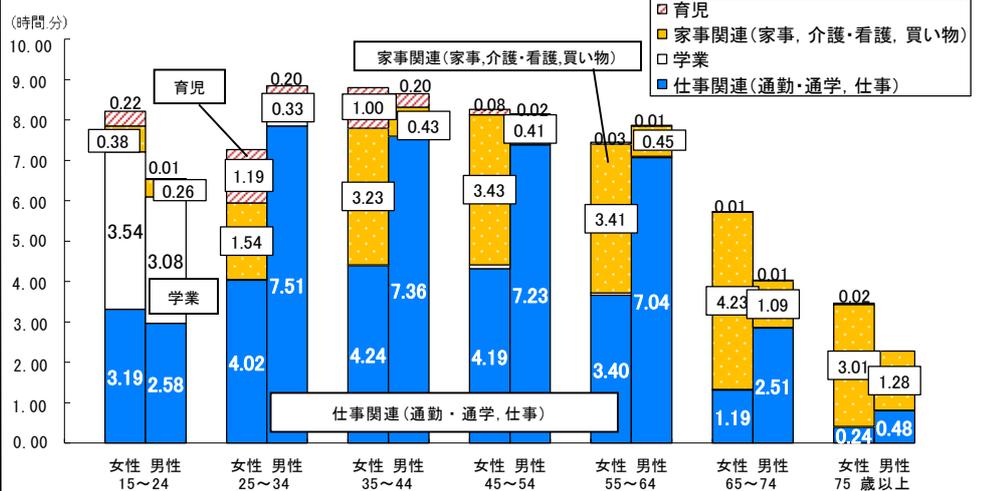
- 1次活動 [睡眠, 食事等]
- 2次活動① [仕事関連(通勤・通学, 仕事, 学業)]
- 2次活動② [家事関連(家事, 介護・看護, 買い物, 育児)]
- 3次活動 [趣味, ボランティア等]



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



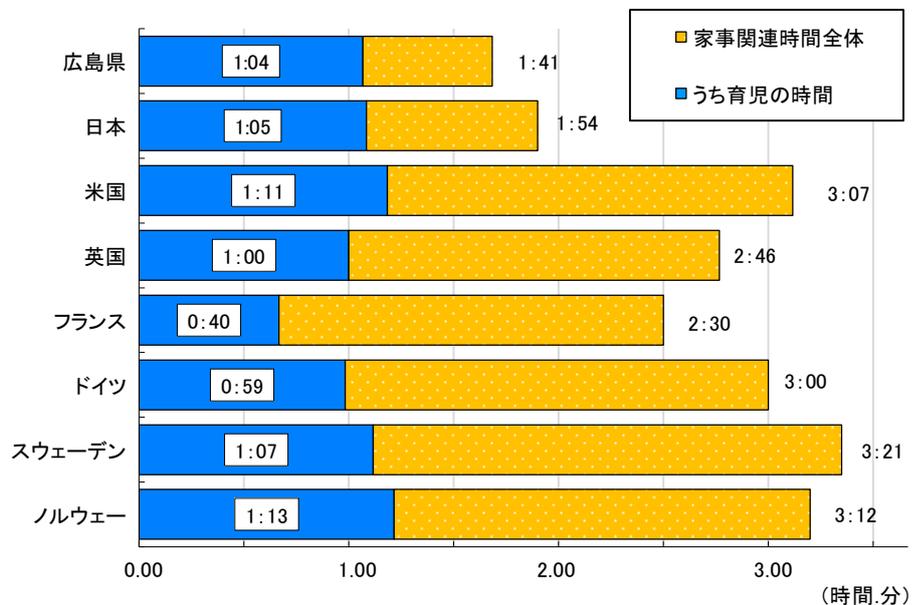
資料：総務省「社会生活基本調査」(令和3(2021)年)  
(調査対象は、指定する調査区内にある世帯のうちから、無作為に選定した15歳以上の世帯員)

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

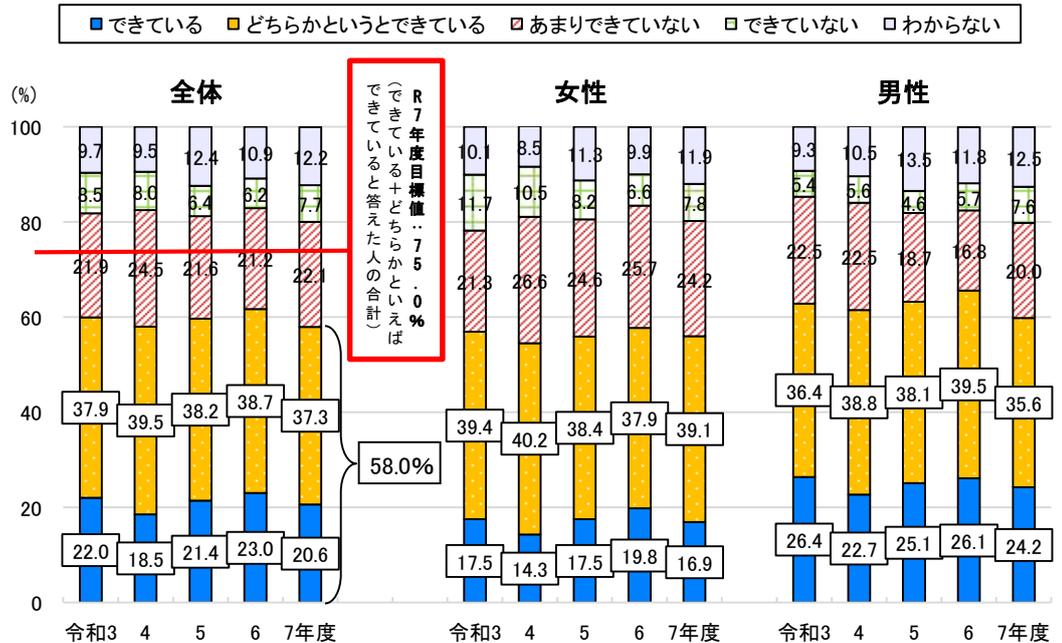
### 1 性差に係る固定的な意識の解消

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  
**58.0%**

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58.0%となっており、前年度より3.8ポイント減少しました。男女別にみると、女性(56.1%)より男性(59.8%)のほうが割合が高くなっています。

#### 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

プラン成果指標

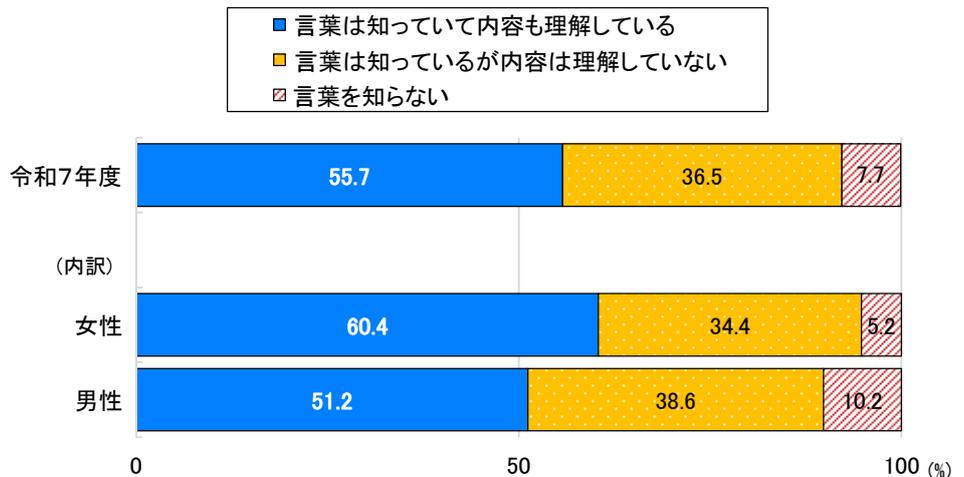


資料：広島県「男女双方の意識改革に係る調査」  
(調査対象は、県内在住の15歳～69歳の男女2,044人)

「ジェンダー」という言葉と内容を理解している人の割合は  
女性 **60.4%**  
男性 **51.2%**

「ジェンダー」という言葉を知っていて内容も理解している人の割合は55.7%で、女性60.4%、男性51.2%となっています。

#### ★36-1. 「ジェンダー」という言葉の認知度



資料：広島県「男女双方の意識改革に係る調査」(令和7(2025)年度)  
(調査対象は、県内在住の15歳～69歳の男女2,044人)

社会全体で〔平等〕と回答した人の割合は

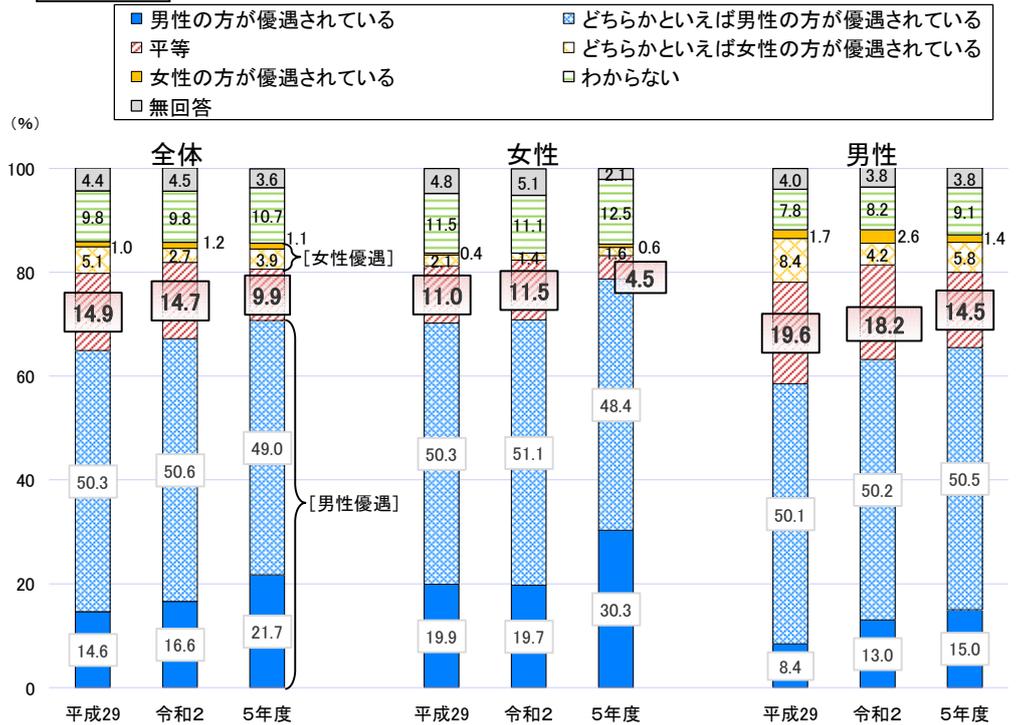
女性 4.5%

男性 14.5%

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9.9%となっており、前回調査より4.8ポイント減少しました。中でも〔平等〕と回答した女性の割合は4.5%で、男性の割合より10ポイント低い状況にあります。引き続き、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。

### 37. 男女の地位の平等観

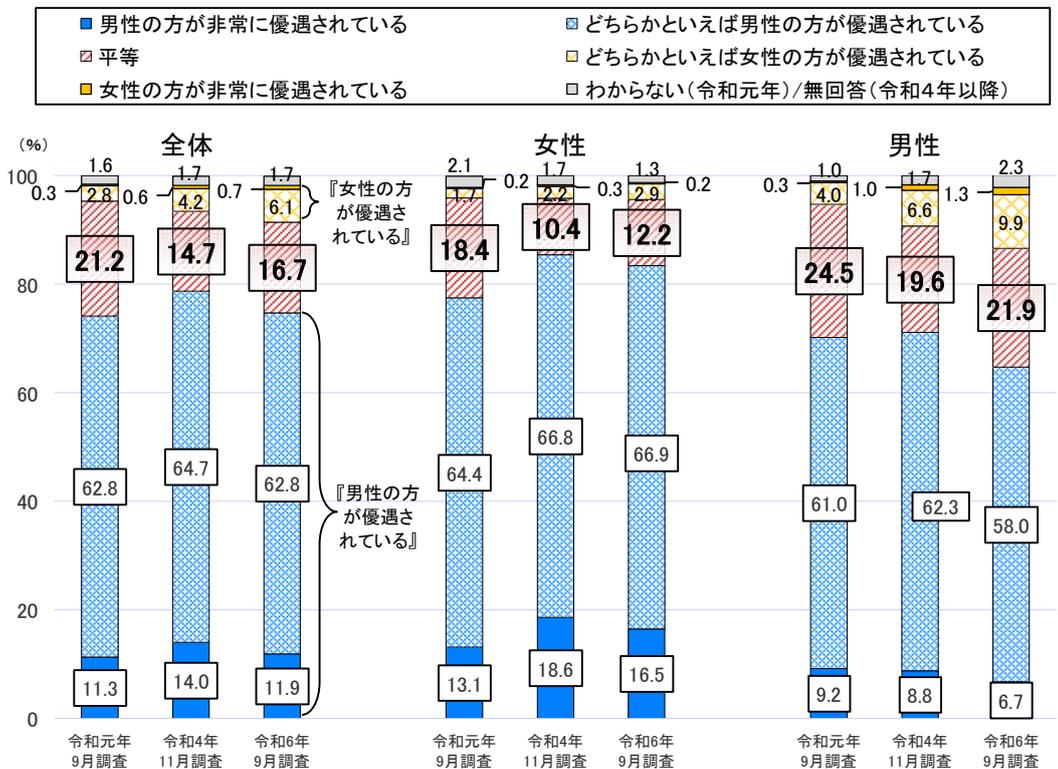
社会全体



資料：広島県「広島県政世論調査」(令和5(2023)年度)  
(調査対象は、県内在住の満18歳以上の県民2,000人)

