

第 2 次広島市男女共同参画基本計画の推進状況 (平成 28 年度年次報告)

平成 29 年（2017 年）9 月

第2次広島市男女共同参画基本計画の推進状況（平成28年度年次報告）

広島市では、現在、第2次広島市男女共同参画基本計画（平成23年3月策定、平成28年3月変更）において、9の基本目標、33の施策の目標（指標）を掲げるとともに、今後、平成32年度に向けて重点的に取り組む施策の目標（指標）を「重点指標」と位置付け、男女共同参画に関する各種施策を推進している。

基本目標1 政策・方針の立案及び決定への女性の参画の拡大

- 1 審議会における委員数の割合が男女いずれも40%以上の審議会を増やす **重点**
- 2 市職員の管理職における女性の割合を増やす **重点**
- 3 行政委員会における女性委員の割合を増やす
- 4 市立学校教員の管理職における女性の割合を増やす
- 5 補助金交付団体における女性役員の割合を増やす

基本目標2 働く場における男女共同参画の推進と職業生活と家庭生活の両立

- 6 民間企業（従業員数が101人以上の企業）における女性管理職の割合を増やす **重点**
女性活躍推進法※に基づく一般事業主行動計画を策定し、
- 7 女性活躍の推進に取り組む企業（従業員数が300人以下の企業）を増やす **重点** **新規**
- 8 民間企業の男性の育児休業取得率を上げる **重点**
- 9 男女共同参画に積極的に取り組む事業者の数を増やす
（広島市男女共同参画推進事業者表彰の表彰事業者数）
- 10 職業生活と家庭生活の両立に取り組む市内の民間事業所の数を増やす
（仕事と家庭の両立支援企業登録制度への登録事業所数）
- 11 働き方を工夫して、労働時間の削減に取り組む人の割合を増やす **新規**
- 12 男性が家事・子育て・介護に関わる時間を増やす
（年齢を問わず結婚している男性の平日1日当たりの家事・子育て・介護に関わる時間）
- 13 市の男性職員の育児休業取得率を上げる
- 14 保育園等入園待機児童の解消を図る
- 15 放課後児童クラブ待機児童の解消を図る **新規**
- 16 女性求職者の就職率を高める
（ハローワークにおける女性の新規求職者（25歳～44歳）のうち就職した人の割合） **新規**
- 17 「家族経営協定」締結農家数を増やす

基本目標3 地域における男女共同参画の推進

- 18 消防団における女性の中級幹部（分団長・副分団長の階級にある者）の数を増やす **重点** **新規**
- 19 男女共同参画推進センター利用者の満足度を高める

基本目標 4 安心して暮らせる環境の整備

- 20 経済的な自立に向けて就業したひとり親世帯を増やす（高等職業訓練促進給付金受給者、母子家庭等就業支援センター及び就労支援窓口登録者のうち、就業した者の割合・人数） **重点** **新規**
- 21 若年求職者の就職率を高める
（ハローワークにおける 34 才以下の新規求職者のうち就職した人の割合）
- 22 高齢者のうち、要支援・要介護状態になる人の割合を抑える
- 23 施設を退所し地域で生活する障害者の数を増やす

基本目標 5 女性に対するあらゆる暴力の根絶と被害者への支援

- 24 DV被害を受けた人のうち、だれ（どこ）にも相談しなかった人の割合を減らす **重点** **新規**
- 25 DVの相談窓口を知っている人の割合を増やす
- 26 過去 1 年以内に暴力を受けた女性被害者の割合を減らす

基本目標 6 生涯を通じた女性の健康支援

- 27 子宮がん検診の受診率を上げる **重点**
- 28 乳がん検診の受診率を上げる **重点**
- 29 健康寿命を延ばす
- 30 成人男女の喫煙率を下げる

基本目標 7 平和の発信と国際理解・国際協力の推進

基本目標 8 男女の人権を尊重する市民意識の醸成

- 31 男女の地位について「平等になっている」と感じている男女それぞれの割合を増やす **重点**
- 32 固定的な性別役割分担意識を持たない男女それぞれの割合を増やす **重点**
- 33 全ての人の人権を大切にし、それを日常生活の中で態度や行動に表している市民の割合を増やす

基本目標 9 関係機関等との連携強化及び男女共同参画の調査研究

重点 平成 32 年度に向けて重点的に取り組む指標

新規 平成 27 年度見直しにおいて新たに設定又は変更した指標

※ 女性活躍推進法…女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）

【年次報告についての留意点】

- 年次目標値は、平成 26 年度実績数値と最終目標値の差を最終目標年度までの年数で割り戻した数値を設定。ただし、他の計画で定めた各年度の目標値等がある場合は、その数値で設定している。
- 評価は、前年度実績数値との比較・年次目標値との比較・最終目標値の達成状況の三つの項目により行う。ただし、実績数値がない等の理由により評価ができない項目については、評価は行わない。

平成 28 年度の進捗状況は、次のとおりである。

- ・ () 内は、重点指標の数で内数。
- ・ ※「評価なし」は、調査を行っていないなどの理由により、評価できなかったもの。

■前年度実績数値（平成 27 年度実績数値）との比較

区分	指標の数	↑（上回った）	→（同じ）	↓（下回った）	評価なし※
全 体	33 (12)	15 (4)	1	11 (5)	6 (3)
基本目標 1	5 (2)	3 (1)		2 (1)	
基本目標 2	12 (3)	7 (1)	1	3 (1)	1 (1)
基本目標 3	2 (1)	1 (1)		1	
基本目標 4	4 (1)	3 (1)		1	
基本目標 5	3 (1)	1		2 (1)	
基本目標 6	4 (2)				4 (2)
基本目標 7	－				
基本目標 8	3 (2)			2 (2)	1
基本目標 9	－				

■平成 28 年度の年次目標値との比較

区分	指標の数	↑（上回った）	→（同じ）	↓（下回った）	評価なし※
全 体	33 (12)	8 (3)		20 (7)	5 (2)
基本目標 1	5 (2)	1		4 (2)	
基本目標 2	12 (3)	4 (2)		8 (1)	
基本目標 3	2 (1)			2 (1)	
基本目標 4	4 (1)	2 (1)		2	
基本目標 5	3 (1)	1		2 (1)	
基本目標 6	4 (2)				4 (2)
基本目標 7	－				
基本目標 8	3 (2)			2 (2)	1
基本目標 9	－				

■最終目標値の達成状況

区分	指標の数	達成	未達成	評価なし※
全 体	33 (12)	4※ (1)	27 (11)	2

※基本目標 1「行政委員会における女性委員の割合を増やす」

基本目標 2「職業生活と家庭生活の両立に取り組む市内の民間事業所の数を増やす」

基本目標 4「経済的な自立に向けて就業したひとり親世帯を増やす」

基本目標 4「高齢者のうち、要介護・要支援状態になる人の割合を抑える」

I あらゆる分野における女性の活躍

基本目標 1 政策・方針の立案・決定への女性の参画の拡大

1 審議会における委員数の割合が男女いずれも 40%以上の審議会を増やす 重点

(データ出典：市民局男女共同参画課)

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27 (H28.4.1)	H28 (H29.4.1)	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
37.7% (26 審議会 69 審議会)	目標	48.1%	58.5%	68.9%	79.3%	89.7%	100%	前年度 ↓
	実績	34.8% (24 審議会 69 審議会)	32.4% (22 審議会 68 審議会)	-	-	-	-	年次 ↓ 最終 ×

「審議会等への女性選任促進要綱」に基づき、各所管課と審議会の委員選任の事前協議を行い、特に、女性委員の占める割合が目標値に達していない審議会等については、選任分野の見直しや、委員の選出母体となる団体へ女性委員の推薦を強く依頼してもらうなど、積極的な改善措置を行うよう強く働きかけた。

しかし、平成 28 年度の実績数値は 32.4%と、平成 27 年度より減少し、年次目標値を下回った。

これは、審議会委員を選任する分野のうち、女性の登用が進んでいない分野もあることや、充て職による人選の制約があることにより、女性委員の選任が進まなかったことが要因である。

今後も、所管課との事前協議を徹底し、所管課に対し、委員の選任分野の拡大、充て職の見直し、委員の選出母体に対する女性委員推薦の働きかけを行うよう指導するとともに、委員選出母体となる団体に対して、役員への女性の登用について働きかけを行い、女性委員の選任推進に努める。

2 市職員の管理職における女性の割合を増やす 重点

(データ出典：企画総務局人事課)

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27 (H28.4.1)	H28 (H29.4.1)	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
10.3% (67 人 648 人)	目標	11.3%	12.2%	13.2%	14.1%	15.1%	16.0%以上	前年度 ↑
	実績	10.4% (68 人 653 人)	11.0% (70 人 634 人)	-	-	-	-	年次 ↓ 最終 ×

