

第3章
データで見る
千葉市の
男女共同参画の現状

第3章 データで見る千葉市の男女共同参画の現状

1 特集～固定的性別役割分担意識の解消に向けて

男女がともに自立し、自らの意思で多様な生き方を選択し、活力ある社会を実現するためには、全ての方が能力を発揮できる環境づくりが必要です。しかし、性別等を理由に、本来の能力・資質・成果が正当に評価されず、働く場においては管理職への登用や昇進等を阻まれる状態（ガラスの天井）や、男性と女性が同じ組織で働いていても、職務や職責が異なること等から、女性はより低賃金となる傾向があることが指摘されています。

仕事の内容や賃金、待遇、昇進・昇格の機会等の男女差別をなくし、性別による役割分担意識にとらわれることなく個人が能力を発揮できるように、あらゆる場面で女性に機会を積極的に提供するなど、男女共同参画の視点を一層広げていく必要があります。

また、子育て・介護等により離職した方の再就職への支援や、起業など雇用によらない働き方への支援、農業等の分野における女性が働きやすい環境整備の支援を行うなど、様々なかたちで女性が能力を発揮できる社会づくりへの取り組みが必要です。

性別に関わらず、働くことを希望する全ての人が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活の二者択一を迫られることなく、働き続け、その能力を十分に発揮するためには、従来の男性片働き世帯が多い時代の長時間労働等を当然視する「男性中心型労働慣行」から脱却しなければなりません。さらに、ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、男性も、仕事と、家事・育児・介護といったケアワークに主体的に関わる必要があります。しかし、固定的な性別役割分担意識を背景に、家事・育児・介護等の多くを女性が担っている実態があります。そのため、男性の家事・育児・介護への参画や育児休業取得の促進、子育て・介護に関する支援等の取り組みを行い、男性の具体的行動を喚起し、家庭生活における男女共同参画を促進することが必要です。

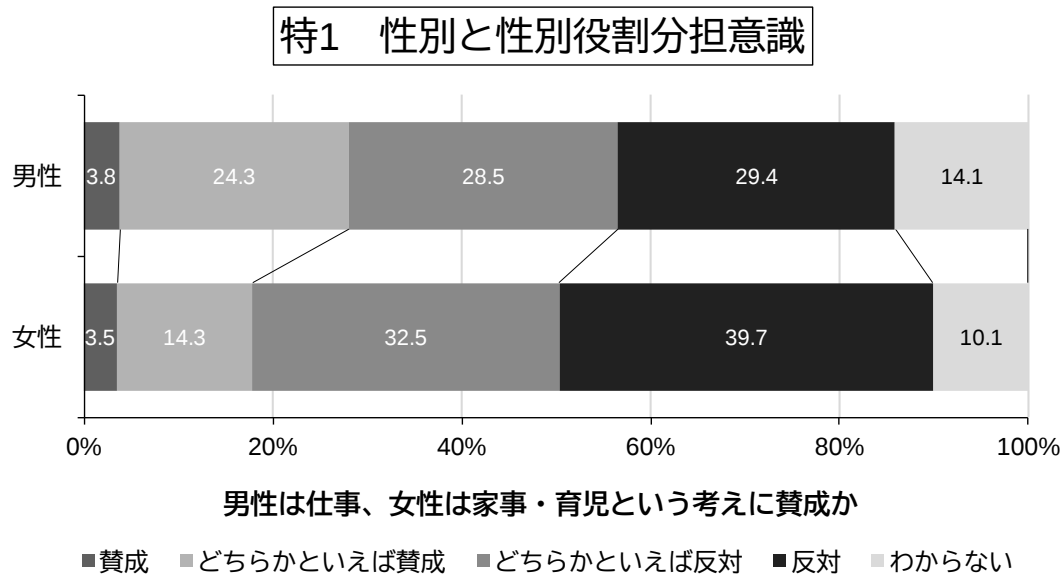
将来における男女共同参画推進を確実なものとし、男女が性別にとらわれず、様々な個性や能力を伸ばす社会を構築するためには、男女平等教育を推進し、性差に関する偏見や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を打破することが不可欠です。このような偏見や思い込みは、往々にして幼少の頃から形成されると言われています。

令和2年（2020年）12月に閣議決定された国の「第5次男女共同参画基本計画」で言及されているように、教育委員会や学校において、女性の能力が組織の活性化に不可欠であること、また、管理職の性別構成が児童生徒の意識に影響を与えうることを踏まえ、積極的格差是正措置などを通じて、校長、教頭など意思決定過程への女性の登用を推進する必要があります。そして、子どもたちが、性差による偏見をもたないことはもとより、性別にとらわれることなく主体的に自分の進路を選択し、個性と能力を発揮できる教育環境の整備が必要です。

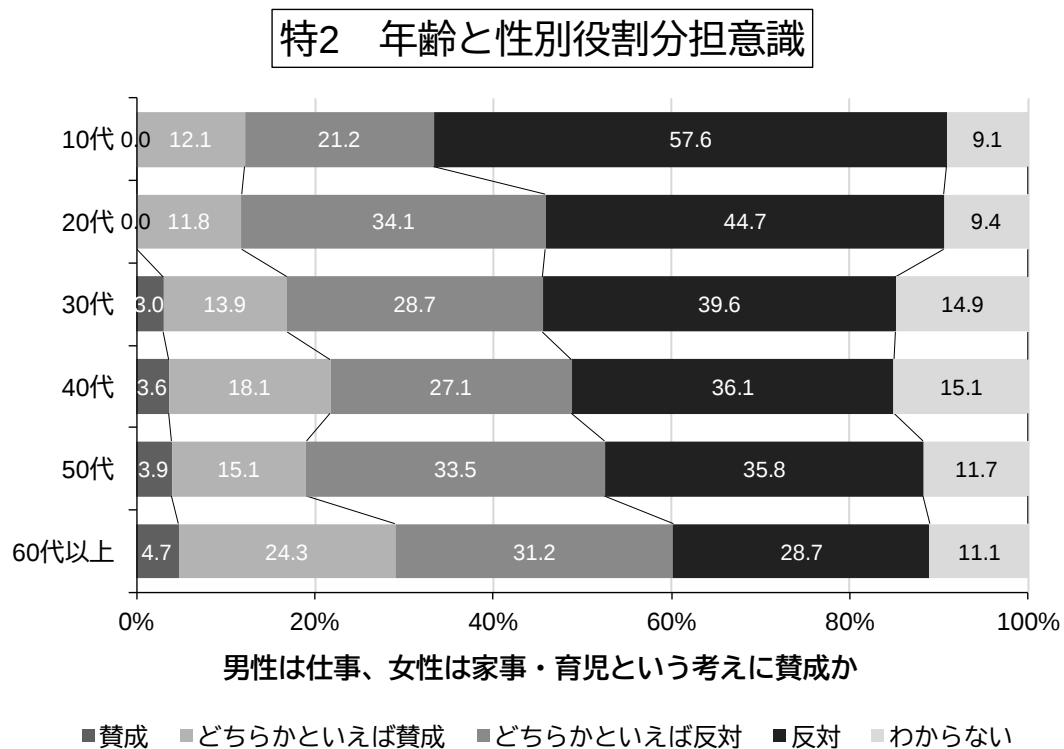
このような状況を踏まえ、令和5年12月から令和6年1月にかけて実施した「多様性を生かしたまちづくりに向けた調査」の結果を用いて、千葉市民の性別役割分担意識について考察し、その解消に向けた方法を探ることとしました。

(1) 性別・年齢と性別役割分担意識について

男性は女性に比べ、性別役割分担に賛成する傾向が見られます。

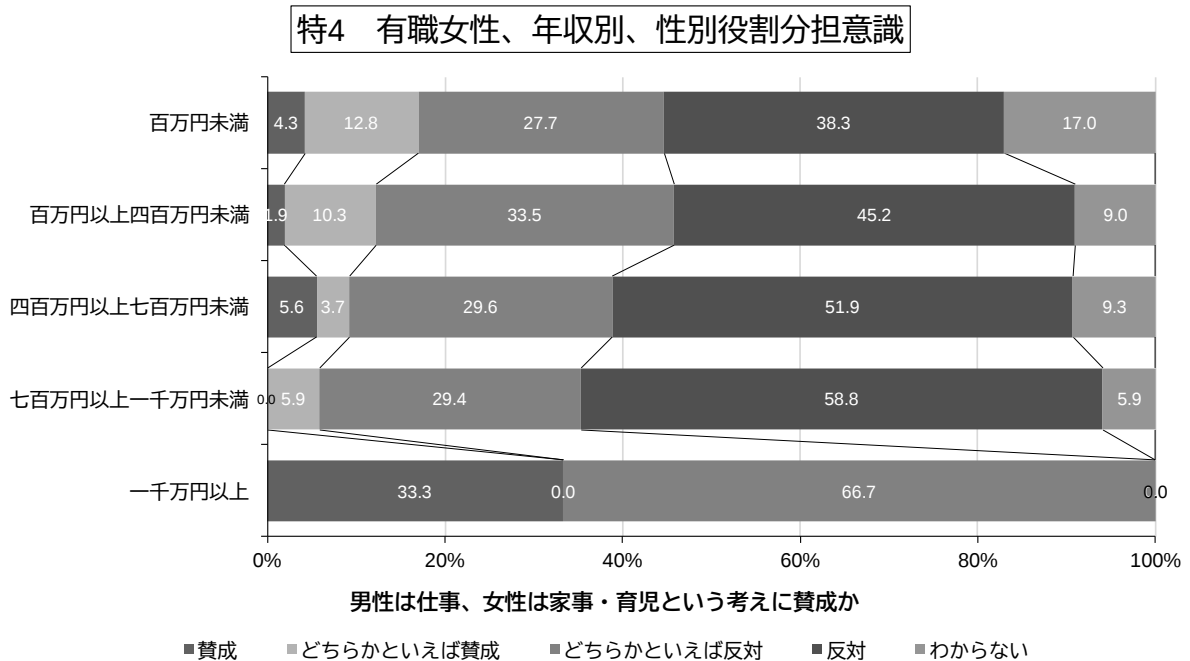
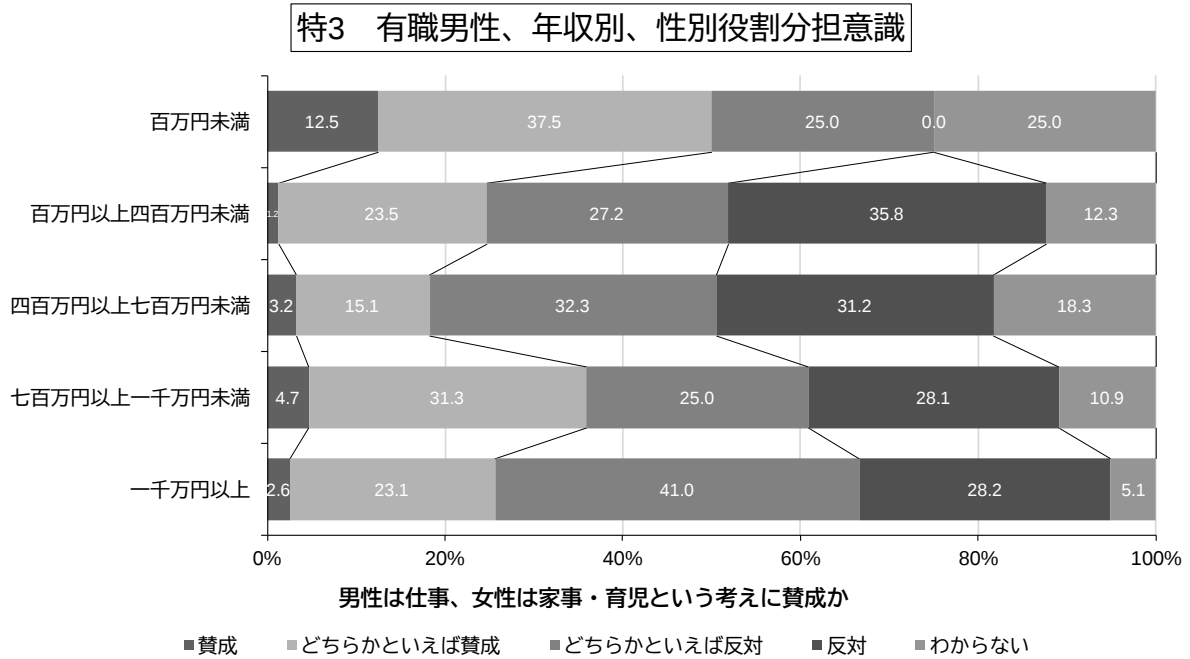


年齢が高いほど性別役割分担に賛成する傾向が見られます。



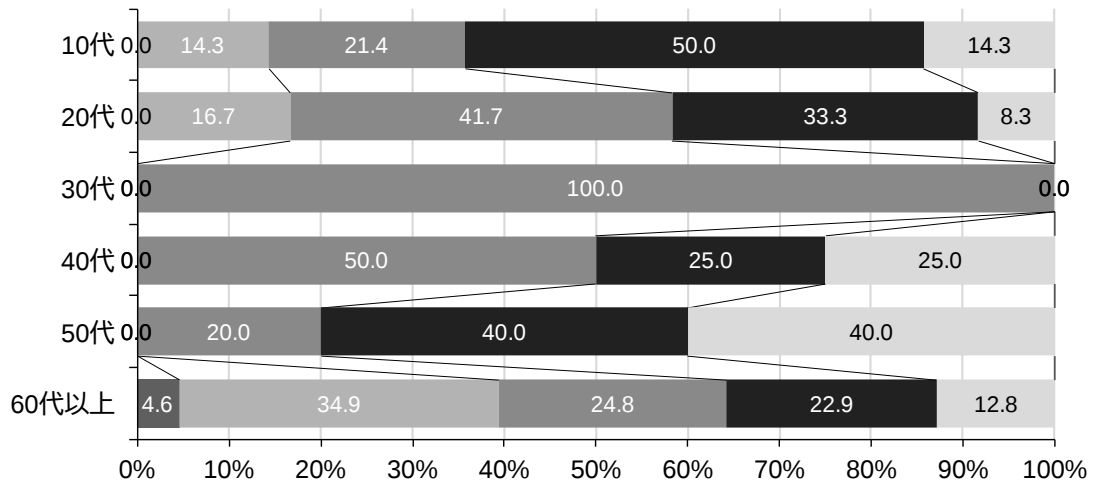
(2) 性別・年収と性別役割分担意識について

有業者を性別ごと、年収別に分類すると、男性では明確な傾向がみられませんが、女性の場合、年収が 1000 万円から収入が下がるほど性別役割分担に賛成する傾向があります。



