環境県民局 資　　料	Ｎｏ．４

令和８年 11 月 19 日
課　名　環境県民局わたしらしい生き方応援課
担当者　課長　井上
内　線　2733

「わたしらしい生き方応援プランひろしま（第６次）」の策定について

１　要旨・目的

本県の男女共同参画に関する施策を総合的かつ効果的に取り組むため、「わたしらしい生き方応援プランひろしま（第６次）」を策定した。

２　現状・背景

「わたしらしい生き方応援プランひろしま（第５次）」の振り返りで見えた課題、社会情勢の変化や、国の「第６次男女共同参画基本計画」の方向性、県議会や県民（パブリックコメント）等の意見を踏まえて取りまとめ、広島県男女共同参画審議会から適当と認める答申を受け策定した。

３　計画の概要

（１）計画の位置づけ

○　男女共同参画社会基本法第 14 条、広島県男女共同参画推進条例第７条に基づく基本計画
○　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第６条に基づく推進計画
○　「安心▷誇り▷挑戦　ひろしまビジョン」の分野別計画
○　「広島県ＤＶ防止・女性支援計画」等、関連する計画との整合を図る。

（２）計画期間

令和８（2026）年度～令和 12（2030）年度（５年間）

（３）目指す姿とモニタリング指標

ア　目指す姿

性別※にかかわらず誰もが、互いに人権を尊重しながら、その個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野において共に参画し、責任も分かち合うことのできる男女共同参画社会の実現

※性別には、身体的な男性と女性の区別だけでなく、自分の性別に対する認識である「ジェンダーアイデンティティ」や、恋愛や性愛の対象である「性的指向」などの概念を含む。

イ　モニタリング指標

目標値は設定しないものの「目指す姿」に向けて、各施策領域に設定する成果指標と合わせて、次の指標が上昇していくよう、動向を注視する。

指標名	現状値（Ｒ７）
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人の割合	58.0%
男女間賃金格差の割合（男性の給与額を 100 としたときの女性の給与額の割合）	75.2%

（４）施策体系

領　域	施　策　項　目
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や暮らし方にチャレンジできる環境づくり 2　女性が職場において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 3　地域社会における男女共同参画の推進
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 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づくり	1　ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない環境整備と被害者支援の充実 2　貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備 3　性の多様性についての県民理解の促進と性的指向・ジェンダーアイデンティティにかか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	1　市町や様々な団体等との連携強化による推進体制の整備 2　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

（５）推進体制と進行管理

○　毎年度、県庁内の各局で構成される会議等において関係分野の進捗状況を把握するとともに、自己点検・評価等を行い、年次報告として公表し、必要に応じて取組内容の見直しを行うなど、適切な執行を確保する。

○　毎年度開催する、外部有識者で構成された広島県男女共同参画審議会に諮り、その意見等を施策に反映させていく。

４　その他（関連情報等）

https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/42/wataikiplan-6th.html

（広島県ホームページ：「わたしらしい生き方応援プランひろしま（第６次）」）

わたしらしい生き方応援プランひろしま

（広島県男女共同参画基本計画（第６次））

～性別にかかわらず多様な選択ができる社会を目指して～

令和８（2026）年１０月

広　島　県

「わたしらしい生き方応援プランひろしま」策定に当たって



本県では、性別にかかわりなく誰もが、個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を目指し、平成 15 年の男女共同参画基本計画の策定以降、５次にわたる改定を重ねながら、職場における女性の活躍促進や、家庭における男女共同参画の推進、また男女双方の意識改革などに取り組んでまいりました。

これまでの取組により、男性の育児休業の取得率や女性の就業率が上昇するなど、一定の成果がみられる一方で、依然として、男女間の管理職及び役員に占める割合の差や賃金格差、家庭での家事・育児が女性に偏っている現状があるほか、性別による固定的役割分担意識などが自分らしい生き方の障壁となっており、引き続き、男女共同参画施策の推進に取り組む必要があります。

また近年、人口減少や少子高齢化の進行、晩婚化、働き方・暮らし方の多様化等により、今後ますます私たちの生活環境は変化していきます。こうした激動の社会にあっても、性別にかかわらず、誰もがやりたいことに挑戦できる環境を社会全体でつくっていくことが大切であるという観点から、「わたしらしい生き方応援プランひろしま（第６次）」を策定しました。

今後も、県民や事業者、関係団体及び市町の皆様の御理解と御協力をいただきながら、一人ひとりが「わたしらしい」ライフスタイルを選択し、心豊かに暮らせる社会の実現を目指してまいります。

結びに、広島県男女共同参画審議会委員をはじめ、計画策定に当たり御協力をいただいた全ての皆様に心から感謝申し上げます。

令和８（2026）年 10 月

広島県知事　横　田　美　香

目　次

第１章　計画の策定に当たって

１　策定の趣旨　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４
２　県が目指す姿　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５
３　計画の位置付け　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　６
４　計画期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７
５　計画のマネジメント　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　８

第２章　総論

１　本県の男女共同参画の現状　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９
２　考慮すべき社会情勢の変化　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　20
３　基本的な考え方と特に注力する事項　・・・・・・・・・・・・・・・　25
４　目指す姿と施策の体系　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　27
５　モニタリング指標　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　29

第３章　施策の方向と具体的な取組

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や暮らし方にチャレンジできる環境づくり　30
（１）男性の育児休業取得促進と共家事・共育ての推進　・・・・・・・　30
（２）仕事と暮らしを両立できる環境の整備　・・・・・・・・・・・・・　32
（３）仕事と暮らしを両立するためのサービスの充実　・・・・・・・・　34
（４）生涯を通じた男女の健康への支援　・・・・・・・・・・・・・・・　35
２　女性が職場において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　36
（１）企業における女性活躍促進に向けた支援の充実　・・・・・・・・　36
（２）女性のライフステージに応じた健康課題への支援　・・・・・・・　39
３　地域社会における男女共同参画の推進　・・・・・・・・・・・・・・　40

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　・・・・・・・・・・・・・・・・・　42
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　・・・・・・　44

領域Ⅲ　安心して暮らせる環境づくり

１　ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない環境整備と被害者支援の充実　45

２　貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備　・　48
３　性の多様性についての県民理解の促進と性的指向・ｼﾞｪﾝﾀﾞｰｱｲﾃﾞﾝﾃｨﾃｨにかかわらず安心して暮らせる環境づくり　・・・・・・・・・・・・　50

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による推進体制の整備　・・・・・　52
２　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　・・・・　54

第４章　資料編

１　計画策定の審議状況（審議会等での審議状況、審議会委員名簿）　・・　55
２　指標一覧（モニタリング指標、成果指標、参考指標）　・・・・・・・　57
３　用語解説　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　61
４　関係法令　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　68
５　男女共同参画に関する国内外の動き　・・・・・・・・・・・・・・・　89

第１章

計画の策定にあたって

１　策定の趣旨

２　県が目指す姿

３　計画の位置付け

４　計画期間

５　計画のマネジメント

1　策定の趣旨

本県では、性別にかかわりなく誰もが個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現に向けて、平成 15 年に広島県男女共同参画基本計画を策定し、定期的に改定・見直しを重ねながら、県民、市町、事業者等との連携・協力のもと、取組を進めているところです。

平成 27 年９月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が制定されたことから、第４次計画では同法に基づく県計画としても位置付け、職場における女性の活躍促進への取組を盛り込みました。

さらに、それぞれのライフスタイルやライフステージにおいて、性別にかかわらず誰もが、職場や家庭、地域社会で活動の場や役割を持ったり、趣味や娯楽等の余暇時間においても、自分らしい選択により安心して充実した「わたしらしい生き方」を実現できる社会を目指し、第５次計画から計画の名称を「わたしらしい生き方応援プランひろしま」に変更しました。

これまでの取組により、男性の育児休業取得率は向上しましたが、依然として家庭での家事・育児は女性に偏っています。また、近年、女性の就業率が向上し結婚・出産・子育て期に労働力率が低下するいわゆる「M字カーブ」が解消されつつあるなど着実な前進が見られる一方、男女間の管理職等指導的立場に占める割合の差や賃金格差が存在しているほか、出産を契機に女性が非正規雇用化することや、健康課題に起因する望まない離職等が生じています。こうしたことから、性別にかかわらず誰もがライフイベントと両立しながら働き方や暮らし方の両方において充実した人生が送れるよう更なる取組を行う必要があります。

また、県の調査では「性別にかかわらず働き方暮らし方を選択できている」と感じている人の割合は約 60%に留まるなど、性別による固定的役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が根強く存在しており、自分らしい生き方の障壁となっているほか、政策・方針決定過程への女性の参加は十分に進んでいないなど、ジェンダー平等の実現には、未だ多くの課題が残されており、職場や家庭、地域など身近な場面で、より多くの県民の気づきや行動変容につながる啓発や情報発信を行う必要があります。

このほか、多くの市町で地域活動に参画する女性リーダーが少ないことを課題と捉えており、その理由として、性別による固定的役割分担意識が挙げられていることから、地域での女性の意見反映が進むための意識啓発を一層進める必要があります。

さらに、配偶者等からの暴力（ＤＶ）やセクシュアルハラスメントの相談件数や性犯罪が依然として多い状態にあるほか、女性、男性だけでなく、性的指向（好きになる性）・ジェンダーアイデンティティ（性自認）といった性の多様性に対する正しい理解を促進していくことが重要となっています。

こうした状況を踏まえ、第５次計画が令和８年 10 月で終了することから、これまでの取組の成果や課題を整理し、社会情勢の変化を踏まえ、県民一人ひとりが自分らしい生き方を選択でき、それぞれが望むライフスタイルの実現に向けて、より実効性の高い取組となるよう、「広島県男女共同参画基本計画（第６次）」として、「わたしらしい生き方応援プランひろしま（第６次）」を策定します。

２ 県が目指す将来像

広島県においては、目指す将来像を次のように置き、これに向けて施策を推進していきます。

性別に関わらず誰もが、互いに人権を尊重しながら、その個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野において共に参画し、責任も分かち合うことのできる男女共同参画社会の実現

【「目指す将来像」の説明】

性別に関わらず誰もが・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・①
互いに人権を尊重しながら・・・・・・・・・・・・・・・・・・②
その個性と能力を十分に発揮し・・・・・・・・・・・・・・・・③
社会のあらゆる分野において・・・・・・・・・・・・・・・・・④
共に参画し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・⑤
責任も分かち合うことのできる男女共同参画社会の実現・・⑥

①…女性、男性、あるいは性的指向・ジェンダーアイデンティティにかかわらず誰もが、
②…個人としての尊厳が重んじられ、性別による差別的な取扱いを受けないこと。
③…性差に関する固定観念・偏見等による制約や影響を受けることなく、自分らしく個人として個性や能力を発揮することができている。
④…政治的、経済的、社会的及び文化的な分野など様々な幅広い分野において、
⑤…対等な立場で方針等の検討や決定の過程に関わり、意見を言うことができるとともに、実施段階においても対等に参加している。
⑥…分担した役割に応じて責任を負うとともに、成果に応じ合理的な評価を受けている。

３ 計画の位置付け

○　男女共同参画社会基本法第１４条、広島県男女共同参画推進条例第７条に基づく県の基本計画
○　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）第６条に基づく都道府県推進計画
○　「安心▷誇り▷挑戦　ひろしまビジョン」の分野別計画
○　「広島県ＤＶ防止・女性支援計画」や「ひろしま子供の未来みんなで応援プラン」等、関連する計画との整合を図っています。

○ 男女共同参画社会基本法第 14 条（都道府県男女共同参画計画等）

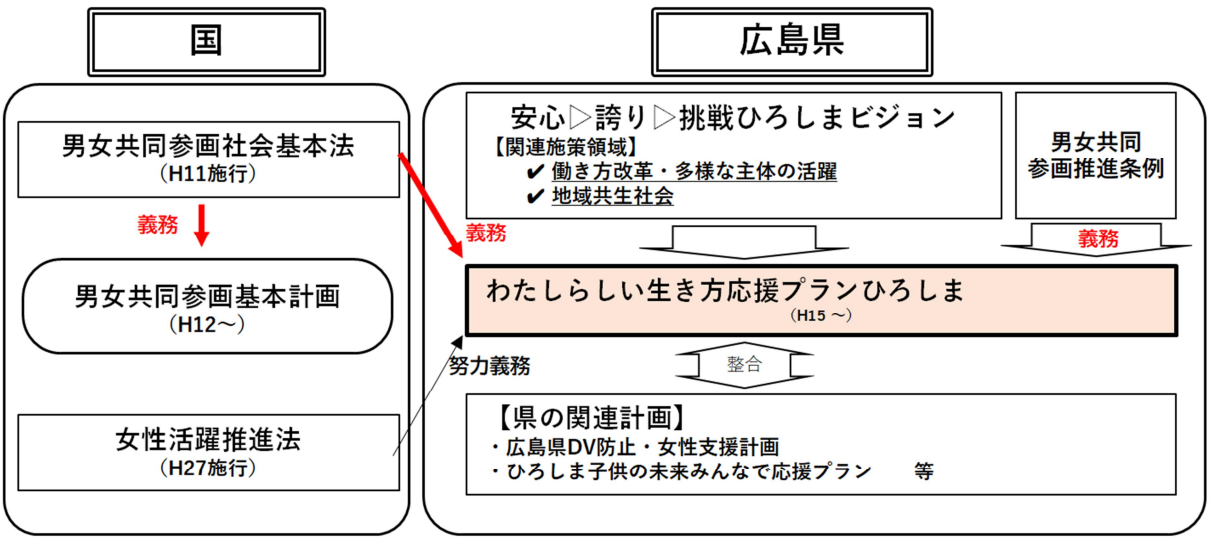
都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定めなければならな

○ 広島県男女共同参画推進条例第７条（基本計画）

知事は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画を定めるものとする。

○ 女性活躍推進法第６条（都道府県推進計画等）

都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画を定めるよう努めるものとする。



４ 計画期間

この計画の推進期間は、国の第５次男女共同参画基本計画との整合性を図り、令和８（2026）年度から令和 12（2030）年度までとします。

参考　広島県男女共同参画基本計画

第１次	平成１５（2003）～１７（2005）年度
第２次	平成１８（2006）～２２（2010）年度
第３次	平成２３（2011）～２７（2015）年度
第４次	平成２８（2016）～令和２（2020）年度
第５次	令和３（2021）～７（2025）年度

５ 計画のマネジメント

この計画は、本県の総合計画である「安心▷誇り▷挑戦　ひろしまビジョン」の分野別計画として、施策ごとに主要成果指標（ＫＰＩ）を定めていますが、取り組む施策は幅広く、庁内関係局も多いことから、適切に進捗管理を行っていくことが必要です。

このため、目指す姿や施策項目ごとに、達成状況などのモニタリングを行っていきます。

具体的には、毎年度、県庁内の各局で構成される会議等において関係分野の進捗状況を把握するとともに、自己点検・評価等を行い、年次報告として公表し、必要に応じて取組内容の見直しを行うなど、適切な執行を確保します。

併せて、この自己点検・評価等の結果を、毎年度開催する、外部有識者で構成された広島県男女共同参画審議会に諮り、その意見等を施策に反映させていきます。

また、広島県男女共同参画審議会や有識者等からの意見をもとに、社会情勢の変化や新たな課題に対し、既定の目標の変更なども含め、柔軟に対応していくことで、目指す姿の実現に向けて計画を着実に実行してまいります。

第２章

総論

１　本県の男女共同参画の現状

２　考慮すべき社会情勢の変化

３　基本的な考え方と特に注力する事項

４　目指す姿と施策の体系

５　モニタリング指標

1　本県の男女共同参画の現状

第５次計画では「領域Ⅰ：仕事と暮らしの充実」「領域Ⅱ：男女双方の意識改革」「領域Ⅲ：安心して暮らせる環境の整備」「領域Ⅳ：推進体制の整備等」という４つの領域ごとに具体的な取組と成果指標を定め、取り組みました。それぞれの指標等に対して、本県の男女共同参画の現状を確認します。

（1）　領域Ⅰ「仕事と暮らしの充実」

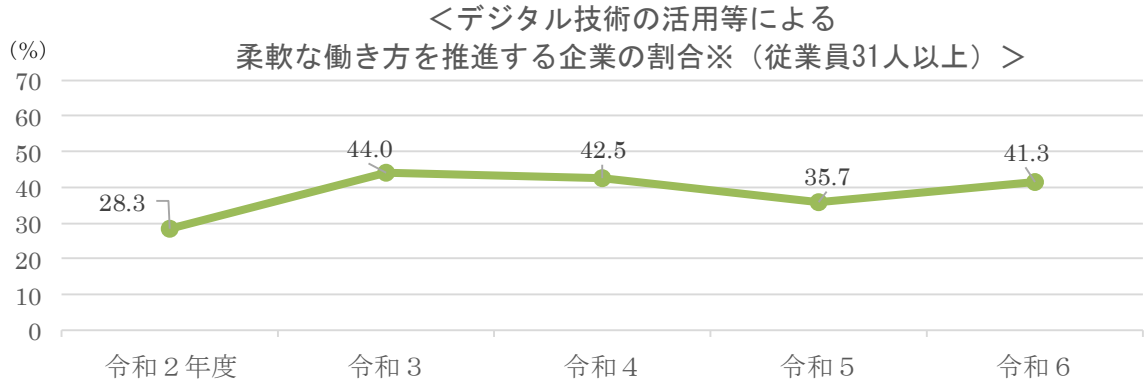
テレワーク等の有効性の理解と導入を促進する取組や、男性が育休休業を取得しやすい職場環境づくりへの意識醸成、ニーズに応じた質の高い保育等の提供に向けた取組等を進めました。テレワーク等の柔軟な働き方に取り組む企業数①は、令和３年度以降は 40%前後で概ね横ばいとなっています。男性の育児休業取得率②は上昇傾向ですが、その取得率や取得期間は女性と比べ低い水準にあり、更なる取得促進と取得期間の長期化が必要です。なお、就労している保護者の子供の受け皿である保育所の待機児童数③は減少傾向にあります。

また、県内企業の経営者等への女性活躍に向けた理解促進や、離職した女性の再就職支援等に取り組み、女性の就業率④は増加基調にあり、いわゆるM字カーブの底は浅くなってきていますが、管理職等指導的立場に占める女性の割合⑤は 20%程度で横ばいで推移するなど、引き続き、企業内での登用促進などに取り組む必要があります。

仕事と暮らしの両方において充実した生き方を選択できる社会の実現に向けて取り組んできたところですが、「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⑥は令和５年度以降、概ね 30%で横ばいとなっており、また、家庭における夫婦の家事・育児関連時間は妻が夫の約４倍となっており、妻に偏っている傾向が見られます。

①　テレワーク等の柔軟な働き方に取り組む企業数

コロナ禍を契機にテレワーク等、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方に取り組む企業は一時的に増加したものの、コロナ禍が収束し、多くの企業が対面での打ち合わせ等に移行したことで、40%前後で概ね横ばいとなっています。

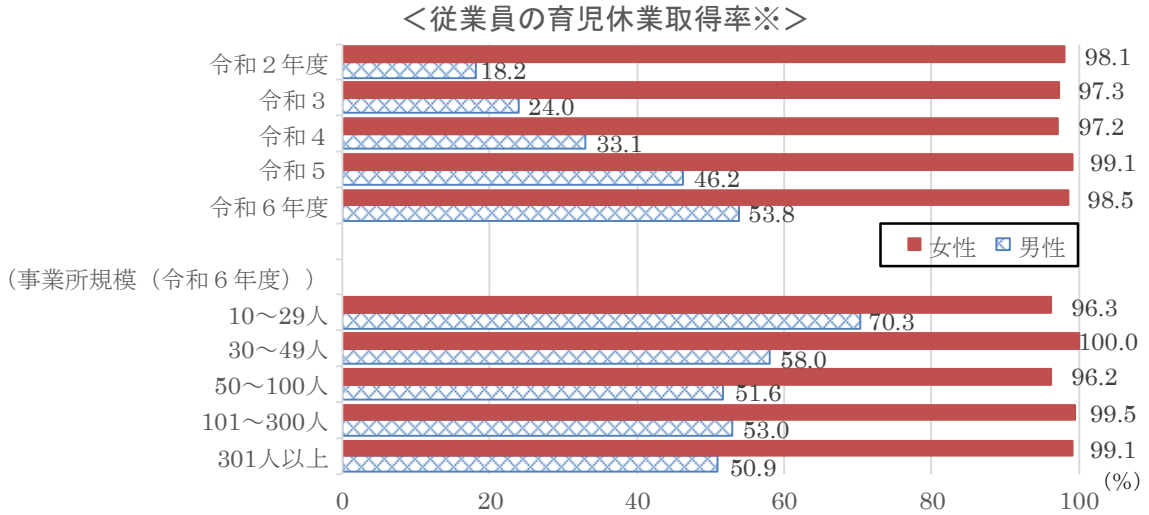


※働き方改革に取り組んでいる企業のうち、「在宅勤務」「モバイルワーク」「サテライトオフィスの利用」「社内外の会議や顧客等との打ち合わせのオンライン化」のいずれか１つ以上を実施している企業の割合