また、全国の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令和4(2022)年11月調査では14.7%であったのに対し、令和6(2024)年9月調査では16.7%と2.0ポイント上昇しています。

#### 37-1. 【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6(2024)年度)

夫は外で働き、妻は家庭を守るべきとの意見に

賛成 39.0%

反対 61.0%

「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。

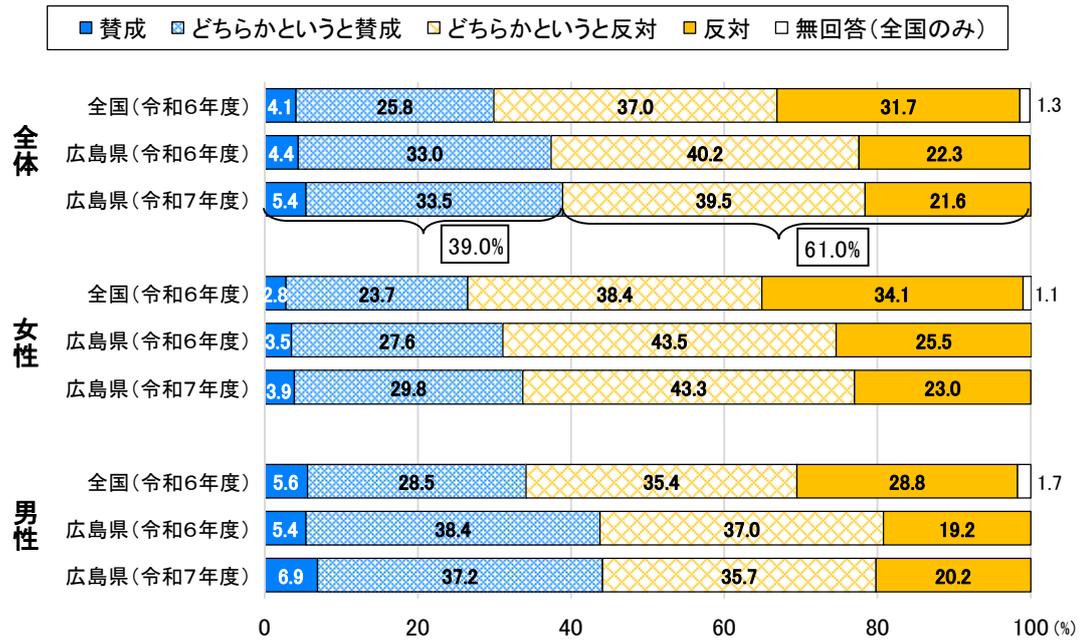
男性の賛成計 44.1%、女性の賛成計は 33.7%と 10.4 ポイントの男女差が見られます。

また、全国と比較すると賛成計がやや高くなっています。

男女の役割について『家計を支えるのは男性の役割である』では「そう思う計」が「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」が「そう思う計」を上回っており、多くの項目で「そう思わない計」が大きく、上回っています。

### 38. 「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

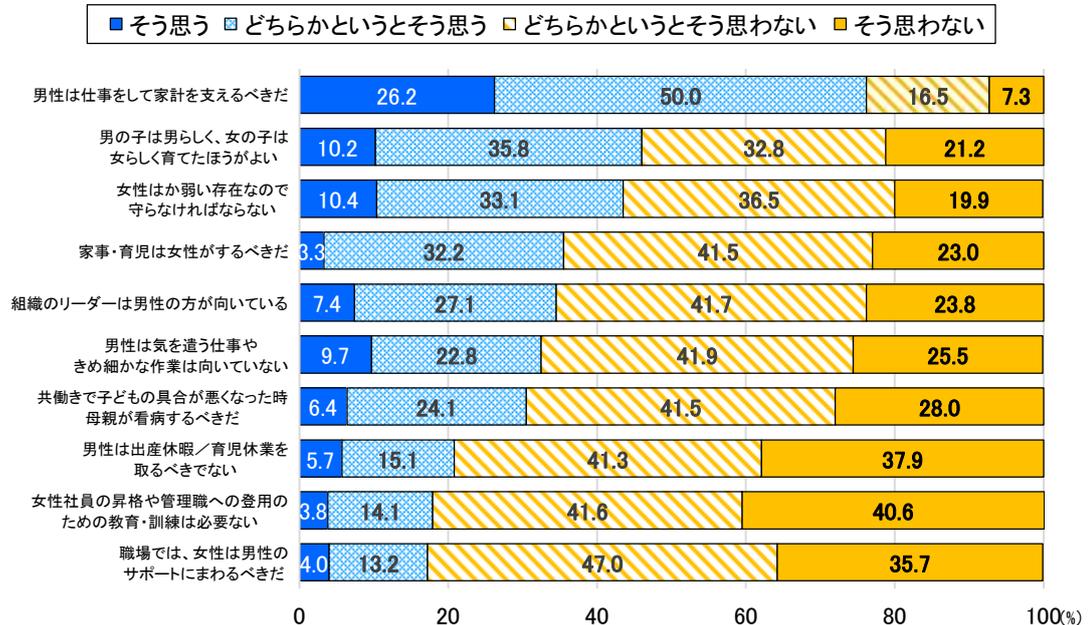


(注) 全国全体・性別については、内閣府のデータを18～60代ベースで算出、割り戻して計算しているため概算値

資料：広島県「男女双方の意識改革に係る調査」(令和7(2025)、令和6(2024)年度)

(調査対象は、県内在住の15歳～69歳の男女(令和7年：2,044人、令和6年：1,038人))

#### 38-1. 男女の役割に関する意見



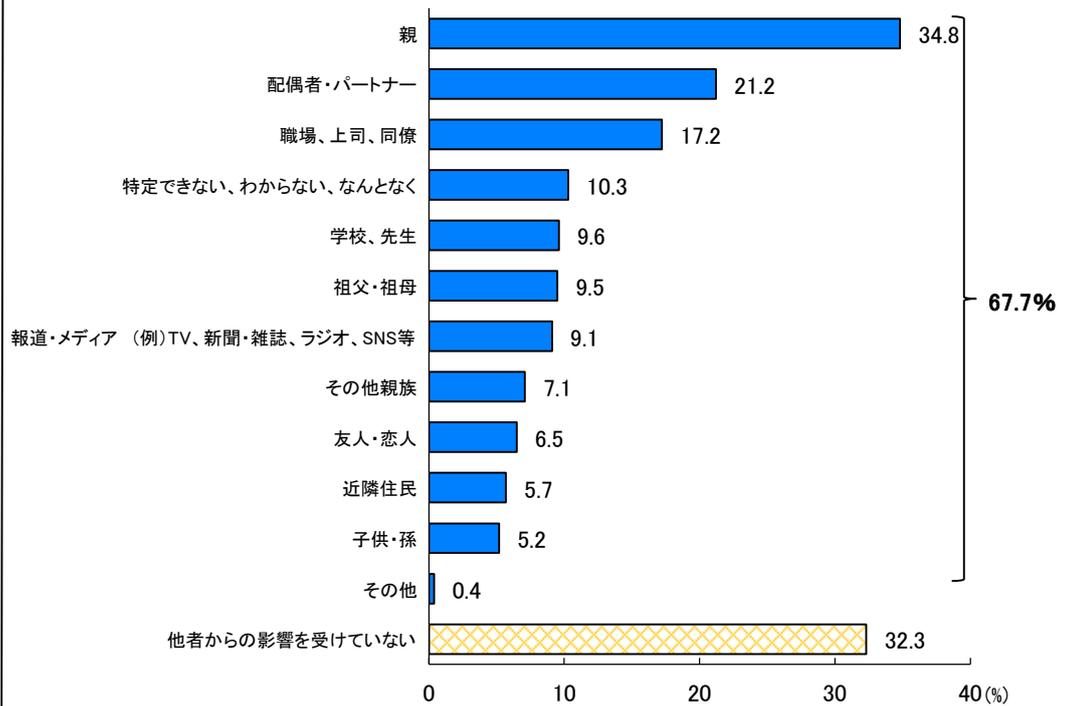
資料：広島県「男女双方の意識改革に係る調査」(令和6(2024)年度)

(調査対象は、県内在住の15歳～69歳の男女1,038人)

性別に関する意識について、他者から影響を受けている人は、  
**67.7%**

性別に関する意識について、影響を与えた存在は、「親」と答えた人が34.8%で最も多く、次いで「配偶者・パートナー」「職場、上司、同僚」の順で割合が高くなっています。

38-2. 性別に関する意識について、影響を与えた存在（複数回答）



資料：広島県「男女双方の意識改革に係る調査」（令和7(2025)年度）  
（調査対象は、県内在住の15歳～69歳の男女2,044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**37校**

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80校中37校(46.3%)と、前年度より、7校増加しています。