女性管理職の増加に向け、課長補佐級・係長級の役付職員への積極的な人材登用に努めるとともに、女性職員の職域拡大と能力向上のため、国の研修機関への女性職員の派遣、女性職員のスキルアップを支援する講座や女性職員を対象とした管理職養成研修の開催、ロールモデルとなる女性職員との交流の場づくり等の取組を行った。

この結果、管理職（課長級以上）における女性職員の割合は、平成 27 年度実績より増加して 11.0%となったが、年次目標値の 12.2%を下回った。

本市では、平成 28 年 3 月に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画「広島市女性職員活躍推進プラン」を策定し、女性職員が働きやすく、働きがいを持ってますます活躍できるような環境づくりに向けて、採用から登用に至るあらゆる段階において取組を進めることとしている。このプランの内容も踏まえ、今後も、引き続き、国内研修機関への派遣や女性職員を対象とする講座や研修の実施、ロールモデルとなる女性職員との交流の場づくりへの取組などを通じて、女性職員の育成やその職域拡大等に努める。

【参考】女性の役付職員数の推移（各年 4 月 1 日時点）

（単位：人）

区分	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32
局長級	28 (1)	28 (2)	29 (2)	29 (2)	－	－	－
部長級	144 (13)	146 (10)	144 (11)	143 (16)	－	－	－
課長級	472 (52)	474 (55)	480 (55)	462 (52)	－	－	－
管理職計 【女性割合％】	644 (66) 【10.2】	648 (67) 【10.3】	653 (68) 【10.4】	634 (70) 【11.0】	－	－	－
課長補佐級	1,360 (224)	1,324 (238)	1,277 (247)	1,200 (260)	－	－	－
係長級	2,038 (582)	2,025 (586)	1,909 (580)	1,903 (643)	－	－	－
役付職員計 【女性割合％】	4,042 (872) 【21.6】	3,997 (891) 【22.3】	3,839 (895) 【23.3】	3,103 (903) 【29.1】	－	－	－

※（ ）内は、女性職員で内数。

3 行政委員会における女性委員の割合を増やす

（データ出典：企画総務局人事課）

H26 実績 （計画変更時）	年度	H27 (H28.4.1)	H28 (H29.4.1)	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
36.4%	目標	37.0%	40.0%以上	40.0%以上	40.0%以上	40.0%以上	40.0%以上	前年度 ↑ 年次 ↑ 最終 ○
$\left(\frac{8 \text{ 人}}{22 \text{ 人}} \right)$	実績	36.4% $\left(\frac{8 \text{ 人}}{22 \text{ 人}} \right)$	47.6% $\left(\frac{10 \text{ 人}}{21 \text{ 人}} \right)$	－	－	－	－	

候補者の人選について、できるだけ女性委員が選任されるよう関係団体との調整等に努め、平成 28 年度は、教育委員会及び固定資産評価審査委員会の女性委員（各 1 名）の任期満了に際し、再度、女性委員を選任（再任）するとともに、任期満了となった固定資産評価審査委員会の男性委員の後任に女性委員を選任した。また、議会選出の監査委員 2 名のうち 1 名が男性から女性になった。

この結果、女性委員の割合は 47.6%となり、年次目標値の 40.0%を上回るとともに、最終目標値も達成した。

今後も、引き続き、女性委員の積極的な選任に取り組む。

【参考】行政委員会の委員数（平成 29 年 4 月 1 日現在）

委員会、委員名	委員総数(人)	女性委員数(人)	女性委員割合(%)
教育委員会	5	3	60.0
人事委員会	3	1	33.3
監査委員	4	2	50.0
固定資産評価審査委員会	9	4	44.4
合 計	21	10	47.6

※ 選挙管理委員会及び農業委員会の委員は、選挙で選任されるため、除外している。

4 市立学校教員の管理職における女性の割合を増やす

（データ出典：教育委員会教職員課）

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27 (H28.4.1)	H28 (H29.4.1)	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
校長 19.9% 〔 42 人 211 人 〕	目標	校長 21.6% 教頭 26.8%	校長 22.9% 教頭 28.8%	校長 24.7% 教頭 31.6%	校長 26.5% 教頭 34.4%	校長 28.3% 教頭 37.2%	校長 30.0% 教頭 40.0%	前年度 ↑ 年次 ↓ 最終 ×
教頭 24.2% 〔 55 人 227 人 〕	実績	校長 21.1% 〔 44 人 209 人 〕 教頭 26.0% 〔 59 人 227 人 〕	校長 22.7% 〔 48 人 211 人 〕 教頭 29.9% 〔 69 人 231 人 〕	-	-	-	-	

女性が働きやすい、仕事と子育て等を両立できる環境づくりに向けて、校長会や管理職研修会等で子育て支援プランの周知を行った。また、校長会等で、女性教員を各種研修会等へ積極的に参加させて人材育成を図るよう要請するとともに、管理職昇任選考説明会等においても、各校長に対し、女性教員の管理職昇任選考の受験率向上を図るよう要請した。管理職選考の制度については、教員向けの説明書を作成し、校長から全教員に配布するとともに、自己推薦制度を実施することで受験機会の均等化を図っており、その徹底・定着に努めた。さらに、中央研修等の長期研修の派遣者を選考する際に、女性教員をその候補者として検討するよう、関係課に情報提供を行った。

この結果、女性の校長は平成 27 年度実績より増加して 22.7%、教頭は 29.9%となり、校長は年次目標値をわずかに下回ったが、教頭は上回った。平成 29 年度当初、次期管理職候補である主幹教諭に占める女性教員の割合は、34.1%（昨年度 37.6%）となっており、同職における女性の割合は高いため、今後の管理職選考に向けて、女性教員の意識啓発に努める。

女性の校長・教頭の割合は徐々に増えているとはいえ、管理職の勤務時間が他の職と比べて長時間となっているなど、勤務実態が厳しいことから、女性教員が仕事と家庭を両立しながら管理職に昇任しようとする意欲を持ちにくい状況が依然としてあると考えられる。

このため、今後も、女性教員が管理職を目指そうとする意欲が持てるように努めるとともに、学校リーダーの育成を目指した教員研修（学校運営推進リーダー研修、教育活動推進リーダー研修）に参加できるよう働きかける。また、ICTの導入や、学校に依頼する各種調査の精選を一層進めて、校務の軽減を図るとともに、学校運営にかかる諸課題の解決に向けた相談体制の一層の充実を図る取組を進めており、こうした環境の整備と併せ、採用試験説明会において仕事と子育ての両立を支援する

制度等の説明を行い、初任者研修において子育て支援プランを周知するなど、男性の育児参加が積極的に行いやすく、女性が一層活躍できる職場環境づくりに努める。

5 補助金交付団体における女性役員の割合を増やす

(データ出典：補助金交付団体への男女共同参画の現状調査)

H26実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
36.5% ($\frac{2,184}{5,986}$ 人)	目標	37.1%	37.7%	38.3%	38.9%	39.5%	40.0%以上	前年度 ↓
	実績	39.7% ($\frac{2,532}{6,371}$ 人)	36.3% ($\frac{2,322}{6,397}$ 人)	-	-	-	-	年次 ↓
								最終 ×

補助金交付団体に補助金交付決定書を送付する機会等を活用して、各団体に対し、男女共同参画の現状調査への協力を依頼するとともに、啓発チラシを配付することで、男女共同参画についての理解を促し、地域活動における方針決定過程への女性の参画拡大を働きかけた。

しかし、補助金交付団体における女性役員の割合は、平成27年度実績より減少して36.3%となり、年次目標値の37.7%を下回った。

これは、地域活動の場においても、男女の固定的な役割分担意識がなお根強く残っていることが要因と考えられる。

今後も、固定的役割分担意識の解消に向け、男女共同参画に関する認識を一層深め、定着させるための取組を粘り強く行っていく必要がある。このため、あらゆる世代の男女を対象にした男女共同参画に関する教育・学習機会の充実、男女共同参画推進員による市民を対象とした講座等の積極的な実施など、地域活動団体の方針決定過程への女性の参画拡大に関する理解及び実践について、より一層啓発に努める。

基本目標2 働く場における男女共同参画の推進と職業生活と家庭生活の両立

6 民間企業（従業員が101人以上の企業）における女性管理職の割合を増やす

重点

(データ出典：平成28年度広島県職場環境実態調査※)

H26実績 (参考値)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
市内企業 17.2% ($\frac{293}{1,706}$ 人)	目標	15.0%	15.0%	15.0%	15.0%	15.0%	15.0%	前年度 ↓
県内企業 16.2%	実績	12.0% ($\frac{158}{1,316}$ 人)	9.2% ($\frac{112}{1,223}$ 人)	-	-	-	-	年次 ↓
								最終 ×