無職または学生の人を年代別に分類した場合、男性では明確な傾向が見られませんが、女性では年代が上がるごとに性別役割分担に賛成する傾向があります。

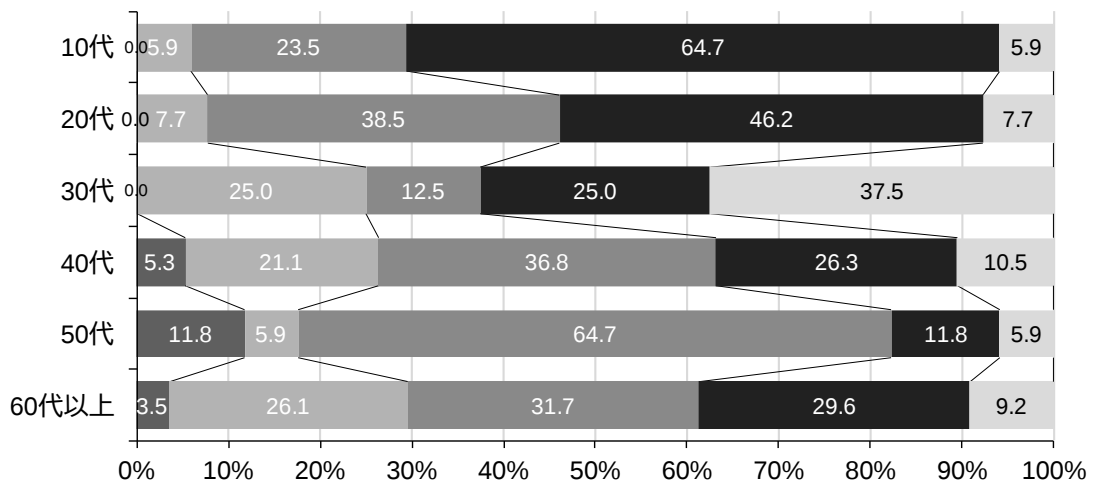
特5 男性、無職・学生、年齢別、性別役割分担意識



男性は仕事、女性は家事・育児という考えに賛成か

■賛成 ■どちらかといえば賛成 ■どちらかといえば反対 ■反対 ■わからない

特6 女性、無職・学生、年齢別、性別役割分担意識



男性は仕事、女性は家事・育児という考えに賛成か

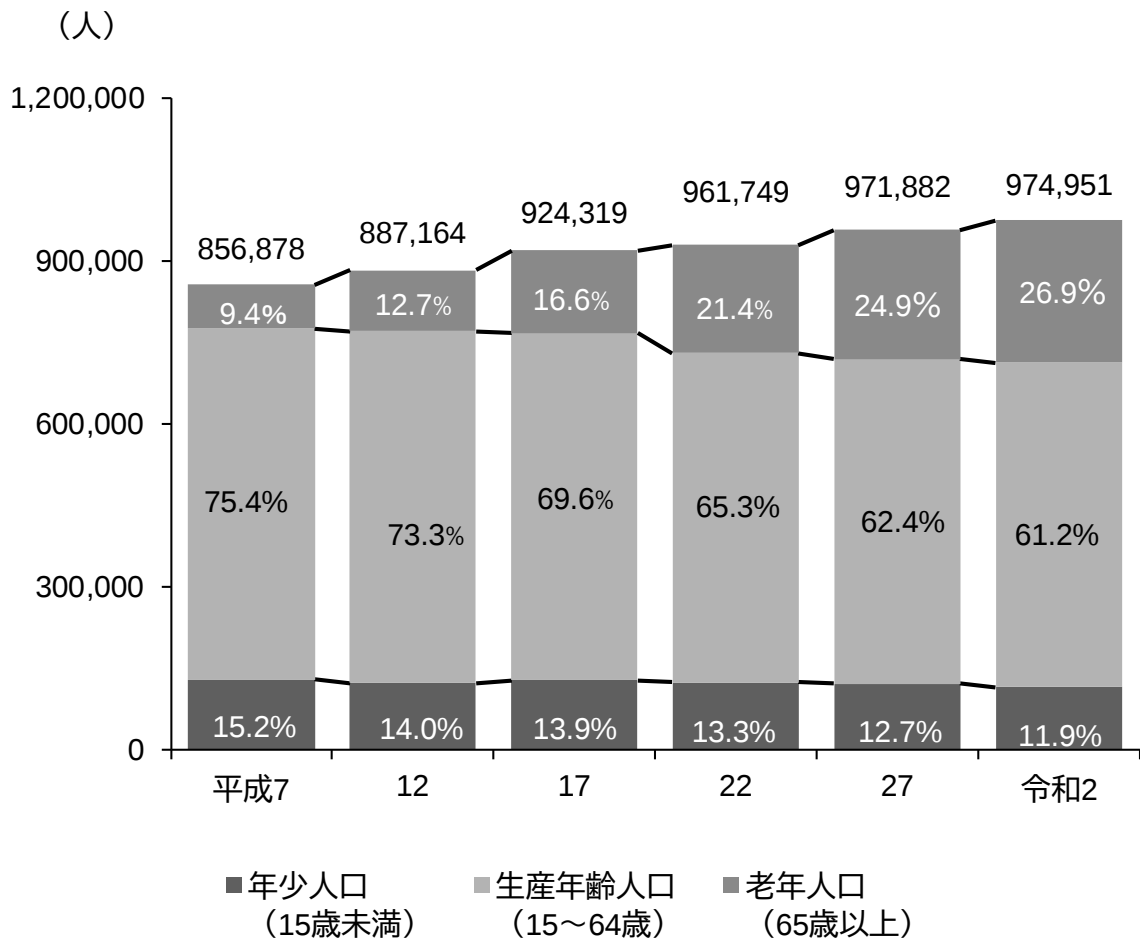
■賛成 ■どちらかといえば賛成 ■どちらかといえば反対 ■反対 ■わからない

女性より男性が、若年層より高齢層の方が性別役割分担に賛成する傾向があることから、引き続き啓発を行うとともに、特に女性より男性へ、若年層より高齢者へ、その特性や状況に応じた啓発・働きかけを強化することが重要だと考えられます。

また、年収や職業の有無によって性別役割分担意識に何らかの影響が見受けられますが、詳細な状況や要因の想定にはデータが不足しており、今後も調査項目や方法を検討するなど、施策づくりに資するデータの収集を工夫して参ります。