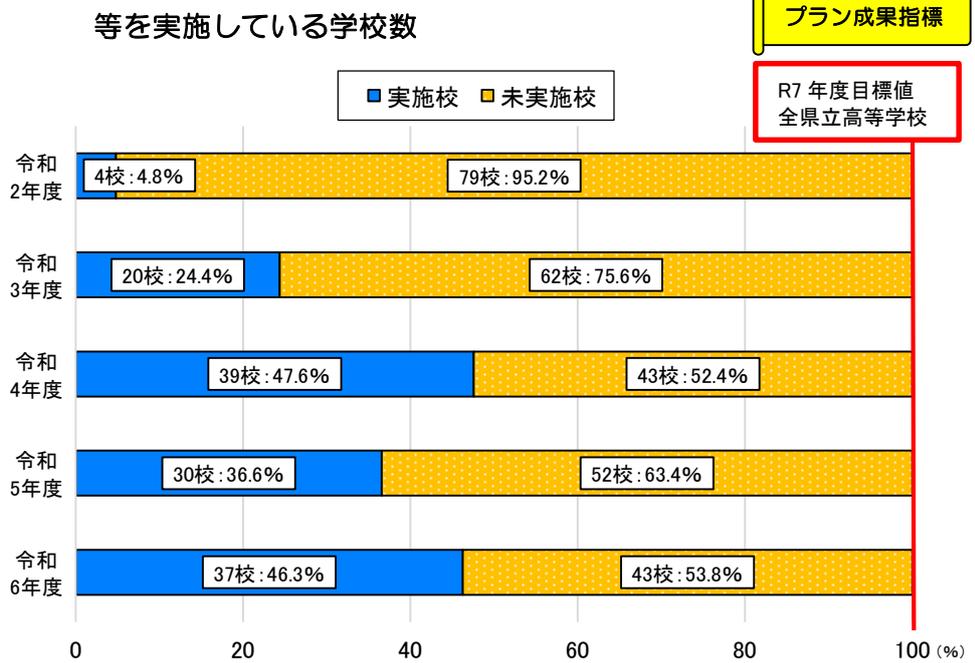
【高校生のためのライフプランニング教育プログラム】

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**61.1%**で  
過去最高

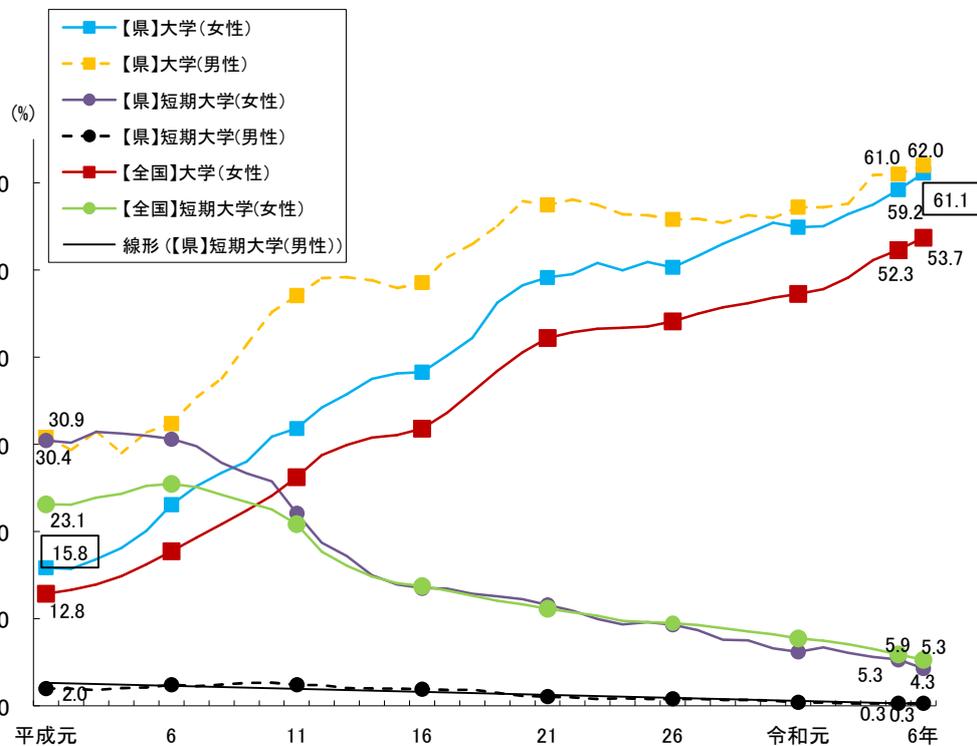
女性の大学への進学率は上昇傾向であり、令和6(2024)年度は、女性61.1%と全国の53.7%を大きく上回っています。また、男性の進学率も62.0%と、過去最高値を更新しました。男女差は、前年度1.8ポイントでしたが、今年度は0.9%とその差は大幅に縮まりました。

### 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6(2024)年度)

### 40. 男女別大学・短期大学進学率の推移(全国・県)

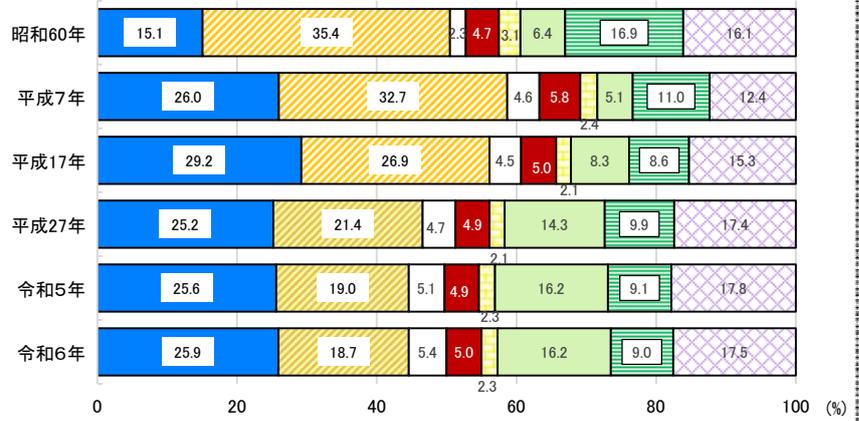


(注) 昭和60年以前の数値は通信過程を卒業した者を含まない。  
資料: 文部科学省「学校基本調査」(令和6(2024)年度)

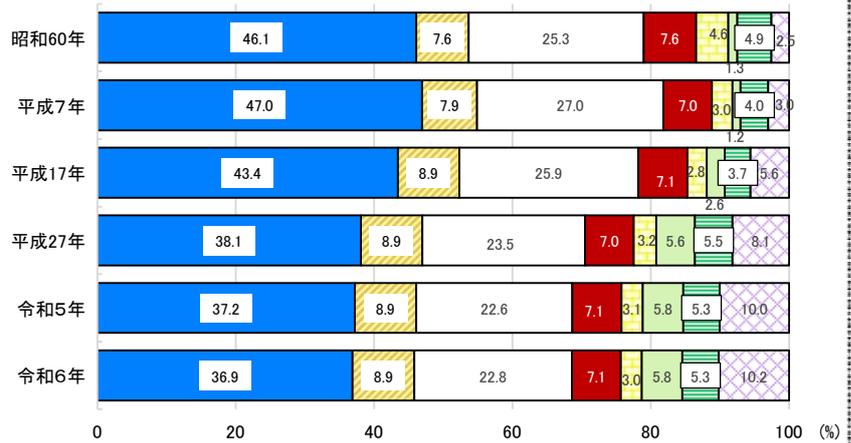
#### 41.【参考】専攻分野別学生割合（大学（学部））の推移（全国）



【女性】



【男性】



(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6（2024）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9.6%

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9.6%と令和2(2020)年度より増加していますが、依然として10%を下回っています。

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64.8%

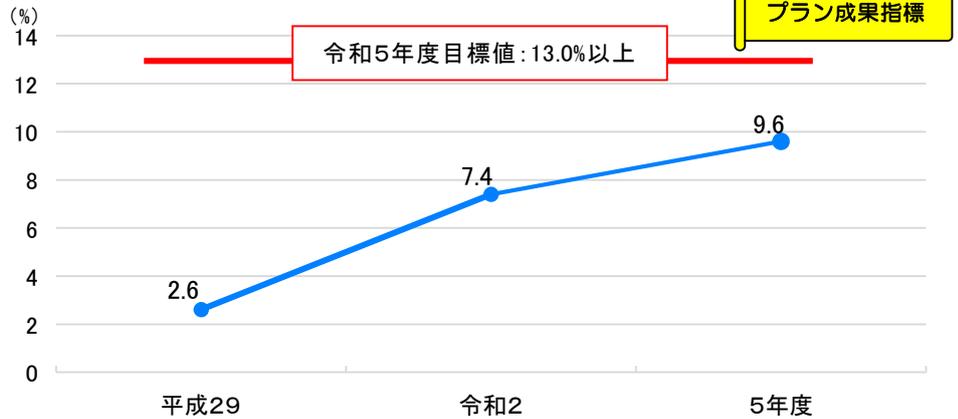
高校生におけるデートDVに関する精神的暴力の認知率は64.8%となっており、一時的に減少したものの令和2年度以降は上昇傾向にあります。

暴力によらない問題解決の意識を浸透させ、暴力の加害者にも被害者にもさせないために、引き続き若年層への啓発が必要です。

「性被害ワンストップセンターひろしま」における令和6(2024)年度の新規相談件数は前年度より減少し、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も、減少しています。

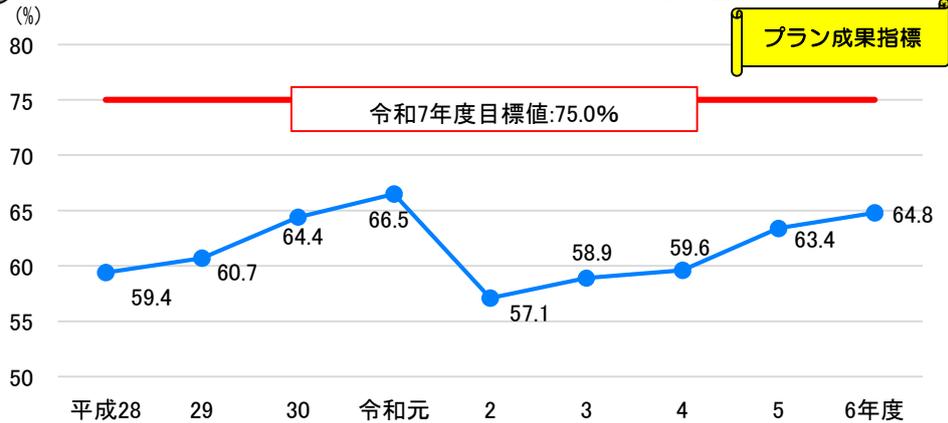
	R6年度
新規対応回数	2,453回
電話等対応回数	1,988回
面接対応回数	134回
専門支援等提供回数	106回

#### 42. 性被害ワンストップセンターひろしまの認知度



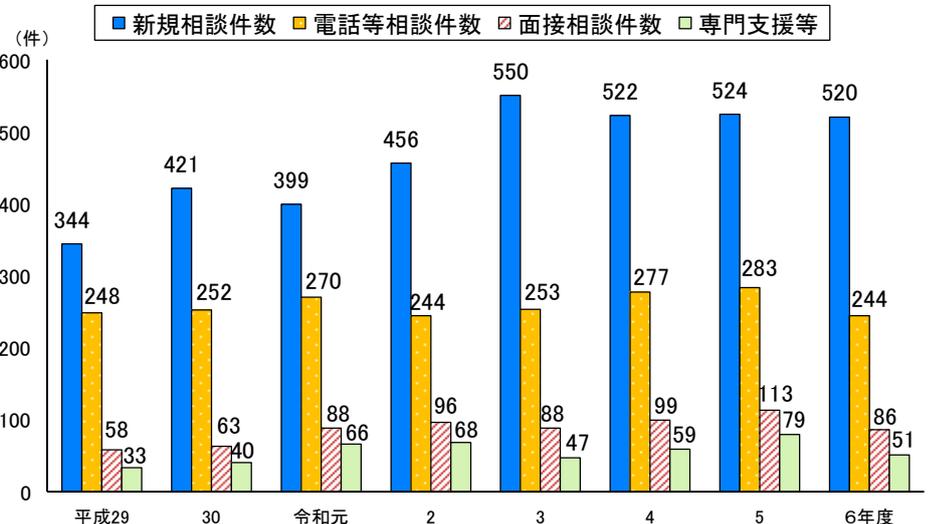
資料: 広島県「広島県政世論調査」(令和5(2023)年度)

#### 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6(2024)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(520件)と、対応回数の総数(2,453回)には、無言、性被害以外の問い合わせ276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女性相談支援員（旧：婦人相談員）設置市町における令和6（2024）年度の相談件数は7,515件で、前年度よりも337件（4.5%）増加しています。相談件数のうち暴力に関する相談は2,812件で、37.4%を占めています。

また、一時保護は69件で、そのうちDVに関するものは41件で59.4%を占めています。

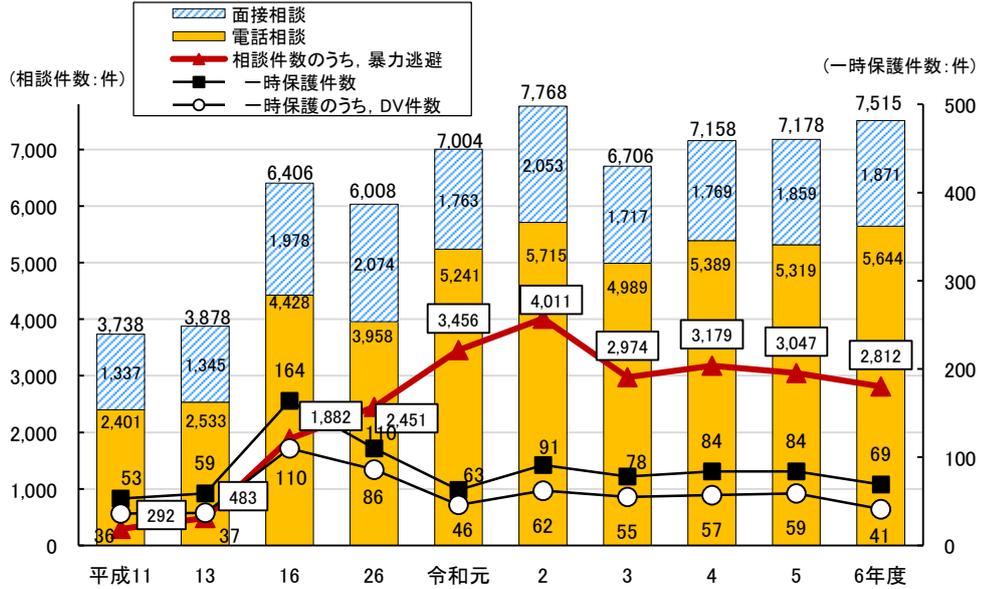
（公財）広島県男女共同参画財団が実施する「エソール広島」相談事業に令和6（2024）年度に寄せられた相談は2,655件で、前年度よりも69件増加しています。

