



第 1 部

「わたらしい生き方応援プランひろしま」 の施策体系に沿った各種データから見た 広島県の男女共同参画の推進状況

(注) コメント欄の の中には、データやグラフの特徴を記載しています。

データを更新したのものには  印を、新たに掲載したものには  印を付けています。

また、 の部分には、参考として全国データを記載しています。

「わたらしい生き方応援プランひろしま」 目指す姿と施策の体系

「わたらしい生き方応援プランひろしま」(計画期間：令和3(2021)年度～令和7(2025)年度)において、令和7年度の目指す姿を次のとおり定めています。

この目指す姿から、「基本となる施策の方向」を定め、これに基づいて各取組を進めることとしています。

領域	目指す姿	基本となる施策の方向
Ⅰ 仕事と暮らしの充実	○ 様々な職場において、性別に関わらず誰もが、ライフイベントと両立しながら安心して働き続けることができ、また、DX(デジタルトランスフォーメーション)の進展等による在宅ワークなど、ライフスタイルに応じて柔軟に働くことができる環境が広がるとともに、多様な人材誰もがその能力を発揮できる機会が提供されることにより、女性が仕事に対する意欲を持つことができ、その力を発揮できる環境が整っています。	1 誰もが安心して自らが望む働き方にチャレンジできる環境づくり 2 女性が意欲を持ってその力を発揮することができる環境づくり
	○ 多様な暮らし方が可能となる中で、性別に関わらず誰もが、それぞれのライフステージの各段階で、希望に応じ、仕事と両立させながら、子育て等の家庭生活や地域コミュニティ活動・学び等の個人生活を充実させる人が増えています。	3 個人生活の充実による多様な暮らし方の実現
Ⅱ 男女双方の意識改革	○ 県民の興味関心を惹くようなポジティブな意識啓発や、対象に響くテーマ・手法等による意識啓発を行うことにより、性差に関する固定的な意識をもつ人が減少し、自らのライフプランを組み立てるにあたり、性別に関わらず多様な選択をする意識が醸成されてきています。	1 性差に係る固定的な意識の解消
	○ 教育において、社会人や職業人として自立していくために必要な意欲・態度や能力の育成が図られることで、主体的に進路や職業、ライフスタイルを選択する意識が醸成されてきています。	2 主体的に仕事やライフスタイルを選択する意識の醸成
Ⅲ 安心して暮らせる環境の整備	○ 性被害や様々なハラスメントに対する取組については、被害の予防や防止の取組がすすみ、相談窓口の認知度向上や被害者がプライバシーを守られながら安心して相談でき、支援を受けることができる体制整備に取り組むことにより、被害を抱え込むことなく、被害の回復・軽減が図られる環境が整いつつあります。	1 暴力や貧困など、様々な困難を抱える人への支援
	○ 性の多様性についての正確な情報の提供等により、性的指向や性自認に関する県民の理解が深まり、自分らしく個性や能力を発揮でき、安心して暮らせる環境が整いつつあります。	2 性の多様性についての県民理解の促進と性的指向・性自認に関わらず安心して暮らせる環境づくり
Ⅳ 推進体制の整備等	○ 性別に関わりなく誰もが活躍できるように、市町間の情報共有や先進事例等の共有が図られることなどにより、効果的な取組が行われています。また、NPO・企業等の団体や多様な個人が、核となる団体からの働きかけにより相互に連携を強め、自律的な活動が活発に行われています。	1 市町や様々な団体等との連携強化
	○ 県・市町の審議会などにおける女性の登用や、地域の避難所運営・自治会活動などにおいて女性の意見の反映が進むことなどにより、政策・方針の立案及び決定過程等において多様な意見が取り入れられるようになっています。	2 地域社会における政策・方針の立案及び決定過程における多様な意見の反映

1 「わたらしい生き方応援プランひろしま」の施策体系に沿った 各種データから見た県の男女共同参画の推進状況

領域Ⅰ 仕事と暮らしの充実

1 誰もが安心して自らが望む働き方にチャレンジできる環境づくり

注意事項：百分率の合計については、四捨五入の関係で100.0%にならない場合があります。

<暮らしと両立できる職場環境の整備>

デジタル技術の活用等による
柔軟な働き方を推進する企業は
44.0%

デジタル技術の活用等による時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進している企業の割合は、44.0%と令和2年度から、15.7ポイント増加しました。

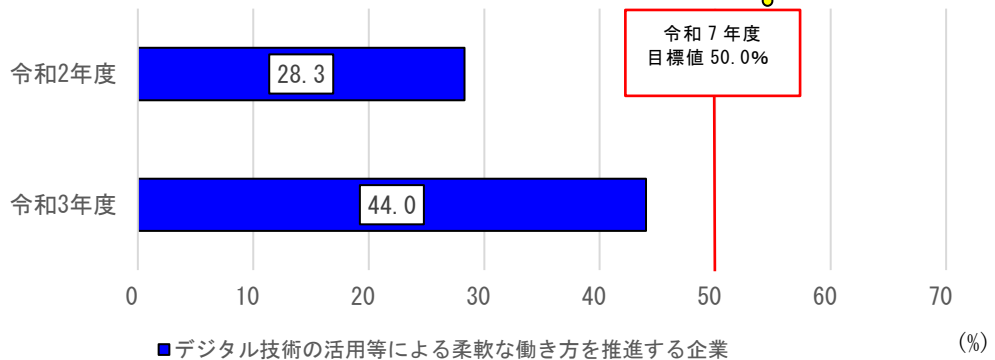
コロナ禍で臨時的に実施したものの、制度化の予定がない企業もあるため、テレワークの導入と、利用定着に向けた支援に引き続き取り組む必要があります。

コロナ禍でテレワークを
実施した就業者は
令和元年から**約3倍**に

新型コロナウイルスの感染拡大防止の対策等により、企業におけるテレワークの導入が急速に進み、コロナ禍前（令和元（2019）年12月）と比べて全国的に約3倍の就業者がテレワークを実施していますが、令和4（2022）年以降の実施率は、ほぼ横ばい状況にあります。

1. デジタル技術の活用等による時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進する企業（従業員31人以上）

プラン成果指標

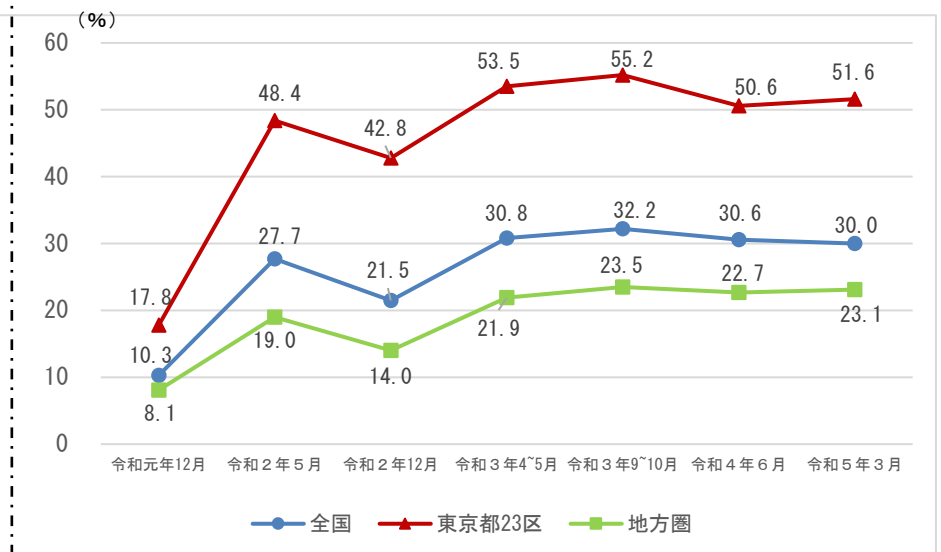


(注) 働き方改革に取り組んでいる実施企業のうち、「在宅勤務」、「モバイルワーク」、「サテライトオフィスの利用」、「社内外の会議や顧客等との打ち合わせのオンライン化」のいずれか1つ以上を実施していると回答した企業の割合

資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和4（2022）年度）

（調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社）のデータを基に、商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課において作成

2. 【参考】テレワークの実施状況（就業者）（全国）



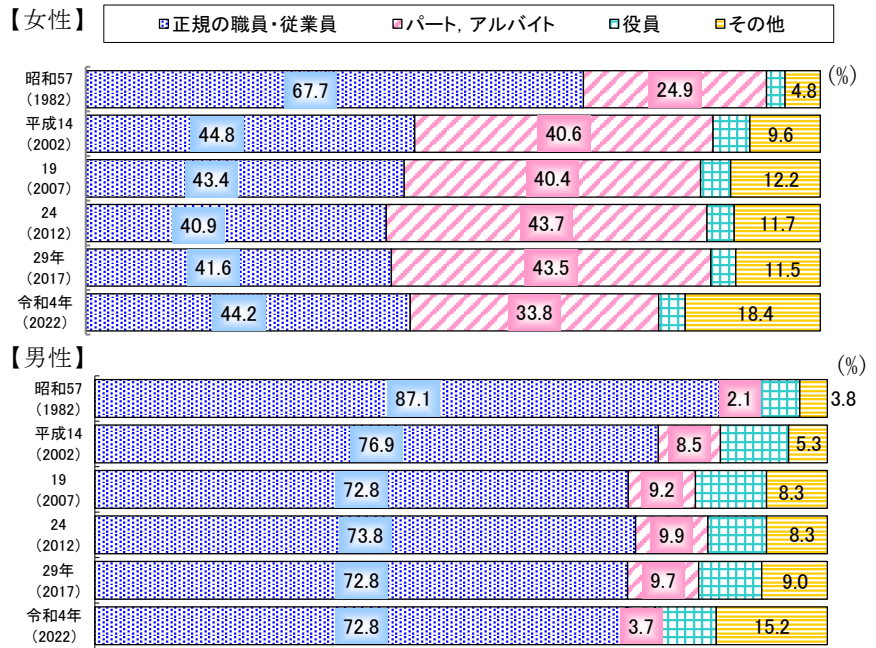
資料：内閣府「第6回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（令和5（2023）年4月）