※ 県内に本社・本店を有する常用労働者10人以上の企業等2,500事業者を、産業分類・常用労働者の規模別に無作為抽出して調査し、879事業者(35.2%)から回答を得たもの。

働く場における仕事と生活の調和に向けた環境づくりを推進するため、ホームページにより事業者の先進的な取組事例等の情報提供を行うとともに、事業所の研修会等の場に専門の講師を派遣する事業を実施し、女性の活躍推進について啓発を行った。また、女性の能力発揮や仕事と家庭の両立支援等に積極的に取り組んでいる民間事業者を表彰し、市の広報紙等を通じてその取組内容を広く紹介するとともに、こうした表彰実績等により、中小企業に対する低利融資の対象となることや、競争入札参加資格審査における等級決定時や総合評価方式による競争入札時に加点が行われることをPRした。さらに、職場環境の整備に向けた意識付けとなるよう、市内の中小企業を対象として、企業における女性の活躍促進に向けた取組の必要性や取組の手法についての講演やパネルディスカッションを行うシンポジウムを開催するとともに、小規模な単位で行う研修会や無料相談会等を開催し、女性が活躍しやすい就労環境づくりに向けた企業の取組を支援した。

しかし、市内の従業員数が101人以上の民間企業における女性管理職の割合は9.2%と、平成27年度実績より減少し、目標である15.0%を下回った。

今後も、「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」の取組などを通じ、国、県、経済団体等と一丸となって、女性の登用や仕事と子育て等の両立の推進について広報・啓発を行うとともに、民間企業による積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組を促進する。また、中小企業向けの研修会や無料相談会等、就業環境の整備を推進するための事業を通じて、中小企業者の意識啓発を図り、女性の活躍促進に向けた取組が十分に行われるよう働きかけを行うとともに、その取組を支援する。

7 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性活躍の推進に取り組む企業（従業員300人以下の企業）を増やす

重点 **新規**

（データ出典：広島労働局に聴き取り）

H26実績 （計画変更時）	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 （最終年度）	評価
-	目標	-	30社	35社	40社	45社	50社	前年度 -
	実績	-	37社	〔参考値〕 6月末現在 40社	-	-	-	年次 ↑ 最終 ×

※ 女性活躍推進法の全面施行は平成28年4月1日であり、平成27年度は実績数値がない。

市内の中小企業を対象として、企業における女性の活躍促進に向けた取組の必要性について講演やパネルディスカッションを行うシンポジウムを開催した。また、市内の業種別企業等の小規模な単位で、広島県女性活躍推進アドバイザーなどを専門講師として派遣し、女性の活躍しやすい職場づくりについて学習する研修会を実施したほか、社会保険労務士等が企業からの相談に無料で応じる無料相談会の実施や、職場環境改善に向けて具体的な取組を進めるためのコンサルティング経費の補助などの事業を通じて、職場環境の整備を支援するとともに、一般事業主行動計画の策定支援を行った。

この結果、平成28年度中に一般事業主行動計画を策定した従業員300人以下の企業は37社となり、年次目標数値の30社を上回った。

本市の就労人口の9割以上を中小企業従業員が占めており、女性の活躍を推進していくためには、これらの中小企業において、女性が活躍しやすい就労環境の整備を進めることが重要である。しかし、従業員数が少ない企業では、人材の確保や育成に課題を抱えており、女性が働きやすい職場環境の整備に取り組むことが困難な場合が多く、また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定についても、努力義務に留まっていることなどから、あまり認識がないことが考えられる。

このため、引き続き、女性や若者が働きやすい就労環境づくりに関する研修会等の事業を通じて、企業側の理解を深めるとともに、具体的な取組方法の検討や課題の整理、計画の策定支援など、就労環境整備に向けた企業の取組を支援する。

8 民間企業の男性の育児休業取得率を上げる 重点

(データ出典：平成 28 年度広島県職場環境実態調査)

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価※
市内事業所 3.8%	目標	5.3%	6.8%	8.3%	9.8%	11.4%	13.0%	前年度 ↑ 年次 ↑ 最終 ×
15 人 398 人 県内事業所 5.1%	実績	9.1% 23 人 252 人	H28 年度の 実績数値は、 10 月頃に 公表予定	-	-	-	-	

※ 調査結果が前年度実績に基づく数値であるため、本指標についての評価は、前々年度実績との比較、前年度の年次目標値の比較により行う。

男性の意識改革を推進するため、男女共同参画推進員による講座、ホームページでの事業者の先進的な取組事例等の情報提供、事業所の研修会等の場に専門の講師を派遣する事業を実施した。また、女性の能力発揮や仕事と家庭の両立支援、男性の家事等への参画支援等に積極的に取り組んでいる民間事業者の表彰を行うなど、事業所に対する働きかけを行った。

平成 28 年度調査によると、市内の民間企業における男性の育児休業取得率（平成 27 年度実績）は 9.1%と、平成 26 年度実績より増加し、平成 27 年度の年次目標値の 5.3%を上回った。

男性の意識改革や職場における仕事と家庭の両立のための環境づくりが徐々に進みつつあり、事業所の中で育児休業の意義についての理解がある程度進むとともに、主体的に育児に取り組む男性従業員も増えているが、女性の育児休業取得率（91.7%（平成 27 年度実績、県内事業所））と比べると低水準であることから、制度の周知だけではなく、実際に育児休業を取得しやすい雰囲気づくりも必要であると考えられる。

本計画では、今後、男性の家事・子育て・介護、地域活動等への参画の促進や、女性の就労・活躍促進に重点的に取り組むこととしており、仕事と生活の調和の意義に関する理解の促進や、職業生活と家庭生活を両立しやすい職場環境づくりに向けて、中小企業向けの研修会や無料相談会、「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」の活動などを通じて、企業の機運醸成や取組促進に努める。

9 男女共同参画に積極的に取り組む事業者の数を増やす

(広島市男女共同参画推進事業者表彰の表彰事業者数)

(データ出典：市民局男女共同参画課)

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
44 事業者	目標	49 事業者	54 事業者	60 事業者	60 事業者	60 事業者	60 事業者	前年度 ↑
	実績	49 事業者	51 事業者	-	-	-	-	年次 ↓
								最終 ×

事業者表彰は、女性の能力発揮や職域拡大、仕事と家庭・地域活動の両立支援などに積極的に取り組んでいる事業者を表彰するとともに、その取組を広く紹介することにより、他の事業者の雇用環境の改善につなげることを目的に行っている。

平成 28 年度に新たに 2 事業者を表彰し、表彰事業を開始した平成 18 年度からの表彰事業者数の累計は 51 事業者となったが、年次目標値の 60 事業者を下回った。

今後も、引き続き、入札制度における優遇措置や、低利の男女共同参画・子育て支援資金融資制度の対象となること等、表彰を受けることのメリットを PR することにより、事業所における女性の能力発揮や職域拡大のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組を促進し、表彰事業者数の増加を図ることにより、取組へのモチベーションの維持を図っていく。

10 職業生活と家庭生活の両立に取り組む市内の民間事業所の数を増やす

（仕事と家庭の両立支援企業登録制度への登録事業所数）

（データ出典：広島県健康福祉局働く女性応援課へ聞き取り）

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
406 事業所	目標	436 事業所	470 事業所	470 事業所	470 事業所	470 事業所	470 事業所	前年度 ↑ 年次 ↑
	実績	439 事業所	531 事業所	-	-	-	-	最終 ○

男女共同参画推進事業者顕彰事業、男女共同参画情報誌の発行、事業所向け男女共同参画支援講座の実施及びホームページでの先進的な取組事例の情報提供などを通じて、職業生活と家庭生活の両立に取り組む民間事業所の増加を図った。

この結果、平成 28 年度末時点で、市内の民間事業所の「仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の登録件数は、平成 27 年度実績より 92 件増加して 531 件となり、年次目標値の 470 事業所を上回り、最終目標値も達成した。

これは、事業所の中で職業生活と家庭生活の両立の意義についての理解がある程度進み、具体的な取組を行う事業所が増えてきたためと考えられる。

今後も、就労環境の整備に関する中小企業向けの研修会や無料相談会、「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」の活動などを通じて、仕事と生活の調和の意義や事業所にもたらす有益性等についての周知・啓発や、就労環境整備に向けた働きかけを行うことにより、職業生活と家庭生活の両立に取り組む事業所の増加を図る。

