

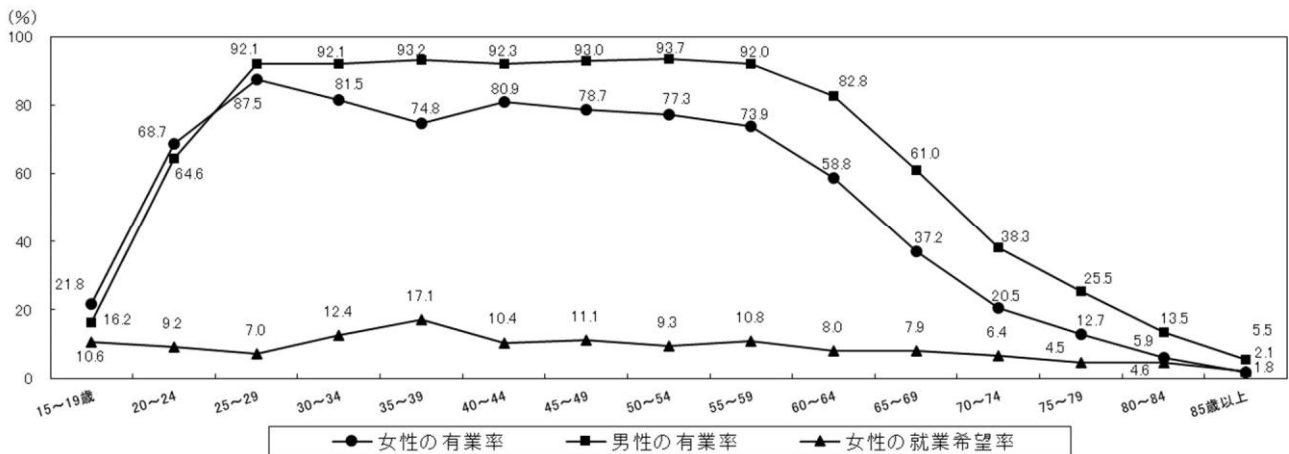
IV 労働

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」を描いていますが、以前よりもM字の谷の部分は浅くなっています。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。

図表IV-1 年齢階級別、男女別有業率*及び就業希望率(千葉県)

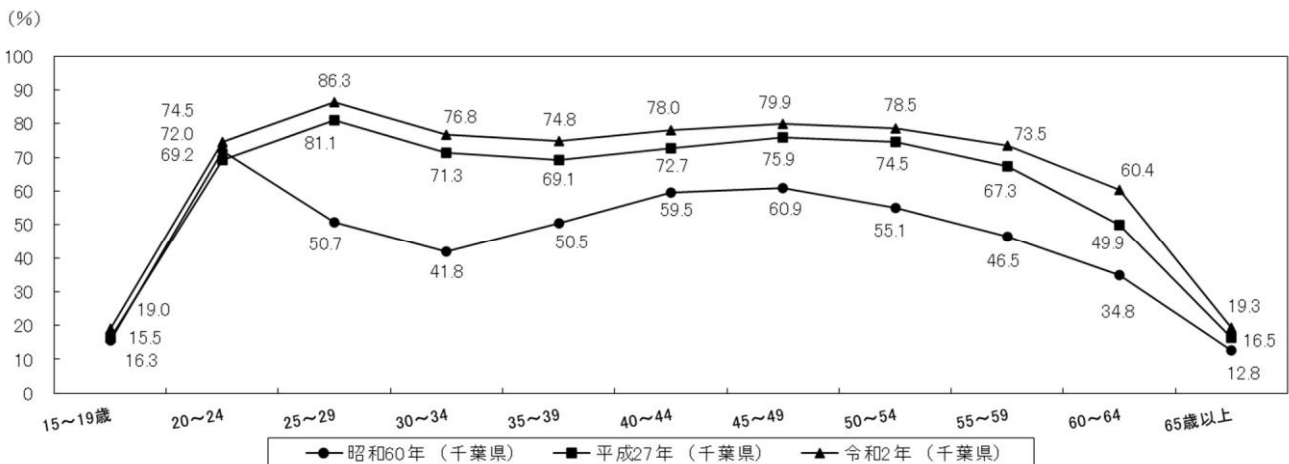


*15歳以上人口に占める有業者の割合のこと。

※有業者:ふだん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人のこと。

資料出典:総務省「令和4年就業構造基本調査」(令和4年10月1日現在)により作成。

図表IV-2 年齢5歳階級別労働力率*の推移(千葉県・女性)



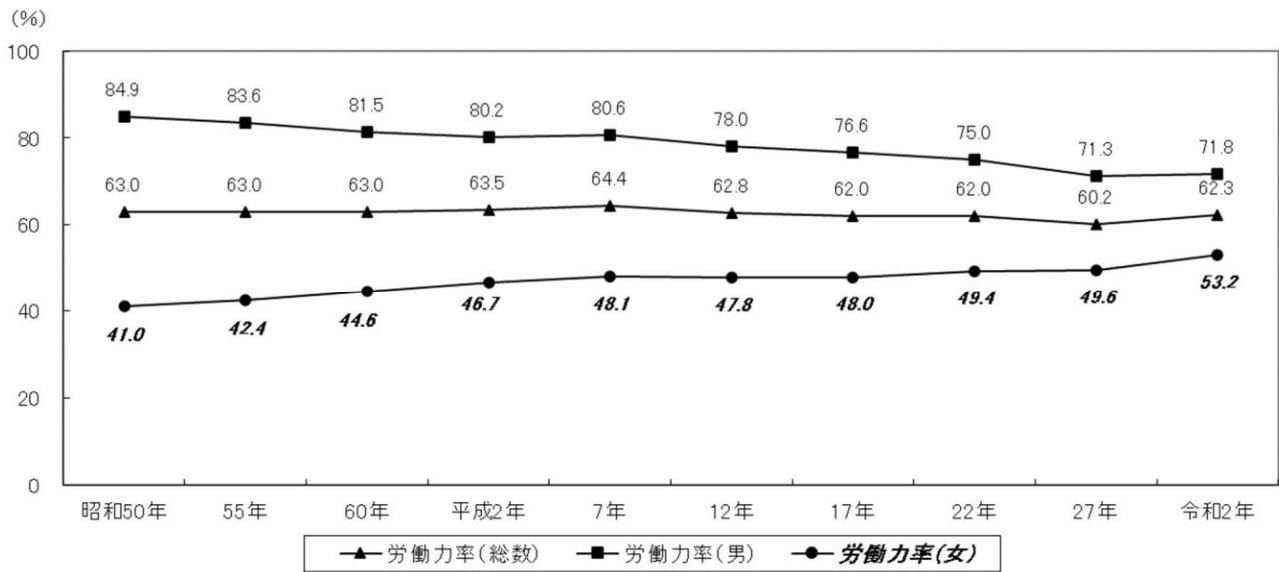
*15歳以上人口に占める労働力人口の割合(分母から労働力状態「不詳」の数を除いて算出している。)

※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)

第1部 千葉県における男女共同参画の状況 IV 労働

図表IV-3 男女別労働力率の推移(千葉県)



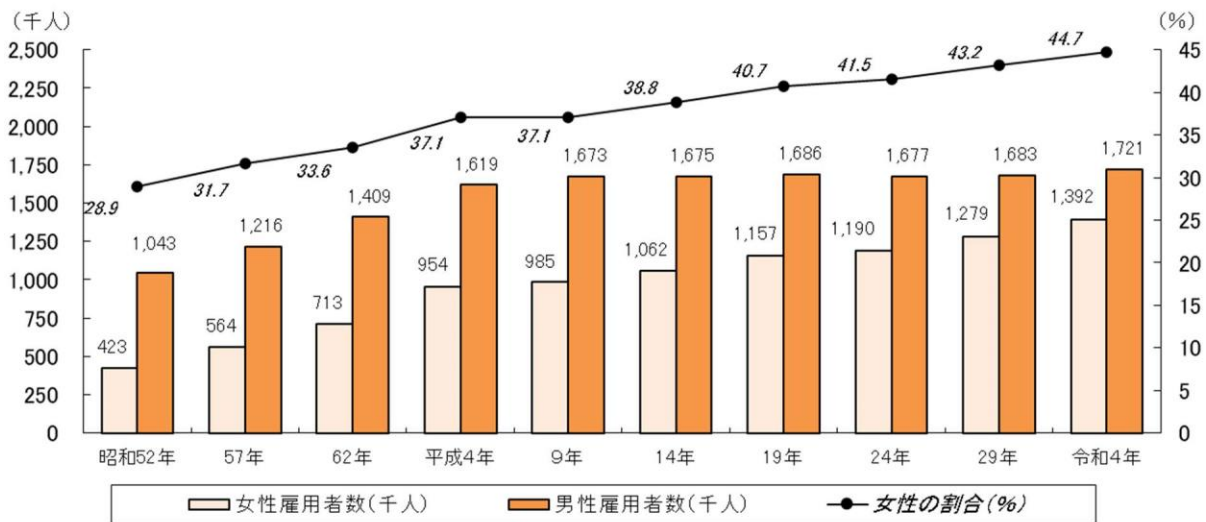
資料出典:総務省「国勢調査」(各年10月1日現在)

(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IV-4 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)