（広島県「広島県職場環境実態調査」を基にわたしらしい生き方応援課作成）

②－１　男性の育児休業取得率

県内企業における育児休業取得率について、男性は令和２年度から35.6ポイント増加しましたが、男性と女性の取得率には依然として、大きな開きがあります。

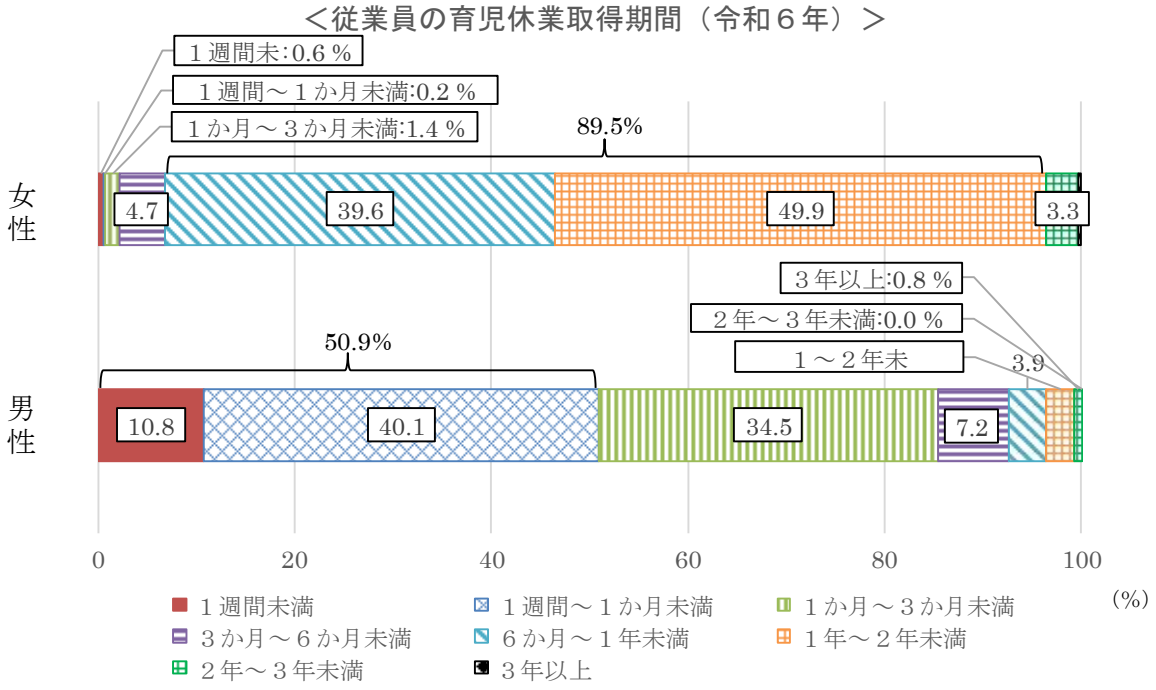


※調査対象年度（４月１日から翌年３月31日まで）の育児休業対象者のうち、育児休業を取得した者の割合

（広島県「広島県職場環境実態調査」を基にわたしらしい生き方応援課作成）

②－２　男性の育児休業取得期間

県内企業における育児休業取得期間について、女性は6か月から2年未満の取得者が全体の90%程度に上る一方で、男性の過半数は1か月未満となっています。

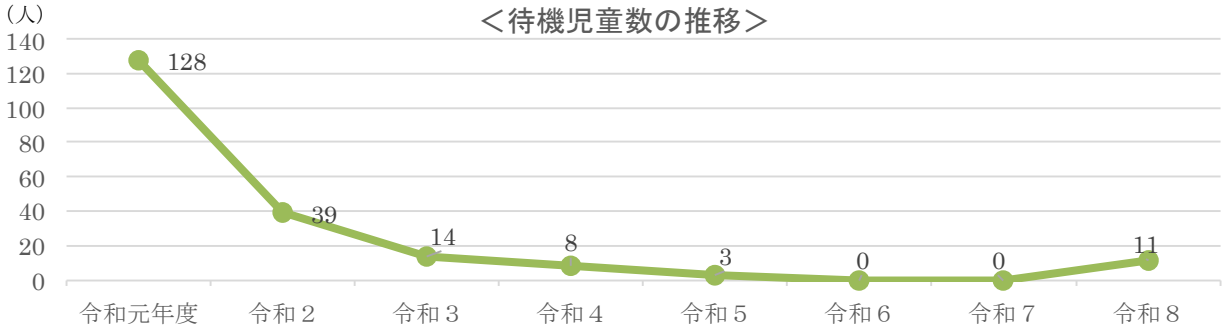


※調査対象年度（４月１日から翌年３月31日まで）の育児休業対象者のうち、育児休業を取得した者の割合

（広島県「広島県職場環境実態調査」を基にわたしらしい生き方応援課作成）

③　保育所の待機児童数

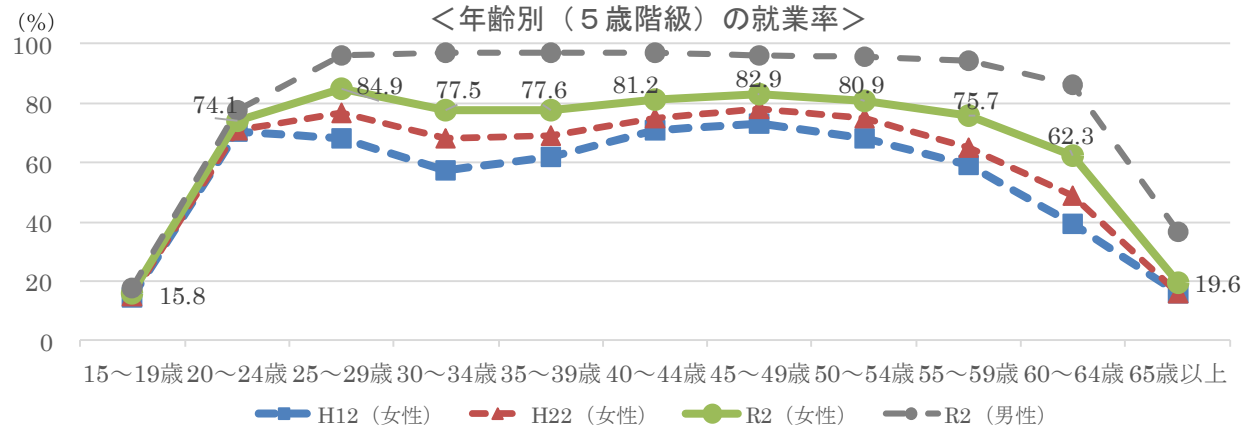
市町と連携して保育の受け皿の拡大を図るとともに、保育士人材バンク等による保育士の確保を積極的に進めてきた結果、令和６年４月１日時点で待機児童数０人となっていましたが、令和８年４月１日時点では 11 人となっています。



（広島県健康福祉局調べを基にわたしらしい生き方応援課作成）

④　女性の就業率

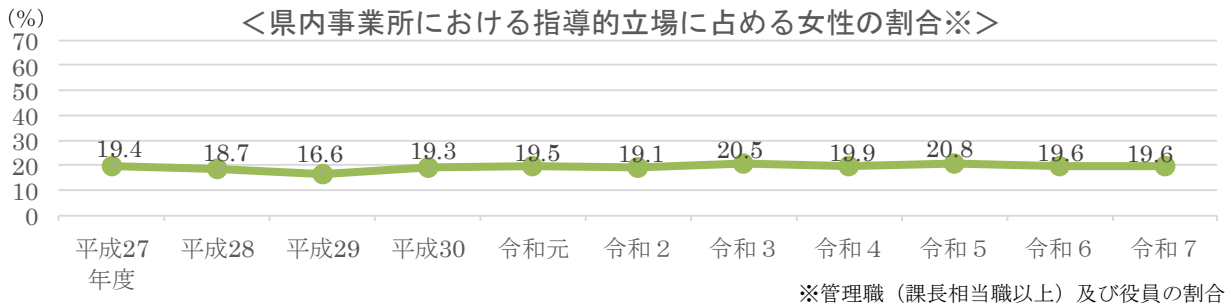
女性の就業率（25～44 歳）は平成 22 年時点では 68.0%でしたが、令和２年時点では 77.4%となるなど、M字カーブから台形に近づきつつあります。



（総務省「国勢調査」を基にわたしらしい生き方応援課作成）

⑤　管理職等指導的立場に占める女性の割合

女性活躍に向けた理解促進のための企業向けセミナーなどの実施により、企業における気運の醸成や職場環境の整備など一定の効果が出ているものの、指導的立場に占める女性の割合は 20%程度で横ばいで推移しています。



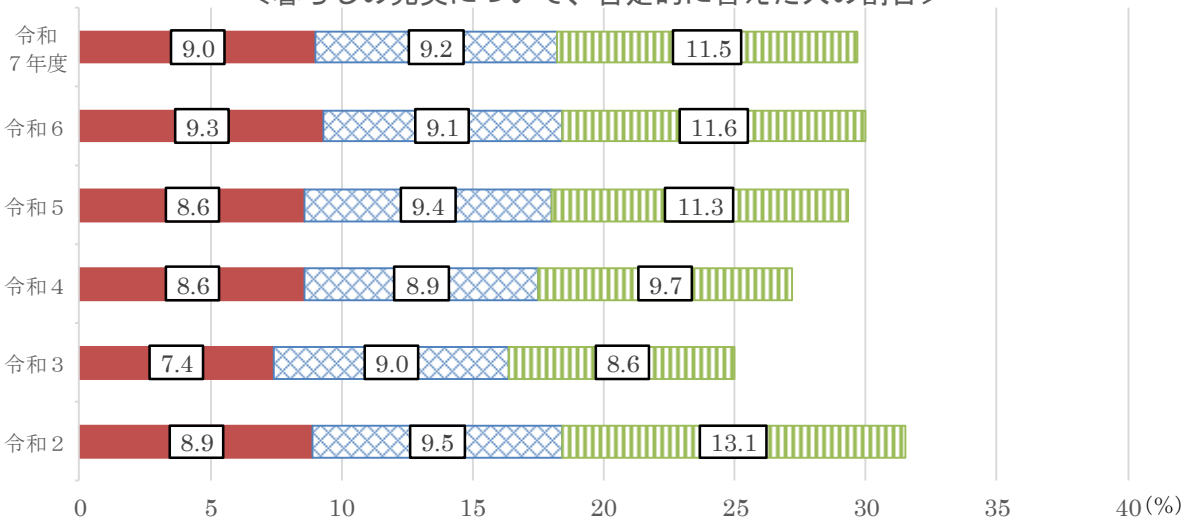
※管理職（課長相当職以上）及び役員の割合

（広島県「広島県職場環境実態調査」を基にわたしらしい生き方応援課作成）

⑥－１　「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

暮らしの充実について、仕事が忙しくあきらめているなど、否定的に答えている人は令和７年度は 29.7%となっており、令和５年度以降、概ね横ばいとなっています。

＜暮らしの充実について、否定的に答えた人の割合＞

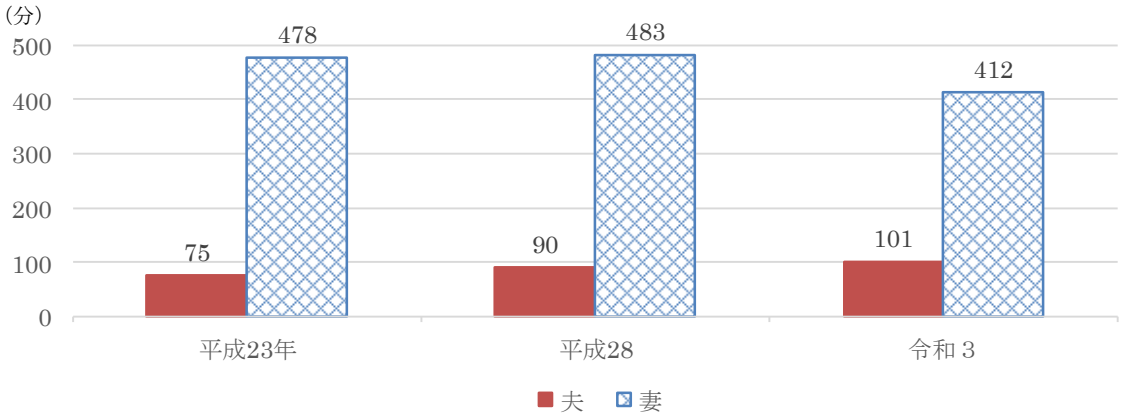


（広島県「生活の向上感、充実感に関する意識調査業務」を基にわたしらしい生き方応援課作成）

⑥－２　家事・育児等関連時間

広島県の夫の家事・育児等関連時間※は年々増加していますが、令和３年度では 101 分と妻（402 分）の約４分の１であり、妻に家事・育児等が偏っている傾向があります。

＜家事・育児等関連時間＞



※「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」の時間の合計
対象は、６歳未満の子のいる世帯、子供と夫婦から成る世帯

（総務省「社会生活基本調査」を基にわたしらしい生き方応援課作成）

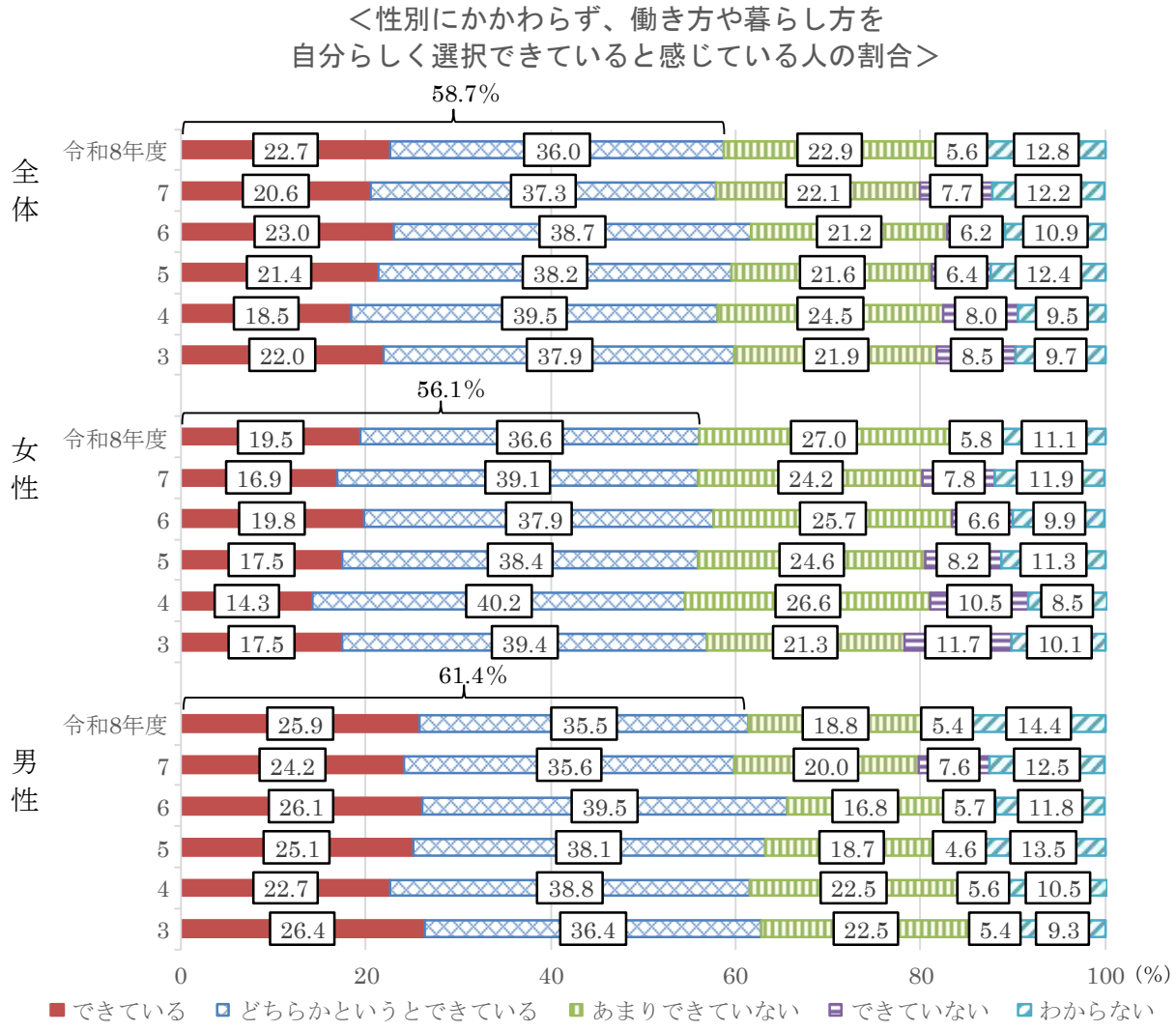
（2）　領域Ⅱ「男女双方の意識改革」

性別に関する固定観念の解消に向けた啓発や、ジェンダーの視点に配慮した表現に関するガイドラインの周知などを行いましたが、「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は 60%前後で概ね横ばいとなっています。

また、主体的に仕事やライフスタイルを選択する意識を醸成するため、各高等学校の管理職や担当教員等へ「高校生のためのライフプランニング教育プログラム」⑧の活用の促進や指定研修での教材研究等を行いました。こうした取組を含むキャリア教育を通じて、ライフプランニングの方法と考え方を知り、主体的に自己の在り方・生き方について考えることを促す取組が広がっています。

⑦　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ると感じている人の割合

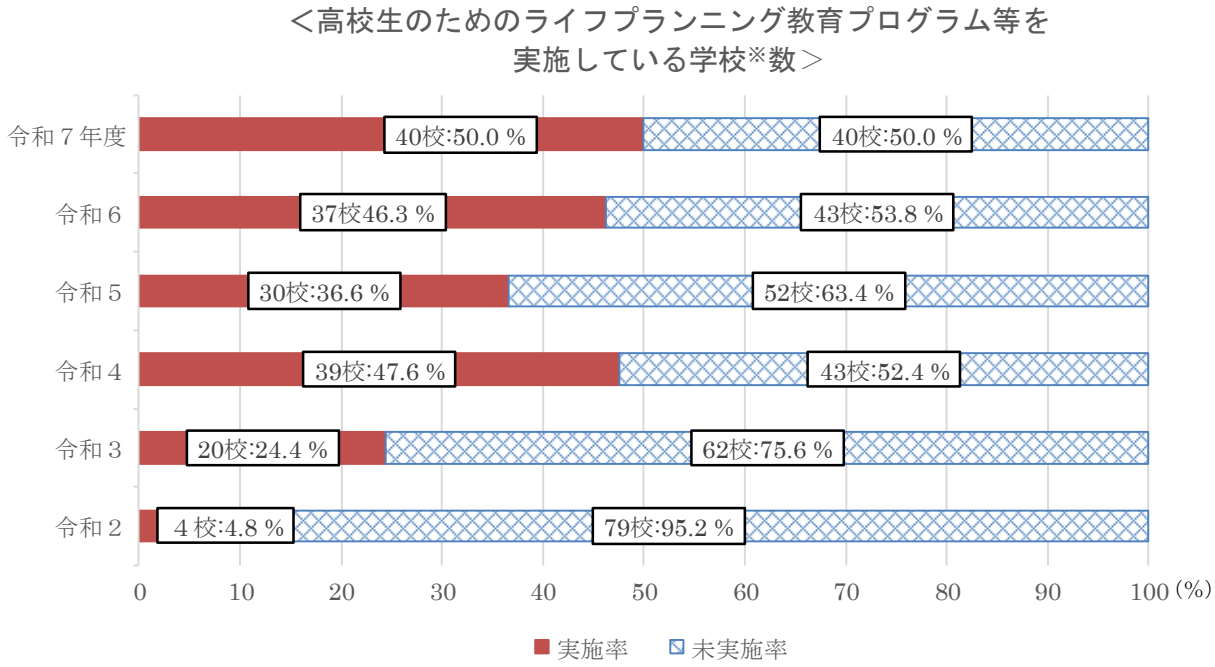
性別にかかわらず、働き方や暮らし方を自分らしく選択できていると感じている人は、令和8年度は全体で 58.7%と令和7年度から概ね横ばいで推移しており、男女別にみると、女性（56.1%）より男性（61.4%）の方が割合が高くなっています。



（広島県「男女双方の意識改革に係る調査」を基にわたしらしい生き方応援課作成）

⑧　「高校生のためのライフプランニング教育プログラム」

令和７年度に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 40 校（50.0%）となっており、令和６年度から概ね横ばいとなっています。



※学校数は県立高等学校（定時制・通信制・分校を含む）

（広島県教育委員会調べを基にわたしらしい生き方応援課作成）

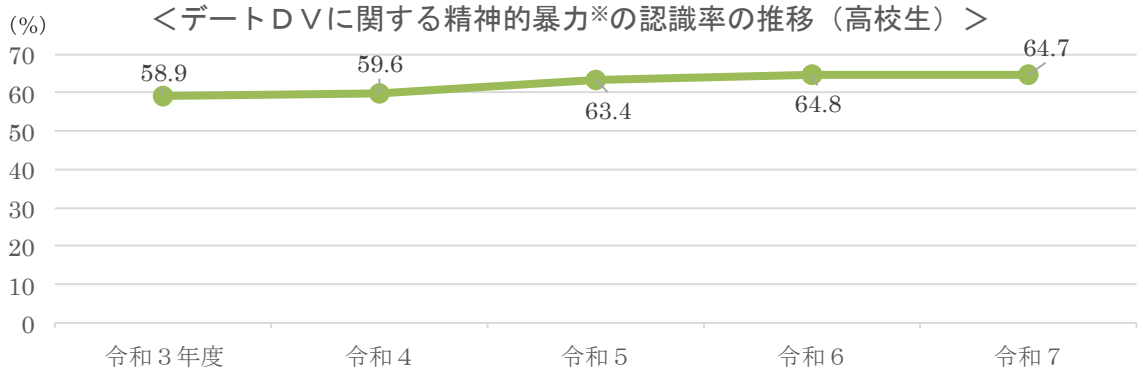
（３）　領域Ⅲ「安心して暮らせる環境の整備」

児童生徒へのデートＤＶやＳＮＳによる性被害等についての啓発活動、ひとり親家庭の実情に応じた支援及び様々なハラスメント防止のための企業等への啓発や相談窓口の周知などを行いました。高校生におけるデートＤＶに関する精神的暴力の認識率⑨は 60%前後で、またひとり親家庭における養育費の取り決め状況⑩は 40%台でそれぞれ横ばいとなっています。一方で、性被害ワンストップセンターひろしまの認知度⑪は令和５年度の県民への調査では 10%を下回っていましたが、令和８年度に実施した、性被害の多い若年層とその同居する保護者を対象とした別の調査では、約 25%となっています。

また、性的指向やジェンダーアイデンティティに関する公的な専門相談窓口である広島県女性総合センター（エソール広島）におけるＬＧＢＴ相談の支援と窓口の認知度向上の取組などを行いましたが、エソール広島におけるＬＧＢＴ相談件数⑫は 228 件（令和７年度）と令和６年度から減少しています。

⑨－１　高校生におけるデートＤＶに関する精神的暴力の認識率

デートＤＶについて、「交友関係や行先、電話・メール等を細かく監視する」「何を言っても長時間無視し続ける」等の精神的暴力について、「どんな場合でも暴力にあたると思う」と認識している割合は、60%前後と低い傾向にあります。



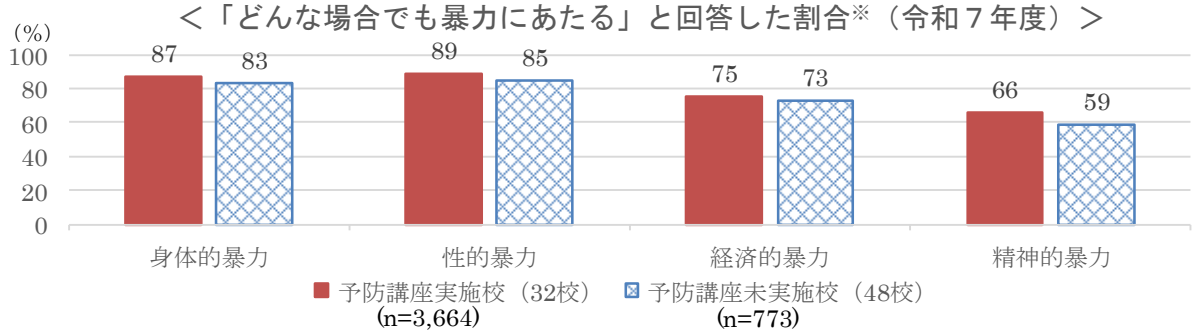
（広島県「若年層におけるデートＤＶに関する意識調査」を基にわたしらしい生き方応援課作成）

※精神的暴力：何を言っても長時間無視し続ける、交友関係や行先、電話・メールなどを細かく監視する、大声でどなる

⑨－２　高校生におけるデートＤＶに関する認識率

デートＤＶについて、身体的、性的暴力の認識率は高い一方で、精神的暴力の認識率が低い傾向があります。また、デートＤＶに関する予防講座を実施している高校では、それ以外の高校と比べて全体的にデートＤＶに対する認識率が高くなっています。

＜「どんな場合でも暴力にあたる」と回答した割合※（令和７年度）＞



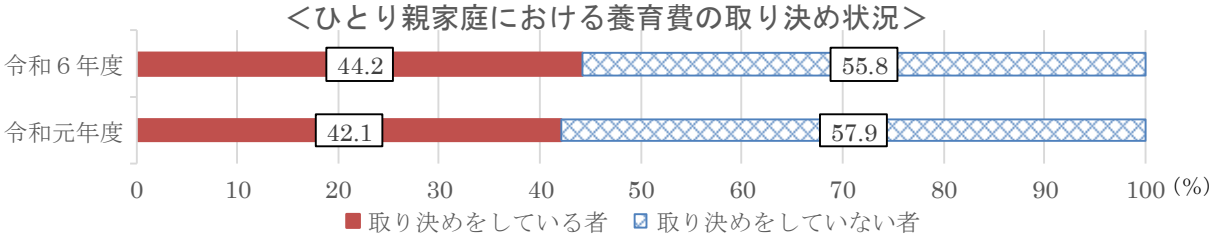
※次の項目において、「どんな場合でも暴力にあたると思う」と答えた人の割合
身体的暴力：平手で打つ、足でける、身体を傷つける可能性のあるものでなぐる、なぐるふりをしておどす、刃物などを突き付けておどす
性的暴力　：相手が嫌がっているのに性的な行為を強要する、見たくないのに無理にポルノビデオ等を見せる、避妊に協力しない
経済的暴力：デートの費用を無理やり払わせたりお金をせびる
精神的暴力：何を言っても長時間無視し続ける、交友関係や行先、電話・メールなどを細かく監視する、大声でどなる