また、男女が共に職業生活と家庭生活を両立し、能力を十分に発揮して活躍するためには、その阻害要因の一つとなっている、長時間労働を始めとする男性中心型の働き方の見直しも必要である。長時間労働は、労働者個人の意識や能力だけの問題ではなく、労働者側の努力のみで削減できるものではないため、労働者側への意識啓発を行うとともに、経営側である事業所へも、長時間労働を評価するような風潮の改善や、上司や同僚など事業所全体としての意識改革など、労働者一人一人がメリハリのある働き方により職業生活と家庭生活を両立することができるよう、職場環境の整備への取組を促していく必要がある。次の指標「働き方を工夫して、労働時間の削減に取り組む人の割合を増やす」と併せて、労使双方の意識の改革に向け、取組を進める。

11 働き方を工夫して、労働時間の削減に取り組む人の割合を増やす 新規

(データ出典：平成 28 年度広島市市民意識調査)

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
-	目標	-	48.0%	48.5%	49.0%	49.5%	50.0%	前年度 ↓
	実績	47.5% $\left(\frac{577 \text{ 人}}{1,214 \text{ 人}} \right)$	46.7% $\left(\frac{629 \text{ 人}}{1,348 \text{ 人}} \right)$	-	-	-	-	年次 ↓ 最終 ×

事業所が行う男女共同参画に関する研修への専門講師の派遣や、育休世代・子育て世代のママ・パパの交流の場としての「育休カフェ」の開催などを通じて、働き方の見直しや、仕事と家庭の両立支援制度について、広く労働者及び事業所の意識啓発に努めた。

しかし、平成 28 年度市民意識調査によると、働き方を工夫して労働時間の削減に取り組んでいる人の割合は 46.7%と、平成 27 年度実績より減少し、年次目標値の 48.0%を下回った。

働き方の見直しに関する社会的な機運は高まっているものの、労働時間の削減に向けた労働者個人の取組が定着するためには、労働者側の意識改革と合わせて、経営側である事業所においても、長時間労働を評価する風潮の改善など、職場環境の整備に向けた取組を進めていく必要がある。

国の第 4 次男女共同参画基本計画では、長時間労働を始めとする男性中心の働き方を前提とした労働慣行の見直しを通じ、女性の活躍を推進するとともに、職業生活その他の社会生活と家庭生活の調和が図られた、男女が共に暮らしやすい社会を目指すことを改めて強調している。また、本計画においても、長時間労働の削減などの働き方改革や、育児休業や介護休業制度の利用促進など、女性が活躍しやすい職場環境を整えることによって、全ての人が働きやすい職場環境の実現に取り組むこととしている。

今後も、引き続き、職業生活と家庭生活の両立の意義に関する理解の促進や、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりに向けて、事業所向けの事業所の研修への専門講師の派遣や、就労環境の整備に関する中小企業向けの研修会や無料相談会、「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」の活動などを通じて、働き方の見直しや、仕事と家庭の両立支援制度について、広く労働者及び事業所の意識啓発に努める。

12 男性が家事・子育て・介護に関わる時間を増やす

(年齢を問わず結婚している男性の平日 1 日当たりの家事・子育て・介護に関わる時間)

(データ出典：平成 28 年度広島市市民意識調査)

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
40 分	目標	48 分	56 分	64 分	72 分	81 分	90 分	前年度 →
	実績	45 分	45 分	-	-	-	-	年次 ↓ 最終 ×

男性の意識改革を推進するため、男女共同参画推進センターにおいて、男性の家事参画に関する講座を開催したほか、職業生活と家庭生活の両立の重要性を啓発するため、ホームページによる先進的

な取組事例等の情報提供、事業所の研修会等の場に専門の講師を派遣する事業の実施、男性の家事等への参画支援に積極的に取り組んでいる民間事業者の表彰など、事業所に対する働きかけを行った。

しかし、結婚している男性の家事に関わる時間は45分と、平成27年度実績と変わらず、年次目標値の56分を下回った。

男性の意識変革や、職場における仕事と家庭の両立のための環境づくりが徐々に進んでいるとはいえ、いまだ浸透されていないことが考えられる。

本計画では、男性の家事・子育て・介護、地域活動等への参画の促進に重点的に取り組むこととしており、今後も、男性の意識改革や実践的な家事等の活動への参画促進、子どもの頃からの男女共同参画に関する教育・啓発の充実を図るとともに、職業生活と家庭生活の両立の意義に関する理解の促進や、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりに向けて、中小企業向けの研修会や無料相談会、「働き方改革・働く女性応援会議ひろしま」の活動などを通じて、企業の機運醸成に取り組む。

13 市の男性職員の育児休業取得率を上げる

(データ出典：企画総務局給与課)

H26実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
3.9%	目標	13.0% 以上	13.0% 以上	13.0% 以上	13.0% 以上	13.0% 以上	未定	前年度 ↑
〔 8人 - 206人 〕	実績	3.3% 〔 8人 - 239人 〕	4.5% 〔 11人 - 243人 〕	-	-	-	-	年次 ↓ 最終 ×

育児休業の取得手続や育児休業を取得した場合の育児休業手当金の支給、昇給・一時金の取扱等を紹介したリーフレットを庁内LANへ掲示したほか、全所属長を対象とした育児休業・子育て支援に関する研修を実施し、特に新任課長級研修においては、制度等の詳細な説明を行った。さらに、平成28年度においては、全職員を対象に「子育て支援ハンドブック」(各種支援制度の内容やその利用方法、育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置を掲載したもの)を活用した研修を実施した。また、育児支援制度利用プラン(3歳未満の子どもがいる職員が、子育ての計画について所属長と面談することにより、職場の業務分担の見直しや計画的に休暇・休業等を取得する取組)の作成及び所属長との面談の実施を徹底するよう働きかけを行うとともに、子どもの生まれた男性職員及び当該職員の所属長に対して、電子メールにより育児休業の取得検討を呼びかけた。

この結果、平成28年度の男性職員の育児休業取得率は4.5%と、平成27年度実績を上回ったが、目標である13.0%を達成することはできなかった。

育児休業の取得率が目標どおり伸びない要因としては、従前実施した職員アンケート調査によると、育児休業を取得しなかった理由として、休業期間中、経済的に厳しくなることや、他の職員の迷惑になるといったことなどが主な理由として挙げられたことなどが考えられる。

育児休業を取得しやすい職場の雰囲気醸成するためには、職員の理解と所属長による支援が不可欠であることから、研修等を通じて職員の意識改革を行う必要がある。今後も同様の取組を継続し、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努め、男性職員の育児休業の取得を促進する。また、庁内LANの掲示板を積極的に活用し、育児休業リーフレットや子育て関係の休暇制度の紹介記事を毎月掲載することにより、職員の意識啓発を図る。

14 保育園等入園待機児童の解消を図る

(データ出典：こども未来局保育指導課)

H26実績 (計画変更時)	年度	H27 (H28.4.1)	H28 (H29.4.1)	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
66人	目標	0人	0人	0人	0人	0人	0人	前年度 ↑
	実績	161人	93人	-	-	-	-	年次 ↓
								最終 ×

待機児童の解消に向けて、ハード面では、保育園の分園整備や小規模保育事業所の新設、幼稚園の認定こども園化等により、昨年度比で 855 人の定員増を行い、全市で 27,490 人分の定員を確保するとともに、ソフト面では、保育サービスアドバイザーによる情報提供、私立保育園の合同就職説明会等の保育士確保対策を引き続き実施するなど、ハード・ソフト両面から総合的な取組を実施した。

この結果、平成 29 年 4 月 1 日現在の待機児童数は、平成 27 年度実績より 68 人減少して 93 人となったが、目標である 0 人を達成することはできなかった。

保育需要について、従前は市全体の伸び率を用いて推計していたが、現在は、社会・経済状況による潜在的な需要の喚起をより精緻に反映させるために、地区ごとの伸び率を用いた推計を行っており、引き続き、保育需要の伸びを踏まえながら、必要な受入枠を確保することとしている。

今後も、保育サービスアドバイザーによる情報提供など、受入枠を効率的に活用するためのソフト事業を実施するとともに、地区ごとの保育需要の伸びを踏まえつつ、平成 29 年 4 月の入園申込状況を加味した推計を行うことで、更に推計の精度を高め、保育園の分園整備や小規模保育事業所の新設など、即効性のある手法でハード整備を加速させることにより、平成 30 年 4 月の待機児童解消を目指す。また、安定的な保育士確保を図るため、私立保育園の合同就職説明会等の取組を引き続き実施するとともに、更なる保育士の処遇改善を図る。

15 放課後児童クラブ待機児童の解消を図る 新規

(データ出典：教育委員会放課後対策課)

H26実績 (計画変更時)	年度	H27 (H28.5.1)	H28 (H29.5.1)	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
238人	目標	0人	0人	0人	0人	0人	0人	前年度 ↓
	実績	44人	202人	-	-	-	-	年次 ↓
								最終 ×