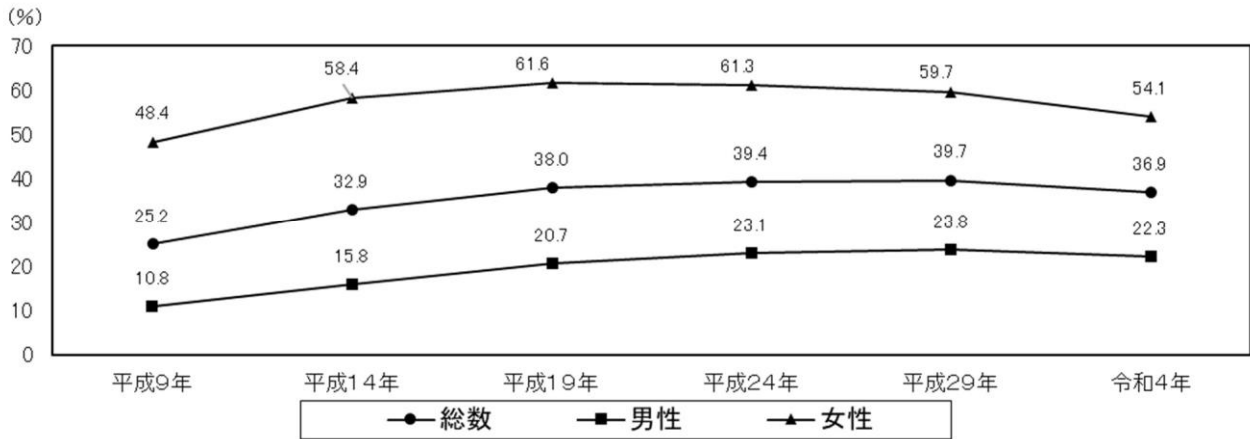
資料出典:総務省「就業構造基本調査」(各年10月1日現在)により作成。

第1部 千葉県における男女共同参画の状況 IV 労働

(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・女性いずれも緩やかに下降しており、女性は平成29年と比べて5.6ポイント減少しています。

図表IV-5 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)

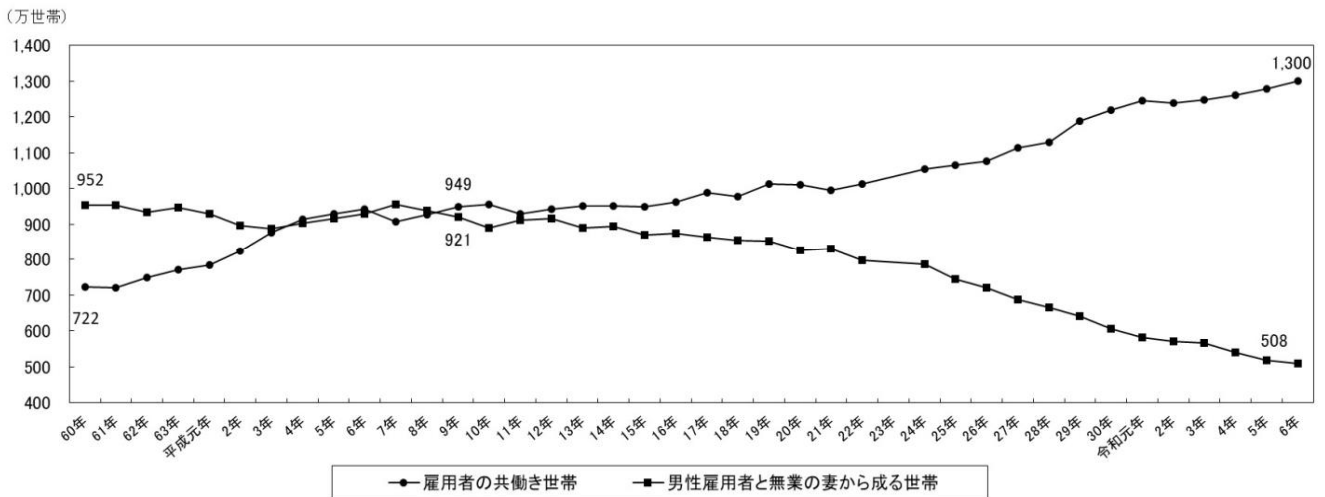


資料出典:総務省「就業構造基本調査」(各年10月1日現在)

(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IV-6 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)

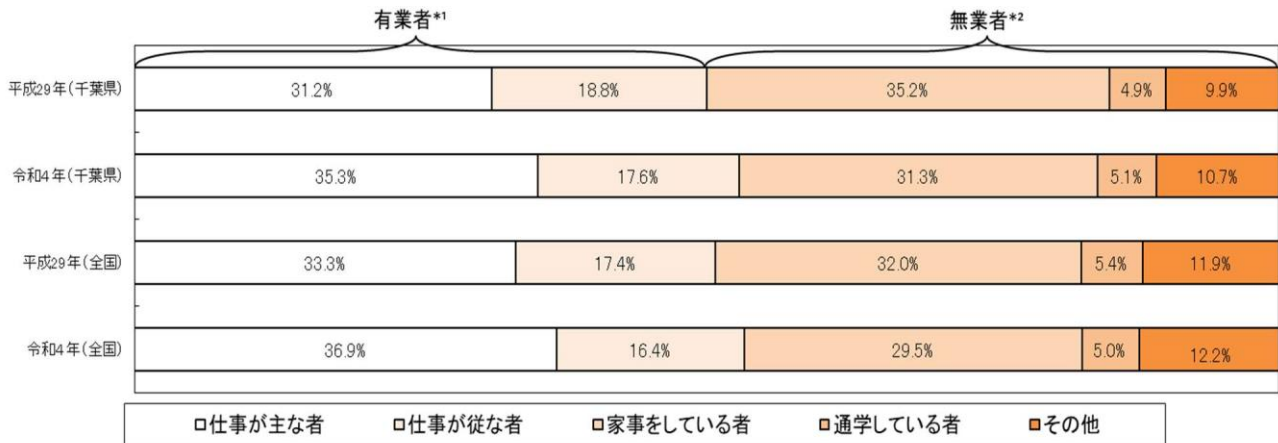
2 労働者の状況

(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29年と比べて千葉県、全国ともに上昇しています。

また、平成29年は千葉県で有業率と無業率は同率でしたが、令和4年は有業率が無業率を上回りました。

図表IV-7 女性15歳以上人口の就業状況(千葉県・全国)



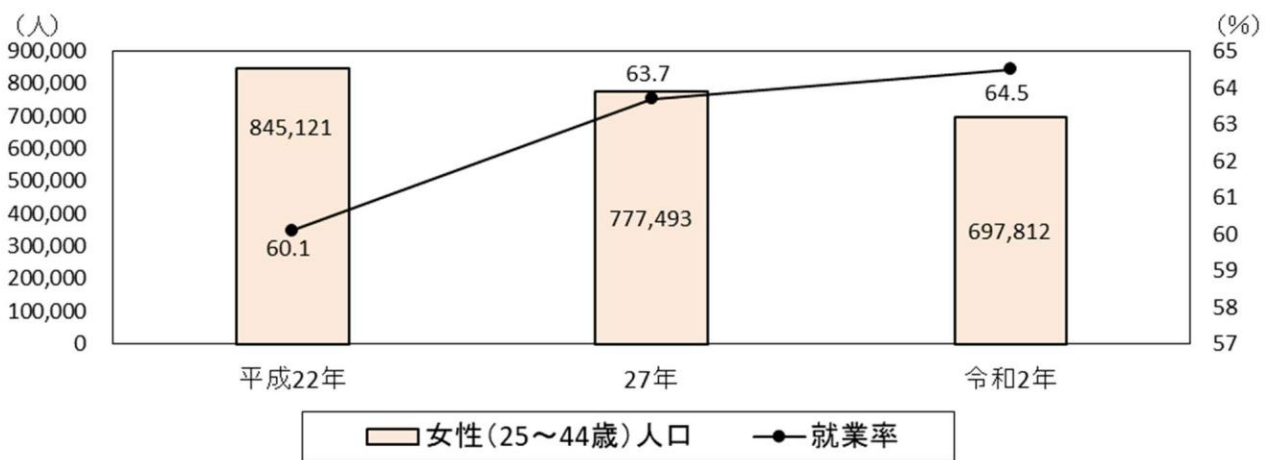
- *1 有業者: 普段収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日以降もしていくことになっている者、及び仕事は持っているが、現在は休んでいる者。なお、家族従業者は、収入を得ていなくても、普段の状態として仕事をしていれば有業者としている。
- *2 無業者: 普段収入を得ることを目的として仕事をしていない者、すなわち、普段全く仕事をしていない者及び時々臨時的にしか仕事をしていない者。

資料出典:総務省「就業構造基本調査」(各年10月1日現在)により作成。

(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。

図表IV-8 女性(25~44歳)の就業率(千葉県)