（広島県「若年層におけるデートＤＶに関する意識調査」を基にわたしらしい生き方応援課作成）

⑩－１　ひとり親家庭における養育費の取り決め状況

県内の離婚等を理由とするひとり親家庭のうち、養育費について取り決めをしている割合は令和元年度及び令和６年度でいずれも40%台で大きな変化は見られません。養育費の取り決めをしていない理由としては、「相手と関わりたくないから」「相手に支払う能力がないと思ったから」の割合が高くなっています。

＜ひとり親家庭における養育費の取り決め状況＞

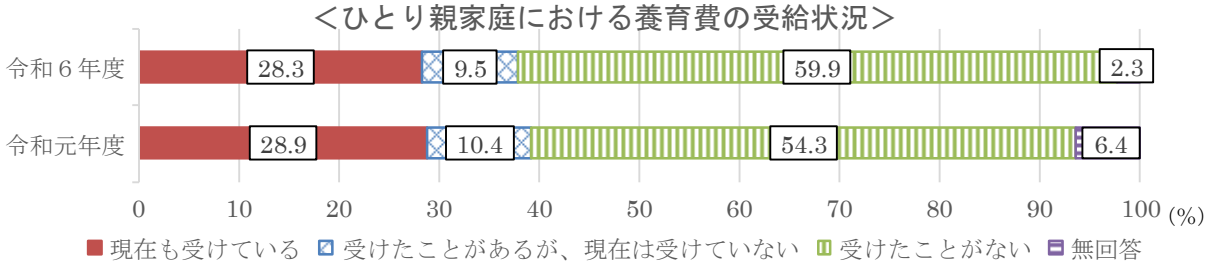


（広島県「ひとり親家庭等自立支援施策の需要調査」を基にわたしらしい生き方応援課作成）

⑩－２　ひとり親家庭における養育費の受給状況

ひとり親家庭の養育費の受給状況については、令和元年度及び令和６年度のいずれも、「現在も受けている」と回答した割合は30%弱で概ね横ばいで大きな変化は見られません。

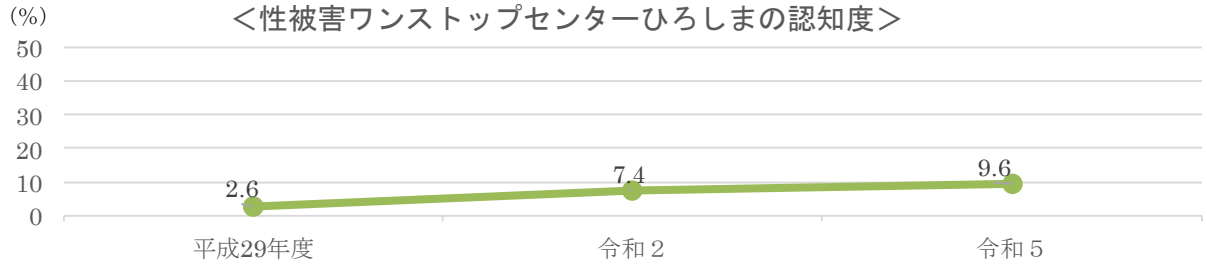
＜ひとり親家庭における養育費の受給状況＞



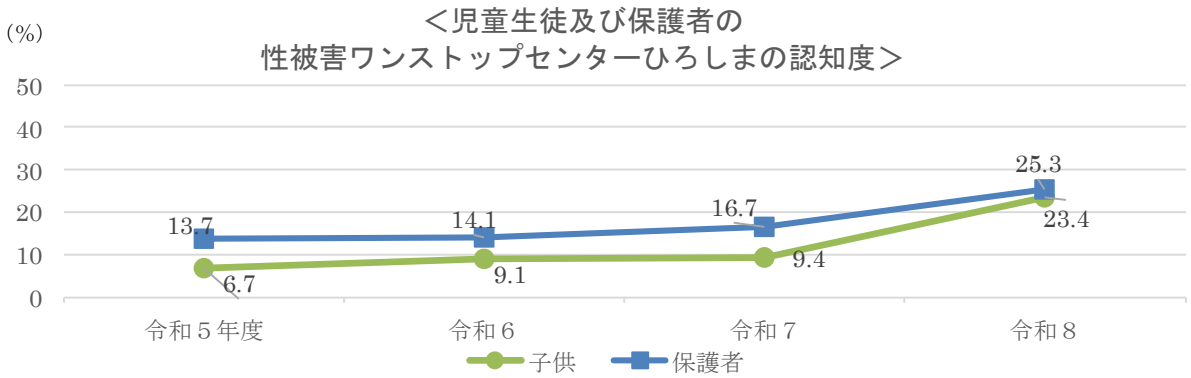
（広島県「ひとり親家庭等自立支援施策の需要調査」を基にわたしらしい生き方応援課作成）

⑩　性被害ワンストップセンターひろしまの認知度

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、令和５年度の県民への調査では9.6%でしたが、令和８年度に実施した、若年層とその同居する保護者を対象とした別の調査では25%前後であり、性被害の多い年代やその保護者の間で認知度は高まりつつあります。



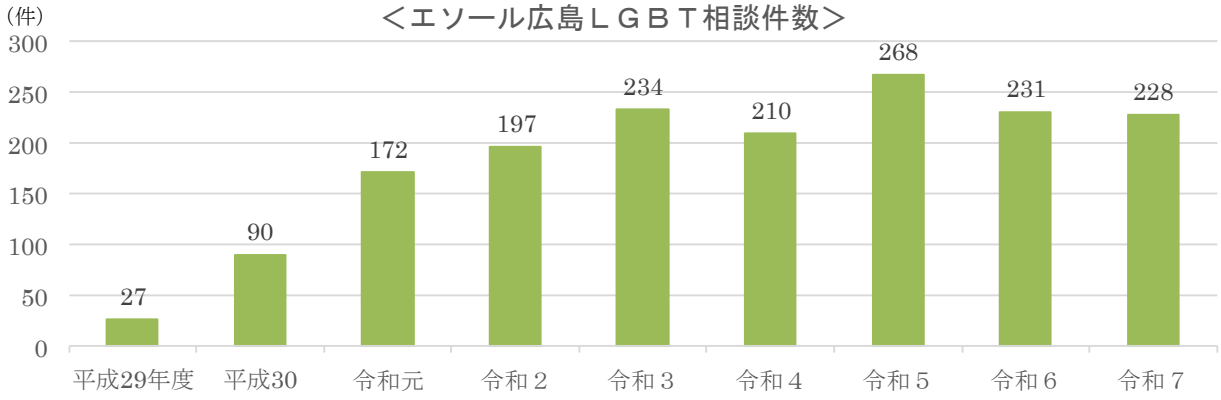
（広島県「広島県政世論調査」を基にわたしらしい生き方応援課作成）



（広島県「青少年のインターネット利用状況調査」を基にわたしらしい生き方応援課作成）

⑫　エソール広島におけるＬＧＢＴ相談件数

エソール広島では、ＬＧＢＴ相談を平成29年10月に月１回の電話相談で開設し、平成30年６月からは週１回に拡充して実施しています。令和７年度の相談件数は228件で令和６年度から概ね横ばいとなっており、相談内容は自身の性別違和や、性的マイノリティである周囲の人とのかかわり方など、多岐にわたっています。



（（公財）広島県男女共同参画財団調べを基にわたしらしい生き方応援課作成）

（４）　領域Ⅳ「推進体制の整備等」

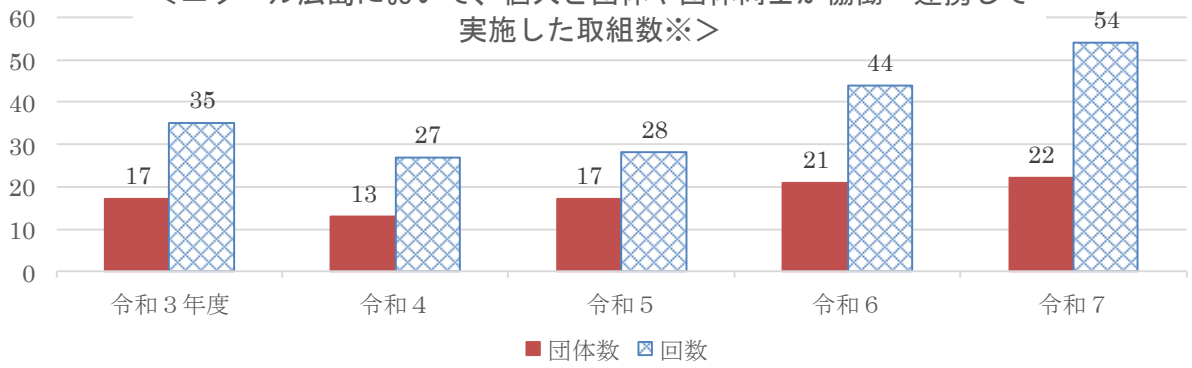
男女共同参画を一層進めるため、様々な団体や個人との連携の強化に取り組んだところ、エソール広島において民間企業等と連携したイベント⑬数は近年増加傾向にあります。

また、県審議会の女性登用率⑭の向上に向けた取組などを行いましたが、専門分野（業界）における各種団体の構成員に女性が少ないことや役職（宛て職）に女性が少ないことなどを理由に、女性の登用が進まない状況があります。

⑬　エソール広島におけるＬＧＢＴ相談件数

エソール広島において共催するなどにより連携した民間企業等の団体数、連携したイベント数は、令和４年度以降着実に増加してきています。

＜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※＞



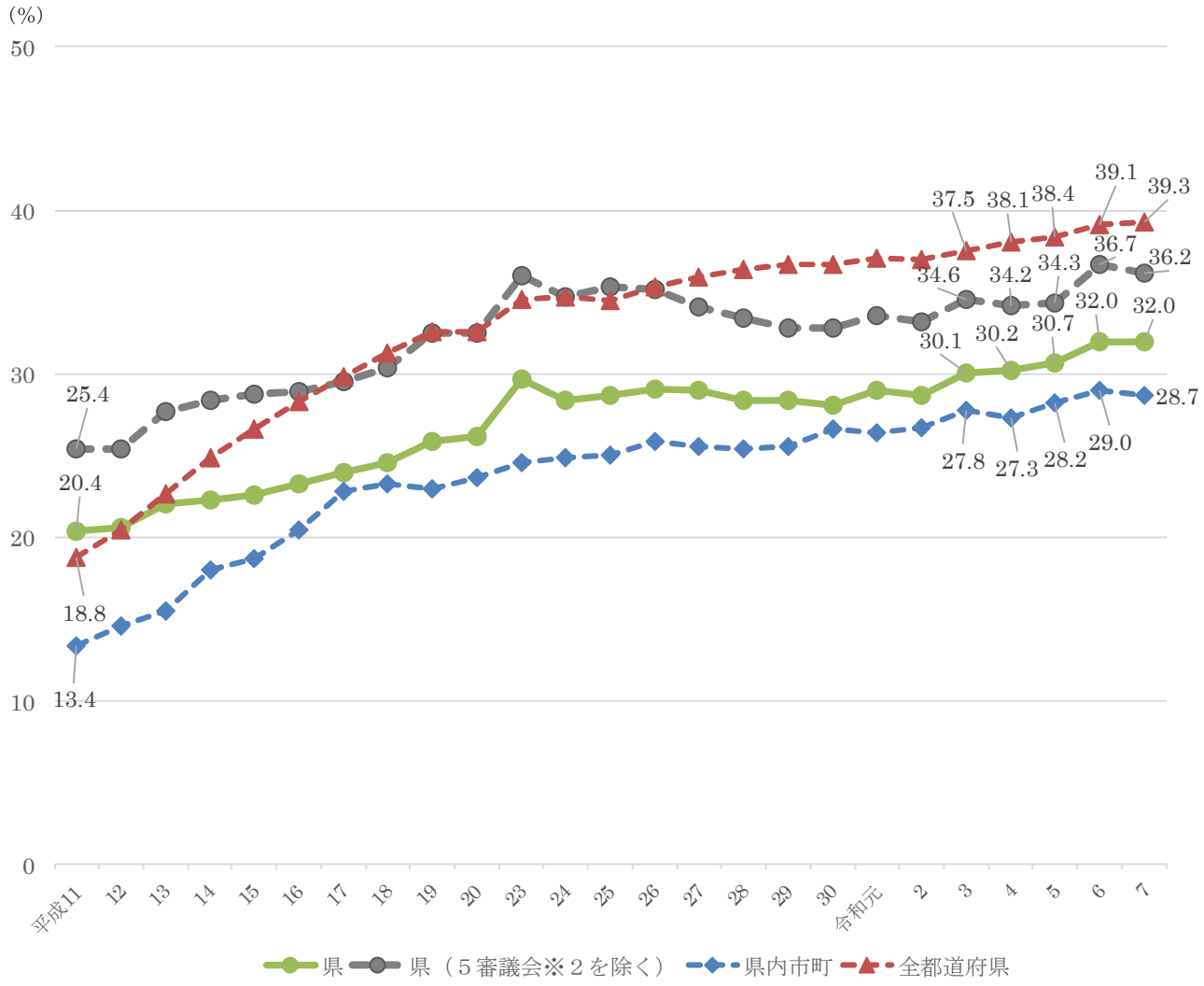
※関係機関と連携し、共催で事業実施したものを含む

（（公財）広島県男女共同参画財団調べを基にわたしらしい生き方応援課作成）

⑭　県審議会等の女性登用率

県の審議会等における女性委員の割合は、専門分野によっては女性人材が少数であることや、各審議会に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から伸び悩んでいます。

＜審議会等における女性委員の割合※１の推移（全国・県・市町）＞



※１　県は令和５年までは６月１日現在、令和６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、15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

※２　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
広島県防災会議、広島県国民保護協議会、
広島県石油コンビナート等防災本部、
広島県交通安全対策会議、広島県地方港湾審議会

（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、広島県わたし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を基に、
わたしらしい生き方応援課作成）

２　考慮すべき社会情勢の変化

（１）社会構造の動向・変化等

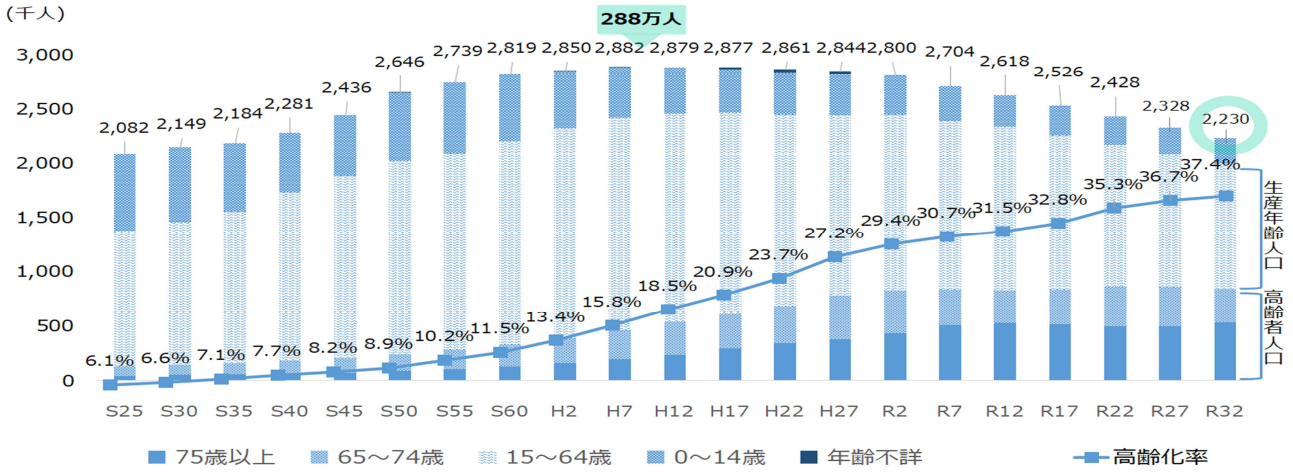
○　人口減少が続く中、労働力人口の不足や地域活動の担い手不足が深刻な課題となっており、地域の産業やコミュニティの持続可能性確保のため、性別にかかわらず誰もが、個性や能力を発揮できる環境整備が必要となっています。

広島県の将来人口の推計

本県の人口は、平成 10 年の 288 万人をピークに減少しており、令和 32 年にはピーク時から 65 万人減（△22.6%）の 223 万人になると推計されています。

また、生産年齢人口は令和２年から令和 32 年の 30 年間で 47 万人の減少が見込まれ、高齢者人口は令和 22 年にピークを迎えるまで緩やかに増加し、その後減少することが予想されています。

＜広島県の将来人口の推計＞



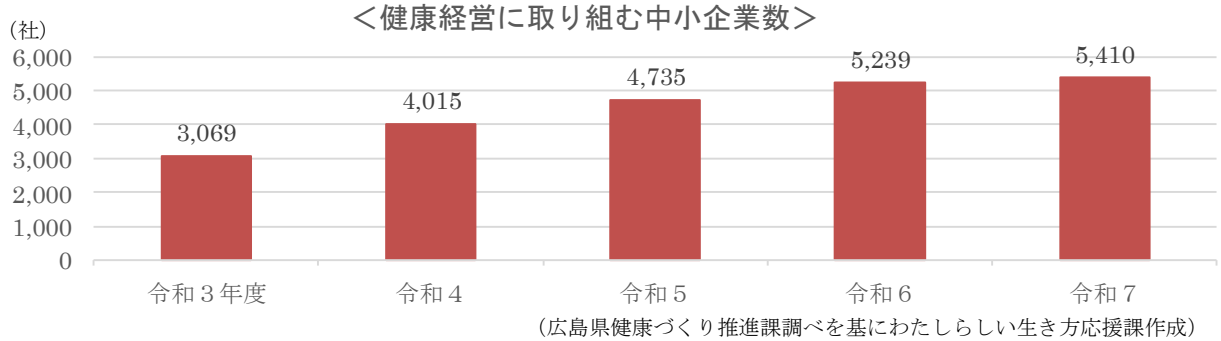
（令和２年度までは総務省「国勢調査」、令和２年度以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」を基に、わたしらしい生き方応援課作成）

○　女性活躍推進法の改正等、職場の女性活躍の裾野を拡大していくための法制度の整備が進む中、企業経営においては、人的資本経営や健康経営等への関心が高まっており、これらの経営手法を取り入れる事業者への支援が必要となっています。

健康経営に取り組む中小企業数

職場において働く女性が増加し、その活躍が一層期待されていることなどから、健康経営に取り組む中小企業数は年々増加しています。

＜健康経営に取り組む中小企業数＞

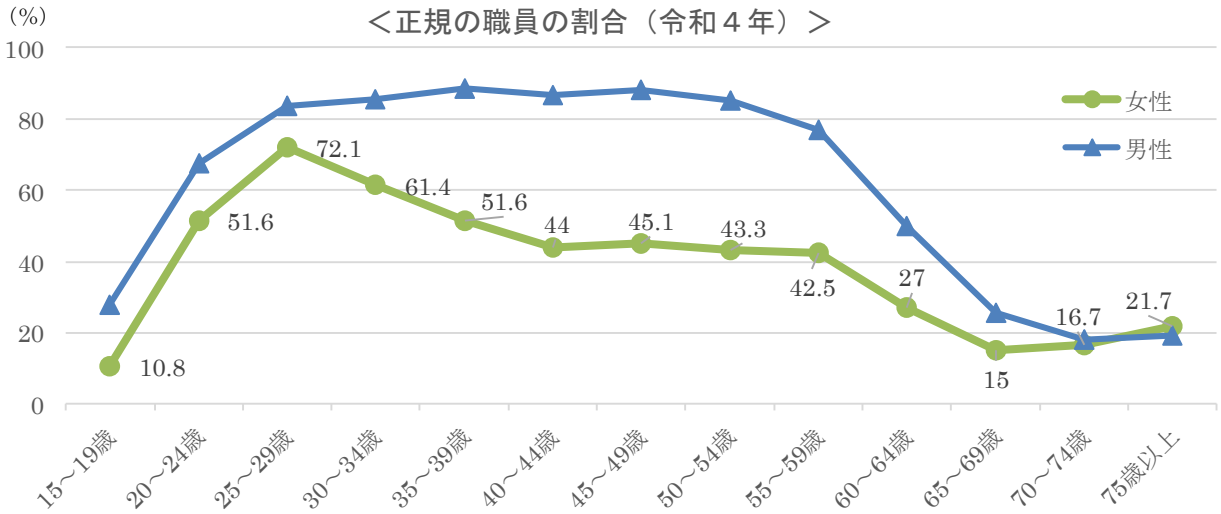


（広島県健康づくり推進課調べを基にわたしらしい生き方応援課作成）

○　また、女性の就業率は上昇し、「M字カーブ」は解消されつつある一方で、出産を契機に女性が非正規雇用化していることや、女性特有の健康課題に起因する望まない離職等を防ぐことが課題となっており、性別にかかわらず、育児や介護等のライフイベントに応じた多様な働き方や成長機会が得られる職場環境の整備等が必要とされています。

女性の正規の職員の割合

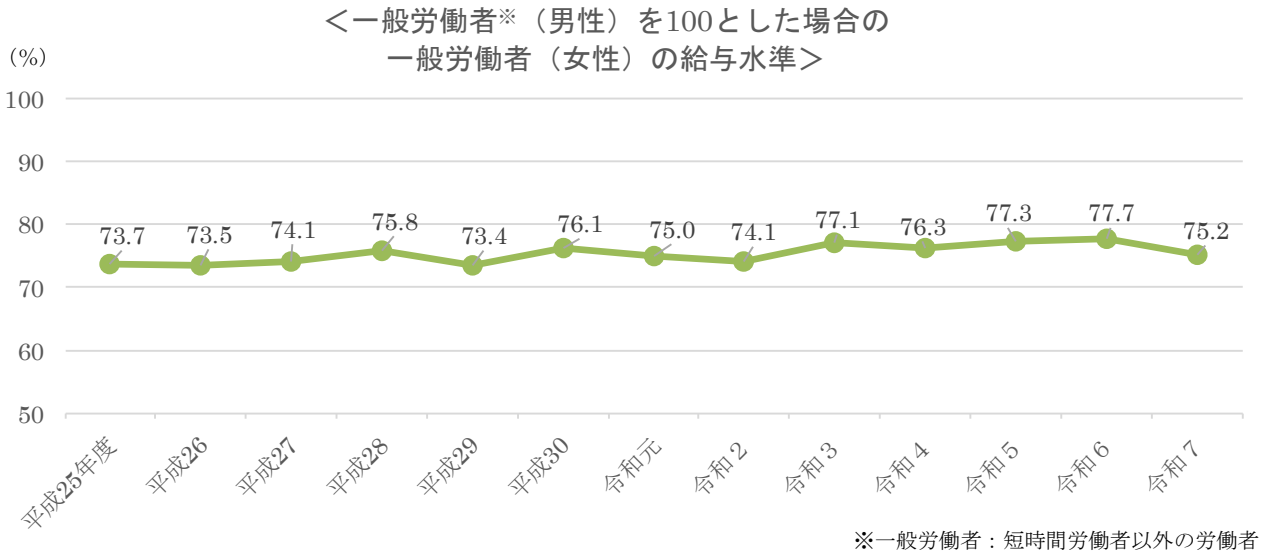
女性の正規雇用比率は20代後半をピークに、その後は右肩下がりで低下しています。これは、出産や育児等を契機に退職、または働き方を変え、非正規で働くケースが多いためであると考えられます。



