

IV 労働

1 労働力率

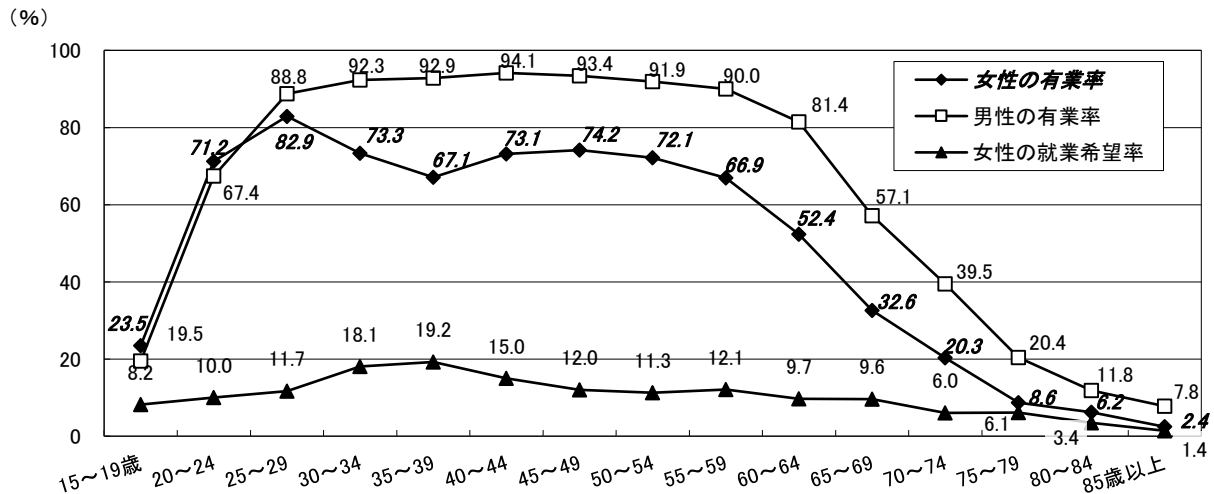
(1) 男女別有業率・労働力率の推移

女性は30代で有業率が下がり、いわゆる「M字カーブ*」を描いています。一方、女性の就業希望率は30歳代から40歳代前半で高くなっています。

男性の有業率は20歳代後半から50歳代までほぼ変わりません。

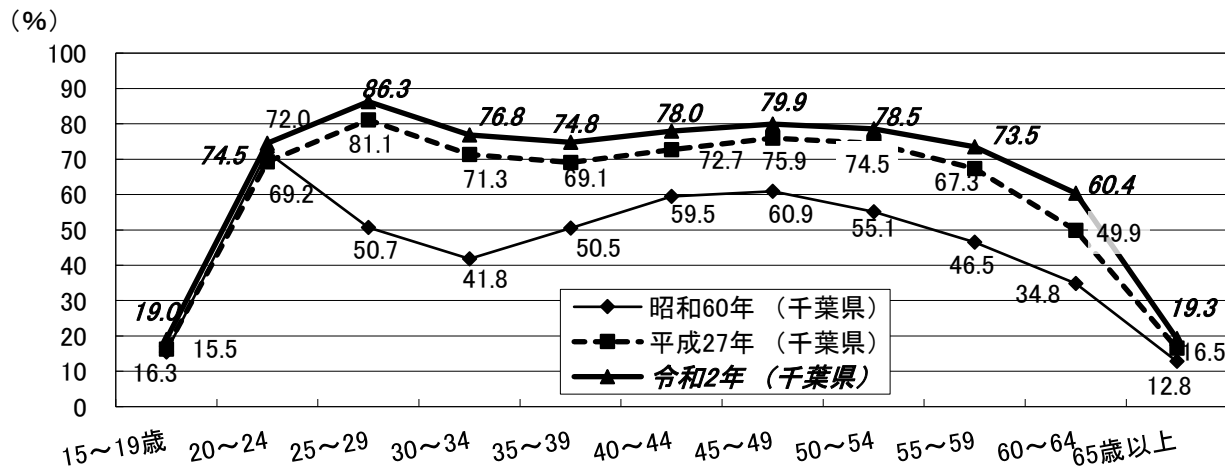
* 日本の女性労働力人口比率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になり、アルファベットのMのような形になる。

図表36 年齢階級別、男女別有業率及び就業希望率（千葉県）



資料出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」（平成29年10月1日現在）

図表37 年齢5歳階級別労働力率*の推移（千葉県・女性）

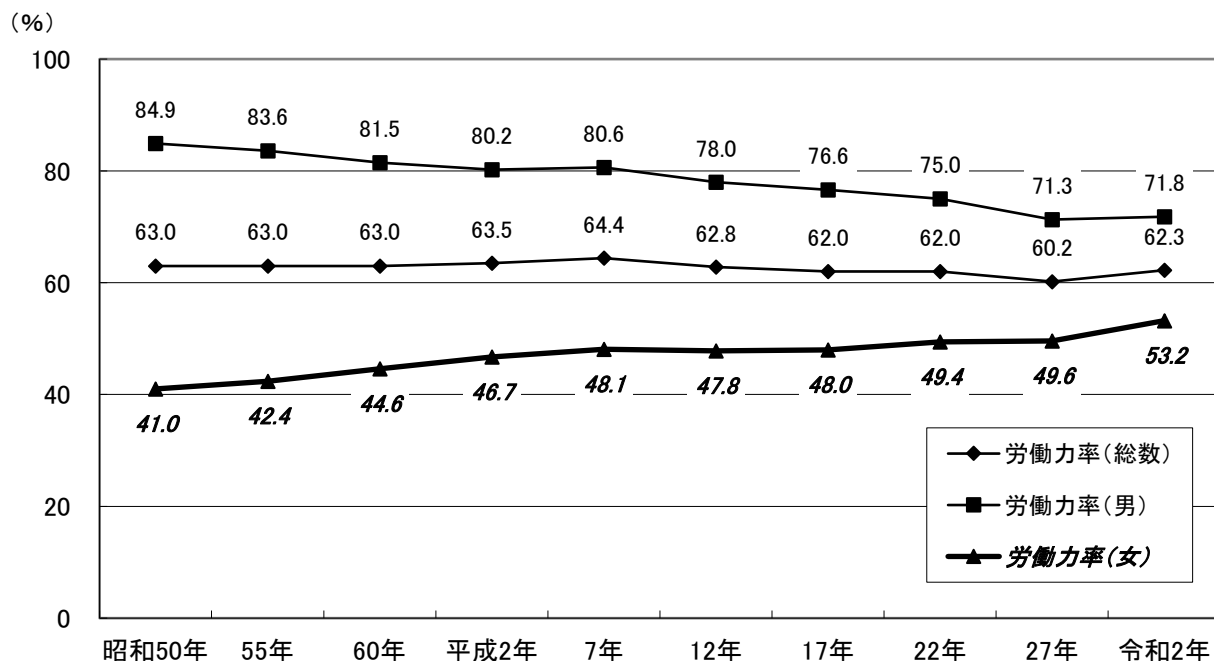


* 15歳以上人口に占める労働力人口の割合（分母から労働力状態「不詳」の数を除いて算出している。）

※労働力人口：15歳以上の就業者(休業者も含む。)と完全失業者（調査期間中、収入を伴う仕事を少しもしなかった者のうち、仕事に就くことが可能であって、仕事を探す活動をしていた者）の合計

資料出典：総務省「国勢調査」（各年10月1日現在）

図表38 男女別労働力率の推移（千葉県）



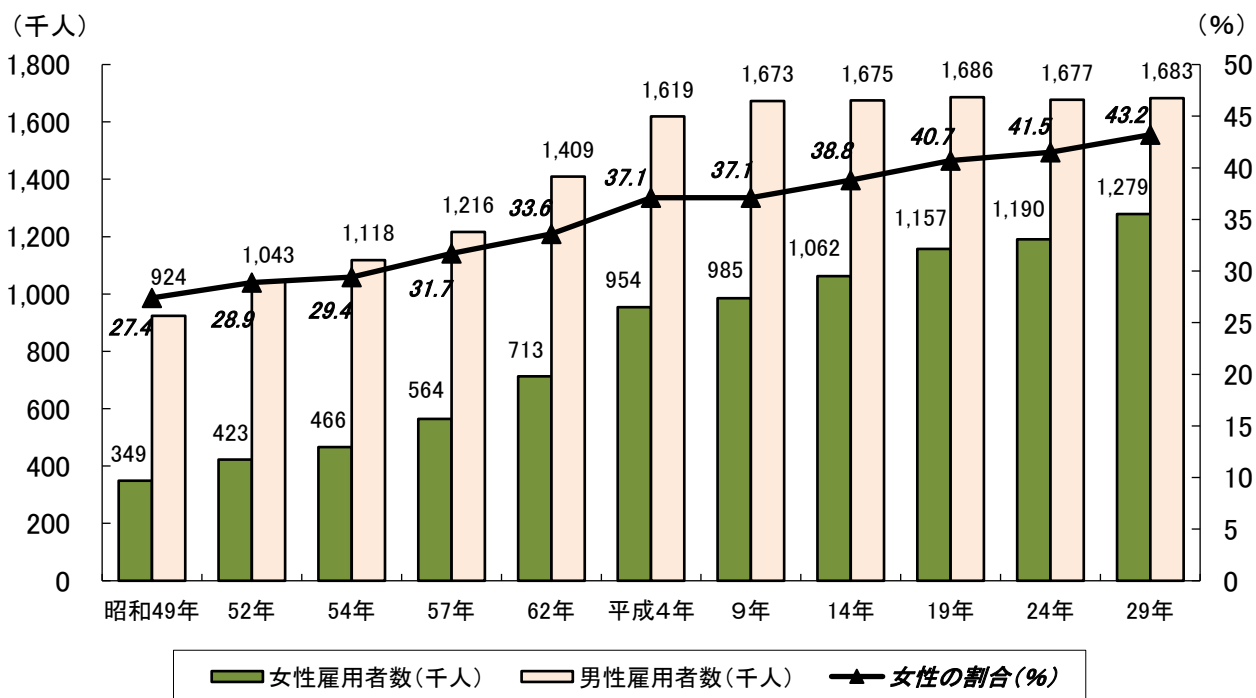
資料出典：総務省「国勢調査」（各年10月1日現在）

(2) 雇用者数の推移

女性の雇用者数は、年々増加しています。

また、雇用者総数に占める女性の割合も、年々増加しています。

図表39 男女別雇用者数の推移及び雇用者総数に占める女性の割合（千葉県）

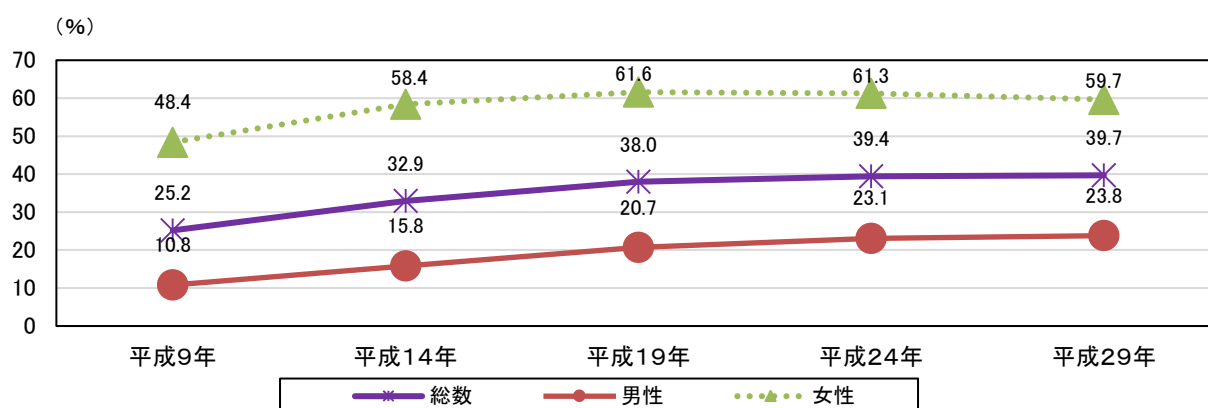


資料出典：総務省「就業構造基本調査」（各年10月1日現在）

(3) 非正規の職員・従業員の割合の推移

パートやアルバイトなどの非正規の職員・従業員の割合をみると、総数・男性はともに増加傾向にありますが、女性は平成19年をピークに緩やかに下降しており、平成24年と比べて1.6ポイント減少しています。

