

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：単位未満で四捨五入しているため、合計と内訳の計は必ずしも一致しません。

<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
35.7%

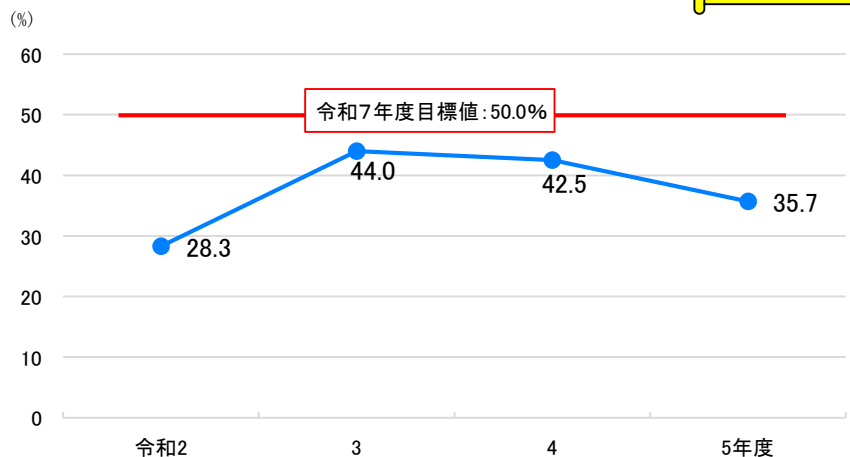
デジタル技術の活用等による
時間や場所にとらわれない柔軟
な働き方を推進している企業の
割合は、35.7%と令和4
(2022)年度から、6.8ポ
イント減少しました。

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

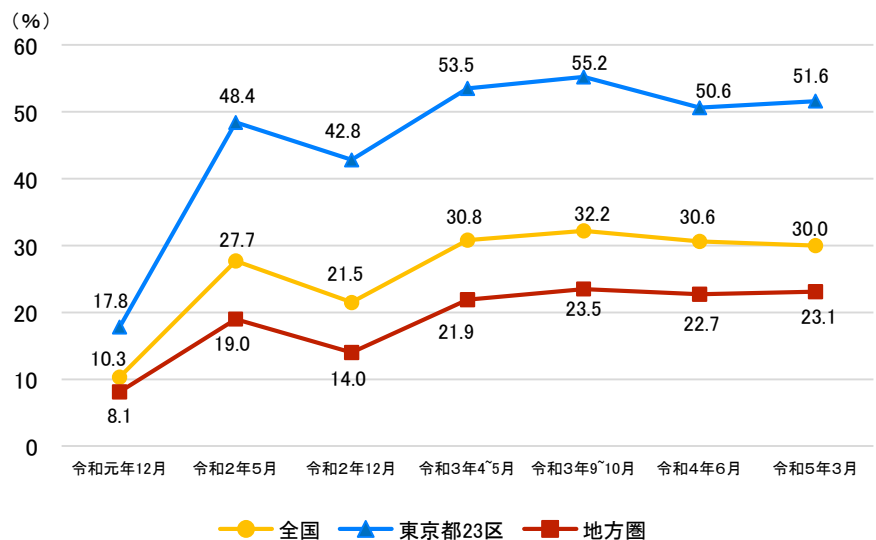


(注) 働き方改革に取り組んでいる実施企業のうち、「在宅勤務」、「モバイルワーク」、「サテライトオフィスの利用」、「社内外の会議や顧客等との打ち合わせのオンライン化」のいずれか1つ以上を実施していると回答した企業の割合

資料：広島県「広島県職場環境実態調査」

(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、商工労働局人的資本経営促進課において作成

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

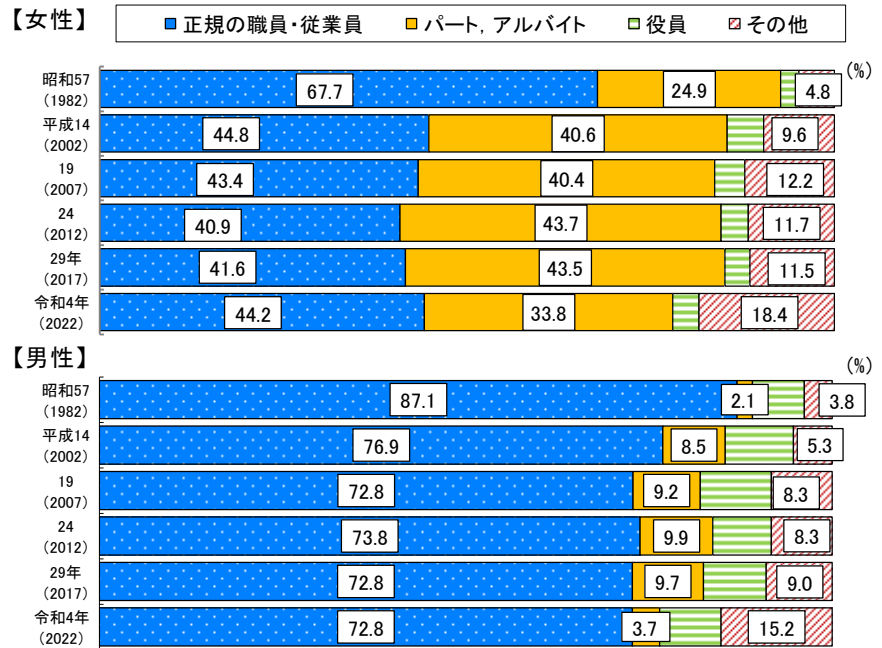
女性 44.2%

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。

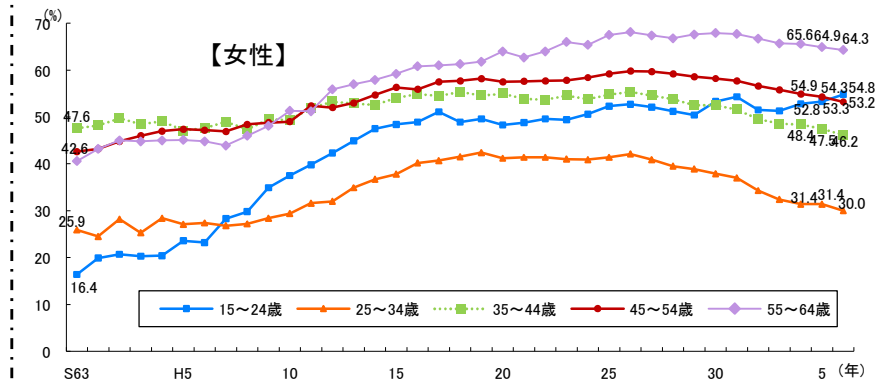
一方、パート、アルバイトとその他(労働者派遣事業所の派遣社員等)の非正規就業者の割合では、女性は52.2%で、男性の18.9%を大きく上回っています。

3. 雇用形態別に見た雇用者数の構成割合の推移



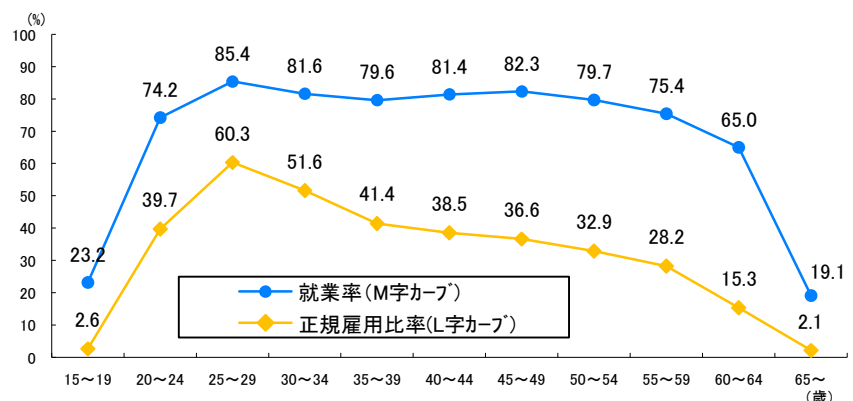
(注) 雇用形態：雇用者を勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート、アルバイト」、「その他」(労働者派遣事業所の派遣社員等)、「役員」の四つに区分
資料：総務省「就業構造基本調査」(令和4(2022)年度)