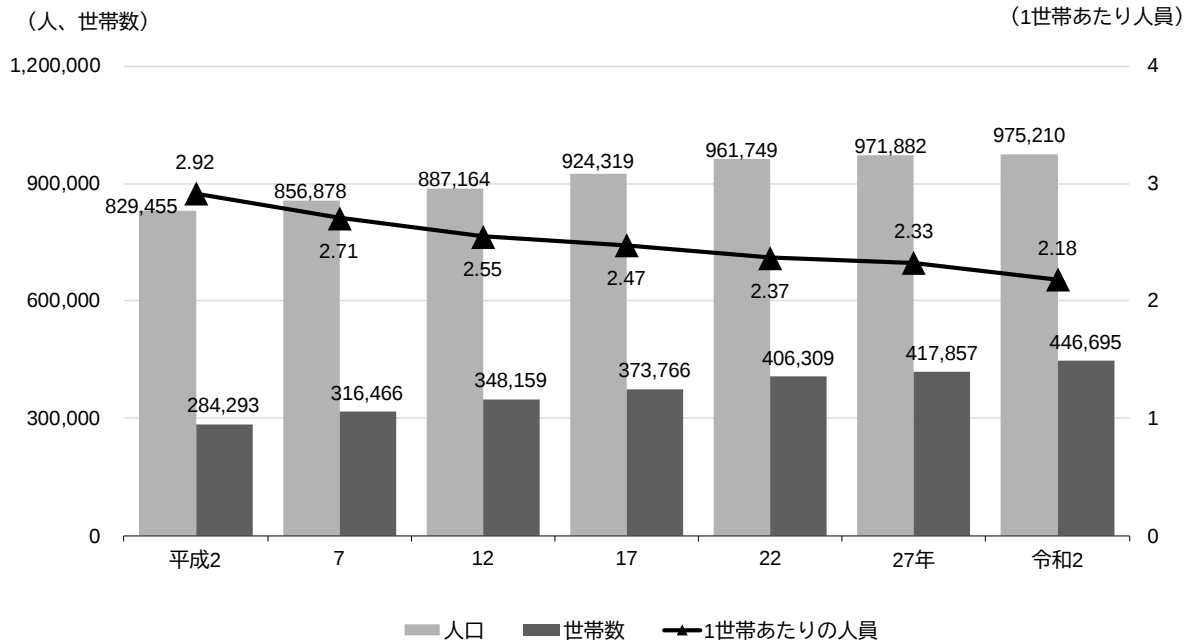
2 千葉市の現状

図表1 人口と年齢3区分別人口構成の推移（千葉市）

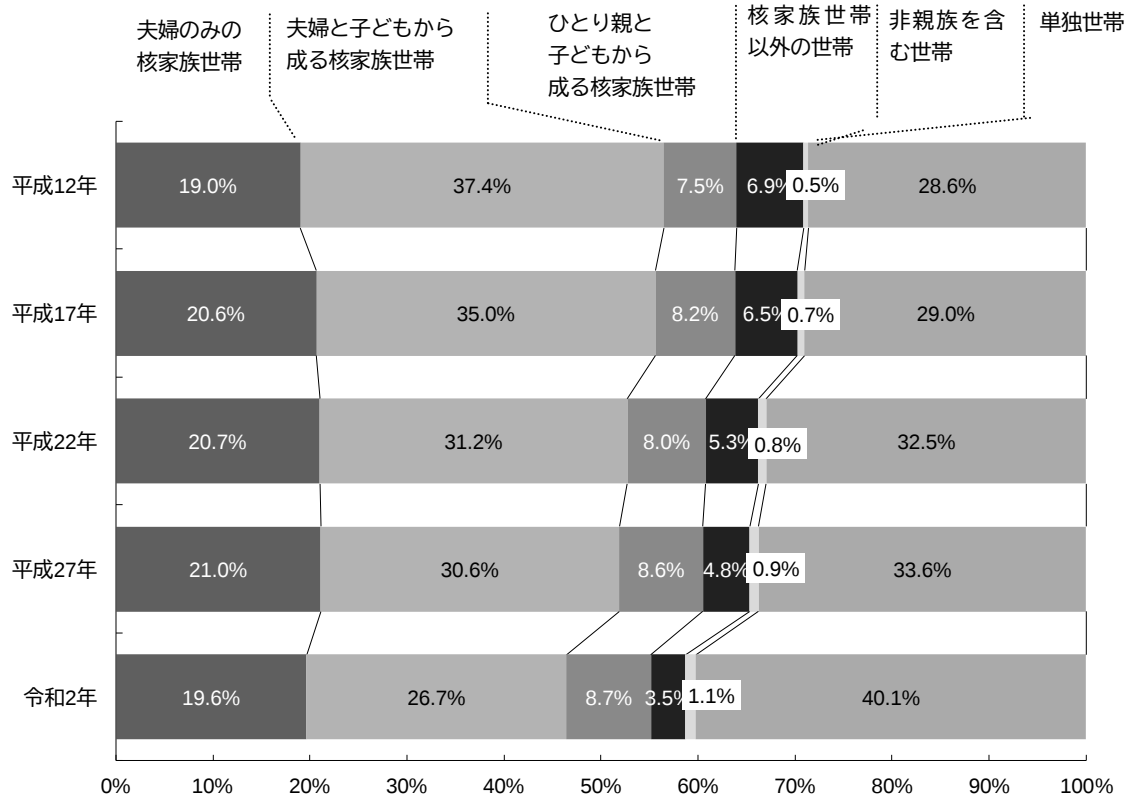


資料) 総務省統計局「国勢調査結果」を基に作成

図表2 世帯数等の推移（千葉市）

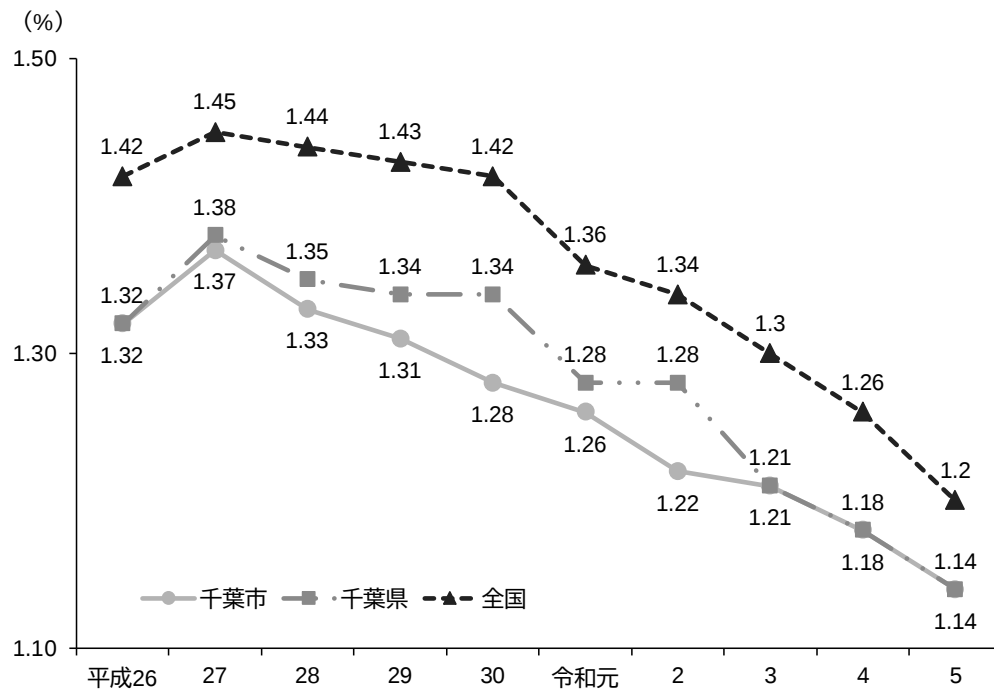


図表3 家族類型の推移（千葉市）



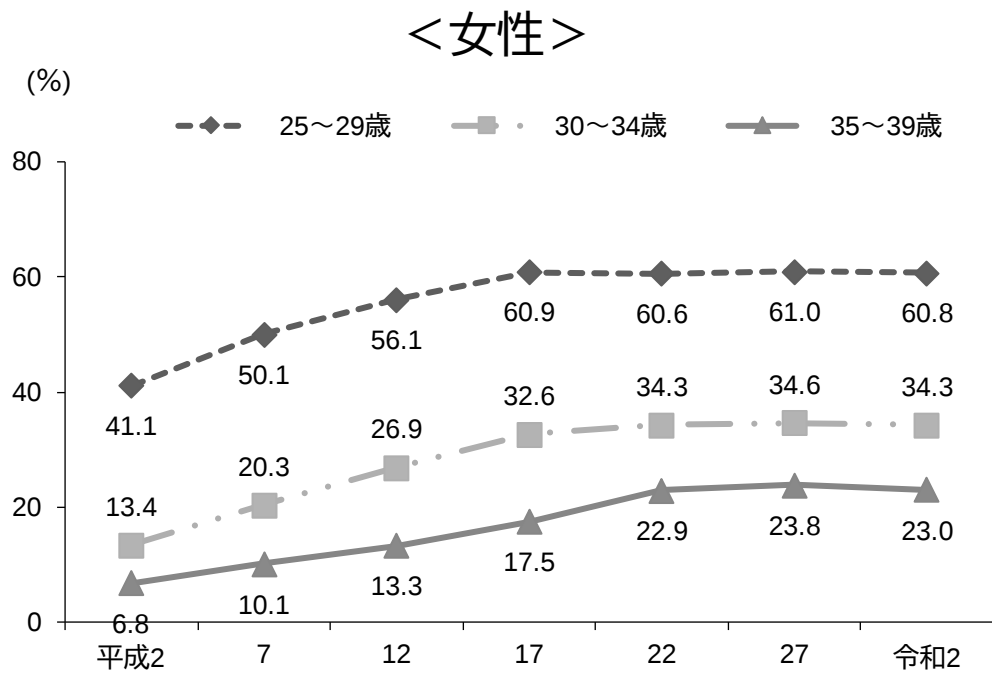
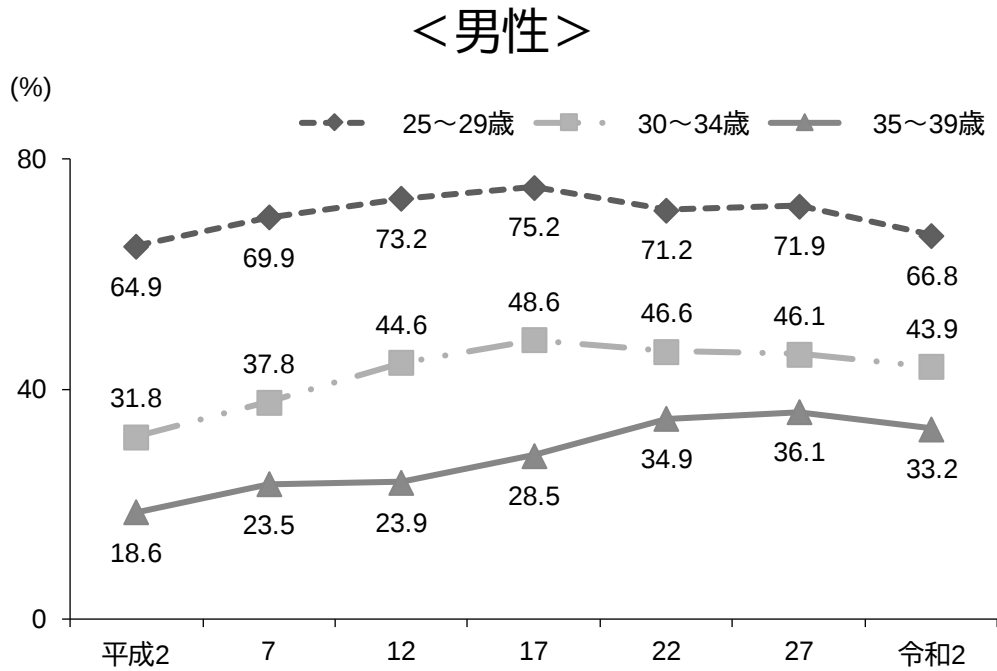
図表4 合計特殊出生率の推移（千葉市、千葉県、全国）

※合計特殊出生率：15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計した値で、一人の女性がその年次の年齢別出生率で生むと仮定した場合の一生の間に生む平均子ども数を表しています。



資料) 全国・千葉県「人口動態統計」、千葉市「千葉市保健統計」を基に作成

図表5 未婚率の推移（千葉市）



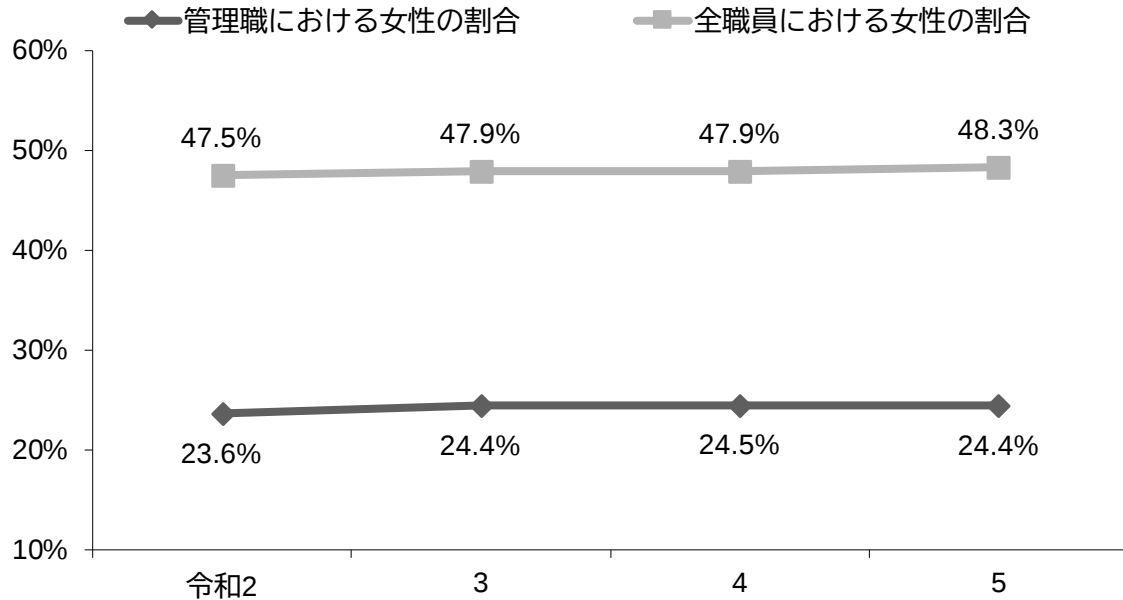
資料）総務省「国勢調査報告」を基に作成

3 基本目標別関係データ

(1) 基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍

①指標

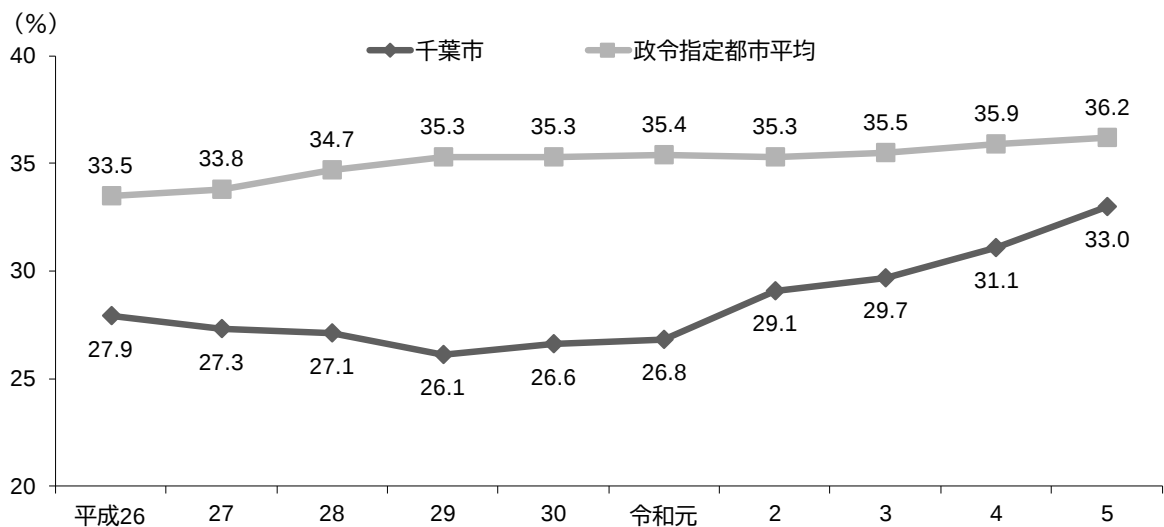
指標 1-1 市職員の管理職に占める女性割合（教職員を含む） 目標 令和7年度 30%



資料) 千葉市人事課資料を基に作成

指標 1-2 附属機関等における女性委員割合の推移（千葉市、政令指定都市）

目標 令和9年度 40%以上 60%以下

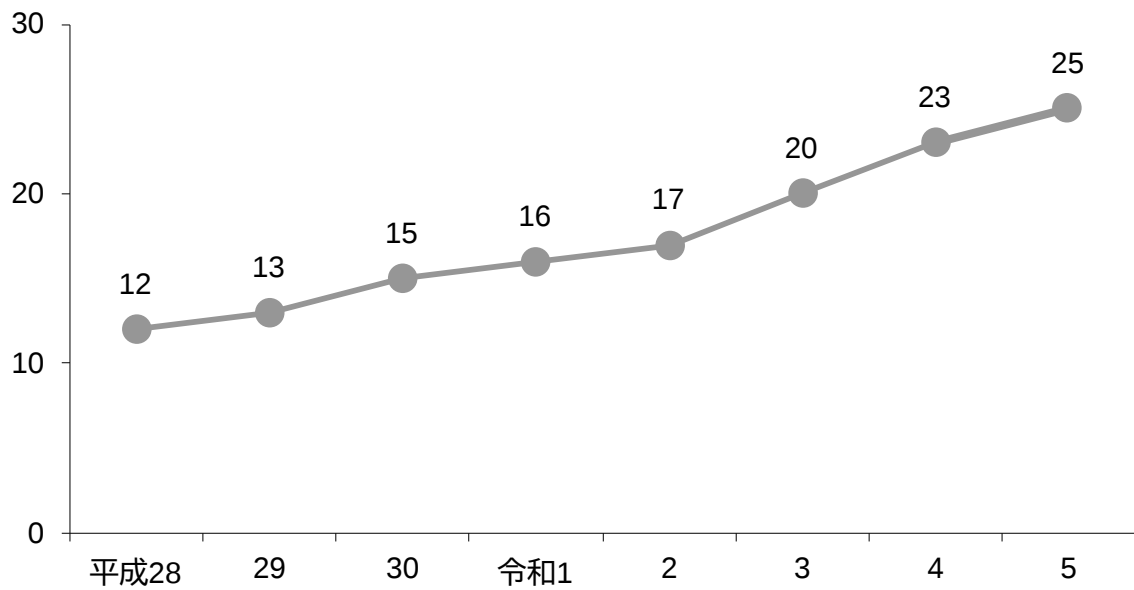


資料) ◆千葉市：千葉市男女共同参画課資料を基に作成

■政令指定都市平均：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」を基に作成原則、各年3月31日または4月1日時点の数字を集計したもの

指標 1-3 えるぼし認定を受けた市内企業数 目標 令和9年度 50 社

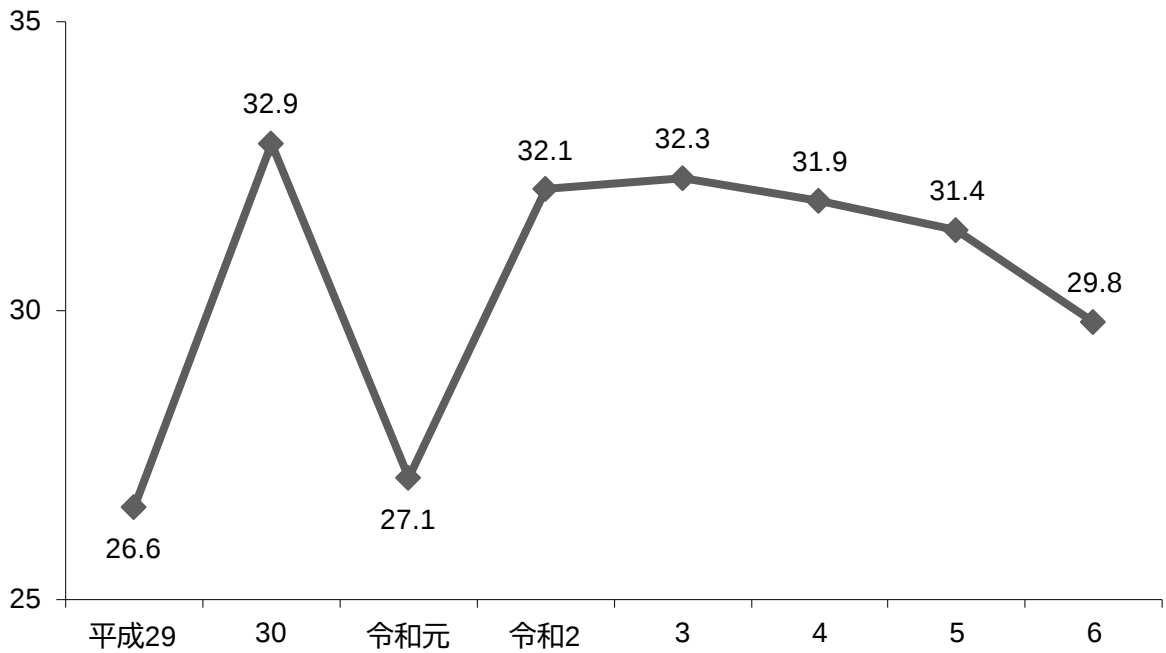
(会社数)



資料) 厚生労働省資料を基に作成、各年度4月1日時点

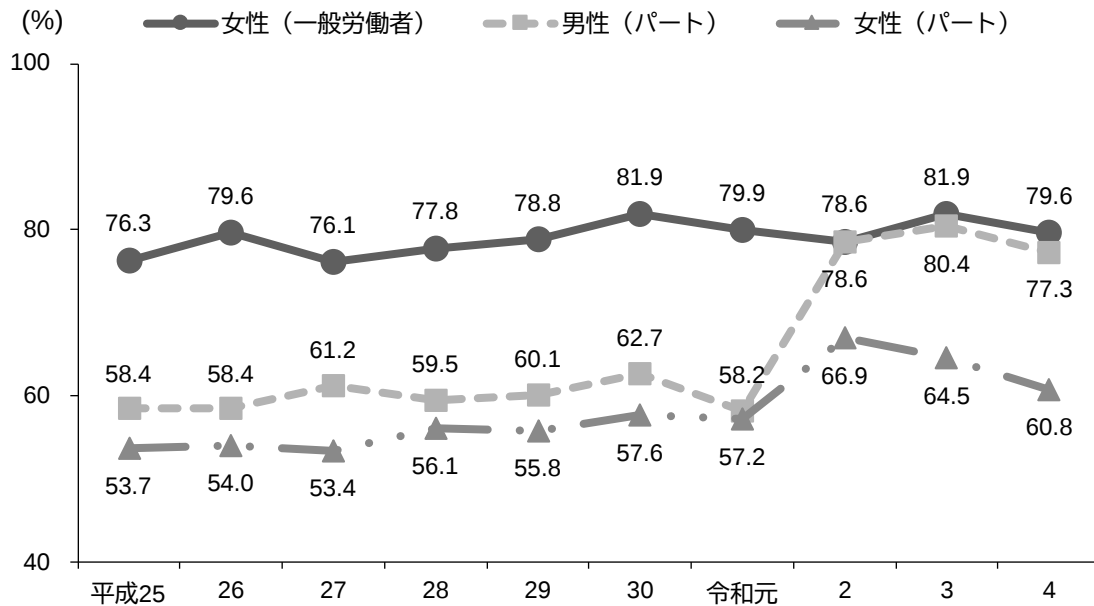
指標 1-4 町内自治会役員に占める女性割合 目標 令和9年度 40%以上 60%以下

(%)