図表40 役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合の推移（千葉県）

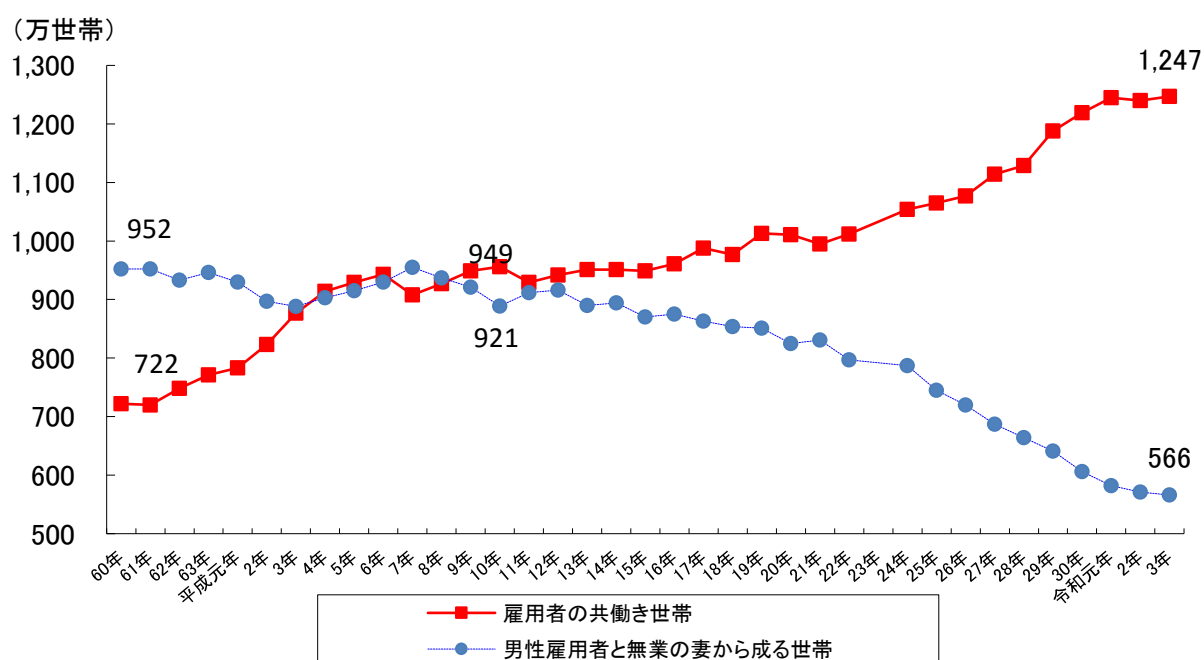


資料出典：総務省「就業構造基本調査」（各年10月1日現在）

(4) 共働き世帯数

平成9年以降、共働き世帯数は夫のみ就業世帯数を上回り、その後も徐々に増加しています。

図表41 共働き等世帯数の推移（全国）



資料出典：総務省「労働力調査」（各年平均）

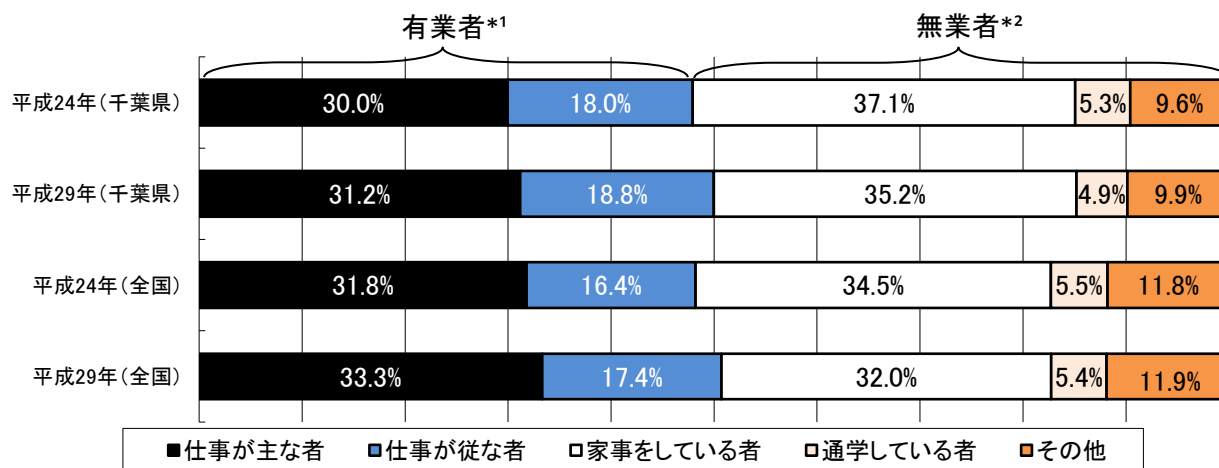
2 労働者の状況

(1) 女性の有業率、無業率

女性の有業率（15歳以上人口に占める有業者の割合）は、平成24年と比べて千葉県、全国ともに上昇しています。

また、平成24年は無業率が有業率を若干上回っていましたが、平成29年は全国で有業率が無業率を上回り、千葉県は有業率と無業率が同率となっています。

図表42 女性15歳以上人口の就業状況（千葉県・全国）



*1 有業者：普段収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日以降もしていくことになっている者、及び仕事は持っているが、現在は休んでいる者。なお、家族従業者は、収入を得ていなくても、普段の状態として仕事をしていれば有業者としている。

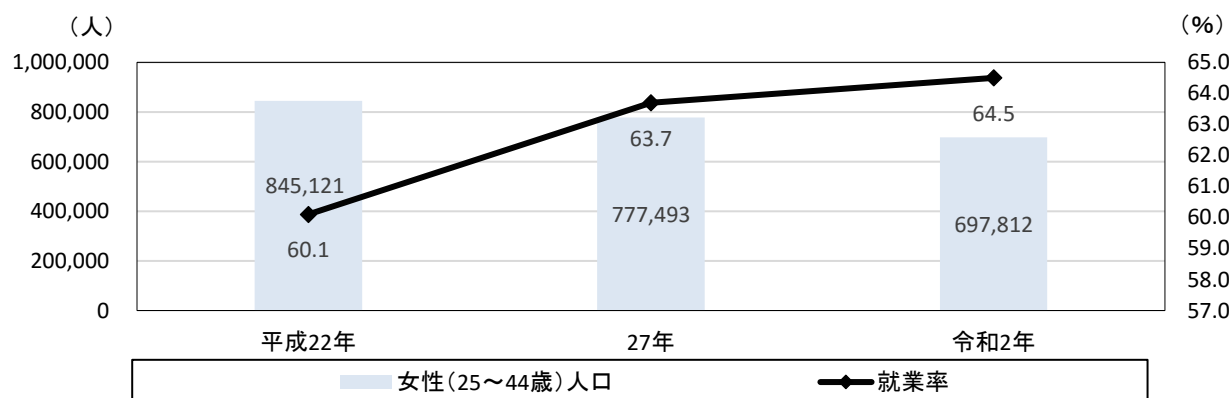
*2 無業者：普段収入を得ることを目的として仕事をしていない者、すなわち、普段全く仕事をしていない者及び時々臨時的にしか仕事をしていない者。

資料出典：総務省「就業構造基本調査」（各年10月1日現在）

(2) 女性の就業率

女性（25～44歳）の就業率は、増加傾向となっています。

図43 女性（25～44歳）の就業率（千葉県）



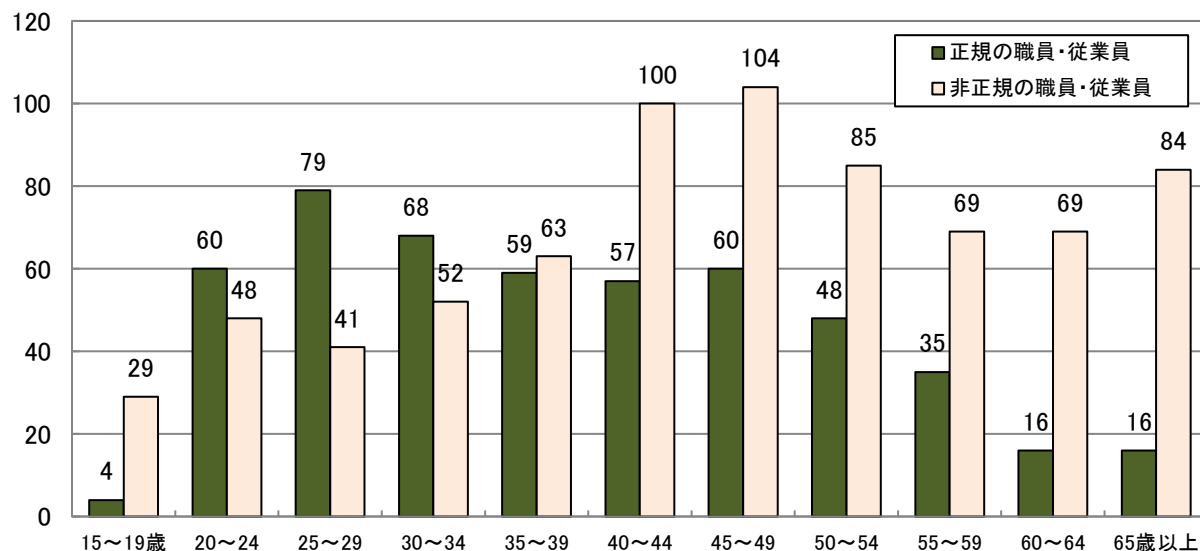
資料出典：総務省「国勢調査」（各年10月1日現在）

(3) 雇用形態別女性雇用者数

女性の雇用形態としては、30歳代の前半までは正規の職員・従業員が多くなっていますが、30歳代後半からは非正規の職員・従業員が正規の職員・従業員を上回っています。

図表44 年齢階級別・雇用形態別雇用者数（千葉県 女性）

(千人)