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 = $\frac{\text{非正規の職員・従業員}}{\text{正規の職員・従業員} + \text{非正規の職員・従業員}} \times 100$ 。
「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6(2024)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: $\frac{\text{就業者}}{\text{15歳以上人口}} \times 100$
正規雇用比率: $\frac{\text{正規の職員・従業員}}{\text{15歳以上人口}} \times 100$
資料：総務省「労働力調査(基本集計)」(令和6(2024)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 46.2%で 大幅増加

男性従業員の育児休業の取得状況は 46.2%と、前年度より 13.1 ポイント増加し、前年度に引き続き目標値を達成しました。

令和 3（2021）年 6 月の、従業員への育児休業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。

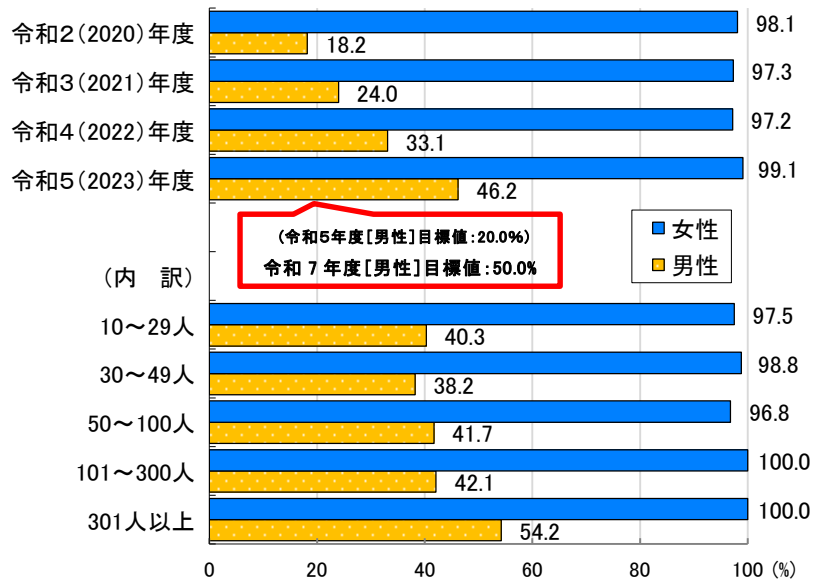
今後も引き続き、経営者や従業員の男性育児休業や育児参画に対する意識醸成に取り組む必要があります。

育児休業制度の明文化状況は 前年と比べ微増

令和 4（2022）年 4 月 1 日から育児・介護休業法が段階的に施行されており、事業者においても、育児休業の取得率向上に向けた意識を高めていく必要があります。

5. 従業員の育児休業取得率〔事業主調査〕

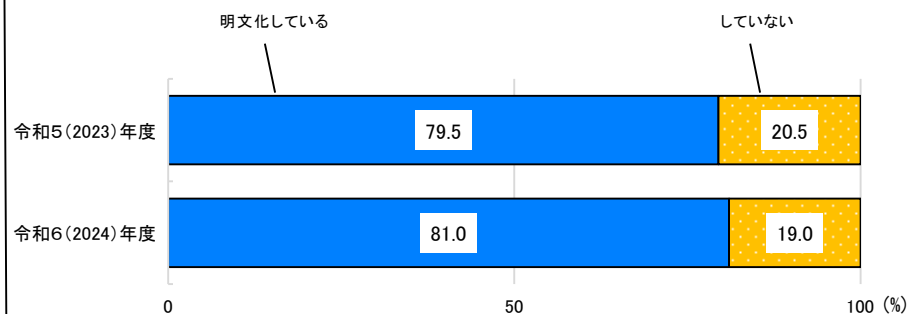
プラン成果指標



（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

資料：広島県「広島県職場環境実態調査」
（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」
（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 **5.7%**

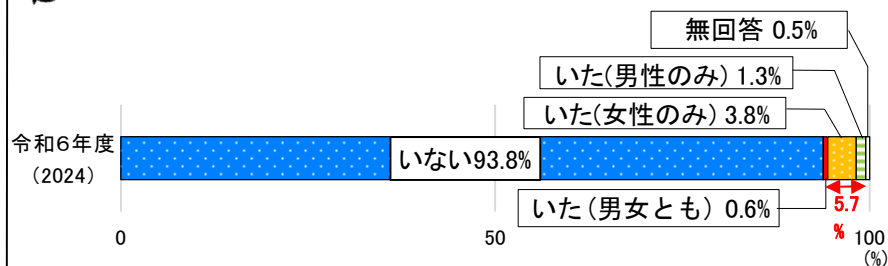
介護休業を取得した者がいた事業所の割合は 5.7%となっています。

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。

介護休業制度の明文化は
2.8 ポイント増

介護休業制度の明文化は 76.2%と、前年度から 2.8 ポイント増加しましたが、介護休業の取得率はまだ低い水準となっています。

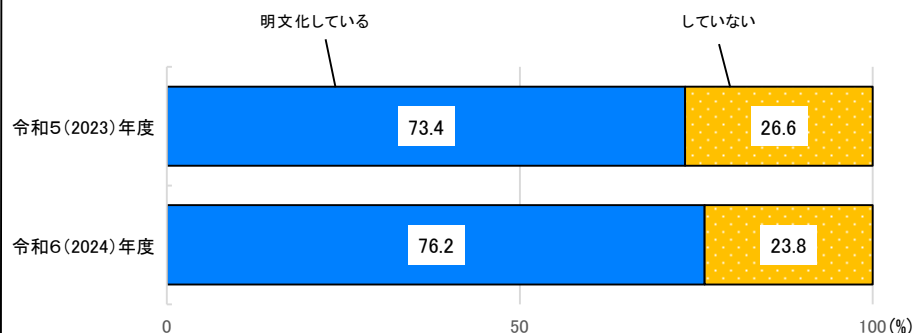
7. 介護休業取得状況〔事業主調査〕



(注) 令和 5 (2023) 年 4 月 1 日から令和 6 (2024) 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 6 (2024) 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、商工労働局雇用労働政策課において作成

8. 介護休業制度の明文化状況〔事業主調査〕



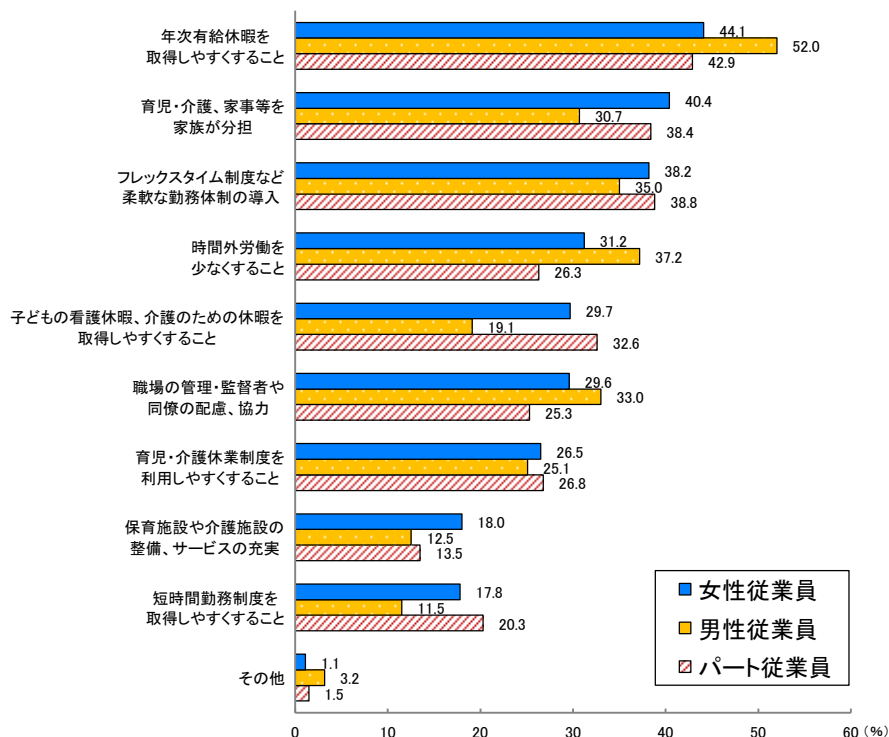
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」
(調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社)

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」、女性は「育児・介護、家事等を家族が分担」、パート従業員は「フレックスタイム制度など柔軟な勤務体制の導入」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