正規の職員・従業員の割合は
女性 44.2%
男性 72.8%

令和4(2022)年の正規の職員・従業員の割合は、女性は44.2%で、前回調査より2.6ポイント上昇したものの、男性の72.8%を大きく下回っています。

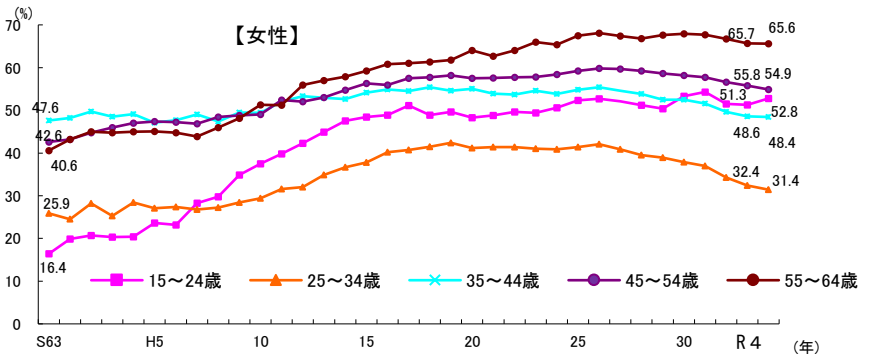
一方、パート、アルバイトとその他(労働者派遣事業所の派遣社員等)の非正規就業者の割合では、女性は52.2%で、男性の18.9%を大きく上回っています。

3. 雇用形態別に見た雇用者数の構成割合の推移



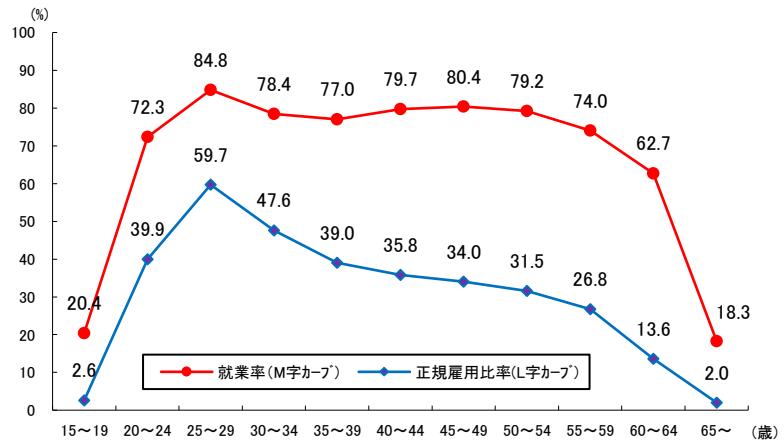
(注) 雇用形態：雇用者を勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート、アルバイト」、「その他」(労働者派遣事業所の派遣社員等)、「役員」の四つに区分
 資料：総務省「就業構造基本調査」(令和4(2022)年度)

4. 【参考】年齢階級別非正規雇用比率の推移(全国)



(注) 非正規雇用比率 = (非正規の職員・従業員) / (正規の職員・従業員 + 非正規の職員・従業員) × 100。
 「労働力調査(詳細集計)」の各年平均の数値(平成13(2001)年以前は「労働力調査特別調査」の各年2月の数値)により作成。
 「労働力調査(詳細集計)」と「労働力調査特別調査」では、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 資料：総務省「労働力調査(詳細集計)」(令和4(2022)年度)

★4-1. 【参考】女性の年齢階級別正規雇用比率(L字カーブ)(全国)



(注) 就業率：(就業者 / 15歳以上人口) × 100
 正規雇用比率：(正規の職員・従業員 / 15歳以上人口) × 100
 資料：総務省「労働力調査(基本集計)」(令和4(2022)年度)

<仕事と暮らしを両立するためのサービスの充実>

男性の育児休業の取得率は
男性 **24.0%**で
大幅増加

男性従業員の育児休業の取得状況は24.0%と、令和元年の約2倍の取得状況となっています。女性従業員の97.3%と比較すると、低い割合ではありますが、令和3年(2021)年6月の、従業員への育休の制度説明や取得促進を企業に義務付ける等の育児・介護休業法の改正により、上昇傾向にあります。

令和4年度調査においては、従業員の規模別で男性の育児休業の取得率において明らかな差が見られました。

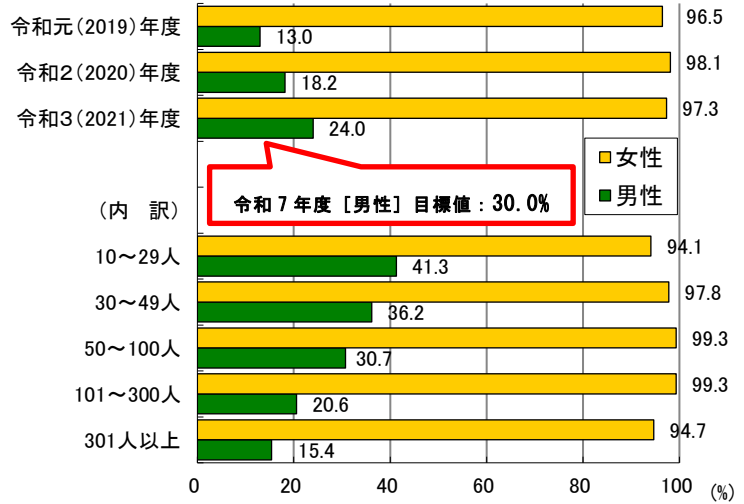
今後も引き続き、経営者や従業員の男性育休や育児参画に対する意識醸成に取り組む必要があります

育児休業制度の明文化状況
初の **80%超え**

令和4年(2022)年4月1日から段階的施行の育児・介護休業法により、事業者においても、育児休業の取得率向上に向けた意識が高まってきている様子が伺えます。

5. 従業員の育児休業取得率〔事業主調査〕

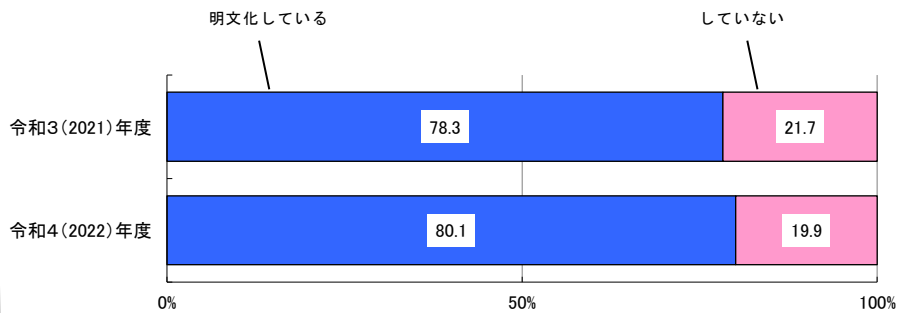
プラン成果指標



(注1) 育児休業取得率：調査対象年度(4月1日から翌年3月31日まで)の育児休業対象者のうち育児休業を取得した者の割合
(注2) 令和2年度実績は令和3年度調査、令和3年度実績は令和4年度調査で判明したもの

資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和3(2021)、令和4(2022)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社)

6. 育児休業制度の明文化状況〔事業主調査〕



資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和3(2021)、令和4(2022)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社)

**介護休業を取得した者がいた
事業所の割合は4.9%**

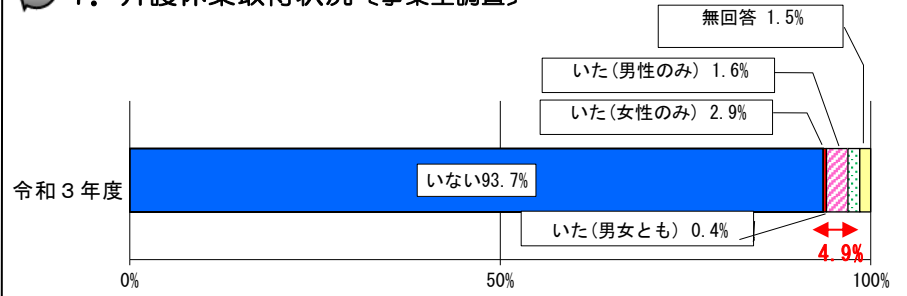
介護休業を取得した者がいた事業所の割合は4.9%となっています。

働く人が家族の介護のために離職せざるを得ない状況を防ぐため、仕事と家族介護の両立を継続することができるような環境整備が必要です。

**介護休業制度は
約3/4の企業で明文化**

介護休業の取得率はまだ低い水準ではありますが、介護休業制度の明文化は前年から約5%弱上昇しています。

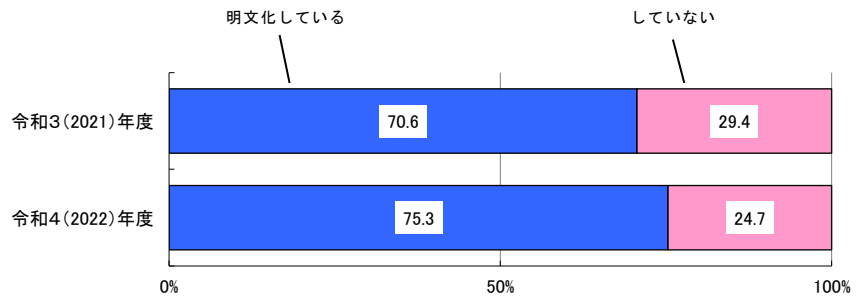
7. 介護休業取得状況〔事業主調査〕



(注) 令和3(2021)年4月1日から令和4(2022)年3月31日までに介護休業を取得した者がいた事業所の割合

資料: 広島県「広島県職場環境実態調査」(令和4(2022)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社)のデータを基に、わたらしい生き方応援課において作成

