

第 3 次広島市男女共同参画基本計画の推進状況 (令和 3 年度年次報告)

令和 4 年 (2022 年) 10 月

第3次広島市男女共同参画基本計画の推進状況（令和3年度年次報告）

広島市では、令和3年3月に策定した第3次広島市男女共同参画基本計画（以下「計画」という。）において、令和3年度から7年度までの5年間で集中的・重点的に取り組む男女共同参画推進に関する5つの基本方針を設定し、各基本方針に沿った基本施策・具体的施策を掲げて展開している。本計画では基本方針ごとに施策の指標を掲げ（全26指標）、それぞれの目標値を設定の上、達成を目指している。

基本方針1 あらゆる分野における政策・方針の立案及び決定への女性の参画の拡大

- 1 審議会委員における女性の割合を増やす **変更**
- 2 女性委員がない審議会をなくす **新規**
- 3 市職員の管理職における女性の割合を増やす
- 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 女性地域防災リーダーの割合を増やす **新規**
- 6 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

基本方針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等の両立

- 7 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
- 8 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（従業員数が300人以下の企業）を増やす
- 9 民間企業における男性の育児休業取得率を上げる
- 10 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）
- 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
- 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
- 16 女性（25歳～44歳）の就業率を高める **変更**
- 17 「家族経営協定」締結農家数を増やす

基本方針3 安心して暮らせる社会の実現

- 18 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・自立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）

19 「LGBT」の言葉と内容を知っている人の割合を増やす

新規

20 がん検診の受診率を上げる

基本方針4 女性に対するあらゆる暴力の根絶と被害者への支援

21 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

22 DVの相談窓口を知っている人の割合を増やす

23 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

基本方針5 男女の人権を尊重する市民意識の醸成

24 社会全体でみた場合の男女の地位が平等になっていると感じる男女それぞれの割合を増やす

25 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

26 全ての人の人権を大切に、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

【参考値】

- 行政委員会における女性委員の割合
- 男女共同参画推進センター利用者の満足度

新規

・・・第3次計画策定に当たって新たに設定した指標

変更

・・・第3次計画策定に当たって、第2次計画時に設定した指標から一部内容を変更した指標

※ 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、原則、令和2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基に、計画期間内の各年度の目標値として設定している。ただし、他の計画で定めた各年度の目標値がある等の場合は、その数値を年次目標値として設定している。
- ・ 評価にあたっては、各指標について、前年度実績数値との比較、年次目標値及び最終目標値の各達成状況の3項目により行う。ただし、実績数値がない等の理由がある項目については、評価を行わない。
- ・ なお、参考値とした2項目は、第2次計画において、設定した目標数値を達成したことから、本計画期間においては評価を実施しないが、定期的な状況確認を行うこととしている。

※ 各施策の指標における評価は、以下のとおり表示している。

【前年度（前回調査）との比較】

- ↑・・・改善
- ↓・・・後退
- ・・・変化なし

【年次及び最終目標の達成状況】

- ・・・達成
- ×・・・未達成
- ・・・評価せず

令和3年度の進捗状況は、次のとおりである。

- ・「評価なし」は、実績数値がない等の理由により、評価できなかったものである。
- ・2種類の目標値がある各施策の指標については、その一方の目標数値が、前年度より増加した場合や、年次及び最終目標値を達成した場合については、それぞれ改善及び達成に計上している（該当指標がある場合は内数を（）で表示）。

■前年度実績数値（令和2年度実績数値）との比較※

区分	指標の数	改善	変化なし	後退	評価なし
全体	26	18 (2)		7	1
基本方針1	6	5 (1)		1	
基本方針2	11	9		2	
基本方針3	3	1		1	1
基本方針4	3	1		2	
基本方針5	3	2 (1)		1	

※ 一部、令和2年度以前の直近実績とその前回実績との比較で評価している指標あり。

■令和3年度の年次目標値の達成状況

区分	指標の数	○（達成）	×（未達成）	－（評価なし）
全体	26	9 (2)	13	4
基本方針1	6	2 (1)	4	
基本方針2	11	4	5	2
基本方針3	3		1	2
基本方針4	3	1	2	
基本方針5	3	2 (1)	1	

■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	26	6 (2)	16	4
基本方針1	6	1 (1)	5	
基本方針2	11	2	7	2
基本方針3	3		1	2
基本方針4	3	1	2	
基本方針5	3	2 (1)	1	

基本方針 1 あらゆる分野における政策・方針の立案及び決定への女性の参画の拡大

1 審議会委員における女性の割合を増やす

変更

第2次計画における指標「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」について、第3次計画の策定時に、国の「第5次男女共同参画基本計画」の成果目標に準じ、指標の内容等の見直しを実施した。

(データ出典：市民局男女共同参画課)

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3 (R4.4.1)	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
30.0% ($\frac{373}{1,243}$ 人)	29.3% ($\frac{361}{1,232}$ 人)	目標	31.4%	33.6%	35.7%	37.9%	40.0%	前年度 ↑
		実績	29.9% ($\frac{371}{1,240}$ 人)	—	—	—	—	年次 × 最終 ×