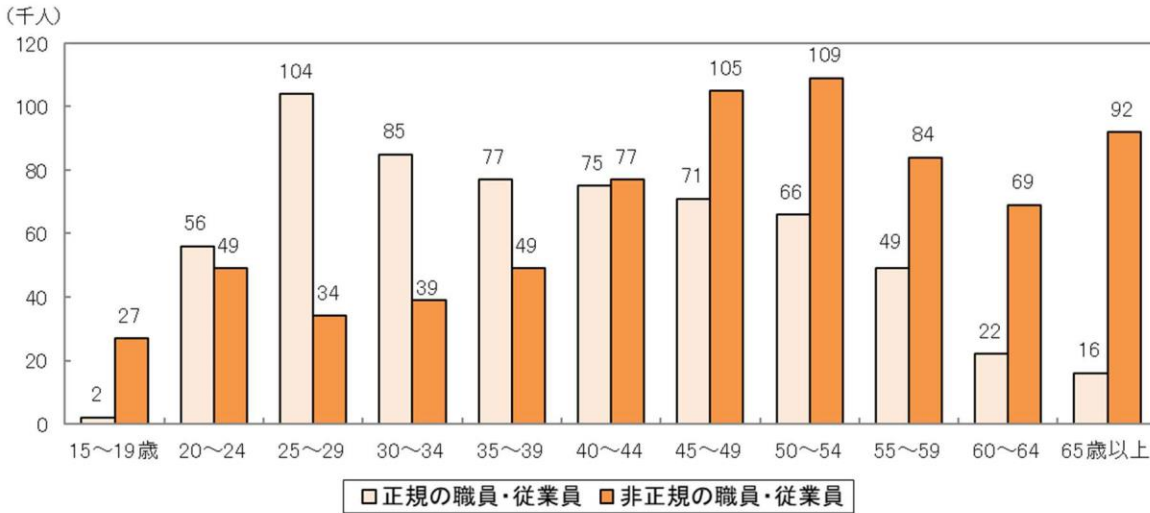
資料出典:総務省「国勢調査」(各年10月1日現在)

第1部 千葉県における男女共同参画の状況 IV 労働

(3) 雇用形態別女性雇用者数

女性の雇用形態としては、30歳代までは正規の職員・従業員が多くなっていますが、40歳代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IV-9 年齢階級別・雇用形態別雇用者数(千葉県・女性)

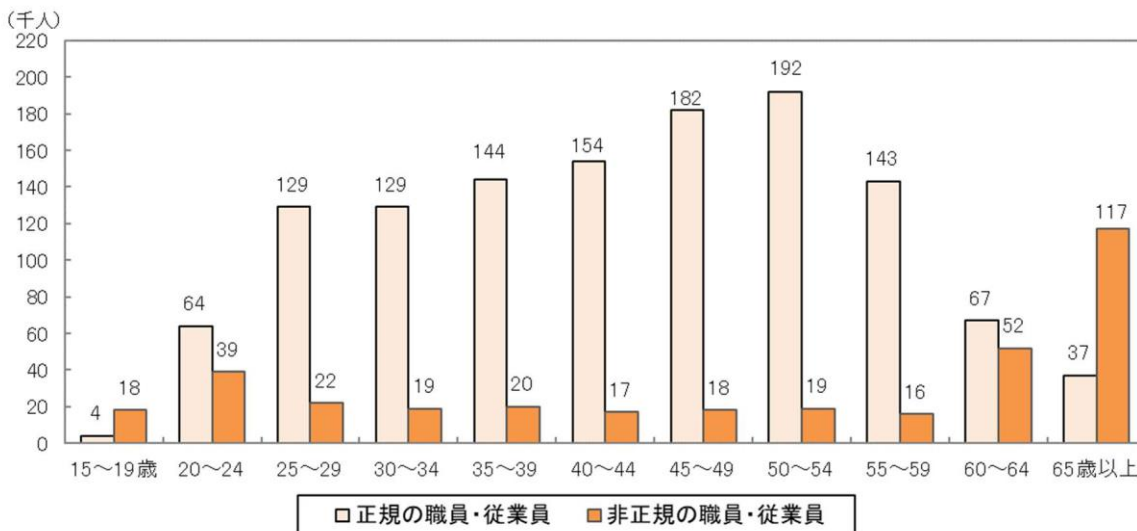


資料出典:総務省「令和4年就業構造基本調査」(令和4年10月1日現在)

(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らかです。

図表IV-10 年齢階級別・雇用形態別雇用者数(千葉県・男性)



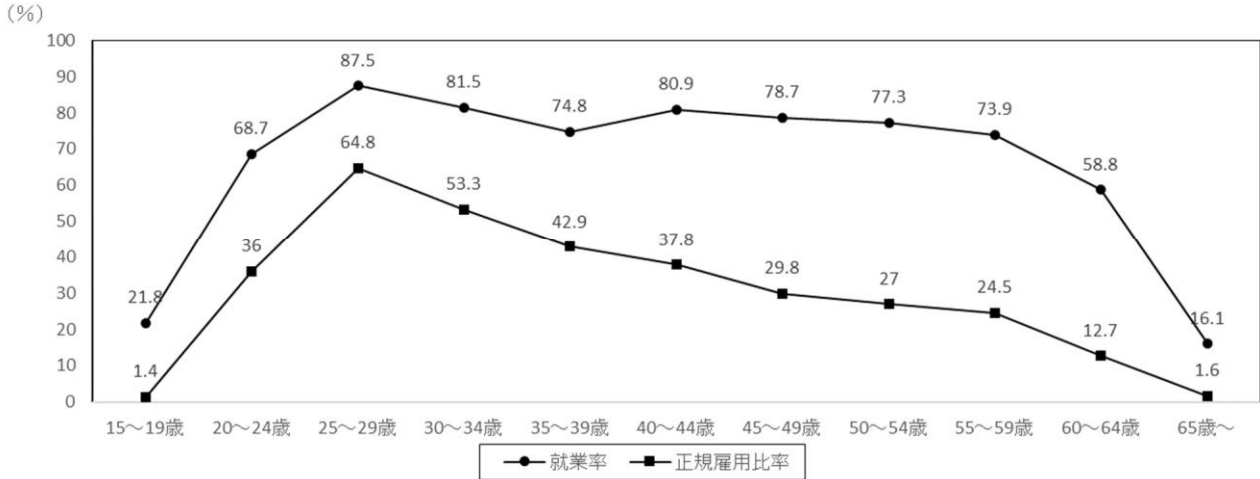
資料出典:総務省「令和4年就業構造基本調査」(令和4年10月1日現在)

第1部 千葉県における男女共同参画の状況 IV 労働

(5) 女性の年齢階級別正規雇用比率

女性の年齢階級別正規雇用比率は25～29歳の64.8%をピークに低下する、「L字カーブ」を描いています。

図表IV-11 女性の年齢階級別正規雇用比率*(千葉県)



※有業率:15歳以上人口に占める有業者の割合

※正規雇用比率:15歳以上人口に占める正規雇用者数の割合

資料出典:総務省「令和4年度就業構造基本調査」(令和4年10月1日現在)により作成。

(6) 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IV-12 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

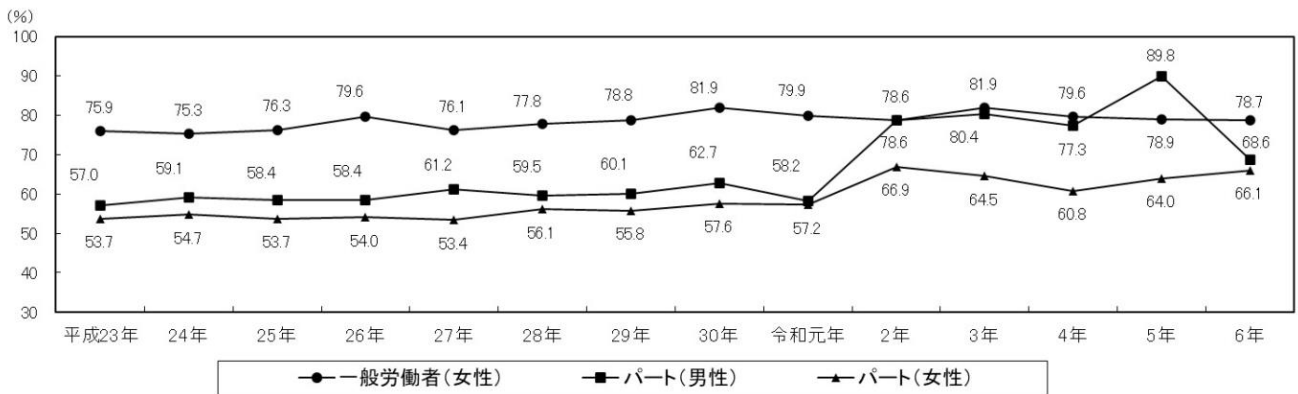
(1)賃金

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78.7%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。

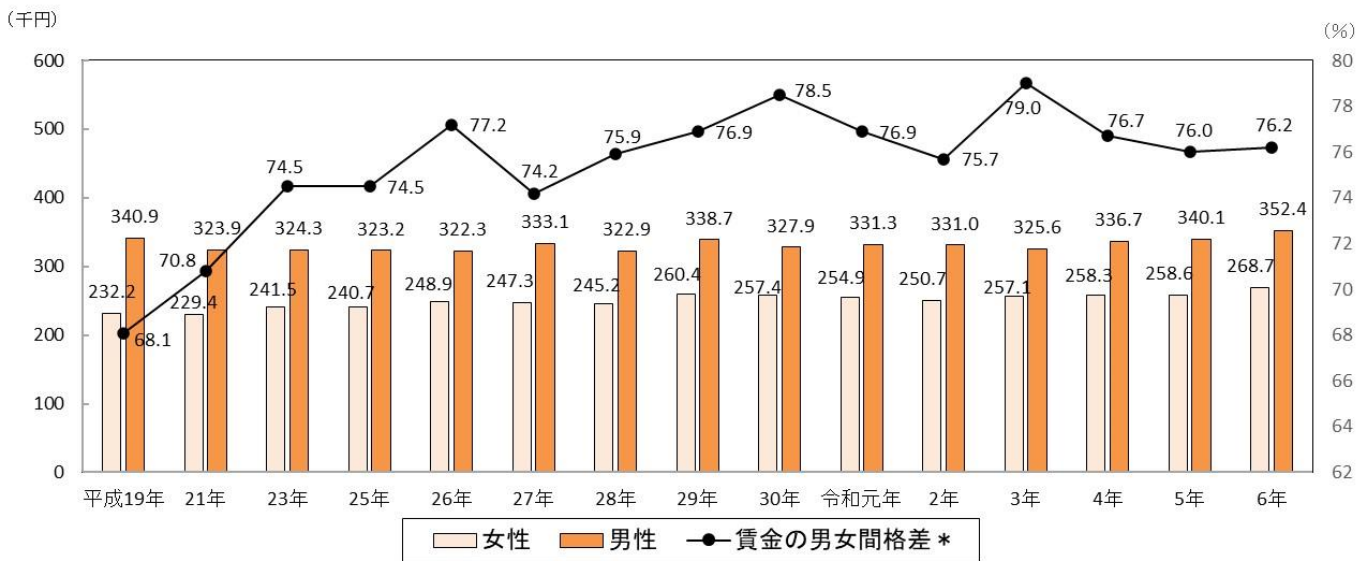
図表IV-13 男女別労働者の1時間当たり平均所定内給与額格差(千葉県)