このうち、DVに関する電話相談は286件（電話相談の11.3%）、面接相談39件（面接相談の31.2%）となっています。

**県警でのDV相談等件数は減少**

DV相談等件数は、令和6（2024）年は2,137件となっており、前年よりも89件減少しています。

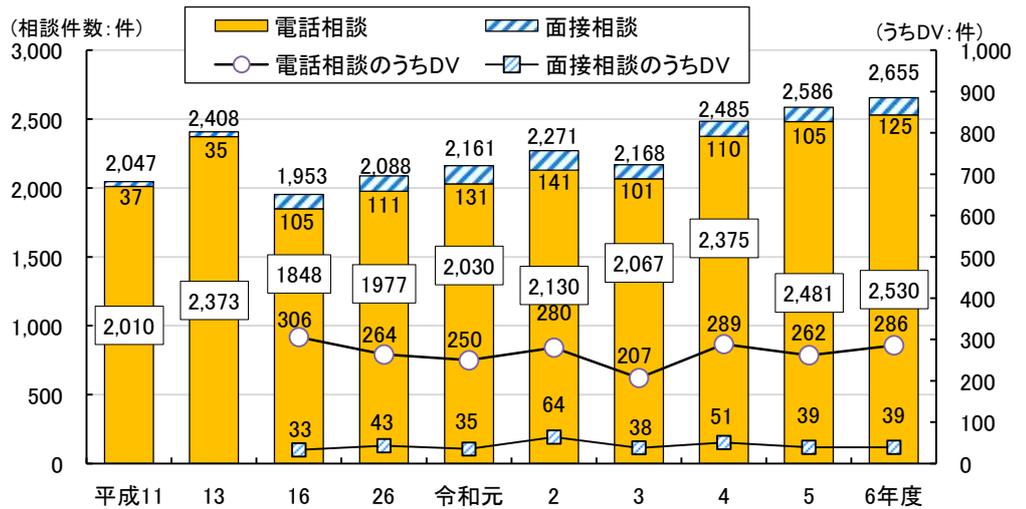
**45. こども家庭センター等における女性に関する相談件数等の推移**



（注）女性に関する相談：「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」による女性相談及びDV防止法による配偶者等の暴力相談。

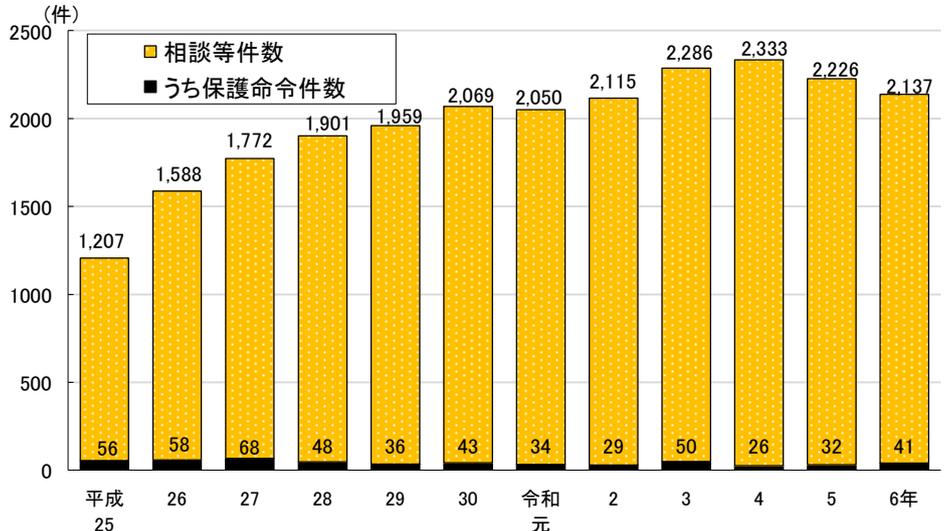
資料：広島県健康福祉局調べ

**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  
**89.8%**

令和6（2024）年の性犯罪認知件数は216件、検挙件数は194件で、検挙率は89.8%となっており、前年（77.8%）から12ポイント増加しています。

ストーカー相談等件数は  
**減少**

ストーカー相談等の件数は、令和4（2022）年から減少しており、令和6（2024）年は582件と、前年より31件減少しました。

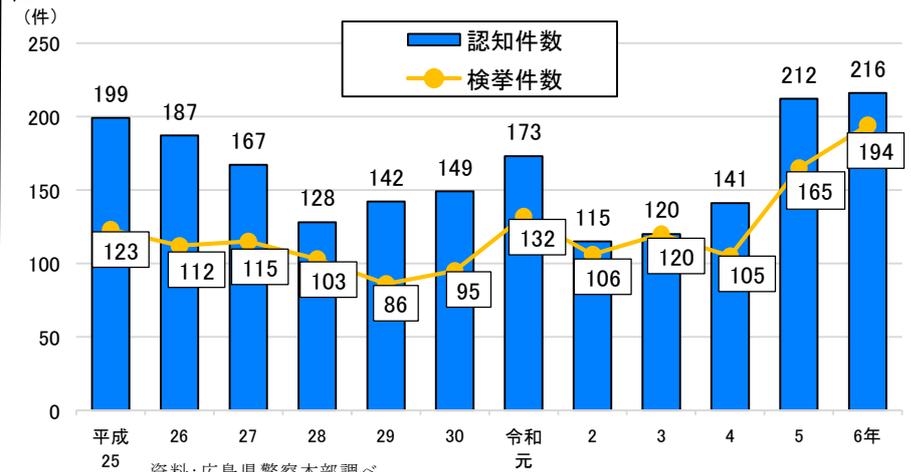
【ストーカー規制法】

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。

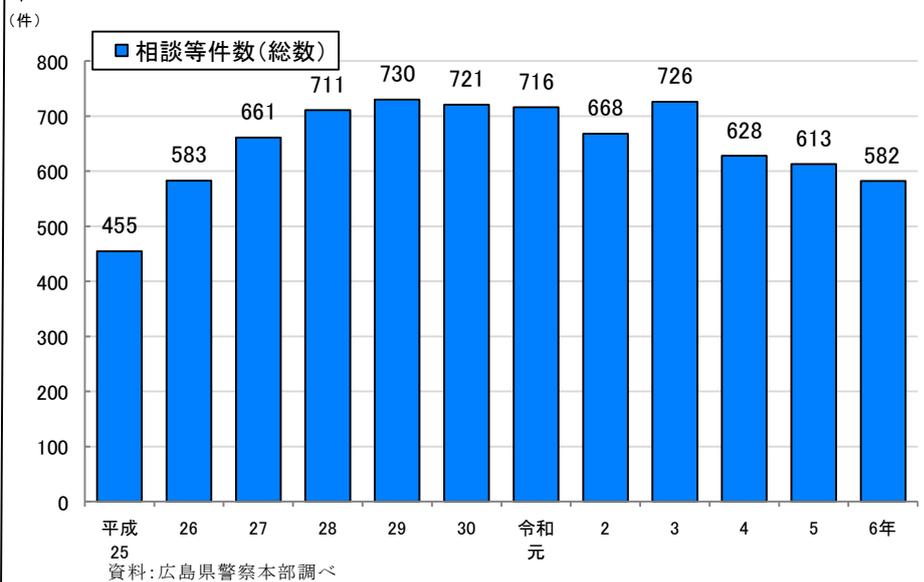
セクハラ相談件数は  
**124件**

広島労働局雇用環境・均等室の相談窓口寄せられた令和6（2024）年度の相談件数は、124件となっており、前年度より74件減少しました。

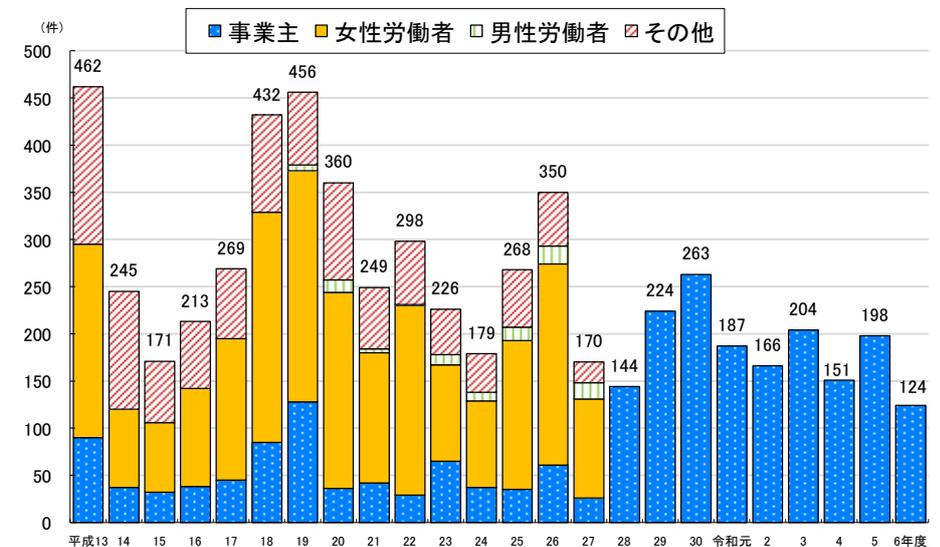
48. 県警における性犯罪認知・検挙件数



49. 県警におけるストーカー相談等件数の推移



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



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73.9%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」(62.3%)、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」(58.7%)、等となっています。

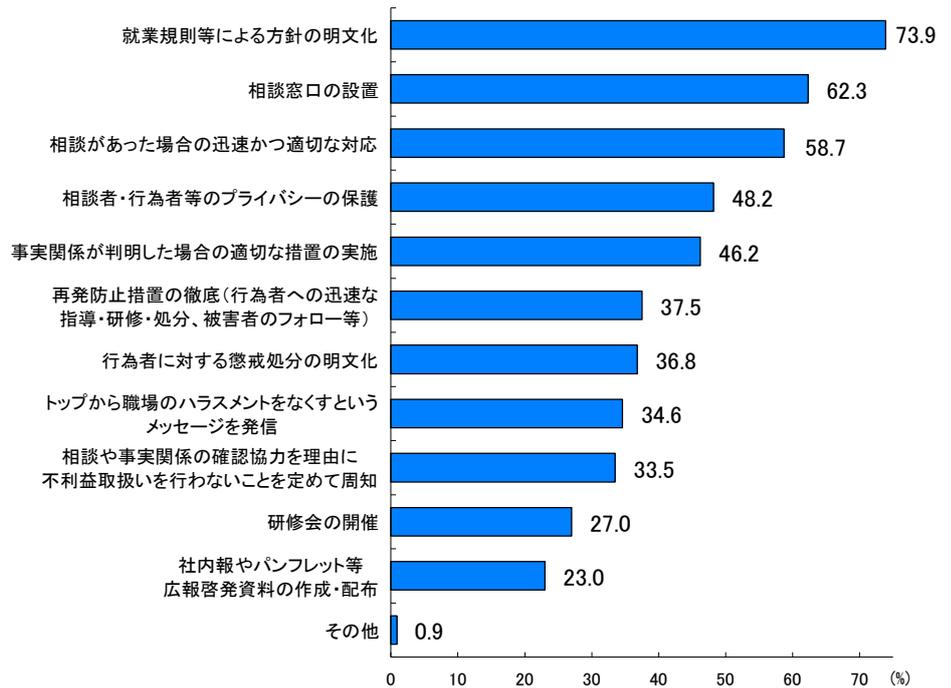
なお、令和元(2019)年6月に男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法が改正され、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策が強化されました。

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、「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(令和3(2021)年)に比べ、被害内容の回答が全項目に及び、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。