2 女性委員がない審議会をなくす

新規

国の「第5次男女共同参画基本計画」における「施策の基本的方向」において、「国・地方公共団体問わず、女性が1人もいない審議会等をなくすとともに、更に女性委員の登用が進むよう、取組を進める。」とされていることに基づき、上記目標を設定したものである。

(データ出典：市民局男女共同参画課)

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3 (R4.4.1)	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
4審議会	2審議会	目標	0審議会	0審議会	0審議会	0審議会	0審議会	前年度 ↓
		実績	3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、女性委員の占める割合が40%に達していない審議会については、各所管課と審議会の委員選任の事前協議を行い、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働き掛けを行った。また、庁内の幹部職員が出席する会議において、本市の女性委員選任の現状の説明を行い、女性委員の選任促進のための具体的な取組事例の紹介と併せて、改めて各局等における積極的な取組を依頼した。

こうした取組を行ったものの、令和3年度における女性委員の選任率は29.9%と、令和2年度実績値より増加したが、年次目標値を達成できなかった。また、女性委員がない審議会についても、令和3年度は3審議会と、令和2年度より増加し、目標値を達成できなかった。

これは、審議会委員の選任にあたり、依然として、女性の登用が進んでいない分野があることや、充て職による人選により女性委員の選任が進んでいないことが要因と考えられる。また、女性委員がない3審議会のうち2審議会については、選任対象となる分野において女性が1人もいないなど、女性の選任について困難な状況である。

しかしながら、今後も同様に働き掛けを行うことが必要であることから、所管課との事前協議を徹底し、所管課に対して、委員の選任分野の拡大、充て職の見直し、委員の選出母体に女性委員推薦の働き掛けを行うよう粘り強く指導するとともに、委員選出母体となる団体に対して、役員への女性登用について働き掛けを行い、女性委員の選任推進に努める。

3 市職員の管理職における女性の割合を増やす

(データ出典：企画総務局人事課)

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3 (R4.4.1)	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
13.6%	15.1%	目標	16.3%	17.5%	18.6%	19.8%	21.0% 以上	前年度 ↑
$\left(\frac{86 \text{ 人}}{631 \text{ 人}}\right)$	$\left(\frac{97 \text{ 人}}{641 \text{ 人}}\right)$	実績	15.9%	—	—	—	—	年次 × 最終 ×
			$\left(\frac{101 \text{ 人}}{635 \text{ 人}}\right)$					

【参考】過去5年間における女性の役付職員数の推移 (各年4月1日時点)

(単位：人)

区分	H30	H31	R2	R3	R4
局長級	29 (4)	30 (5)	30 (6)	31 (5)	30 (2)
部長級	141 (19)	139 (17)	143 (17)	145 (14)	146 (13)
課長級	459 (51)	456 (56)	458 (63)	465 (78)	459 (86)
管理職計	629 (74)	625 (78)	631 (86)	641 (97)	635 (101)
【女性割合%】	【11.8】	【12.5】	【13.6】	【15.1】	【15.9】
課長補佐級	1,155 (272)	1,135 (290)	1,128 (294)	1,101 (302)	1,060 (302)
係長級	1,826 (624)	1,769 (623)	1,736 (626)	1,717 (629)	1,728 (650)
役付職員計	3,610 (970)	3,529 (991)	3,495 (1,006)	3,459 (1,028)	3,423 (1,053)
【女性割合%】	【26.9】	【28.1】	【28.8】	【29.7】	【30.8】

※ ()内は、女性職員で内数。

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、国内研修機関へ女性職員を積極的に派遣したほか、女性職員のキャリア形成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を実施した。また、ロールモデルとなる女性職員との交流の場づくりや、育児休業復帰前・復帰後講座の開催などの取組を行った。さらに、新任課長級職員等を対象とした階層別研修において、ダイバーシティに関する科目を実施した。

この結果、管理職（課長級以上）における女性職員の割合は15.9%となり、年次目標値を達成できなかったものの、令和2年度実績値より増加した。

本市では、女性活躍推進法及び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である「広島市職員の女性活躍・子育て支援推進プラン」に基づき、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ている。今後も、国内研修機関への派遣、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のほか、階層別研修におけるダイバーシティに関する科目の実施などを通じて、女性職員の人材育成や職域拡大等に努める。

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)

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3 (R4.4.1)	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
校長 24.5% $\left(\frac{51 \text{ 人}}{208 \text{ 人}}\right)$ 教頭 38.6% $\left(\frac{90 \text{ 人}}{233 \text{ 人}}\right)$	校長 26.0% $\left(\frac{54 \text{ 人}}{208 \text{ 人}}\right)$ 教頭 41.2% $\left(\frac{96 \text{ 人}}{233 \text{ 人}}\right)$	目標	校長 26.8% 教頭 40.0%	校長 27.6% 教頭 40.0%	校長 28.4% 教頭 40.0%	校長 29.2% 教頭 40.0%	校長 30.0% 教頭 40.0%	(校長) 前年度 ↑ 年次 ○ 最終 ○
		実績	校長 33.2% $\left(\frac{69 \text{ 人}}{208 \text{ 人}}\right)$ 教頭 36.5% $\left(\frac{85 \text{ 人}}{233 \text{ 人}}\right)$	—	—	—	—	(教頭) 前年度 ↓ 年次 × 最終 ×