（広島県統計課「令和４年就業構造基本調査結果の概要」を基にわたしらしい生き方応援課作成）

男女の賃金格差

一般労働者（男性）の平均所定内給与額を100とした場合、女性の平均所定内給与額は70%台で推移しています。

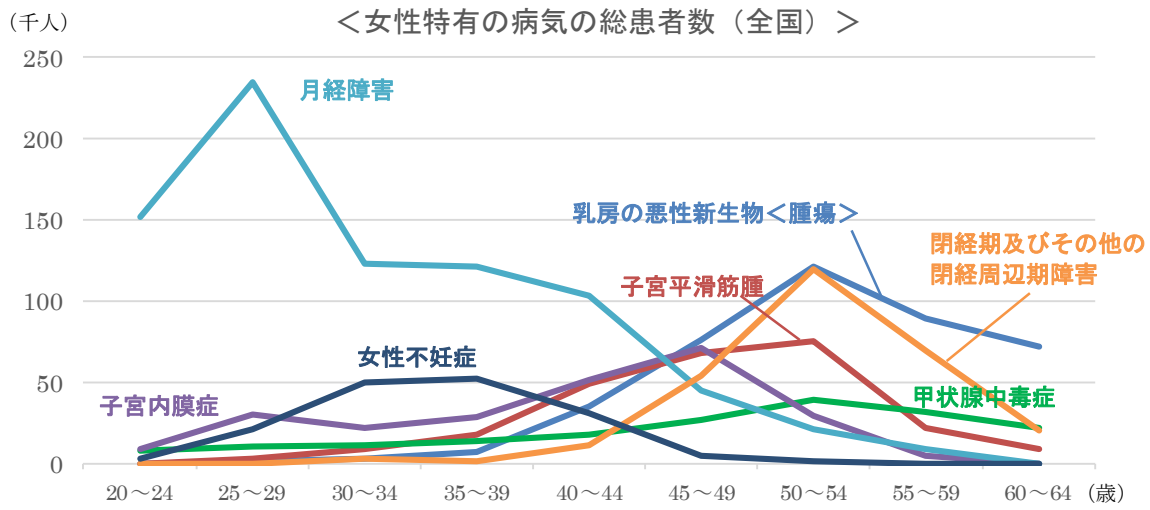


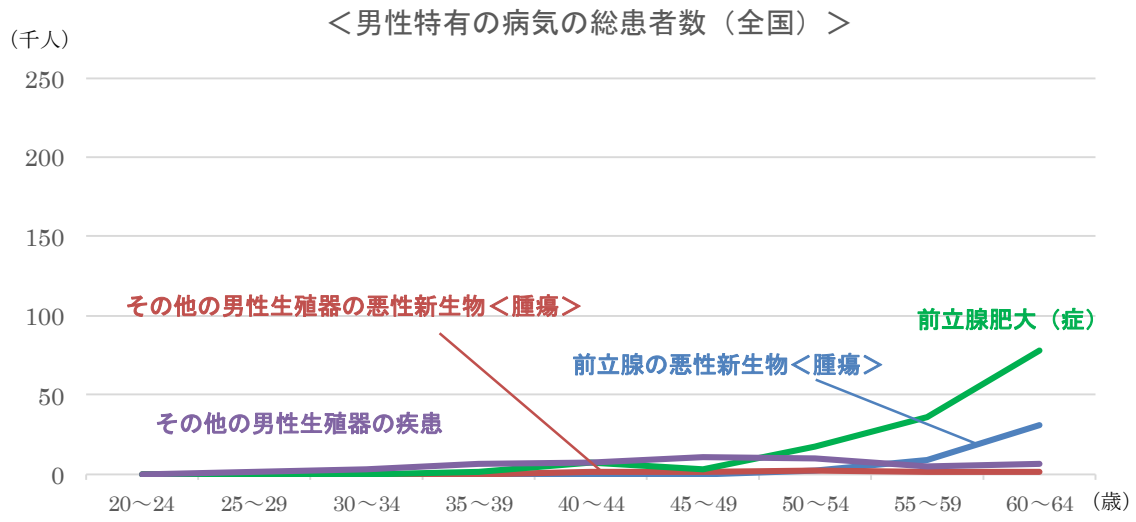
※一般労働者：短時間労働者以外の労働者

（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に広島県の状況についてわたしらしい生き方応援課作成）

女性特有、男性特有の健康課題

近年は、女性の就業率の増加、生涯出産数の減少による月経回数の増加、晩婚化等による初産年齢の上昇、平均寿命の伸長など様々な要因により女性の健康を脅かす疾病構造が変化しています。





（厚生労働省「令和５年患者調査」）を基にわたしらしい生き方応援課作成）

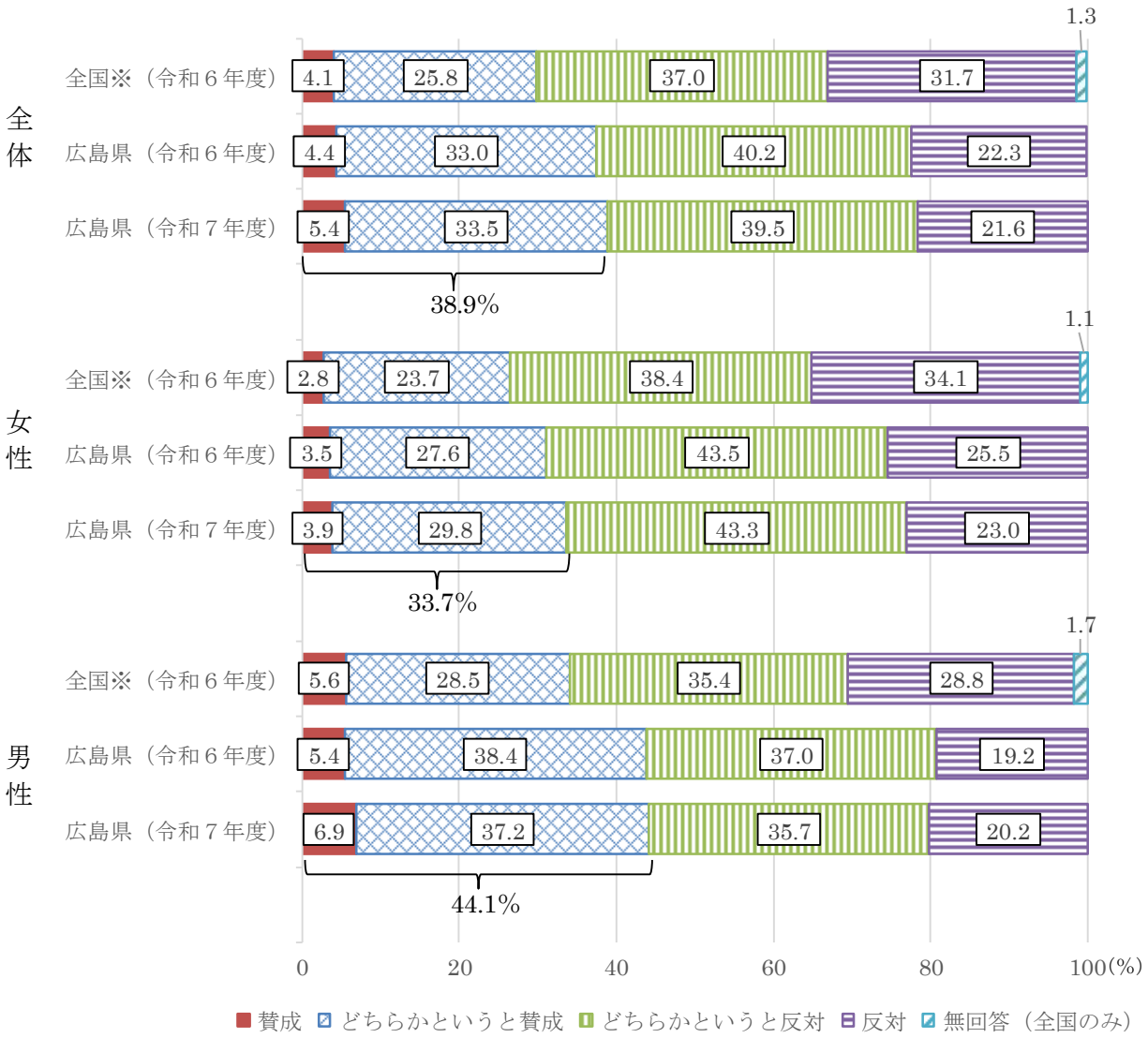
（２）意識・価値観の動向・変化

○　近年、若い世代でジェンダーに対する意識が高まっているものの、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった性別による固定的役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが依然として根強く残っていることが、男女共同参画社会の実現における大きな障壁となっており、職場や地域社会、教育現場等において、ジェンダー平等に関する理解を深める取組が必要となっています。

「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

「賛成」及び「どちらかというと賛成」と回答した人の割合は男性が44.1%、女性が33.7%と、10.4ポイントの男女差が見られます。また全国平均と比較するとやや高い状況となっています。

＜「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に関する割合＞



※全国の全体と女性・男性別については、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

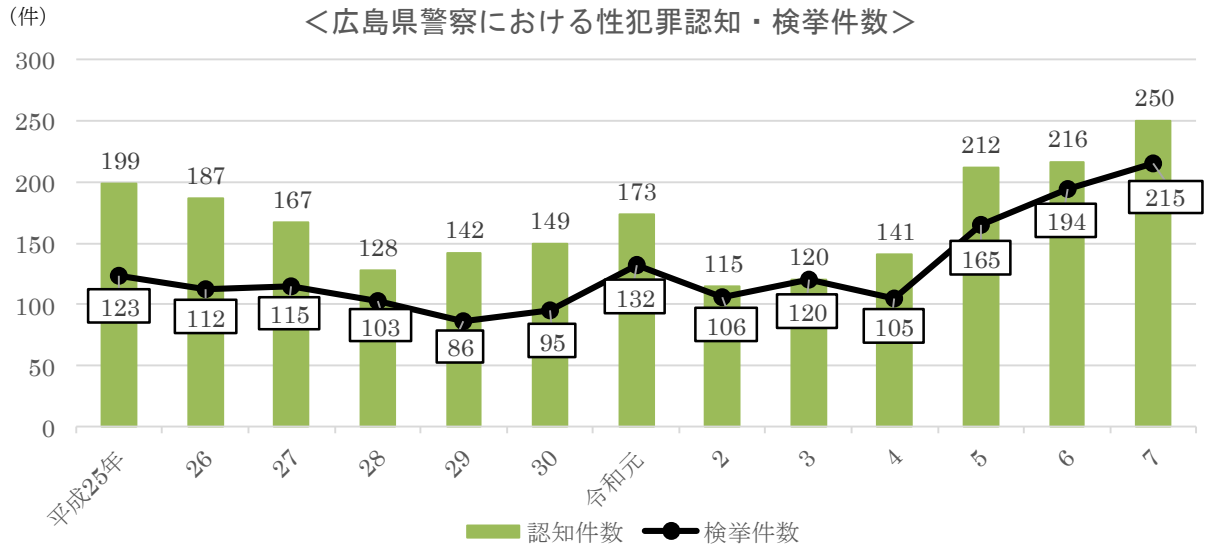
（広島県「男女双方の意識改革に係る調査」を基にわたしらしい生き方応援課作成）

（3）安全・安心に影響を与える様々な要因

○　性犯罪や性暴力、配偶者間の暴力（DV）、ストーカー行為、セクシュアルハラスメントなどが依然として後を絶っていません。また、近年では、SNSやインターネット上のコミュニケーションツールの普及に伴い、その被害は一層多様化しており、これらの被害を防ぐための啓発活動を進めるとともに、被害者が安心して相談できる支援体制の強化が求められています。

県警での性犯罪認知・検挙件数

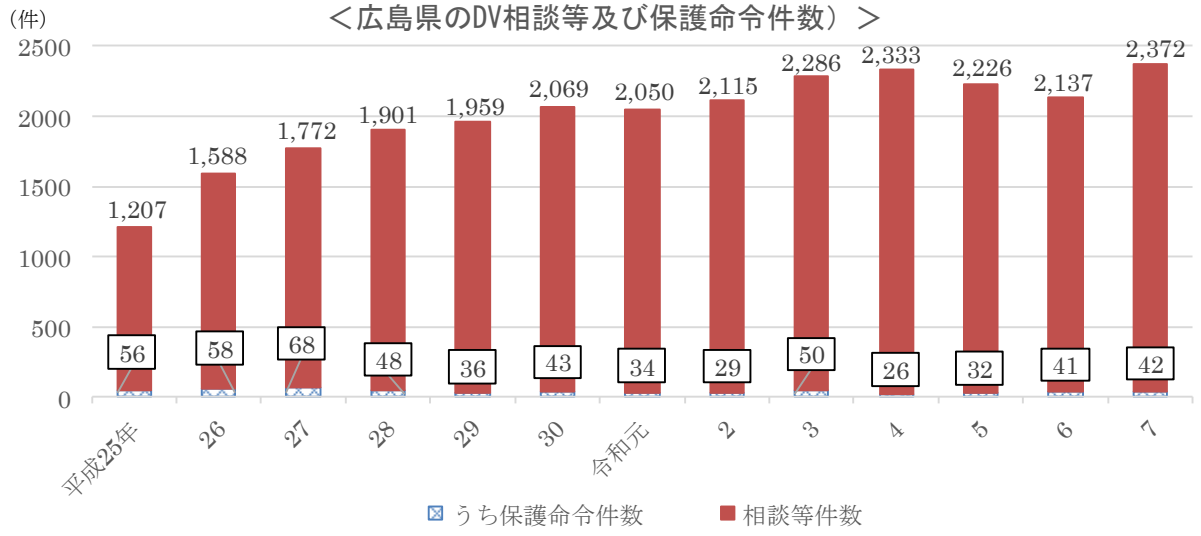
性犯罪の認知・検挙件数は令和４年以降増加傾向にあります。



（広島県警察本部調べを基にわたしらしい生き方応援課作成）

県警へのＤＶ相談等件数

県警へのDV相談件数は平成 30 年以降は 2,000 件を超えて概ね横ばいです。



（広島県警察本部調べを基にわたしらしい生き方応援課作成）

３　基本的な考え方と特に注力する事項

第５次計画においては、「仕事と暮らしの充実」、「男女双方の意識改革」、「安心して暮らせる環境の整備」、「推進体制の整備等」の各領域において取組を進め、特に、「性別にかかわらず誰もが安心して働き、活躍できる環境づくり」、「性別にかかわらない自分らしい暮らし方の実現に向けた男女双方の意識改革」、「性の多様性の尊重と県民理解の促進」に注力して取り組んできました。

第６次計画は、第５次計画の振り返りや考慮すべき社会情勢の変化、国の第６次男女共同参画基本計画、改正女性活躍推進法等を踏まえ、目指す姿の実現に向け、第５次計画の施策領域を踏襲しながら、今日的な課題への対応を進めていきます。

女性の就業率の上昇や保育所の待機児童数ゼロの達成、男性従業員の育児休業取得率の向上といった進捗はあるものの、依然として、男女間の管理職等指導的立場に占める割合の差や賃金格差が存在しているほか、家庭での家事・育児は女性に偏っていることなどから、性別にかかわらず誰もがライフイベントと両立しながら働くことができるよう、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を促進し、女性の企業内での就業継続・登用促進や、出産や育児等により離職した女性の再就職の支援、男性の育児休業の取得促進などに取り組む必要があります。このほか、地域活動においても多様な意見の反映が進むよう意識啓発を行う必要があります。

性別による固定的役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが根強く存在しており、家事・育児時間の男女差につながるなど、自分らしい生き方の実現の障壁となっており、こうした意識は、周囲からの影響を受けていると感じる人が少なくないことから、職場や地域、家庭といった個人を取り巻く環境にいる方を巻き込んだ情報発信を強化する必要があります。

若年層におけるデートＤＶの精神的暴力の認識の広がりや、ひとり親家庭における養育費の取り決め状況の改善といった進捗はあるものの、性被害等に関する相談窓口の認知度が低い等の課題があり、引き続き、被害防止の取組と被害者支援等の環境づくりを行う必要があります。また、性の多様性の尊重については、依然として、性的マイノリティの当事者が社会的に疎外されたり差別を受けるといった事例が後を絶たないため、引き続き、相談支援や理解促進に取り組む必要があります。この点においても「男は／女はこうであるべき」といった固定観念の延長線上に偏見や思い込みによる無理解が存在しており、県民に幅広く訴求していく必要があります。

こうした各施策を効果的なものとするためには、国や県内市町、企業、関係団体等と、引き続き連携しながら取組を進めていく必要があります。

そうすることで、性別にかかわらず誰もが、不合理な扱いを受けることなく、能力を発揮しながら安心して働くことができるとともに、仕事だけではなく、地域社会において活動の場や役割を持つことができるなど、それぞれのライフステージの各段階で、自分らしい選択により、仕事と暮らしの両方において、安心して、充実した生き方が実現できるよう、取組を行っていく必要があると考えています。

こうした考え方を踏まえ、この計画においては、次の４点を特に注力するポイントとして取り組みます。

① 女性が職場において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（一部新規）
② 地域社会における男女共同参画の推進（一部新規）
③ 性別にかかわらない自分らしい暮らし方の実現に向けた男女双方の意識改革（継続）
④ 性の多様性の尊重と県民理解の促進（継続）

４　目指す姿と施策の体系

（１）　５年後の目指す姿

「３　基本的な考え方と特に注力する事項」を踏まえ、５年後の目指す姿を次のとおり定めます。

領　域	５年後の目指す姿
Ⅰ　仕事と暮らしの充実	○　暮らしと両立できる職場環境整備に取り組む企業が増えるとともに、保育サービス等を安心して受けることができる環境づくりが進み、夫婦やパートナー同士が共に育児や介護等に参画し、誰もが、ライフイベントと両立して働くことができるなど、自らが望む働き方・暮らし方ができる環境が整っています。
	○　職場において、女性が責任ある業務や役割にチャレンジできる環境づくりが進み、また、妊娠や出産、更年期等のライフステージに応じた健康課題への対応も進むことで、就業継続や希望するキャリア形成が実現できる環境が整っています。
	○　地域活動等において、多様な意見を取り入れる取組が広がり、誰もが挑戦・活躍できる環境づくりが進んでいます。
Ⅱ　男女双方の意識改革	○　固定的な性別役割分担意識の解消や性別によるアンコンシャス・バイアスへの気づきにつながる取組が広がり、性別にかかわらず自分らしい選択ができる気運が醸成されています。
	○　地域の産業や文化、自然、暮らしと安全を支える仕事に触れるなど、体験的・実践的な教育活動が充実し、性別にかかわらず自己の在り方や生き方を考え、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。
Ⅲ　安心して暮らせる環境づくり	○　性被害やＤＶ、様々なハラスメントに対して、被害者や悩みを抱える方が安心して相談でき、支援を受けることができる体制が整備され、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。また、若年層への性被害の予防に関する啓発等の取組により、被害防止に向けた環境づくりが進んでいます。
	○　ひとり親家庭等の理由により貧困や孤立・孤独など様々な困難を抱える方に対して、相談や必要な支援を受けることができる体制が整えられており、安心して生活できる環境づくりが進んでいます。
	○　性的マイノリティの方々が抱える悩みを安心して相談できる環境づくりが進むとともに、県民への正しい情報の提供等により、性的指向やジェンダーアイデンティティに関する理解が深まり、誰もが個性や能力を発揮でき、安心して暮らせる環境づくりが進んでいます。
Ⅳ　推進体制の整備等	○　市町間の情報共有や先進事例等の共有が図られるとともに、国や企業、団体等が連携しながら、より効果的な取組が行われています。また、個人を含む多様な主体が協働し、ジェンダー平等の実現に向けた活動が活発に行われています。
	○　県・市町の審議会等への女性登用が進み、政策・方針の立案及び決定過程等において、多様な意見が反映される環境が整っています。

（２）　施策体系

「（１）５年後の目指す姿」を分解して「基本となる施策の方向」を定め、これに基づいて取組を進めます。

領　域		基本となる施策の方向
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や暮らし方にチャレンジできる環境づくり
		２　女性が職場において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
		３　地域社会における男女共同参画の推進
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
		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づくり	１　ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない環境整備と被害者支援の充実
		２　貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
		３　性の多様性についての県民理解の促進と性的指向・ジェンダーアイデンティティにかか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	１　市町や様々な団体等との連携強化による推進体制の整備
		２　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

５　モニタリング指標

目標値は設定しないものの「目指す姿」に向けて、各施策領域に設定する成果指標と併せて、次の指標が上昇していくよう動向を注視します。

指標名	現状値（R７）
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人の割合	58.0%
男女間賃金格差の割合（男性の給与額を 100 としたときの女性の給与額の割合）	75.2%

第３章

施策の方向と具体的な取組

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や暮らし方にチャレンジできる環境づくり

２　女性が職場において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

３　地域社会における男女共同参画の推進

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

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

領域Ⅲ　安心して暮らせる環境づくり

１　ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない環境整備と被害者支援の充実

２　貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

３　性の多様性についての県民理解の促進と性的指向・ジェンダーアイデンティティにかかわらず安心して暮らせる環境づくり

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による推進体制の整備

２　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

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や暮らし方にチャレンジできる環境づくり

５年後の目指す姿

暮らしと両立できる職場環境整備に取り組む企業が増えるとともに、保育サービス等を安心して受けることができる環境づくりが進み、夫婦やパートナー同士が共に育児や介護等に参画し、誰もが、ライフイベントと両立して働くことができるなど、自らが望む働き方・暮らし方ができる環境が整っています。

（１）男性の育児休業取得促進と共家事・共育ての推進

現状と課題

○　男性の育児休業取得率は直近５年間で 30 ポイント以上増え、全国値を上回って推移しているものの、その取得率や取得期間は女性に比べ低い水準にあることから、性別にかかわらず誰もが仕事と育児や介護等のライフイベントを両立しながら職場で活躍できるよう、男性従業員が育児休業等を取得しやすい職場環境の整備を促進する必要があります。

○　共働き世帯が増加し、結婚、出産後も仕事を続けることを希望する人が多くなっている一方で、依然として女性に家事・育児が偏っている傾向にあり、家庭内で夫婦（パートナー同士）が話し合って家事・育児を分担し、協力して取り組む「共家事・共育て」を社会全体に定着させる必要があります。

具体的な取組

○　企業等に対して、男性の育児休業制度の周知を図るとともに、企業における男性育児休業取得促進の取組のうち他企業の参考となる優良事例を収集し、様々な形で情報発信を行い、取得期間の長期化なども含む企業の男性育児休業取得を促進します。〔商工労働局人的資本経営促進課〕

○　企業を含む多様な主体を巻き込み、社会全体で「共家事・共育て」に関する意識改革を含む環境整備を進めることで男性の家事・育児参画を促進します。〔健康福祉局子供未来応援課〕

成果指標

成 果 指 標	現　状	目　標
男性の育児休業取得者のうち、取得期間が１か月以上の割合〔商工労働局人的資本経営促進課〕	49.1%（R6）	80.0%（R12）

指標の設定理由

取得期間１か月以上の男性の育児休業取得率が向上することが、男性の育児休業期間中の家事・育児の質の向上につながると考えられるため、成果指標として設定しました。

成 果 指 標	現　状	目　標
家事・育児を頑張っている男性の割合（パートナーによる評価）〔健康福祉局子供未来応援課〕	41.8%（R7）	75.0%（R12）

指標の設定理由

家庭内の状況は様々であり、パートナーが互いに納得して家事・育児の分担をすることが重要であるため、パートナーからの評価での「家事・育児を頑張っている男性の割合」が上昇することが、女性の負担軽減や「共家事・共育て」の意識の定着状況を表すと考えられるため、成果指標として設定しました。

（2）仕事と暮らしを両立できる環境の整備

現状と課題

○　長時間労働の削減や休暇取得の促進、仕事と家庭の両立支援など、県内企業における働き方改革の取組が広がっており、誰もが働く上での不安を感じることなく、自らが望む働き方にチャレンジできる職場環境整備を更に進めていく必要があります。また、時間や場所にとらわれない多様で柔軟な働き方が、働く人の生活の質の向上にもつながると考えられることから、その普及・定着を一層推進する必要があります。

○　不妊治療は、治療を受ける人の身体的・精神的な負担・不安が大きく、治療のために働き方を変えたり、仕事をあきらめたりする人もいることから、不妊に関する正しい知識や相談窓口等の支援制度の情報を必要な人に届けていく必要があります。