※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水準を算出したもの。

資料出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

図表IV-14 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)



※賃金の男女間格差は、男性を100とした場合の女性の割合。

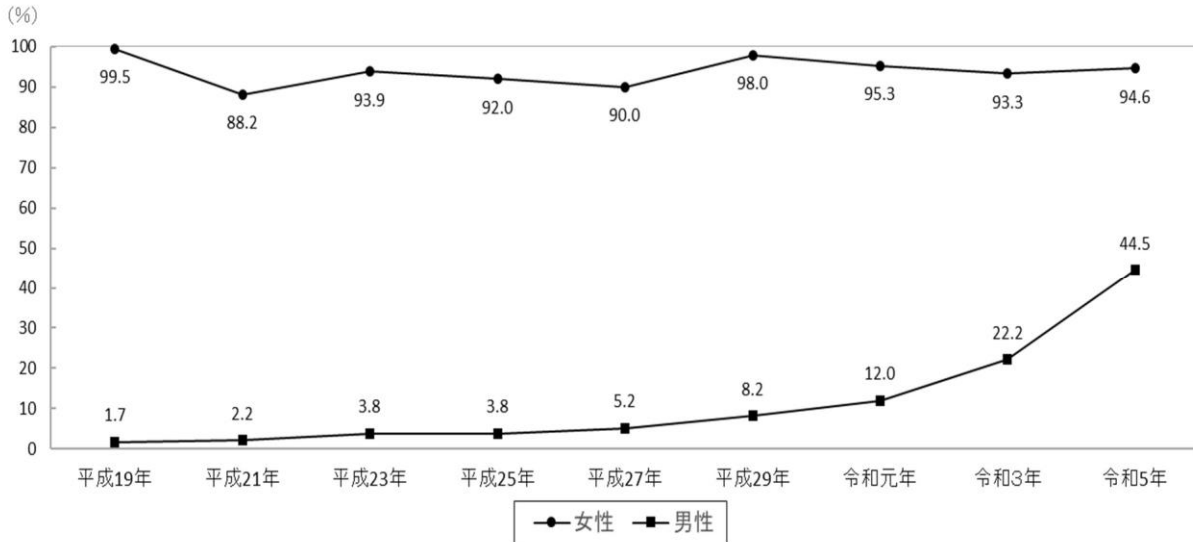
資料出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

第1部 千葉県における男女共同参画の状況 IV 労働

(2) 育児休業制度の状況

事業所における育児休業取得状況を男女別にみると、男性は 44.5%で過去最高となり、女性も 94.6%と高い水準を維持しています。

図表IV-15 調査対象事業所における育児休業の取得状況(千葉県)



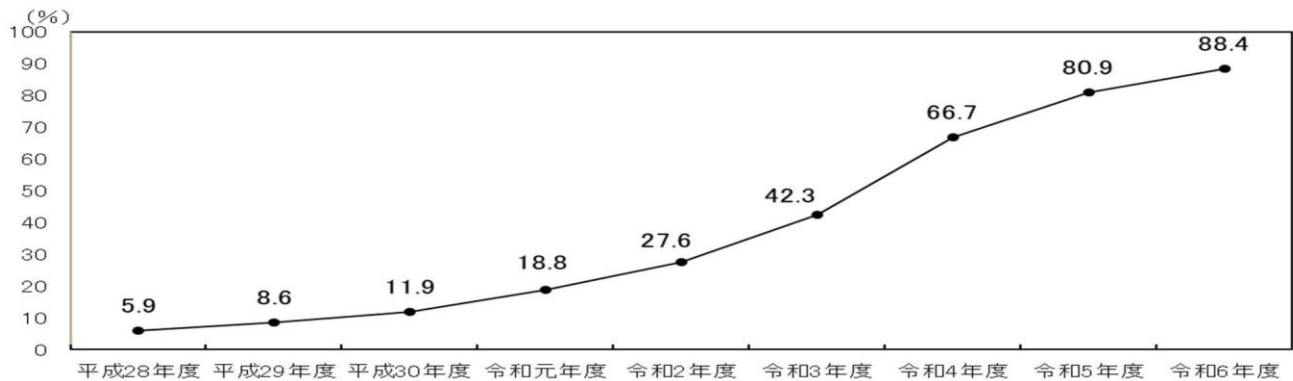
資料出典:千葉県雇用労働課「働きやすい職場環境づくり取組状況調査」(令和6年10月)

図表IV-16 男女別育児休業取得率(全国)

	本人または配偶者が出産した 従業員の育児休業取得率	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
女性	出産した者に占める割合	81.8%	83.2%	82.2%	83.0%	81.6%	85.1%	80.2%	84.1%	86.6%
男性	配偶者が出産した者に占める割合	3.2%	5.1%	6.2%	7.5%	12.7%	14.0%	17.1%	30.1%	40.5%

資料出典:厚生労働省「雇用均等基本調査」

図表IV-17 県職員における男性の育児休業の取得率(千葉県)

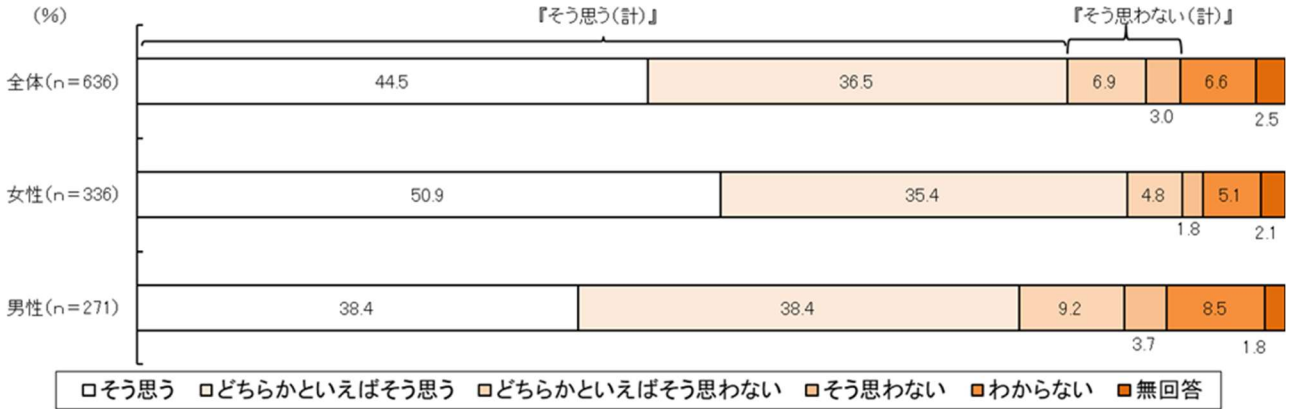


資料出典:特定事業主行動計画策定主体(千葉県知事、千葉県議会議長、千葉県選挙管理委員会、千葉県代表監査委員、千葉県人事委員会、千葉海区漁業調整委員会、千葉県企業局長、千葉県病院局長)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項に基づく特定事業行動計画の実施状況の公表及び同法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報公表」

第1部 千葉県における男女共同参画の状況 IV 労働

県民意識調査において、男性の育児休業取得の推進についての考えを聞いたところ、『そう思う(計)』が81.0%、『そう思わない(計)』が9.9%となっており、『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、『そう思わない(計)』は男性が女性よりも6.3ポイント高くなっています。

図表IV-18 男性の育児休業取得の推進についての考え(千葉県)



資料出典:千葉県多様性社会推進課「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6年10月)

県民意識調査において、男性の育児休業取得を推進したほうがよいと思う理由・推進しないほうがよいと思う理由を聞いたところ、推進したほうがよいと思う理由は、「子育ては夫婦で行うものだと思うから」が76.9%で最も高く、次いで「女性の子育てに対する負担が軽くなるから」が66.4%、「子どもと接する時間が増えることで、父親としての自覚を持ちやすくなるから」が48.2%となっています。

男性の育児休業取得を推進しないほうがよいと思う理由は、「同僚への負担が増えるから」が47.6%で最も高く、次いで「かえって女性の家事・育児の負担が増えるから」が44.4%、「収入が減少するから」が44.4%となっています。

図表IV-19 男性の育児休業取得を推進したほうがよいと思う理由・推進しないほうがよいと思う理由(千葉県)

＜賛成＞		n=515(複数回答可)	
順位	推進したほうがよいと思う理由	件数	(%)
1	子育ては夫婦で行うものだと思うから	396	76.9
2	女性の子育てに対する負担が軽くなるから	342	66.4
3	子どもと接する時間が増えることで、父親としての自覚を持ちやすくなるから	248	48.2