8. 介護休業制度の明文化状況〔事業主調査〕



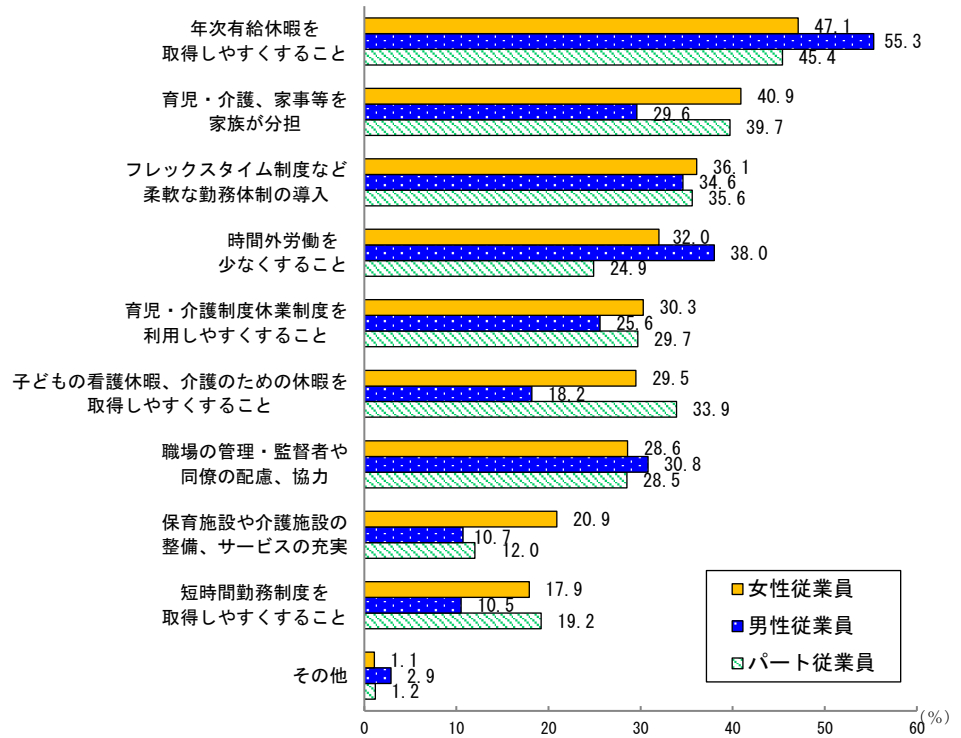
資料: 広島県「広島県職場環境実態調査」(令和3(2021)、令和4(2022)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社)

従業員は男女ともに休暇の取得のしやすさを重視

仕事と家庭の両立のために重要なこととして男女従業員ともに、「年次有給休暇を取得しやすくすること」を選んだ人が最も多くなっています。

次いで多いのは、男性は「時間外労働を少なくすること」、女性とパート従業員は「育児・介護、家事等を家族が分担」となっており、性別や立場によって違いが表れています。

9. 仕事と家庭の両立のために重要なこと〔従業員調査〕複数回答



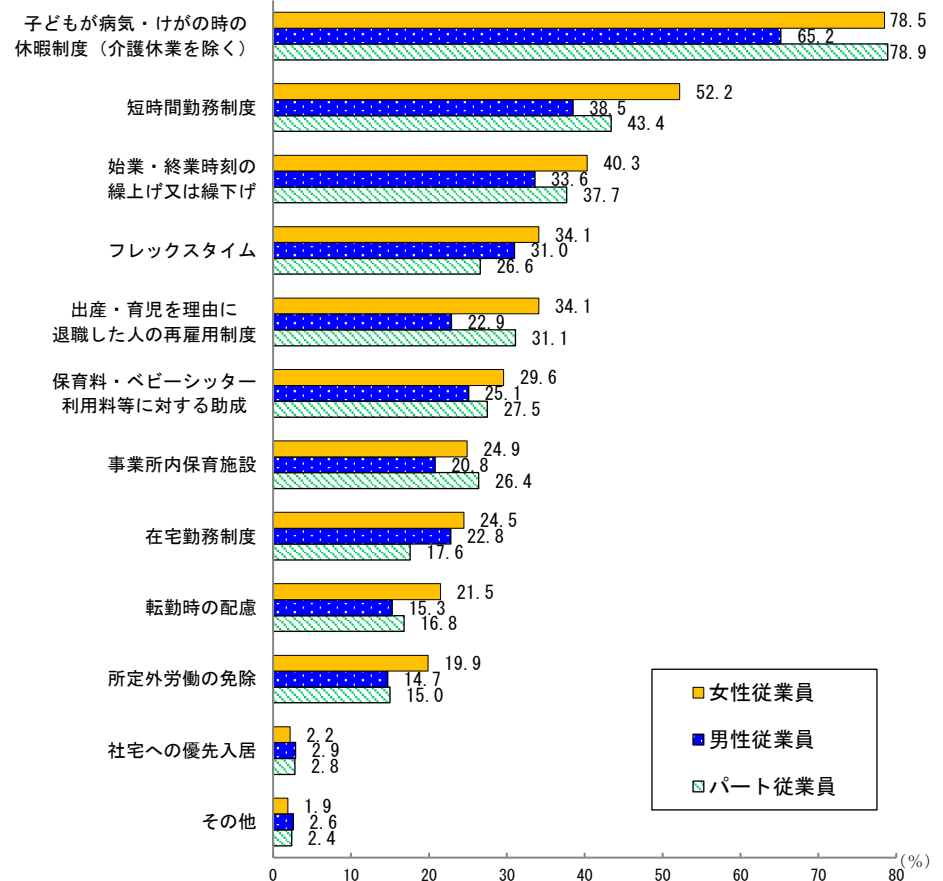
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和3(2021)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社及びそこに勤務する女性従業員、男性従業員、パート各2,500人)

仕事と育児の両立のために、子どもが病気などの時の休暇制度を望む人が最多

仕事と育児の両立のために望む支援制度では、男女従業員ともに、「子どもが病気・けがの時の休暇制度(介護休業を除く)」を選んだ人が最も多くなっています。

また、前回調査(平成29(2017)年度)に比べて、「在宅勤務制度」を望む声が増加し、新型コロナウイルスの影響がうかがえます。

10. 仕事と育児の両立のために望む支援制度〔従業員調査〕複数回答



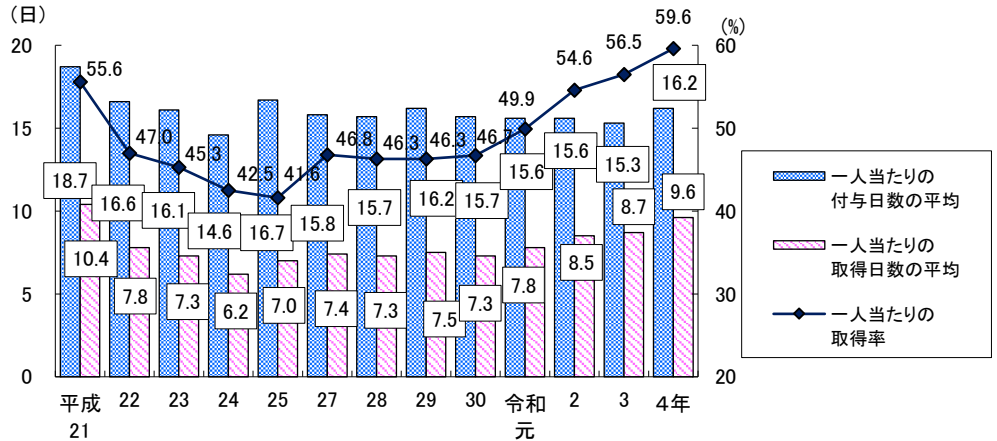
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和3(2021)年度)
(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社及びそこに勤務する女性従業員、男性従業員、パート各2,500人)

**年次有給休暇の
一人当たりの取得率は
3.1ポイント増で
過去最高に**

年次有給休暇取得率は、令和4(2022)年度は59.6%と、前年度から3.1ポイント増加しています。

一人当たりの付与日数は16.2日と前年度から0.9日、一人当たりの取得日数の平均は9.6日と前年度から0.9日いずれも増加しています。

11. 年次有給休暇の取得状況の推移〔事業主調査〕



(注) 取得率=(取得日数計/付与日数計)×100

資料：広島県「広島県職場環境実態調査」(令和4(2022)年度)

平成26(2014)年はデータなし。

(調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社。調査期間は、前年又は前年度。)