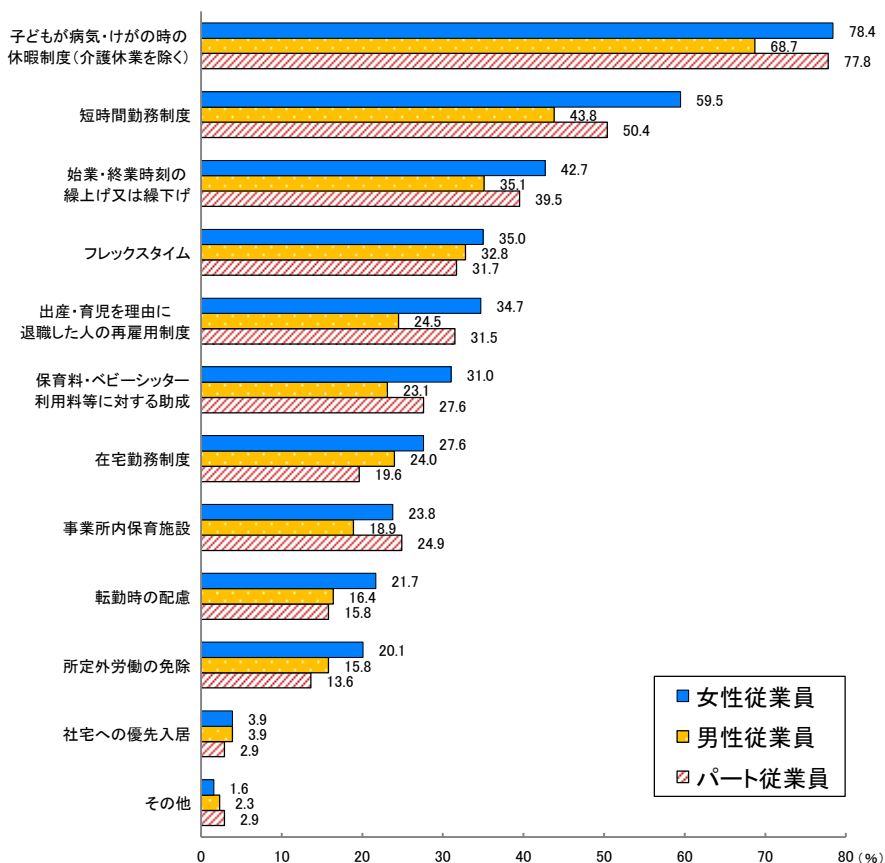


資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和5（2023）年度）
（調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社及びそこに勤務する女性従業員、男性従業員、パート各 2,500 人）

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。

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



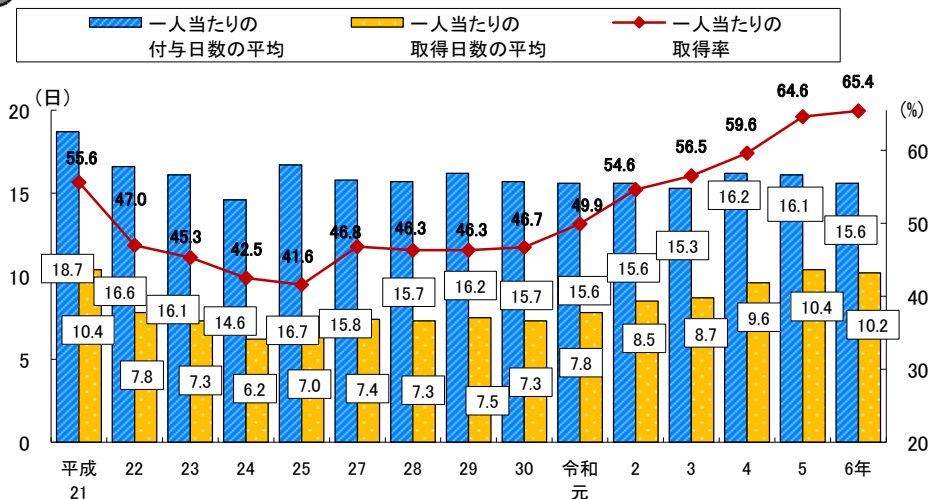
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」（令和5（2023）年度）
（調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社及びそこに勤務する女性従業員、男性従業員、パート各 2,500 人）

年次有給休暇の 一人当たりの取得率は 0.8ポイント増

年次有給休暇取得率は、令和6(2024)年度は65.4%と、前年度から0.8ポイント増加しています。

一人当たりの付与日数の平均は15.6日と前年度から0.5日減少、一人当たりの取得日数の平均は10.2日と前年度から0.2日減少しています。

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」

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。)

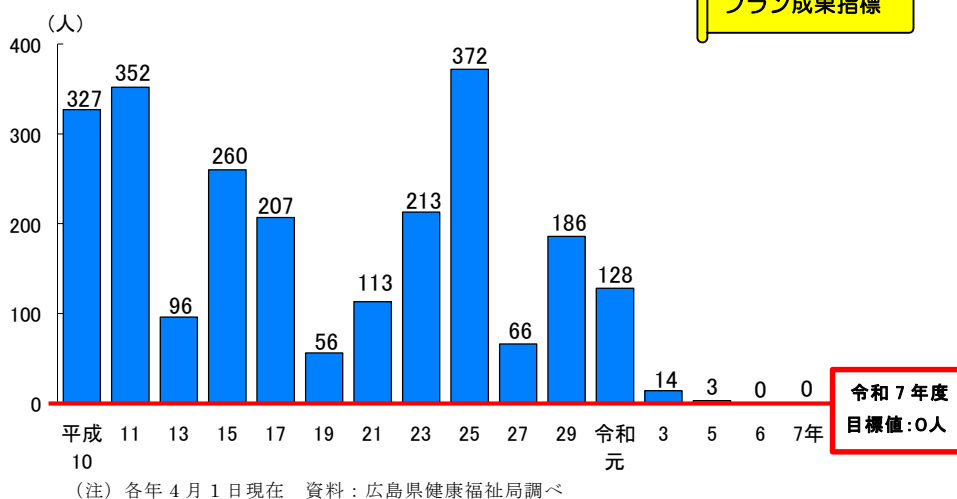
待機児童数は0人 入所児童数は減少傾向

令和7(2025)年4月1日現在の待機児童は、0人で、目標を達成しました。

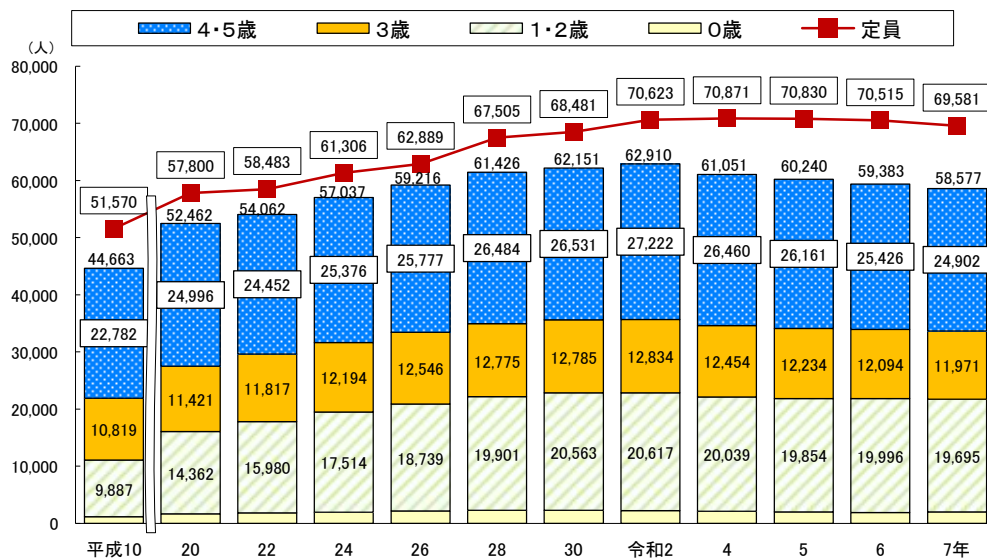
4月1日現在の県内の保育所入所児童数は58,577人と、令和2(2020)年以降、減少傾向にあります。