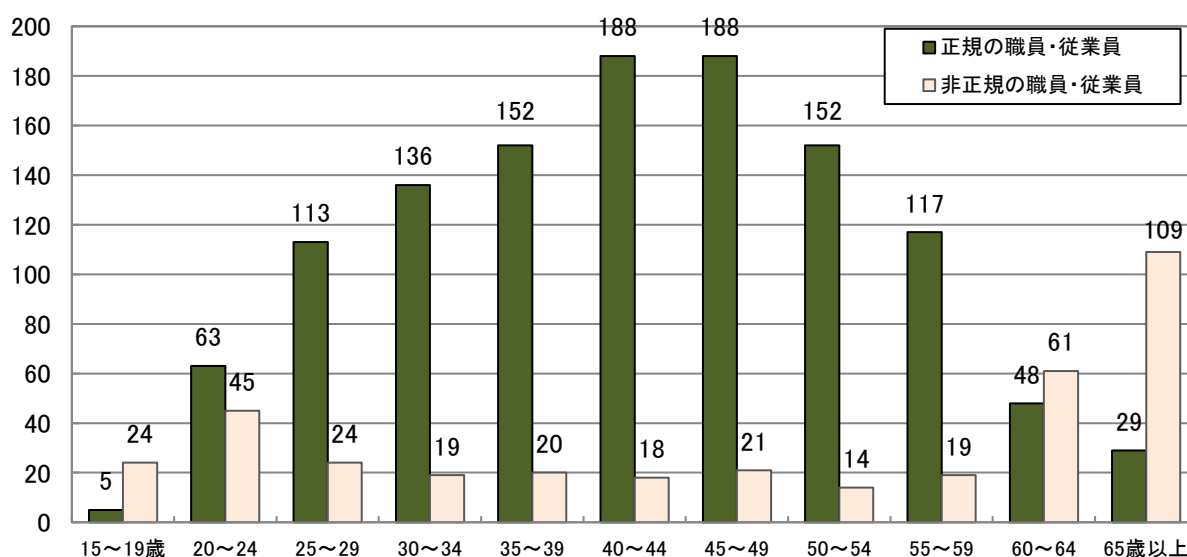
資料出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」（平成29年10月1日現在）

(4) 雇用形態別男性雇用者数

男性については、50歳代までは正規の職員・従業員が圧倒的に多く、女性との雇用形態の違いが明かです。

図表45 年齢階級別・雇用形態別雇用者数（千葉県 男性）

(千人)



資料出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」（平成29年10月1日現在）

(5) 女性の従業上の地位

「国勢調査」によると、千葉県内の女性の就業者の従業上の地位は男性に比べて自営業主、役員が少なく、家族従業者、家庭内職者が多くなっています。

図表46 従業上の地位別・男女別就業者数の推移 (千葉県)

(単位：人、%)

	平成27年					令和2年				
	女 性	割 合*1	男 性	割 合*1	計	女 性	割 合*1	男 性	割 合*1	計
自営業主*2	47,895	4.1	157,557	9.9	205,452	49,117	4.0	144,227	9.2	193,344
役員	28,478	2.4	105,098	6.6	133,576	31,115	2.5	113,579	7.3	144,694
家族従業者	57,927	4.9	17,152	1.1	75,079	48,150	3.9	13,249	0.8	61,399
雇用者	1,042,976	88.4	1,312,265	82.4	2,355,241	1,108,625	89.5	1,291,069	82.6	2,399,694
家庭内職者	2,521	0.2	374	0.0	2,895	2,237	0.2	367	0.0	2,604
就業者計*3	1,179,797	100.0	1,592,446	100.0	2,772,243	1,239,244	100.0	1,562,491	100.0	2,801,735

* 1 割合は千葉県が算出。

* 2 自営業主は「雇人のある業主」と「雇人のない業主」の合計。

* 3 従業上の地位「不詳」を除く。

資料出典：総務省「国勢調査」(各年10月1日現在)

3 労働条件

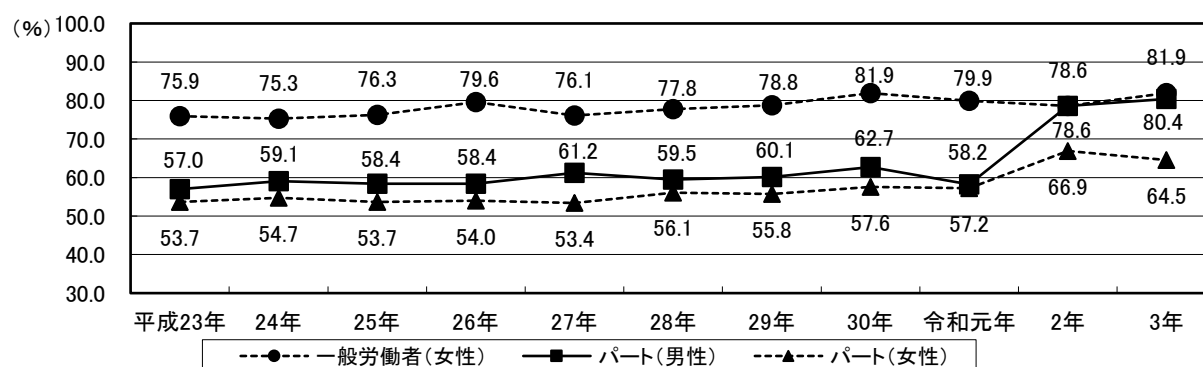
(1) 賃金

パートタイム(短時間)労働者を除く女性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額は、男性一般労働者の81.9%となっており、依然低い状況です。

また、パートタイム(短時間)労働者間においても男性と比べて、女性の方が低くなっています。

注) 令和元年調査までは、医師、教員等の一部の職種に該当する短時間労働者で1時間当たり所定内給与額が3,000円を超える者を除外して集計していましたが、令和2年調査からは、短時間労働者の全体像を把握するという観点から、職種や賃金による除外を行わず、短時間労働者全体を集計対象としています。

図表47 男女別労働者の1時間当たり平均所定内給与額格差(千葉県)



※給与の指数は、男性一般労働者の1時間当たり平均所定額を100として、各区分の1時間当たりの平均所定内給与額の高さを算出したもの。

資料出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表48 男女別雇用者の所定内給与額の推移と賃金の男女間格差の推移（千葉県）

	女性		男性		賃金の男女間格差*
	平均年齢	所定内給与額（千円）	平均年齢	所定内給与額（千円）	
平成11年	37.2	229.5	40.2	339.7	67.6
平成13年	37.6	243.6	40.7	345.0	70.6
平成15年	39.1	241.2	41.4	343.3	70.3
平成17年	39.4	239.2	41.9	353.9	67.6
平成19年	39.0	232.2	41.4	340.9	68.1
平成21年	41.0	229.4	41.6	323.9	70.8
平成23年	39.9	241.5	42.1	324.3	74.5
平成25年	40.4	240.7	42.3	323.2	74.5
平成26年	41.1	248.9	43.0	322.3	77.2
平成27年	41.6	247.3	42.8	333.1	74.2
平成28年	41.3	245.2	43.6	322.9	75.9
平成29年	40.7	260.4	43.2	338.7	76.9
平成30年	41.0	257.4	43.8	327.9	78.5
令和元年	42.1	254.9	43.9	331.3	76.9
令和2年	41.9	250.7	43.4	331.0	75.7
令和3年	42.6	257.1	43.8	325.6	79.0

※賃金の男女間格差は、男性を100とした場合の女性の割合。

資料出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

（2）育児休業制度の状況

県の調査によると、事業所における育児休業取得状況は、女性は平成24年以降90%を超える取得率が続いています。男性は年々増加しているものの、2割程度です。

図表49 調査対象事業所における育児休業の取得状況（千葉県）

		育児休業取得率	本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数
女 性	平成20年3月	99.5%	624人	621人
	平成22年3月	88.2%	677人	597人
	平成24年3月	93.9%	1,239人	1,164人
	平成26年1月	92.0%	1,623人	1,493人
	平成28年1月	90.0%	1,328人	1,195人
	平成30年1月	98.0%	1,690人	1,657人
	令和2年2月	95.3%	1,711人	1,631人
	令和4年1月	93.3%	1,428人	1,333人
男 性	平成20年3月	1.7%	1,021人	17人
	平成22年3月	2.2%	1,155人	25人
	平成24年3月	3.8%	2,240人	85人
	平成26年1月	3.8%	2,555人	98人
	平成28年1月	5.2%	1,768人	92人
	平成30年1月	8.2%	1,730人	141人
	令和2年2月	12.0%	1,796人	215人
	令和4年1月	22.2%	1,582人	351人

資料出典：千葉県雇用労働課「出産・子育て期における男女労働実態フォロー調査（中間）」（平成20年3月）

千葉県雇用労働課「出産・子育て期における男女労働実態フォロー調査（最終）」（平成22年3月）

千葉県雇用労働課「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」（平成24年3月）

千葉県雇用労働課「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」（平成26年1月）

千葉県雇用労働課「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」（平成28年1月）

千葉県雇用労働課「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」（平成30年1月）

千葉県雇用労働課「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」（令和2年2月）

千葉県雇用労働課「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」（令和4年1月）

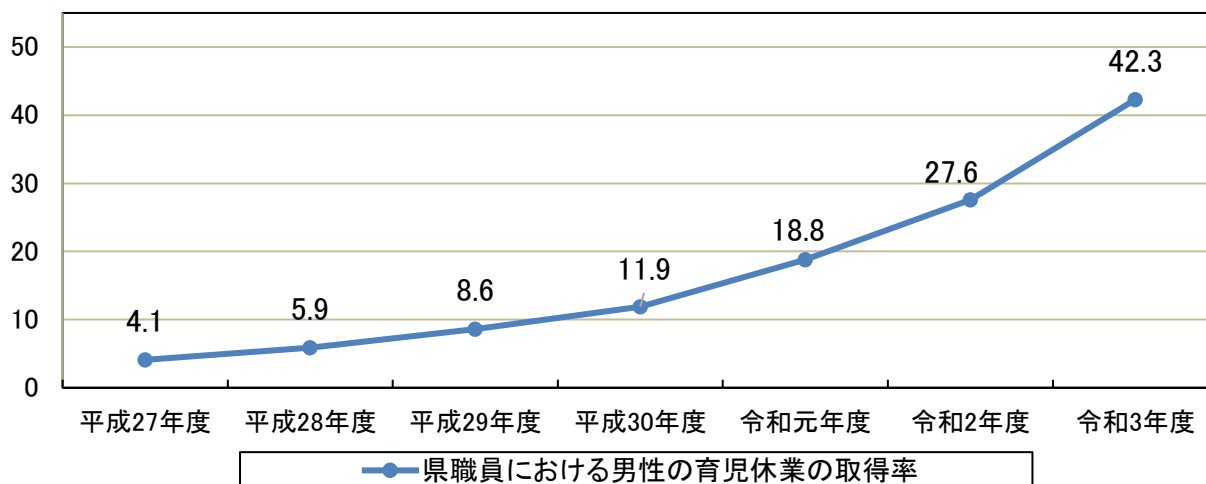
図表50 男女別育児休業取得率（全国）

	本人又は配偶者が出産した 従業員の育児休業取得率	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3
女性	出産した者に占める割合	81.5%	81.8%	83.2%	82.2%	83.0%	81.6%	85.1%
男性	配偶者が出産した者に占める割合	2.65%	3.16%	5.14%	6.16%	7.48%	12.65%	13.97%