資料) 千葉市市民自治推進課資料を基に作成

指標 1-5 【参考値】千葉県男女別労働者の1時間あたり平均所定内給与額格差（一般労働者）

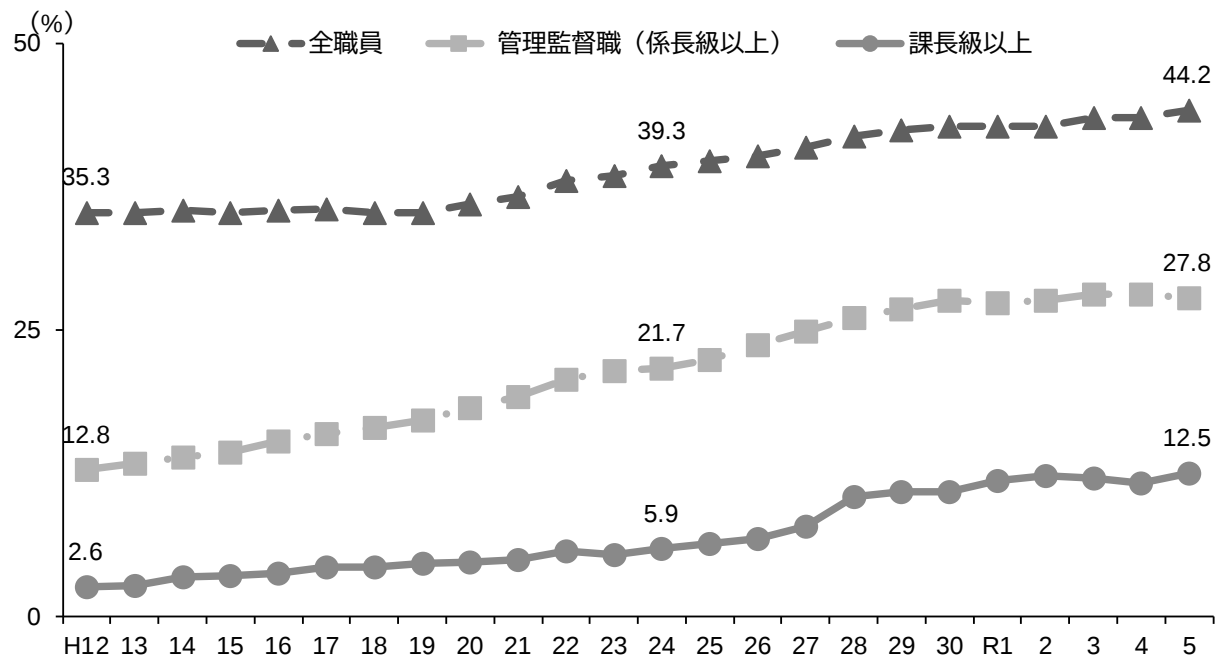


※ 給与の指数は、男性一般労働者の1時間あたり平均所定額を100として、各区分の1時間当たりの平均所定内給与額の水準を算出したもの
資料）千葉県男女共同参画白書を基に作成

②関係データ

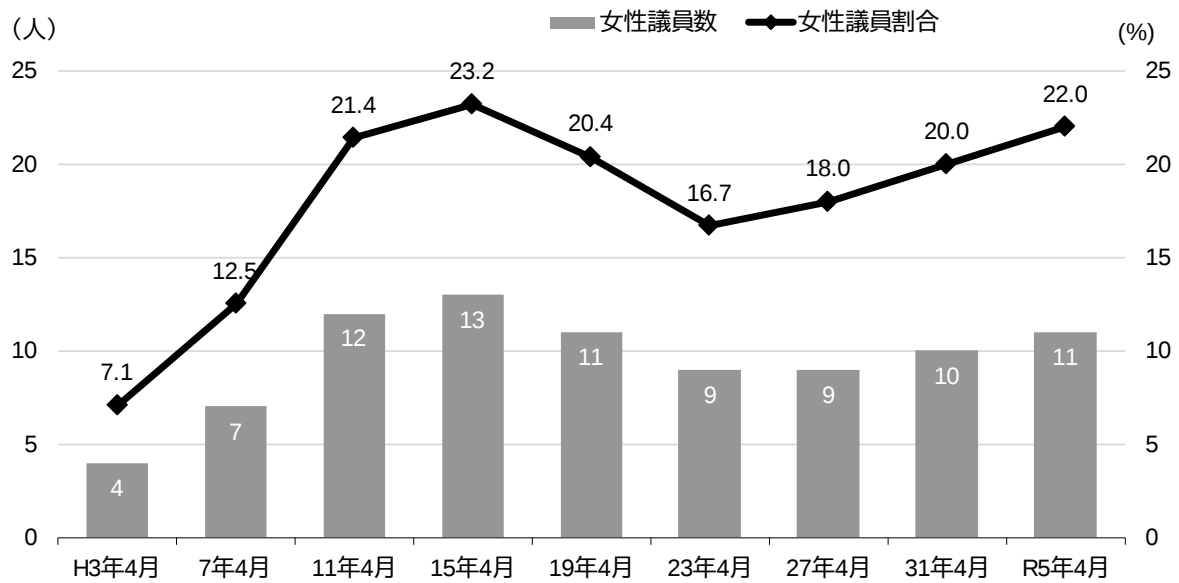
施策の方向性1 政策・経営方針決定過程への女性の参画拡大

図表 1-1 市職員の管理職に占める女性割合（教職員を除く）



資料）千葉市人事課資料を基に作成

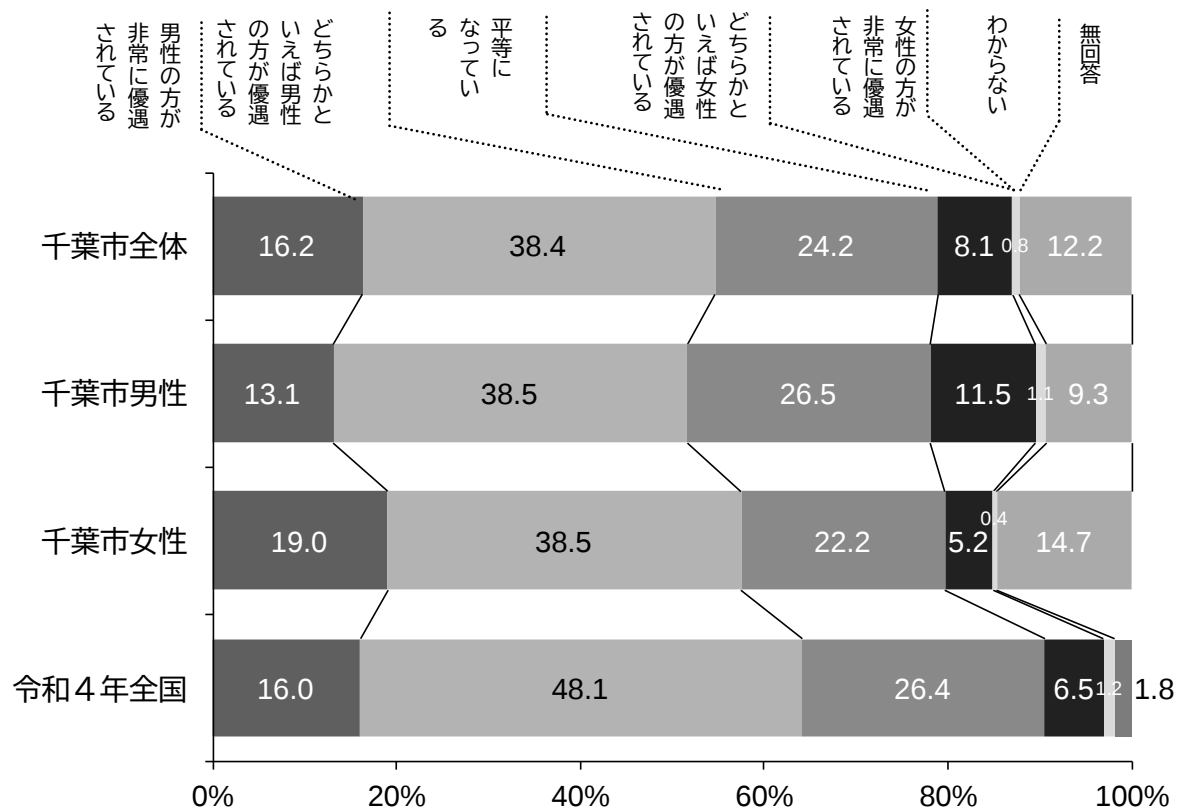
図表 1-2 市議会における女性議員数と割合の推移（千葉市）



資料) 千葉市議会事務局資料を基に作成

施策の方向性2 働く場における男女共同参画の推進

図表 1-3 職場における男女の地位の平等感（千葉市）



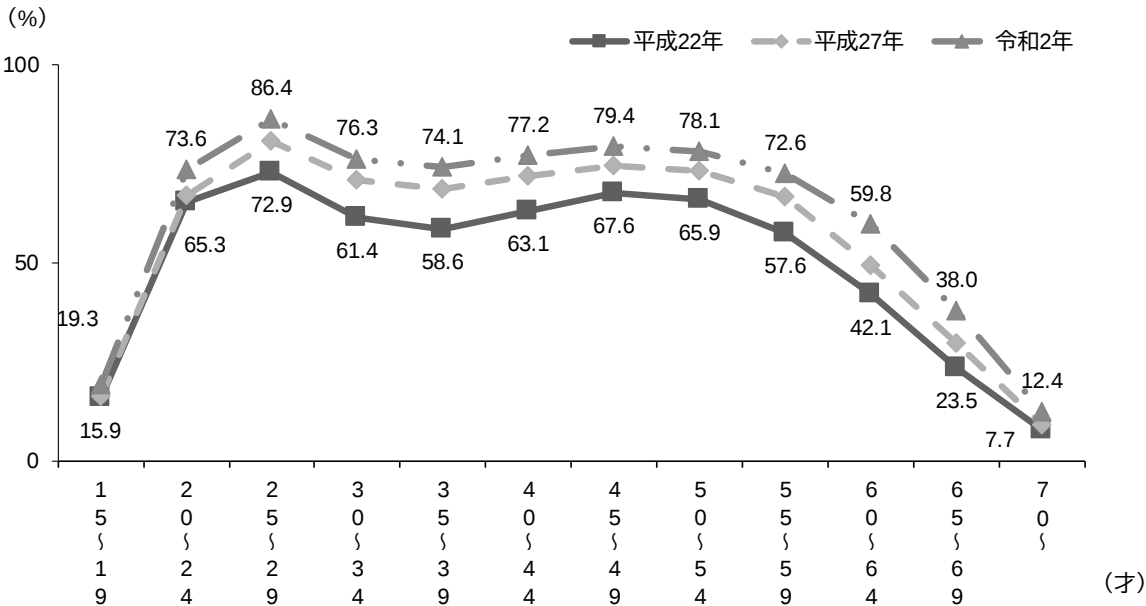
資料) 千葉市(令和5年)調査は、千葉市「多様性を生かしたまちづくりに向けた調査」(令和6年3月)。全国(令和4年)調査は、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和4年11月調査時点)。

図表 1-4 男女別賃金の推移（千葉市役所）

職員区分	R5 男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	88.6%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	81.5%
全職員	80.4%

資料）千葉市「職員の給与の男女の差異の情報公表」を基に作成

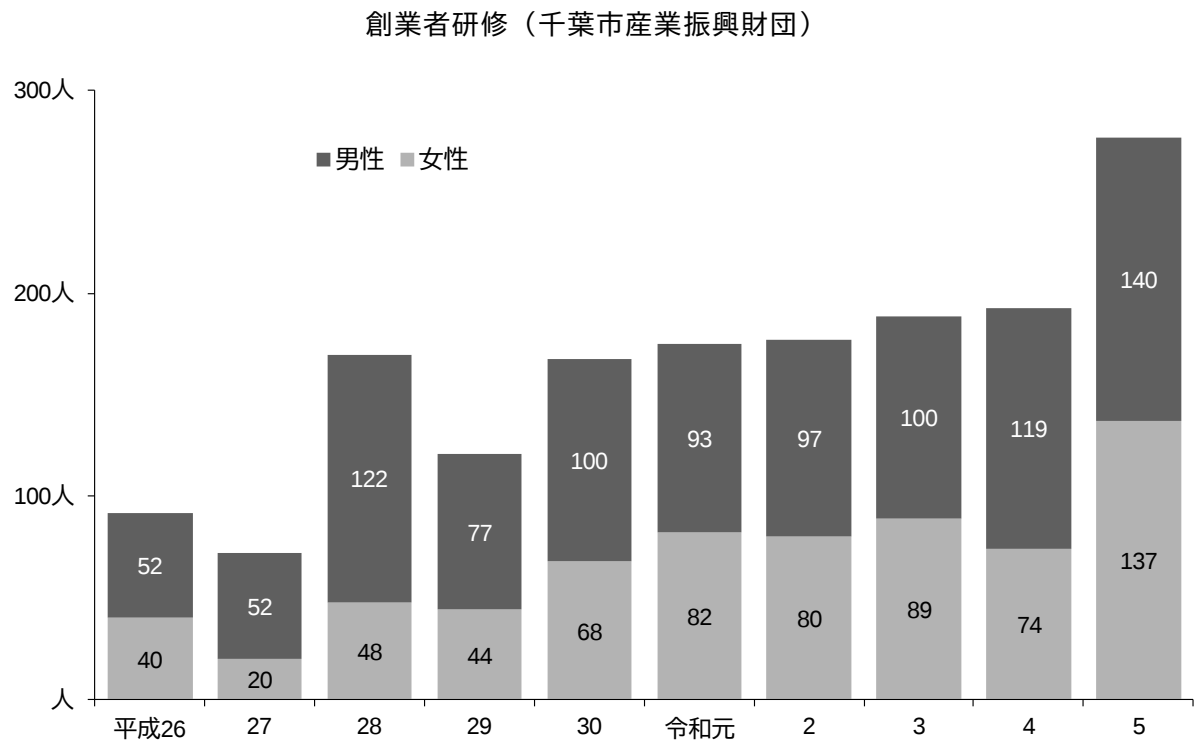
図表 1-5 女性の年齢 5 歳階級別労働力率比較（千葉市）



資料）総務省「国勢調査報告」を基に作成

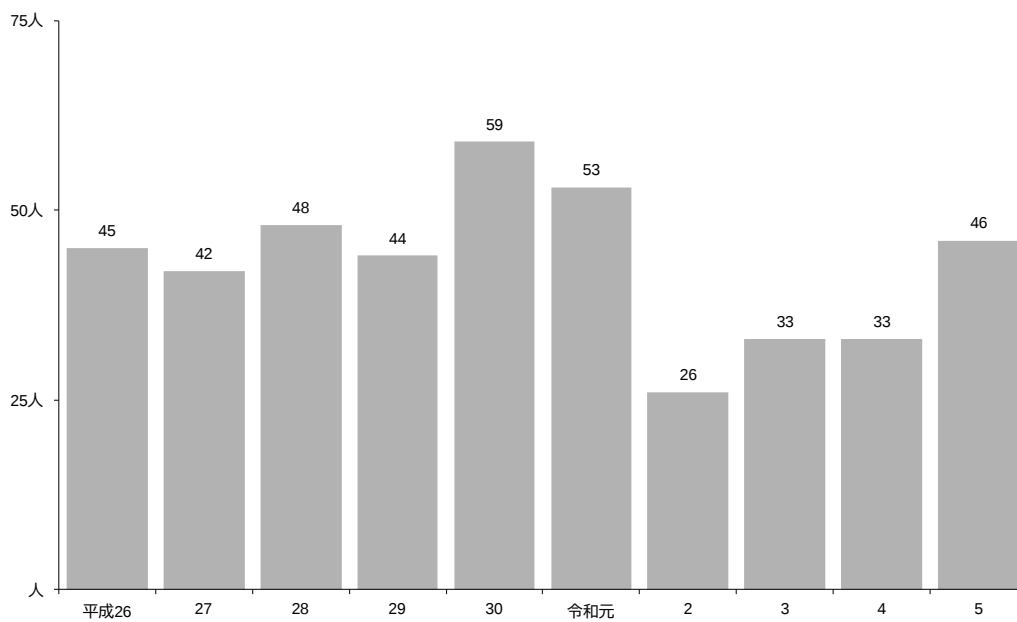
※年齢階級別労働力率＝
$$\frac{\text{労働力人口（就業者＋完全失業者）}}{\text{15 歳以上人口}} \times 100$$