多様化する保育ニーズに対応するため、引き続き、保育士の確保や資質向上に取り組む必要があります。

12. 待機児童数の推移



13. 保育所入所児童数(年齢別)の推移



放課後児童クラブ 登録児童数は増加

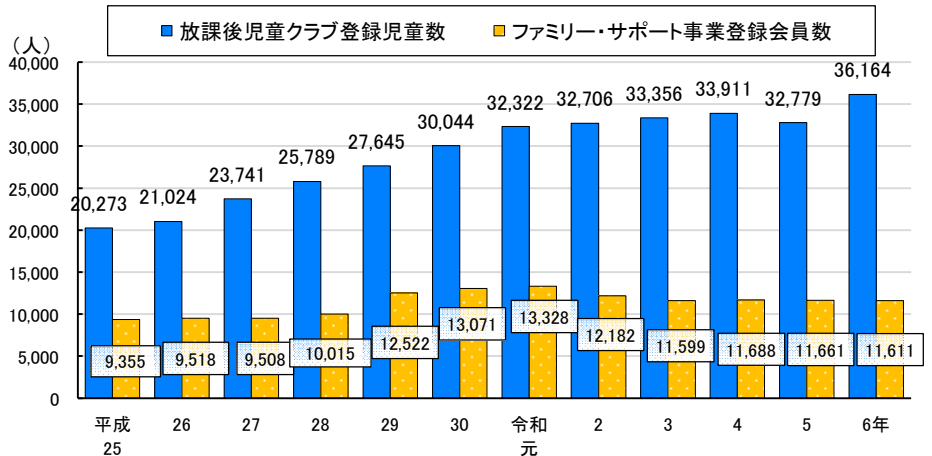
放課後児童クラブ登録児童数は、令和6（2024）年度は36,164人で、前年度から3,385人増加し、ファミリー・サポート事業登録会員数は11,611人で、前年度から50人減少しています。

地域子育て支援拠点事業実施場所は177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】

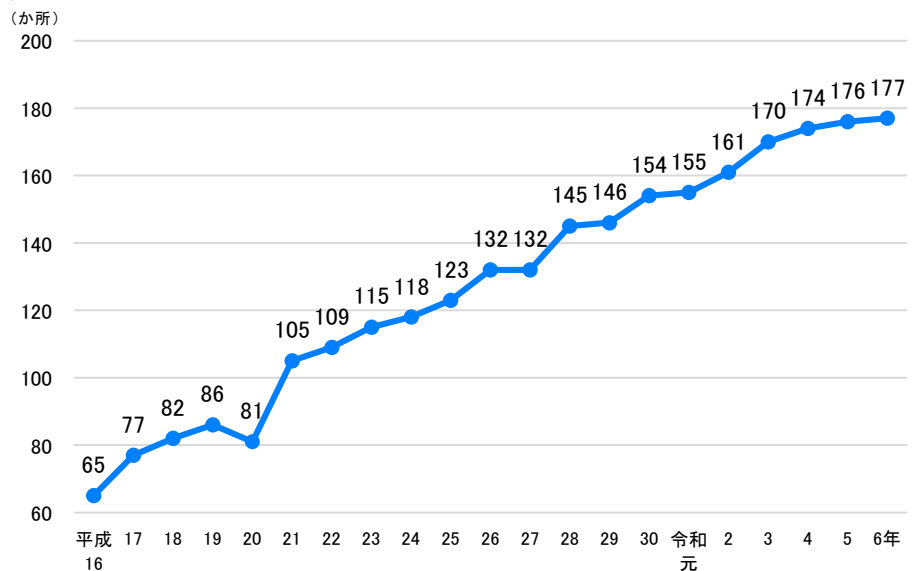
公共施設や保育所、児童館等の地域の身近な場所で、子育て中の親子の交流や育児相談、情報提供等を実施し、子育ての孤立感、負担感の解消を図り、全ての子育て家庭を地域で支える取り組みです。

14. 子育て関連制度登録数等の推移



(注) 各年3月31日現在 資料：広島県健康福祉局調べ
ただし、令和2(2020)年度は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19.6%

指導的立場（管理職及び役員）に占める女性の割合は、1.2ポイント減少し、19.6%となりました。

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等を踏まえ、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34.1%

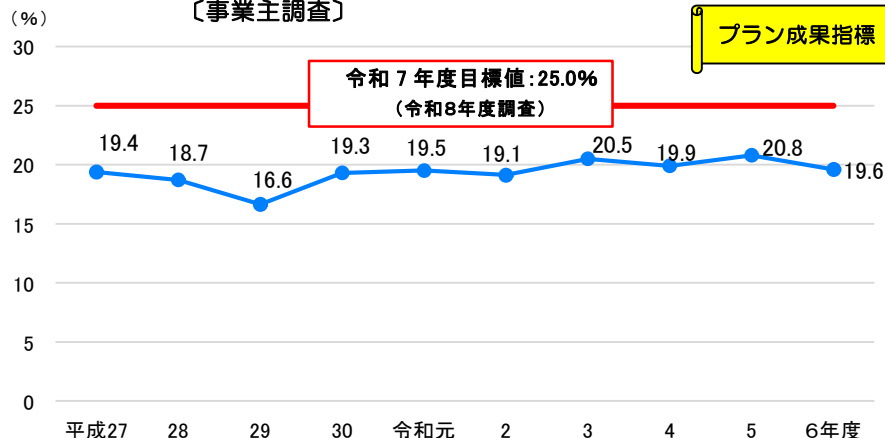
女性を管理職（課長相当職以上）に登用している事業所の割合は34.1%で、令和5（2023）年度に比べ2.7ポイント減少しました。

管理職に占める女性の割合は17.4%

管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合は17.4%で、令和5（2023）年度に比べ1.2ポイント減少しました。

女性が意欲と適性に応じてその力を発揮できる環境の整備に向け、企業等における女性のキャリア形成・人材育成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）及び役員の割合

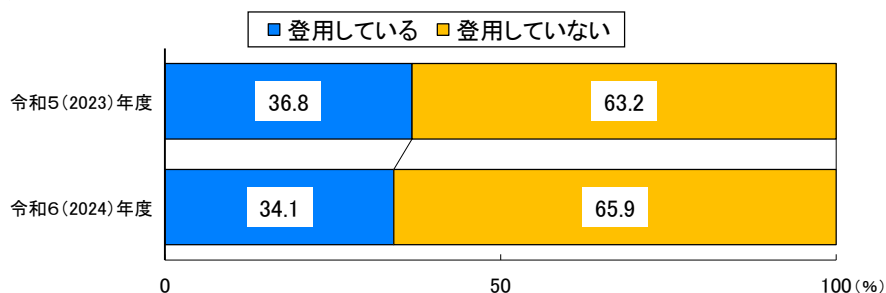
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」

（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〕

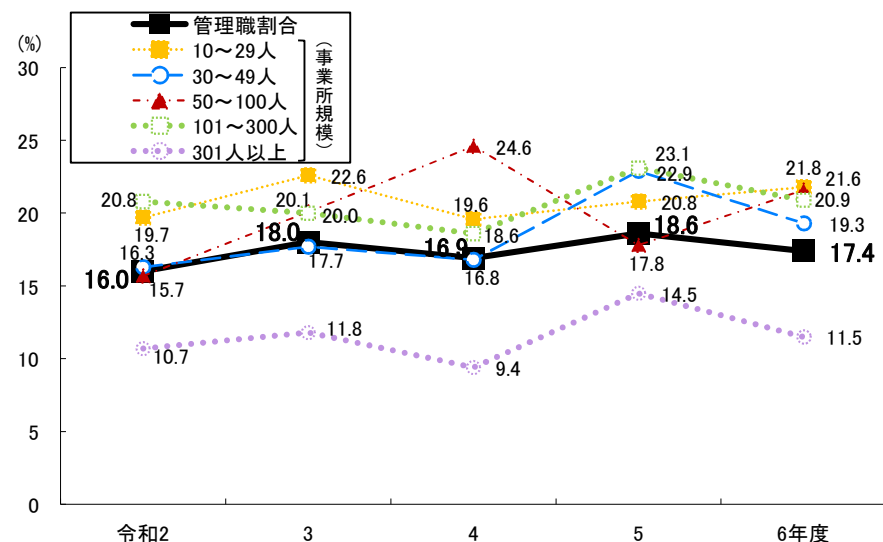


資料：広島県「広島県職場環境実態調査」

（調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社）

・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」

（調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社）

新たに就いた管理職に
占める女性の割合は
22.2%

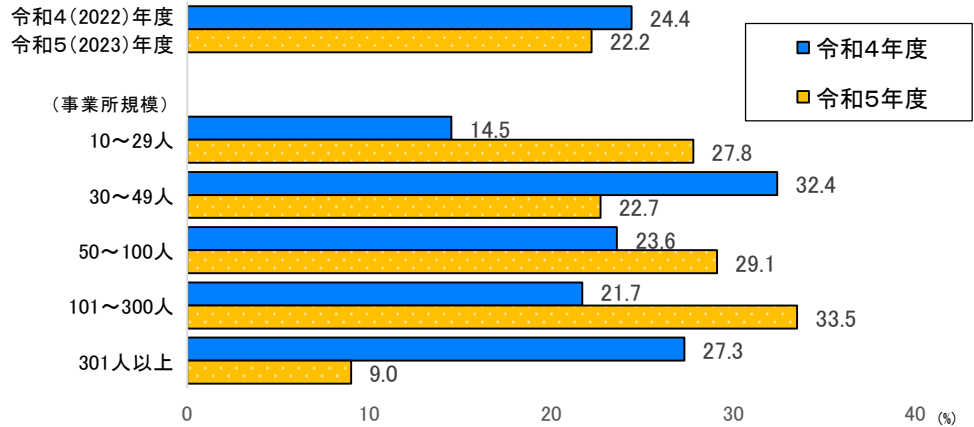
過去1年間で新たに就いた管理職に占める女性の割合は、22.2%で、令和4（2022）年度に比べ2.2ポイント減少しました。