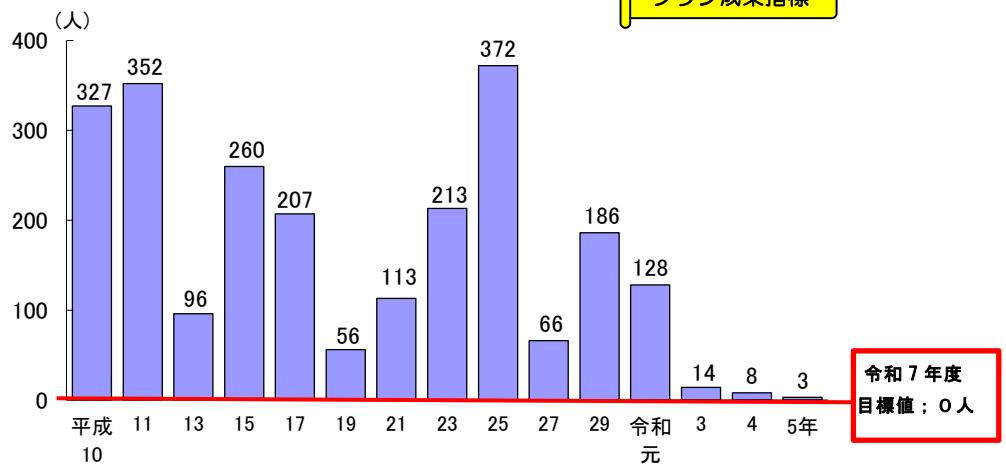
**待機児童数は減少
入所児童数は横ばい**

令和5(2023)年4月1日現在の待機児童は、前年度より5人減少し、目標値に近づきつつあります。

一方、4月1日現在の県内の保育所入所児童数は60,240人と横ばいで、依然として保育ニーズは高いことがうかがえます。

引き続き、多様化するニーズに対応するため、保育士不足の解消や資質向上に取り組みを進め、保育の受け皿を拡大する必要があります。

12. 待機児童数の推移

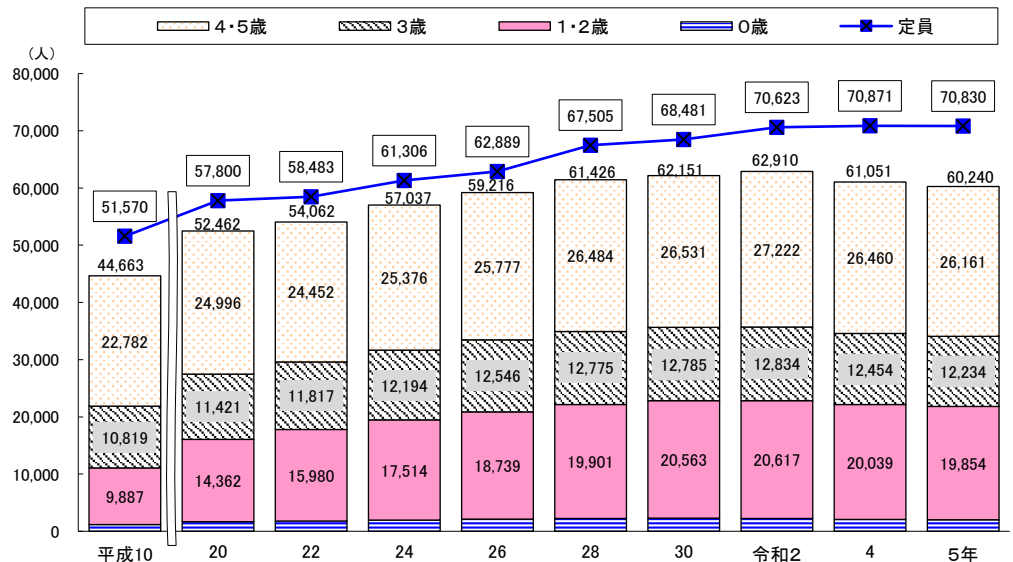


プラン成果指標

令和7年度
目標値：0人

(注) 各年4月1日現在 資料：広島県健康福祉局調べ

13. 保育所入所児童数(年齢別)の推移



(注) 各年4月1日現在 資料：広島県健康福祉局調べ

**放課後児童クラブ
登録児童数は毎年増加**

令和4年（2022）度の放課後児童クラブ登録児童数は33,911人で、前年度から555人増加し、ファミリー・サポート事業登録会員数は11,688人で、前年度から89人増加しています。

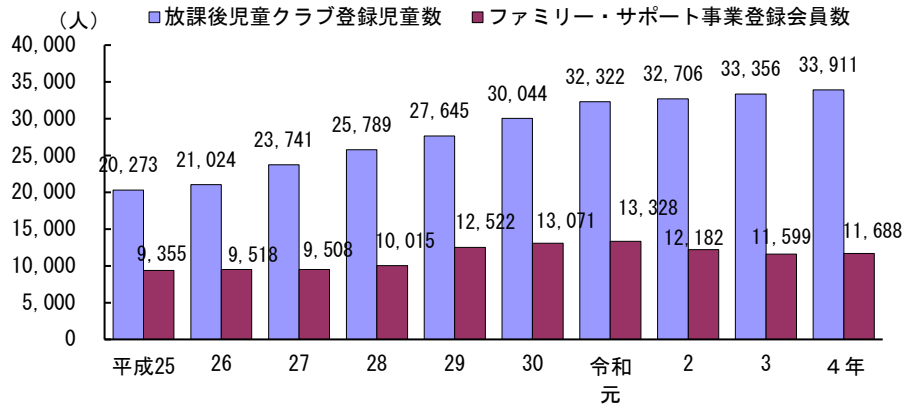
預ける側のニーズは年々高まっていますが、預かる側であるファミリー・サポート事業登録会員数は令和2年以降減少傾向にあり、新型コロナウイルス感染症対策のための利用控えの影響も考えられます。

地域子育て支援拠点事業実施か所は174か所となっており、増加傾向にあります。

【地域子育て支援拠点】

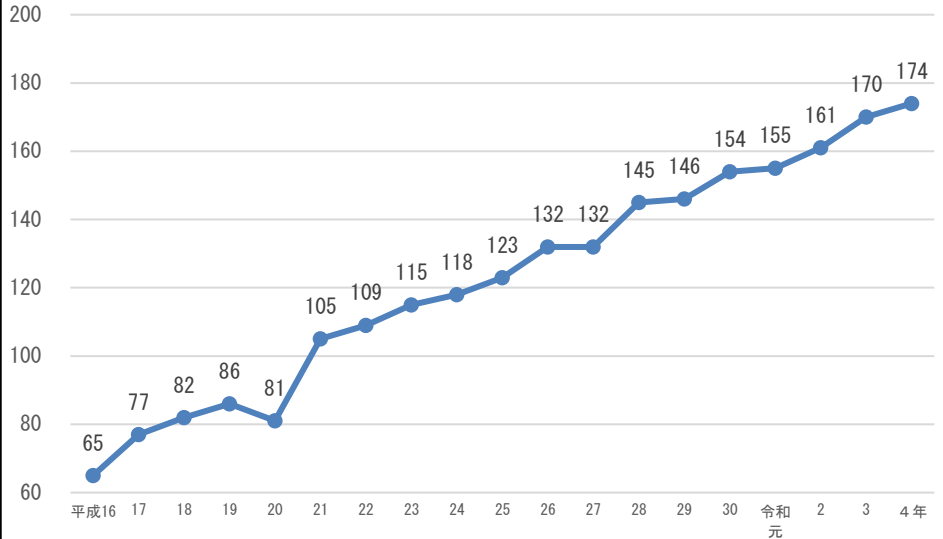
公共施設や保育所、児童館等の地域の身近な場所で、子育て中の親子の交流や育児相談、情報提供等を実施し、子育ての孤立感、負担感の解消を図り、全ての子育て家庭を地域で支える取り組みです。

14. 子育て関連制度登録数等の推移



(注) 各年5月1日現在 資料：広島県健康福祉局調べ
ただし、令和2年(2020)度は7月1日現在

15. 地域子育て支援拠点事業実施か所数



(注) 各年3月31日現在 資料：広島県健康福祉局調べ

2 女性が意欲を持ってその力を発揮することができる環境づくり

＜女性のキャリア形成支援と人材育成＞

指導的立場に占める女性の割合は減少

指導的立場（管理職及び役員）に占める女性の割合は、初の20%を超えた前年度より0.6ポイント減少し、19.9%となりました。直近5年間に於いてほぼ横ばい状態であり、依然として伸び悩んでいます。

県内企業における女性活躍の関心の高まりは見られるものの、管理職登用に向けた取組を計画的に進める企業が少ないことや、人材育成に時間がかかること、女性従業員自身の職業意識の変革に取り組む必要があります。

女性を管理職に登用している事業所の割合は35.5%

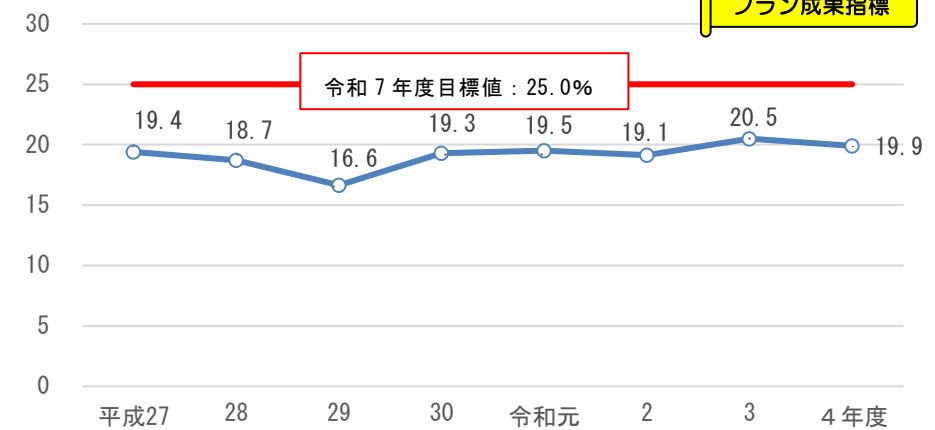
女性を管理職（課長相当職以上）に登用している事業所の割合は35.5%で、令和3（2021）年度に比べ3.5ポイント上昇しました。

管理職に占める女性の割合は16.9%

管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合は16.9%で、令和3（2021）年度に比べ1.1ポイント減少しました。

女性が意欲と適性に於いてその力を発揮できる環境の整備に向け、企業等における女性のキャリア形成・人材育成支援などの取組を着実に進める必要があります。

16. 県内事業所における指導的立場に占める女性の割合〔事業主調査〕



（注）管理職（課長相当職以上）及び役員

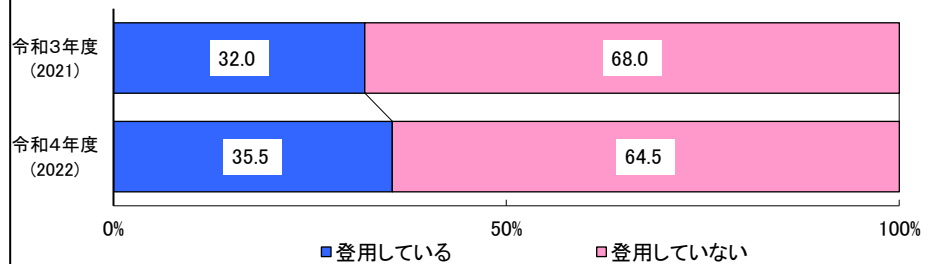
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和4（2022）年度）

（調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社）のデータを基に、わたらしい生き方応援課において作成

※「管理職」について

管理職とは、事業所で、通常「部長」又は「局長」と呼ばれる者で、2課以上若しくは20人以上（部（局）長を含む）で構成される組織の長（又は、呼称に関係なく責任の程度等が同等の者）、及び通常「課長」と呼ばれる者で、2係以上若しくは10人以上で構成される組織の長（又は、呼称に関係なく責任の程度等が同等の者）のことです。