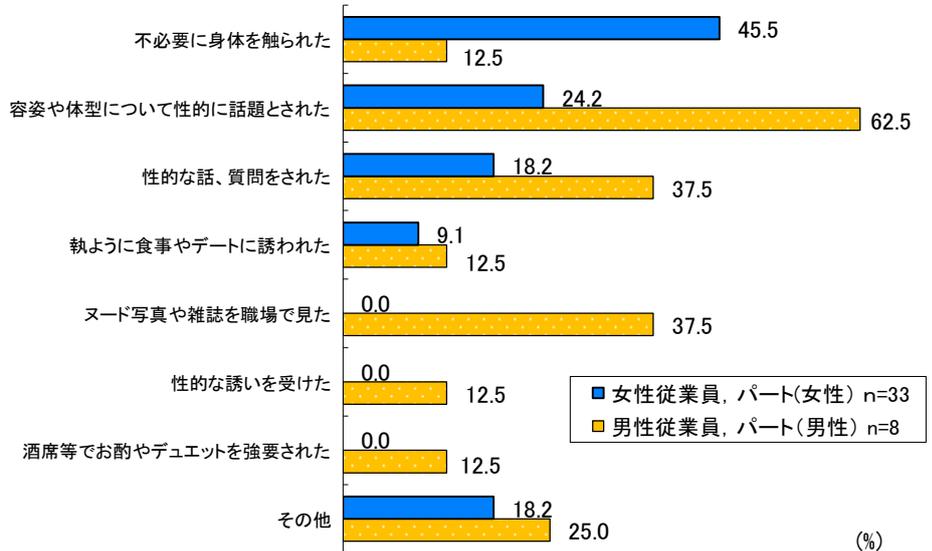
## 51. 職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策の内容 【事業主調査】

(「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6(2024)年度)  
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社)

## 52. セクシュアル・ハラスメントの内容



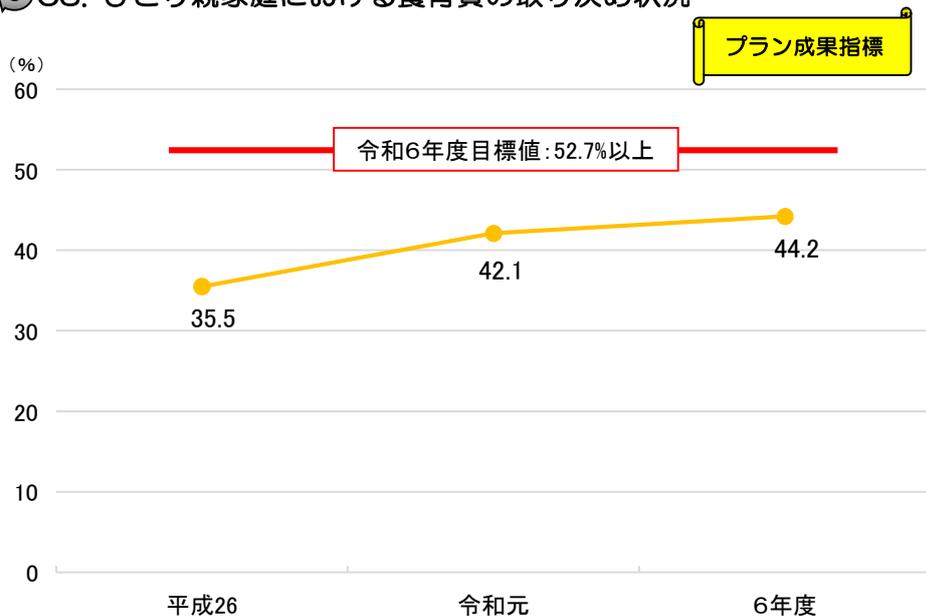
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和5(2023)年度)  
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社及びそこに勤務する女性従業員、男性従業員、パート従業員各2,500人)

## <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 **44.2%**

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6（2024）年度44.2%と、令和元（2019）年度から2.1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6(2024)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 減少

令和6（2024）年度のLGBT相談件数は231件と前年度から37件減少しています。

相談窓口の周知が十分でないことから、効果的に相談窓口の認知度を高める必要があります。

「LGBTQ+」という言葉と内容を理解している人の割合は  
女性 27.1%  
男性 30.3%

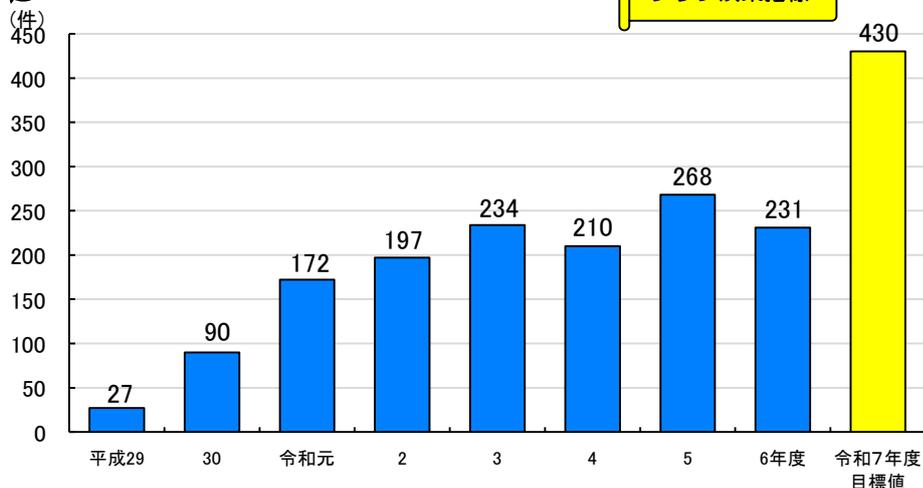
「LGBTQ+」という言葉を知っていて内容も理解している人の割合は28.7%で、内容は理解していない、言葉を知らない人が約7割を占めています。

#### 【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。

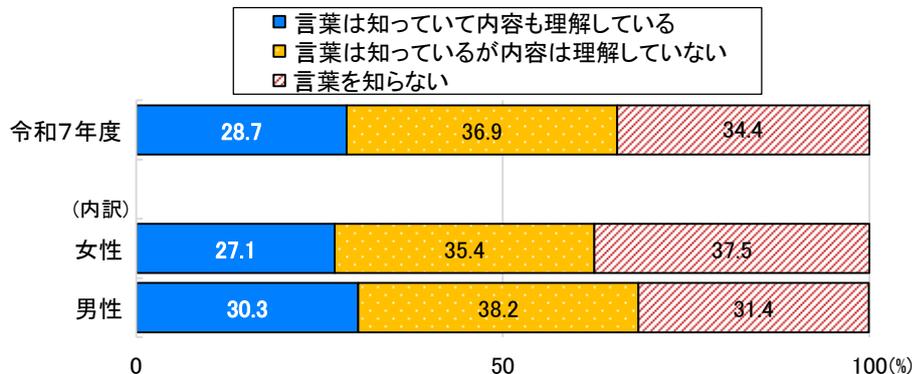
### 54. 「エソール広島」LGBT相談件数

プラン成果指標



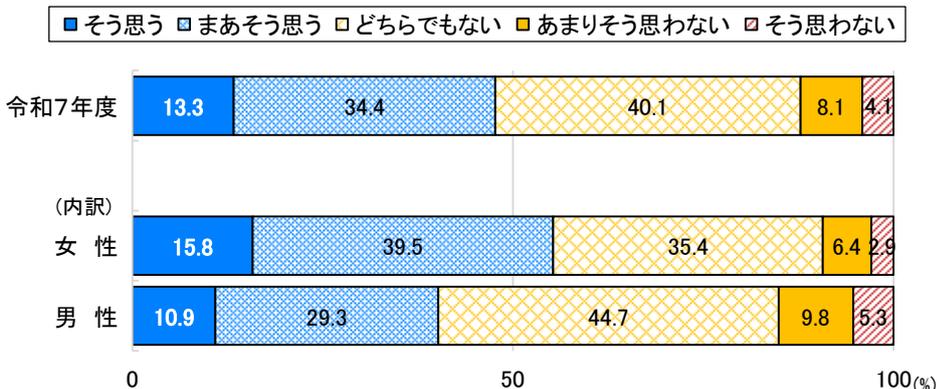
※広島県女性総合センター（以下「エソール広島」という。）の相談窓口は、平成29（2017）年10月に開設（月1回）。平成30（2018）年6月から相談日を毎週1回に増やした。  
資料：（公財）広島県男女共同参画財団調べ

### ★ 54-1. 「LGBTQ+」という言葉の認知度



資料：広島県「男女双方の意識改革に係る調査」（令和7（2025）年度）

### ★ 54-2. 身近な人（家族や友人等）から性的少数者であることを打ち明けられた場合、理解者になることができると思う人の割合



資料：広島県「男女双方の意識改革に係る調査」（令和7（2025）年度）

## 領域Ⅳ 推進体制の整備等

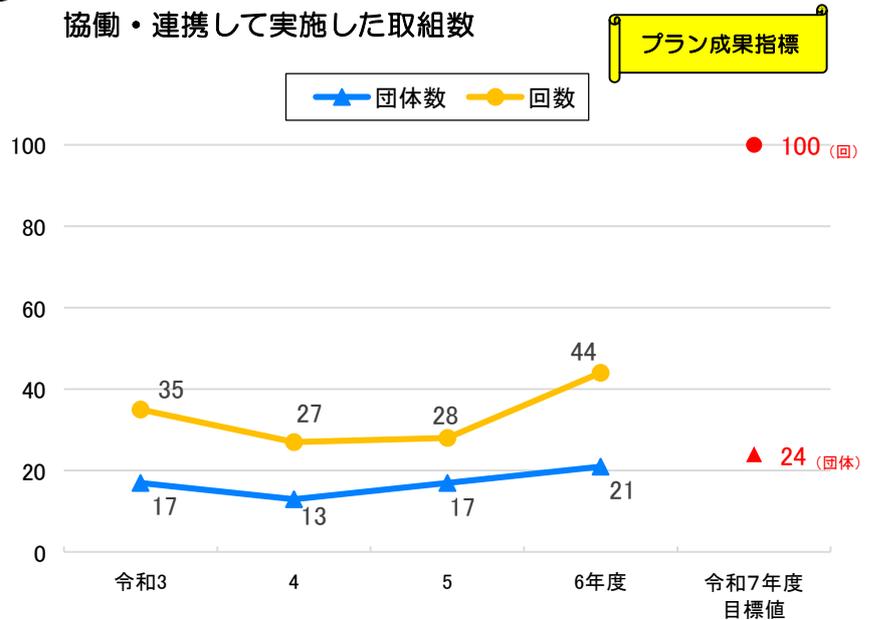
### 1 市町や様々な団体等との連携強化

エソール広島は  
21 団体と協働・連携し、  
44 回の事業を実施

令和6（2024）年度は21 団体と協働・連携して、女性の起業応援セミナーやフェムテック・フェス等のイベントを44 回実施しました。

令和7（2025）年度目標値へ向けて、ジェンダー平等に取り組む団体や個人の掘り起こしや、団体同士を繋ぎ活動を活性化させるための取組が必要です。

#### 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  
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

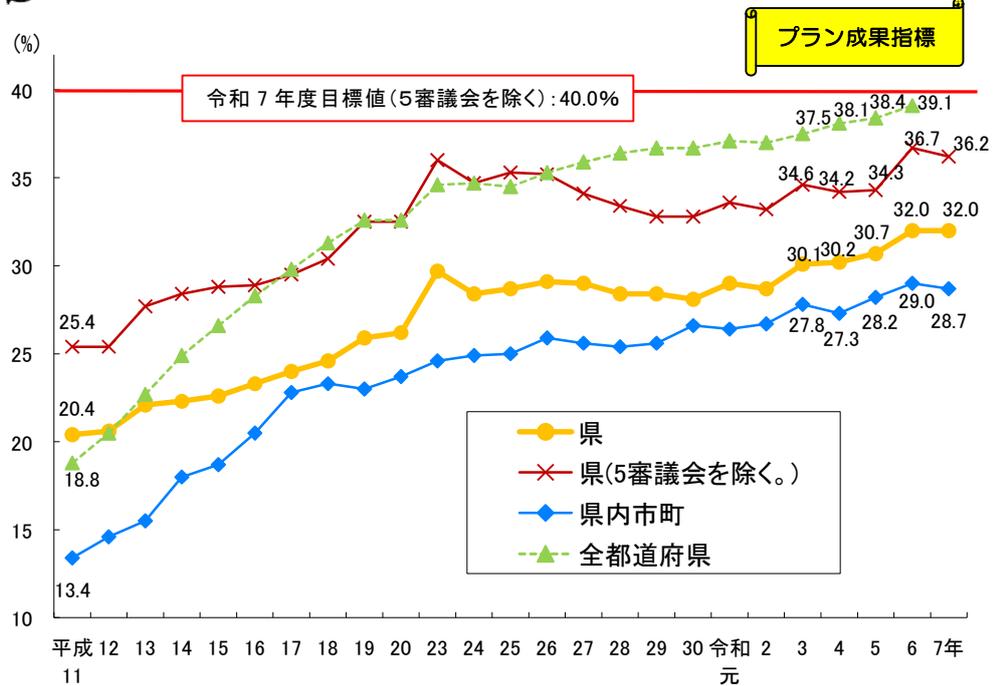
審議会等委員のうち女性の  
占める割合は **36.2%**

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7（2025）年4月1日現在で36.2%と、前年度から0.5ポイント減少し、全国平均を2.9%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 **100.0%**