＜反対＞		n=63(複数回答可)	
順位	推進しないほうがよいと思う理由	件数	(%)
1	同僚への負担が増えるから	30	47.6
2	かえって女性の家事・育児の負担が増えるから	28	44.4
3	収入が減少するから	28	44.4

資料出典:千葉県多様性社会推進課「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6年10月)

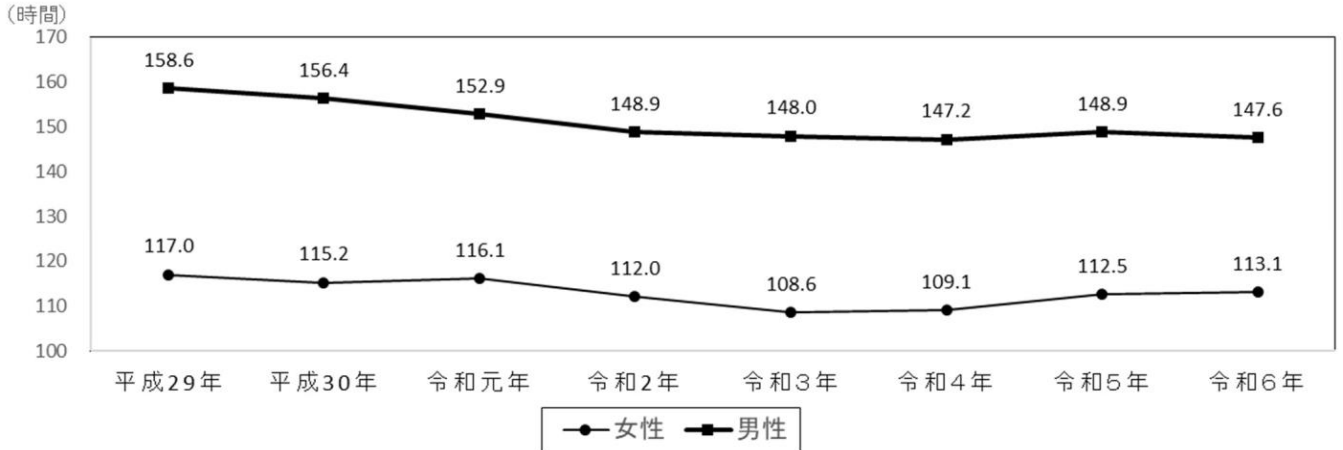
第1部 千葉県における男女共同参画の状況 IV 労働

(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、男女ともに概ね減少傾向にありましたが、女性は令和4年以降増加しています。

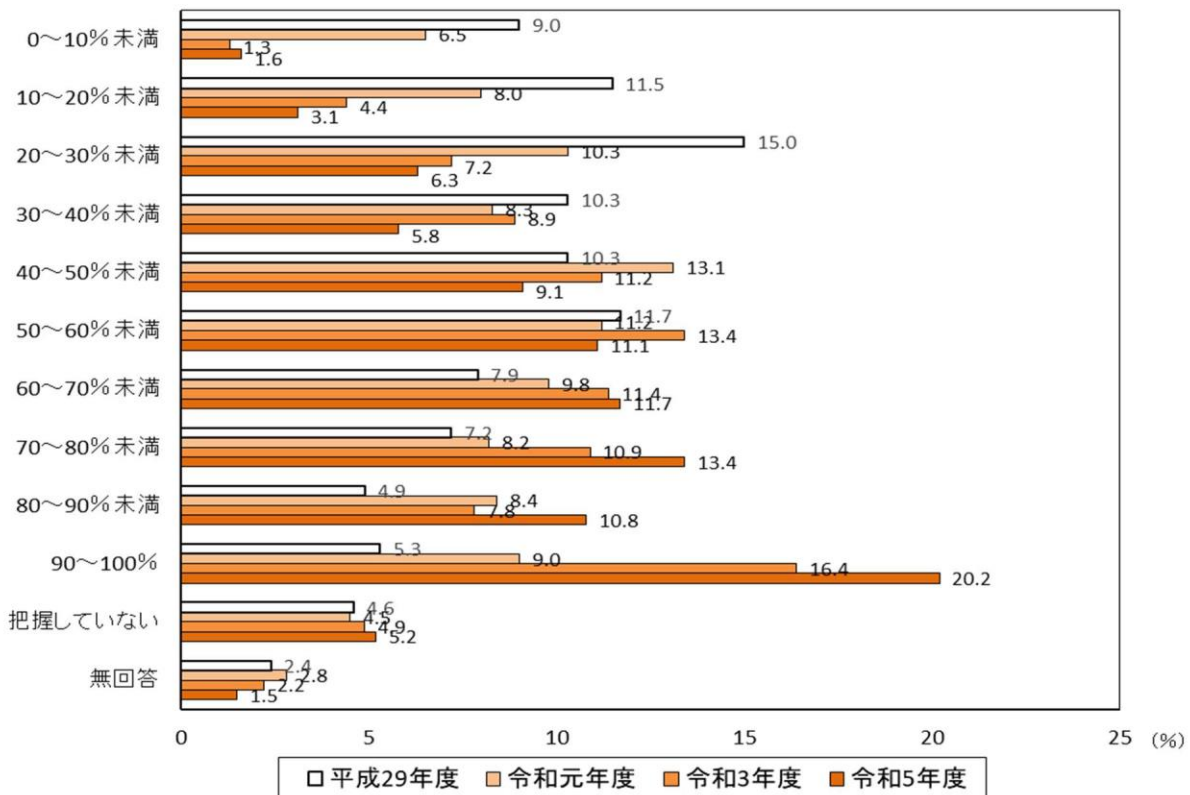
また、従業員の年次有給休暇の平均取得率は、「90～100%」が20.2%と最も高く、増加傾向にあります。

図表IV-20 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」(年報)

図表IV-21 従業員の年次有給休暇の平均取得率(千葉県)



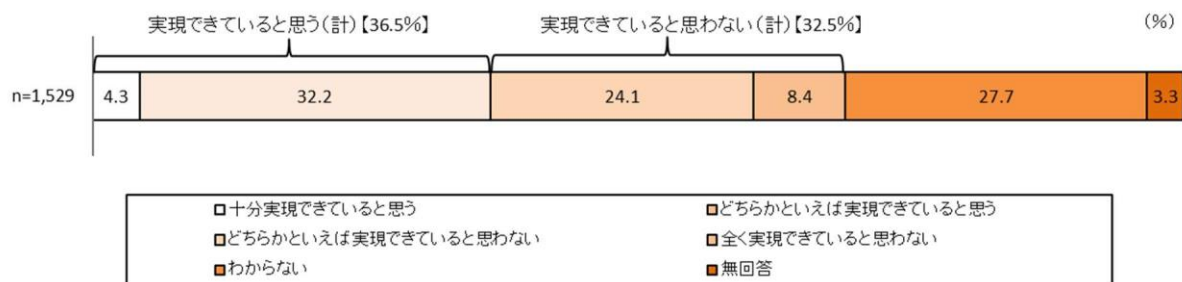
資料出典:千葉県雇用労働課「働きやすい職場環境づくり取組状況調査」(令和6年10月)

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IV-22 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)