事業所規模別に見ると、101～300人規模の事業所が33.5%で最も多くなっています。

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。

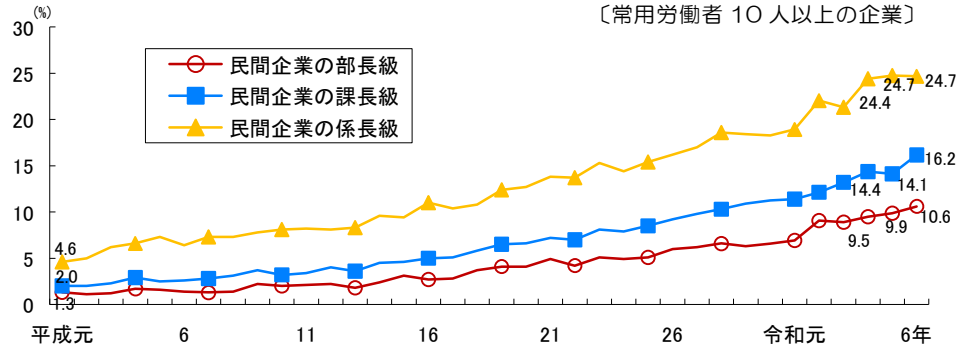
女性活躍推進に関する事業所内の現状や取組は、「労働時間適正化（長時間労働改善）の取組を実施している」が70.8%で最も多く、次いで「妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対し、育児休業制度に関する個別の周知・意向確認を実施している」が68.3%となっています。

19. 過去1年間で新たに就いた管理職に占める女性の割合（事業主調査）



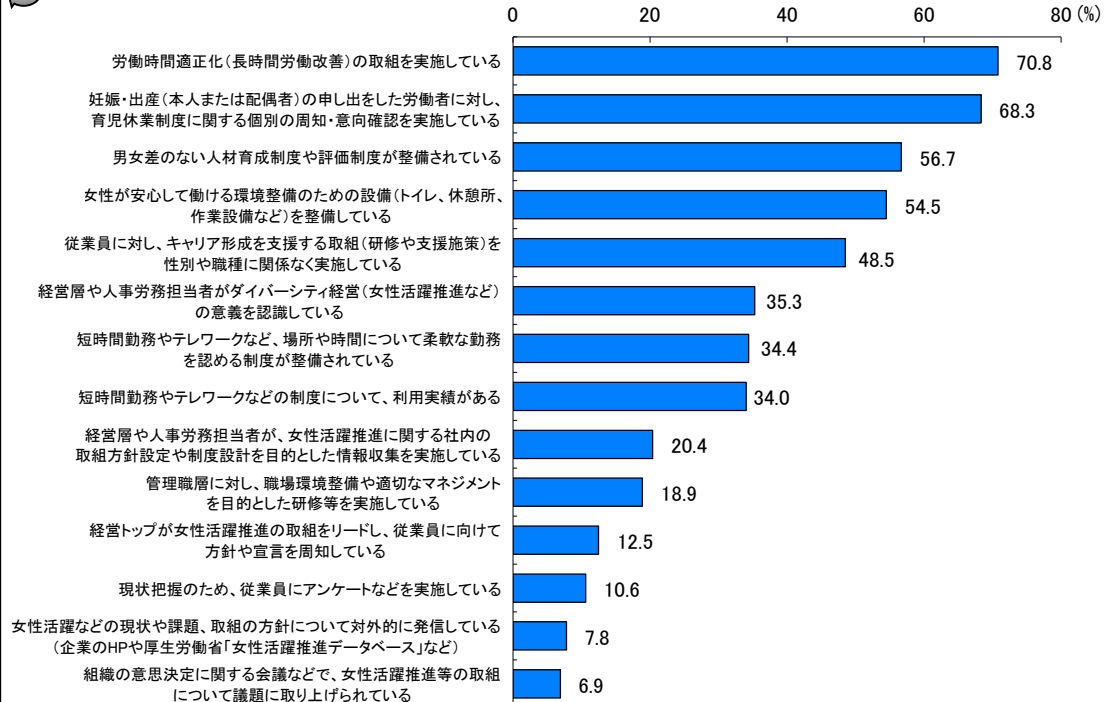
資料：広島県「広島県職場環境実態調査」
（調査対象は、広島県内の本所事業所 2,500 社）

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6（2024）年度）

21. 女性活躍推進に関する事業所内の現状や取組（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6（2024）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 **45.0%**

令和7（2025）年度の県職員の採用者数は249人で、女性112人（45.0%）、男性137人（55.0%）となっており、女性割合は前年度から4.0ポイント減少しています。

県、全都道府県職員の
女性管理職の割合は**上昇傾向**

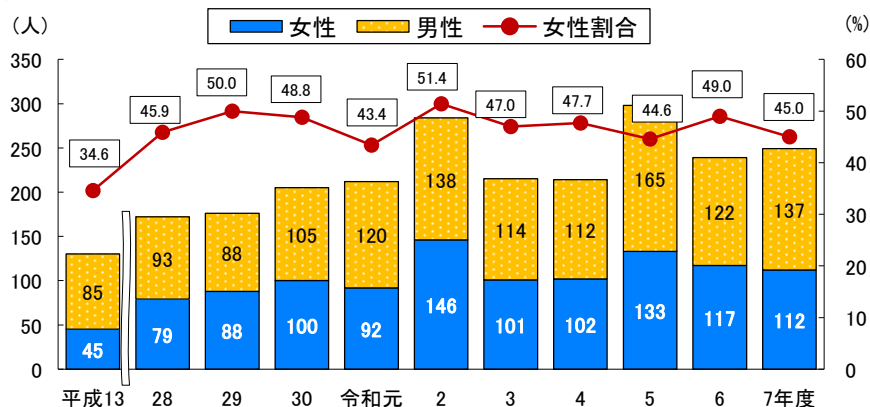
令和7（2025）年4月1日現在の県職員は5,130人で、女性職員1,776人（34.6%）、男性職員3,354人（65.4%）となっています。

このうち管理職（課長相当職以上）の女性職員は91人で、全管理職383人に占める割合は23.8%と、前年度より4.7ポイント上昇しました。

また、令和6（2024）年4月1日現在の県内の市町職員は25,629人で、女性職員10,808人（42.2%）、男性職員14,821人（57.8%）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498人で、全管理職2,393人に占める割合は20.8%と、令和5（2023）年度から1.3ポイント上昇しています。

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

23. 県及び市町の職員及び管理職の状況

〔令和7（2025）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	5,130	1,776	3,354	34.6
	管理職	383	91	292	23.8
市町※	職員数	25,629	10,808	14,821	42.2
	管理職	2,393	498	1,895	20.8