県の行政委員会において、令和7（2025）年4月1日現在、女性が参画している委員会は全体の66.7%と、前年度から変更はありません。また、女性が参画する審議会等も引き続き100%となっています。

### 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) 県は令和5(2023)年までは6月1日現在、令和6(2024)年からは4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7(2025)年の全国の数値は、内閣府から令和7(2025)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7（2025）年 4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 (6)	66.7 (66.7)	74 (74)	12 (12)	16.2 (16.2)
審議会等	103 (99)	103 (99)	100.0 (100.0)	1,474 (1,437)	472 (460)	32.0 (32.0)
5 審 議 会 ※を除く。	98 (94)	98 (94)	100.0 (100.0)	1,221 (1,183)	442 (434)	36.2 (36.7)

(注) 括弧内は前年（前年は6月1日現在）  
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 **26.4%** で  
**4.5ポイント増**

県防災会議に占める女性委員の割合は、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、令和4（2022）年度より大幅に増加し、令和7（2025）年度は26.4%と、前年度より4.5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は、前年度より増加し、令和7（2025）年4月1日現在で13.4%となっています。

自治会長に占める女性の  
割合は **7.7%**

自治会長に占める女性の割合は、令和7（2025）年度は7.7%と、前年度より0.5ポイント減少しました。

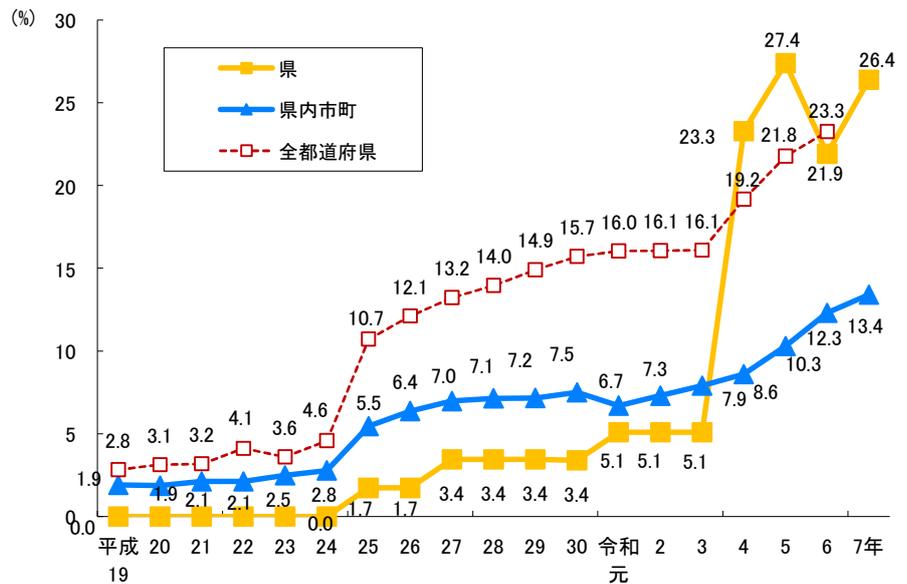
## 58. 県・市町の防災会議の委員の状況

〔令和7（2025）年4月1日現在〕

区分	委員総数（人）	女性委員	
		人数（人）	割合（%）
県防災会議	72（73）	19（16）	26.4（21.9）
市町防災会議	829（846）	111（104）	13.4（12.3）
市	578（595）	80（77）	13.8（12.9）
町	251（251）	31（27）	12.4（10.8）

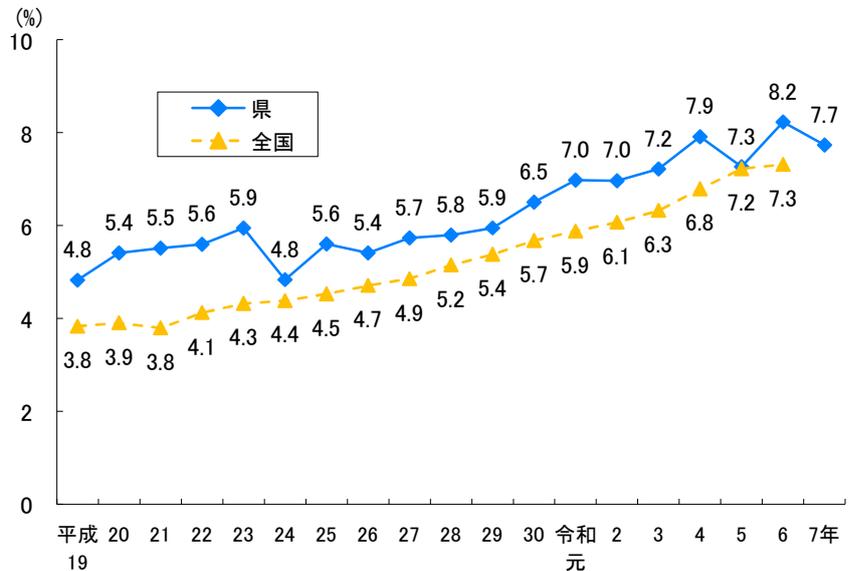
（注）括弧内は前年  
資料：広島県わたらしい生き方応援課調べ

## 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）4月1日現在（県は令和5（2023）年までは6月1日現在）  
令和7（2025）年の全都道府県の数値は、内閣府から令和7（2025）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）

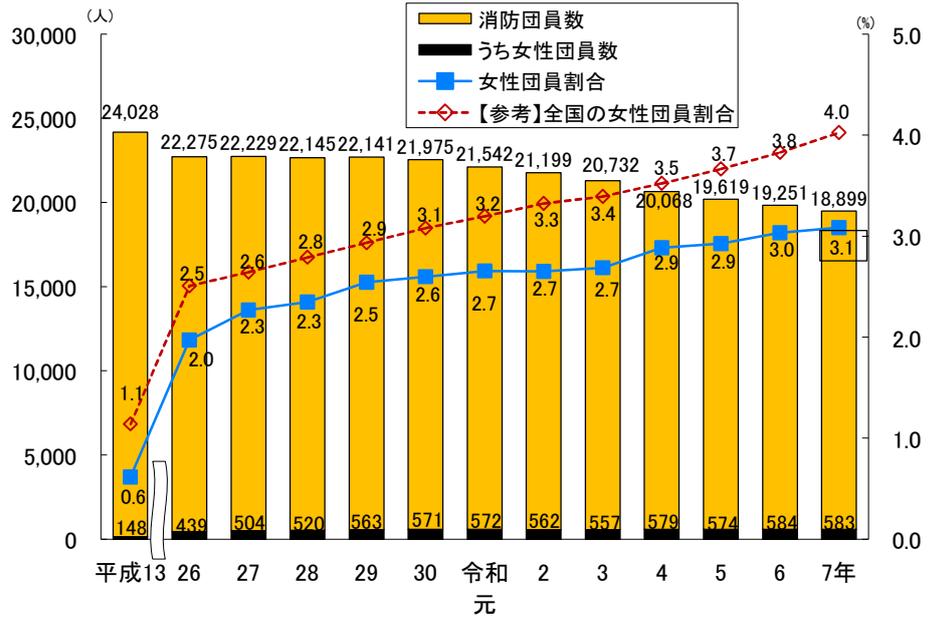


（注）各年4月1日現在  
広島市、三次市（平成20（2008）年のみ）、庄原市（平成21（2009）年～平成25（2013）年）、大崎上島町（平成21（2009）年のみ）、東広島市（平成24（2012）年～平成25（2013）年）を除く。  
令和7（2025）年の全国の数値は、内閣府から令和7（2025）年度内に公表される見込みである。  
資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」、広島県わたらしい生き方応援課調べ

**消防団員に占める女性の割合は  
3.1%で微増**

令和7（2025）年の市町の女性消防団員数は583人と、前年度より微減しました。

**61. 市町における消防団員の状況（全国・県）**



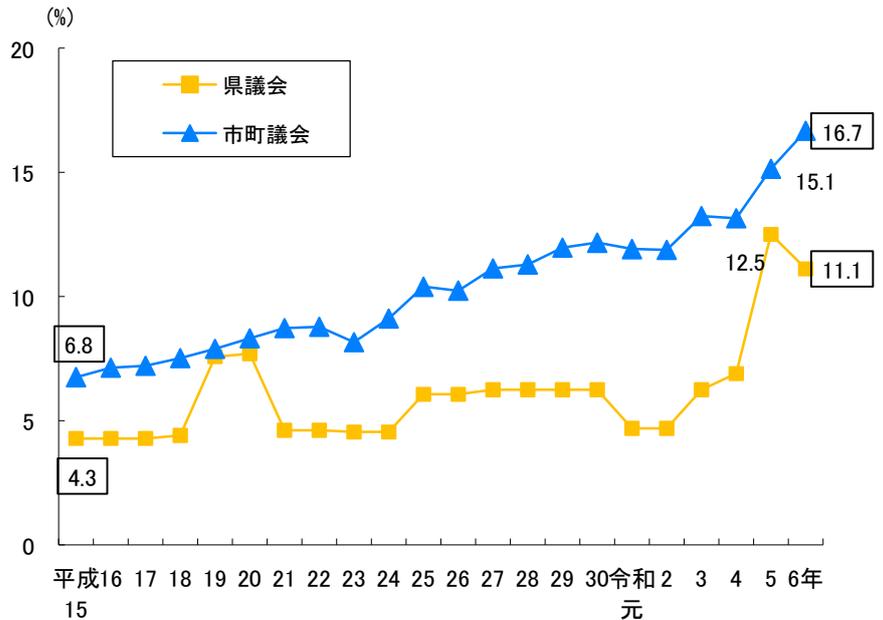
（注）各年4月1日現在  
資料：消防庁「消防団の組織概要等に関する調査」

**議員に占める女性の割合は  
県議会は減少、  
市町議会は増加**

令和6（2024）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11.1%と、前年度より1.4ポイント減少し、全国平均（令和6（2024）年12月31日時点）の14.6%を下回っています。

市町議会では、16.7%となっており、前年度より1.6ポイント増加しました。

**62. 県・市町の議員の女性議員の割合の推移**



（注）各年12月31日現在  
資料：総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」

## 2 県の男女共同参画に関する参考データ

項目	数 値		全国 順位 (注1)	調査時点	出 典	
	本 県	全 国				
総人口		2,728,771 人	124,330,690 人	12	令和 7 (2025)年 1月1日  総務省 「住民基本台 帳人口要覧」 (注2)	
	女 性	1,401,618 人	63,667,433 人	12		
	男 性	1,327,153 人	60,663,248 人	12		
65 歳以上人口		821,179 人	35,916,427 人	12		
	女 性	466,760 人	20,301,035 人	12		
	男 性	354,419 人	15,615,392 人	12		
15 歳未満人口		323,539 人	14,024,970 人	11		
	女 性	157,785 人	6,836,593 人	11		
	男 性	165,754 人	7,188,377 人	11		
世帯数	1,345,070 世帯	61,287,994 世帯	11			
1 世帯当たり人員	2.03 人	2.03 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 6 (2024)年	厚生労働省 「人口動態統 計月報年計」 (概数)
	女 性	29.1 歳	29.8 歳	38		
	男 性	30.2 歳	31.1 歳	40		
婚姻率 (人口千対)	3.8	4.0	10			
離婚率 (人口千対)	1.54	1.55	15			

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)	5.9	5.7	11	令和6 (2024)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	1.29	1.15	16			
死亡率 (人口千対)	13.4	13.3	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)	137.5時間	136.3時間	33	令和5 (2023)年	厚生労働省 「毎月勤労統計調査年報」	
	女 性	117.5時間	118.7時間			35
	男 性	155.7時間	152.6時間			18
月間現金給与総額 (事業所規模5人以上)	321.4千円	329.8千円	7	令和5 (2023)年	厚生労働省 「毎月勤労統計調査年報」	
	女 性	224.0千円	230.4千円			12
	男 性	410.3千円	421.3千円			8
平均勤続年数	12.7年	12.4年	24	令和6年 (2024)年	厚生労働省 「賃金構造基本統計調査結果」	
	女 性	10.5年	10.0年			21
	男 性	13.9年	13.9年			25
高等学校等進学率	98.6%	98.6%	30	令和6年 (2024)年	文部科学省 「学校基本調査」	
	女 性	98.6%	98.7%			30
	男 性	98.6%	98.5%			22
大学等進学率(注3)	65.7%	61.9%	7	令和6年 (2024)年	文部科学省 「学校基本調査」	
	女 性	67.7%	63.3%			6
	男 性	63.9%	60.6%			9

