

第 2 章

基本となる施策の方向と具体的施策

【環境づくり】

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

【人づくり】

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

【安心づくり】

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

環境づくり

1 職場における女性の活躍促進

(1) 女性の活躍促進に向けた雇用環境の整備

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

個別目標

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

(注1) 管理職（課長相当職以上）及び役員

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

参考指標

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

(注3) 県内の国立・公立・私立の小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校

(2) 農林水産業及び商工業等の事業活動や創業における女性の活躍促進

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

個別目標

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

参考指標

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

(3) 再就職等女性の就業に向けた環境の整備

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

個別目標

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

(4) 仕事と家庭が両立できる制度の充実

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

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

個別目標

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

参考指標

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

(5) 男性の家庭への参画の促進

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

個別目標

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

参考指標

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

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

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

(注3) 知事部局（現況値）：休暇取得日数÷休暇付与日数×100（%）

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

2 地域社会活動における男女共同参画の推進

(1) 政策・方針の立案及び決定過程への男女共同参画の促進

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

個別目標

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

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

(注2) H28年度～H32年度の受講者累計

参考指標

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

(2) 地域社会活動における男女共同参画の推進

目指す姿

- 男女が共に様々な地域社会活動に積極的に参画できる環境が整っています。

現状・課題

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

具体的施策

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

参考指標

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

3 男女共同参画の推進に向けた体制の整備

(1) 県の推進体制の充実等

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

(2) 広島県女性総合センター機能の充実・強化

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

参考指標

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

(3) 市町等との連携強化・取組支援

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

人づくり

1 男女共同参画の推進に向けた広報・啓発の充実

(1) 男女共同参画を推進するための啓発の充実

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

個別目標

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

参考指標

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

(注)「反対」「どちらかといえば反対」を含む。

(2) 各種メディアにおける男女共同参画の視点に配慮した表現の促進

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

2 男女共同参画を推進する教育と研修の充実

(1) 男女共同参画を推進する教育の充実

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

個別目標

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

(2) 研修の充実・支援

目指す姿

- 様々な分野で男女共同参画を推進するための研修の機会が充実しています。

現状・課題

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

具体的施策

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

安心づくり

1 生涯を通じた健康対策の推進

(1) 生涯を通じた健康対策の推進

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

個別目標

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

(2) 妊娠・出産等に関する健康支援

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

個別目標

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

参考指標

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

2 女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組の推進

(1) 配偶者等からの暴力を防止し、被害者を保護するための取組の推進

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

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

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

参考指標

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

3 誰もが安心して暮らし、自立できるための支援

(1) 困難を有する人への男女共同参画の視点に立った支援

目指す姿

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

現状・課題

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

具体的施策

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

個別目標

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

(2) 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の整備

目指す姿

- 防災・減災，災害復興分野において男女共同参画が進んでいます。

現状・課題

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

具体的施策

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

個別目標

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