資料出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」

図表51 県職員における男性の育児休業の取得率（千葉県）

（％）

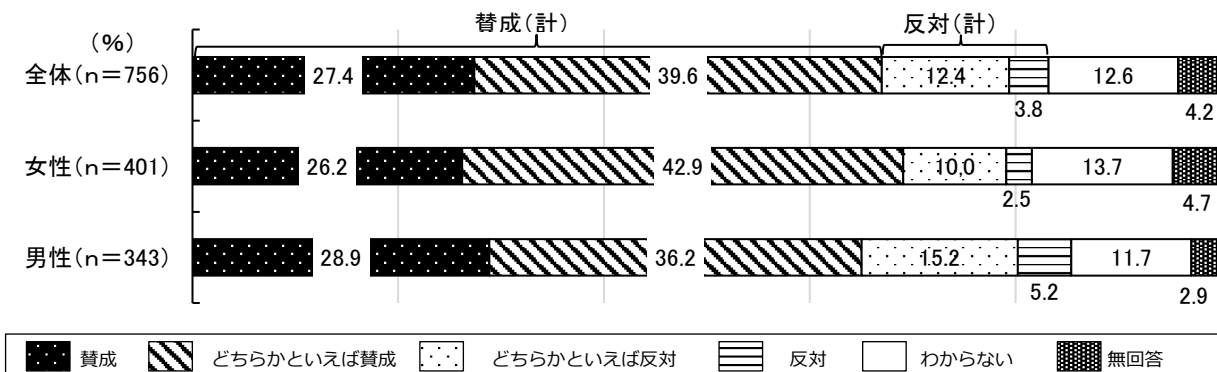


資料出典：特定事業主行動計画策定主体（千葉県知事、千葉県議会議長、千葉県選挙管理委員会、千葉県代表監査委員、千葉県人事委員会、千葉海区漁業調整委員会、千葉県企業局長、千葉県病院局長）
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項に基づく
特定事業主行動計画の実施状況の公表及び同法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報公表」

県民意識調査において、男性の育児休業取得の義務化についての考えを聞いたところ、『賛成（計）』が67.0%、『反対（計）』が16.2%となっており、『賛成（計）』が『反対（計）』を大きく上回っています。

性別でみると、『反対（計）』は男性が女性よりも7.9ポイント高くなっています。

図表52 男性の育児休業取得の義務化についての考え（千葉県）



資料出典：千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書」（令和元年11月）

県民意識調査において、男性の育児休業取得の義務化に賛成する理由・反対する理由を聞いたところ、賛成する理由は、「女性の子育てに対する負担が軽くなると思うから」が77.3%で最も高く、次いで「子育ては夫婦で行うものだと思うから」が75.5%、「義務化すると取りやすい雰囲気ができるから」が68.2%となっています。

男性の育児休業取得の義務化に反対する理由は、「義務ではなく、夫婦の選択・判断で行うべき」が81.3%で最も高く、次いで「同僚への負担が増えるから」が43.1%、「収入が減少するから」が34.1%となっています。

図表53 男性の育児休業取得の義務化に賛成する理由・反対する理由（千葉県）

<賛成> n = 506（複数回答可）			
順位	賛成する理由	件数	(%)
1	女性の子育てに対する負担が軽くなると思うから	391	77.3
2	子育ては夫婦で行うものだと思うから	382	75.5
3	義務化すると、取りやすい雰囲気ができるから	345	68.2

<反対> n = 123（複数回答可）			
順位	反対する理由	件数	(%)
1	義務ではなく、夫婦の選択・判断で行うべき	100	81.3
2	同僚への負担が増えるから	53	43.1
3	収入が減少するから	42	34.1

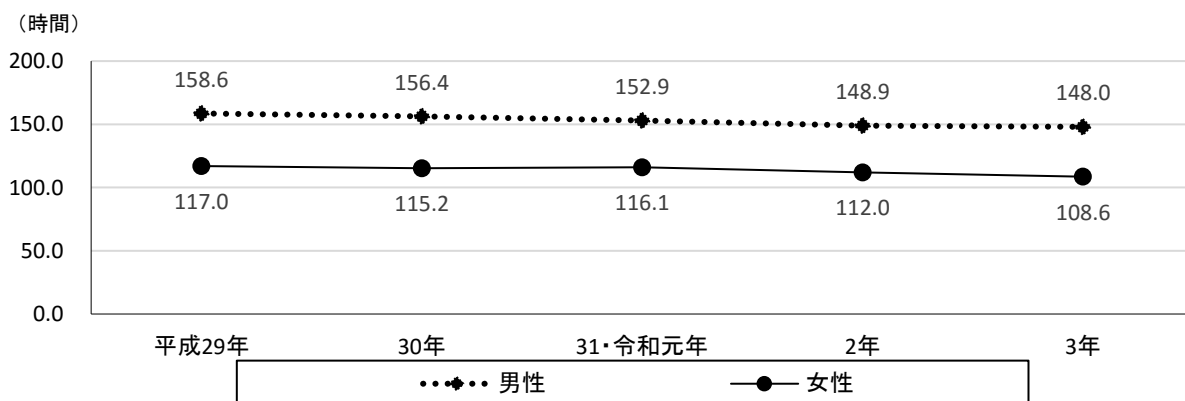
資料出典：千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書」（令和元年11月）

（3）労働時間・有給休暇

常用労働者の1人平均月間労働時間は、男女ともに減少傾向にあります。

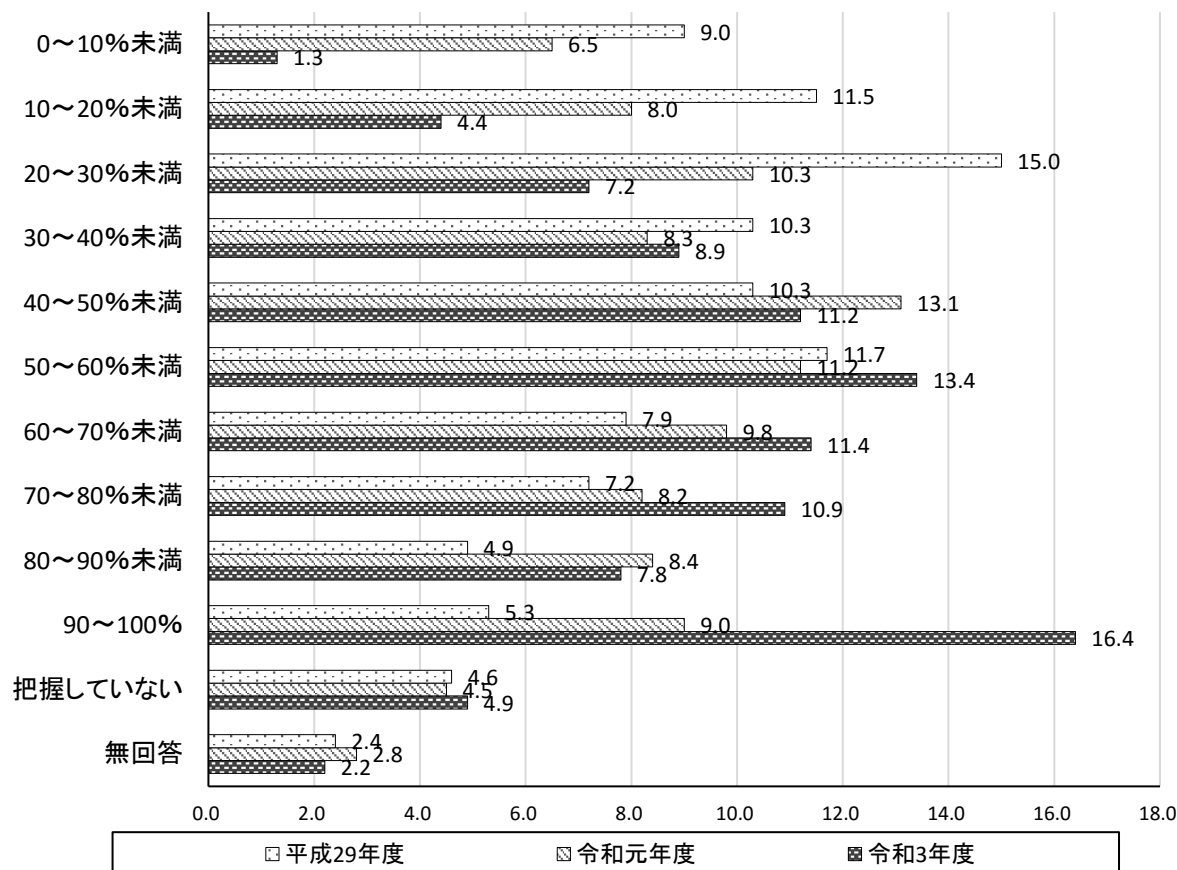
また、従業員の年次有給休暇の平均取得率は、「0～30%未満」が減少傾向となっています。

図表54 常用労働者1人平均月間労働時間（千葉県）



資料出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査」

図表55 従業員の年次有給休暇の平均取得率（千葉県）



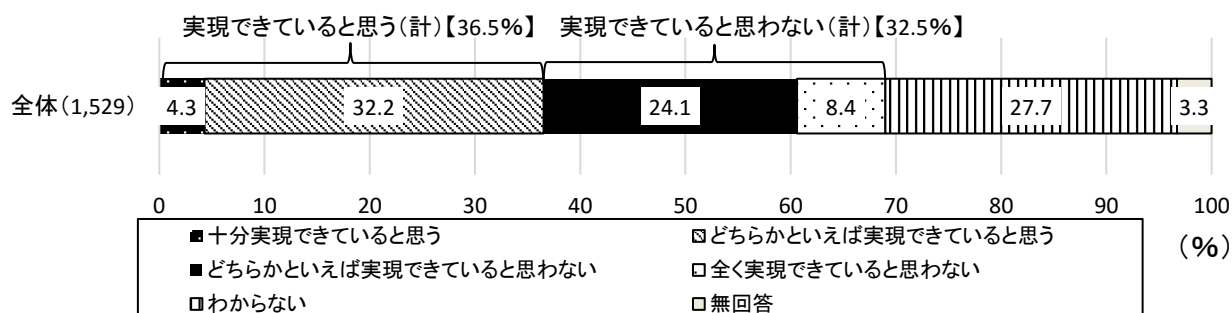
資料出典：千葉県雇用労働課「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」（令和4年1月）