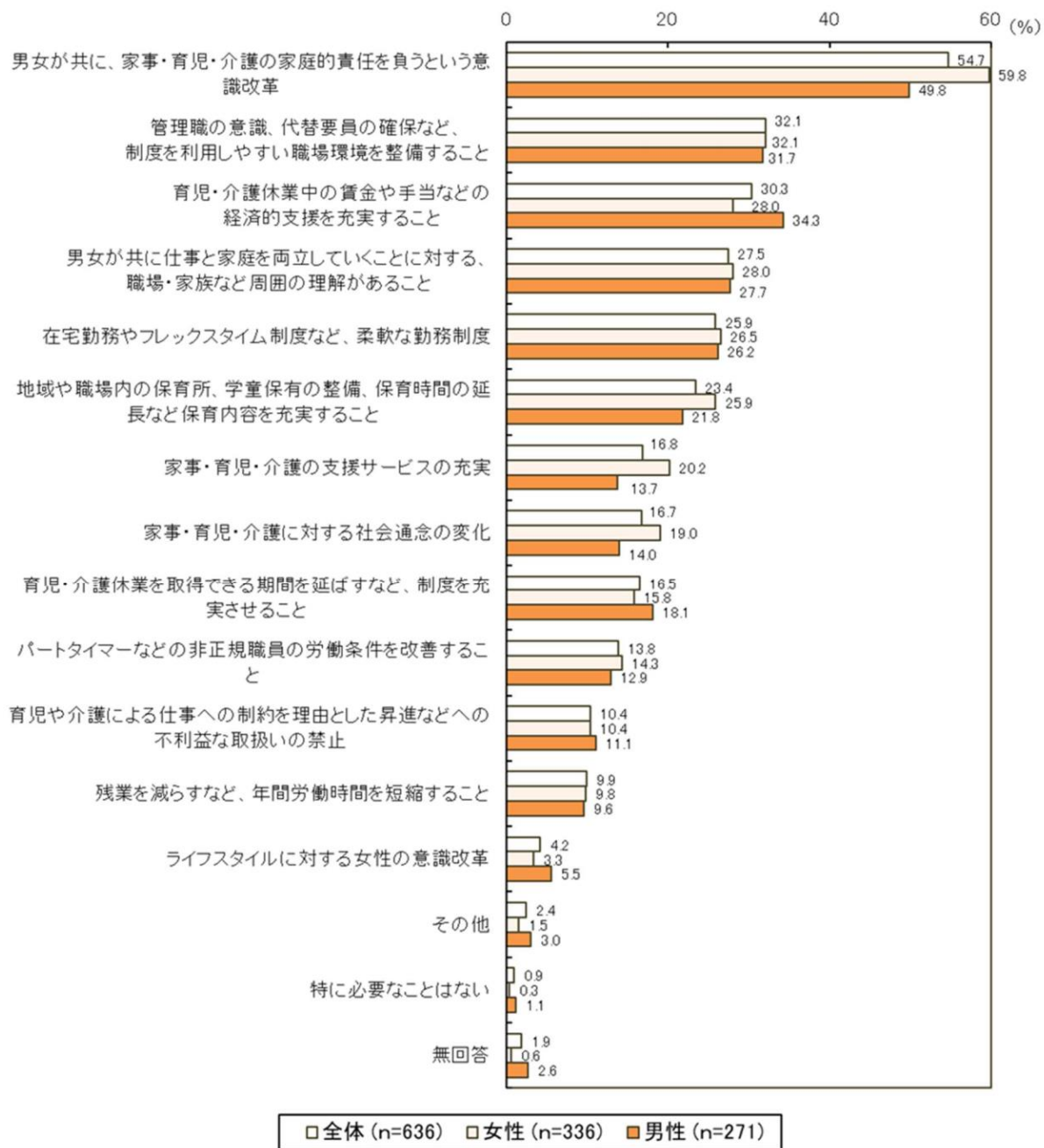
第1部 千葉県における男女共同参画の状況 IV 労働

(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・育児・介護の家庭的責任を負うという意識改革」が 54.7%で最も高く、次いで「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」が 32.1%、「育児・介護休業中の賃金や手当などの経済的支援を充実すること」が 30.3%となっています。

性別でみると、「育児・介護休業中の賃金や手当などの経済的支援を充実すること」は男性が女性よりも 6.3 ポイント高くなっています。一方、「男女がともに、家事・育児・介護の家庭的責任を負うという意識改革」は女性が男性よりも 10.0 ポイント高くなっています。

図表IV-23 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)

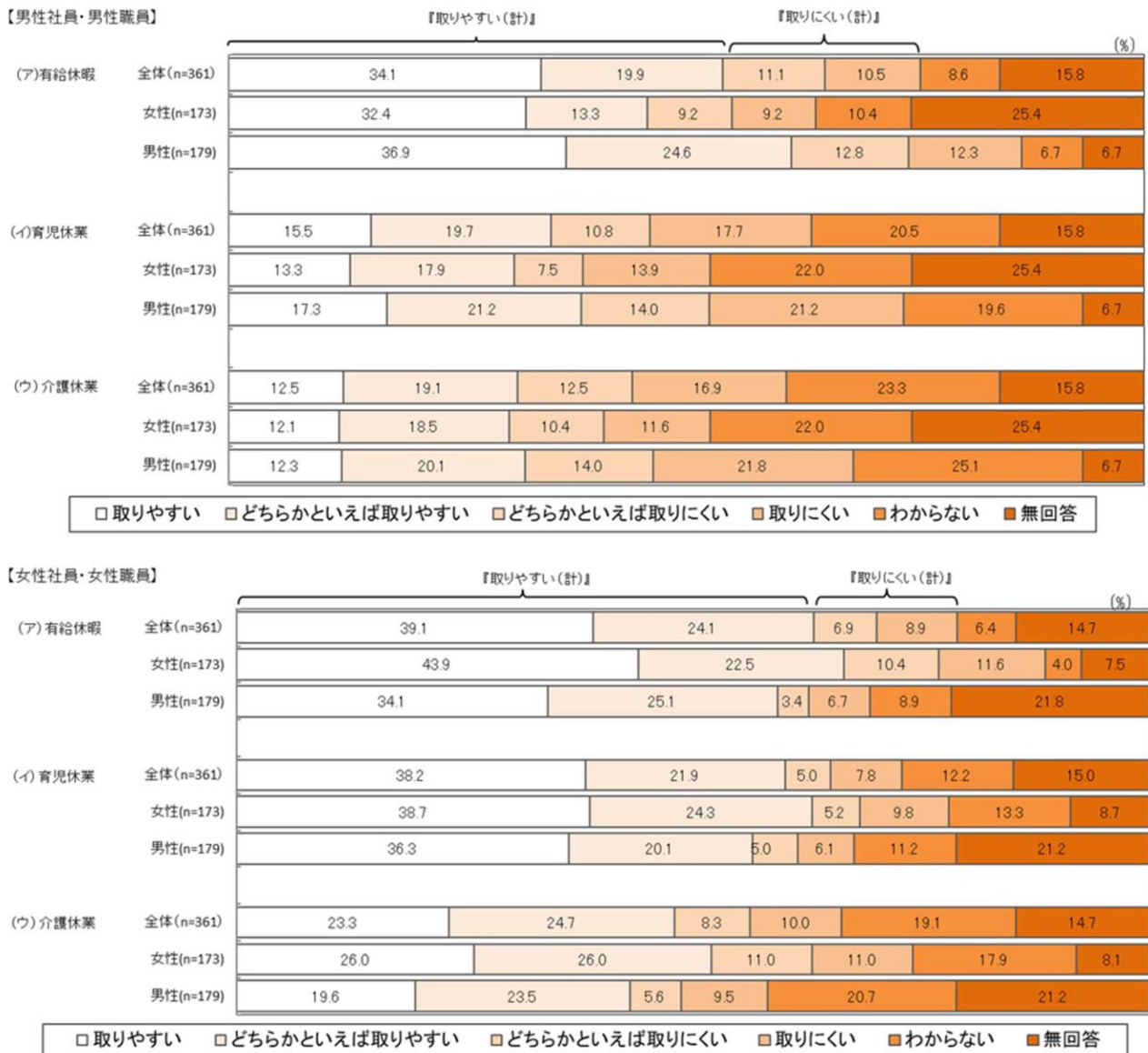


資料出典:千葉県多様性社会推進課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書」(令和6年10月)

第1部 千葉県における男女共同参画の状況 IV 労働

県民意識調査において、職場が有給休暇、育児・介護休業の取りやすい環境か聞いたところ、『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63.2%、「(イ)育児休業」が60.1%、「(ウ)介護休業」が48.0%、男性社員・男性職員は、「(ア)有給休暇」が54.0%、「(イ)育児休業」が35.2%、「(ウ)介護休業」が31.6%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28.5%、「(ウ)介護休業」が29.4%となっています。

図表IV-24 有給休暇、育児・介護休業の取りやすさ(千葉県)



資料出典:千葉県多様性社会推進課「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6年10月)

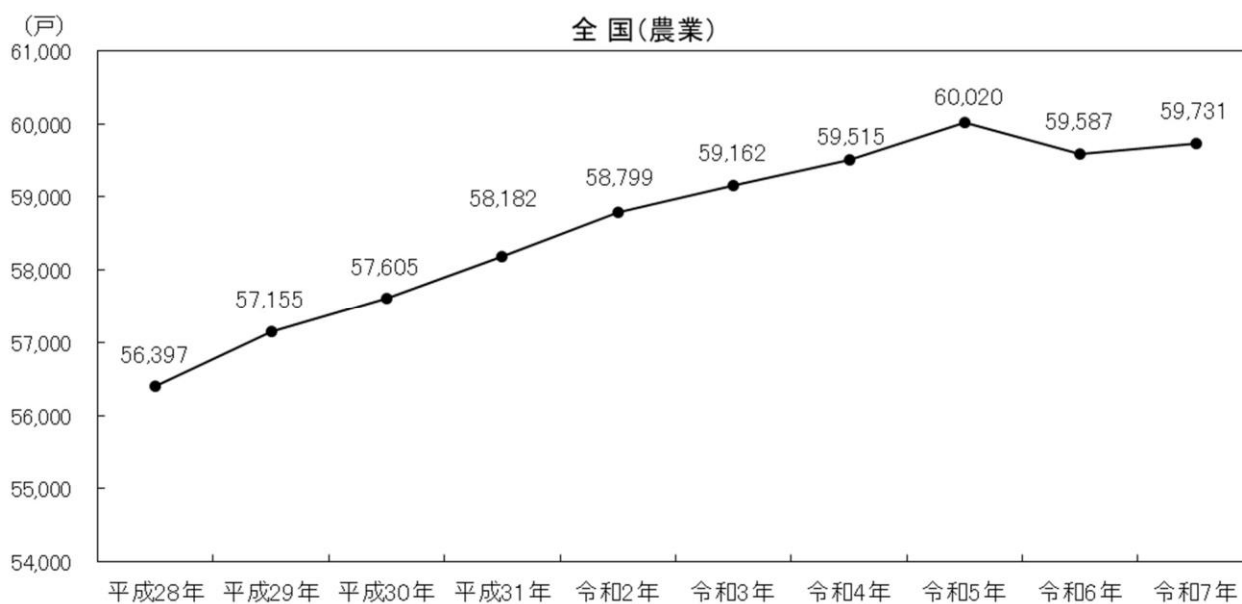
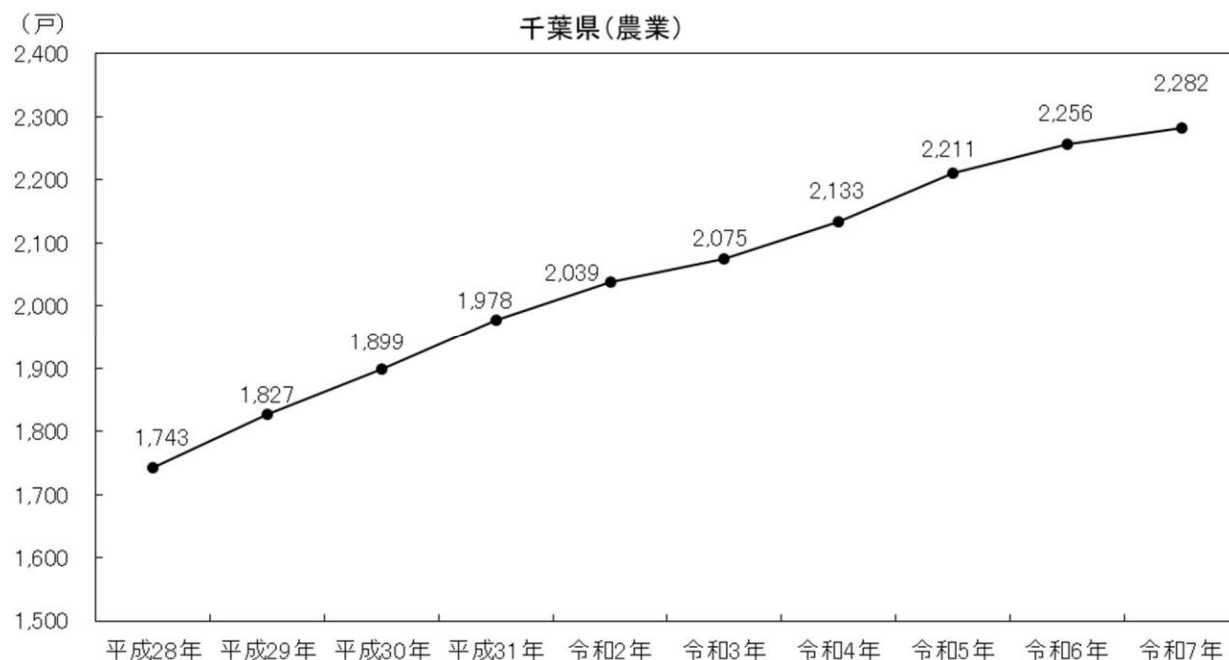
5 農業経営の状況