(注) ※市町は令和6（2024）年4月1日現在。令和7（2025）年4月1日現在の市町

状況は、令和7年度内に公表する見込み。

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、各行政委員会及び上下水道部の一般職職員数。

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。

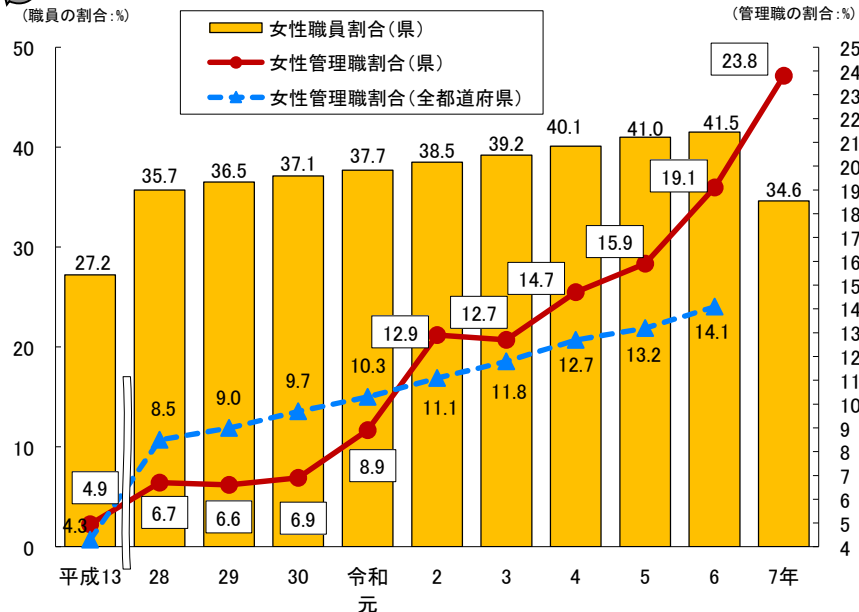
市町の職員数は、市町長部局、教育委員会事務局、議会事務局、各行政委員会等及び公営企業の水道局等の一般職職員数。

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

(職員：割合：%)

(管理職：割合：%)



(注) 令和7（2025）年4月1日現在の全都道府県の女性管理職割合は、令和7（2025）年度内に内閣府から公表される見込みである。

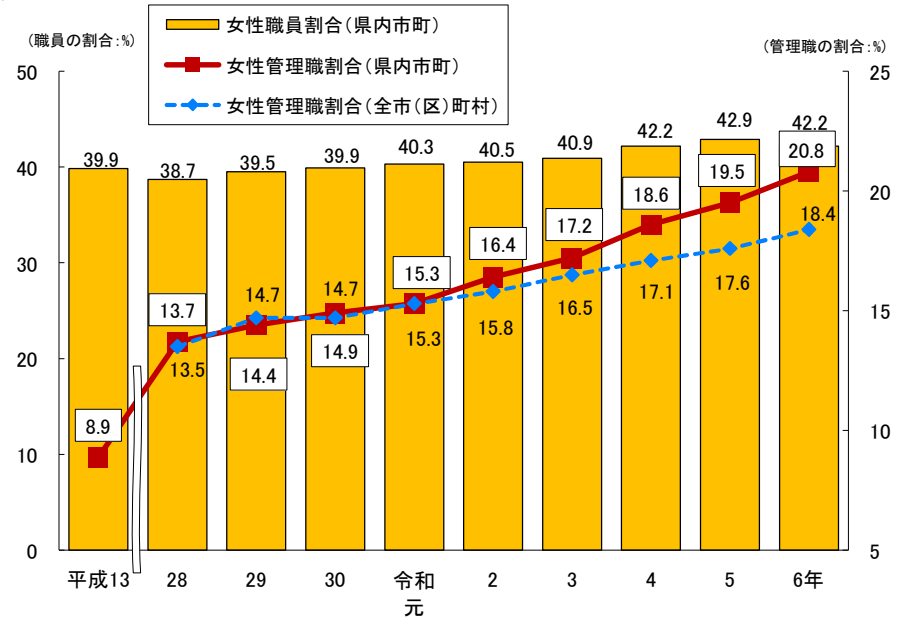
資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」、広島県人事課、広島県わたらしい生き方応援課、広島県教育委員会、広島県警察本部調べ

教員の女性管理職の割合は
校長 34.8%
副校長・教頭 39.5%
で全国的にも高い

令和6（2024）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68.3%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。

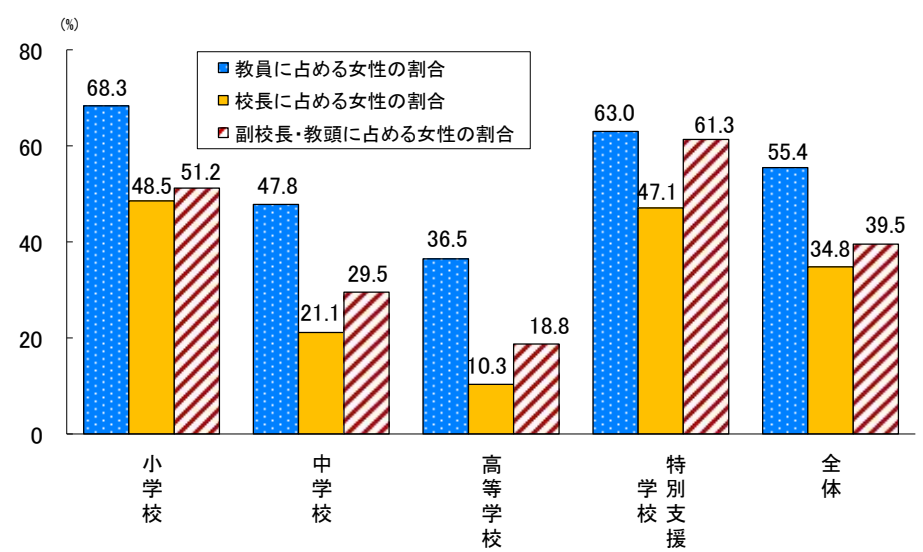
県全体での女性管理職の割合は、校長は34.8%、副校長・教頭は39.5%で、全国の21.6%（校長）、26.2%（副校長・教頭）と比べ、高い数値となっています。

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7(2025)年4月1日現在の全市（区）町村の女性管理職割合は、令和7(2025)年度内に内閣府から公表される見込みである。
 令和7(2025)年4月1日現在の県内市町の女性職員及び管理職割合は、令和7(2025)年度内に公表する見込みである。
 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

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	10,072	6,883	3,189	435	211	224	461	236	225
中学校	5,662	2,706	2,956	218	46	172	264	78	186
義務教育学校	274	168	106	8	2	6	17	9	8
高等学校	5,270	1,921	3,349	126	13	113	176	33	143
中等教育学校	52	18	34	1	0	1	2	1	1
特別支援学校	1,681	1,059	622	17	8	9	31	19	12
県全体	23,011	12,755	10,256	805	280	525	951	376	575
		55.4%	44.6%		34.8%	65.2%		39.5%	60.5%
【参考】全国	1,002,725	516,767	485,958	33,109	7,138	25,971	39,950	10,481	29,469
		51.5%	48.5%		21.6%	78.4%		26.2%	73.8%

(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6(2024)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

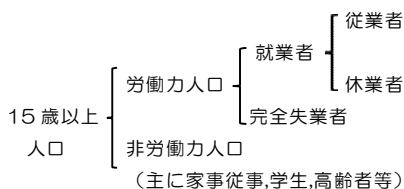
労働力率は、男性は 20 歳代後半から 50 歳代までを山とする台形を描いています。

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。

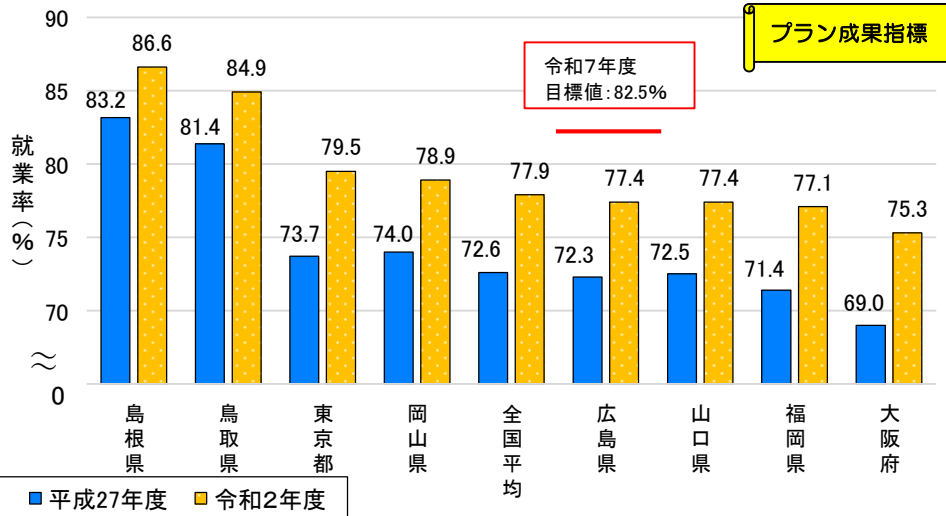
国際比較では、日本の 25～29 歳の女性の労働力が、比較した 6 か国の中で最も高い数値となっています。