4 ワーク・ライフ・バランスの実現(働き方の見直し)

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現度

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現度を調査したところ、「十分実現できていると思う」（4.3%）と「どちらかといえば実現できていると思う」（32.2%）を合わせた『実現できている（計）』が、36.5%となっています。一方、「どちらかといえば実現できていると思わない」（24.1%）と「全く実現できていると思わない」（8.4%）を合わせた『実現できていると思わない（計）』が32.5%でした。

図表56 ワーク・ライフ・バランスの実現度（千葉県）



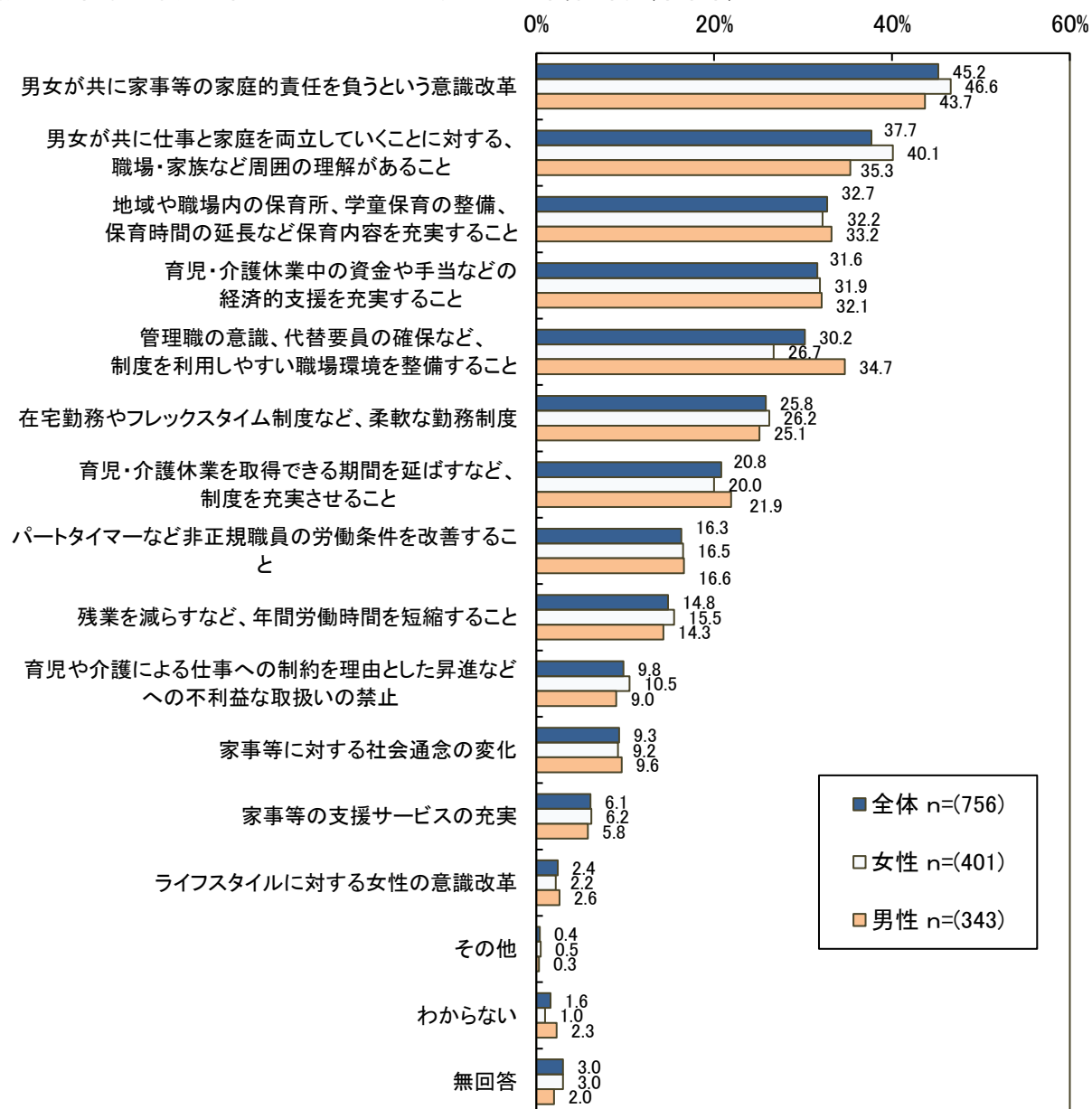
資料出典：千葉県「第61回県政に関する世論調査」（令和2年度）

(2) 仕事と家庭生活の両立のために必要と思う環境整備

県民意識調査において、仕事と家庭生活の両立のために必要と思う環境整備を聞いたところ、「男女が共に家事等の家庭的責任を負うという意識改革」が45.2%で最も高く、次いで「男女が共に仕事と家庭を両立していくことに対する、職場・家族など周囲の理解があること」が37.7%、「地域や職場内の保育所、学童保育の整備、保育時間の延長など保育内容を充実すること」が32.7%となっています。

性別でみると、「管理職の意識、代替要員の確保など、制度を利用しやすい職場環境を整備すること」は男性が女性よりも8.0ポイント高くなっています。一方、「男女が共に仕事と家庭を両立していくことに対する、職場・家族など周囲の理解があること」は女性が男性よりも4.8ポイント高くなっています。

図表57 仕事と家庭生活の両立のために必要と思う環境整備（千葉県）

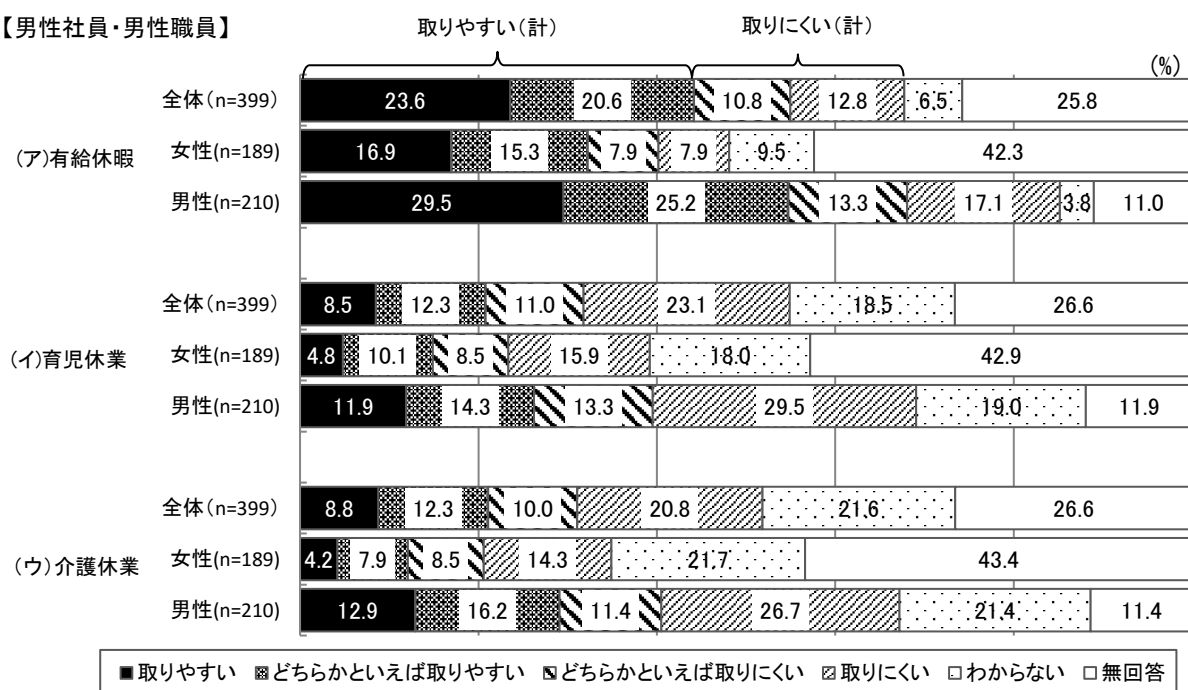


資料出典：千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書」（令和元年11月）

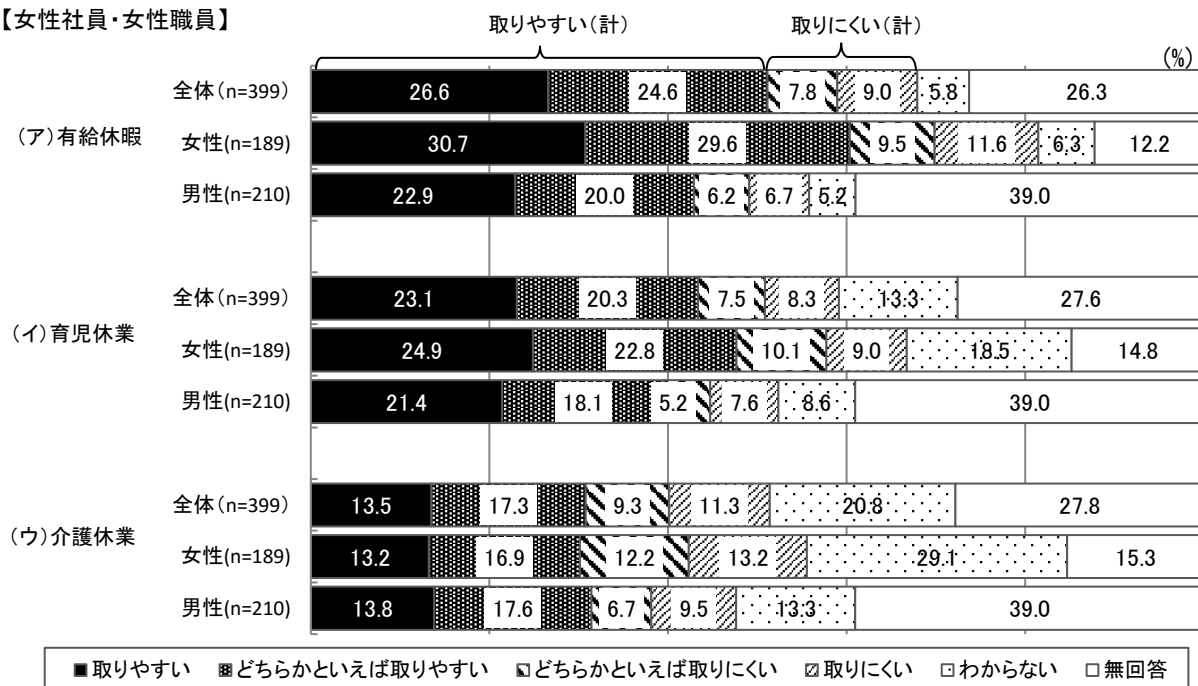
県民意識調査において、有給休暇、育児・介護休業の取りやすさを聞いたところ、『取りやすい（計）』は、どの休暇・休業も女性社員・女性職員が男性社員・男性職員よりも高くなっており、全体では、女性社員・女性職員は、「（ア）有給休暇」が51.2%、「（イ）育児休業」が43.4%、「（ウ）介護休業」が30.8%、男性社員・男性職員は、「（ア）有給休暇」が44.2%、「（イ）育児休業」が20.8%、「（ウ）介護休業」が21.1%となっています。『取りにくい（計）』は、男性社員・男性職員の、「（イ）育児休業」が34.1%、「（ウ）介護休業」が30.8%となっています。