※ 「教頭」に係る目標値は令和2年度に達成しているため、各年度の年次目標値は最終目標と同値を設定した。

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付するとともに、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33.2%、教頭は36.5%で、教頭については令和2年度実績値より減少し、目標値を達成できなかったが、校長については同年度実績値より増加し、年次目標値を達成した。

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（教育活動推進リーダー研修、主幹教諭研修等）への積極的な参加を働き掛ける。また、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 女性地域防災リーダーの割合を増やす

新規

防災分野において、実際に地域活動に参画する女性の実態を把握できるものであり、地域活動の方針決定過程への女性の参画の促進が必要であるため、新たな指標として設定したものである。

(データ出典：危機管理室災害予防課)

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3 (R4.4.1)	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
16.4%	17.6%	目標	17.0%	17.7%	18.4%	19.1%	20.0%	前年度 ↑
$\left(\frac{142 \text{ 人}}{865 \text{ 人}}\right)$	$\left(\frac{170 \text{ 人}}{966 \text{ 人}}\right)$	実績	18.2%	—	—	—	—	年次 ○
			$\left(\frac{210 \text{ 人}}{1,151 \text{ 人}}\right)$					最終 ×

地域防災リーダーを募集している広島市防災士養成講座のホームページにおいて、女性の積極的な受講を呼びかけたほか、学区自主防災会連合会長に対し、女性の積極的な推薦を依頼した。

この結果、地域防災リーダーにおける女性の割合は18.2%となり、令和2年度実績値より増加し、年次目標値を達成した。

地域防災リーダーにおける女性の割合は着実に増加しており、今後も防災活動における女性の役割は非常に重要であり、引き続き女性の地域防災リーダーを養成する必要があるため、市ホームページで女性の積極的な受講の呼びかけ及び学区自主防災会連合会長に対し、女性の積極的な推薦の依頼について継続して実施する。

6 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

(データ出典：消防局消防団室)

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3 (R4.4.1)	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
24人	24人	目標	27人	27人	27人	27人	27人	前年度 ↑
		実績	25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した。

令和4年4月1日現在、消防団における女性の中級幹部は25人となり、目標値を達成できなかったものの、令和2年度実績値より増加した。

幹部階級の昇格には、消防団員としての経験年数が必要であり、女性消防団員が長く続けられる環境の整備を要する。

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活動の活性化を図り、女性消防団員が幹部階級に昇格しやすい組織体制の確立に努める。また、フラワーフェスティバル等の広報活動について、各消防団内の女性隊同士で協力し合いながら活動する体制等を検討し、女性隊が主体的に活動することを推進する。

基本方針 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

7 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

（データ出典：広島県職場環境実態調査）

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
11.5% $\left(\frac{173人}{1,499人}\right)$	14.2% $\left(\frac{176人}{1,242人}\right)$	目標	15.0%	15.7%	16.5%	17.2%	18.0%	前年度 ↓
		実績	12.9% $\left(\frac{170人}{1,314人}\right)$	—	—	—	—	年次 × 最終 ×

※ 広島県職場環境実態調査の結果から、広島市内に本社・本店を有する常用労働者101人以上の企業からの回答を抽出したものの。

8 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

（データ出典：広島労働局雇用環境・均等室）

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3 (R4.3.31)	R4	R5	R6 (最終年度)	R7	評価
70社	101社	目標	320社	450社	470社	500社	500社以上	前年度 ↑
		実績	168社	—	—	—	—	年次 × 最終 ×

※ 各年度の目標数値及び実績数値は、当該年度までの累計値である。

市内の中小企業を対象として、女性が活躍しやすい職場づくりに関する研修会を実施したほか、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した。なお、研修会については、女性活躍推進法の改正（令和4年4月1日）に伴う一般事業主行動計画の策定義務企業の対象拡大を前に、中小企業が女性活躍につながる実効性のある一般事業主行動計画の策定を支援する実務的な内容とした。さらに、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、啓発リーフレットや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。

こうした取組を行ったものの、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12.9%と、令和2度実績値より減少し、年次目標値を達成できなかった。また、女性活躍推進法に基づく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、令和3年度までの累計で168社となり、令和2度実績値より増加したが、年次目標値を達成できなかった。

女性の活躍を推進していくためには、本市の就労人口の9割以上を占める中小企業において、女性の就労環境整備を進めることが重要であるが、女性の就労環境については、非正規雇用者の増加や子育て等との両立などの様々な課題があり、中小企業においては、人員の確保や育成に係る課題を抱えている。また、女性活躍推進法の改正により、特に中小企業に対し、引き続き計画の実践に向けた意識啓発や支援を図る必要がある。

引き続き、主に従業員 100 人以下の企業を対象とした一般事業主行動計画策定を支援する研修会の実施や無料相談会の開催など就労環境整備を目的とした事業を通じて、中小企業の女性の活躍推進に向けた取組を後押しする。また、「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、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・啓発を行い、民間企業による積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組の促進を図る。

9 民間企業における男性の育児休業取得率を上げる

(データ出典：広島県職場環境実態調査)