具体的な取組

○　時間や場所にとらわれない柔軟な働き方や個々の能力を発揮できる多様な働き方など、それぞれのライフスタイルに応じて働くことができる労働環境の整備とともに、従業員の働きがいやモチベーションの向上を図る人的資本経営の実践に向けた支援に取り組みます。〔商工労働局人的資本経営促進課〕

○　企業等に対して、妊娠・出産期の女性に対する法律や制度等の周知を図るとともに、不妊治療への理解促進を図り、仕事との両立に向けた広報に引き続き取り組み、治療と仕事の両立がしやすい職場環境整備を推進します。〔商工労働局人的資本経営促進課〕

○　妊娠・出産に伴うリスクが低く、出産に至る確率の高い若い年齢で不妊検査を受け、治療を開始できるよう、妊娠・出産や不妊に関する正しい知識の普及啓発を行うとともに、早期の不妊検査に向けた勧奨を行います。また、不妊や不育に悩む人の精神的負担を軽減するため、広島県不妊専門相談センターによる相談事業を継続して行うとともに、相談しやすい環境づくりに向け、相談窓口の周知を強化します。〔健康福祉局子供未来応援課〕

成果指標

成 果 指 標	現　状	目　標
人的資本経営推進に係る理解促進イベントへの参加企業数〔商工労働局人的資本経営促進課〕	128 社（R７）	200 社 （R12）

指標の設定理由

人的資本経営推進に係る理解促進イベントのなかで、柔軟な働き方や働きがい向上などについても周知しており、当該イベントに一定数の企業が参加することが、柔軟な働き方の推進につながると考えられるため、成果指標として設定しました。

成 果 指 標	現　状	目　標
不妊検査・不妊治療の助成に係る認知率〔健康福祉局子供未来応援課〕	69.7%（R７）	82.0%（R12）

指標の設定理由

不妊検査・不妊治療の助成事業を知ってもらうことが、夫婦が共に若い年齢で不妊検査を開始する後押しとなり、また経済的負担を理由に治療を断念したり選択肢を狭めたりすることなく不妊治療を継続することにもつながると考えられるため、成果指標として設定しました。

（3）仕事と暮らしを両立するためのサービスの充実

現状と課題

○　延長保育、病児保育、夜間保育、休日保育など、保育ニーズは多様化しており、子育て家庭が安心して子供を預けられる環境を整備する必要があります。

○　共働き世帯の増加などにより放課後児童クラブのニーズは高まっており、一部市町で発生している待機児童を解消する必要があります。

○　高齢者の生活全般を支える総合的な相談窓口である地域包括支援センターでは、ケアラー（家族介護者等）からの相談を受けており、相談内容に応じて支援制度の説明や相談窓口の紹介などを行っていますが、介護と仕事との両立の困難さや介護疲れ、老々介護、本人が支援を望まない場合があるなど、多様な相談に対応する必要があります。

具体的な取組

○　市町の子ども・子育て支援事業計画に基づく保育需要に応じた支援を行うとともに、多様化する保育ニーズに対応できる保育環境の整備や保育士の確保・資質向上に取り組みます。〔健康福祉局安心保育推進課〕

○　市町の放課後児童クラブの環境整備を支援するとともに、人材確保に向けた認定資格研修及び資質向上研修により、放課後児童支援にかかわる人材の確保・資質向上に取り組みます。〔健康福祉局安心保育推進課〕

○　ケアラーへの相談体制の充実を図るため、地域包括支援センター等で家族支援にかかわる人材の確保・資質向上に取り組みます。〔健康福祉局地域共生社会推進課〕

成果指標

成 果 指 標	現　状	目　標
保育所の待機児童数（4/1時点）〔健康福祉局安心保育推進課〕	11人（R8）	0人（R12）
指標の設定理由 保育所の待機児童が発生していないことは、安定的に保育サービスが提供できている状態につながると考えられることから、成果指標として設定しました。		

（4）生涯を通じた男女の健康への支援

現状と課題

○　男女共同参画の実現には、互いに身体的な性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、思いやりを持つことが前提となります。特に女性の心身の状態は、月経、妊娠・出産、更年期等、年代によって大きく変化することから、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点が重要です。そのため、男女を問わず、性や健康に関する正しい知識を持つことにより、ヘルスリテラシーの向上を図るとともに、性差や年代に応じた健康を支援するための取組を推進することが必要となっています。

具体的な取組

○　「広島県性と健康の相談センター」において、妊娠・出産、子育て、女性特有の健康課題に関する相談に応じるなど、身体的・精神的な悩みを有する女性への支援等に取り組みます。また、いずれ子供を持ちたいと願う人が、男女ともに、将来の妊娠のことを考えながら健康的な生活ができるよう、プレコンセプションケアに関する普及啓発を行うとともに、不妊に関する情報を得やすい環境づくりを推進します。〔健康福祉局子供未来応援課〕

○　健康寿命の延伸に向け、県民が骨の健康に関する正しい知識を身に付け、それぞれのライフステージに応じて、バランスの良い食事や運動、骨粗しょう症検診の受診など、骨の健康に向けた適切な行動をとれるよう、県・市町・企業等が連携し骨粗しょう症・骨折予防に取り組む「オール広島・骨活プロジェクト」を推進します。〔健康福祉局健康づくり推進課〕

成果指標

成 果 指 標	現　状	目　標
安心して妊娠、出産、子育てができると思う者の割合〔健康福祉局子供未来応援課〕	74.1%（R7）	84.0%（R12）
指標の設定理由 性と健康の相談センターの取組等によって、性や健康に関する悩みについて、男女を問わず支援することで、妊娠・出産、子育てについての不安の解消にもつながると考えられるため、成果指標として設定しました。		

成 果 指 標	現　状	目　標
骨粗しょう症検診受診率（女性）〔健康福祉局健康づくり推進課〕	4.4%（R6）	12.0%（R12）
指標の設定理由 骨粗しょう症による骨折を予防するには、骨粗しょう症に対するリテラシーの向上を図り、骨粗しょう症検診によるスクリーニングを行ってもらい、必要に応じて、適切な治療につなげる必要があるため、まずは骨粗しょう症検診の受診率を成果指標として設定しました。		

２　女性が職場において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

５年後の目指す姿

職場において、女性が責任ある業務や役割にチャレンジできる環境づくりが進み、また、妊娠や出産、更年期等のライフステージに応じた健康課題への対応も進むことで、就業継続や希望するキャリア形成が実現できる環境が整っています。

（１）企業における女性活躍促進に向けた支援の充実

現状と課題

○　近年、本県の女性の就業率は着実に上昇しているものの、依然として、男女間の管理職等指導的立場に占める割合の差や賃金格差が存在しているほか、家庭での家事・育児は女性に偏っていることなどから、性別にかかわらず誰もが職場において意欲を持って働くことができるよう、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を促進し、出産や育児等により離職した女性の再就職の支援や企業内での登用促進などに取り組む必要があります。

○　県内企業においては、女性活躍に取り組む企業が一定程度あるものの、その多くが就業継続（仕事と家庭の両立支援）の取組に留まっていることから、経営者等が、企業や社会の成長に向けた多様性の深化の観点から女性活躍やダイバーシティ経営の重要性・必要性を認識できるよう、引き続き経営者等の意識改革を促進していく必要があります。また、企業等における女性の活躍促進に当たっては、産業業界ごとに現状や解決すべき課題が異なることから、業界団体ごとの現状を踏まえた自律的な取組を促していく必要があります。

○　管理職等指導的立場に占める女性の割合は、近年 20%前後で推移し伸び悩んでいることなどから、女性がキャリアを中断することなく就業継続できる環境整備に向けた支援のほか、女性従業員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・人材育成の取組を支援していく必要があります。

○　25～44 歳の女性の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、県内において、女性の正規雇用比率は、20 歳代後半をピークにその後は右肩下がりで低下するなど、依然として、結婚や出産、子育て、介護というライフイベントが女性の活躍の障壁となっており、再就職や雇用形態の転換を目指す女性へのきめ細かなコンサルティングやキャリア形成支援を実施していく必要があります。

○　働き方の選択肢には「創業」もあり、女性の新しい視点によるビジネスが経済に新たな成長をもたらすことが期待されています。一方で、一般に就業経験の浅い女性が創業しようとする場合、事業運営に必要な知識・経験などが不足していることにより、事業を断念せざるを得ないといったケースも少なくなく、創業しようとする女性に対する総合的な支援を実施していく必要があります。

具体的な取組

○　県内企業が女性活躍を経営戦略として推進するため、経済団体等と連携したセミナー等の開催などにより、経営者等への女性活躍やダイバーシティ経営の重要性・必要性の認知度向上や、誰もが働きやすい職場環境づくりへの意識改革を推進し、県内企業において女性従業員の採用拡大、人材育成、管理職等指導的立場への登用に向けた取組の計画的かつ効果的な推進が図れるよう支援します。また、業界団体における女性活躍促進に向けた現状分析を通じて、業界団体ごとの状況に応じた女性活躍の気運醸成につながる取組について伴走支援するなど、業界団体を経由し、県内企業における女性活躍の自律的な取組を推進します。〔商工労働局人的資本経営促進課〕

○　性別にかかわらず、誰もがその意欲と適性に応じて能力を十分に発揮できるよう、女性従業員を対象として、管理職等指導的立場への登用促進に向けたスキルアップ研修等を開催するとともに、企業や業種の枠を超えた豊かな人的ネットワークが形成できる機会を提供することにより、働き続けることや管理職等指導的立場へのキャリアアップに挑戦することに対する女性の意欲向上を図ります。〔商工労働局人的資本経営促進課〕

○　再就職を希望する子育て世代の女性、雇用形態や業種転換を希望する女性離転職者等に対し、キャリアプランを考え、実践的なデジタルスキルなど必要な知識やスキルを身に付ける支援を行うことで、希望する働き方へのキャリアチェンジ、キャリアアップを推進します。〔商工労働局人的資本経営促進課〕

○　創業意欲を持つ女性がライフステージに応じて創業できるよう、行政・経済団体・金融機関等からなる「オール広島創業支援ネットワーク」の構成機関による創業支援や、同ネットワークの中核支援機関である「ひろしま創業サポートセンター」の専門スタッフによる相談、先輩女性起業家など様々な分野の専門家の派遣、女性起業家応援セミナーの開催など、創業前から創業後にわたって継続的・総合的に支援を行います。〔商工労働局イノベーション推進チーム〕

成果指標

成 果 指 標	現　状	目　標
県内事業所における指導的立場に占める女性の割合〔商工労働局人的資本経営促進課〕	19.6%（R7）	30.0%（R12）

指標の設定理由

性別にかかわらず、誰もがその意欲と適性に応じて能力を十分に発揮できるようになるためには、企業における女性の登用を促進する必要があると考えられるため、当該状況を注視するために成果指標として設定しました。

成 果 指 標	現　状	目　標
「女性のキャリア応援コーナー」を通じた就職率〔商工労働局人的資本経営促進課〕	37.5%（R7）	広島労働局管内の就職率以上（R12）

指標の設定理由

出産等を契機とした女性の非正規雇用化を解消するには、結婚や出産、子育て、介護といったライフイベントにより離職した女性の再就職や雇用形態の転換を支援する必要があると考えられるため、当該状況を注視するために成果指標として設定しました。

（2）女性のライフステージに応じた健康課題への支援

現状と課題

○　職場において働く女性が増加し、その活躍が一層期待されており、女性従業員の健康支援がますます重要となっています。そのため、働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性特有の健康課題に起因する望まない離職等を防ぎ、女性が活躍し、また、健やかで充実した毎日を送ることができるよう、健康経営の取組等を促進する必要があります。

具体的な取組

○　県内企業における女性特有の健康課題に関する健康経営の取組を推進するため、健康経営セミナーの実施やアドバイザーの派遣等を行うとともに、健康経営優良企業表彰による好事例の展開を行い、健康経営実践企業の拡大及び取組の質の向上を図ります。〔健康福祉局健康づくり推進課〕

○　女性の健康寿命の延伸に向け、県民が骨の健康に関する正しい知識を身に付け、それぞれのライフステージに応じて、バランスの良い食事や運動、骨粗しょう症検診の受診など、骨の健康に向けた適切な行動をとれるよう、県・市町・企業等が連携し骨粗しょう症・骨折予防に取り組む「オール広島・骨活プロジェクト」を推進します。〔健康福祉局健康づくり推進課〕（再掲）

○　「広島県性と健康の相談センター」において、妊娠・出産、子育て、女性特有の健康課題に関する相談に応じるなど、身体的・精神的な悩みを有する女性への支援等に取り組みます。〔健康福祉局子供未来応援課〕（再掲）

成果指標

成 果 指 標	現　状	目　標
健康経営優良法人認定企業数（中小企業）〔健康福祉局健康づくり推進課〕	671 社（R７）	860 社（R12）

指標の設定理由

「健康経営優良法人」とは、経済産業省が創設した認定制度で、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を日本健康会議が認定するものであり、当該認定企業数を向上することが、健康経営の質の向上を表すと考えられるため、成果指標として設定しました。

３　地域社会における男女共同参画の推進

５年後の目指す姿

地域活動等において、多様な意見を取り入れる取組が広がり、誰もが挑戦・活躍できる環境づくりが進んでいます。

現状と課題

○　多くの市町が地域活動に参加する女性が少ないことを課題と捉えていることや、女性団体、有識者等から「地域で女性等の多様な意見反映が進む取組が必要」といった意見が寄せられていることから、多様な意見の反映に向けて取り組む地域を増やしていく必要があります。

○　大規模災害の発生は、全ての人の生活を脅かしますが、とりわけ、女性やこども、災害時要配慮者がより多くの影響を受けることが指摘されています。女性や高齢者、児童、障害者、妊婦など様々な立場の方に十分に配慮された災害対応が行われることが、防災・減災及び災害に強い社会の実現にとって必要であり、今後、南海トラフ地震等の大規模災害の発生が想定される中で、その重要性は益々大きくなってきています。

具体的な取組

○　地域において、性別にかかわらず多様な意見が反映されるよう、市町や関係団体、自治会等を対象に、地域に出向いた講演や意見交換会の実施、多様な意見の反映に取り組む優良事例等の発信による意識啓発を通じた環境づくりに取り組みます。〔環境県民局わたしらしい生き方応援課〕

○　県及び市町の防災担当職員等に対して、女性の視点からの災害対応をテーマにした防災人材育成研修を実施します。〔危機管理監危機管理課〕

○　県民に対して、家族構成や世帯事情に応じた必要な物品を考慮し、非常持出品や備蓄品を準備することを啓発します。〔危機管理監みんなで減災推進課〕

○　女性消防団員が地域における防災活動においてリーダーとしての役割を果たすことができるよう、また、さらなるスキルアップを図ることができるよう、防災に関する研修や演習・訓練などを開催します。〔危機管理監消防保安課〕

○　スフィア基準等を踏まえ、避難所運営への女性の参画や、トイレや更衣室等、男女別のスペースを確保することを市町に対して働きかけるとともに、県と市町が連携して、生理用品をはじめとする女性に必要な備蓄物資の確保に努めるなど、女性の視点からの対策に取り組みます。〔健康福祉局健康危機管理課〕

成果指標

成 果 指 標	現　状	目　標
自治会やＰＴＡなどの地域活動の場において「男女が平等」であると感じている女性の割合〔環境県民局わたしらしい生き方応援課〕	42.8%（R８）	50.0%（R12）

指標の設定理由

　地域において性別にかかわらず誰もが挑戦・活躍できる環境づくりが進むことで、地域活動の場における平等感が向上すると考えられることから、成果指標として設定しました。

成 果 指 標	現　状	目　標
スフィア基準等を踏まえた避難所開設・運営訓練の実施支援市町数〔健康福祉局健康危機管理課〕	３市町（R７）	18 市町（R12）

指標の設定理由

　スフィア基準等を踏まえた避難所開設・運営訓練の実施支援市町数が増加し、女性の視点からの取組が進むことにより、地域の災害対応力が強化されると考えられるため、成果指標として設定しました。

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

５年後の目指す姿

固定的な性別役割分担意識の解消や性別によるアンコンシャス・バイアスへの気づきにつながる取組が広がり、性別にかかわらず自分らしい選択ができる気運が醸成されています。

現状と課題

○　固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスは十分に解消されておらず、自分らしい選択ができていると感じている人の割合も伸び悩んでいます。また、性別に関する意識について、親や配偶者等の周囲からの影響を受けていると感じている人が多くいますが、こうした影響により自分らしい生き方の選択肢を狭めている可能性があることから、県民一人ひとりが当事者であることに気づく必要があります。

○　様々なイベントや各種活動等の場面において、女性が活躍している姿が十分に見えていない状況が依然としてあり、女性が活躍しにくい社会だと捉えられている可能性があることや、これにより、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが再生産されていることが考えられるため、男女が共に活躍する姿を積極的に発信し、多様性のある社会に向けた気運の醸成を図る必要があります。

○　県が作成する広報物等において、使用している言葉や表現・情報が、性別による思い込みを反映したものであった場合、県民それぞれの考え方や意識に影響を与える可能性があることから、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、意識の向上を図る必要があります。

具体的な取組

○　エソール広島において、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた講演会や講座等を実施するとともに、より多くの県民に性差に係る固定観念に関する気づきにつなげるため、県民参加型の啓発事業を実施します。〔環境県民局わたしらしい生き方応援課〕

○　国、市町、企業、団体等と連携協力し、イベントや各種活動等において、男女共同参画の視点に配慮した情報発信を行います。〔環境県民局わたしらしい生き方応援課、全部局〕

○　県が発信する情報及び県主催の行事等における登壇者や広報対象が、性差による固定観念に基づく偏ったものにならないよう、広報担当部局と連携して「ジェンダーの視点から考える表現のガイドライン（広島県作成）」を周知し、活用を促進します。〔総務局広報課、環境県民局わたしらしい生き方応援課〕

成果指標

成 果 指 標	現　状	目　標
男女が固定的な性別役割分担意識にとらわれずに共に活躍することが大切だと思う人の割合〔環境県民局わたしらしい生き方応援課〕	― （R８調査予定）	現状値を把握した上で設定 （R12）

指標の設定理由

男女共同参画について大切だと思う人が増加することが、性差に関する固定的な意識の解消や性別にかかわらず自分らしい選択ができる気運の醸成につながると考えられるため、成果指標として設定しました。

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

５年後の目指す姿

地域の産業や文化、自然、暮らしと安全を支える仕事に触れるなど、体験的・実践的な教育活動が充実し、性別にかかわらず自己の在り方や生き方を考え、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。

現状と課題

○　児童生徒が、男女共同参画について理解し、性別にかかわらず、自己のライフスタイルや将来を考え、それぞれの個性、持ち味を最大限発揮しながら、自立して生きていくために必要な能力や姿勢を育てるキャリア教育を充実させる必要があります。

○　多様な人々がそれぞれの個性と能力を活かして自立した生活を送り、お互いを理解し尊重することの大切さなどについて学んでもらうために、若年期から、男女共同参画について考える機会を提供する必要があります。

具体的な取組

○　児童生徒が自己の生き方や在り方について考えを深め、自分が目指すライフプランの実現に向け、職業生活や日常生活に必要な知識や技能、技術を主体的に身に付けていくことができるよう、発達段階に応じた体験的・実践的なキャリア教育の充実を図ります。〔教育委員会義務教育指導課・高校教育指導課〕

○　エソール広島が実施する男女共同参画に関する講座を通じて、児童生徒が性別にかかわらず、それぞれの個性と能力を生かして自立した生活を送り、お互いを理解し尊重することの大切さなどについて学ぶことを支援します。〔環境県民局わたしらしい生き方応援課〕

成果指標

成 果 指 標	現　状	目　標
社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力（キャリアプランニング能力を含めた基礎的・汎用的能力）がとても身に付いている高校生の割合〔教育委員会高校教育指導課〕	38.3%（R７）	48.0%（R12）

指標の設定理由

キャリアプランニング能力を含めた基礎的・汎用的能力が身に付くことで、性別にかかわらず自己の在り方や生き方を考え、主体的にライフスタイル等を選択する意識の醸成につながると考えられるため、成果指標として設定しました。

領域Ⅲ　安心して暮らせる環境づくり

1　ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない環境整備と被害者支援の充実

5年後の目指す姿

性被害やDV、様々なハラスメントに対して、被害者や悩みを抱える方が安心して相談でき、支援を受けることができる体制が整備され、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。また、若年層への性被害の予防に関する啓発等の取組により、被害防止に向けた環境づくりが進んでいます。

現状と課題

○　DV被害など困難な状況にあっても相談に至らない背景には、相談窓口を知らないことや「相談しても解決しない」などの思いがあるため、相談窓口や受けられる支援に関する広報が必要であり、また、DVの加害者にも被害者にもならないよう、若年期からの予防教育が必要です。さらに、DV被害による支援対象者は複合的な課題を抱えていることが多く、分野を超えた関係機関が支援対象者を把握し、見守り・支援を行う体制を構築する必要があります。

○　セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントのほか、近年社会問題となっているカスタマーハラスメントなども含め、ハラスメントは職場において不利益を受けたり、就業環境が害されることから、こうしたハラスメント防止に向けた意識啓発の取組が必要です。

○　ストーカー事案は、近年高水準で推移するとともに、重大事件に発展する危険性があるため、被害者保護を最優先とした施策を継続する必要があります。

○　性犯罪・性暴力への社会的関心の高まりやSNSに起因する性被害の増加などにより、性犯罪の認知件数は増加傾向にあります。また、性暴力被害に遭った方の約75%の方が警察に申告しない（第6回犯罪被害実態（暗数）調査）など、被害が潜在化する状況にあります。特に若年層は、被害者自身が被害と認識していないことや自ら被害を申し出ることが困難な場合があるため、性被害に対する正しい知識や相談窓口の周知を行う必要があります。

○　SNSに起因する18歳未満の性被害等の件数は横ばいであり、その背景には、インターネットの普及に伴い、違法情報・有害情報に接する機会が増えていること、児童生徒、保護者等のインターネットリテラシーが十分でないことが考えられるため、正しい知識、対策などを普及啓発する必要があります。

○　児童生徒を性暴力の加害者、被害者及び傍観者にさせないため、性に関する指導により、生命を尊重する態度や自ら考え判断する能力を身に付けさせ、望ましい行動がとれるよう、性に関する理解の定着を図る必要があります。

具体的な取組

○　ホームページやＳＮＳなど様々な媒体や機会を活用し、広く県民にＤＶ防止等の啓発やＤＶ・女性支援に係る相談窓口の周知を図るとともに、デートＤＶ予防講座の教材や講師情報を学校等に提供し、予防講座の実施を推進します。また、関係機関による情報共有や支援の検討を行えるよう、地域における支援調整会議等の設置を推進します。〔健康福祉局こども家庭課〕

○　職場におけるハラスメント防止に関する国の指針等の周知を含めた企業等への啓発、相談窓口の周知などにより、様々なハラスメントを防止し、問題が表面化しにくい非正規雇用労働者など、全ての人が働きやすい環境づくりに取り組みます。〔商工労働局人的資本経営促進課〕

○　ストーカーによる被害者の保護を最優先とした加害者の検挙・行政措置、被害者等の保護措置について、関係機関等と連携した迅速・的確な対応を実施します。〔警察本部人身安全対策課〕

○　性被害に遭った場合、被害を抱え込まずに相談機関に相談できる環境を確保するため、「性被害ワンストップセンターひろしま」において 24 時間 365 日相談対応を行います。また、関係機関と連携し、医療や法律等の専門的支援を行うとともに、小・中・高・大学生など若年層に対し、性被害とは何か、被害に遭った際の相談方法、相談機関等の周知を行います。〔環境県民局県民活動課〕

○　性犯罪被害者の相談受理に際し、二次的被害を防ぎ、寄り添った適切な対応を行うため、警察職員に対する研修機会の充実を図り、支援に携わる人材の育成を推進するなど、引き続き被害者支援体制を整えます。〔警察本部警察安全相談課〕