図表58 有給休暇、育児・介護休業の取りやすさ（千葉県）

【男性社員・男性職員】



【女性社員・女性職員】



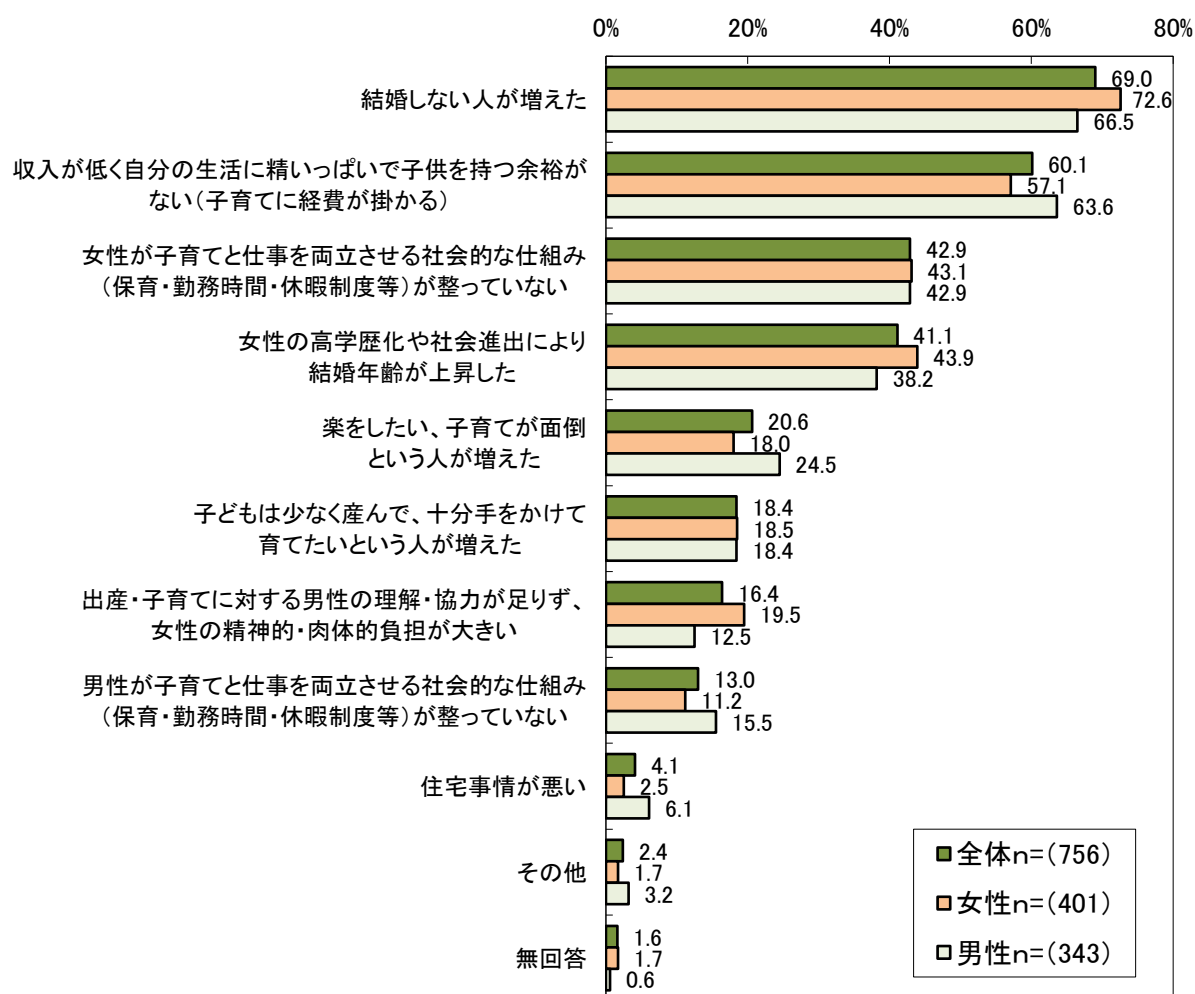
資料出典：千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書」（令和元年11月）

(3) ワーク・ライフ・バランスと少子高齢化

県民意識調査において、出生率が低下している原因を聞いたところ、「結婚しない人が増えた」が69.0%で最も高く、次いで「収入が低く自分の生活に精いっぱい子供を持つ余裕がない（子育てに経費が掛かる）」が60.1%、「女性が子育てと仕事を両立させる社会的な仕組み（保育・勤務時間・休暇制度等）が整っていない」が42.9%となっています。

性別でみると、「出産・子育てに対する男性の理解・協力が足りず、女性の精神的・肉体的負担が大きい」は女性が男性よりも7.0ポイント高く、「結婚しない人が増えた」も女性が6.1ポイント、「女性の高学歴化や社会進出により結婚年齢が上昇した」も女性が5.7ポイント高くなっています。一方、「収入が低く自分の生活に精いっぱい子供を持つ余裕がない（子育てに経費が掛かる）」、「楽をしたい、子育てが面倒という人が増えた」は男性が女性よりも6.5ポイント高く、「男性が子育てと仕事を両立させる社会的な仕組み（保育・勤務時間・休暇制度等）が整っていない」も男性が4.3ポイント高くなっています。

図表59 出生率低下の原因（千葉県）



資料出典：千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書」（令和元年11月）

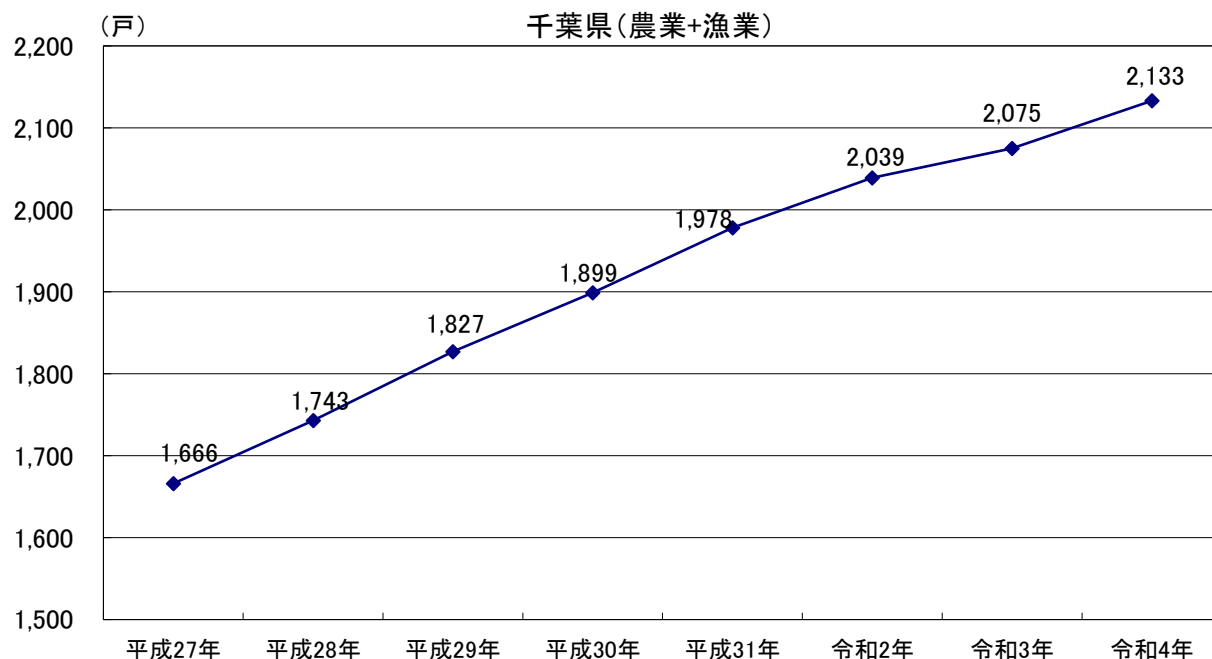
5 自営業者、家族従業者、起業家等に対する支援

(1) 家族経営協定締結数の推移

千葉県の家族経営協定*締結数は、年々増加しています。

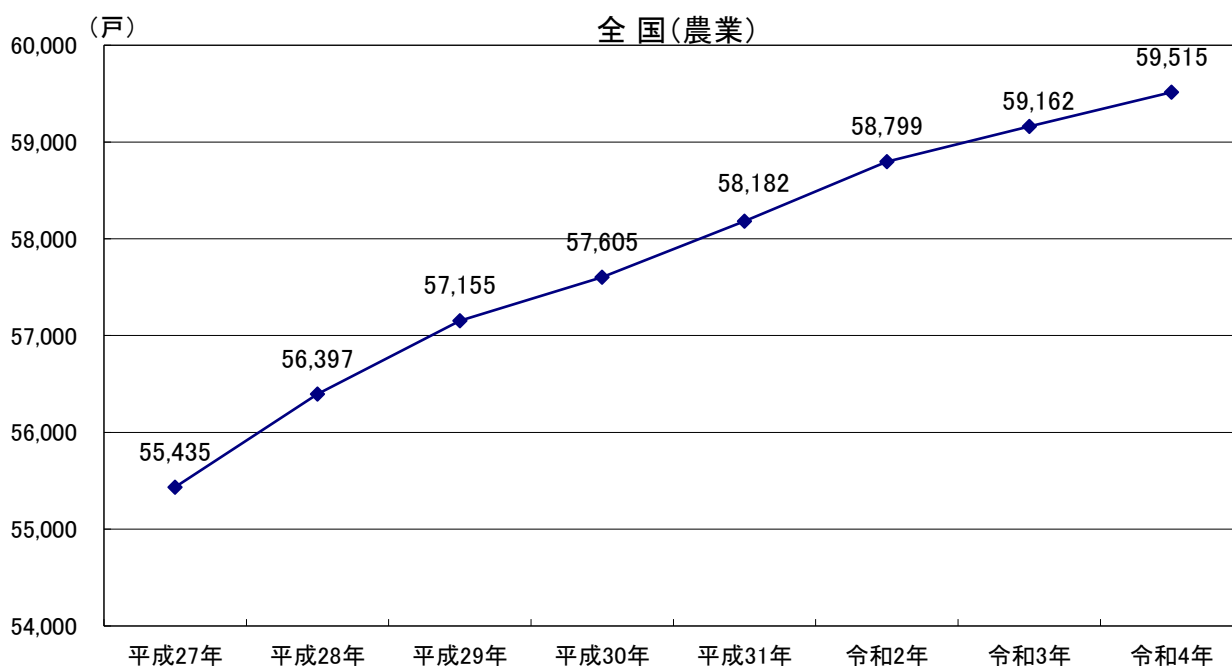
*家族で取り組む農業・漁業経営において、家族の話し合いに基づき経営方針や役割分担、就業条件、就業環境（労働時間、報酬等）などについて取り決めたもの