H30 実績 (現状値)	H31 実績	R2 実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
4.9%	11.9%	22.2%	目標	23.8%	25.3%	26.9%	28.4%	30.0%	前年度 (↑)
$\left(\frac{20}{408} \right)$	$\left(\frac{35}{295} \right)$	$\left(\frac{45}{203} \right)$	実績	(R3 年度の実績数値は、R4 年 10 月頃公表予定)	—	—	—	—	
									最終 —

※ 広島県職場環境実態調査の結果から、広島市内に本社・本店を有する 378 事業者からの回答を抽出したもの。
 ※ 令和 3 年度の実績数値が公表されていないことから、平成 31 年度及び令和 2 年度実績数値を比較している。

仕事と家庭の両立支援や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、就労環境の整備に関する中小企業向けの研修会の開催、啓発リーフレットの配布などを通じて、働き方の見直しや仕事と家庭の両立支援制度について、労働者及び事業所に対する働き掛けを行った。また、男女共同参画推進センターにおいて、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」や、男性の家事参画等に関する講座を開催した。

令和 3 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（令和 2 年度実績）は 22.2%と、平成 31 年度実績より大きく増加した。

取得率を増加させるためには、制度の周知だけではなく、男性の意識改革や、実際に育児休業を取得しやすい雰囲気づくりが必要であると考えられる。

事業者表彰、就労環境の整備に関する研修会などを通じて事業所への働き掛けを行うとともに、直接男性に働き掛ける取組として男性のワーク・ライフ・バランスに関する啓発リーフレットを作成し、より効果的な意識啓発を図るため、平成 30 年度から市内の保育園・幼稚園等の子育て世帯の利用が多く見込まれる施設等で配布している。今後も、引き続きこれらの取組の更なる充実を図り、広く男性労働者及び事業所の意識啓発に努める。

10 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)

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
57社	65社	目標	67社	69社	71社	73社	75社	前年度 ↑
		実績	69社	—	—	—	—	年次 ○ 最終 ×

※ 各年度の目標数値及び実績数値は、当該年度までの累計値である。

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。令和3年度も、表彰事業者は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のメリットをPRし、事業者の公募を行った。

この結果、令和3年度は新たに4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69事業者となり、年次目標値を達成した。

引き続き、パンフレット配布時等機会を捉えて、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等の取組に積極的な事業者に対して表彰制度についての周知を図るとともに、表彰事業者の先進的な取組をこれまで以上に広く紹介し、他の事業者の取組の促進につなげる。

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

(データ出典：広島市市民意識調査)

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
58.0% (674人 / 1,162人)	52.5% (804人 / 1,531人)	目標	52.5%	52.5%	52.5%	52.5%	52.5%以上	前年度 ↑
		実績	55.3% (791人 / 1,430人)	—	—	—	—	年次 ○ 最終 ○

※ 最終年度における目標値は、「計画策定時（令和2年度）の実績値以上」で設定している。

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：広島市市民意識調査)

H30実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
45分	53分	目標	53分	53分	53分	53分	53分以上	前年度 ↑
		実績	54分	—	—	—	—	年次 ○ 最終 ○

※ 最終年度における目標値は、「計画策定時（令和2年度）の実績値以上」で設定している。

※ 広島市市民意識調査の調査項目の絞り込みにより、平成31年度の実績数値はない。

仕事と家庭の両立支援や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、就労環境の整備に関する中小企業向けの研修会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、労働者及び事業所に対する働き掛けを行った。また、男女共同参画推進センターにおいて、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」や、男性の家事参画等に関する講座を開催した。

この結果、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55.3%と令和2年度実績値より増加し、また、結婚している男性が家事等に関わる時間は54分と、R2年度実績値より増加し、いずれも目標値を達成した。

仕事と生活の調和の意義についての理解がある程度進み、そのための具体的な取組を行う事業所や労働者が増えている一方、実際の男性の家事等への参画になかなか結び付いていない現状が見られる。

事業者表彰、就労環境の整備に関する研修会などを通じて事業所への働き掛けを行うとともに、直接男性に働き掛ける取組として男性のワーク・ライフ・バランスに関する啓発リーフレットを作成し、より効果的な意識啓発を図るため、平成30年度から市内の保育園・幼稚園等の子育て世帯の利用が多く見込まれる施設等で配布している。今後も、引き続きこれらの取組の更なる充実を図り、広く男性労働者及び事業所の意識啓発に努める。

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)

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
8.8%	15.9%	目標	18.7%	21.5%	24.3%	27.1%	30.0% 以上	前年度 ↑
$\left(\frac{33}{377}\right)$	$\left(\frac{62}{391}\right)$	実績	26.5%	—	—	—	—	年次 ○
			$\left(\frac{117}{442}\right)$					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や子育て関係の休暇制度の紹介記事を庁内LANへ毎月掲示したほか、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掛けを行うとともに、子どもが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掛けた。さらに、市長を始め職員の人材育成を担っている管理職が、子育て中の職員に対する育児支援制度の積極的な利用の働き掛けなどを盛り込んだ「ワクワク職場宣言」を実施した。令和3年度は「広島市職員の女性活躍・子育て支援推進プラン」の改定に合わせ、職員の子育て支援ハンドブック等の啓発資料を充実させた。