(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IV-25 家族経営協定締結数の推移(千葉県・全国)



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。

図表IV-26 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%

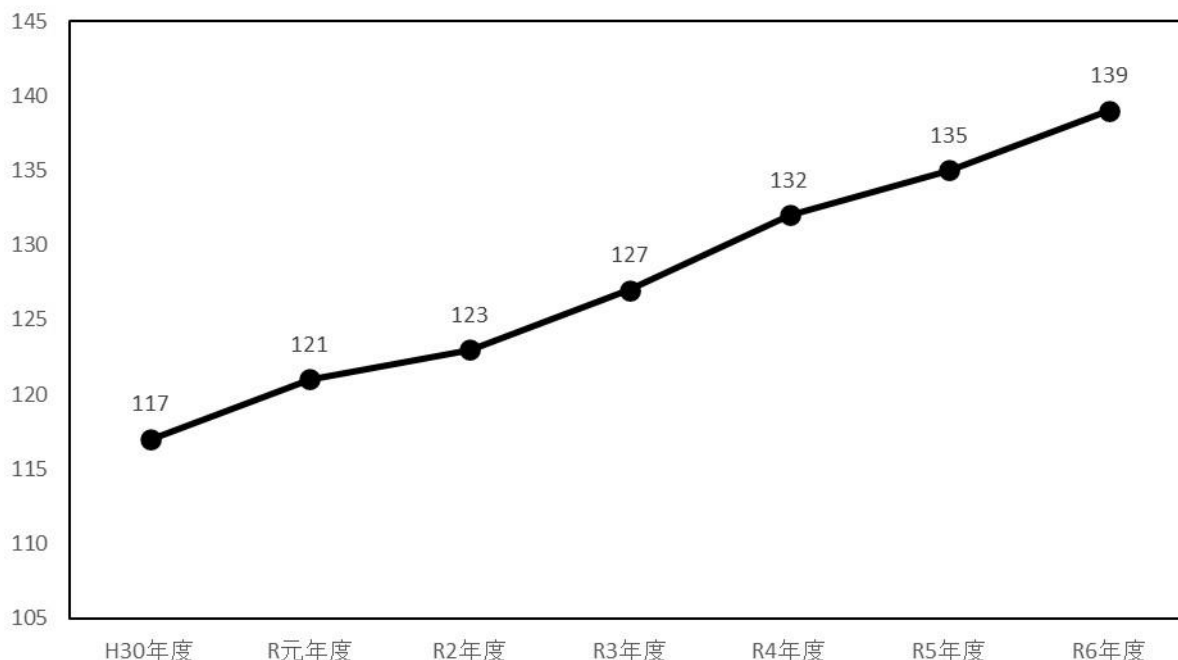
資料出典:農林水産省「2020年農林業センサス」(令和2年2月1日現在)

(3) 女性の農業士等認証数

県では、地域農林水産行の発展に貢献するとともに、後継者の育成に当たるなど指導力がある農林水産業従事者の方を「農業士」「指導農業士」「林業士」「指導林家」「指導漁業士」「指導漁業士」(以下、「農業士等」という。)として認証しています。

農業士等として認証される女性は着実に増加しています。

図表IV-27 女性農業士等認証者累計数(人)(千葉県)



資料出典:千葉県担い手支援課(各年度末時点)

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起業をしにくい環境がある」について、『そう思う(計)』は48.3%となっています。

また、「(エ)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68.8%、「(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74.6%となっています。

図表IV-28 女性の起業に関する考え方(千葉県)

		『そう思う(計)』			『そう思わない(計)』		
(ア)男性に比べて女性は起業をしにくい環境がある	全体(636)	13.7	34.6	13.5	17.0	19.5	1.7
	女性(336)	17.0	39.9	11.9	10.4	20.2	0.6
	男性(271)	10.7	28.8	15.9	24.4	18.1	2.2
(イ)資金、知識、人脈等が不足している場合が多く、女性にはリスクが大きい	全体(636)	9.9	30.2	16.5	21.7	19.0	2.7
	女性(336)	11.9	36.3	15.2	15.5	19.6	1.5
	男性(271)	7.7	23.2	18.8	29.9	17.3	3.0
(ウ)時間を有効に使うことができ、子育て等家庭との両立が図りやすい	全体(636)	9.3	28.6	18.7	17.1	23.6	2.7
	女性(336)	8.9	34.5	18.8	14.9	21.1	1.8
	男性(271)	9.6	21.8	19.6	21.0	25.1	3.0
(エ)趣味や資格を活かし、好きな仕事ができる	全体(636)	23.7	45.1	7.7	6.0	14.9	2.5
	女性(336)	25.6	49.7	5.4	5.7	12.2	1.5
	男性(271)	22.1	40.6	11.4	5.9	17.0	3.0
(オ)生活者としての視点や、地域資源を活かすことができる	全体(636)	18.2	46.1	6.4	5.2	21.1	3.0
	女性(336)	19.6	50.3	4.5	3.3	20.5	1.8
	男性(271)	17.7	42.8	9.6	6.6	19.6	3.7
(カ)女性の潜在労働力を活かすことができ、雇用の拡大や社会の活力に資する	全体(636)	27.0	47.6	4.1	3.0	15.3	3.0
	女性(336)	29.2	51.2	3.0	1.5	13.4	1.8
	男性(271)	26.2	44.3	5.9	4.1	15.9	3.7

そう思う どちらかといえばそう思う どちらかといえばそう思わない
 そう思わない わからない 無回答

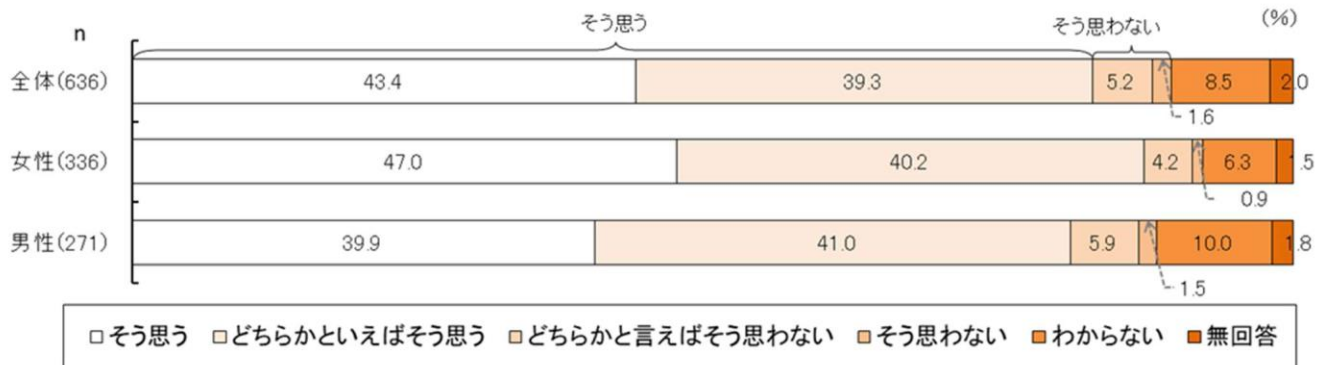
資料出典:千葉県多様性社会推進課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書」(令和6年10月)