17. 女性管理職の登用状況〔事業主調査〕

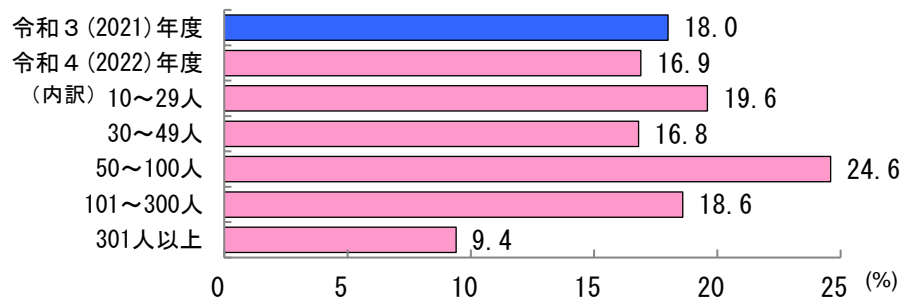


資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和3（2021）年度、令和4（2022）年度）

（調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社）

・令和3年度及び令和4年度の調査結果については、無回答を除いて割合を集計

18. 管理職に占める女性の割合〔事業主調査〕



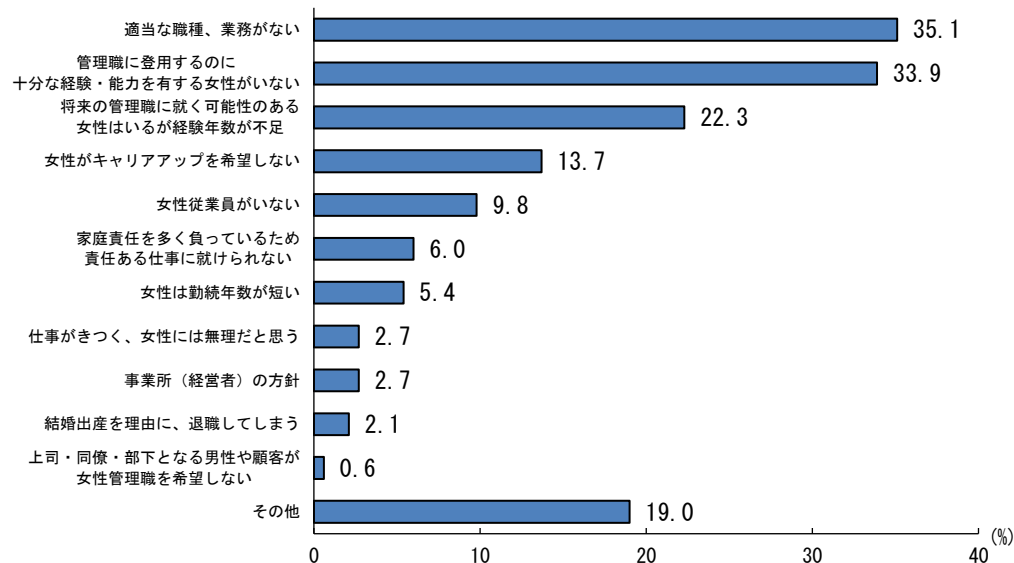
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和3（2021）年度、令和4（2022）年度）

（調査対象は、広島県内の本所事業所2,500社）

女性を管理職に登用しない理由は、「適当な職種、業務がない」(35.1%)が最も多く、次いで「管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がない」(33.9%)となっています。

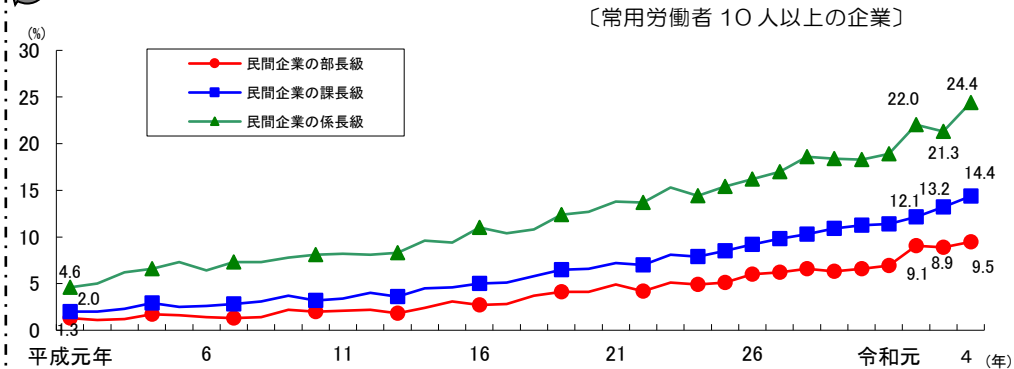
県内企業において、女性従業員の採用拡大、人材育成、管理職等への登用に向けた取組の推進を引き続き支援していく必要があります。

19. 女性を管理職に登用しない理由〔事業主調査〕複数回答



資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和4（2022）年度）
（調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社）

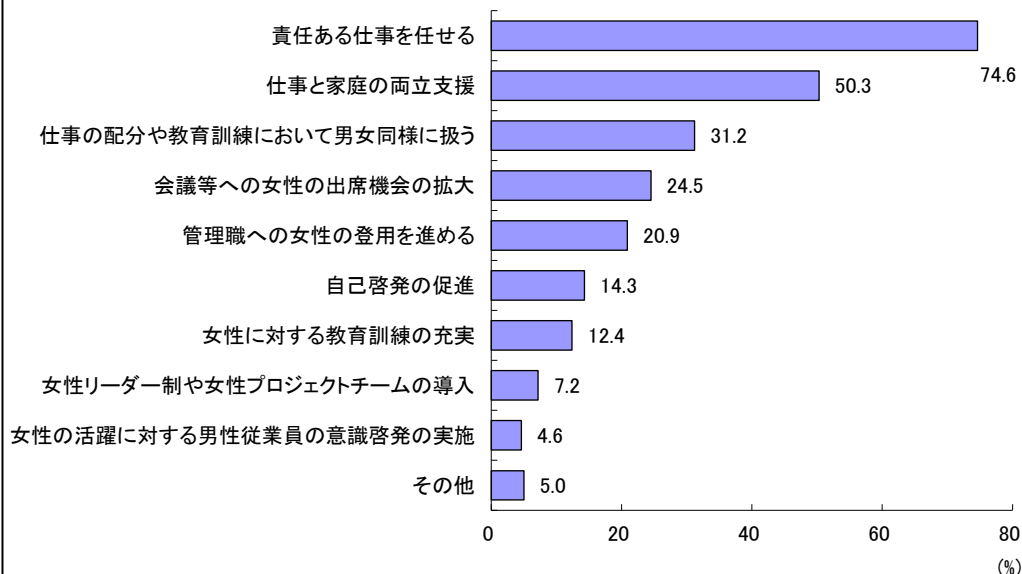
20. 【参考】民間企業の役職別管理職に占める女性割合の推移(全国)〔常用労働者 10 人以上の企業〕



(注) 調査対象は、5 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(5~9 人の事業所については企業規模が 5~9 人の事業所に限る。)及び 10 人以上の常用労働者を雇用する公営事業所から都道府県、産業及び事業所規模別に一定の方法で抽出した事業所。
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和4（2022）年度）

女性従業員の職業意識向上のための取組は、「責任ある仕事を任せる」が 74.6%で最も多く、次いで「仕事と家庭の両立支援」が 50.3%となっています。

21. 女性従業員の職業意識向上のための取組〔事業主調査〕複数回答

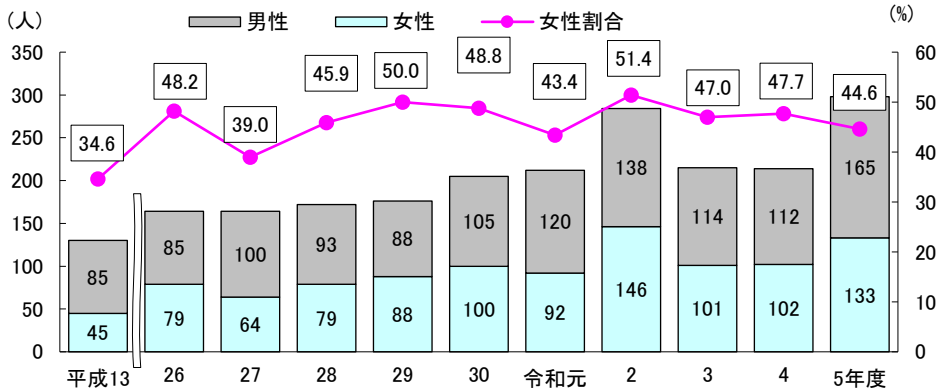


資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和4（2022）年度）
（調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社）

**県職員の採用者に占める
女性の割合は44.6%**

令和5(2023)年度の県職員の採用者数は298人で、女性133人(44.6%)、男性165人(55.4%)となっており、女性割合は前年度から3.1ポイント減少しています。

22. 県職員の採用状況



(注) 各年4月1日現在
採用者数：大学卒業程度試験、社会人経験者試験(23年度から実施)、短大卒業程度試験(22年度、23年度及び29年度は実施なし)、高校卒業程度試験及び障害のある人を対象とした試験による採用者の合計
資料：広島県人事委員会調べ

**県、市町、全都道府県職員のいずれも
女性管理職の割合は上昇傾向**

令和5(2023)年4月1日現在の県職員は6,383人で、女性職員2,615人(41.0%)、男性職員3,768人(59.0%)となっています。

このうち管理職(課長相当職以上)の女性職員は66人で、全管理職416人に占める割合は15.9%と、前年度より1.2ポイント上昇しました。

また、県内の市町職員は24,942人で、女性職員10,712人(42.9%)、男性職員14,230人(57.1%)となっています。

このうち管理職(課長相当職以上)の女性職員は469人で、全管理職2,410人に占める割合は19.5%と、前年度から0.9ポイント上昇しています。

23. 県及び市町の職員及び管理職の状況

(令和5(2023)年4月1日現在)