この結果、令和3年度の男性職員の育児休業取得率は26.5%と、令和2年度実績を大きく上回り、年次目標値を達成した。

これは、育児休業取得促進のための意識啓発や各種制度の周知等に継続的に取り組んだことで、男性職員の育児休業取得に関する意識が確実に高まってきたことを反映したものと考えられる。

引き続き、男性の育児参加を進めるため、男性職員の育児休業の一層の取得促進に向けて、意識醸成や職場環境整備に取り組む必要があることから、これまでの取組を継続実施する。

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)

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3 (R4.4.1)	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
33人	11人	目標	0人	0人	0人	0人	0人	前年度 ↑
		実績	5人	—	—	—	—	年次 × 最終 ×

待機児童の解消に向けて、ハード面では、令和3年4月の待機児童が多かった地区を中心に保育園等の施設整備を行うなど、定員増を図った。また、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や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、令和4年4月1日時点の待機児童数は5人となり、目標値を達成できなかったものの、令和2年度実績値より6人減少となり、6年連続で減少している。

今後も、地区ごとの保育需要について、社会・経済状況による潜在的な需要の喚起を踏まえた上で、十分な受入枠を確保するとともに、保育士の安定的な確保に向けた取組を継続し、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

(データ出典：教育委員会放課後対策課)

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3 (R4.5.1)	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
32人	40人	目標	0人	0人	0人	0人	0人	前年度 ↓
		実績	165人	—	—	—	—	年次 × 最終 ×

放課後児童クラブ事業については、近年の女性の就業率の上昇等による共働き世帯の増加を背景に利用申込者が増加しており、令和4年度に受入定員の不足が見込まれる学区について、公設9クラス、民間4クラスを増設した。

こうした取組を実施したものの、令和4年5月1日時点の待機児童数は、令和2年度実績値より増加して165人となり、目標値を達成できなかった。

これは、利用者推計に基づき、受入定員を拡大したものの、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い鈍化していた利用申込者数の伸び率が拡大前の水準に戻ってきていることや、一部の学区において利用申込率が急増するなど、利用申込者数が推計値を上回ったことが要因と考えられる。

待機児童が生じないように、引き続き、直近の社会的状況や学区ごとの利用状況を加味するなど、より精度の高い推計を行った上で、クラス増設等による量的拡大を図る。また、クラス増設に際しては、児童館諸室又は余裕教室の活用を優先で検討し、その活用が困難な場合には、学区ごとの状況に応じ、早期増設に向けて学校内へのプレハブの設置や公共施設の利用、民間事業者への補助など、様々な手法を検討し、受入体制の確保に努める。

16 女性（25歳～44歳）の就業率を高める

変更

インターネットの活用等求職手段が多様化する中、より正確な実態を把握するため、ハローワークに限らず様々な求職手段を利用した女性の就職率を指標とする必要がある。そのため、第2次計画における指標「女性求職者の就業率を高める」に替えて、国の「第5次男女共同参画基本計画」の成果目標に合わせた当指標を設定したものである。

(データ出典：総務省「国勢調査」)

就業率 計算方法※	前々回の調査 (H22年度)	前回の調査 (H27年度)	直近の調査 (R2年度)	最終目標値 (R7年度)	評価
就業率 (就業者 総人口－ 労働力状態不詳)	66.1% (106,709人 169,120人－ 7,794人)	70.8% (106,741人 160,796人－ 10,022人)	76.2% (94,998人 139,416人－ 14,792人)	82.0%	前回調査 (↑) 最終 —

※ 就業率の算出に使用する数値は、全て女性における数値。

※ 当指標は、データ出典元である「国勢調査」が5年に1回の実施であるため、年次目標値は設けていない。また、次回調査は令和7年度に実施予定であり、令和3年度の実績数値はない。このため、直近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。

市内の中小企業を対象として、女性が活躍しやすい職場づくりに関する研修会を実施したほか、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を通じて、職場環境の整備を支援した。また、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、直近の調査である令和2年度の市内における女性の就業率（25歳～44歳）は76.2%となり、前回調査を実施した平成27年度実績値より増加している。

また、前々回調査を実施した平成22年度実績より着実に増加しているものの、全国（77.9%）及び広島県（77.4%）を下回っていることから、引き続き女性求職者を対象に、多様な就業ニーズに対応した就業支援に取り組むとともに、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、国や県などと連携し、企業への働き掛けを行う。

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)

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
46戸	45戸	目標	50戸	50戸	50戸	50戸	50戸	前年度 (↑)
		実績	47戸	—	—	—	—	年次 ×
								最終 ×

※ 各年度の目標数値及び実績数値は、当該年度末の締結農家数である。

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。令和3年度は新規締結2戸で47戸となり、目標値は達成できなかったが、令和2年度実績値より増加している。これは、農家の高齢化や後継者不足により、本市の農家戸数が減少傾向にあることに加え、自営業における女性の労働に対する評価と労働環境の整備に関する周知不足が主な要因と考えられる。

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掛けを行うことにより、協定数の増加に努める。

基本方針 3 安心して暮らせる社会の実現

18 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・自立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）