放課後児童クラブ事業については、平成 27 年度の制度改革により高学年まで利用可能となったことを契機に利用希望者が急増しており、昨年度も多くの待機児童（平成 28 年 5 月 1 日現在 44 人）が発生した。このため、補正予算を計上し、待機解消のためのクラス増設を行うとともに、利用希望者数の推計方法を見直し、これに基づくクラス増設により 715 人の定員増を行った。

しかし、昨年度に続いて利用希望者数が増加したため（1,198 人（12.8%）増）、平成 29 年 5 月 1 日現在の待機児童数は 202 人となり、目標である 0 人を達成することができなかった。

利用希望者増加の内訳としては、3 年生以下が 862 人（11.0%）増、4 年生以上が 247 人（30.6%）増で、低学年・高学年とも増加している。この要因としては、制度改革によるもののほか、雇用状況が改善し、放課後、保護者が家庭にいない子どもが増えたことや、クラス増設により大幅な定員増を行ったため、潜在的な需要を喚起したことなどが考えられる。

今後も、引き続き、各学区の状況を調査・分析して、利用希望者数推計の精度を高め、詳細な利用希望者数推計に基づき、利用を希望する全ての児童を受入れられるようクラス増設に取り組む。

16 女性求職者の就職率を高める（ハローワークにおける女性の新規求職者（25 歳～44 歳）のうち就職した人の割合）

（データ出典：ハローワークへ聞き取り）

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
25～44 歳 28.3%	目標	28.6%	28.9%	29.2%	29.5%	29.8%	30.0%	前年度 ↑ 年次 ↑ 最終 ×
$\left(\frac{4,206 \text{ 人}}{14,857 \text{ 人}} \right)$ 全女性求職者 29.7%	実績	28.8%	29.2%	-	-	-	-	
		$\left(\frac{3,941 \text{ 人}}{13,682 \text{ 人}} \right)$	$\left(\frac{3,767 \text{ 人}}{12,895 \text{ 人}} \right)$					

ホームページによる先進的な取組事例等の情報提供、事業所の研修会等の場に専門の講師を派遣する事業の実施などを通じて、雇用の分野における男女共同参画の推進について、民間事業者への啓発を行った。また、出産等で離職した女性の再就職を促進するため、地元中小企業を対象に、女性が働き続けるために必要なコンサルティング等の支援を行い、職場環境を整備するとともに、再就職を希望する女性とのマッチングを行ったほか、女性の起業・再就職を支援するため、男女共同参画推進センターにおいてキャリアアップセミナーなどの講座を実施した。

この結果、市内ハローワーク（広島・広島東）における女性の新規求職者（25 歳～44 歳）のうち就職した人の割合は、平成 27 年度実績より上昇して 29.2% となり、年次目標値の 28.9% を上回った。

今後も、引き続き、再就職を希望する女性の支援に取り組むとともに、起業も含め、多様な就業ニーズに柔軟に対応した就業支援に取り組む。また、企業が結婚・出産・育児等の家庭生活に関する事由により一度離職した女性の復職や、女性が継続して働くことができる環境づくりを推進するよう、中小企業向けの研修会や無料相談会、「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」の活動などを通じて、企業への働きかけを行う。

17 「家族経営協定」締結農家数を増やす

(データ出典：経済観光局農政課)

H26実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
44戸	目標	50戸	50戸	50戸	50戸	50戸	50戸	前年度 ↑
	実績	44戸	46戸	-	-	-	-	年次 ↓ 最終 ×

家族経営協定は、農作業の役割分担を明確にすることで、女性農業者の労働に対する評価向上を図ることができる。協定の調印式は隔年（前回が平成26年度）で行っており、平成28年度は3戸の新規締結があった。

既締結農家のうち1戸が離農したため、平成28年度実績は、実質2戸の増加で累計46戸となったが、目標である50戸を達成することはできなかった。

今後も、引き続き、家族経営協定の普及・啓発を行い、女性農業者の労働に対する評価と労働環境の整備に取り組むとともに、見込みのある農家をピックアップして働きかけを行うことにより、協定数の増加に努める。

基本目標3 地域における男女共同参画の推進

18 消防団における女性の中級幹部（分団長・副分団長の階級にある者）の数を増やす 重点 新規

(データ出典：消防局消防団室)

H26実績 (計画変更時)	年度	H27 (H28.4.1)	H28 (H29.4.1)	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
1人	目標	14人	20人	23人	25人	26人	27人	前年度 ↑
	実績	13人	17人	-	-	-	-	年次 ↓ 最終 ×

広島市消防団活性化計画に基づき、女性消防団員の確保及び活動の活性化を推進し、女性消防団員の幹部階級（副分団長以上）への昇格を推進した。また、女性消防団員が活動する上で必要な技術等を身に付けるため、女性訓練指導員による女性消防団員に対する訓練指導を実施するとともに、若者や女性消防団員を確保するため、フラワーフェスティバルに参加し広報活動を実施した。

女性消防隊長を補佐する副隊長の育成指導を行ったことから、副分団長に昇格した者が増加し、平成27年度と比較して、副分団長の階級にある者は倍以上となった。この結果、平成29年4月1日現在、消防団における女性の中級幹部は、平成27年度実績より4人増えて17人となったが、年次目標値の20人を下回った。

引き続き、女性消防隊長を補佐する副隊長の育成指導を行うとともに、女性消防団員自身がやりがいを持って活動に取り組めるよう、女性消防団員の確保及び活動の活性化を図り、幹部階級の女性消防団員を定数確保できる組織体制の確立に努める。また、全国女性消防団員活性化大会が広島で開催されるため、多くの女性消防団員を参画させ、他都市の女性消防団員との交流、意見交換により新たな活動分野の開拓を図る。

19 男女共同参画推進センター利用者の満足度を高める

(データ出典：広島市男女共同参画推進センター平成 28 年度利用者アンケート調査)

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
67.3%	目標	69.5%	71.7%	73.9%	76.1%	78.3%	80.0%	前年度 ↓
〔 903 人 〕 〔 - 1,341 人 〕	実績	67.3% 〔 1,022 人 〕 〔 1,518 人 〕	64.5% 〔 1,343 人 〕 〔 2,082 人 〕	-	-	-	-	年次 ↓ 最終 ×

広島市男女共同参画推進センター（愛称：ゆいぽーと）は、本市の男女共同参画推進の拠点施設として平成 24 年 4 月 1 日の開館以降、市民や事業者など多様な主体と連携しながら、電話・面接相談の実施、各種講座の提供など学習・研修の支援、調査研究等に取り組んできた。

しかし、平成 28 年度の利用者アンケートによると、施設のサービスに満足している人の割合は 64.5%と、平成 27 年度実績より減少し、年次目標値の 71.7%を下回った。

これは、開館から 4 年が経過し、利用者の評価が徐々に厳しくなっている面もあると考えられるが、今後も、引き続き、市民や事業者等のニーズをアンケート調査で的確に把握した上で、適切な管理を行うよう指導に努める。

Ⅱ 安心・安全な暮らしの実現

基本目標 4 安心して暮らせる環境の整備

- 20 経済的な自立に向けて就業したひとり親世帯を増やす（高等職業訓練促進給付金受給者、母子家庭等就業支援センター及び就労支援窓口登録者のうち、就業した者の割合・人数） **重点** **新規**

（データ出典：こども未来局こども・家庭支援課）

H26実績 （計画変更時）	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 （最終年度）	評価
50.9% 221人	目標	50.94% 226人	50.98% 232人	51.02% 237人	51.06% 243人	51.1% 248人	未定	前年度 ↑
	実績	53.8% 239人	54.6% 295人	-	-	-	-	年次 ↑ 最終 ○

職業能力開発や就業支援の充実など自立支援策に取り組んだ結果、母子家庭等自立支援給付金事業（高等職業訓練促進給付金受給者）及び母子家庭等就業支援センターにおける就業者数は、いずれも平成 27 年度を上回った。また、各区役所設置の就労支援窓口は、安芸区を除く 7 区で常設化されており、利便性が高まったことにより、順調に就業者数が伸びた。この結果、平成 28 年度の就業者は 295 人（54.6%）となり、年次目標値の 232 人（50.98%）を上回り、最終目標値も達成した。

しかし、母子家庭の母は、依然として厳しい雇用環境の中、新たに就業することが困難であったり、就業していても、子育てとの両立による労働時間の制約などから、パートタイム労働に従事する割合が高いこと、また、技能・資格不足などから勤務条件の良い職業に就けないなど、その収入は低く、経済的自立が困難な状況となっている。