○　関係機関・団体等と連携し、インターネットに特化した犯罪防止教室での児童生徒に対する情報モラル教育や、中学入学説明会での保護者に対するインターネットの適切な利用とスマートフォンのフィルタリングに係る啓発活動を行い、児童生徒がＳＮＳに起因する性被害などの被害者にも加害者にもならないための取組を推進します。〔警察本部少年対策課〕

○　サイバーパトロール等によりインターネット上の違法・有害情報の収集、削除措置等を実施し、インターネット環境を浄化することで、利用者がインターネット上にあふれている情報の中から正しい情報を選択することを促し、犯罪被害の未然防止やインターネットリテラシーの向上を図ります。〔警察本部サイバー犯罪対策課〕

○　児童生徒の発達段階に応じて、性に関する正しい知識と併せて、生命を尊重する態度や自ら考え判断する能力を身に付けさせ、望ましい行動がとれるよう、関係機関とも連携しながら学校教育活動全体を通じた教育を行います。〔教育委員会義務教育指導課、豊かな心と身体育成課〕

成果指標

成 果 指 標	現　状	目　標
デートDVの認知度（高校生）〔健康福祉局こども家庭課〕	53%（R7）	80%（R12）

指標の設定理由

デートDVについて正しい知識を持った若者が増えることで、将来的なDV加害者・被害者が少なくなると考えられるため、成果指標として設定しました。

成 果 指 標	現　状	目　標
「性被害ワンストップセンターひろしま」の活用割合〔環境県民局県民活動課〕	17.4%（R6）	18.6%（R12）

指標の設定理由

性被害に遭った場合に被害を抱え込まないよう、県警等とも連携しながら性被害ワンストップセンターひろしまの活用割合を増加させることが、被害の影響を深刻化させないことにつながると考えられるため、成果指標として設定しました。

２　貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

５年後の目指す姿

ひとり親家庭等の理由により貧困や孤立・孤独など様々な困難を抱える方に対して、相談や必要な支援を受けることができる体制が整えられており、安心して生活できる環境づくりが進んでいます。

現状と課題

○　ひとり親家庭では、特に母子世帯において収入が低い中で、養育費が適正に受け取れていない状況や、子育て支援・就労等に関する十分な情報を得られていない状況があります。ひとり親家庭が孤立しないためには、生活上の悩み等をいつでも相談でき、必要に応じて市町やひとり親家庭サポートセンター等の相談窓口に繋いで継続的に支援していく体制を構築する必要があります。また、困難な状況にある女性等が早期に相談・支援に繋がれるよう、相談窓口や受けられる支援について、広く県民に広報する必要があります。

○　高齢者、障害者等の理由で貧困等生活上の困難を抱えた人が、社会における性別役割分担意識や性差に関する偏見とあいまって更に複合的な困難を抱える状況に置かれる場合があります。また、国内の人手不足を背景とする外国人材の受入促進などにより、外国人が更に増加していることから、これまで以上に外国人と地域がつながりを深め、社会的な孤立を防ぐ必要があります。

具体的な取組

○　ひとり親家庭が地域で孤立しないよう、市町や支援団体等によるネットワークづくりを促進し、継続的にフォローできるよう市町とサポートセンターの連携を強化します。また、いつでも相談できるよう、夜間・土日電話相談やＡＩチャットボットを活用した相談体制の充実に取り組みます。さらに、活用できる施策や相談窓口について、様々な媒体を活用して積極的に広報し、広く県民への周知を図るとともに、離婚等を理由とするひとり親家庭が、養育費等の取り決めの必要性や意義を理解し、取り決め方法を確実に学ぶことができるよう、わかりやすい情報提供に取り組みます。〔健康福祉局こども家庭課〕

○　生活困窮者の多くは高齢や障害、離職等により、複合的な課題を抱えているため、それぞれの状況に応じた対策が必要であることから、関係機関と連携して、解決に向けた包括的な支援を行います。また、必要な人には生活保護制度につなげ、生活の保障と自立を支援していきます。さらに、支援にあたる従事者のための研修を充実させ、資質の向上を図ります。〔健康福祉局社会援護課〕

○　外国人と地域住民の双方が安心して生活できるよう、市町等と連携し、外国人が地域とのつながりを深めながら、生活に必要な情報を共有できる仕組みづくりに取り組むとともに、地域住民とのコミュニティ拠点としての地域日本語教室の拡充等に取り組みます。また、外国人に対する医療・防災・住宅・教育・生活安全等や日常生活に関する情報の多言語化と提供機会の充実等に取り組みます。〔地域政策局国際課〕

成果指標

成 果 指 標	現　状	目　標
困難な状況にあったときに誰かに相談した人（女性に限る。）の割合〔健康福祉局こども家庭課〕	69%（R７）	78%（R12）
指標の設定理由		
困難な状況にあった時に誰かに相談することで、適切な支援を早期に受けられ、生活基盤や心身の安定が図られる人が増えると考えられるため、成果指標として設定しました。		

成 果 指 標	現　状	目　標
県内の離婚等を理由とするひとり親家庭のうち養育費を受け取っている人の割合〔健康福祉局こども家庭課〕	28.3%（R６）	39.9%（R11）
指標の設定理由		
養育費を受け取っている人の割合が増加することが、ひとり親家庭の経済基盤の充実につながると考えられるため、成果指標として設定しました。		

成 果 指 標	現　状	目　標
貧困等生活困窮者への支援のための市町プラットホームを設置する市町数〔健康福祉局社会援護課〕	21 市町（R７）	23 市町（R12）
指標の設定理由		
生活困窮者の相談内容は多岐にわたることから、市町プラットホームを構築することにより、様々な制度や施策に繋げる必要があると考えられるため、成果指標として設定しました。		

３　性の多様性についての県民理解の促進と性的指向・ジェンダーアイデンティティにかかわらず安心して暮らせる環境づくり

５年後の目指す姿

性的マイノリティの方々が抱える悩みを安心して相談できる環境づくりが進むとともに、県民への正しい情報の提供等により、性的指向やジェンダーアイデンティティに関する理解が深まり、誰もが個性や能力を発揮でき、安心して暮らせる環境づくりが進んでいます。

現状と課題

○　性的指向やジェンダーアイデンティティ（ＳＯＧＩ）の多様性についての認識は広がりつつあるものの、依然として、同意のない性的指向・ジェンダーアイデンティティの暴露（アウティング）が起きるなど、地域や職場、学校など様々な場面で周囲の無理解・偏見等によるハラスメントや、差別的な取扱い等を受け、社会生活においても様々な課題に直面し、生きづらさや困難を抱えている現状があることから、周囲の方を含め、理解を促進する必要があります。

○　心身の発達に応じ、互いの人格を尊重する態度を身に付け、望ましい行動がとれるよう、引き続き、性の多様性や性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する理解を深める必要があります。

○　自分の性的指向やジェンダーアイデンティティについて打ち明けること（カミングアウト）で相手との関係が壊れるのではないかと不安に思ったり、日常生活の中で偏見や差別、周囲の無理解等で悩みを抱えているにもかかわらず、周りの人に相談できずにいる人がいることから、安心して相談できる相談窓口を周知する必要があります。

具体的な取組

○　企業や医療機関、福祉施設などで相談を受ける立場の人や人事担当者など人権啓発に携わる人に対して、性的マイノリティの方々の現状や必要な配慮についての理解を一層深めるための研修や、企業・団体向けの会議等の場を活用した性の多様性に関する啓発を行うなど、理解の促進を図ります。〔環境県民局わたしらしい生き方応援課、全部局〕

○　自分の周りに性的指向・ジェンダーアイデンティティに悩んでいる人や、当事者がいる可能性があることを知ってもらえるよう、人権イベントの開催や啓発資料の作成・配付など、様々な機会を捉えた啓発を市町や関係団体と連携して取り組み、性の多様性に関する県民理解を促進します。〔環境県民局わたしらしい生き方応援課〕

○　児童生徒の発達段階に応じて、互いの人格を尊重する姿勢を身に付け、望ましい行動がとれるよう、学校教育活動全体を通じた教育を行います。〔教育委員会義務教育指導課、豊かな心と身体育成課〕

○　性的指向やジェンダーアイデンティティに関する悩みを抱いている人が、エソール広島における「ＬＧＢＴ相談」などの相談窓口を知り気軽に利用できるよう、相談窓口の認知度の向上に取り組みます。〔環境県民局わたしらしい生き方応援課〕

成果指標

成 果 指 標	現　状	目　標
「「ＬＧＢＴＱ＋」という言葉を知っていて内容も理解している」と答えた人の割合〔環境県民局わたしらしい生き方応援課〕	28.7%（R7）	50.0%（R12）

指標の設定理由

性の多様性にかかわる言葉の意味を知っていて内容も理解している人は、当事者理解への志向も高いことから、「ＬＧＢＴＱ＋」という言葉の認知を高めることにより、性の多様性に関する県民理解を推進できると考えられるため、成果指標として設定しました。

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による推進体制の整備

５年後の目指す姿

市町間の情報共有や先進事例等の共有が図られるとともに、国や企業、団体等が連携しながら、より効果的な取組が行われています。また、個人を含む多様な主体が協働し、ジェンダー平等の実現に向けた活動が活発に行われています。

現状と課題

○　本計画を着実に進めていくためには、県、市町がそれぞれの立場で、主体的に取組を推進することが重要ですが、男女共同参画の専門性や講座企画等のノウハウの不足などを課題と捉える市町もあるため、県及び市町間において施策を推進するための情報共有を図る必要があります。

○　イベントや各種活動等において、女性が活躍している姿が十分に見えていない状況があることから、県だけでなく、様々な団体が連携して、男女共同参画を積極的に推進し、多様性のある社会の実現に向けて取り組む必要があります。

○　エソール広島の活動に対する県民の認知と更なる利用の拡大に向けては、引き続き講座等のテーマや実施方法について利用者ニーズや社会環境などを踏まえ工夫しながら取り組むことが必要です。また、男女共同参画の推進に向けて、多様な団体等との相互の連携や協働の充実を図る必要があります。

具体的な取組

○　市町において男女共同参画行政における取組が活発化するよう、市町課長会議を開催し、男女共同参画に係る有意義な情報の共有を行うほか、先進的な取組を題材とした意見交換を行います。〔環境県民局わたしらしい生き方応援課〕

○　国、市町、企業、団体等と連携協力し、イベントや各種活動等において、男女共同参画の視点に配慮した情報発信を行います。〔環境県民局わたしらしい生き方応援課、全部局〕（再掲）

○　エソール広島が、男女共同参画の推進に向けて性別や年齢にかかわらず多様な分野の個人や団体が交流・意見交換し、連携・協働を拡大することで、自主的・自律的で活発な活動を行う拠点となるよう支援します。〔環境県民局わたしらしい生き方応援課〕

成果指標

成 果 指 標	現　状	目　標
エソール広島において、個人と団体や団体同士が協働・連携して実施した研修やイベント等の取組数（共催で事業実施したものを含む）〔環境県民局わたしらしい生き方応援課〕	22 団体 54 回（R７）	32 団体 65 回（R12）

指標の設定理由

エソール広島において多様な主体が協働・連携して実施する取組が増加することで、ＮＰＯ・企業等の団体や多様な個人の協働、活動の活発化につながると考えられるため、成果指標として設定しました。

２　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

５年後の目指す姿

県・市町の審議会等への女性登用が進み、政策・方針の立案及び決定過程等において、多様な意見が反映される環境が整っています。

現状と課題

○　政策・方針の立案及び決定過程への女性の参画促進については、県及び市町の審議会等委員に占める女性の割合は、近年上昇傾向ではあるものの依然として低いことから、あらゆる分野における男女共同参画の視点に立った意見の反映のため、女性の登用を進める必要があります。

具体的な取組

○　県の審議会等の委員について、引き続き、委員推薦団体等に対して男女共同参画に係る県の取組について説明するなど女性の積極的な登用の働きかけを行います。〔総務局人事課、環境県民局わたしらしい生き方応援課、全部局〕

○　市町の審議会等の委員について、女性の割合を公表するとともに、女性の意見が反映されるように、引き続き働きかけを行います。〔環境県民局わたしらしい生き方応援課〕

成果指標

成 果 指 標	現　状	目　標
県の審議会等委員のうち女性の占める割合〔総務局人事課、環境県民局わたしらしい生き方応援課〕	32.0%（R７）	40.0%以上、60.0%以下（R12）

指標の設定理由

県の審議会等委員のうち、女性の占める割合を向上させることが、政策・方針の立案及び決定過程において多様な意見の反映につながると考えられるため、成果指標として設定しました。

第４章

資料編

１　計画策定の審議状況

２　指標一覧（モニタリング指標、成果指標、参考指標）

３　用語解説

４　関係法令

５　男女共同参画に関する国内外の動き

１　計画策定の審議状況

（1）審議会等での審議状況

日　程	内　　容
令和７年７月22日(火)	知事が、男女共同参画審議会会長に諮問
同　　日	令和７年度第１回広島県男女共同参画審議会 ○　わたしらしい生き方応援プランひろしま（広島県男女共同参画基本計画（第６次））の策定について
令和８年４月24日(金)	令和８年度第１回広島県男女共同参画審議会 ○　わたしらしい生き方応援プランひろしま（広島県男女共同参画基本計画（第６次））の骨子案について
７月17日(金)	県議会　生活福祉保健委員会 ○　わたしらしい生き方応援プランひろしま（広島県男女共同参画基本計画（第６次））の骨子案について
７月21日(火)	第２回広島県男女共同参画審議会 ○　わたしらしい生き方応援プランひろしま（広島県男女共同参画基本計画（第６次））の素案について
８月19日(水)	県議会　生活福祉保健委員会 ○　わたしらしい生き方応援プランひろしま（広島県男女共同参画基本計画（第６次））の素案について
８月20日(木)	パブリックコメント開始　（令和８年９月24日(木)まで） ○　わたしらしい生き方応援プランひろしま（広島県男女共同参画基本計画（第６次））の素案について
９月11日(金)	県議会　生活福祉保健委員会（集中審議） ○　わたしらしい生き方応援プランひろしま（広島県男女共同参画基本計画（第６次））の素案について
10月30日(金)	男女共同参画審議会会長が知事に答申

（2）審議会委員名簿

氏　名	所　属　・　役　職	備　考
石田　洋子	公益財団法人広島県男女共同参画財団　理事長 一般財団法人国際開発センター　理事長 広島大学大学院人間社会科学研究科　客員教授	【会長】
大本　千香子	広島県の男女共同参画をすすめる会　副会長	
片元　彰	ＮＰＯ法人ファザーリング・ジャパン中国 代表理事	
上水流　久彦	県立広島大学　副学長	
木下　麻子	株式会社ひろぎんホールディングス執行役員 サステナビリティ統括部長	
高橋　清子	中国新聞社　論説委員	令和７.３.26 まで
竹次　咲樹	日本労働組合総連合会　広島県連合会 女性委員会副委員長	
内藤　道也	安芸高田市　市民部長	令和８.３.31 まで
藤井　伸樹	安芸高田市　市民部人権多文化共生推進課長	令和８.４.16 から
藤本　圭子	弁護士	
前田　政登己	株式会社マエダハウジング　代表取締役	
森田　裕美	中国新聞社　論説委員	令和７.３.27 から

〔任期２年（令和６.９.20～令和８.９.19）、50 音順・敬称略〕

（3）県民意見募集の実施

実　施　期　間	令和８年８月 20 日（木）～令和８年９月 24 日（木）
公　表　場　所	・広島県ホームページ　・わたしらしい生き方応援課 ・県行政情報コーナー　・県各総務事務所（支所）
意見の提出方法	・郵送　・ファクシミリ　・電子メール　・電子申請
意　見　の　件　数	・38 件（10 人）

2　指標一覧（成果指標，参考指標）

【モニタリング指標】

指　　標　　名	現　状　値（R７）	データ出典	所管部署
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人の割合	58.0%	広島県「男女双方の意識改革に係る調査」	環境県民局 わたしらしい生き方応援課
男女間賃金格差の割合（男性の給与額を100としたときの女性の給与額の割合）	75.2%	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 （一般労働者）	商工労働局 人的資本経営促進課

【領域Ⅰ　仕事と暮らしの充実】

種別	指　　標　　名	現　状		目標（R12）	データ出典	所管部署
		現況値	基準年度	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						
1　男性の育児休業取得促進と共家事・共育ての推進						
成果指標	男性の育児休業取得者のうち、取得期間が１か月以上の割合（注１）	49.1%	R６	80.0%	広島県職場環境実態調査	商工労働局 人的資本経営促進課
成果指標	家事・育児を頑張っている男性の割合（パートナーによる評価）	41.8%	R７	75.0%	広島県「少子化対策・子育て支援に関する調査」	健康福祉局 子供未来応援課
参考指標	男性の育児休業取率	53.8%	R６	――	広島県職場環境実態調査	商工労働局 人的資本経営促進課
2　仕事と暮らしを両立できる環境の整備						
成果指標	人的資本経営推進に係る理解促進イベントの参加企業数	128社	R７	200社	県人的資本経営促進課調べ	商工労働局 人的資本経営促進課
成果指標	不妊検査・不妊治療の助成に係る認知率	69.7%	R７	82.0%	広島県「少子化対策・子育て支援に関する調査」	健康福祉局 子供未来応援課
参考指標	リスキリングや女性活躍、働きがい向上など、人への投資に取り組み、経営上の成果が現れている企業の割合	21.9% （推計値）	R６	30.0%	県人的資本経営促進課調べ	商工労働局 人的資本経営促進課
3　仕事と暮らしを両立するためのサービスの充実						
成果指標	保育所の待機児童数（4/1時点）	11人	R８	0人	こども家庭庁「保育所等利用待機児童数調査」	健康福祉局 安心保育推進課
参考指標	放課後児童クラブの低学年待機児童数（10/1時点）	7	R７	――	こども家庭庁「放課後児童クラブの登録児童数等に関する調査」	健康福祉局 安心保育推進課
4　生涯を通じた男女の健康への支援						
成果指標	安心して妊娠、出産、子育てができると思う者の割合	74.1%	R７	84.0%	県子供未来応援課調べ （注２）	健康福祉局 子供未来応援課
成果指標	骨粗しょう症検診受診率（女性）	4.4%	R６	12.0%	日本骨粗鬆症財団調べ （注３）	健康福祉局 健康づくり推進課
2　女性が職場において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						
1　企業における女性活躍促進に向けた支援の充実						
成果指標	県内事業所における指導的立場に占める女性の割合（注４）	19.6%	R７	30.0%	広島県職場環境実態調査	商工労働局 人的資本経営促進課
成果指標	「女性のキャリア応援コーナー」を通じた就職率	37.5%	R７	広島労働局管内の就職率以上	県人的資本経営促進課調べ	商工労働局 人的資本経営促進課
参考指標	県支援策等を活用した女性創業件数	147人	R７	――	県イノベーション推進チーム調べ	商工労働局 イノベーション推進チーム
2　育児や介護等のライフイベントに応じた多様な働き方や成長機会が得られる環境の整備						
成果指標	健康経営優良法人認定企業数（中小企業）	671社	R７	860社	日本健康会議が認定した健康経営優良法人数 （中小企業）	健康福祉局 健康づくり推進課

【領域Ⅰ　仕事と暮らしの充実】

種別	指標名	現状		目標（R12）	データ出典	所管部署
		現況値	基準年度	目標値		
3　地域社会における男女共同参画の推進						
成果指標	自治会やＰＴＡなどの地域活動の場において「男女が平等」であると感じている女性の割合	42.8%	R8	50.0%	広島県「男女双方の意識改革に係る調査」	環境県民局 わたしらしい生き方応援課
参考指標	自治会やＰＴＡなどの地域活動の場において「男女が平等」であると感じている男性の割合	58.3%	R8	――	広島県「男女双方の意識改革に係る調査」	環境県民局 わたしらしい生き方応援課
参考指標	自治会やＰＴＡなどの地域活動の場において「男女が平等」であると感じている者の割合	50.6%	R8	――	広島県「男女双方の意識改革に係る調査」	環境県民局 わたしらしい生き方応援課
参考指標	「自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ」と感じる人の割合	31.1%	R8	――	広島県「男女双方の意識改革に係る調査」	環境県民局 わたしらしい生き方応援課
成果指標	スフィア基準等を踏まえた避難所開設・運営訓練の実施支援市町数	3市町	R7	18市町	県健康危機管理課調べ	健康福祉局 健康危機管理課
参考指標	女性消防団員の防災リーダー育成研修の開催回数	3回	R7	――	県消防保安課調べ	危機管理監 消防保安課

＜参考＞県庁の取組の状況

指標名		現状		目標（R7）	データ出典	所管部署
		現況値	基準年度	目標値		
県職員（男性）の育児休業取得率						
	知事部局	114.5% （注5）	R7	――	「職員の「わ」応援プログラム～らしく、いきんさい。～」（第2期）	総務局人材マネジメント担当
	教育委員会	56.2%	R6	――	県教育委員会総務課調べ	教育委員会総務課
	警察本部	93.3%	R7	――	県警本部警務課調べ	県警本部警務課
女性活躍推進法に基づき県が策定する特定事業主行動計画に定める目標及び目標値（注6）						
	管理職に占める女性職員の割合	22.8%	R7	――	「職員の「わ」応援プログラム～らしく、いきんさい。～」（第2期）	総務局人事課
	管理的地位にある職員のうち女性の占める割合（教育委員会）	44.6%	R7	――	県教育委員会総務課調べ	教育委員会総務課
	管理職に占める女性職員の割合（警察本部）	6.0%	R7	――	県警本部警務課調べ	県警本部警務課
県内の小・中・高等学校、特別支援学校における管理職（校長、副校長、教頭）のうち、女性の占める割合						
	小学校	校長：50.9% 教頭：59.2%	R7	――	県教育委員会総務課調べ	教育委員会総務課
	中学校・義務教育学校	校長：22.4% 教頭：35.2%	R7	――	県教育委員会総務課調べ	教育委員会総務課
	高等学校	校長：15.0% 教頭：25.5%	R7	――	県教育委員会総務課調べ	教育委員会総務課
	特別支援学校	校長：43.8% 教頭：59.3%	R7	――	県教育委員会総務課調べ	教育委員会総務課

【領域Ⅱ　男女双方の意識改革】

種別	指標名	現状		目標（R7）	データ出典	所管部署
		現況値	基準年度	目標値		
1　性差に係る固定的な意識の解消						
成果指標	男女が固定的な性別役割分担意識にとらわれずに共に活躍することが大切だと思う人の割合	ー（R８調査予定）		現状値を把握した上で設定	広島県「男女双方の意識改革に係る調査」	環境県民局 わたしらしい生き方応援課
参考指標	「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」と答えた人の割合（注７）	41.6%	R８	――	広島県「男女双方の意識改革に係る調査」	環境県民局 わたしらしい生き方応援課
参考指標	「社会全体における男女の地位」が平等だと感じる人の割合	32.5%	R８	――	広島県「男女双方の意識改革に係る調査」	環境県民局 わたし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						
成果指標	社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力（キャリアプランニング能力を含めた基礎的・汎用的能力）がとても身に付いている高校生の割合	38.3%	R７	48%	広島県高等学校生徒質問紙調査（注８）	教育委員会 高校教育指導課