(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 6（2024）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 7（2025）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6年度男女共同参画関係施策の実施状況と令和7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）

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						R6当初予算額 (千円)	R6年度の実施事業（取組）の詳細	成果指標またはR6事業の達成状況の評価	R7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	R7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 実績値	R4目標値 実績値	R5目標値 実績値	R6目標値 実績値							R7目標値 実績値
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とられない柔軟な働き方を推進する企業の割合	28.3% (R2)	35.0%	40.0%	45.0%	48.0%	50.0%	—	人的資本経営促進事業 ○機運醸成事業 ・柔軟な働き方を含めた人的資本経営の推進に関する経営者向けセミナーを開催 ・企業コミュニティ（イクボス同盟ひろしま等）の活動を支援 ○社内環境の整備事業 ・働きがい向上の取組の課題解決に向けた実践的な研修等を行うための費用を一部補助	企業経営者等を対象としたセミナーの開催やイクボス同盟ひろしまの活動などを通じて、働きやすさと働きがいの両方を実現する働き方改革の経営メリット等を訴求し、実践に向けた経営者層への動機づけを行った。あわせて、働きがい向上の取組の課題解決に向けた実践的な研修等を行うための経費の一部を補助する支援等を実施。 【人的資本経営推進セミナー（全5回）】 ・参加者数延べ 633名 【広島県働きがい向上取組補助金】 ・利用企業数15社	人的資本経営促進事業 ○機運醸成事業 ・人的資本経営の推進に関する機運醸成のための経営者向けセミナーを開催 ・企業コミュニティ（イクボス同盟ひろしま等）の活動を支援 ○社内環境の整備事業 ・柔軟な働き方を含む人的資本経営の実践に向けて、自社の現状を可視化し、開示指標等の改善に取り組む事業者への補助を実施	181,204	商工労働局 人的資本経営促進課
			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	男性育児休業取得率	13.0% (R1)	14.0%	15.0%	20.0%	40.0%	50.0%	4,164	○女性活躍促進・仕事と家庭の充実応援事業 県内企業の男性育児休業取得促進の取組の優良事例収集・発信することで、育児休業を取得しやすい職場環境づくりへの意識醸成を行う。 ・広島県イクメン推進アンバサダーによる企業訪問＆発信（3社） ・男性育児休業取得促進の取組ベストプラクティスの収集・発信（25社） ・男性育児休業取得促進の取組ベストプラクティスのうち、選定した企業の記事作成、発信（5社）	男性の育児休業取得率はこの5年間で30pt以上上昇し、全国平均と比較しても高いものの、女性と比較すると低い水準にあるため、育児休業を取得しやすい職場環境の整備を促進することをはじめ、男性の家庭内における活躍推進に向けた取組を行う必要がある。	○女性活躍促進・仕事と家庭の充実応援事業 県内企業の男性育児休業取得促進の取組の優良事例収集・発信することで、育児休業を取得しやすい職場環境づくりへの意識醸成を行う。 ・広島県イクメン推進アンバサダーによる企業訪問＆発信 ・男性育児休業取得促進の取組ベストプラクティスの収集・発信 ・男性育児休業取得促進の取組ベストプラクティスのうち、選定した企業の記事作成、発信	2,550	商工労働局 人的資本経営促進課
			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	—	—	—	—	—	—	—	44,889 (健康福祉局分)	【健康】○不妊検査費等助成事業 ・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 ・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掲載している妊活応援サイト「ふたりの妊活全力応援」を運営、Web広告等で周知 【商工】○企業への情報発信の実施	【健康】○不妊検査費等助成事業 ・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 ・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掲載している妊活応援サイト「ふたりの妊活全力応援」を運営、Web広告等で周知 【商工】—	【健康】○不妊検査費等助成事業 ・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し、助成件数はR5と比較して増加した。（R5：770件→R6：901件） ・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掲載している妊活応援サイト「ふたりの妊活全力応援」を運営、Web広告等で周知し、サイトアクセス数が増加した。（R5：60,927件→R6：85,795件） ・不妊治療と仕事の両立の実情と、企業がができる取組を記載したリーフレット（厚生労働省作成）を商工労働局を通じて県内企業に配布した。 【商工】—	50,612 (健康福祉局分)	健康福祉局 子供未来応援課 商工労働局 人的資本経営促進課
1 仕事と暮らしの充実	（仕事と暮らしを両立するためのサービスの充実）		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	0人	0人	0人	0人	171,624	○保育所等・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）の支援を行った。（保育所・認定こども園7施設、定員約30人増）（放課後児童クラブ2施設、定員30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2,620人）。 ○放課後児童支援員研修を実施した（認定資格研修修了者401名、資質向上研修受講者81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（98人登録。129人が就業。）。 ○魅力ある保育所づくり推進事業において、保育士人材の確保に向け、保育士養成校の学生及び中高生に、保育士の魅力を発信する出前講座を実施した。	○施設整備により、受け皿となる定員数の増加が図られた。 ○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。 ○キャリアアップ研修の修了者は、前年度よりわずかに増加した。 ○放課後児童支援員研修の修了者は前年度を上回ったが、資質向上研修の修了者は、わずかに減少した。	○引き続き、国の交付金を活用し保育所・認定こども園の施設整備を支援するとともに、放課後児童クラブ室等整備事業を実施する。 ○引き続き、広島県保育士人材バンクを運営する。 ○引き続き、保育士を対象にキャリアアップ研修を実施する。 ○引き続き、放課後児童支援員研修を実施する。	92,782	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 ②3,794人/月	①10,546人/月 ②4,019人/月	①11,408人/月 ②4,248人/月	①12,874人/月 ②5,851人/月	①13,609人/月 ②6,393人/月	5,526,856	○新規事業所指定による増加数 55事業所 (R6.4 648事業所⇒R7.4 703事業所) (うち、政令市及び中核市を除く県所管 194事業所⇒217事業所) ○県による施設整備費補助実績 2事業所	・障害児通所支援事業所は増加しているが、利用を希望する児童の数も大きく増加している。 ・県全体では需給動向は逼迫していないものの、地域間で過不足の状況に差がある。	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	7,052,189	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ケア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)	—	—	105圏域	—	125圏域	102,950	・住民運営通いの場立ち上げ支援アドバイザー派遣3市町8回 ・自立支援型地域ケア個別会議立ち上げ、継続支援アドバイザー派遣9市町11回、生活支援コーディネーター活動サポーター派遣5市町9回 ・【新】困難事例アセスメント研修 総論1回・各論2回 ・その他人材育成の実施及び市町支援	・地域包括ケアにおける地域共生社会を推進するため、引き続き、アドバイザー派遣や研修実施等市町支援に取り組む必要がある。	○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	102,307	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 ※( )はわたし生きプラン成果指標外の参考指標							R6当初予算額 (千円)	R6年度の実施事業(取組)の詳細	成果指標またはR6事業の達成状況の評価	R7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	R7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	R5目標値	R6目標値	R7目標値							
					実績値	実績値	実績値	実績値	実績値								
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＞★	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	県内事業所における指導的立場に占める女性の割合	19.1% (R2)	21.0%	22.0%	23.0%	24.0%	25.0%	33,497	○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・実践支援】 ・広島県女性活躍推進モデル企業的事例集作成、情報発信 ・管理職候補者などを対象とした、意欲の向上や、リーダーに必要なスキルを学ぶ人材向け研修の実施 ・経営者や人事労務管理者等を対象とした、女性活躍促進の機運醸成につながるセミナーの開催 ・女性管理職のモチベーション向上の課題や悩みを解消に向けた、女性管理職の異業種を含めた社外交流ネットワークの構築と交流	女性就業率は増加基調にあり、いわゆるM字カーブは解消されつつある一方で、指導的立場に占める女性の割合は2割弱と横ばいで推移しており、特に大企業への対策が必要となっているため、女性管理職・役員登用に向けた企業への働きかけと女性管理職ネットワークの構築に取り組む必要がある。	○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】 県内企業の経営者等に対し、女性活躍に向けた理解促進を図り、女性活躍への取得着手に向けた動機付けを行う。 ・人的資本経営の推進に関する機運醸成セミナーで女性活躍編を実施  【実践支援】 県内企業を対象に、女性活躍の取組定着や男女がともに働きやすい環境整備に向けた自主的な取組を促進するための支援を行う。 ・女性管理職候補者向け研修 ・女性管理職社外ネットワーク構築	17,469	商工労働局 人的資本経営促進課	
			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		19.9%	20.8% (R5調査)	19.6% (R6調査)	R7.10判明									
		＜就業継続や再就職、創業等女性の多様な働き方＞	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	女性(25～44歳)の就業率	72.3% (H27)	—	—	—	—	—	82.5%	70,457	○ 離転職者等就業・キャリア形成支援事業 【子育て世代女性等の就業支援】 国のマザーズハローワーク等と一体的に運営する「女性のキャリア応援コーナー」において、再就職・転職等を希望する子育て世代の女性の再就職・転職等を支援。  【女性デジタル人材育成・就業支援】 女性等にデジタルスキル習得講座及びキャリア形成支援を実施するとともに、県内企業に対して、DX推進による女性活躍の場の拡大及び柔軟な働き方の実現を図るための説明会を開催し、女性と県内企業とのマッチングの場を提供する「リスタートプログラム2024」を実施	女性就業率は増加基調にあり、いわゆるM字カーブは解消されつつあるものの、結婚や出産、子育て、介護などを契機に女性が非正規雇用化する、いわゆる「L字カーブ」など、女性が働き続けるための問題が残っていることから、仕事と家庭が両立できる環境整備に引き続き取り組む必要がある。	○ 離転職者等就業・キャリア形成支援事業 【子育て世代女性等の就業支援】 「女性のキャリア応援コーナー」における再就職支援 ・相談窓口におけるきめ細やかなキャリアコンサルティング ・就職活動中の託児料支援  【女性デジタル人材育成・就業支援】 女性離転職者等のデジタル人材育成・就業支援等の実施 ・再就職希望者向けセミナーの実施 ・女性デジタル人材育成講座の実施 ・企業向けセミナー、マッチング等の実施	71,235	商工労働局 人的資本経営促進課
			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		—	—	—	—	—	R8判明							
			⑤就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)	—	—	—	—	—						
3 個人生活の充実による多様な暮らしの実現	暮らしの充実による多様な暮らしの実現	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	暮らしの充実に否定的な人の割合	31.5% (R2)	30.5%	29.4%	28.3%	27.2%	26.2%	7,608	○市町との共催事業(広島県男女共同参画研修会) ・R6年度は三原市と共催で研修会をR6.11/21に開催し、男性の意識改革をテーマに、県民・市民意識調査の結果をもとにファシリテーターからパネリストに意見を求めるパネルディスカッションとした。 ○わたしらしい生き方を選択するためのワークショップ事業 ・県民参加型の川柳コンテストとして実施。特設サイトを設け、SNS等の広告により県民の関心を獲得した。また、表彰式等のメディア掲載を狙う取組も実施し、様々な媒体で県民に情報発信を行った。加えて、企業等とも連携し、面的な普及啓発活動を行った。	○市町との共催事業(広島県男女共同参画研修会) ・市町との共催事業では、広島県男女共同参画研修会の様子を収めたYouTubeの総再生回数が1,183回となった。 ○わたしらしい生き方を選択するためのワークショップ事業 ・わたし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、3,700句を超える作品応募があるなど、一定の県民の関心を得ることができた。 ・応募者の年代や性別に偏りがあるなど、ジェンダーギャップに対して関心が薄い層や、職場において影響力のある層には、十分な啓発が行えていない。	○わたしらしい生き方を選択するためのワークショップ事業 ・ジェンダー問題に無意識な人が多く、職場において影響力のある層にも情報を届けるため、企業等との連携を深め、企業の内側からの周知啓発等に取り組む。	8,736	環境県民局 わたしらしい生き方応援課		
		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、数値や実例等に基づく紹介			25.0%	27.2%	29.3%	30.0%									
		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							R6当初予算額(千円)	R6年度の実施事業(取組)の詳細	成果指標またはR6事業の達成状況の評価	R7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	R7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	R5目標値	R6目標値	R7目標値								
						実績値	実績値	実績値	実績値	実績値								