このため、より一層の職業能力開発支援、就業支援や子育て・生活支援の充実を図り、経済的に自立できる環境整備に努めていく必要がある。高等職業訓練促進給付金については、平成 28 年度から、支給期間の上限が 2 年から 3 年に拡充され、技能や資格取得に向けて有効な支援策となっていることから、一層の利用促進を図る。母子家庭等就業支援センターにおいては、引き続き企業開拓を専門業者に委託し、母子家庭の母を対象とした企業開拓を強化する。また、就労経験の乏しい母子家庭の母の中には、試行的な雇用を希望する者もいることから、就業訓練につながる有給体験型勤務のモデル的な取組みを実施するほか、開設時間の延長やオンライン提供されるハローワークの詳細な求人情報の活用など相談体制の強化により、きめ細かな就業支援に取り組む。児童扶養手当受給者を対象とした就労支援窓口については、今後も利用増が見込めることから、引き続き、求職者の就労支援窓口への案内などハローワークとの連携に努める。

【参考】就業者数の内訳（平成 28 年度）

区分	人数	うち、就業者	割合
高等職業訓練促進給付金受給者	110 人	28 人	25.5%
母子家庭等就業支援センター登録者	173 人	99 人	57.2%
就労支援窓口登録者	257 人	168 人	65.3%
計	540 人	295 人	54.6%

21 若年求職者の就職率を高める

(ハローワークにおける 34 才以下の新規求職者のうち就職した人の割合)

(データ出典：ハローワークへ聞き取り)

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
27.0%	目標	27.2%	27.5%	27.7%	27.9%	28.2%	28.4%	前年度 ↓ 年次 ↓ 最終 ×
$\left(\frac{3,943 \text{ 人}}{14,613 \text{ 人}}\right)$	実績	27.4%	26.6%	-	-	-	-	
		$\left(\frac{3,636 \text{ 人}}{13,260 \text{ 人}}\right)$	$\left(\frac{3,334 \text{ 人}}{12,535 \text{ 人}}\right)$					

若者の自立・就労を支援するため、「若者交流館（広島地域若者サポートステーション）」（国事業）の一部である「若者交流館ユーストピア中央サテライト」において、働くことに悩みを抱える 15～39 歳までの若者の就労支援のためのプログラムを充実させて運営した。これらの支援の充実のため、本市が運営団体を推薦し、安佐北区に「ひろしま北部地域若者サポートステーション」を設置している。また、働くことに悩みを抱える若者のフリースペース運営事業を実施し、居場所の提供や相談業務を行った。

さらに、国、県と連携し、新卒者を対象とした就職ガイダンスを実施したほか、地元中小企業の経営者や社員と学生等の出会いや相互理解の場を提供し、有効かつ円滑な採用・就職活動を支援するため、「街ナカキャリアプラザ」運営事業を実施した。

しかし、ハローワークにおける 34 才以下の新規求職者のうち就職した人の割合は、平成 27 年度実績より減少して 26.6% となり、年次目標値の 27.5% を下回った。

これは、景気が緩やかに回復する中、ハローワークを利用して就職する人の数が減っていることから、就職件数が伸び悩んでおり、また、求人件数はあるが、求職者が望む勤務条件と合わないため、就職に至っていないといったケースもあるためと考えられる。また、雇用情勢は、改善の傾向が続いているが、若者の失業率は他の年代と比べて依然として高く、新卒者の就職後 3 年以内の離職率が高い状況にあり、ニートやフリーター等、就労に困難を抱える若者が多く存在している。

今後も、国、県、関係機関との連携を図り、貧困など様々な問題を抱える人への対応として、雇用環境の整備において正規雇用に向けた就労支援の充実やニートやフリーターなどの状態にある者に対する就労・自立に向けた支援に取り組む。

22 高齢者のうち、要支援・要介護状態になる人の割合を抑える

(データ出典：健康福祉局介護保険課)

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
19.2%	目標	19.4%	19.7%	20.2%	未定	未定	未定	前年度 ↑ 年度 ↑ 最終 ○
$\left(\frac{51,914 \text{ 人}}{269,903 \text{ 人}} \right)$	実績	19.2% $\left(\frac{53,399 \text{ 人}}{278,557 \text{ 人}} \right)$	18.9% $\left(\frac{54,121 \text{ 人}}{285,927 \text{ 人}} \right)$	-	-	-	-	

運動器の機能低下や閉じこもり等により介護が必要となる可能性の高い高齢者を対象として、転倒予防や栄養改善、口腔ケアなどの介護予防事業を実施した。また、比較的元気な高齢者を対象として、各区の保健センターにおいて、介護予防教室や健康ウォーキング教室等を行うとともに、介護予防活動に取り組む自主グループの育成・支援を行った。さらに、高齢者が気軽に介護予防に取り組むことのできる地域づくりを進め、介護予防活動の一層の普及・定着を図るため、地域包括支援センターがコーディネーターとなり、地域に開かれた住民運営の介護予防拠点の立上げ・運営支援を行った。

この結果、高齢者のうち要支援・要介護認定者が占める割合は、平成27年度実績より減少して18.9%となり、年次目標値を上回るとともに、最終目標値についても達成することができた。

地域介護予防拠点の整備等により、介護予防事業の利用後に機能が改善した高齢者が、地域で介護予防の取組を継続することのできる場が広がったことで、多くの高齢者が介護予防に取り組める環境整備が進み、目標を上回る成果につながったと考えられる。

今後も、要支援・要介護状態になる前の高齢者に対して、地域で介護予防に取り組める環境を整備するとともに、生活機能の維持・向上を図る。また、要支援認定者、基本チェックリストに該当した事業対象者に対しては、その多くが適切な機能訓練等により機能の改善が見込まれる状態にあることから、自立支援に資するケアマネジメントと短期集中型サービスなど効果的なサービス提供により、生活機能の改善を促していく。

23 施設を退所し地域で生活する障害者の数を増やす

(データ出典：健康福祉局障害福祉課)

H26 実績 (参考値)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
127 人	目標	39 人	78 人	116 人	未定	未定	未定	前年度 ↑ 年度 ↓ 最終 ×
$\left(\frac{\text{H24-26 累計値}}{\text{H24-26 累計値}} \right)$	実績	26 人	41 人	-	-	-	-	

障害者が安心して暮らせる環境を整備することが、施設を退所して住み慣れた地域で生活する障害者の数を増やすことにつながることから、障害者のニーズを踏まえながら、居住の場の確保方法を検討するなど障害者の自立した地域生活を支援するサービスの充実に力を入れた。

しかし、退所が困難な障害者が施設に入所している状況は変わっておらず、地域移行者数は年々減少する傾向にあり、平成28年度実績は、平成27年度実績より15人増加し、累計41人となったが、年次目標値の78人を下回った。

引き続き、障害者のニーズを踏まえながら、居住の場の確保方法を検討するなど障害者の自立した地域生活を支援するサービスの充実に力を入れていくことにより、地域生活へ移行する者の数が減少する傾向を抑制するよう取り組む。

基本目標 5 女性に対するあらゆる暴力の根絶と被害者への支援

24 DV被害を受けた人のうち、だれ（どこ）にも相談しなかった人の割合を減らす 重点 新規

（データ出典：平成 28 年度広島市市民意識調査）

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
30.2%	目標	27.7%	25.2%	22.7%	20.2%	17.6%	15.0%	前年度 ↓
〔 26 人 86 人 〕	実績	39.3% 〔 11 人 28 人 〕	50.0% 〔 10 人 20 人 〕	-	-	-	-	年次 ↓ 最終 ×

25 DVの相談窓口を知っている人の割合を増やす

（データ出典：平成 28 年度広島市市民意識調査）

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
女性 53.7%	目標	女性 56.4% 男性 55.3%	女性 59.1% 男性 58.2%	女性 61.8% 男性 61.2%	女性 64.5% 男性 64.1%	女性 67.2% 男性 67.1%	女性 70.0% 男性 70.0%	前年度 ↓
〔 492 人 917 人 〕	実績	女性 51.9% 〔 633 人 1,219 人 〕 男性 49.9% 〔 457 人 916 人 〕	女性 48.2% 〔 601 人 1,247 人 〕 男性 45.6% 〔 417 人 915 人 〕	-	-	-	-	年次 ↓ 最終 ×
男性 52.3%								
〔 360 人 688 人 〕								

DV（ドメスティック・バイオレンス）の相談窓口について広く周知を行うため、本市が作成・配布する「市民くらしのガイド」をはじめ、各局等が発行する冊子等に、広島市配偶者暴力相談支援センター及び休日DV電話相談の情報を掲載している。また、DVに関する情報や相談窓口について掲載したリーフレットやカードをコンビニやスーパー、銀行等の身近な機関を通じて一般市民向けに配布するとともに、市内の高校生を対象に、交際相手からの暴力（デートDV）に対する正しい理解と予防啓発を目的とした内容のリーフレットを配付するほか、大学や短期大学、専修学校にも送付して学生課等での配架を依頼するなど、啓発対象の拡大を図った。デートDVについての内容を盛り込んだ中学生向け男女共同参画啓発用冊子を、学校を通じて中学2年生に配付し、授業等において活用してもらうなど、若年層に対する啓発にも取り組んでいる。さらに、「女性に対する暴力をなくす運動」期間において、エールエールA館外壁・本通商店街アーケードでのパープルライトアップに合わせて、女性団体と共同で街頭啓発活動を行うとともに、区役所等において、新たに作成したデートDVパネルの展示による啓発を行った。