【領域Ⅲ　安心して暮らせる環境のづくり】

種別	指標名	現状		目標（R7）	データ出典	所管部署
		現況値	基準年度	目標値		
1　ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない環境整備と被害者支援の充実						
成果指標	デートＤＶの認知度（高校生）（注９）	53%	R７	80%	広島県「若年層におけるデートＤＶに関する意識調査」（注10）	健康福祉局 こども家庭課
成果指標	「性被害ワンストップセンターひろしま」の活用割合（注11）	17.4%	R６	18.6%	県県民活動課調べ	環境県民局 県民活動課
参考指標	女性支援に関する相談窓口の認知度	27%	R７	――	広島県「困難な状況にある女性相談窓口周知に向けた意識調査」	健康福祉局 こども家庭課
参考指標	女性支援法に基づく支援調整会議の設置市町数	3市町	R７	――	県こども家庭課調べ	健康福祉局 こども家庭課
参考指標	ＤＶ防止法に基づく法定協議会の設置市町数（注12）	12市町	R７	――	県こども家庭課調べ	健康福祉局 こども家庭課
2　貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備						
成果指標	困難な状況にあったときに誰かに相談した人（女性に限る。）の割合	69%	R７	84%	県こども家庭課調べ	健康福祉局 こども家庭課
成果指標	養育費を受け取っている人の割合	28.3%	R６	39.9%（R11）	広島県「ひとり親家庭等自立支援施策の需要調査」	健康福祉局 こども家庭課
成果指標	市町プラットホーム設置市町数	21市町	R７	23市町	県社会援護課調べ	健康福祉局 社会援護課
参考指標	県内市町の母子・父子自立支援員が対応した就労や養育費などの生活一般にかかる相談件数	6,375件	R７	――	県こども家庭課調べ	健康福祉局 こども家庭課
参考指標	広島県ひとり親家庭サポートセンターにおける養育費・面会交流取り決め相談の解決件数	76件	R７	――	県こども家庭課調べ	健康福祉局 こども家庭課
3　性の多様性についての県民理解の促進と性的指向・ジェンダーアイデンティティにかかわらず安心して暮らせる環境づくり						
成果指標	「「ＬＧＢＴＱ＋」という言葉を知っていて内容も理解している」と答えた人の割合	26.7%	R７	50.0%	広島県「男女双方の意識改革に係る調査」	環境県民局 わたしらしい生き方応援課

【領域Ⅳ　推進体制の整備等】

種別	指標名	現状		目標（R7）	データ出典	所管部署
		現況値	基準年度	目標値		
1　市町や様々な団体等との連携強化による推進体制の整備						
成果指標	エソール広島において、個人と団体や団体同士が協働・連携して実施した研修やイベント等の取組数（共催で事業実施したものを含む）	22団体54回	R７	32団体65回	県わたしらしい生き方応援課調べ	環境県民局 わたしらしい生き方応援課
2　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						
成果指標	県の審議会等委員のうち女性の占める割合	32.0%	R７	40.0%	県人事課調べ	総務局人事課 環境県民局わたしらしい生き方応援課 全部局
参考指標	市町の審議会等委員のうち女性の占める割合	28.7%	R７	――	県わたしらしい生き方応援課調べ	環境県民局 わたしらしい生き方応援課

(注1)　調査年度の前年度（４月１日から翌年３月31日まで）の育児休業対象者のうち育児休業を取得した者の割合
(注2)　県内の子育て世帯に対するWebアンケート
(注3)　厚生労働省「地域保健・健康増進事業報告」及び総務省「国勢調査(人口等基本集計）」に基づき、日本骨粗鬆症財団が算出
(注4)　管理職（課長相当職以上）及び役員の割合
(注5)　当該年度中に新たに育休を取得した男性職員数/当該年度に新たに育休取得可能となった男性職員数
(注6)　データ基準日は４月１日
(注7)　「賛成」「どちらかと言えば賛成」を含む
(注8)　県立高校の１年生、２年生を対象としたWebアンケート
(注9)　デートDVという言葉も内容も知っている者の割合
(注10)　県内の高校２年制の男女を対象としたWebアンケート
(注11)　性被害ワンストップセンターひろしま相談件数/性被害件数推計値（刑法犯認知件数のうち強制性交等と強制わいせつ/被害申告率25.0%）
(注12)　「法定協議会」とは、DV防止法改正に基づき、配偶者からの暴力の防止や被害者支援の実効性を確保するために、民間支援団体も含めた関係者間で円滑に情報交換や協議等を行えるよう構成員に守秘義務を課せるよう法定化した協議会のこと

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

３　用語解説

用　語	解　説	掲　載 ページ
あ		
アンコンシャス・バイアス	「無意識の思い込み」などと表現され、何かを見たり、聞いたり、感じたときなどに、無意識に「こうだ」と思い込むこと。	4 23 25 27 42
安心‣誇り‣挑戦ひろしまビジョン	本県の総合計画であり、計画期間は令和３（2021）年度から令和 12（2030）年度までの 10 年間。目指す姿とその実現に向けた取組の方向性を明らかにし、新たな広島県づくりを推進するためのビジョン。目指す姿は『県民一人一人が「安心」の土台と「誇り」により、夢や希望に「挑戦」しています～仕事も。暮らしも。里もまちも。それぞれの欲張りなライフスタイルの実現～』。	6 8
い		
インターネットリテラシー	放送番組やインターネット等各種メディアを主体的に読み解く能力や、メディアの特性を理解する能力、新たに普及する ICT 機器にアクセスし活用する能力、メディアを通じコミュニケーションを創造する能力等のこと。	45 46
え		
AI チャットボット	チャットボットとは、⑴おしゃべりを意味する「チャット」と⑵作業を自動化する「ロボット」の２つの意味を組み合わせた言葉で、リアルタイムに対話形式で自動的に会話を行うプログラムのこと。 このチャットボットと「AI（人工知能）」の技術を掛け合わせることによって、AI が入力された質問を意図を汲み取り、内容に沿った回答を返すことができるようになる。	48
ＳＮＳ	ソーシャルネットワーキングサービス（Social Networking Service）の略で、登録された利用者同士が交流できるＷｅｂサイトの会員制サービスのこと。	15 24 45 46
エソール広島	広島県女性総合センターの愛称。広島県の男女共同参画を促進するための拠点施設として、「情報・研修・相談・支援・チャレンジ支援」の５部門を柱とする事業を実施している。	15 17 18 42 44 50 52 53
NPO	Non Profit Organization の略で、一般的に「民間非営利組織」と訳されており、様々な社会的課題に取り組んでいる団体。このうち「NPO 法人」とは、特定非営利活動促進法（NPO 法）に基づき法人格を取得した団体をいう。	53
M字カーブ	日本の女性の労働力人口比率（労働力率、労働参加率）又は就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。この背景には、結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する女性が多いということが考えられる。	4 9 11 21 36

え		
ＬＧＢＴ ＬＧＢＴＱ ＬＧＢＴＱ＋	「Lesbian(レズビアン)」､「Gay(ゲイ)」､「Bisexual(バイセクシャル)」､「Transgender(トランスジェンダー)」の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的少数者（セクシャルマイノリティ)を表す言葉の一つとして使われることもある。ＬＧＢＴＱ＋の「Q」は、自分の性のあり方を決めたくない、探している「Questioning（クエスチョニング)」、あるいは性的マイノリティを包括的に表す表現「Queer（クィア)」､「＋」は、さらに様々な性のあり方があることを意味している。	15 17 18 50
お		
オール広島創業支援ネットワーク	県内の創業支援機能及び連携を強化するため、創業支援に取り組む県・市町、経済団体、金融機関や支援機関等の関係団体で構成する広島県における創業支援体制のこと。	37
オール広島・骨活プロジェクト	県民が骨粗しょう症のリスクを正しく認識し、骨量の維持や検診等に関するリテラシーを高められるよう、県、市町、企業等が連携して行う、骨粗しょう症・骨折予防の取組の総称。	35 39
き		
基礎的・汎用的能力	文部科学省の「キャリア教育の手引き」において示されている社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力のことであり､「キャリアプランニング能力」､「人間関係形成・社会形成能力」､「課題対応能力」､「自己理解・自己管理能力」の４つの能力で構成されている。	44
キャリアアップ	その職務において、能力や知識を継続的に磨いていくことで経歴を高めること。	37
キャリア教育	一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育。	13 44
キャリア形成	職業・技能上の経験を積み、能力を身に付けること。	27 36
キャリアチェンジ	経験したことのない業界の会社や職種に転職すること。	39
け		
ケアラー	こころやからだに不調がある人への「介護」「看病」「療育」「世話」「気づかい」など、ケアの必要な家族や近親者・友人・知人などを無償でケアする人のこと。	34
ＫＰＩ	Key Performance Indicator（キー パフォーマンス インジケーター）の略で､「重要業績評価指標」と訳される。KPI とは中間目標であり、ゴールに向かうまでのプロセスの目標数値のこと。目標達成にむけたパフォーマンス状況を測るために設定する。	8
健康経営	従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性を高める投資であるとの考え方のもと、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。	20 39
健康経営優良法人	特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人であり、日本健康会議が認定しているもの。従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に認定している。	39
こ		
高校生のためのライフプランニング教育プログラム	就職のみならず結婚、出産、育児などのライフイベントをも踏まえた生活の中で、男女ともに多様な選択ができるように、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自ら主体的に判断し、主体的に考え意思決定できる能力と態度を育成する教育プログラムのこと。	13 14

こ		
固定的な性別役割分担意識	「性別による固定的役割分担意識」を参照。	27 42 43
さ		
災害時要配慮者	高齢者、障害者など特に配慮を必要とする方のこと。	40
サイバーパトロール	インターネット上の違法情報等を発見する活動のこと。	46
し		
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれついての生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。	4 13 23 27 28 42 45 52
ジェンダーアイデンティティ（性自認）	自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識。例えば、「私は女性である」「私は男性である」などの、自分の属する性別についてのある程度の一貫性を持った認識のこと。	4 5 15 27 28 50
ジェンダーの視点から考える表現のガイドライン	県の発信する広報において、性別による固定観念に基づく偏ったものにならないよう、ジェンダー平等の視点に立った情報発信を県が率先して行うために作成したガイドライン。	42
支援調整会議	困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に基づき、支援対象者の意向を尊重した切れ目のない支援を行うため、法律上の守秘義務のもと、関係機関が支援方針や役割分担等を協議する会議体のこと。なお、都道府県と市町村等においてこの会議の設置は努力義務とされている。	46
市町プラットホーム	関係機関による支援や支援の気運醸成のため市町プラットホーム連絡協議会など、各機関の担当者が相互かつ適時に連絡・情報共有を図ることのできるネットワークのこと。	49
女性のキャリア応援コーナー	再就職を希望する子育て世代の女性やキャリアチェンジを目指す女性など、「県内で働くことを希望するすべての女性等」を対象に、キャリアカウンセラーの資格を持つ相談員による、自身の働き方やキャリア等に関する個別の相談対応や、就職活動に関する情報提供を行う、県が設置する窓口。	38

し		
女性の職業生活における活躍の促進に関する法律（女性活躍推進法）	女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とし、平成 27（2015）年に制定。	4 6 20 25
所定内給与額	労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により６月分として支給された現金給与額（きまって支給する現金給与額）のうち、超過労働給与額（①時間外勤務手当、②深夜勤務手当、③休日出勤手当、④宿日直手当、⑤交替手当として支給される給与をいう。）を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額のこと。	21
人的資本経営	人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営の在り方。	20 32 33
す		
ストーカー	好意の感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的で、その相手などに対して、つきまとい等の行為を反復して行うこと又はそれを行う人。	24 45 46
スフィア基準	「人道憲章と人道支援における最低基準」といい、戦争や災害などで被災した方に対し、権利保護の原則に従って尊厳ある生活を支援する際の、守られるべき基準や指標を具体的に示したもの。	40 41
せ		
性自認	自分自身の性別を自分でどのように認識しているかということで、「心の性」と言い換えられることもある。なお、本計画においてはジェンダーアイデンティティと同義語として取り扱っている。	4
性的指向	恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向。例えば、「男性が好き」「女性が好き」「男性と女性の両方が好き」「男性と女性の両方が好きではない」などのこと。	4 5 15 27 28 50
性的マイノリティ	レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー（ＬＧＢＴ）など、性のあり方が少数派の人々を広く表す総称。	17 25 27 50
性被害ワンストップセンターひろしま	性犯罪・性暴力被害者に対し、ワンストップの支援を実施することを目的に県が設置する相談窓口。	15 17 46
性別による固定的役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。	4 23 25

せ		
セクシュアルハラスメント	性的嫌がらせ。他の者に対して、その意に反した言動を行うことにより、当該者の生活環境を害して不快な思いをさせること、性的な言動を受けた者の対応により当該者に不利益を与えること。「男女雇用機会均等法」においては、「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること」、または「性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること」をいう。	4 24 45
そ		
ＳＯＧＩ	性的指向を示す「Sexual Orientation」とジェンダーアイデンティティを示す「Gender Identity」の頭文字をとった略称。ＳＯＧＩは身体的な性などと共に、人間の性を構成する要素であり、誰もが有しているもの。	50
た		
待機児童	保育の必要性が認定され、認可保育所等の利用申込がなされているが、利用していない児童。ただし、特定の保育所等を希望するなど私的な理由により待機している場合等は除く。	9 11 25 34
ダイバーシティ経営	性別や年齢、障がいの有無など、様々な個性を持つ人材が、自身のポテンシャルを最大限に発揮できるよう、個性の理解や、活躍できる環境づくりを推進する企業経営。	36 37
男女共同参画	男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を受けることができ、かつ、共に責任を担うことをいう（広島県男女共同参画推進条例第２条第１項）。	4 5 6 7 9 18 23 26 28 35 40 42 43 44 52 54
ち		
地域包括支援センター	地域の高齢者の総合相談、権利擁護や地域の支援体制づくり、介護予防の必要な援助などを行い、高齢者の保健医療の向上及び福祉の増進を包括的に支援する機関。平成 18（2006）年度に創設され、市町又は社会福祉法人などの市町から委託を受けた法人が運営し、保健師、主任介護支援専門員、社会福祉士等が従事。	34
て		
デートＤＶ	結婚前の恋人間の身体的、精神的、性的暴力のこと。	15 16 25 46 47

と		
共家事・共育て	家庭内で夫婦（パートナー同士）が話し合って家事・育児を分担し、協力して取り組むこと。	30 31
は		
配偶者等からの暴力（ＤＶ）	「ＤＶ防止法」上の「配偶者」とは、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者（事実婚）や生活の本拠を共にする交際相手を含み、婚姻、事実婚や生活の本拠を共にする関係を解消した元配偶者等から、引き続き暴力を受ける場合の当該元配偶者等も含んでいる。 また、「暴力」とは、「ＤＶ防止法」の定義と同義であり、身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（精神的暴力、性的暴力及び経済的暴力）を指す。 「広島県ＤＶ防止・女性支援計画」においては、生活の本拠を共にしない交際相手からの暴力も対象としている。	4 153 24 27 45 46
ひ		
広島県性と健康の相談センター	安心・安全で健やかな妊娠・出産、産後の健康管理を支援するため、不妊に悩む夫婦、将来子を持ちたいカップル、身体的・精神的な悩みを有する女性等への健康状況に応じた健康・不妊・将来の妊娠出産に関する相談指導、プレコンセプションケアの実施等、需要に的確に対応した切れ目のない支援を行っている相談窓口。	35 39
広島県不妊専門相談センター	広島県性と健康の相談センターの一部であり、不妊や不育に悩む者等を対象に、不妊・不育に関する相談指導、不妊治療等に関する情報提供を行っている相談窓口。	32
広島県ＤＶ防止・女性支援計画	『県民に配偶者や交際相手からの暴力を認めない意識が浸透し、誰もがこうした暴力におびえることなく、心身ともに安定して暮らすことができる社会』及び『すべての女性の人権が尊重され、安心して、自立して暮らすことができる社会』の実現を目指し、ＤＶの未然防止や困難な状況にある女性の福祉の増進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るための基本的方向を定めた計画のこと。	6
ひろしま子供の未来みんなで応援プラン	『すべての子供たちが、成育環境の違いに関わらず、健やかに夢を育むことのできる社会の実現』を目指し、子供・子育て施策の総合的かつ計画的な推進を図るための基本的方向を定めた計画のこと。	6
ふ		
フィルタリング	一般的な意味では「ろ過」することだが、コンピュータやＷｅｂ等インターネットの世界では「情報ろ過」を指す。情報ろ過としては、未成年者に対する成人サイトや有害情報サイト等からの保護等が代表的な例であり、携帯電話事業者等から有害サイトへのアクセスを制限するサービスが提供されている。	46
プレコンセプションケア	性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと。	35
へ		
ヘルスリテラシー	「health（健康）」と「literacy（読み書き能力）」を組み合わせた造語で、「健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用する能力」のこと。	35
ほ		
保育士人材バンク	保育士の保育所等への就業を支援するために、県が運営する無料職業紹介所のこと。	11
放課後児童クラブ	保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校に就学している児童に対し、授業の終了後等に小学校の余裕教室や児童館等を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業。放課後児童健全育成事業として実施される。	34

ま		
マタニティハラスメント	妊娠・出産・育児休業などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱いのこと。	45
り		
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）	リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、平成６年（1994 年）の国際人口開発会議の「行動計画」及び平成７年（1995 年）の第４回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。 また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。 なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされている。 定義の詳細については、第４回世界女性会議 行動綱領（1995）のパラグラフ 94、95、106（k）を参照。 URL:https://www.gender.go.jp/international/int_norm/int_4th_kodo/index.html	35

4 関係法令

(1) 男女共同参画社会基本法

（平成十一年法律第七十八号）

改正　平成十一年法律　第百六十号
令和七年　法律　第八十号

目　次

前文
第一章　総則（第一条―第十二条）
第二章　男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条―第二十条）
第三章　男女共同参画会議（第二十一条―第二十八条）
附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章　総則

（目的）

第一条　この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条　この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一　男女共同参画社会の形成　男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二　積極的改善措置　前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条　男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条　男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条　男女共同参画社会の形成は、男女が、社会

の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第六条　男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第七条　男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第八条　国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第九条　地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第十条　国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（独立行政法人男女共同参画機構の役割）

第十条の二　独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

（法制上の措置等）

第十一条　政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

（年次報告等）

第十二条　政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2　政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章　男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

第十三条　政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2　男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一　総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二　前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3　内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4　内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5　前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（都道府県男女共同参画計画等）

第十四条　都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本

的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

２　都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一　都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二　前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

３　市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

４　都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第十五条　国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第十六条　国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第十七条　国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（連携及び協働の促進）

第十八条　国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

２　地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点（次項において「男女共同参画センター」という。）としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

３　男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。

（人材の確保等）

第十八条の二　国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

（調査研究）

第十八条の三　国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第十九条　国は、前三条に定めるもののほか、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第二十条　国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に

関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章　男女共同参画会議

（設置）

第二十一条　内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条　会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一　男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二　前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三　前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四　政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）

第二十三条　会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第二十四条　議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2　議長は、会務を総理する。

（議員）

第二十五条　議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一　内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二　男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2　前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3　第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4　第一項第二号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

第二十六条　前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2　前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

（資料提出の要求等）

第二十七条　会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2　会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

（政令への委任）

第二十八条　この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附　則　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から施行する。

（男女共同参画審議会設置法の廃止）

第二条　男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

（経過措置）

第三条　前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2　この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された

男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3　この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附則（平成一一年七月一六日法律第一〇二号）抄

（施行期日）

第一条　この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　略

二　附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定　公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条　この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで　略

十一　男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

第三十条　第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附則（平成一一年一二月二二日法律第一六〇号）抄

（施行期日）

第一条　この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定　公布の日

附　則　（令和七年六月二七日法律第八〇号）

（施行期日）

1　この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法（令和七年法律第七十九号）の施行の日から施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

（政令への委任）

2　この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

(2)　国の第６次男女共同参画基本計画の概要

（令和８年（2026）年３月 13 日閣議決定）

第１部　基本的な方針

１　男女共同参画基本計画の目指すべき社会
２　社会情勢の現状、予想される環境変化
３　６次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等

第２部　政策編

Ⅰ　男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現

第１分野　ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現

１　働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現
２　共働き・共育ての実現に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進
３　仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備

第２分野　あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

１　政治分野
２　司法分野
３　行政分野
４　経済分野
５　学術分野
６　教育・スポーツ・メディア等
７　専門・技術職・各種団体等

第３分野　女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備

１　積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女の均等な機会の確保
２　非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進
３　多様な働き方における就業環境の整備、再就職等への支援
４　ハラスメントに係る意識啓発及び防止対策の徹底

第４分野　生涯を通じた男女の健康への支援

１　生涯にわたる男女の健康の包括的な支援
２　仕事と健康課題の両立の支援
３　医療分野における女性の参画拡大
４　女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

第５分野　テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進

１　テクノロジー関連施策のジェンダー主流化、ジェンダード・イノベーションの推進及び安全・安心な利用環境の整備
２　科学技術分野における男女共同参画の推進
３　男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい環境の整備
４　女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

第６分野　ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実

１　ジェンダーに基づくあらゆる暴力の予防と被害者支援の基盤強化
２　性犯罪・性暴力への対策の推進
３　こどもに対する性犯罪・性暴力の根絶に向けた対策の推進
４　配偶者等への暴力の防止及び被害者の保護等の推進
５　ストーカー事案への対策の推進
６　セクシュアルハラスメント防止対策の推進
７　人身取引対策の推進
８　売買春への対策の推進
９　インターネットを利用した性暴力等への対応

第７分野　男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

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

第８分野　防災・復興における男女共同参画の推進

１　国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化

２　地方公共団体の取組促進
３　国際的な防災協力における男女共同参画

Ⅱ　男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

第９分野　地域における男女共同参画うの状況に応じた取組の推進

１　女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくりのための男女共同参画の推進
２　地域活動における男女共同参画の推進
３　官民連携による男女共同参画の推進
４　環境問題への取組における男女共同参画の推進

第 10 分野　男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

１　男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し
２　男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実

第 11 分野　教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

１　男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
２　国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開とメディア分野等と連携した積極的な情報発信

第 12 分野　男女共同参画に関する国際艇な協調及び貢献

１　持続可能な開発目標（ＳＤＧs）や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調
２　Ｇ７、G20、ＡＰＥＣ等における各種コミットメント等への対応
３　男女共同参画・女性活躍に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮

Ⅲ　男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化

１　国内の推進体制の充実・強化
２　男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進

(3)　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

（平成二十七年法律第六十四号）

改正　平成二十九年法律第十四号
令和元年法律第二十四号
令和四年法律第十二号
令和四年法律第六十八号
令和七年法律第六十三号

目　次

第一章　総則（第一条―第四条）
第二章　基本方針等（第五条・第六条）
第三章　事業主行動計画等
第一節　事業主行動計画策定指針（第七条）
第二節　一般事業主行動計画等（第八条―第十八条）
第三節　特定事業主行動計画（第十九条）
第四節　女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
第四章　女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条―第二十九条）
第五章　雑則（第三十条―第三十三条）
第六章　罰則（第三十四条―第三十九条）
附則

第一章　総則

（目的）

第一条　この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

２　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

３　女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条　国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条　事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労

働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章　基本方針等

（基本方針）

第五条　政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2　基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二　事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三　女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ　女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ　職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ　職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項

ニ　その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四　前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3　内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4　内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5　前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

第六条　都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2　市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3　都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章　事業主行動計画等

第一節　事業主行動計画策定指針

第七条　内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2　事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一　事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三　その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3　内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節　一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条　国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策

定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2　一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　計画期間

二　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三　実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3　第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4　第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5　第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6　第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7　一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8　第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第九条　厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第十条　前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2　何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取消し）

第十一条　厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

一　第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二　この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三　不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条　厚生労働大臣は、認定一般事業主からの

申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十三条　前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

２　特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

第十四条　特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

２　第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条　厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

一　第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二　第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三　第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四　前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五　不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第十六条　承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

２　この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

３　厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

４　承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

５　職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働

者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6　職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

7　厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条　公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条　国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節　特定事業主行動計画

第十九条　国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2　特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　計画期間

二　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三　実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更（内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更（前項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしたときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更をしたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6　特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しな

ければならない。

7　特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節　女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条　第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一　その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

二　その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合

三　前二号に掲げるもののほか、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

四　その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2　第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一　前項第一号及び第二号に掲げる情報

二　前項第三号に掲げる情報又は同項第四号に掲げる情報の少なくともいずれか一方

3　第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報のうち少なくとも一の情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十一条　特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一　その任用する職員の男女の給与の額の差異

二　その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

三　前二号に掲げるもののほか、その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

四　その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章　女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

第二十二条　国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2　地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3　地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4　前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（財政上の措置等）