図表 1-6 起業講座の受講者数の推移（千葉市産業振興財団、千葉市男女共同参画センター）



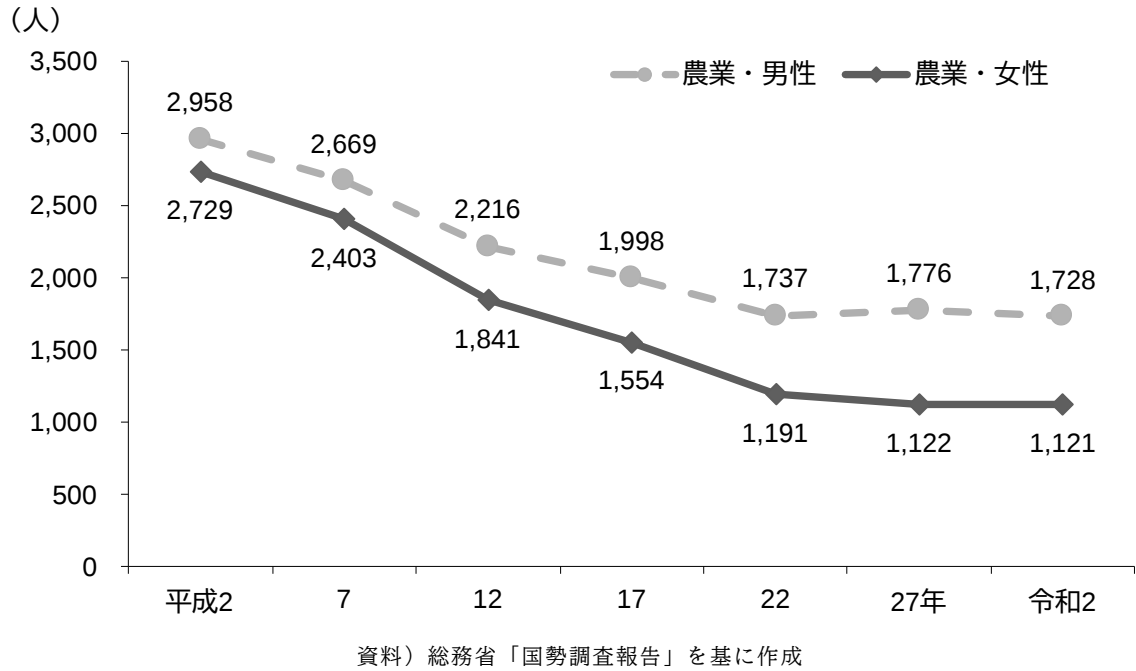
資料）千葉市産業支援課資料を基に作成

女性のための起業準備講座（千葉市男女共同参画センター）



資料）千葉市男女共同参画課資料を基に作成

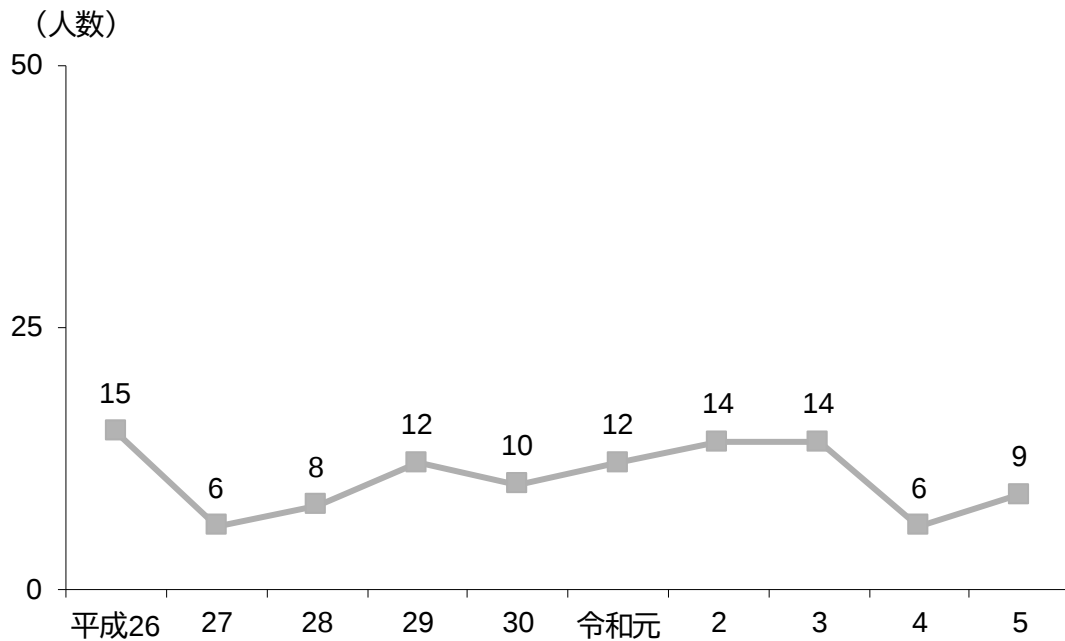
図表 1-7 農業就業者数の推移（千葉市）



(2) 基本目標Ⅱ 安全・安心で自分らしい暮らしの実現

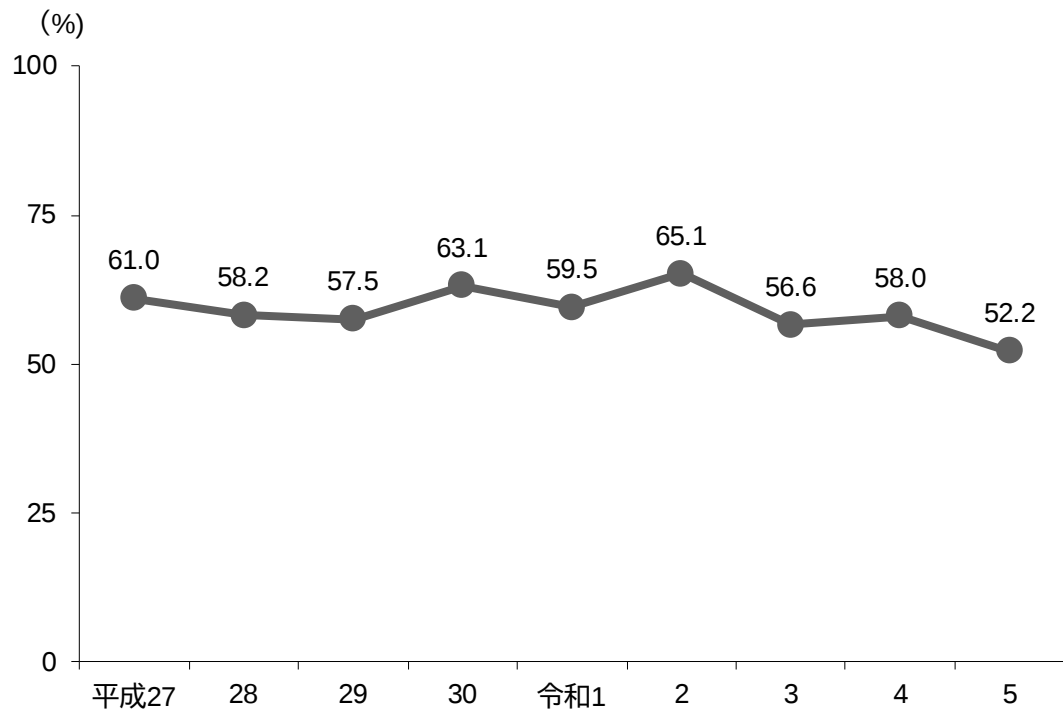
①指標

指標 2-1 ひとり親家庭の母又は父が就職に役立つ資格取得後等に就職につながった人数 目標 令和9年度 20人



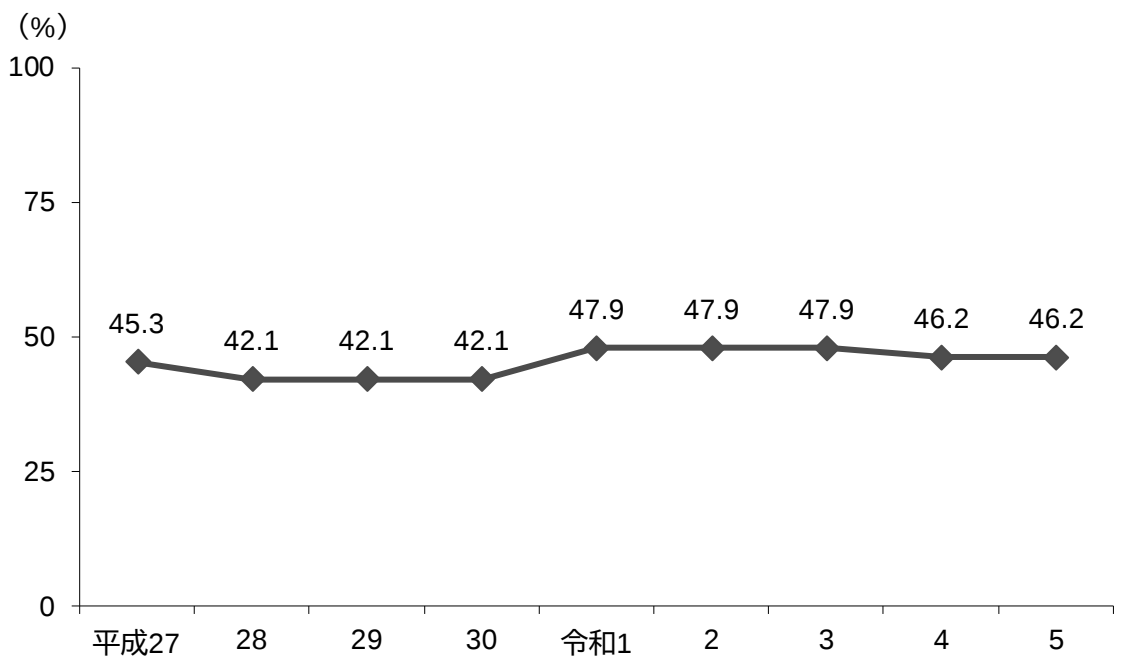
資料) 千葉市こども家庭支援課資料を基に作成

指標 2-2 学校や職場内の人々が、LGBT（性的少数者）だった場合、これまでと変わりなく接することができると思う人の割合 目標 令和9年度 75%



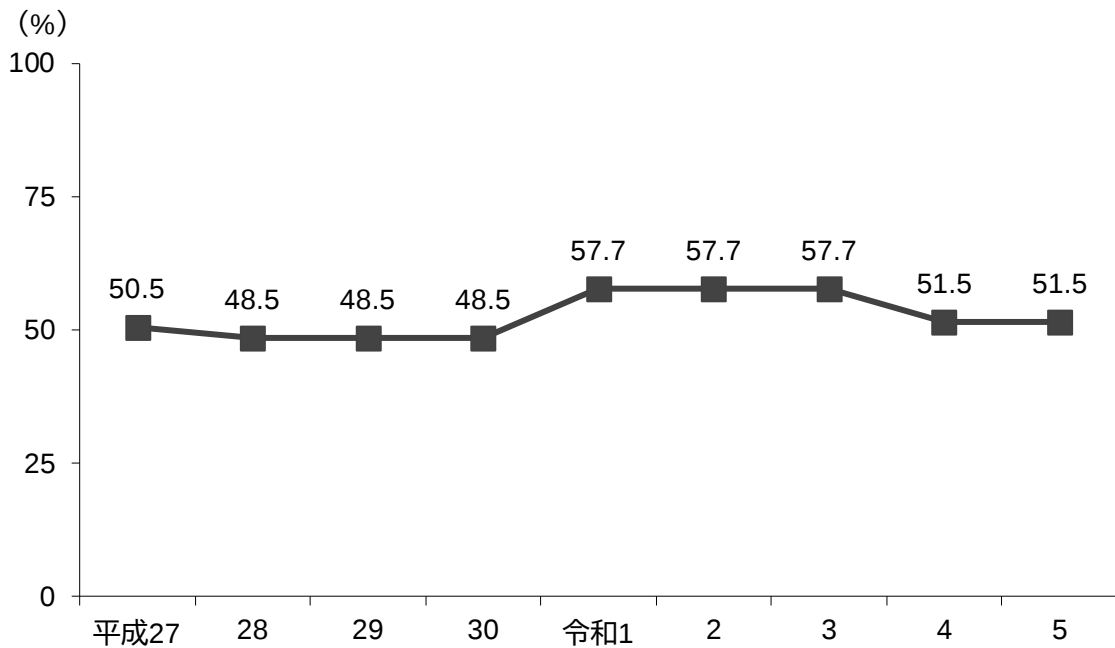
資料) 千葉市男女共同参画課資料を基に作成

指標 2-3 子宮けいがん検診受診率 目標 令和10年度 60%



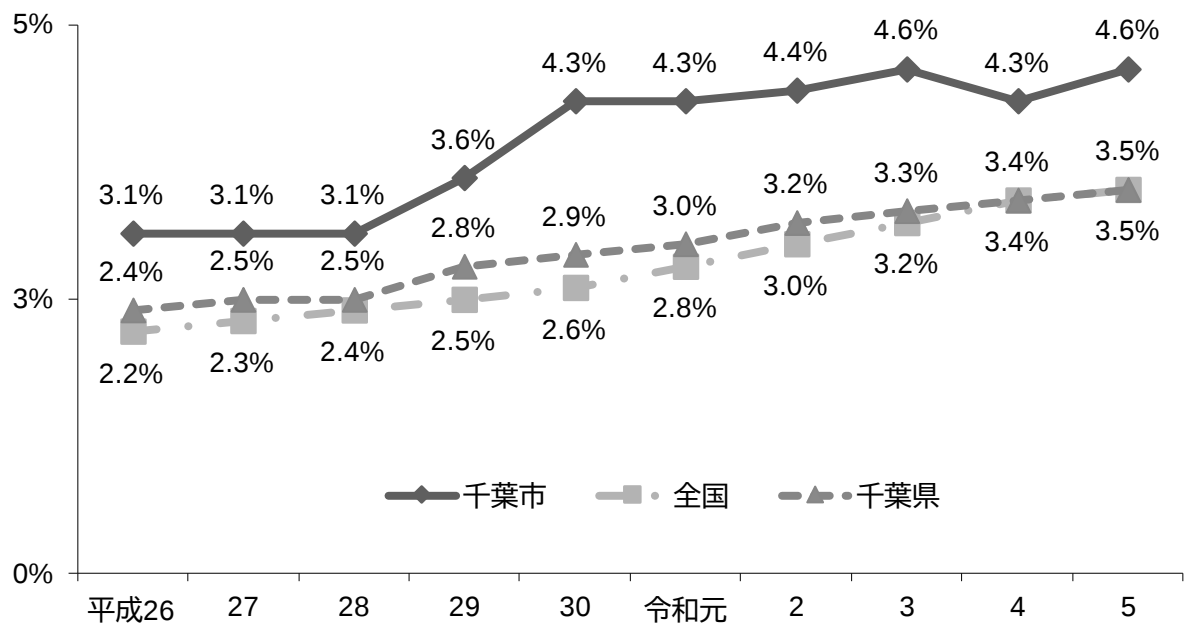
資料) 千葉市健康支援課資料を基に作成

指標 2-4 乳がん検診受診率 目標 令和 10 年度 60%



資料) 千葉市健康支援課資料を基に作成

指標 2-5 消防局吏員に占める女性割合 目標 令和 8 年度当初 5.0%

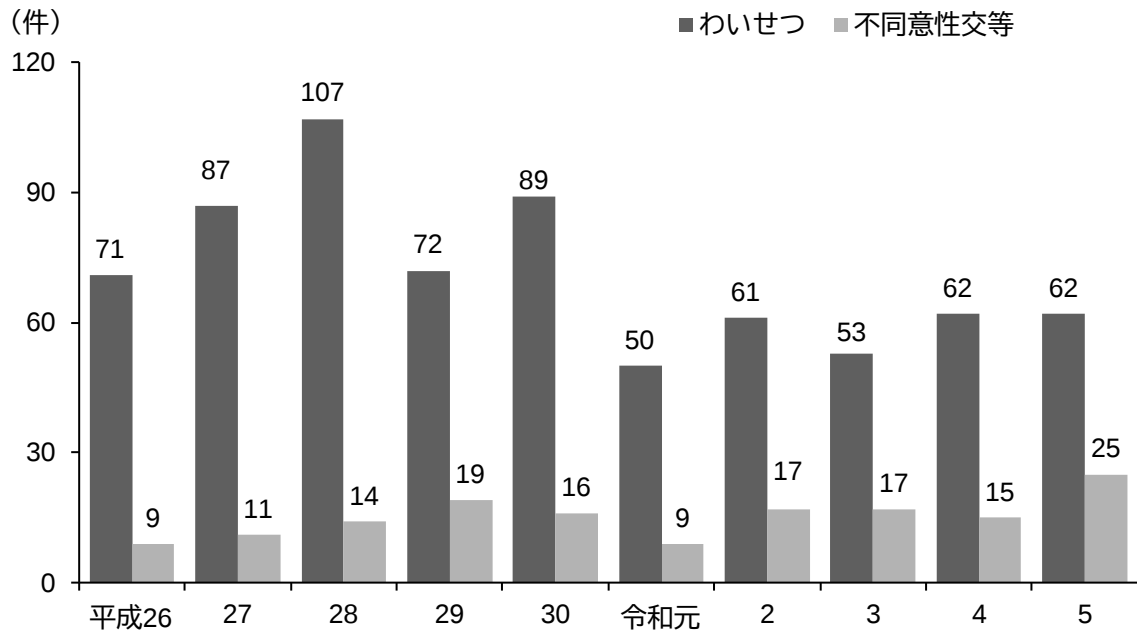


資料) 千葉市消防局人事課資料を基に作成

②関連データ