しかし、DVの被害を受けた後、「誰にも相談していない」と回答した人の割合は50.0%で、平成27年度実績より増加し、年次目標値を下回った。また、DVの相談窓口を知っている人の割合は、女性48.2%、男性45.6%と、平成27年度実績より減少し、年次目標値を下回った。

DVは、外部からその発見が困難な家庭内において行われるため、潜在化しやすく、加害者に罪の意識が薄いという傾向があるとともに、被害者自身にも自らが受けているDVが重大な人権侵害であるという認識が低いケースも多いため、周囲が気付かないうちに暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすいという特性がある。DV被害者本人から相談機関に相談がなければDV被害防止や被害者支援につながりにくいという実情を考えると、市民のDVに関する正しい理解の促進を図るとともに、被害を顕在化させるため、相談窓口の周知に努め、相談に結び付けることが重要である。また、男性被害者の場合は、女性に比べて、より相談に結びつきにくい傾向があるため、男性被害者が相談しやすい環境となるよう、男性被害者に対する理解を促進していく必要がある。

このため、今後も引き続き、平成22年5月に策定（平成28年3月に変更）した「広島市配偶者からの暴力の防止及び被害者支援基本計画」に基づき、DVの防止及び被害者支援に積極的に取り組む。

26 過去1年以内に暴力を受けた女性被害者の割合を減らす

（データ出典：平成28年度広島市市民意識調査）

H26実績 （計画変更時）	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 （最終年度）	評価
4.0%	目標	3.7%	3.4%	3.1%	2.8%	2.4%	2.0%	前年度 ↑ 年次 ↑ 最終 ×
$\left(\frac{37 \text{ 人}}{917 \text{ 人}} \right)$	実績	4.8% $\left(\frac{59 \text{ 人}}{1,219 \text{ 人}} \right)$	3.1% $\left(\frac{39 \text{ 人}}{1,247 \text{ 人}} \right)$	-	-	-	-	

配偶者暴力相談支援センターや、暴力被害相談センター等において、相談員がDVをはじめ、ストーカー行為やセクシュアル・ハラスメントなど、暴力を受けた女性からの相談を受け、必要な支援等を行った。特に、DVについては、各種リーフレット等の配布や「女性に対する暴力をなくす運動」期間中の街頭啓発活動などを通じ、DVとなる行為や相談窓口の周知に取り組んだ。

平成28年度広島市市民意識調査によると、過去1年以内に暴力を受けた女性被害者の割合は、3.1%と平成27年度実績より減少し、年次目標値を上回った。

これは、これまでの広報・啓発が一定の成果を上げているものと考えられるが、特にDVについては、被害者にDV被害を受けているという認識がないケースや、被害を受けていても相談に踏み出せないケースを含め、潜在的な被害者はいまだ多いと考えられる。このため、引き続き、DVについての市民の理解を深める広報・啓発を行うとともに、被害者相談窓口の周知に努める必要がある。

女性に対する暴力は、女性の人権を踏みにじるもので決して許されるものではなく、それが社会的な問題であるという認識を広く浸透、徹底させるため、今後も様々な媒体や機会を通じて市民への広報・啓発に取り組む。

基本目標 6 生涯を通じた女性の健康

27 子宮がん検診受診率を上げる 重点

(データ出典：厚生労働省「平成 28 年国民生活基礎調査」)

前々回の調査 (H22 年度)	前回の調査 (H25 年度)	直近の調査 (H28 年度)	次回調査 (H31 年度予定)	最終目標値 (H32 年度)	評価
40.2%	45.1% $\left(\frac{169 \text{ 人}}{375 \text{ 人}} \right)$	42.2% $\left(\frac{157 \text{ 人}}{372 \text{ 人}} \right)$	-	50.0%	前年度 ー 年次 ー 最終 ×

28 乳がん検診の受診率を上げる 重点

(データ出典：厚生労働省「平成 28 年国民生活基礎調査」)

前々回の調査 (H22 年度)	前回の調査 (H25 年度)	直近の調査 (H28 年度)	次回調査 (H31 年度予定)	最終目標値 (H32 年度)	評価
35.2%	44.3% $\left(\frac{109 \text{ 人}}{246 \text{ 人}} \right)$	42.5% $\left(\frac{107 \text{ 人}}{252 \text{ 人}} \right)$	-	50.0%	前年度 ー 年次 ー 最終 ×

※ 両指標は、広島市健康づくり計画「元氣じゃけんひろしま 21 (第 2 次)」の目標数値に基づき設定しており、最終目標年度を平成 28 年度から平成 32 年度に修正した。データ出典元の調査が 3 年に 1 回の実施であるため、年次目標値は設けていない。このため、直近の調査の実績数値について、最終目標値の達成状況のみを評価している。次回調査は平成 31 年度に実施予定。

平成 28 年国民生活基礎調査によると、子宮がん検診受診率は、前回(25 年度)調査よりも減少して 42.2%、乳がん検診受診率は、前回(平成 25 年度)調査よりも減少して 42.5%となり、いずれも最終目標値の達成には至らなかった。

受診率向上のための取組として、胃がん、肺がん、大腸がん、子宮頸がん、乳がんの 5 つのがん検診の受診券をチケット形式にしてまとめて対象者へ送付し、集団検診における 5 つのがん検診と特定健康診査の同時実施を拡充するとともに、集団検診の子宮がん検診・乳がん検診について、待ち時間の短縮を図るために予約制を実施した。加えて、子宮頸がん検診の無料クーポン券を、20 歳及び一定年齢の同クーポン券未利用の女性に、乳がん検診の無料クーポン券を、40 歳及び一定年齢の同クーポン券未利用の女性に、それぞれ交付した。また、協会けんぽ被扶養者(40 歳～59 歳)のデータ提供を受け、がん検診受診券を送付した。

子宮がん・乳がんは共に、早期に発見し、治療すれば、ほとんど治すことができることから、今後も、従来の取組を継続し、検診の受診率の向上を図る。

29 健康寿命を延ばす

(出典データ：厚生労働科学研究「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」及び厚生労働省「平成 22 年国民生活基礎調査」を基に平成 24 年度に算定)

直近の調査 (H24 年度)	次回調査 (H29 年度予定)	最終目標値 (H32 年度)	評価
女性 72.19 年 男性 69.96 年	-	健康寿命の延伸	前年度 — 年次 — 最終 —

※ 広島市健康づくり計画「元氣じゃけんひろしま 21 (第 2 次)」の目標に合わせて設定しているが、次回調査は平成 29 年度に行う予定であり、平成 28 年度の調査数値はない。

本市の健康寿命は女性が 72.19 年、男性が 69.96 年であり、全国の健康寿命(女性 73.62 年、男性 70.42 年)よりも短く、平均寿命と健康寿命の差は、女性が 14.80 年、男性が 9.94 年となっている。

このため、広島市健康づくり計画「元氣じゃけんひろしま 21 (第 2 次)」に基づき、「生活習慣病の発症予防と重症化予防」「ライフステージに応じた健康づくり」「社会全体で健康を支え守るための社会環境の整備」の基本方針ごとに掲げている目標達成に向け、健康づくりの基本要素である「栄養・食生活」「身体活動・運動」「休養・メンタルヘルス」「喫煙」「飲酒」「歯と口の健康」の 6 つの分野に関して、各区の保健センターで実施する健康教育等の事業の開催を通じ、個人の生活習慣の改善等に取り組んだ。また、市民一人一人が生涯を通じて健康づくりに取り組めるよう、関係機関・関係団体等で構成する「元氣じゃけんひろしま 21 (第 2 次) 推進会議」を開催し、健康づくりに関する情報を共有し連携を図りながら市民の健康づくりを推進した。

今後も引き続き、健康寿命の延伸に向けて、「元氣じゃけんひろしま 21 (第 2 次)」推進会議を開催するとともに、10 月の「元氣じゃけんひろしま 21 (第 2 次) 推進月間」を中心に、健康に配慮し栄養バランスのとれた定食を提供する飲食店等を食生活協賛店として認証し、「元氣じゃけんひろしま 21 協賛店・団体」の認証数の増加を図る。また、市民の利用を促進するため協賛店の P R などに取り組む。

なお、平成 29 年度は同計画の中間年に当たることから、目標の達成状況について中間評価を行う。

30 成人男女の喫煙率を下げる

(データ出典：平成 23 年市民健康づくり生活習慣調査)