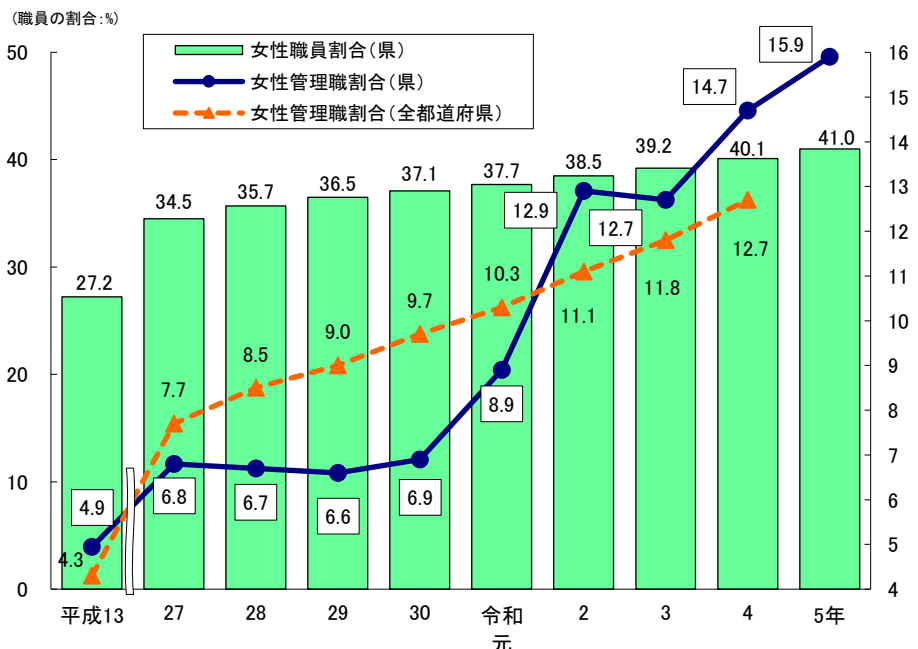
区分		総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性割合(%)
県	職員数	6,383	2,615	3,768	41.0
	管理職	416	66	350	15.9
市町	職員数	24,942	10,712	14,230	42.9
	管理職	2,410	469	1,941	19.5

(注) 職員数には、教員及び警察官は含まない。
県の職員数は、知事部局、教育委員会事務局、議会事務局、各行政委員会、企業局及び病院事業局の一般職職員数。
なお、平成19(2007)年からは、県立大学教員は含まない。
県の管理職の人数は、平成23(2011)年からは、課長級以上により集計。
市町の職員数は、市町長部局、教育委員会事務局、議会事務局、各行政委員会等及び公営企業の水道局等の一般職職員数

資料：広島県人事課、広島県わたらしい生き方応援課、広島県教育委員会、広島県警察本部調べ

24. 県及び全都道府県の女性職員及び管理職の状況

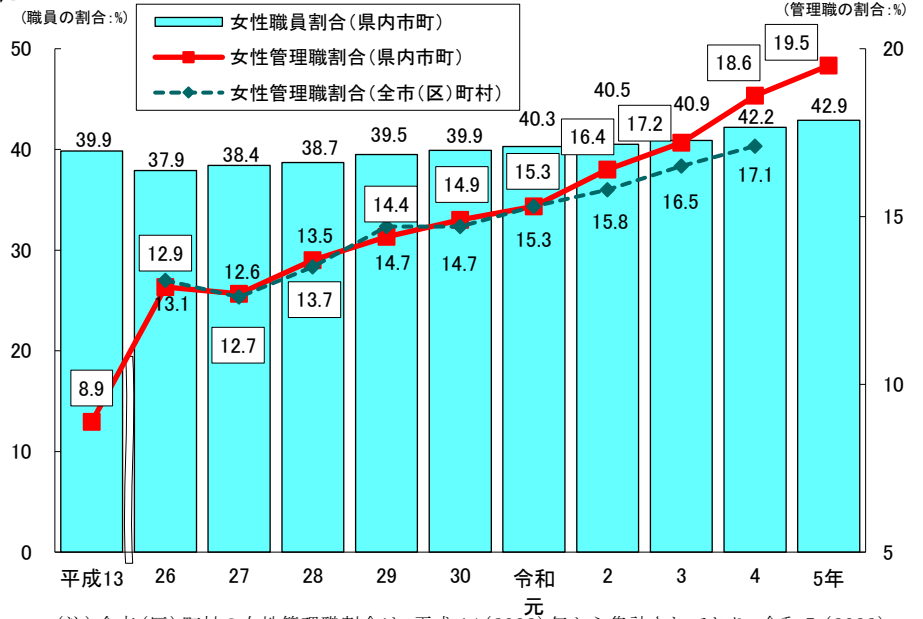
(管理職の割合：%)



(注) 令和5(2023)年4月1日現在の全都道府県の女性管理職割合は、令和5(2023)年度内に内閣府から公表される見込である。

資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」、広島県人事課、広島県わたらしい生き方応援課、広島県教育委員会、広島県警察本部調べ

25. 県内市町及び全市（区）町村の女性職員及び管理職の状況



(注) 全市(区)町村の女性管理職割合は、平成14(2002)年から集計されており、令和5(2023)年4月1日現在の全市(区)町村の女性管理職割合は、令和5(2023)年度内に内閣府から公表される見込である。

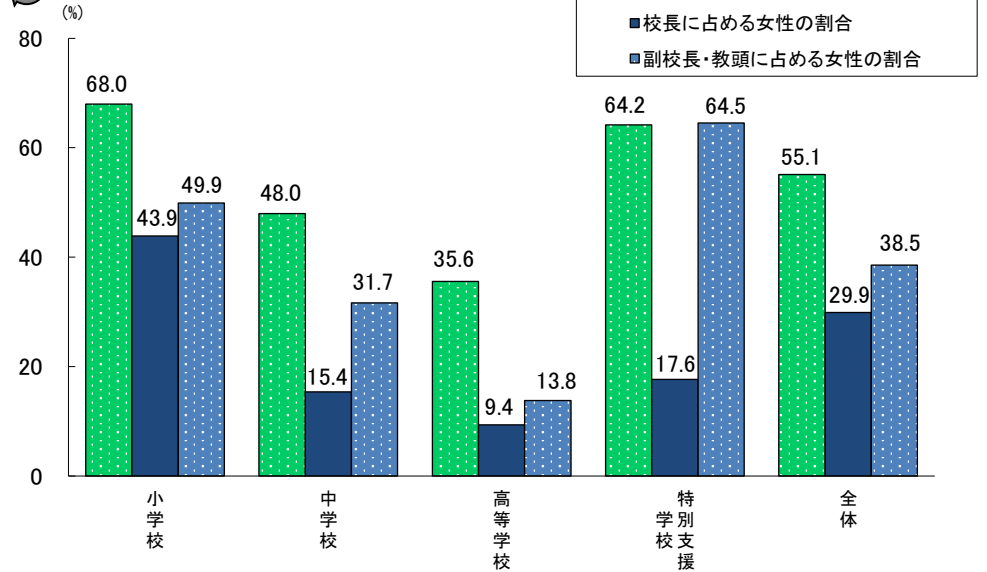
資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」、広島県わたらしい生き方応援課調べ

教員の女性管理職の割合は
校長 29.9%
副校長・教頭 38.5%
で全国的にも高い

令和4(2022)年5月1日現在の教員数に占める女性の割合は、小学校では68.0%ですが、中学校、高等学校と教育段階が上がるにつれて、低くなっています。

県全体での女性管理職の割合は、校長は29.9%、副校長・教頭は38.5%で、全国の18.8%(校長)、24.0%(副校長・教頭)と比べ、高い数値となっています。

26. 教員、校長、副校長・教頭の状況



区分	教員数			校長			副校長・教頭		
	総数	女性	男性	総数	女性	男性	総数	女性	男性
	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)
小学校	10,013	6,805	3,208	440	193	247	469	234	235
中学校	5,636	2,703	2,933	221	34	187	259	82	177
義務教育学校	212	127	85	6	1	5	12	4	8
高等学校	5,236	1,863	3,373	128	12	116	174	24	150
中等教育学校	52	16	36	1	0	1	2	1	1
特別支援学校	1,607	1,031	576	17	3	14	31	20	11
県全体	22,756	12,545	10,211	813	243	570	947	365	582
		55.1%	44.9%		29.9%	70.1%		38.5%	61.5%
【参考】全国	997,163	509,340	487,823	33,478	6,302	27,176	40,130	9,636	30,494
		51.1%	48.9%		18.8%	81.2%		24.0%	76.0%

(注) 国立・公立・私立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校の計
 休職者、産休者及び育児・介護休業者並びに産休代替者及び育児・介護休業代替者を含む。

グラフについては、義務教育学校、中等教育学校は除く。資料：文部科学省「学校基本調査」(令和4(2022)年度)

＜就業継続や再就職、創業等女性の多様な働き方＞

広島県の女性(25~44歳)の
就業率は77.4%で
5.1ポイント増

全国の25~44歳の女性の就業率は上昇傾向にあり、広島県は前回調査(平成27(2015)年度)より5.1ポイント上昇しました。しかし、全国平均をやや下回っており、中国地方5県では、山口県と同率で最も低い割合となっています。

引き続き、仕事と家庭の両立への負担軽減とともに、女性の就業継続や再就職に向けた支援に取り組む必要があります。

女性の労働力率のグラフは、
台形に
近づきつつある

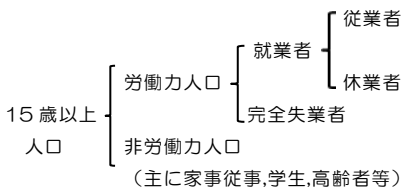
労働力率は、男性は20歳代後半から50歳代までを山とする台形を描いています。

女性は、30歳代を谷とするM字カーブを描いており、結婚、出産を契機に職場を離れ、子育てが一段落したところで再就職するという就業パターンを持つ人が多く、それがM字カーブの要因となっているものと考えられていました。しかし近年は、先進諸国で見られる台形に近づきつつあり、結婚や出産、育児によって離職する女性が減少してきていると考えられます。