施策の方向性2 セクシュアルハラスメントや性犯罪等の防止と被害への対応

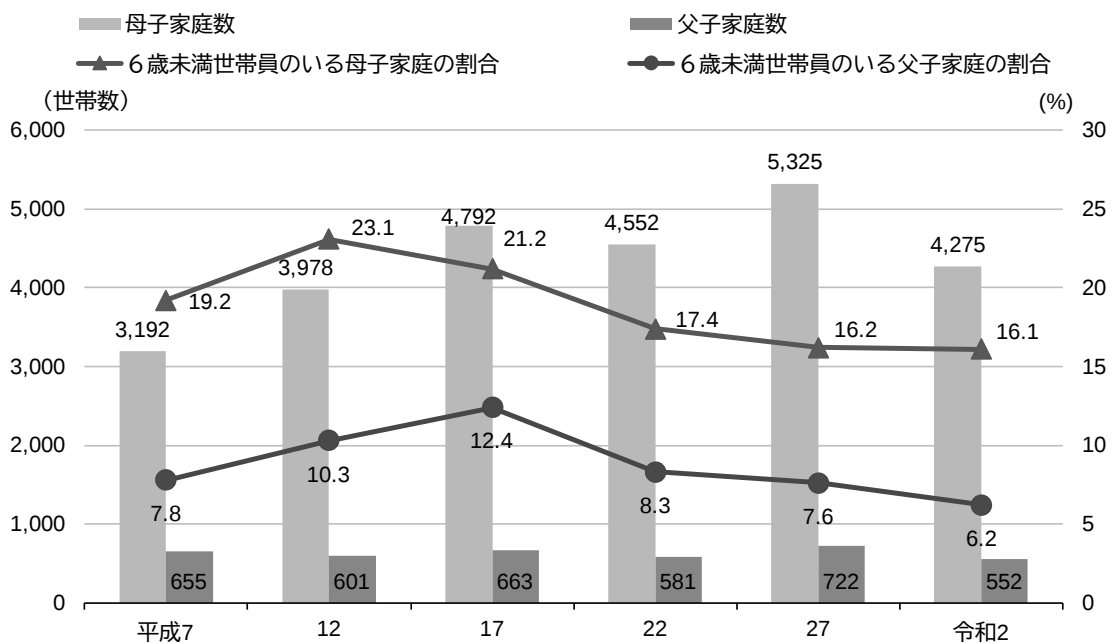
図表 2-1 性犯罪の発生状況（認知件数）（千葉市）



資料) 千葉県警「犯罪統計」を基に作成

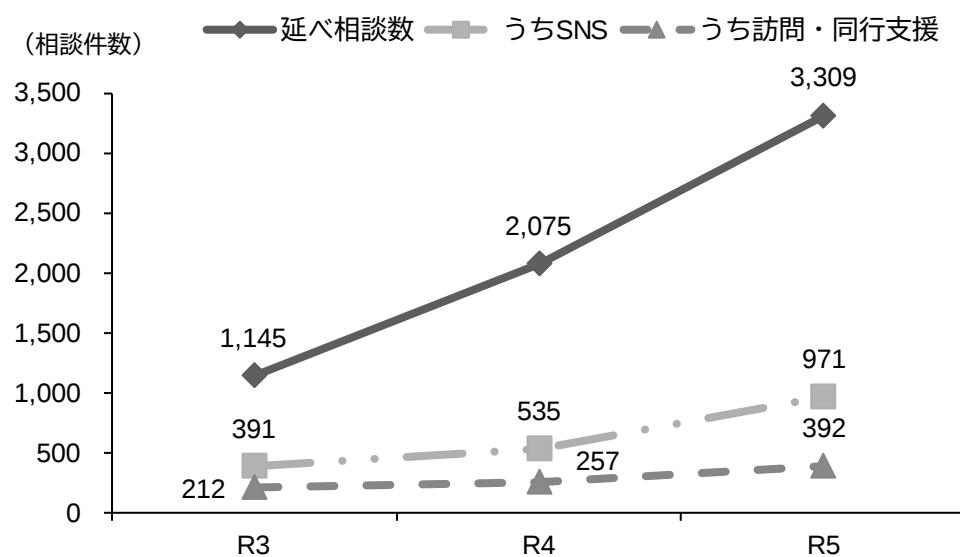
施策の方向性3 男女共同参画の視点に立った、困難を抱える方への支援

図表 2-2 母子・父子家庭の世帯数等（千葉市）



資料) 千葉市「千葉市統計書」より作成

図表 2-3 千葉市女性のためのつながりサポート事業相談者数



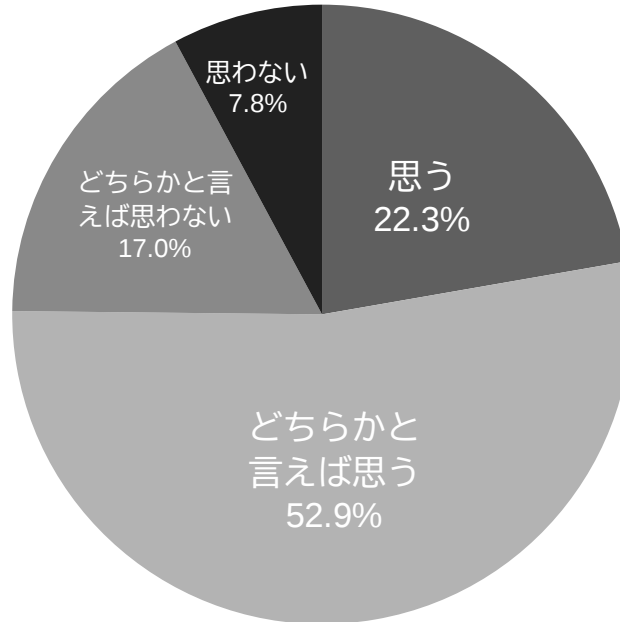
※ R3は令和3年8月24日(事業開始日)から令和4年3月末までの実績

資料) 千葉市男女共同参画課資料を基に作成

施策の方向性4 多様性を尊重した暮らしやすい環境づくり

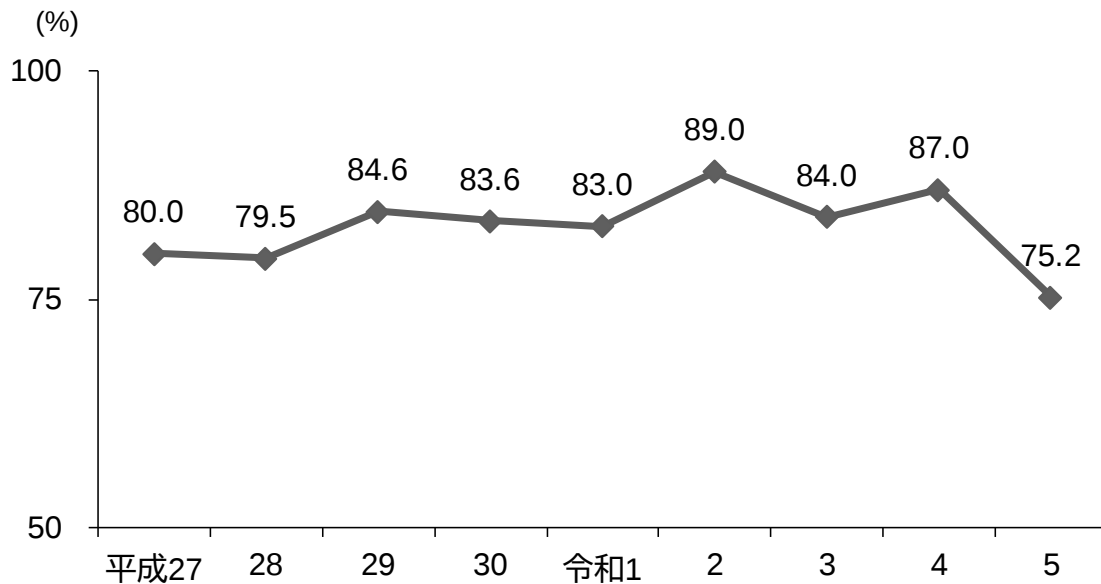
図表 2-4 LGBT（性的少数者）に対する社会の偏見や差別

（設問）現在の社会は、LGBTにとって、偏見や差別などの人権侵害により生活しづらい社会だと思いますか。

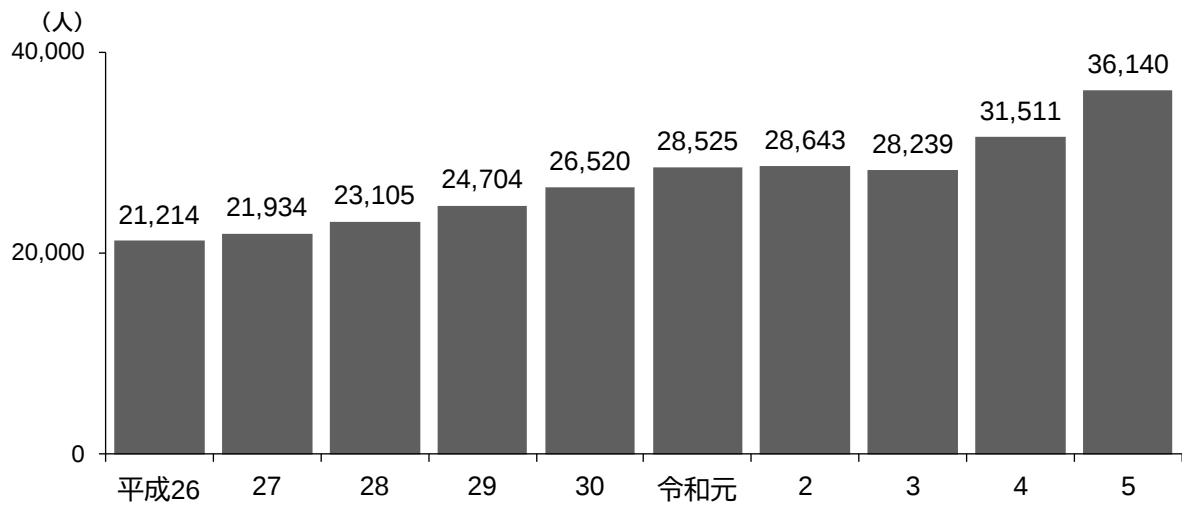


資料）千葉市「WEB アンケート調査報告書」を基に作成

LGBTの人が生活しづらい社会だと思う人の割合

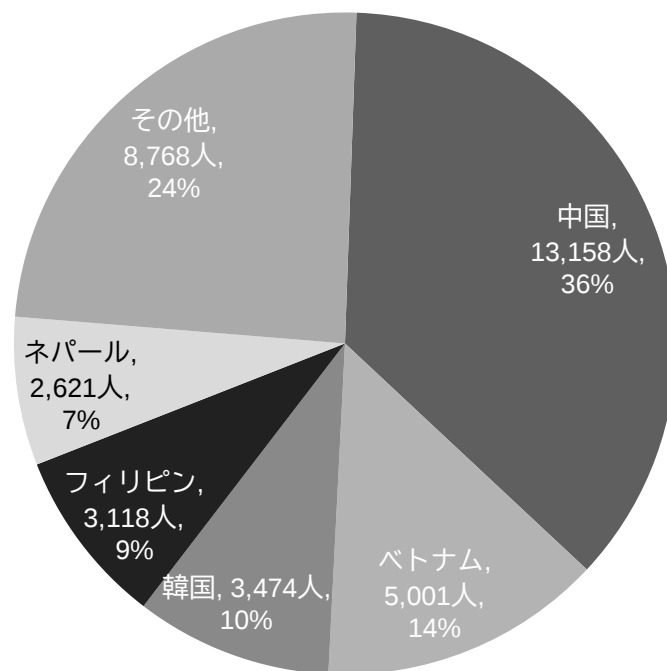


図表 2-5 外国人住民人口の推移（千葉市）



資料）千葉市国際交流課資料を基に作成（各年度末の数値）

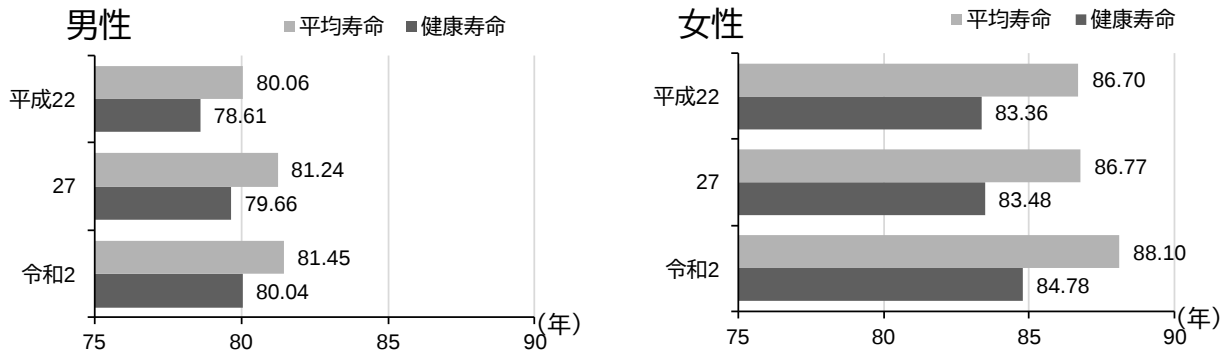
図表 2-6 国籍別住民数（令和5年度末）（千葉市）



資料）千葉市国際交流課資料を基に作成

施策の方向性5 生涯にわたる健康づくりの促進