【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

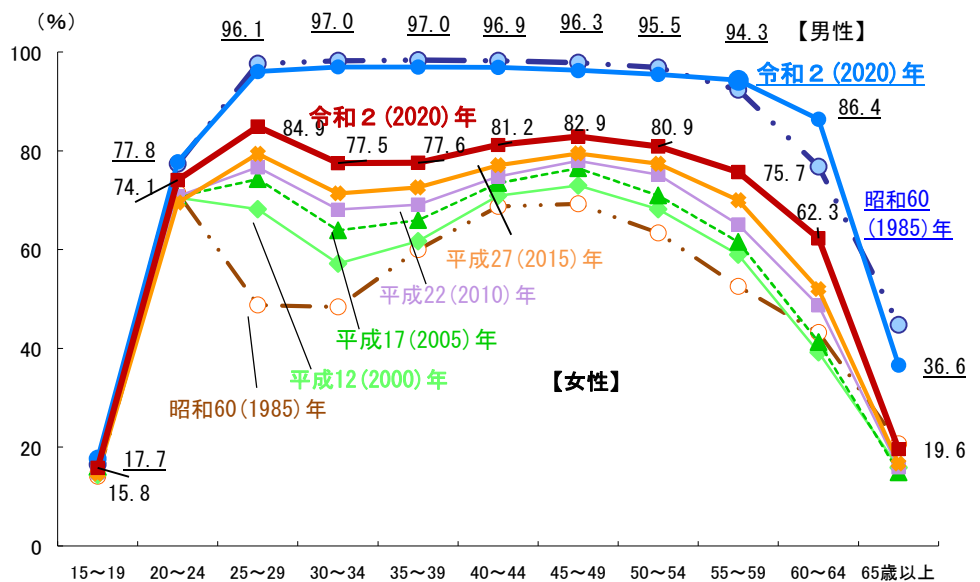


27. 女性（25～44 歳）の就業率（中国地方 5 県と主要各都府県）



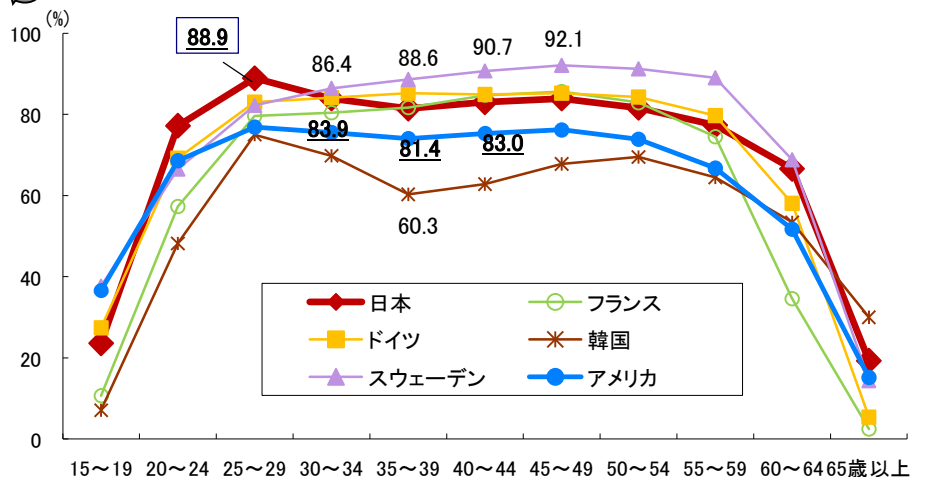
資料: 総務省「国勢調査」(平成 27(2015)、令和 2(2020)年度)

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 6(2024)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 79.2%

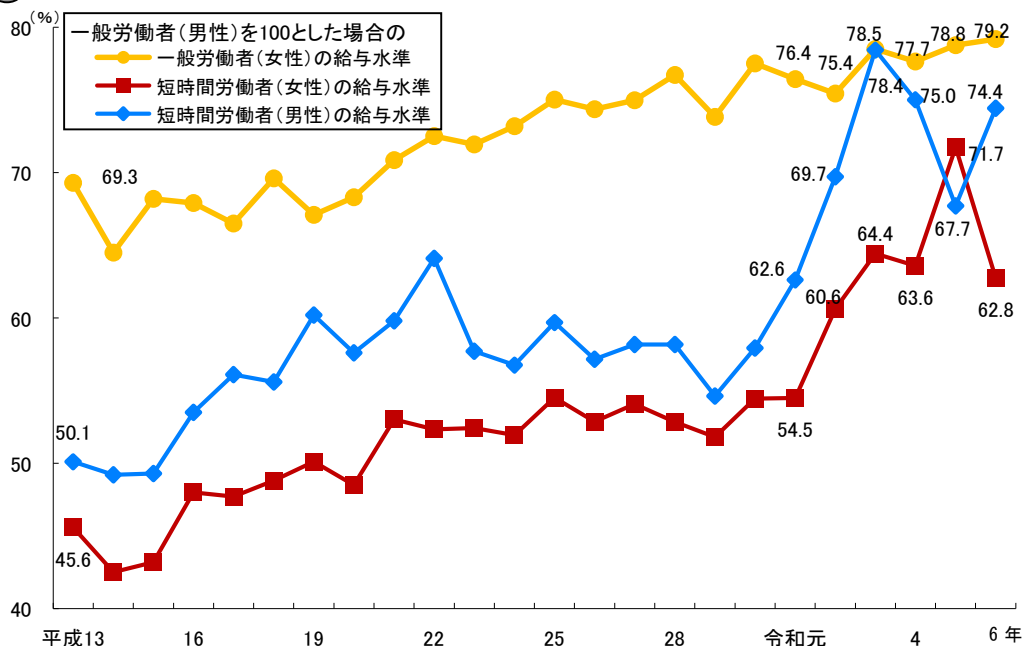
一般労働者（男性）の1時間当たり平均所定内給与額を100とした場合、一般労働者（女性）は79.2で、前年度より0.4ポイント増加しました。短時間労働者については、女性は前年度より大幅に減少、男性は大幅に増加し、令和4（2022）年度の数値に近くなりました。

令和4（2022）年7月の、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の改正により、一般労働者（女性）の給与額は上昇傾向にあると考えられます。

【女性活躍推進法に関する制度改正】

令和4（2022）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時間当たり平均所定内給与水準対比の推移



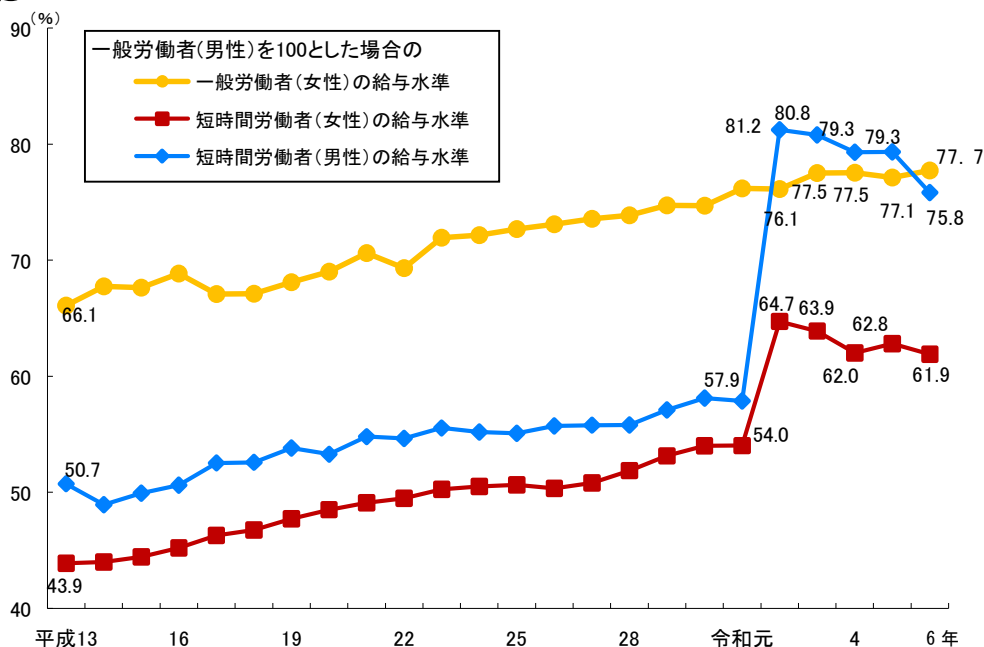
(注) 所定内給与額：決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額
1時間当たり平均所定内給与額：各年6月分として支給された平均所定内給与額を同月の平均所定内実労働時間数で除して算出。