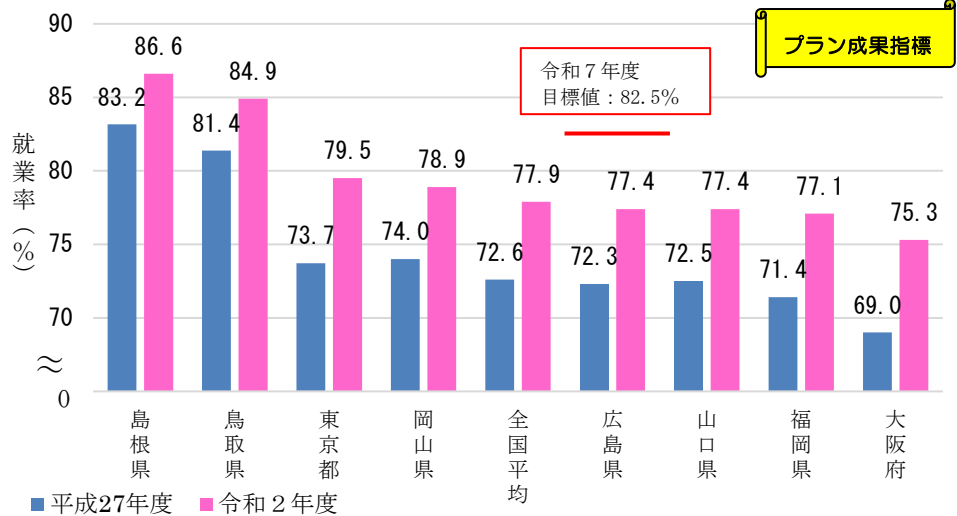
国際比較では、日本の25~29歳の女性の労働力が、比較した6か国の中で最も高い数値となっています。

【労働力率】
15歳以上人口に占める労働力人口の割合

【就業率】
労働力人口に占める就業者の割合

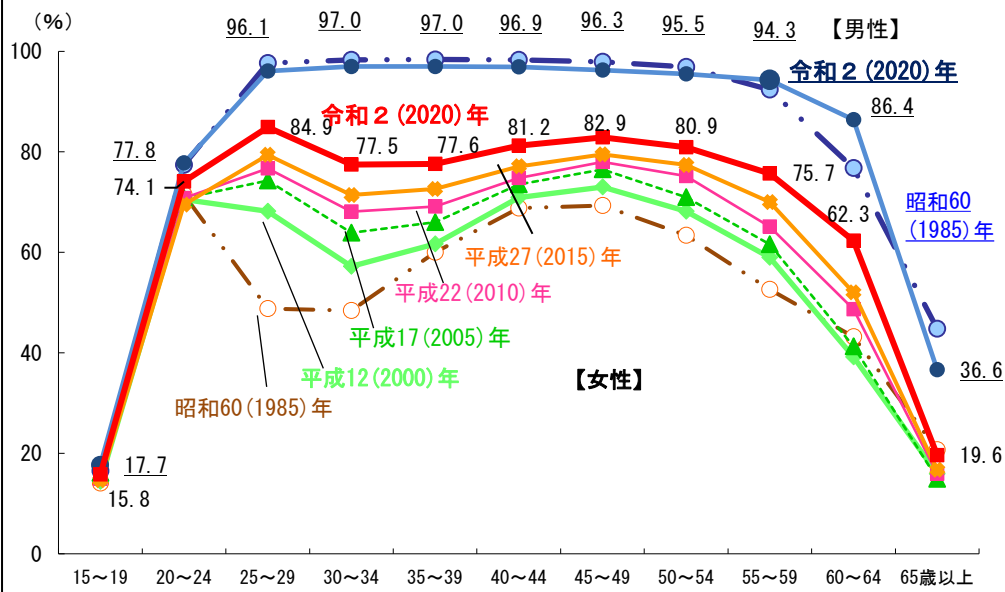


27.女性(25~44歳)の就業率(中国地方5県と主要各都府県)



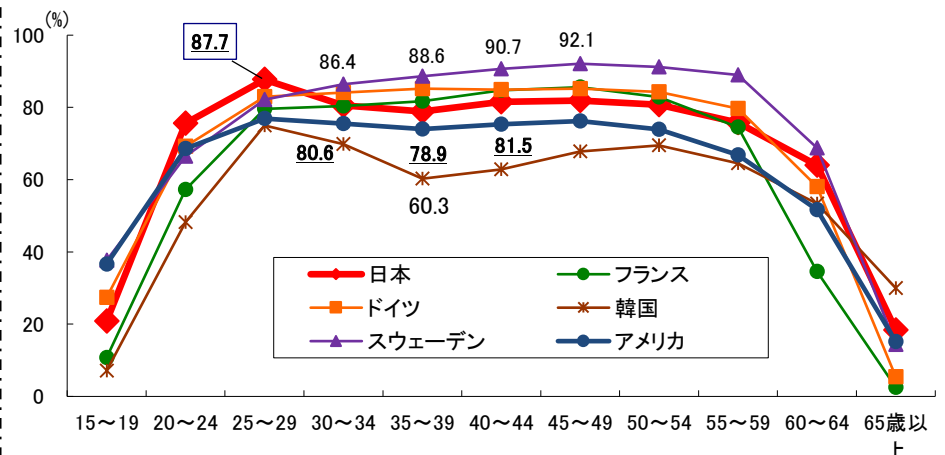
資料:総務省「国勢調査」(平成27(2015)年度、令和2(2020)年度)

28.年齢階級別労働力率(広島県)



資料:総務省「国勢調査」(令和2(2020)年度)

29.【参考】女性の年齢階級別労働力率(国際比較)



日本は総務省「労働力調査(基本集計)」(令和4(2022)年)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。韓国、米国は令和3(2021)年の値。フランス、ドイツ、スウェーデンは、令和2(2020)年の値。

女性の給与額は男性の 77.7%

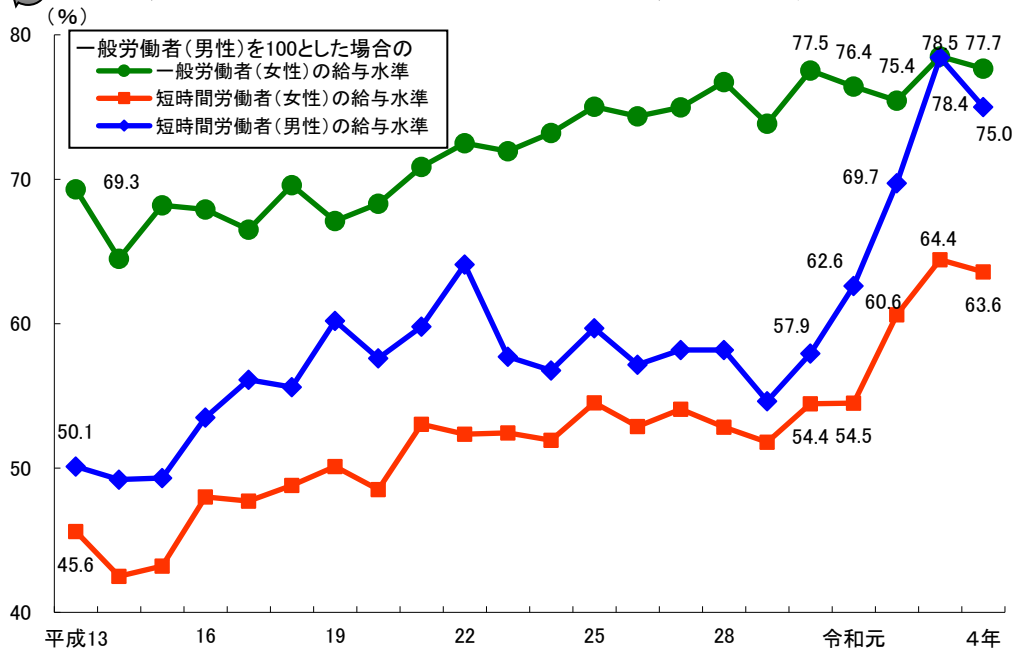
一般労働者（男性）の1時間あたり平均所定内給与額を100とした場合、一般労働者（女性）は77.7で、昨年度より0.8ポイント減少しました。短時間労働者についても、男女とも前年度より減少しています。

男女の給与水準の差には、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、様々な要因が考えられます。

【女性活躍推進法に関する制度改正】

令和4年7月8日に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令が改正され、情報公表項目に「男女の賃金の差異」が追加されるとともに、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象として、「男女の賃金の差異」の情報公表が義務づけられました。

30. 労働者の1時間あたり平均所定内給与水準対比の推移



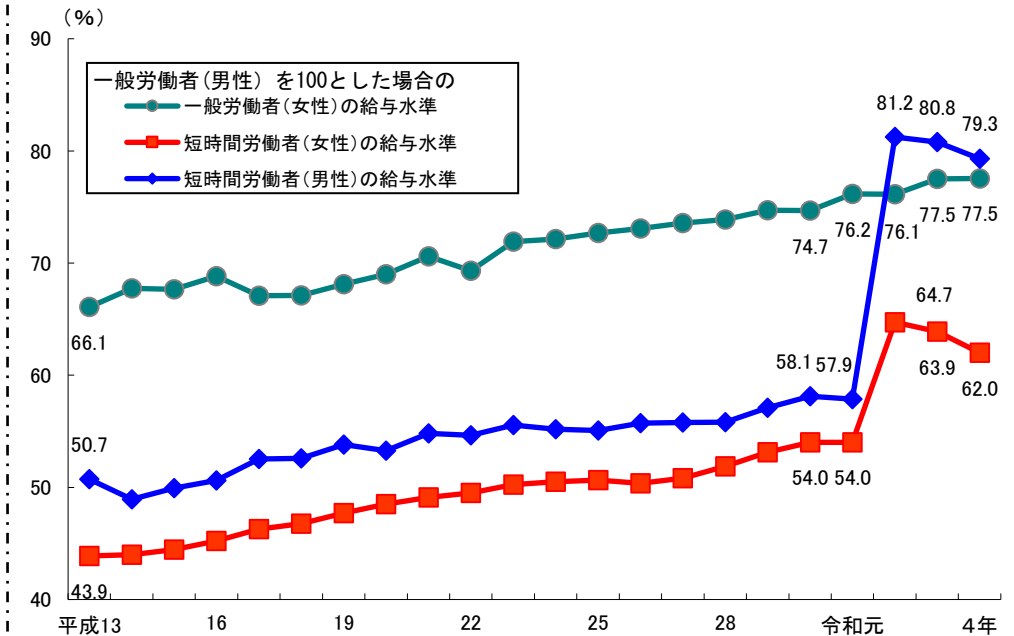
(注) 所定内給与額：決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額
1時間あたり平均所定内給与額：各年6月分として支給された平均所定内給与額を同月の平均所定内実労働時間数で除して算出。