図表60 家族経営協定締結数の推移（千葉県・全国）



※令和4年の千葉県の家族経営協定締結数の内訳：農業2,132、漁業1

資料出典：千葉県担い手支援課（各年3月31日現在）



資料出典：農林水産省「家族経営協定に関する実態調査」（各年3月31日現在）

(2) 経営者数及び女性起業数

「2020年農林業センサス」によると、千葉県の農業経営者に占める女性の割合は5.7%（全国5.8%）となっています。

また、担い手支援課の調査によると、地域産物を利用した加工品づくりや直売所での販売、農家レストラン経営などの農林漁業関連起業活動で、女性が主たる経営を担っている経営体数は、高齢化等により横ばい傾向にあります。その一方で、6次産業化の推進により、経営の多角化を目指す動きがあります。

図表61 男女別農業経営者数（千葉県・全国）

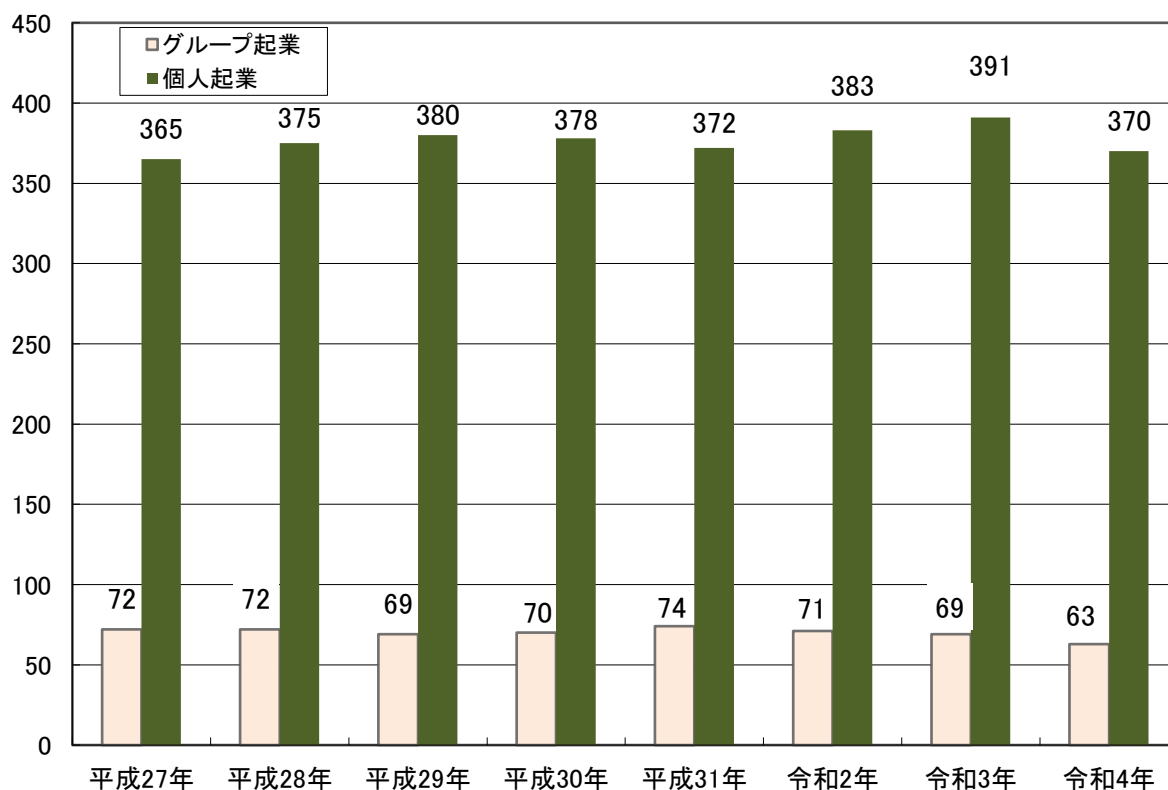
（単位：人）

	総 数	女 性	男 性	女性割合（%）
千葉県	35,420	2,036	33,384	5.7
全国	1,075,705	62,610	1,013,095	5.8

資料出典：農林水産省「2020年農林業センサス」（令和2年2月1日現在）

図表62 農林漁業関連起業活動において女性が主たる経営を担っている経営体数の推移（千葉県）

（件）



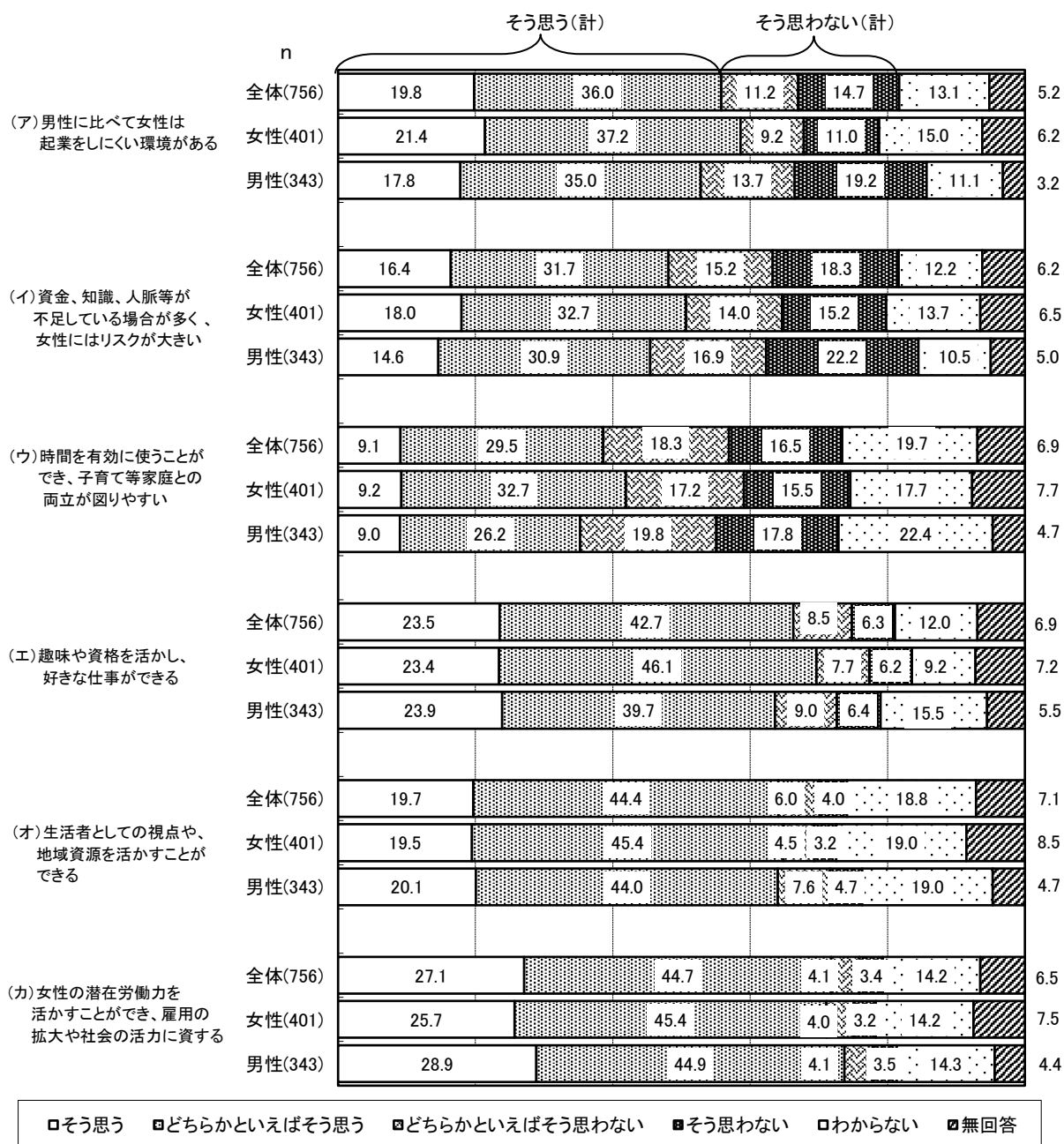
資料出典：千葉県担い手支援課（各年3月31日現在）

6 女性の起業に関する考え方

県民意識調査において、女性の起業に関する考え方を聞いたところ、「(ア) 男性に比べて女性は企業をしにくい環境がある」について、『そう思う(計)』は55.8%となっています。

また、「趣味や資格を生かし、好きな仕事ができる」について、『そう思う(計)』は66.2%、「(カ) 女性の潜在労働力を生かすことができ、雇用の拡大や社会の活力に資する」について『そう思う(計)』が71.8%となっています。

図表63 女性の起業に関する考え方(千葉県)



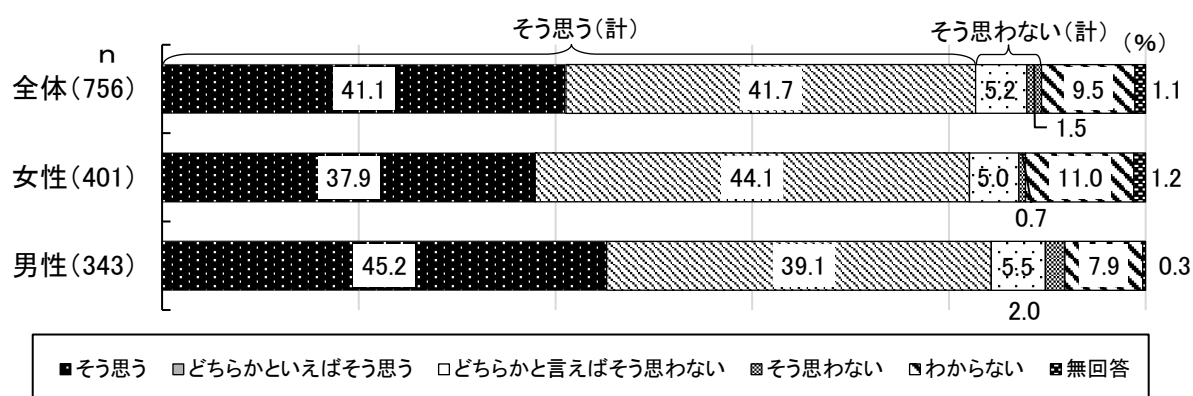
資料出典：千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書」(令和元年11月)