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時間当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6（2024）年度）

31. 【参考】労働者の1時間当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時間当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時間当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6（2024）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

30.0%

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30.0%の人で、前年度の29.3%より0.7ポイント増加しました。「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

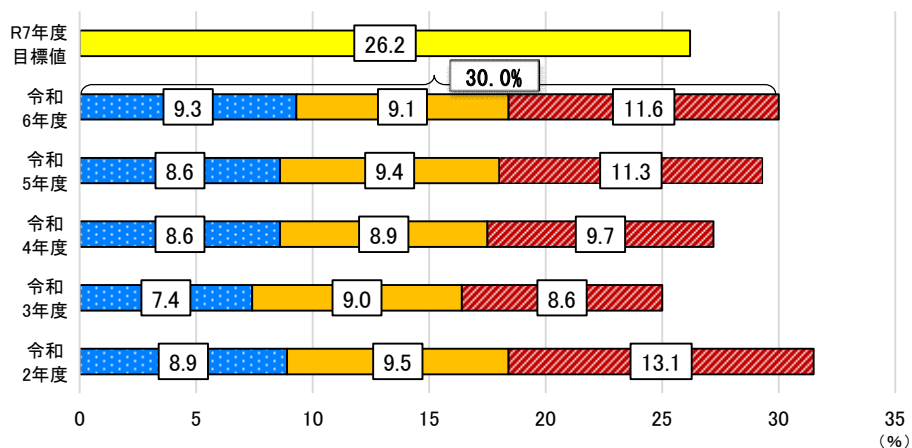
県内の男女の一日の行動時間を比較すると、2次活動の時間の使い方では男女間に大きな違いが表れています。

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

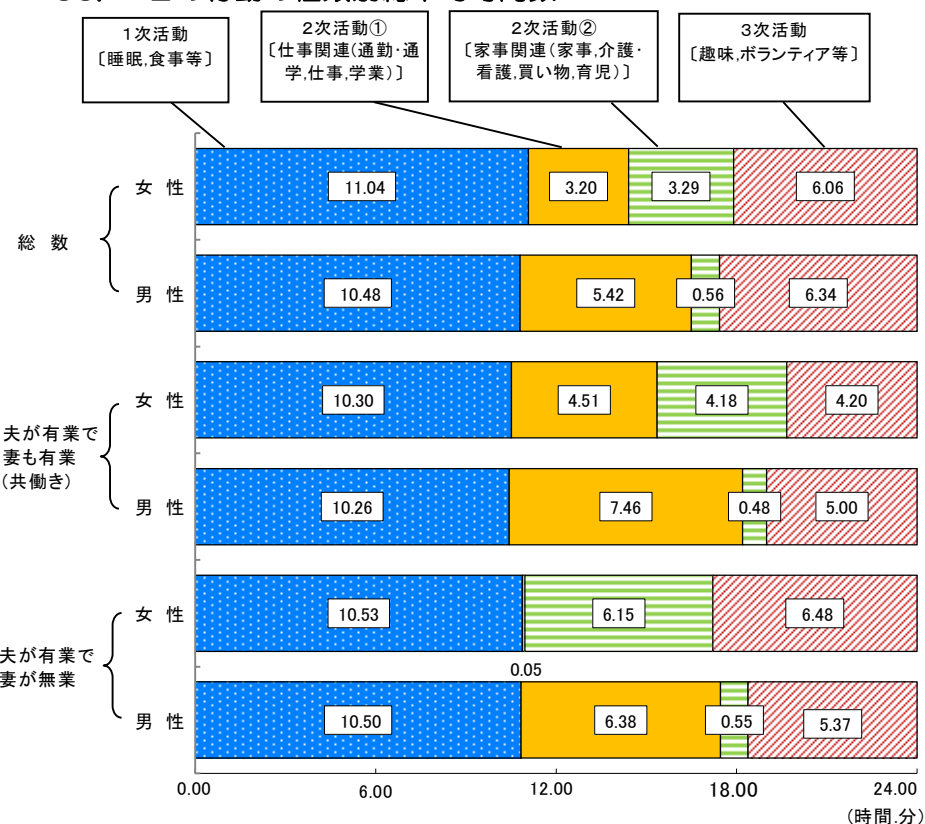
32. 暮らしの充実について、否定的に答えた人の割合

プラン成果指標

- 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。
- 長時間働かないと必要な収入を得られないので、暮らしを犠牲にして働いている。
- 日々の仕事や生活に追われているので、仕事も暮らしも欲張るなんて非現実的だと思う。

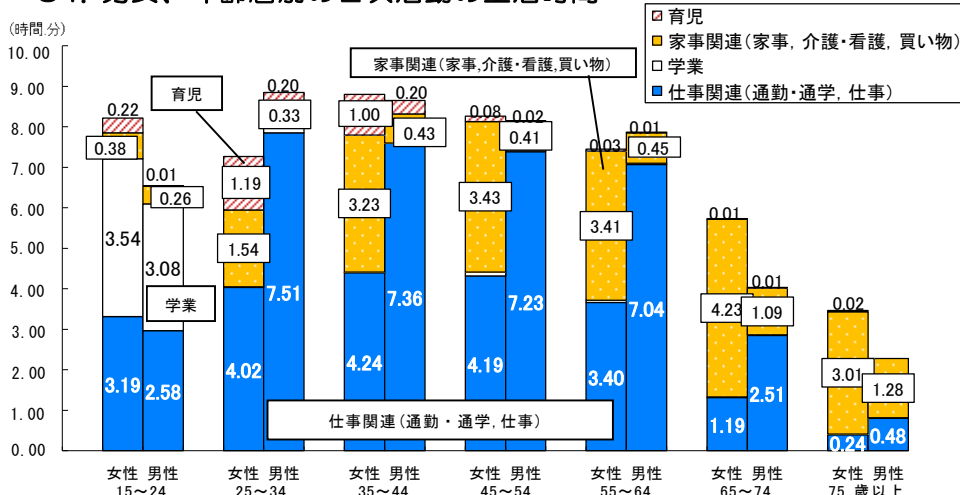


33. 一日の行動の種類別総平均時間数



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



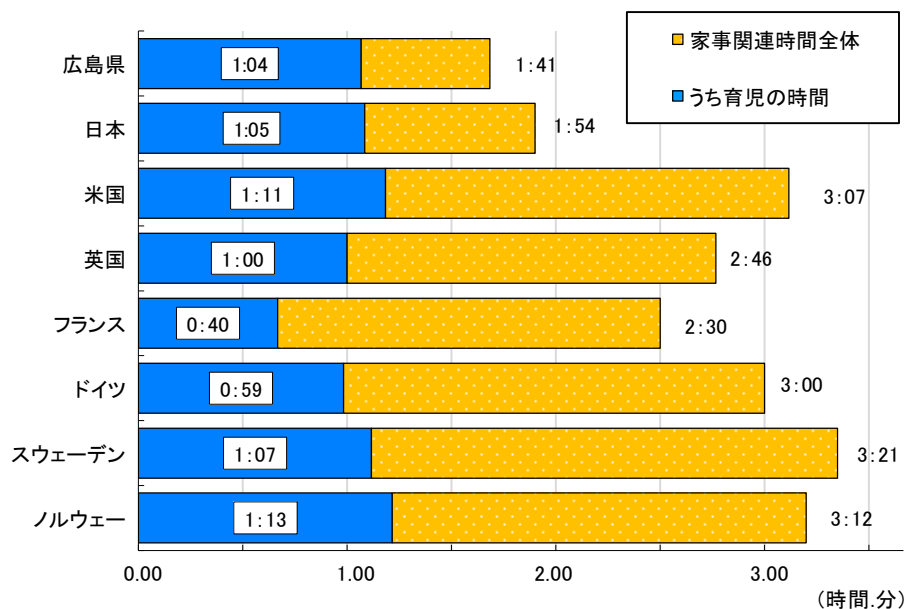
資料：総務省「社会生活基本調査」(令和3(2021)年)
(調査対象は、指定する調査区内にある世帯のうちから、無作為に選定した15歳以上の世帯員)

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)