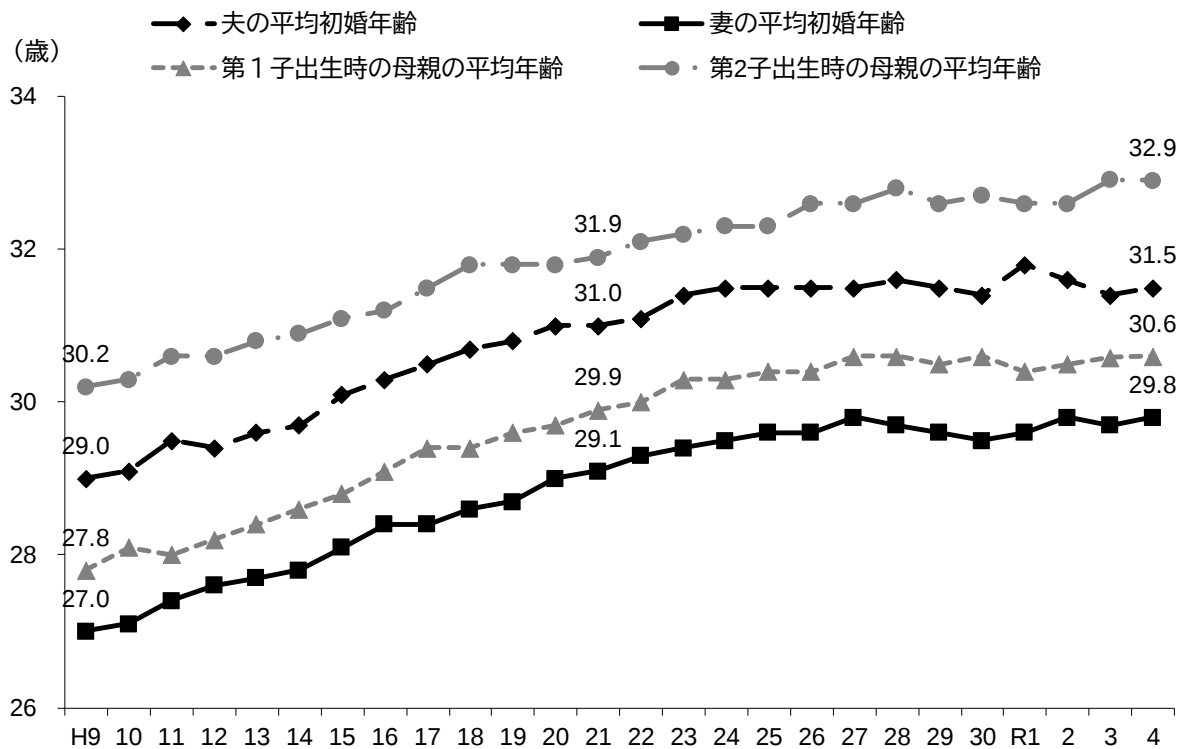
図表 2-7 平均寿命と健康寿命の差（千葉市）



資料) 千葉市「健やか未来都市ちばプラン最終評価報告書」(令和5年3月)

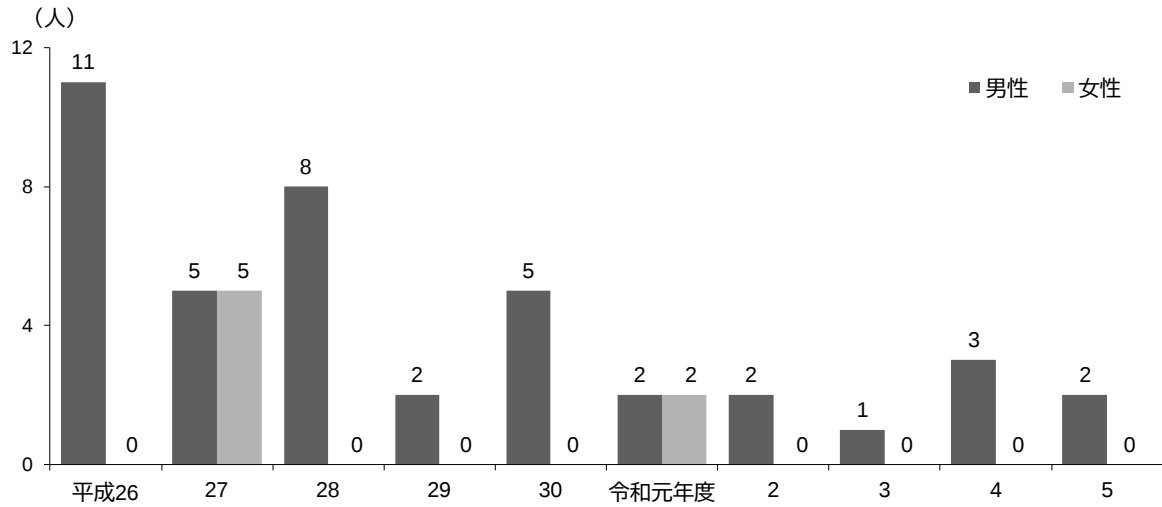
※健康寿命の算定方法の指針(厚生労働科学研究費補助金による健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究班「健康寿命の算定プログラム2010-2020年(令和4年3月)」により算定)

図表 2-8 平均初婚年齢と出生時における母親の平均年齢（千葉市）



資料) 千葉市「千葉市保健統計」を基に作成

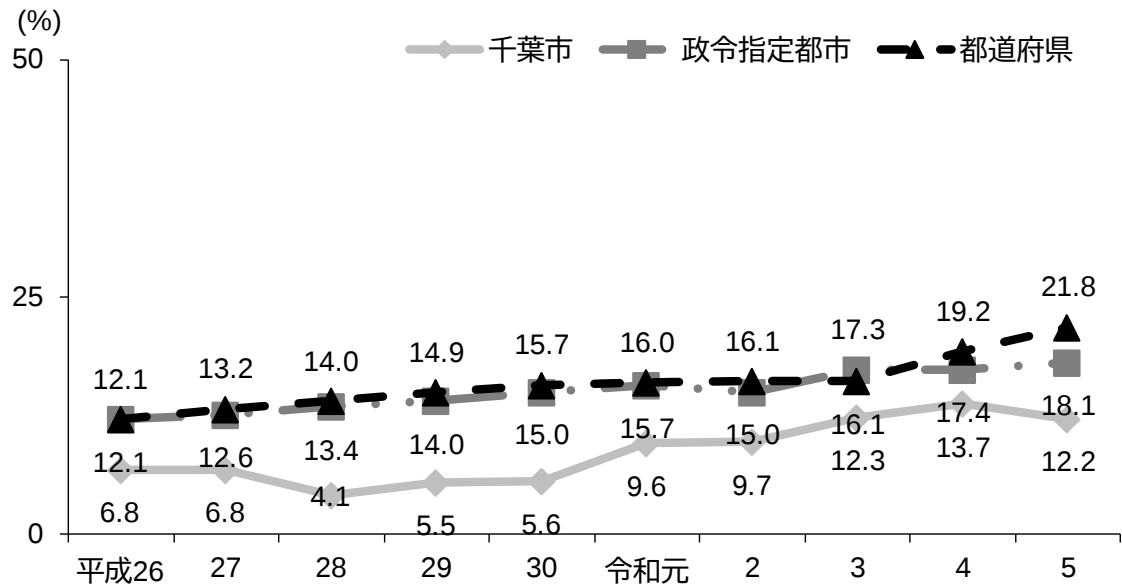
図表 2-9 HIV 感染者・エイズ患者報告者数【届出・報告のあったもの】の推移（千葉市）



資料) 千葉市健康危機管理課資料を基に作成

施策の方向性 6 防災・復興における男女共同参画の推進

図表 2-10 防災会議における女性委員の割合の比較



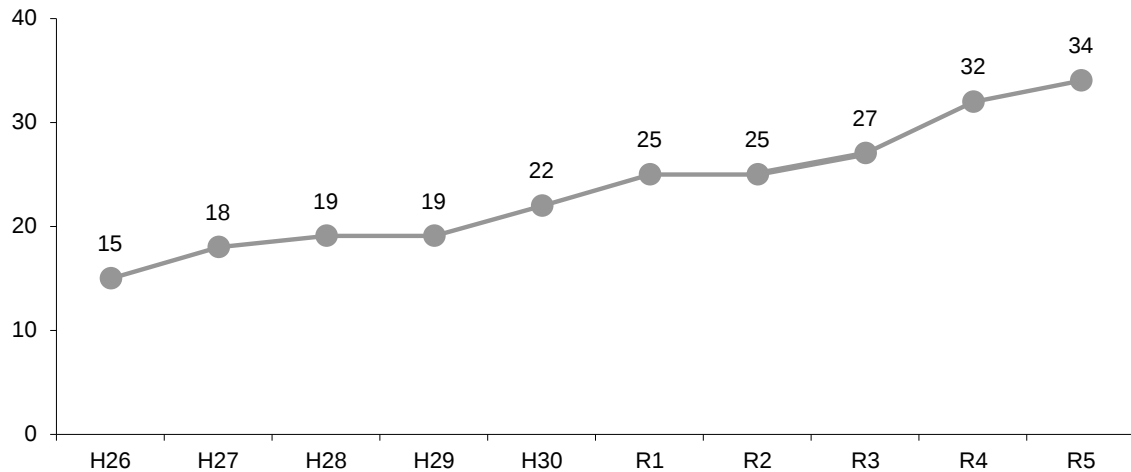
資料) 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」を基に作成

(3) 基本目標Ⅲ ワーク・ライフ・バランスの実現

①指標

指標 3-1 くるみん認定を受けた市内企業数 目標 令和9年度 42 社

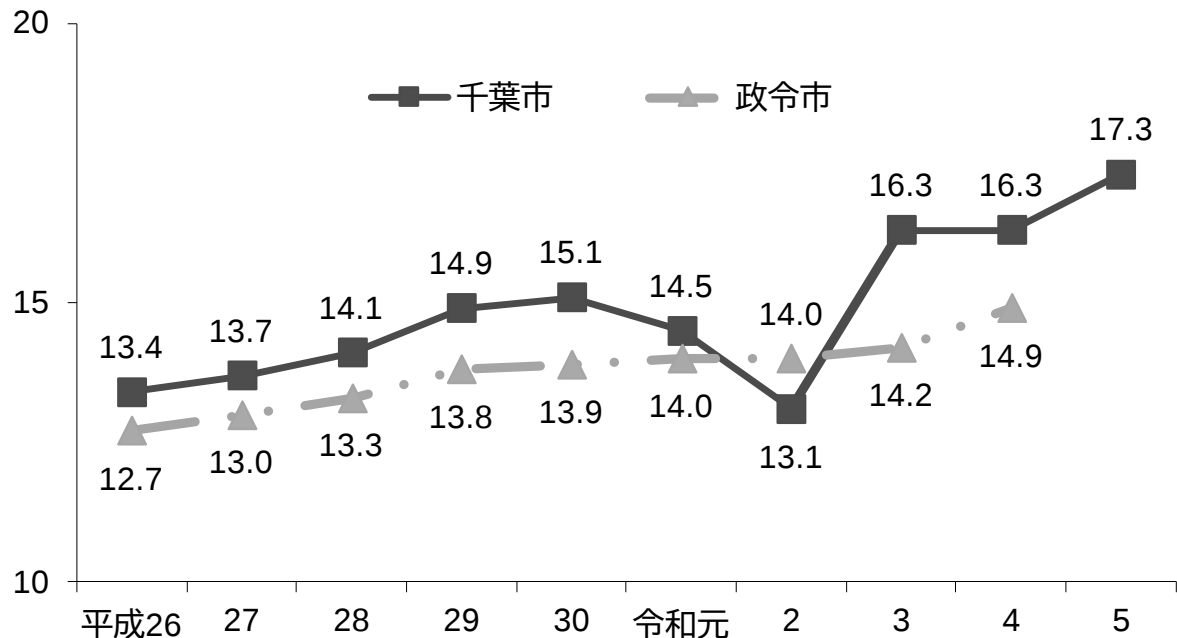
(会社数)



資料) 厚生労働省資料を基に作成

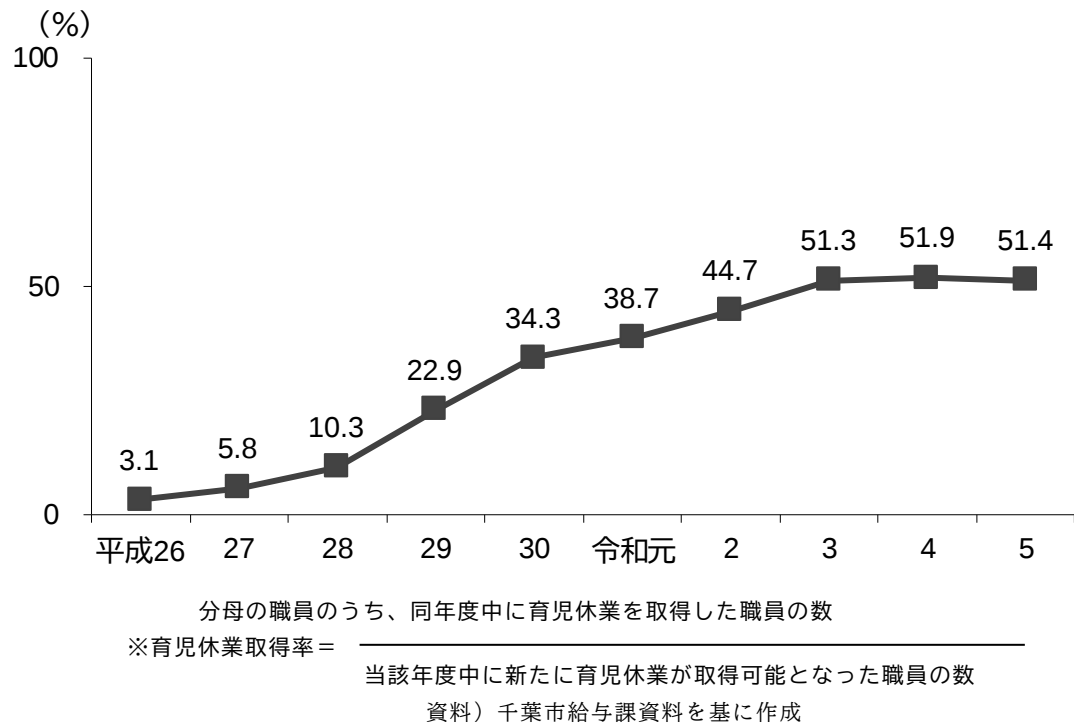
指標 3-2 市職員の年次有給休暇平均取得日数 目標 令和9年度 17 日

(取得日数)