7 女性の活躍についての考え

県民意識調査において、女性の活躍を推進をした方がよいと思うか聞いたところ、「そう思う（計）」が82.8%、「そう思わない（計）」が6.7%と、「そう思う（計）」が「そう思わない（計）」を大きく上回っています。

性別でみると、「そう思う（計）」は、男性が女性よりも2.3ポイント高くなっています。

図表64 女性の活躍についての考え方(千葉県)



資料出典：千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書」（令和元年11月）

県民意識調査によると、女性の活躍を推進した方がよい理由は、「女性の意見が反映されることにより、多様な視点が加わり、新たな価値や商品サービスが創造される」が最も高くなっています。

推進しない方がよい理由は、「昇進等は、性別にかかわらず、能力に応じて行うべきである」が最も高くなっています。

図表65 女性の活躍を推進した方がよい理由・推進しない方がよい理由（千葉県）〔上位3項目〕

〈賛成〉

n = 626（複数回答可）

順位	女性の活躍を推進した方がよい理由	件数	(%)
1	女性の意見が反映されることにより、多様な視点が加わり、新たな価値や商品サービスが創造される	498	79.6
2	男女問わず活躍できるようになる	408	65.2
3	人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる	328	52.4

〈反対〉

n = 50（複数回答可）

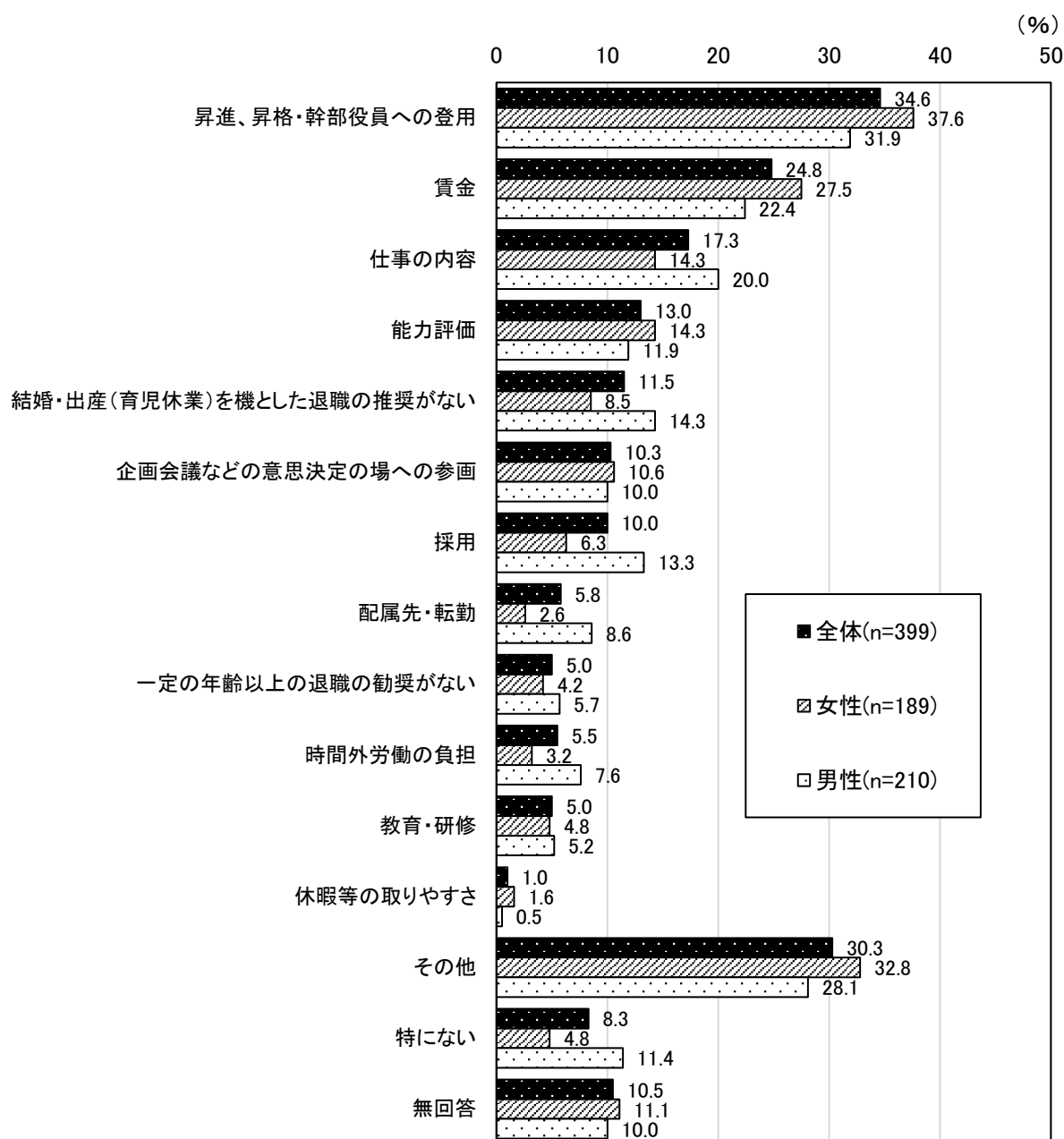
順位	女性の活躍を推進しない方がよい理由	件数	(%)
1	昇進等は、性別にかかわらず、能力に応じて行うべきである	31	62.0
2	家事も立派な仕事であり、必ずしも外で働く必要はない	21	42.0
3	今より仕事が優先され、家庭生活に支障を来すことが多くなる	17	34.0

資料出典：千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書」（令和元年11月）

県民意識調査において、職場で仕事内容や待遇面の運用などで男性が優遇されていると思うことを聞いたところ、「昇進、昇格・幹部役員への登用」が34.6%で最も高く、次いで「賃金」が24.8%、「仕事の内容」が17.3%となっています。

性別でみると、「採用」は男性が女性よりも7.0ポイント高く、「配属先・転勤」も男性が6.0ポイント、「結婚・出産（育児休業）を機とした退職の勧奨がない」も男性が5.8ポイント、「仕事の内容」も男性が5.7ポイント高くなっています。一方、「昇進、昇格・幹部役員への登用」は女性が男性よりも5.7ポイント高く、「賃金」も女性が5.1ポイント高くなっています。

図表66 職場で仕事内容や待遇面の運用などで男性が優遇されていると思うこと（千葉県）

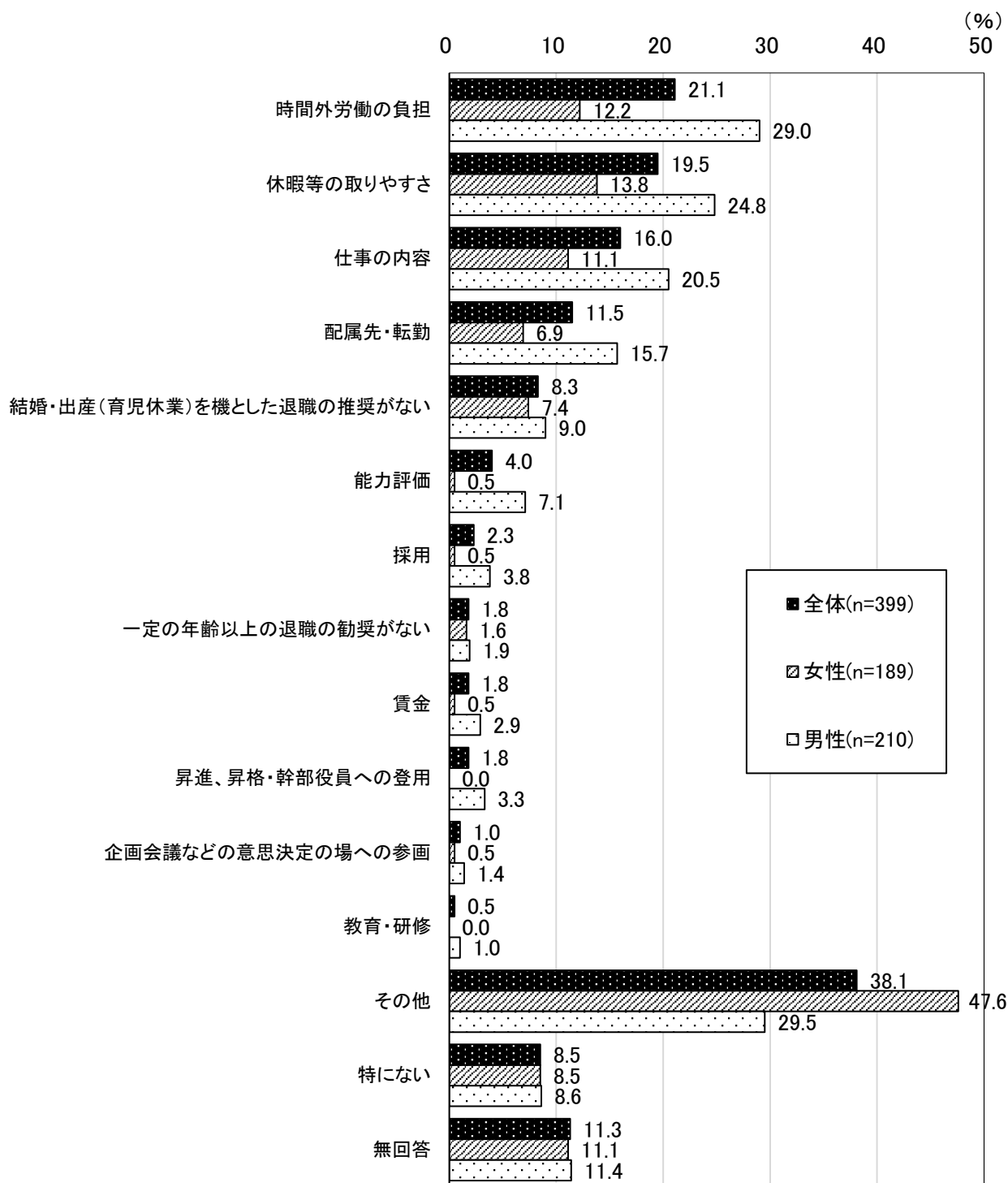


資料出典：千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書」（令和元年11月）

県民意識調査において、職場で仕事内容や待遇面の運用などで女性が優遇されていると思うことを聞いたところ、「時間外労働の負担」が21.1%で最も高く、次いで「休暇等の取りやすさ」が19.5%、「仕事の内容」が16.0%となっています。

性別でみると、「時間外労働の負担」は男性が女性よりも16.8ポイント高く、「休暇等の取りやすさ」も男性が11.0ポイント、「仕事の内容」も男性が9.4ポイント高くなっています。

図表67 職場で仕事内容や待遇面の運用などで女性が優遇されていると思うこと（千葉県）



資料出典：千葉県男女共同参画課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書」（令和元年11月）