※ 第2次計画においては、就業した者の割合・人数を目標数値としていたが、第3次計画より、就業した者の人数は参考値として取り扱う。

（データ出典：こども未来局こども・家庭支援課）

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
45.9%	49.8%	目標	50.11%	50.43%	50.75%	51.07%	51.38%	前年度 ↓
$\left(\frac{272}{593}\right)$	$\left(\frac{240}{482}\right)$	実績	47.20%	—	—	—	—	年次 ×
			$\left(\frac{219}{464}\right)$					最終 ×

母子家庭の母に対し、母子家庭等就業・自立支援センターにおける求人開拓、講習会やセミナーの開催及びオンラインによるハローワーク求人情報の提供等や、高等職業訓練促進給付金の支給による資格取得への支援、就労支援窓口における児童扶養手当受給者を対象としたハローワークと連携した就業支援を行った。

しかしながら、就業率は47.2%と令和2年度実績値より減少し、年次目標値を達成できなかった。これは、登録者に対して、就業条件が合致しないなどにより紹介件数が減少したことが要因として考えられる。母子家庭の母は、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く、技能・資格不足などから勤務条件のよい職業に就けないなどのために、依然としてその収入は低く、経済的自立が困難な状況がある。このため、より一層の就業支援や子育て・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。

令和4年度は、令和3年度の時限措置であった高等職業訓練促進給付金の対象資格拡充及び期間緩和の措置が継続されることとなったが、今後も継続した措置となるよう国に対し要望する。また、母子家庭等就業・自立就業支援センターにおいては、専門業者による母子家庭の母を対象とした企業開拓や、オンライン提供されるハローワーク求人情報の活用など支援体制を強化するとともに、相談者の利便性のため相談窓口を平日19時、土曜日17時まで開設するなど、きめ細かな就業支援を継続する。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、引き続きハローワークとの連携による利用者の増加を図り、就業につなげる。

【参考】就業者数の内訳（令和3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	93人	24人	25.8%
母子家庭等就業・自立支援センター登録者	170人	56人	32.9%
就労支援窓口登録者	201人	139人	69.2%
計	464人	219人	47.2%

19 「LGBT」の言葉と内容を知っている人の割合を増やす

新規

※ 当指標は、多様な性のあり方を受容し、互いに尊重し合う人権教育や啓発を推進するため、新たな指標として設定したものである。

(データ出典：広島市男女共同参画に関するアンケート調査)

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
46.7% ($\frac{419}{897}$ 人)	—	目標	—	—	—	46.7% 以上	—	最終 —
		実績	—	—	—	—	—	

※ 最終目標年度における目標値は、「計画策定時（令和2年度）の実績値以上」で設定している。

※ 当指標は、データ出典元である「広島市男女共同参画に関するアンケート調査」が5年に1回の実施であるため、年次目標値は設けていない。また、次回調査は令和6年度に実施予定であり、令和3年度の実績数値はない。このため、当指標については、令和6年度のみ評価を実施する。

令和3年1月に、性的マイノリティに関する社会的理解の促進と、性的マイノリティの方々ที่安心感を持って自分らしく生活できる社会の実現をより一層推し進めるため、パートナーシップ宣誓制度を導入した。その後、令和3年度には、市民向け及び企業向けの制度チラシを本市窓口や関係施設、市内に本支店のある企業、不動産や保険等の業界団体に配布するなど、本制度の周知を行った。

また、経済面や生活面で深く結びついている広島広域都市圏構成市町に対し、制度の相互利用方法等の検討、協議を進め、令和3年度には県内の安芸高田市及び三原市とパートナーシップ宣誓制度の相互利用を開始した。

このほか、性的マイノリティに関する内容を含む学習資料を作成し、市立小学校を通じて1年生の保護者に配布した。

今後も、こうした取組を通じて市民の性的マイノリティに関する理解促進に取り組んでいく。

20 がん検診の受診率を上げる

※ 当指標は、第2次計画時において成果指標として設定した「子宮がん検診の受診率を上げる」、「乳がん検診の受診率を上げる」を継続するもので、第3次計画においては、両指標とも同じ目標数値のため、1指標として統合する（実績値はそれぞれ把握する。）。

(データ出典：厚生労働省「国民生活基礎調査」)

前々回の調査 (H25年度)	前回の調査 (H28年度)	直近の調査 (H31年度)	次回の調査 (R4年度)	最終目標値 (R7年度)	評価
子宮がん 45.1% ($\frac{169}{375}$ 人)	子宮がん 42.2% ($\frac{157}{372}$ 人)	子宮がん 44.4% ($\frac{155}{349}$ 人)	—	子宮がん 50.0% 乳がん 50.0%	前回調査 (↑)
乳がん 44.3% ($\frac{109}{246}$ 人)	乳がん 42.5% ($\frac{107}{252}$ 人)	乳がん 44.8% ($\frac{107}{239}$ 人)			最終 —

※ 当指標は、広島市健康づくり計画「元気じゃけん広島21（第2次）」の目標数値に合わせて設定しているが、データ出典元である厚生労働省「国民生活基礎調査」が3年に1回の実施のため、年次目標値は設けていない。また、次回調査は令和4年度に実施予定であり、令和3年度の実績数値はない。このため、直近及び前回調査の数値で行い、直近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。