第二十三条　国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

（国等からの受注機会の増大）

第二十四条　国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

２　地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

（啓発活動）

第二十五条　国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

（情報の収集、整理及び提供）

第二十六条　国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

（協議会）

第二十七条　当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

２　協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

３　協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一　一般事業主の団体又はその連合団体

二　学識経験者

三　その他当該関係機関が必要と認める者

４　協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

５　協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第二十八条　協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十九条　前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章　雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第三十条　厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

第三十一条　厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業

主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

第三十二条　第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第三十三条　この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章　罰則

第三十四条　第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事したときは、当該違反行為をした者は、一年以下の拘禁刑又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条　次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

一　第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二　第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条　次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。

一　第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事したとき。

二　第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかったとき。

三　第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反したとき。

第三十七条　次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、三十万円以下の罰金に処する。

一　第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反したとき。

二　第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。

三　第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたとき。

四　第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らしたとき。

第三十八条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条　第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附　則　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二条　この法律は、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2　第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3　協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4　この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかか

わらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第三条　前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第四条　政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附則（平成二九年三月三一日法律第一四号）抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定　公布の日

二及び三　略

四　第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定　平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条　この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条　この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附則（令和元年六月五日法律第二四号）抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定　公布の日

二　第二条の規定　公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

（罰則に関する経過措置）

第五条　この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第六条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第七条　政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ず

るものとする。

附則（令和四年三月三一日法律第一二号）抄

（施行期日）

第一条　この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定　公布の日

二　略

三　第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と」を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二条まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定　令和四年十月一日

（政令への委任）

第二十八条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附則（令和四年六月一七日法律第六八号）抄

（施行期日）

1　この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第五百九条の規定　公布の日

附則（令和七年六月一一日法律第六三号）抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第一条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条に一項を加える改正規定及び同法第三十八条第一項の改正規定（「及び第二項」を「、第二項及び第四項」に改める部分に限る。）、第三条中雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律附則第二項（見出しを含む。）の改正規定（「令和八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に改める部分に限る。）並びに第四条中女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二条第一項の改正規定、同法第五条第二項第三号の改正規定及び同法附則第二条第一項の改正規定並びに次条並びに附則第三条、第七条、第八条の二及び第十六条の規定　公布の日

二　第一条の規定（前号に掲げる改正規定を除く。）及び第四条の規定（同号に掲げる改正規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条の改正規定を除く。）並びに附則第六条の規定及び附則第十三条中労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の四の改正規定（「昭和四十一年法律第百三十二号）」の下に「第二十七条の三第一項、」を加える部分に限る。）　令和八年四月一日

（女性の職業選択に資する情報の公表に関する経過措置）

第六条　第四条の規定（附則第一条第二号に掲げる改正規定に限る。）による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二十条第一項

及び第二項の規定は、同号に掲げる規定の施行の日以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる同条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用する。

（政令への委任）

第七条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第八条の二　政府は、特定受託事業者（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。）が受けた業務委託（同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。）に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に関係を有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者（同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。）が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(4)　広島県男女共同参画推進条例

平成13年広島県条例第42号

目次

前文
第１章　総則（第１条―第６条）
第２章　男女共同参画の推進に関する基本的施策（第７条―第13条）
第３章　広島県男女共同参画審議会（第14条・第15条）
附則

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

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

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

第１章　総則

（目的）

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

（定義）

第２条　この条例において，次の各号に掲げる用語の意義は，当該各号に定めるところによる。

(1)　男女共同参画　男女が，社会の対等な構成員として，自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され，もって男女が均等に政治的，経済的，社会的及び文化的利益を享受することができ，かつ，共に責任を担うことをいう。

(2)　積極的改善措置　前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において，男女のいずれか一方に対し，当該機会を積極的に提供することをいう。

（基本理念）

第３条　男女共同参画の推進は，男女の個人としての尊厳が重んじられること，男女が性別による差別的な取扱いを受けないこと，男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として，行われなければならない。

２　男女共同参画の推進に当たっては，社会における制度又は慣行が，男女の社会における主体的な活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

３　男女共同参画の推進は，県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に男女が共同して参画する機会が確保されることを旨として，行われなければならない。

4　男女共同参画の推進は，家族を構成する男女が，相互の協力と社会の支援の下に，子の養育，家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし，かつ，家庭以外の学校，職場，地域その他の社会のあらゆる分野における活動を行うことができるようにすることを旨として，行われなければならない。

5　男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し，男女共同参画の推進は，国際的協調の下に行われなければならない。

（県の責務）

第４条　県は，前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり，男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し，及び実施するものとする。

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

（県民の責務）

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

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

（事業者の責務）

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

第２章　男女共同参画の推進に関する基本的施策

（基本計画）

第７条　知事は，男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため，男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を定めるものとする。

2　基本計画は，次に掲げる事項について定めるものとする。

(1)　総合的かつ長期的に講じるべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

(2)　前号に掲げるもののほか，男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3　知事は，基本計画の策定に当たっては，あらかじめ，広島県男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

4　知事は，基本計画を策定したときは，遅滞なく，これを公表しなければならない。

5　前２項の規定は，基本計画の変更について準用する。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第８条　県は，施策を策定し，実施するに当たっては，男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

（県民等の理解を深めるための措置）

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

（苦情又は相談の申出の処理）

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

（調査研究）

第 11 条　県は，男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（年次報告）

第 12 条　知事は，毎年，男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を取りまとめ，これを公表しなければならない。

（男女共同参画の推進に向けた支援）

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

第３章　広島県男女共同参画審議会

（広島県男女共同参画審議会）

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

(1)　基本計画に関し，第７条第３項に規定する事項

(2)　前号に掲げるもののほか，男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項

２　審議会は，前項に規定する事項に関し，知事に意見を述べることができる。

（組織及び運営）

第 15 条　審議会は，委員 15 人以内で組織する。

２　男女のいずれか一方の委員の数は，委員の総数の 10 分の４未満であってはならない。

３　委員は，男女共同参画に関し識見を有する者のうちから，知事が任命する。

４　委員の任期は，２年とする。ただし，補欠の委員の任期は，前任者の残任期間とする。

５　委員は，再任されることができる。

６　委員の任期が満了したときは，当該委員は，後任者が任命されるまで引き続きその職務を行うものとする。

７　前各項に定めるもののほか，審議会の組織及び運営に関して必要な事項は，規則で定める。

附　則

この条例は，平成 14 年４月１日から施行する。

附　則　（平成 17 年７月６日条例第 37 号）

この条例は，公布の日から施行する。

5　男女共同参画に関する国内外の動き

年		国際機関等	国	広 島 県
昭和20年（1945）		●「国際連合憲章」採択 ●「国際連合」発足		
昭和21年（1946）		● 国連「婦人の地位委員会」発足	● 第22回総選挙で初の婦人参政権行使 ● ＜日本国憲法＞公布、施行（昭和22年）	
昭和22年（1947）			● ＜労働基準法＞公布、施行	
昭和23年（1948）		●「世界人権宣言」採択（第3回国連総会）		
昭和31年（1956）			● ＜売春防止法＞公布、施行（昭和32年）	
昭和42年（1967）		●「婦人に対する差別撤廃に関する宣言」採択		
昭和47年（1972）		● 1975（昭和50）年を「国際婦人年」とすることを宣言（第27回国連総会）	● 「勤労婦人福祉法」公布、施行	
昭和50年（1975）		● 国際婦人年 ● 国際婦人年世界会議開催（メキシコシティ） 「世界行動計画」採択 ● 1976（昭和51）年から1985（昭和60）年までを「国連婦人の十年」と決定 目標：平等、発展、平和（第30回国連総会）	● 総理府に「婦人問題企画推進本部」、「婦人問題担当室」設置 ● 「婦人問題企画推進会議」設置	
昭和51年（1976）	国連婦人の十年		● ＜民法＞改正、施行（離婚複氏制度）	
昭和52年（1977）			●「国内行動計画」策定 ●「国立婦人教育会館」（現「独立行政法人国立女性教育会館」）開館 ●「国内行動計画前期重点目標」発表	● 女性行政の総合窓口を「民生部青少年婦人対策室」に設置 ●「婦人問題行政連絡協議会」設置
昭和54年（1979）		● 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」＜女子差別撤廃条約＞採択（第34回国連総会）、発効（1981（昭和56）年）		●「青少年婦人課」設置（「青少年婦人対策室」改組） ●「広島県婦人対策推進会議」設置
昭和55年（1980）	1976	● 「国連婦人の十年」中間年世界会議開催（コペンハーゲン）「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	● ＜女子差別撤廃条約＞署名、批准・発効（昭和60年）	● 推進会議「広島県の婦人の地位向上と社会参加をすすめるための提言」提出
昭和56年（1981）	〜	● ILO（国際労働機関）「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（第156号）」及び「同勧告」を採択	● ＜民法＞改正、施行（配偶者の相続分引 ● 上げ） 「国内行動計画後期重点目標」策定	
昭和57年（1982）	1985			● 広島県新長期総合計画に「婦人の地位向上と社会参加の促進」の項目設定
昭和60年（1985）		● 「国連婦人の十年」最終年世界会議開催（ナイロビ）「（西暦2000年に向けての）婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	● ＜国籍法＞改正、施行（父母両系主義） ● ＜勤労婦人福祉法＞を改正し、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」＜男女雇用機会均等法＞公布	
昭和61年（1986）			●「婦人問題企画推進有識者会議」設置（「婦人問題企画推進会議」を改組）	● 広島県発展計画に「婦人対策の推進」の項目設定 ●「広島県婦人対策推進懇話会」設置 ● 婦人総合センター基本構想発表
昭和62年（1987）			●「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	

年	国際機関等	国	広 島 県
昭和63年 (1988)			● 懇話会**「婦人対策の推進のために～男女共同参加型社会システムへの転換～」**提出 ● **「広島県女性プラン」**策定 ● **「財団法人広島県女性会議」**設立
平成元年 (1989)			● **「青少年婦人課」**に**「婦人係」**設置 ● **広島県婦人総合センター「エソール広島」**開館
平成2年 (1990)	● 国連経済社会理事会**「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」**採択		● 「婦人問題行政連絡協議会」を**「女性問題行政連絡協議会」**に名称変更
平成3年 (1991)		● 「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第一次改定)」策定 ● 「育児休業等に関する法律」＜育児休業法＞公布、施行(平成4年)	● **「青少年女性課女性係」**設置(「青少年婦人化婦人係」改組) ● **「広島県女性対策推進懇話会」**設置
平成4年 (1992)			● 懇話会**「男女共同参画型社会の構築を目指して」**提言 ● **「広島県女性プラン(第一次改定)」**策定 「女性問題行政連絡協開会」を**「女性問題行政推進協議会」**に機能強化
平成5年 (1993)	● **「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」**採択	● 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」＜パートタイム労働法＞公布、施行	
平成6年 (1994)	● 国連人口開発会議開催(カイロ) 1995(平成7)年から2004(平成16)年までを**「人権教育のための国連十年」**と採択	● 「男女共同参画室」、「男女共同参画審議会」(政令)設置(「婦人問題担当室」、「婦人問題企画推進有識者会議」 ● 廃止) 「男女共同参画推進本部」設置(「婦人問題企画推進本部」改組)	● 「広島県婦人総合センター」を**「広島県女性総合センター」**に名称変更
平成7年 (1995)	● 第4回世界女性会議及びNGOフォーラム開催(北京) **「北京宣言及び行動綱領」**採択	● ＜育児休業法＞を改正し、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」＜育児・介護休業法＞公布、一部施行、全 ● 面施行(平成11年) ILO156号条約(家族的責任を有する労働者条約)批准	
平成8年 (1996)		● 男女共同参画審議会**「男女共同参画ビジョン」**答申 ● **「男女共同参画2000年プラン」**策定	
平成9年 (1997)		● 「男女共同参画審議会」(法律)設置 ● ＜男女雇用機会均等法＞を改正し、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(改正＜男女雇用機会均等法＞)公布、一部施行(母性保護に関する規定、平成10年)全面施行(募集等における女性差別の禁止等、平成11年) ● 「労働基準法」改正、一部施行(母性保護に関する規定、平成10年)、全面施行(女性労働者の時間外等の規制の解消、平成11年) ● ＜育児・介護休業法＞改正、施行(育児等を行う労働者の深夜業の制限創設、平成11年) ● 「『人権教育のための国連十年』に関する国内行動計画」策定 ● 「介護保険法」公布、施行(平成12年)	
平成10年 (1998)		● 男女共同参画審議会**「男女共同参画社会基本法について－男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり－」**答申	● 懇話会**「21世紀への男女共同参画社会づくりのために」**提言 ● **「広島県男女共同参画プラン」**策定 ● **「青少年女性課男女共同参画推進班」**設置(「青少年女性課女性係」改組) ● **「広島県男女共同参画推進本部」**設置

年	国際機関等	国	広 島 県
平成11年 (1999)		● **「男女共同参画社会基本法」**公布、施行	● **「広島県男女共同参画懇話会」**設置
平成12年 (2000)	● 国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク) 「政治宣言」、「成果文書」採択	● 「ストーカー行為等の規制等に関する法律」＜ストーカー規制法＞公布、施行 ● 男女共同参画審議会「**男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方－21世紀の最重要課題－**」答申 ● 「男女共同参画基本計画」策定	
平成13年 (2001)		● 内閣府に「**男女共同参画会議**」、「**男女共同参画局**」設置 ● 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」＜DV防止法＞公布、一部施行、全面施行(平成14年) ● ＜育児・介護休業法＞改正、一部施行(育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い禁止等)、全面施行(育児等を行う労働者の時間外労働の制限等、平成14年)	● 「男女共同参画推進室」設置(「青少年女性課男女共同参画推進班」改組) ● 懇話会「男女共同参画に関する条例制定に向けての基本的な考え方について」提言 ● 「広島県男女共同参画推進条例」公布、施行(平成14年)
平成14年 (2002)			● **「広島県男女共同参画審議会」**設置 ● 審議会に**「広島県の男女共同参画の推進に関する基本的な計画に盛り込むべき事項」**諮問 ● 審議会答申
平成15年 (2003)		● 「次世代育成支援対策推進法」公布、一部施行、全面施行(平成17年)[平成27年3月までの時限立法] ● 「少子化社会対策基本法」公布、施行	● **「広島県男女共同参画基本計画」**策定
平成16年 (2004)		● ＜DV防止法＞改正、施行(配偶者からの暴力の定義の拡大等) ● ＜育児・介護休業法＞改正、施行(育児等休業取得対象者の拡大等、平成17年)	
平成17年 (2005)	● 第49回国連婦人の地位委員会開催(国連「北京+10」世界閣僚級会合、ニューヨーク) 宣言文採択	● 男女共同参画会議**「男女共同参画基本計画改定に当たっての基本的な考え方－男女がともに輝く社会へ－」**答申 ● **「男女共同参画基本計画(第2次)」**策定	● 審議会に**「広島県男女共同参画基本計画(改定)に盛り込むべき事項」**諮問 ● 審議会答申
平成18年 (2006)		● ＜男女雇用機会均等法＞改正、施行(性差別禁止の範囲の拡大等、平成19年)	● **「広島県男女共同参画基本計画(第2次)」**策定 ● **「人権・男女共同参画室」**設置(「男女共同参画推進室」改組) ● **「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」**策定
平成19年 (2007)		● ＜パートタイム労働法＞改正、一部施行(事業主等支援の整備)、全面施行(労働条件の文書公布・説明義務、平成20年) ● ＜DV防止法＞改正、施行(保護命令制度の拡充等、平成20年) 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	
平成20年 (2008)		● 「次世代育成支援対策推進法」改正、一部施行(行動計画の公表及び従業員への周知の義務化、平成21年)、全面施行(行動計画届け出義務企業の拡大、平成23年)	● **「人権男女共同参画課」**設置(「人権・男女共同参画室」改組)
平成21年 (2009)		● ＜育児・介護休業法＞改正、一部施行(公表・過料・紛争解決援助制度、平成21年)、全面施行(育児等休業取得対象者の拡大等、平成22年)	

年	国際機関等	国	広 島 県
平成22年 (2010)	● 第54回国連婦人の地位委員会開催(国連「北京+15」記念会合、ニューヨーク) 宣言文採択	● 男女共同参画会議「**第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方**」(答申) ● 「**男女共同参画基本計画(第3次)**」策定	● 審議会に「**広島県男女共同参画基本計画(第3次)に盛り込むべき事項**」諮問 審議会答申
平成23年 (2011)	● **ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関**(UN Women)発足		● 「**広島県男女共同参画基本計画(第3次)**」策定 ● 「**広島県男女共同参画施策推進協議会**」設置 ● 「**配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第2次)**」策定
平成24年 (2012)			
平成25年 (2013)		● ＜ストーカー規制法＞改正、施行(規制対象の拡大等) ● ＜DV防止法＞改正、施行(配偶者の定義の拡大等、平成26年)	● (財)広島県女性会議が(**公財**)**広島県男女共同参画財団**に移行
平成26年 (2014)		● ＜次世代育成支援対策推進法＞改正、一部施行、全面施行(平成27年) [平成37年3月まで有効期限を延長] ● ＜パートタイム労働法＞改正、施行(正社員と差別的扱いが禁止されるパートタイム労働者拡大、平成27年)	
平成27年 (2015)		● ＜**女性の職業生活における活躍の推進に関する法律**＞公布、施行 ● 男女共同参画会議「**第４次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方**」(答申) ● 「**男女共同参画基本計画（第４次）**」策定	● 審議会に「**広島県男女共同参画基本計画(第4次)に盛り込むべき事項**」諮問
平成28年 (2016)		● ＜育児・介護休業法＞改正(対象の拡大、努力義務の創設等) ● ＜ストーカー規制法＞改正(規制対象の拡大等)	● 審議会答申 ● 「**広島県男女共同参画基本計画(第4次)**」策定 ● 「**配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第3次)**」策定
平成29年 (2017)	● G7タオルミーナ・サミット開催(イタリア) 宣言文採択 ● APEC女性と経済フォーラム開催(ベトナム) 声明文採択	● ＜(改正)男女雇用機会均等法＞施行 ● 「働き方改革実現会議」において「**働き方改革実行計画**」を決定 ● ＜(改正)ストーカー規制法＞全面施行 ● ＜(改正)育児・介護休業法＞施行	
平成30年 (2018)	● G7シャルルボワ・サミット開催(カナダ) 宣言文採択 ● G20ブエノスアイレス・サミット開催(アルゼンチン) 宣言文採択 ● APEC女性と経済フォーラム開催(パプアニューギニア)	● ＜(改正)子ども・子育て支援法＞施行 ● ＜**政治分野における男女共同参画の推進に関する法律**＞公布・施行 ● ＜民法＞一部改正(成年年齢の引下げ、婚姻開始年齢の男女統一等) ● ＜働き方改革関連法＞成立	● 広島県女性総合センター「エソール広島」移転
平成31年 (令和元年) (2019)	● G7ビアリッツ・サミット開催(フランス) 宣言文採択 ● G20大阪サミット開催(日本) ● APEC女性と経済フォーラム開催(チリ) 声明文採択	● ＜働き方改革関連法＞公布・順次施行 ● ＜女性活躍推進法＞改正・一部施行(一般事業主行動計画策定義務の拡大、認定制度の創設等) ● ＜男女雇用機会均等法＞改正(不利益取扱いの禁止等) ● ＜育児・介護休業法＞改正(育児・介護休暇取得の選択肢拡大等) ● ＜DV防止法＞一部改正(児童虐待の防止強化等)	

年	国際機関等	国	広 島 県
令和2年 (2020)	● G20リヤド・サミット開催(サウジアラビア) 宣言文採択 ● W20サミット　ハイレベルセッション開催(オンライン) ● OECDジェンダー主流化作業部会開催(パリ) ● 第64回国連女性の地位委員会開催(国連「北京+25」、ニューヨーク) 宣言文採択 ● APEC女性と経済フォーラム開催(オンライン) 声明文採択	● ＜(改正)男女雇用機会均等法＞施行 ● ＜(改正)DV防止法＞一部施行 ● ＜(改正)女性活躍推進法＞施行 **「男女共同参画基本計画（第５次）」**策定	● 審議会に**「広島県男女共同参画基本計画（第５次）」**諮問 ● 「ひろしま子供の未来応援プラン」策定
令和3年 (2021)	● G7コーンウォール・サミット開催(イギリス) 宣言文採択 ● G20ローマ・サミット開催(イタリア) 宣言文採択 ● APEC女性と経済フォーラム開催(オンライン) 声明文採択	● ＜育児・介護休業法＞改正(育児休業等の個別の周知・意向確認の義務化等) ● ＜政治分野における男女共同参画の推進に関する法律＞改正・施行(家庭生活との両立支援体制の整備等)	● **「わたしらしい生き方応援プランひろしま（第５次）」**策定 ● 「ひろしまDV防止・被害者支援計画(第4次)」策定
令和4年 (2022)	● G7エルマウ・サミット開催(ドイツ) 宣言文採択 ● G20バリ・サミット開催(インドネシア) 宣言文採択 ● APEC女性と経済フォーラム開催(タイ) 声明文採択 ● 「性的暴力の被害者・サバイバーの司法アクセス、補償及び支援に関する国際協力決議」採択(第76回国連総会)	● ＜困難女性支援法＞公布 ● ＜(改正)育児・介護休業法＞施行	
令和5年 (2023)	● G7広島・サミット開催 宣言文採択 ● G20ニューデリー・サミット開催(インド) 宣言文採択 ● APEC女性と経済フォーラム開催(アメリカ) 声明文採択	● ＜配偶者暴力防止法＞改正(接近禁止命令の発令要件の拡大等) ● ＜**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**＞公布、施行 ● 「男女共同参画基本計画(第5次)」一部変更	
令和6年 (2024)	● G7プーリア・サミット開催(イタリア) 宣言文採択 ● G20リオデジャネイロ・サミット開催(ブラジル) 宣言文採択 ● APEC女性と経済フォーラム開催(ペルー) 声明文採択	● ＜困難女性支援法＞施行 ● ＜育児・介護休業法＞改正(介護と仕事の両立支援制度等の個別の周知・意向確認の義務化等) ● ＜(改正)配偶者暴力防止法＞施行	

年	国際機関等	国	広 島 県
令和7年 (2025)	● G7カナナスキス・サミット開催(カナダ) 宣言文採択 ● G20ヨハネスブルク・サミット開催(南アフリカ) 宣言文採択 ● APEC女性と経済フォーラム開催(韓国) 声明文採択 ● 第69回国連女性の地位委員会開催(国連「北京+30」、ニューヨーク) 宣言文採択	● ＜(改正)育児・介護休業法＞施行 ● ＜女性活躍推進法＞改正(男女間賃金格差及び女性管理職比率の情報公表の義務付け等(従業員数101人以上の企業)) ● ＜男女雇用機会均等法＞改正(求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置の義務化等) ● ＜配偶者暴力防止法＞改正(接近禁止命令等の禁止行為の追加) ● ＜**男女共同参画社会基本法**＞改正(**男女共同参画センターと男女共同参画機構との連携**等) ● ＜**独立行政法人男女共同参画機構法**＞公布、一部施行	● 「ひろしま子供の未来みんなで応援プラン」策定 ● 審議会に**「広島県男女共同参画基本計画（第６次）」**諮問
令和8年 (2026)	● APEC女性と経済フォーラム開催(中国) 声明文採択	● **「男女共同参画基本計画（第６次）」**策定 ● **「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン」**策定 ● **「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基本的な計画」**策定	● 「安心▷誇り▷挑戦　ひろしまビジョン」改定 ● 「広島県DV防止・女性支援計画」策定

わたしらしい生き方応援プランひろしま
～性別にかかわらず多様な選択ができる社会を目指して～

令和８（2026）年 10 月策定

編集・発行　広島県　環境県民局　わたしらしい生き方応援課
〒730-8511　広島市中区基町 10 番 52 号
TEL　082-513-2746
FAX　082-227-2549
http://www.pref.hiroshima.lg.jp/