7 女性の活躍推進についての考え

県民意識調査において、女性の活躍を推進した方がよいと思うか聞いたところ、「そう思う(計)」が82.7%、「そう思わない(計)」が6.8%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、女性が男性よりも6.3ポイント高くなっています。

図表IV-29 女性の活躍推進についての考え方(千葉県)



資料出典:千葉県多様性社会推進課「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6年10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IV-30 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]

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	351	66.7
2	男女問わず活躍できるようになる	268	51.0
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	204	38.8

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	34	79.1
2	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から	13	30.2
3	家事も立派な仕事であり、必ずしも外で働く必要はない	11	25.6

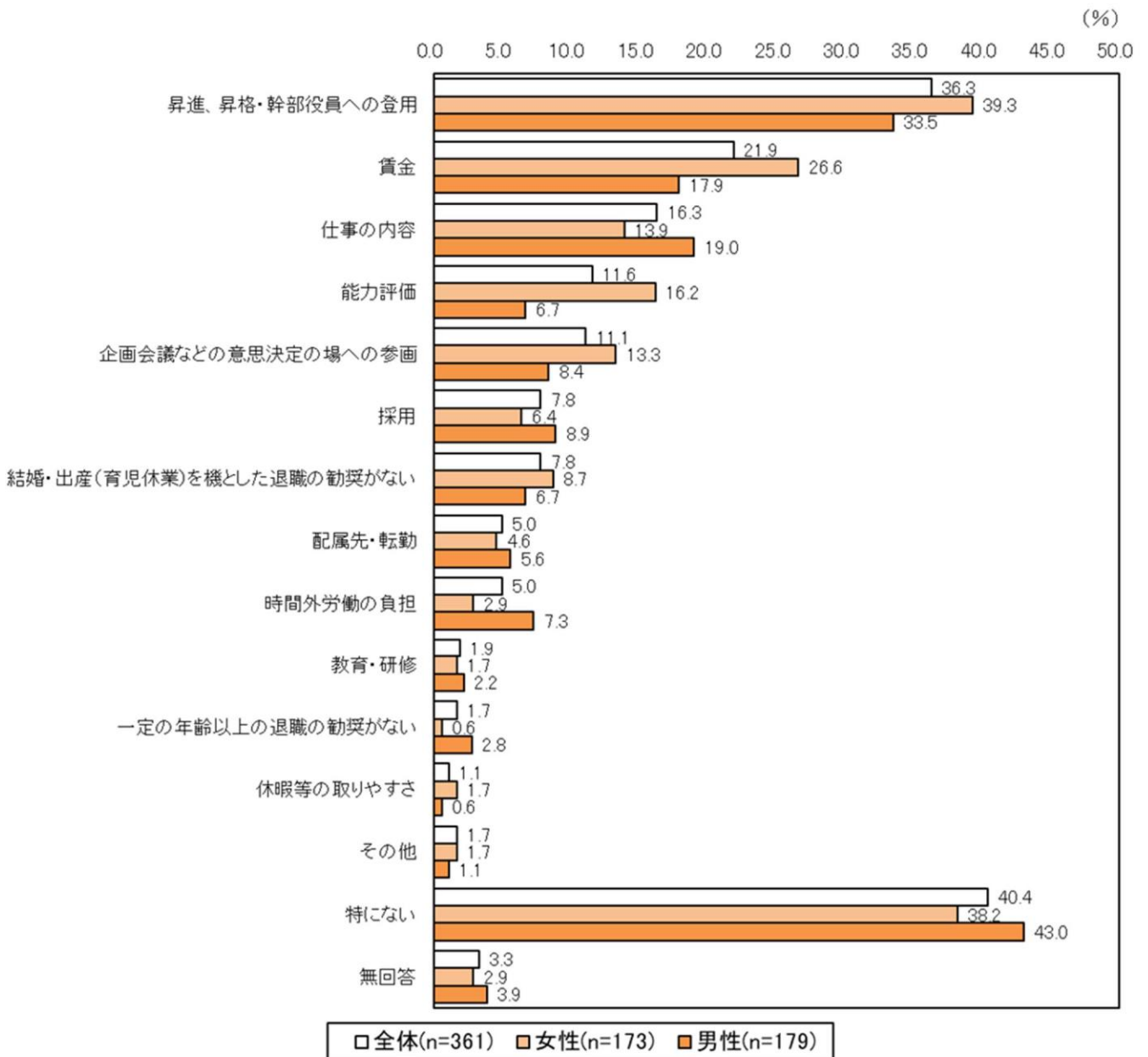
資料出典:千葉県多様性社会推進課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書」(令和6年10月)

第1部 千葉県における男女共同参画の状況 IV 労働

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36.3%で最も高く、次いで「賃金」が21.9%、「仕事の内容」が16.3%となっています。

性別で見ると、「能力評価」で9.5ポイント、「賃金」で8.7ポイント、女性が男性よりもそれぞれ高くなっている。一方、「仕事の内容」では、男性が女性よりも5.1ポイント高くなっている。

図表IV-31 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:千葉県多様性社会推進課「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6年10月)

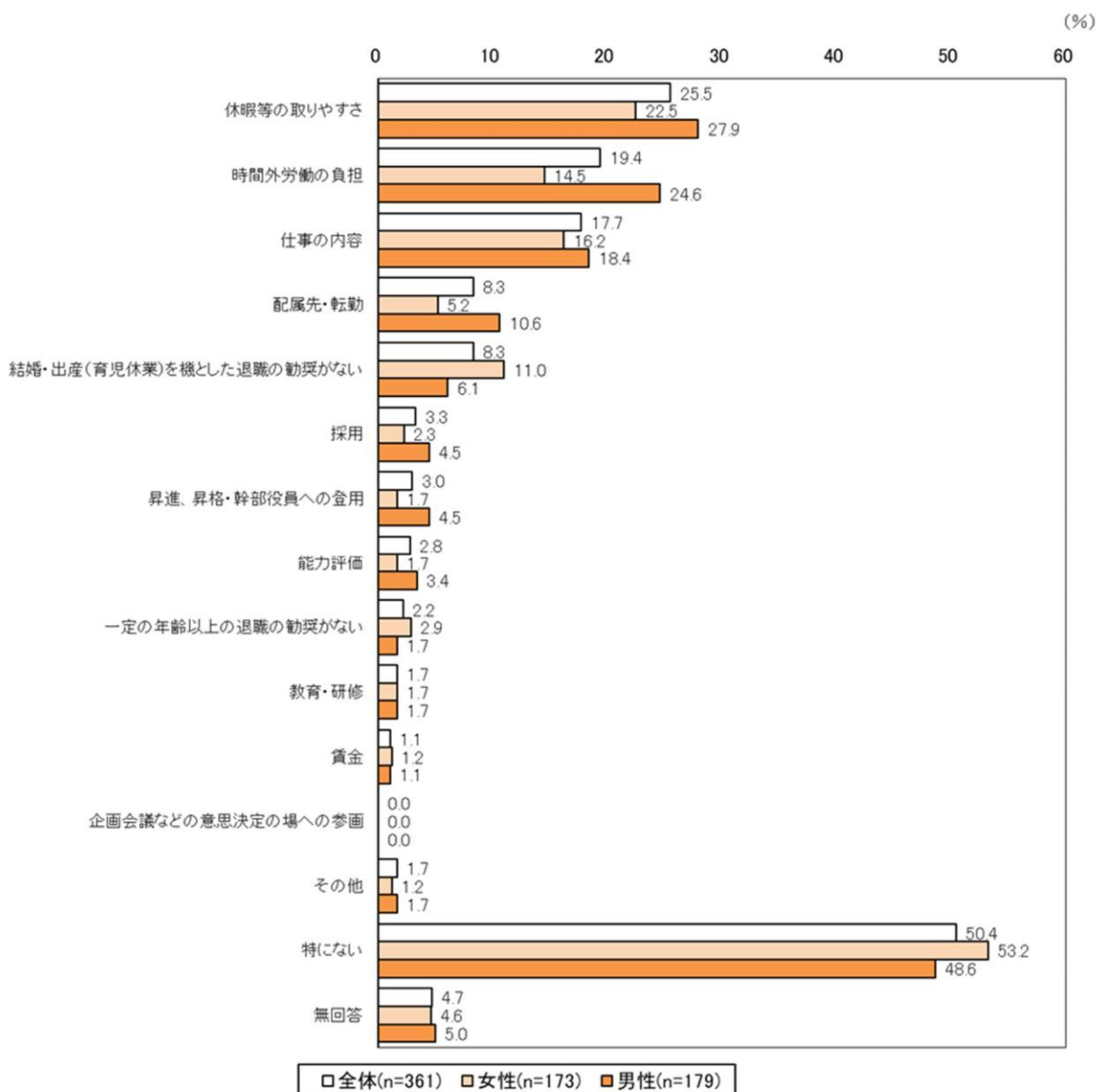
第1部 千葉県における男女共同参画の状況 IV 労働

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ところ、**「休暇等の取りやすさ」**が25.5%で最も高く、次いで**「時間外労働の負担」**が19.4%、**「仕事の内容」**が17.7%となっています。

性別で見ると、女性が男性よりも割合が高いのは、**「結婚・出産(育児休業)を機とした退職の勧奨がない」**で4.9ポイント高くなっています。

男性が女性よりも割合が高いのは、**「時間外労働の負担」**で10.1ポイント、**「休暇等の取りやすさ」**で5.4ポイント、**「配属先・転勤」**で5.4ポイント、それぞれ高くなっています。

図表IV-32 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:千葉県多様性社会推進課「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6年10月)