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した。また、子宮・乳がん検診の無料クーポン券を各対象年齢の女性に交付するとともに、未利用者には再勧奨を実施した。さらに、待ち時間の短縮を図るため集団検診の乳がん検診について電話及びインターネットでの予約受付を実施したほか、休日検診を実施したほか、SNSやデジタルサイネージを活用した情報発信を行った。

令和元年国民生活基礎調査によると、子宮がん検診受診率は44.4%、乳がん検診受診率についても44.8%と、いずれも前回調査時（平成28年度）実績値より増加した。

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。

基本方針4 女性に対するあらゆる暴力の根絶と被害者への支援

21 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

（データ出典：広島市市民意識調査）

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
26.7%	29.0%	目標	29.0%	29.0%	29.0%	29.0%	29.0% 以下	前年度 ↓
$\left(\frac{8}{30}\right)$	$\left(\frac{9}{31}\right)$	実績	29.6% $\left(\frac{8}{27}\right)$	—	—	—	—	年次 × 最終 ×

※ 最終年度における目標値は、「計画策定時（令和2年度）の実績値以下」で設定している。

22 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：広島市市民意識調査）

H30実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
女性 49.7%	女性 58.1%	目標	女性 58.1% 男性 52.3%	女性 58.1% 男性 52.3%	女性 58.1% 男性 52.3%	女性 58.1% 男性 52.3%	女性 58.1% 以上 男性 52.3% 以上	(女性) 前年度 ↓ 年次 × 最終 ×
$\left(\frac{589}{1,184}\right)$	$\left(\frac{775}{1,333}\right)$	実績	女性 53.9% $\left(\frac{698}{1,295}\right)$	—	—	—	—	(男性) 前年度 ↓ 年次 × 最終 ×
男性 41.1%	男性 52.3%		男性 49.2% $\left(\frac{496}{1,009}\right)$					

※ 最終年度における目標値は、「計画策定時（令和2年度）の実績値以上」で設定している。

※ 広島市市民意識調査の調査項目の絞り込みにより、平成31年度の実績数値はない。

DV（ドメスティック・バイオレンス）に対する認識の浸透・徹底を図るとともに、DV相談窓口を周知するため、DV防止啓発リーフレット及びDV被害者支援携帯用カードを作成し、公共機関の

窓口や医療機関等を通じて広く一般市民に配布した。また、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市内の高校・専修学校高等課程の1年生に配付し、各学校の実情に合わせた効果的な活用を図るとともに、大学や短期大学、専修学校専門課程にも送付して学生課等での配架を依頼した。さらに、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中学2年生に配付し授業等で活用してもらうなど、若年層に対する啓発にも取り組み、幅広い年代を対象に意識啓発を図っている。

加えて、「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・ライトアップを行うとともに、女性団体と共同で街頭啓発活動を行った。また、同期間中、区役所においてデートDVパネルの展示による啓発を行うとともに、令和3年度においては、DV防止についての啓発及び相談窓口の周知を目的としたアーケード幕広告を作成し、本通商店街のアーケードに掲出した。

しかし、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は29.6%と、令和2年度よりも増加し、また、DVの相談窓口を知っている人の割合は、女性53.9%、男性49.2%と、令和2年度実績値より減少し、いずれも目標値を達成できなかった。

DVは一般的に、外部から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。また、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。被害者本人から相談機関に相談がなければ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、男性被害者本人や社会全体の理解を促進していく必要がある。

DVの啓発は、対象が特定できない、効果が測りにくいといった課題があるが、今後も様々な媒体や機会を通じてDVに関する情報や相談窓口の周知・啓発に取り組む。なお、令和4年度は、これまでの市広報紙及び、本通・金座街商店街におけるアーケードでの広告掲載に加え、若年層に向け、デートDVに関し気軽に読むことができる啓発漫画を作成し、本市がアカウントを持つSNSを活用した周知・啓発を図ることとしている。

23 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：広島市市民意識調査)

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
4.8%	3.8%	目標	3.8%	3.8%	3.8%	3.8%	3.8% 以下	前年度 ↑
$\left(\frac{49}{1,015}\right)$	$\left(\frac{50}{1,333}\right)$	実績	$\left(\frac{3.2}{42}\right)$ 1,295人	—	—	—	—	年次 ○ 最終 ○

※ 最終年度における目標値は、「計画策定時（令和2年度）の実績値以下」で設定している。

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

一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。

この結果、過去1年以内に暴力を受けた女性被害者の割合は3.2%と、令和2年度実績値より減少し、目標値を達成した。

DVについては、被害者が被害を受けているという認識のないケースや、被害を受けていても相談に踏み出せないケースもあり、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、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。

基本方針5 男女の人権を尊重する市民意識の醸成

24 社会全体でみた場合の男女の地位が平等になっていると感じる男女それぞれの割合を増やす

(データ出典：広島市市民意識調査)

H30実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
女性 4.6% (54人 / 1,184人)	女性 7.7% (103人 / 1,333人)	目標	女性 7.7% 男性 17.4%	女性 7.7% 男性 17.4%	女性 7.7% 男性 17.4%	女性 7.7% 男性 17.4%	女性 7.7% 以上 男性 17.4% 以上	(女性) 前年度 ↑ 年次 ○ 最終 ○
男性 10.8% (95人 / 881人)	男性 17.4% (193人 / 1,108人)	実績	女性 9.8% (127人 / 1,295人) 男性 16.8% (170人 / 1,009人)	—	—	—	—	(男性) 前年度 ↓ 年次 × 最終 ×