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	—	—	—	—	—	—	7,926	○市町との共催事業(広島県男女共同参画研修会) ・R6年度は三原市と共催で研修会をR6.11/21に開催し、男性の意識改革をテーマに、県民・市民意識調査の結果をもとにファンリテーターからパネリストに意見を求めるパネルディスカッションとした。 ○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 ・県民参加型の川柳コンテストとして実施。特設サイトを設け、SNS等の広告により県民の関心を獲得した。また、表彰式等のメディア掲載を狙う取組も実施し、様々な媒体で県民に情報発信を行った。加えて、企業等とも連携し、面的な普及啓発活動を行った。	○市町との共催事業(広島県男女共同参画研修会) ・市町との共催事業では、広島県男女共同参画研修会の様子を収めたYoutubeの総再生回数が1,183回となった。 ○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 ・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、3,700句を超える作品応募があるなど、一定の県民の関心を得ることができた。 ・応募者の年代や性別に偏りがあるなど、ジェンダーギャップに対して関心が薄い層や、職場において影響力のある層には、十分な啓発が行えていない。	○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 ・ジェンダー問題に無意識な人が多く、職場において影響力のある層にも情報を届けるため、企業等との連携を深め、企業の内側からの周知啓発等に取り組む。	8,736	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		—	58.0%	59.6%	61.8%	58.0%	—	7,608	○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 ・川柳コンテストにおいて、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた情報発信を、企業等と連携して実施した。	・性差による固定観念にとらわれず自分らしく暮らしている人の事例を、川柳や、連携した企業へのインタビューという形で、効果的に発信できた。 ・性別に関わらず働き方暮らし方を選択できていると感じる県民の割合は近年、6割程度の横ばいである。 ・県民の意識変化を促すため、わたらしく生きることができるといふ社会的環境・気運を作り出していく必要がある。	○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 ・性別による固定観念に対する違和感について、より多くの県民の気づきや行動変容につなげていく。令和3年に策定したわたらしい生き方応援プランひろしまに基づき、各種施策を全庁的に進めるほか、ジェンダー川柳コンテストの実施にあたっては、より多くの企業や団体等を巻き込み、広く県民に向けた周知啓発等に取り組む。	8,736	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		—	—	—	—	—	—	—	—	【広報課】広報課で所管する広報紙やSNS等において、担当課からの依頼に基づき、男女共同参画の視点に配慮した広報を実施した。さらに、ジェンダー川柳コンテストの告知を事業課と連携して実施し、ジェンダー平等の周知啓発を行った。 【わた生き】「わたらしい生き方応援プランひろしま」に基づき、広報物等の作成にあたって、性別に関する固定観念に基づく偏った表現とならないよう、分かりやすく解説した「ジェンダーの視点から考える表現のガイドライン」を作成した。	【広報課】概ね達成 【わた生き】「ジェンダーの視点から考える表現のガイドライン」の作成により、男女共同参画の視点に配慮した広報に係る効果的な周知が実施できた。	【広報課】引き続き、担当課の依頼に基づき、適切な広報を実施する。 【わた生き】「ジェンダーの視点から考える表現のガイドライン」を活用した周知を継続して実施する。	—	総務局 広報課 環境県民局 わたらしい生き方応援課	
	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	—	—	—	—	—	—	—	非予算	○探究的な学びを中核とした「学びの革新」カリキュラム研究開発事業(R6、R7) ・新たな価値を創造する資質・能力の育成に向けて、6地域(中学校区)をモデル地域に指定し、探究的な学びを中核にしたカリキュラム開発について研究した。	・各モデル地域が、探究的な学びとなる総合的な学習の時間を中核としたカリキュラムを開発し、児童生徒の資質・能力の育成に取り組んでいる。 ・モデル地域同士の実践交流や協議を通じて、研究成果を共有・検証するとともに、普及を見据えた研究の更なる改善を進めた。	○探究的な学びを中核とした「学びの革新」カリキュラム研究開発事業(R6、R7) ・昨年度の研究を「社会に開かれた教育課程」の視点でブラッシュアップし、研究成果の普及に向けて県内全域を対象とした公開研究会を実施するとともに、広島県教育委員会のホームページに掲載する等の方法で、県内に普及する。	非予算	教育委員会 義務教育指導課	
				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	32校	64校	全県立高等学校	—	非予算	・昨年度に引き続き、教材を短時間で効果的に活用した優良事例を収集するとともに、進路指導主事研修や家庭科部会研修会など、様々な機会において共有し、活用を促した。 ・文部科学省の委託事業として作成した教材であることを踏まえ、内容の更新に向けて国と連携を図った。	・高校生のライフプランニング教育プログラムの実施校が目標の6割弱にとどまっている。 ・その原因となっている教材の活用しづらさを改善し、成果を公開・周知していく必要がある。 ・教材のデータが古いことについて、内容を修正していくことを文部科学省と確認できたため、内容更新を実施する必要がある。	・家庭科の初任者研修等の機会を利用して、短時間で効果的に実施できるプログラムの構想を練り、内容の更新を図るとともに、その成果を家庭科部会等で公開するなど周知を図る。	非予算	教育委員会 義務教育指導課 高校教育指導課
				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	—	—	—	—	—	—	—	7,608	○市町との共催事業(広島県男女共同参画研修会) ・R6年度は三原市と共催で研修会をR6.11/21に開催し、男性の意識改革をテーマに、県民・市民意識調査の結果をもとにファンリテーターからパネリストに意見を求めるパネルディスカッションとした。 ○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 ・県民参加型の川柳コンテストとして実施。特設サイトを設け、SNS等の広告により県民の関心を獲得した。また、表彰式等のメディア掲載を狙う取組も実施し、様々な媒体で県民に情報発信を行った。加えて、企業等とも連携し、面的な普及啓発活動を行った。	○市町との共催事業(広島県男女共同参画研修会) ・市町との共催事業では、広島県男女共同参画研修会の様子を収めたYoutubeの総再生回数が1,183回となった。 ○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 ・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、3,700句を超える作品応募があるなど、一定の県民の関心を得ることができた。 ・応募者の年代や性別に偏りがあるなど、ジェンダーギャップに対して関心が薄い層や、職場において影響力のある層には、十分な啓発が行えていない。	○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 ・ジェンダー問題に無意識な人が多く、職場において影響力のある層にも情報を届けるため、企業等との連携を深め、企業の内側からの周知啓発等に取り組む。	8,736	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 ※( )はわた生きプラン成果指標外の参考指標						R6当初予算額 (千円)	R6年度の実施事業(取組)の詳細	成果指標またはR6事業の達成状況の評価	R7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	R7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	R5目標値	R6目標値							R7目標値
						実績値	実績値	実績値	実績値							実績値
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	320件	370件	430件	7,642	○エソール広島におけるLGBT相談事業 ・相談件数は増加傾向にあるが、相談窓口の周知が十分でないと考えられることから、相談窓口の認知度を一層高める必要がある。 ○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2024ひろしま」を開催し、性の多様性に関するトークショー等を実施するとともに、窓口等の周知も行った。また、県ホームページ、啓発冊子による周知も継続して実施。 ○エソール広島におけるLGBT相談事業 ・相談件数は増加傾向にあるが、相談窓口の周知が十分でないと考えられることから、相談窓口の認知度を一層高める必要がある。 ○人権施策推進事業 ・人権啓発フェスティバル等の効果検証を行い、こうした機会を通じて、窓口の周知を行うほか、県ホームページ、啓発資料等による広報活動を継続して実施する。	○エソール広島におけるLGBT相談事業 ・引き続き、出前授業やセミナー等の機会を捉え、相談窓口についての周知を行う。 ○人権施策推進事業 ・人権啓発フェスティバル等の効果検証を行い、こうした機会を通じて、窓口の周知を行うほか、県ホームページ、啓発資料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	—	—	—	—	—	—	—						・性の多様性等に関する理解促進について、若者の身近にいる教職員を対象に、基本的な知識の理解や支援の方法などを学ぶ講座等を実施した。また、ボランティア相談員等を対象とした事例検討による研修会を実施した。 ・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実施。
			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%	36.0%	38.0%	40.0%	2,288	○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:「今知っておきたいLGBTQ～誰もが安心して働ける職場を考える～」 講師:株式会社アウト・ジャパン 代表取締役 屋成和昭	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:58人 録画配信:142人 アンケート結果 研修内容が「十分に役に立つ」及び「ある程度役に立つ」と回答した人が93.2% ・参考指標については、人権研修会への企業からの参加が少ないことなどから目標達成には至らなかった。	○人権啓発指導者等養成研修会の開催 ・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参加者のニーズに合った企画等に見直し実施する。(テーマ:性的指向・性自認)	2,193	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	—	—	—	—	—	—	非予算						
			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%	37.3%	38.7%	40.0%	1,039	○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2024ひろしま」を開催し、性の多様性に関するトークショー等を実施。 ・人権啓発リーフレット「広島県人権だより」作成・配布 21,300部 ・人権啓発冊子「性の多様性ってどういうこと？」配布	・「人権に対する理解や関心が深まった人の割合」が目標を達成することができなかったが、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。 ・啓発冊子を既存の会議や研修会などで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、人権啓発イベント等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 ※( )はわた生きプラン成果指標外の参考指標							R6当初予算額 (千円)	R6年度の実施事業(取組)の詳細	成果指標またはR6事業の達成状況の評価	R7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	R7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	R5目標値	R6目標値	R7目標値						
						実績値	実績値	実績値	実績値	実績値						
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	—	—	—	—	—	—	—	—	○市町男女共同参画行政主管課長等会議 ・県全体の関係施策の推進状況を共有するとともに、各市町の取組内容や課題に係る意見交換を行うことで、県内市町における取組の活発化を図った。	○市町男女共同参画行政主管課長等会議 ・一方的な情報提供の場にするのではなく、参加者の質疑や意見交換の時間を十分に設けるなどして、より有益な情報交換を行うことができた。	○市町男女共同参画行政主管課長等会議 ・引き続き必要な情報提供を行うとともに、市町間の情報・意見交換の場とすることで、男女共同参画推進に向けたノウハウの共有を進める。	—	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	19団体、80回	21団体、90回	24団体、100回	86,660	・団体や企業等と連携し、女性の起業応援セミナー等のジェンダーに関する今日的なテーマを取り上げたイベントを44回実施した。	・民間団体との共催事業の実施回数は前年度より増加し、連携が進んだほか、女性の働き方について考える「わたらしく夢を叶える起業応援セミナー」では、アンケートの満足度が100%と高く、起業や経営を身近に感じてもらうことができた。	・性別に関わりなく誰もがわたらしい生き方ができる社会に向けては、ジェンダー平等に取り組む多様な主体の活動や交流が広がっていくことが重要であるため、市町や企業等との協働・連携に引き続き取り組む。	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%	36.0%	37.3%	38.7%	40.0%	—	・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した。 ・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。	・全庁会議や啓発画面、通知等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まで継続して行えず、女性登用への意識の高揚を促す取組ができなかった。	【人事課】令和6年度に実施した女性登用率の低い附属機関に対するヒアリング結果を基に、改善方針を研究する。 【わた生き】・女性登用率の低い附属機関に対するヒアリングについて、令和7年度も引き続き実行し、必要なタイミングで働きかけを行う。 ・庁内会議や職員ポータル等で全国状況などのデータや優良事例を提示するなどにより、周知徹底を行い、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	
					34.2%	34.3%	36.7%	36.2%								
		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等を行ったほか、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29.0%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での先進事例等紹介や、県ホームページへの情報掲載等により、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チラシを一新し、訴求効果の高い内容とするともに、庁内に対し一層周知し、庁内からの啓発促進に努めた。 ・広報物などの作成の際に、性別に関する固定観念に基づく偏った表現とならないよう解説した、「ジェンダーの視点から考える 表現のガイドライン」を作成した。	・県の後援名義承認に際して、男女共同参画視点の反映の啓発チラシを添付できていないことがある。 ・「表現のガイドライン」を作成し、HPに掲載するなど、県民や企業などに広く周知することができた。	・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、広島県男女共同参画施策推進協議会に依頼し、啓発に取り組む。 ・市町に対しても改めて周知し、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	—	—	—	—	—	—	—	643,295	推進会議を5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団体の取組を共有した。	○「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。	331,725	危機管理監 みんなで減災推進課	