一般労働者：短時間労働者以外の労働者

短時間労働者：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者

短時間労働者の賃金額について、令和元年までは、1時間あたり賃金が著しく高い一部の職種の労働者（医師・大学教授等）について集計対象から除いていたが、令和2年より短時間労働者全体を集計対象としている。資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和4（2022）年度）

31. 【参考】労働者の1時間あたり平均所定内給与水準対比の推移(全国)



(注) 所定内給与額：決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額
1時間あたり平均所定内給与額：各年6月分として支給された平均所定内給与額を同月の平均所定内実労働時間数で除して算出。

一般労働者：短時間労働者以外の労働者

短時間労働者：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者

※短時間労働者の賃金額について、令和元年までは、1時間あたり賃金が著しく高い一部の職種の労働者（医師・大学教授等）について集計対象から除いていたが、令和2年より短時間労働者全体を集計対象としている。資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和4（2022）年度）

3 個人生活の充実による多様な暮らし方の実現

暮らしの充実について
否定的に答えた人は
27.2%

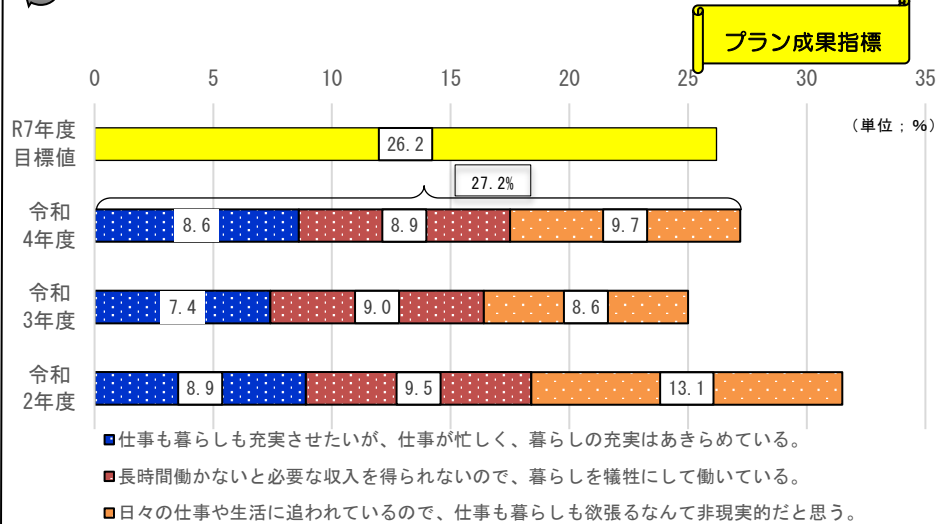
暮らしの充実について、あきらめている、非現実的など否定的に答えている人は27.2%の人で、前年度の25.0%より2.2%増加しました。「仕事も暮らしも充実させたいが、仕事が忙しく、暮らしの充実はあきらめている。」及び「日々の仕事や生活に追われ、暮らしの充実は非現実的」と考える人の割合が前年度よりも増加しています。

家事関連時間は
男性 56分
女性 3時間 29分

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

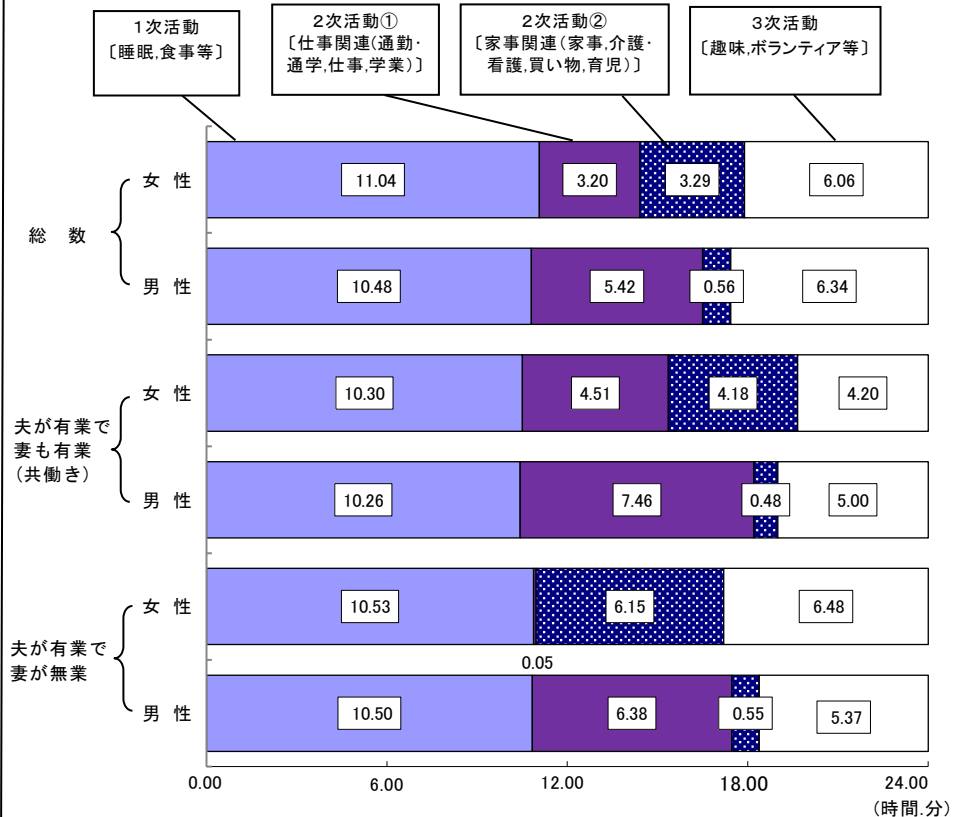
- 1次活動：睡眠、食事等生理的に必要な活動
2次活動：仕事、家庭等社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動
3次活動：1次、2次活動以外の各人が自由に使える時間における活動

32. 暮らしの充実について、否定的に答えた人の割合



資料：広島県「生活の向上感、充実感に関する意識調査業務」（令和4(2022)年度）

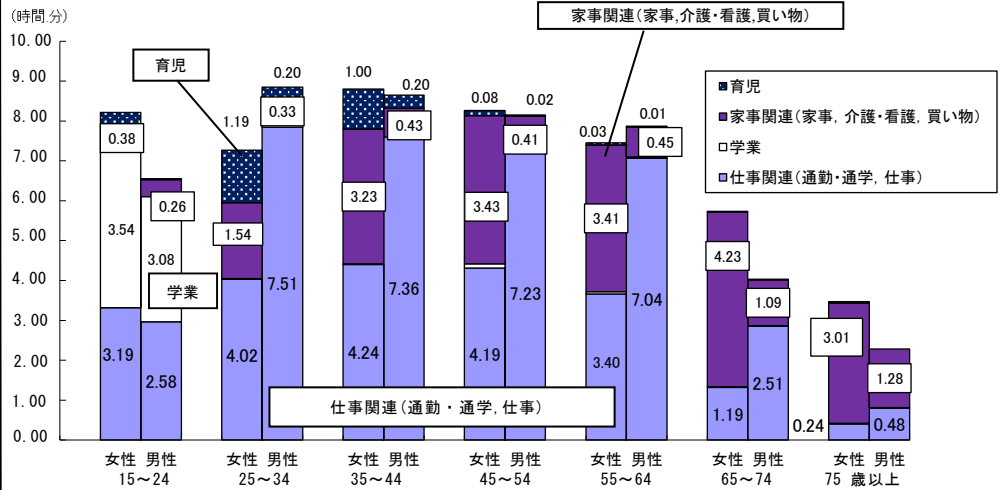
33. 一日の行動の種類別総平均時間数



資料：総務省「社会生活基本調査」（令和3（2021）年）

25～64歳の各年齢層で、男性の育児を含む家事関連の時間は女性に比べて短く、仕事関連の時間が長くなっています。

34. 男女、年齢層別の2次活動の生活時間



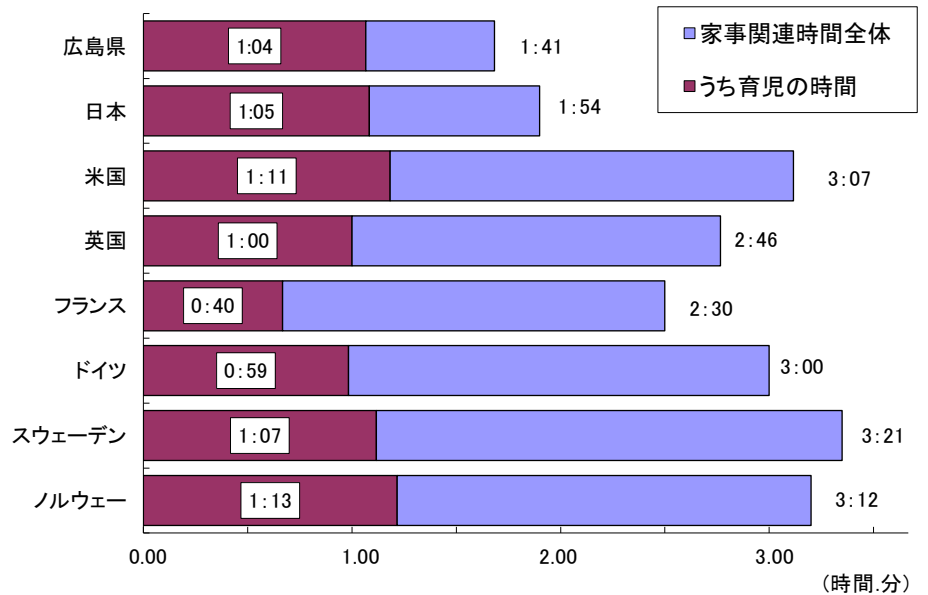
資料：総務省「社会生活基本調査」(令和3(2021)年)
(調査対象は、指定する調査区内にある世帯のうちから、無作為に選定した15歳以上の世帯員)

夫の家事・育児関連時間は
1時間41分

県内の6歳未満の子供を持つ夫が家事・育児関連に費やす時間は、1日当たり1時間41分で、全国と比較すると13分下回っていますが、育児の時間は1時間4分となっており、全国とほぼ同等です。

他の先進国と比較すると、家事関連時間全体は非常に短くなっています。

35. 6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間(国際・全国・県)



資料：総務省「社会生活基本調査」(令和3(2021)年)
Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2018)
Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)