※ 最終年度における目標値は、「計画策定時（令和2年度）の実績値以上」で設定している。

※ 広島市市民意識調査の調査項目の絞り込みにより、平成31年度の実績数値はない。

25 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

(データ出典：広島市市民意識調査)

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
女性 79.9% (811人 / 1,015人)	女性 74.6% (994人 / 1,333人)	目標	女性 74.6% 男性 64.1%	女性 74.6% 男性 64.1%	女性 74.6% 男性 64.1%	女性 74.6% 男性 64.1%	女性 74.6% 以上 男性 64.1% 以上	(女性) 前年度 ↓ 年次 × 最終 ×
男性 72.1% (572人 / 793人)	男性 64.1% (710人 / 1,108人)	実績	女性 74.1% (959人 / 1,295人) 男性 63.7% (643人 / 1,009人)	—	—	—	—	(男性) 前年度 ↓ 年次 × 最終 ×

※ 最終年度における目標値は、「計画策定時（令和2年度）の実績値以上」で設定している。

固定的な性別役割分担意識の解消を図るため、小中学生向け男女共同参画啓発用冊子を作成し、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掛けを行った。また、男女共同参画を推進する教育・学習の充実を図るため、公民館等での講義など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、新たな推進員を養成した。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。

この結果、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、令和3年度は女性9.8%、男性16.8%で、女性における実績値は増加し目標値を達成したが、男性の実績値は減少し目標値を達成できなかった。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は、女性74.1%、男性63.7%で、男女とも令和2年度実績値より減少し、目標値を達成できなかった。

徐々に意識の解消が図られているとはいえ、固定的な性別役割分担意識はなお根強く残っていると考えられ、男女間の意識の差も見られる。これらの状況を変えていくためには、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、市民や事業所等と連携しながら積極的に推進するとともに、特に未来を担う子どもの発達段階に応じた啓発を行うため、引き続き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掛けを行うなど、性別に関わりなく一人一人の個性と能力を大切にす教育の充実を図る。

26 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)

H31実績 (現状値)	R2実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)	評価
75.7%	73.6%	目標	73.6% 以上	73.6% 以上	73.6% 以上	73.6% 以上	73.6% 以上	前年度 ↑
$\left(\frac{1,511}{1,994}\right)$	$\left(\frac{1,852}{2,516}\right)$	実績	74.6% $\left(\frac{1,774}{2,376}\right)$	—	—	—	—	年次 ○ 最終 ○

※ 最終年度における目標値は、「計画策定時（令和2年度）の実績値以上」で設定している。

ヒューマンフェスタなどのイベントの開催、パンフレット等の人権啓発資料の作成・配布、人権啓発リーダー養成講座の開催、企業等が実施する人権研修会への人権啓発指導員の派遣に加え、次代を担う若い世代を対象とした啓発事業（音楽人権教室、人権あいさつ運動、人権の花運動）を実施し、これらを通じて、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。

この結果、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については74.6%で、令和2年度実績より増加し、目標値を達成した。

これは、これまで取り組んできた様々な人権啓発事業に加え、コロナ禍が継続する中、一人ひとり何らかの形で人権を意識する機会が増加したことも一つの要因と考えられる。

今後も、人権課題が多様化し、これまで意識されなかった問題が顕在化していく中で、人権尊重社

会実現のため、どのような課題があるのか、市民にわかりやすく伝える必要があることから、引き続き、国、県等関係機関と連携・協力し、個別の人権課題の周知についても考慮しながら、人権意識の高揚のための啓発に取り組むとともに、市民の態度や行動を変えるための効果的な啓発の手法や内容について検討する。

【参考値】

※ 以下の項目については、各年度ごとに状況確認を行う。

○ 行政委員会における女性委員の割合

(データ出典：企画総務局人事課)

H31 実績 (現状値)	R2 実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)
47.6% $\left(\frac{10 \text{ 人}}{21 \text{ 人}}\right)$	47.6% $\left(\frac{10 \text{ 人}}{21 \text{ 人}}\right)$	実績	47.6% $\left(\frac{10 \text{ 人}}{21 \text{ 人}}\right)$	—	—	—	—

【参考】行政委員会の委員数（令和4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	1	25.0
固定資産評価審査委員会	9	5	55.6
合計	21	10	47.6

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

○ 男女共同参画推進センター利用者の満足度

(データ出典：広島市男女共同参画推進センター利用者アンケート調査)

H31 実績 (現状値)	R2 実績 (計画策定時)	年度	R3	R4	R5	R6	R7 (最終年度)
96.1% $\left(\frac{1,686 \text{ 人}}{1,755 \text{ 人}}\right)$	94.7% $\left(\frac{1,152 \text{ 人}}{1,217 \text{ 人}}\right)$	実績	89.8% $\left(\frac{841 \text{ 人}}{937 \text{ 人}}\right)$	—	—	—	—