直近の調査 (H23 年度)	次回調査 (H29 年度予定)	最終目標値 (H32 年度)	評価
女性 7.1% $\left[\frac{161 \text{ 人}}{2,268 \text{ 人}} \right]$ 男性 26.9% $\left[\frac{560 \text{ 人}}{2,080 \text{ 人}} \right]$	-	成人男女の喫煙率を下げる	前年度 — 年次 — 最終 —

※ 広島市健康づくり計画「元氣じゃけんひろしま 21 (第 2 次)」の目標に合わせて設定しているが、次回調査は平成 29 年度に行う予定であり、平成 28 年度の調査数値はない。

広島市健康づくりセンターにおいて、10 月中に肺がん検診を受診した喫煙者に対して、短時間の禁煙支援を実施した。また、各区の保健センターで実施する喫煙対策推進事業や母子保健事業の中で、喫煙及び受動喫煙による健康被害の周知を図るとともに、母子健康手帳交付時に喫煙している妊婦に対してパンフレットを配布し、禁煙指導を行った。さらに、大学・専修学校等と連携して、将来の喫

煙習慣につながりやすい大学生等を対象とした喫煙防止教育を行った。受動喫煙防止対策についても、「広島市受動喫煙防止対策ガイドライン（施設版）」を飲食店等に配布し、周知するとともに、「受動喫煙防止に関する施設調査」を約 2,800 施設に対し実施したほか、市所管施設における受動喫煙防止状況調査を実施した。

本市の成人女性の喫煙率は7.1%、成人男性の喫煙率は26.9%であり、全国の喫煙率（成人女性9.7%、成人男性32.4%）よりも低い状況であるが、今後も、妊娠・出産を担う女性に対する喫煙・受動喫煙の影響についての普及啓発や、若い世代を中心とした喫煙防止の働きかけの強化、喫煙率の高い年齢層に対する禁煙支援などを行っていく必要がある。

このため、引き続き、妊婦、乳幼児の保護者及び未成年者を重点対象として、喫煙及び受動喫煙による健康への影響について知識の普及啓発を図るとともに、喫煙する妊婦に対しては、妊娠・授乳時における喫煙の害を伝え、禁煙支援を行う。また、働く世代については、「広島市地域保健・職域保健連携推進協議会」の活動を通じた禁煙支援の取組を検討する。受動喫煙防止対策についても、関係団体等を通じて「広島市受動喫煙防止対策ガイドライン（施設版）」を配付し、周知することで、公共的な施設における対策の推進を図る。

基本目標 7 平和の発信と国際理解・国際協力の推進

（施策の目標（指標）は掲げていない。）

「姉妹・友好都市の日」記念イベントの開催及び「ヒロシマ・メッセンジャー」制度の運営や、国際交流・協力事業への助成を行う。

また、広島市女性団体連絡会議が「ヒロシマ平和の灯のつどい」を開催し、男女共同参画の視点から世界平和の願いを発信する。

Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

基本目標 8 男女の人権を尊重する市民意識の醸成

31 男女の地位について「平等になっている」と感じている男女それぞれの割合を増やす 重点

(データ出典：平成 28 年度広島市市民意識調査)

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
女性 4.5% 〔 41 人 917 人 〕	目標	女性 12.1% 男性 17.9%	女性 19.7% 男性 24.3%	女性 27.3% 男性 30.7%	女性 34.9% 男性 37.1%	女性 42.5% 男性 43.5%	女性 50.0% 男性 50.0%	前年度 ↓ 年次 ↓ 最終 ×
男性 11.5% 〔 79 人 688 人 〕	実績	女性 4.8% 〔 59 人 1,219 人 〕 男性 11.0% 〔 101 人 916 人 〕	女性 5.9% 〔 73 人 1,247 人 〕 男性 10.2% 〔 93 人 915 人 〕	-	-	-	-	

32 固定的な性別役割分担意識を持たない男女それぞれの割合を増やす 重点

(データ出典：平成 28 年度広島市市民意識調査)

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
女性 62.3% 〔 571 人 917 人 〕	目標	女性 65.2% 男性 57.9%	女性 68.1% 男性 62.3%	女性 71.0% 男性 66.7%	女性 73.9% 男性 71.1%	女性 76.8% 男性 75.5%	女性 80.0% 男性 80.0%	前年度 ↓ 年次 ↓ 最終 ×
男性 53.5% 〔 368 人 688 人 〕	実績	女性 64.9% 〔 791 人 1,219 人 〕 男性 56.3% 〔 516 人 916 人 〕	女性 62.4% 〔 778 人 1,247 人 〕 男性 52.9% 〔 484 人 915 人 〕	-	-	-	-	

男女共同参画を推進する教育・学習の充実を図るため、地域で男女共同参画を推進する活動を行う男女共同参画推進員の募集を行い、大学生を中心に新たな推進員を養成するとともに、推進員による講座を公民館等で開催した。また、職業生活と家庭生活の両立の意義や事業所の先進的な取組事例を掲載した情報誌「奏～S O U～」を 15,000 部作成し、母子健康手帳交付時等に配布した。さらに、若年層からの固定的な性別役割分担意識解消の啓発を図るため、小中学生向け男女共同参画啓発用冊子を作成し、各学校を通じて市内の小学 5 年生と中学 2 年生に配付するとともに、授業等において積極的に活用するよう働きかけを行った。このほか、男女共同参画週間などにおいて、区役所等で啓発パネルの展示を行うなど、一般市民に対する啓発を行った。

しかし、男女の地位が平等になっていると感じている人の割合は、女性 5.9%、男性 10.2%で、女性は平成 27 年度実績を上回ったものの、男性は下回った。男女とも年次目標値を下回り、依然として多くの人が男女の地位の不平等感を感じているという結果となった。また、性別によって役割を固定

する考え方を持たない人の割合についても、女性 62.4%、男性 52.9%で、平成 27 年度実績、年次目標値とも下回った。性別に基づく固定的な役割分担意識も、なお根強く残っていると考えられる。

今後も、男性も女性も個性と能力に応じてあらゆる分野で活躍できる社会を実現していくという男女共同参画に関する認識を一層深め、定着させるための取組を、様々な機会を通じて粘り強く行っていくことが必要である。あらゆる世代の男女を対象にした男女共同参画に関する教育・学習機会の充実、民間事業所等における職業生活と家庭生活の両立に向けた取組の促進といった施策について、市民や事業所と連携しながら積極的に推進するとともに、特に若年層からの啓発が有効であるため、小・中学校へ男女共同参画啓発冊子を積極的に活用するよう働きかけを行うなど、性別に関わりなく一人一人の個性と能力を大切にする教育の充実を図るとともに、引き続き男女共同参画推進員を募集し、推進員による市民を対象とした講座等を積極的に実施する。

33 全ての人の人権を大切にし、それを日常生活の中で態度や行動に表している市民の割合を増やす

(データ出典：広島市市民意識調査)

H26 実績 (計画変更時)	年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (最終年度)	評価
75.4% ($\frac{1,560 \text{ 人}}{2,068 \text{ 人}}$)	目標	76.8%	78.2%	79.7%	81.1%	82.6%	84.0%	前年度 —
	実績	75.7% ($\frac{1,660 \text{ 人}}{2,194 \text{ 人}}$)	実績数値 なし	—	—	—	—	年次 — 最終 ×

※ 広島市市民意識調査の項目に合わせて設定しているが、項目が削除され、平成 28 年度の調査数値はない。
平成 27 年度の実績数値について、最終目標値の達成状況のみを評価している。

人権フェスティバルなどのイベントの開催やパンフレット等の人権啓発資料の作成・配布、事業所等が実施する人権問題研修会への人権啓発指導員の派遣に加え、スポーツ人権教室や音楽人権教室など、若い世代を対象とした事業を実施し、市民一人一人の人権尊重への理解の促進、人権意識の向上に取り組んだ。

これまで各種の人権啓発事業を継続的に実施してきたことにより、市民の人権に関する知識の習得や理解は進んできたが、市民一人一人が人権問題を自らの課題としてとらえ、生活の中での実践に結び付けるまでには至っていないと思われ、それが広く浸透するまでには、ある程度の期間が必要と考えられる。

今後も、国、県等の関係機関と連携・協力しながら、引き続き、人権意識の啓発に取り組むとともに、各種啓発事業を実施した際に行っているアンケートの結果も踏まえ、効果的な啓発の手法や内容について検討していく。

基本目標 9 関係機関等との連携強化及び男女共同参画の調査研究の実施

(施策の目標(指標)は掲げていない。)

男女共同参画社会の実現に向けて、広範かつ多岐にわたる取組を着実に展開し、実効性を確保するため、国、県、市町、経済団体、労働団体等の各関係機関や、市民やNPO、企業等とも連携しながら、取組を推進する。