資料) 千葉市給与課資料を基に作成

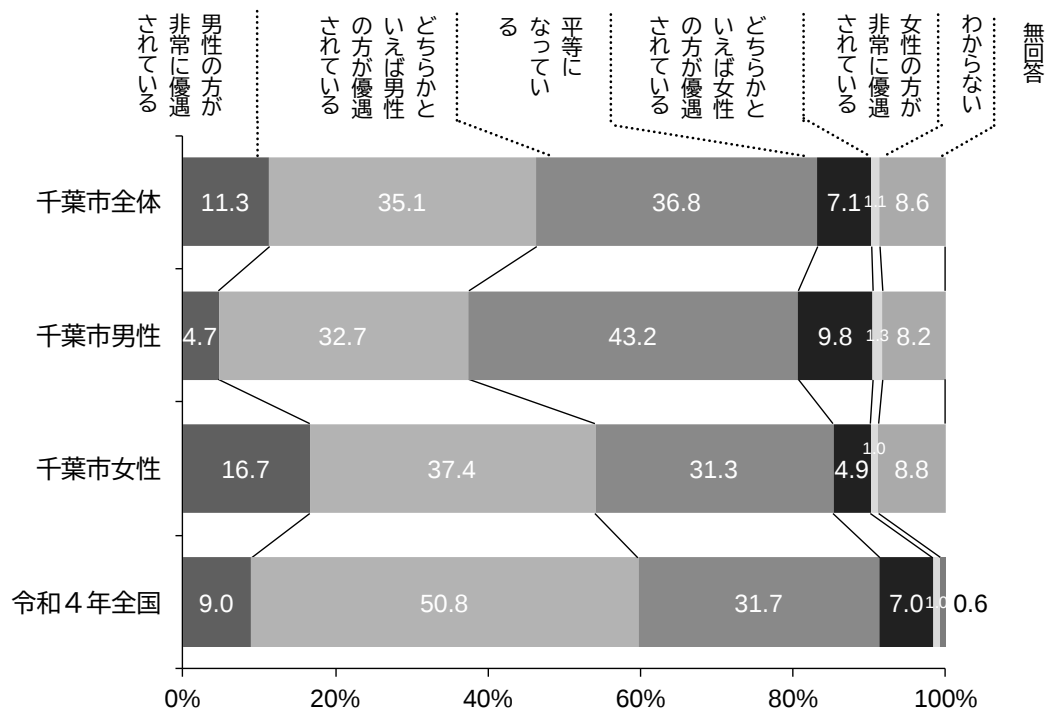
指標 3-3 市男性職員育児休業取得率 目標 令和9年度 100%



②関連データ

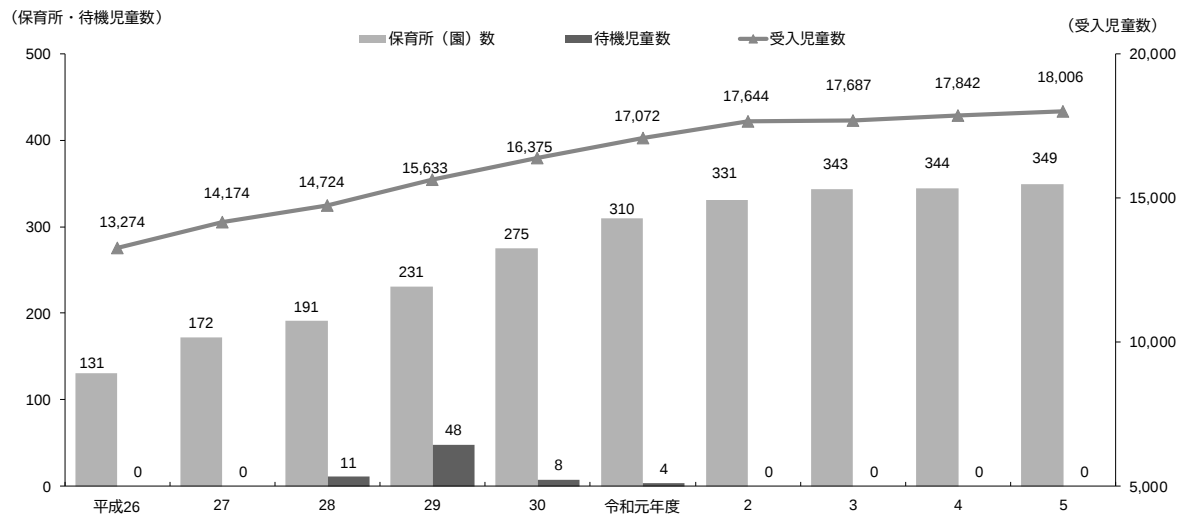
施策の方向性2 男女がともに担う家庭生活づくり（家事・育児・介護等への支援）

図表 3-1 家庭生活における男女の地位の平等感（千葉市）



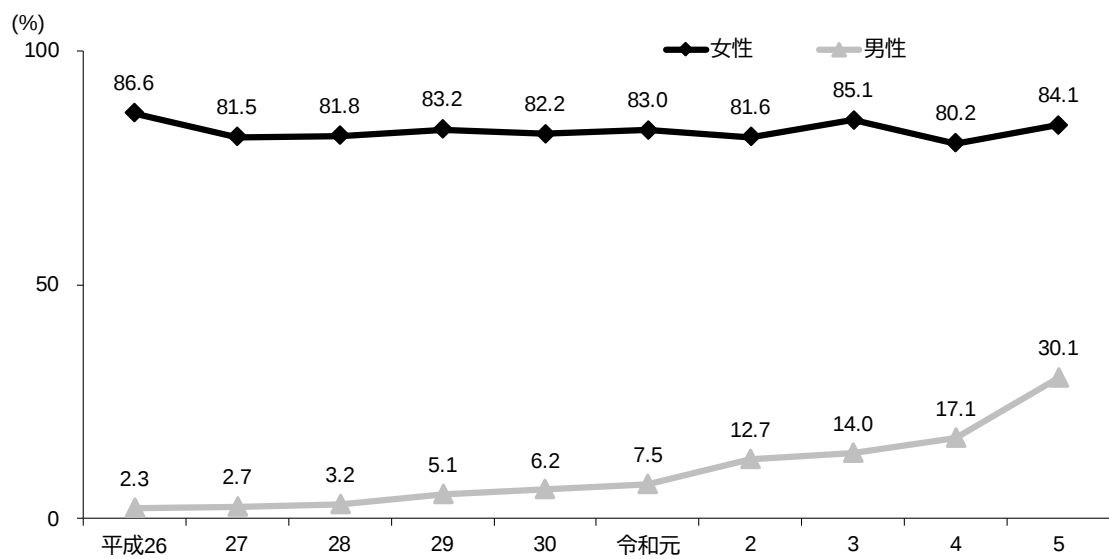
資料) 千葉市(令和5年)調査は、千葉市「多様性を生かしたまちづくりに向けた調査」(令和6年3月)。全国調査は、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和4年11月調査時点)回答。

図表 3-2 保育所（園）の状況（千葉市）



資料）千葉市幼保支援課・幼保運営課資料を基に作成（各年度4月1日時点）

図表 3-3 育児休業取得率の推移（全国）

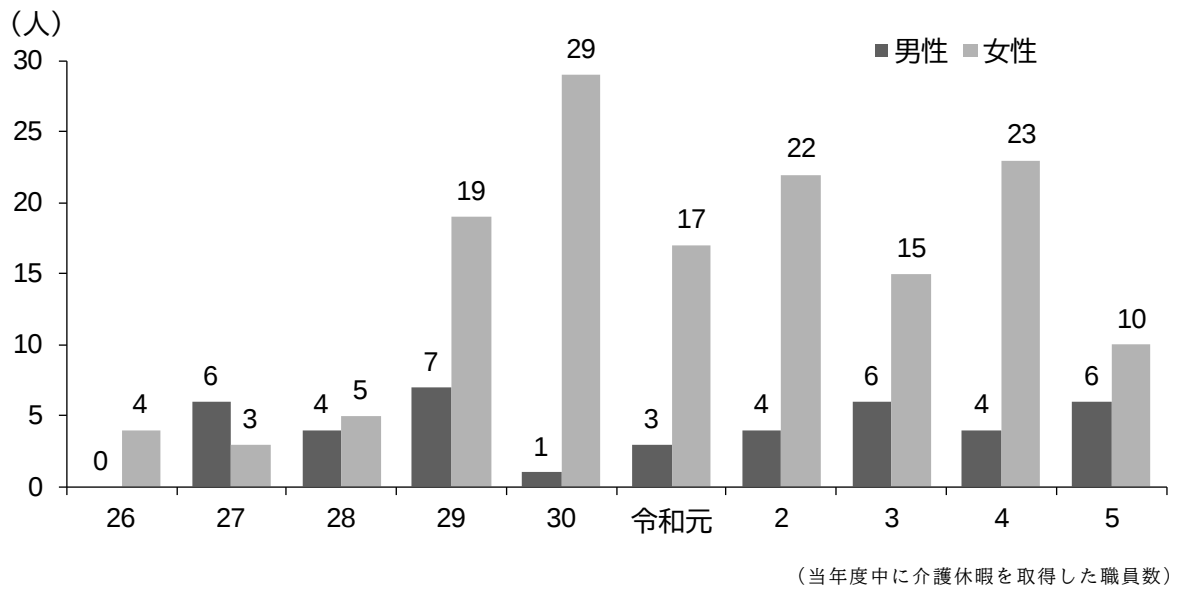


調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）

※育児休業取得率 = $\frac{\text{調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）}}$

資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」を基に作成

図表 3-4 市職員介護休暇取得者数の推移（千葉市）



資料) 千葉市給与課資料を基に作成

図表 3-5 夫の生活時間（夫婦と子どもの世帯における妻の就業状況別）（全国）

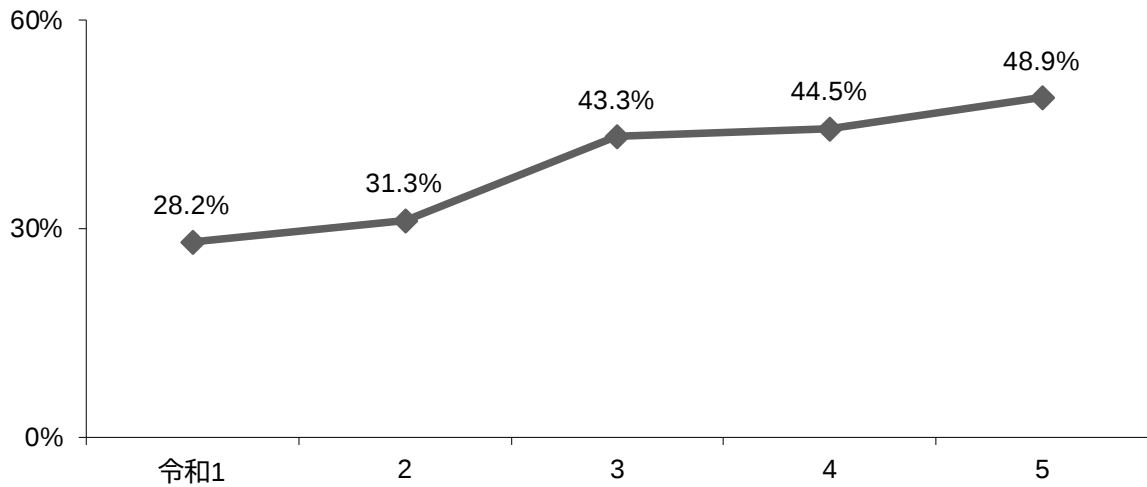
	仕事		家事等 ※		育児	
	夫も妻も有業	夫が有業で妻が無業	夫も妻も有業	夫が有業で妻が無業	夫も妻も有業	夫が有業で妻が無業
昭和61年	7:44	7:24	0:12	0:11	0:03	0:06
平成3年	7:36	7:14	0:16	0:17	0:03	0:08
平成8年	7:26	7:12	0:17	0:19	0:03	0:08
平成13年	7:13	7:14	0:21	0:22	0:05	0:13
平成18年	7:31	7:21	0:25	0:25	0:08	0:17
平成23年	7:36	7:22	0:27	0:27	0:12	0:19
平成28年	7:31	7:14	0:30	0:29	0:16	0:21
令和3年	6:54	6:14	0:40	0:39	0:22	0:17

※「家事」「介護・看護」「買い物」の合計時間

資料) 総務省「社会生活基本調査」を基に作成

施策の方向性3 市民に寄り添ったデジタル化の推進

図表 3-6 市への手続きのオンライン利用状況

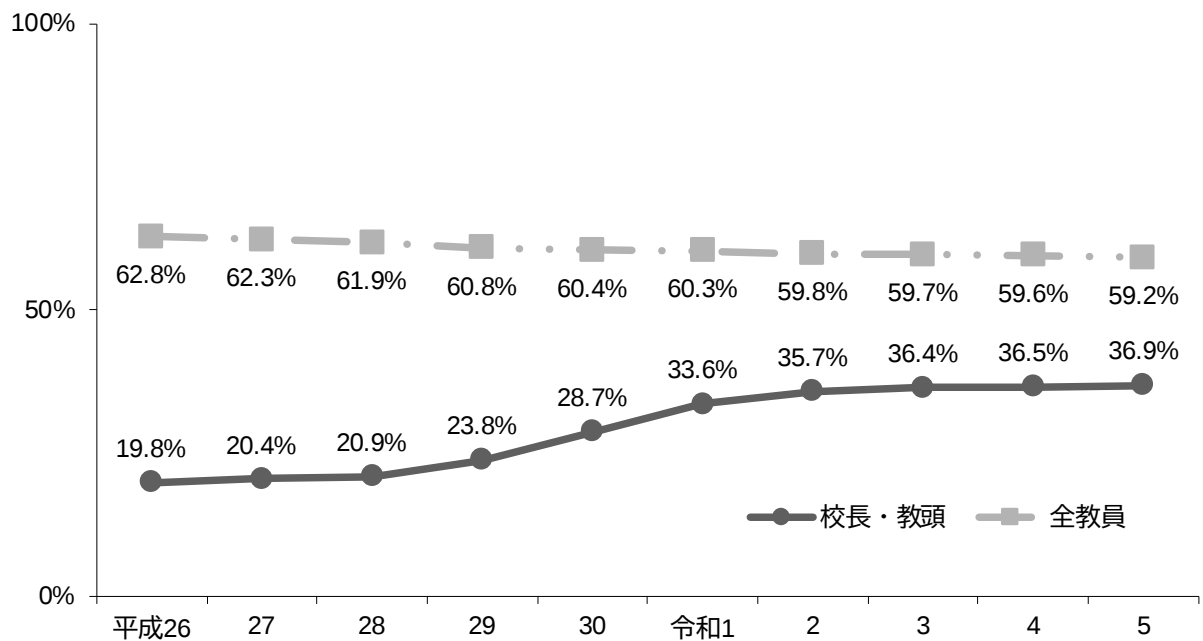


資料) 千葉市業務改革推進課資料を基に作成

(4) 基本目標Ⅳ 人材の育成と理解の促進

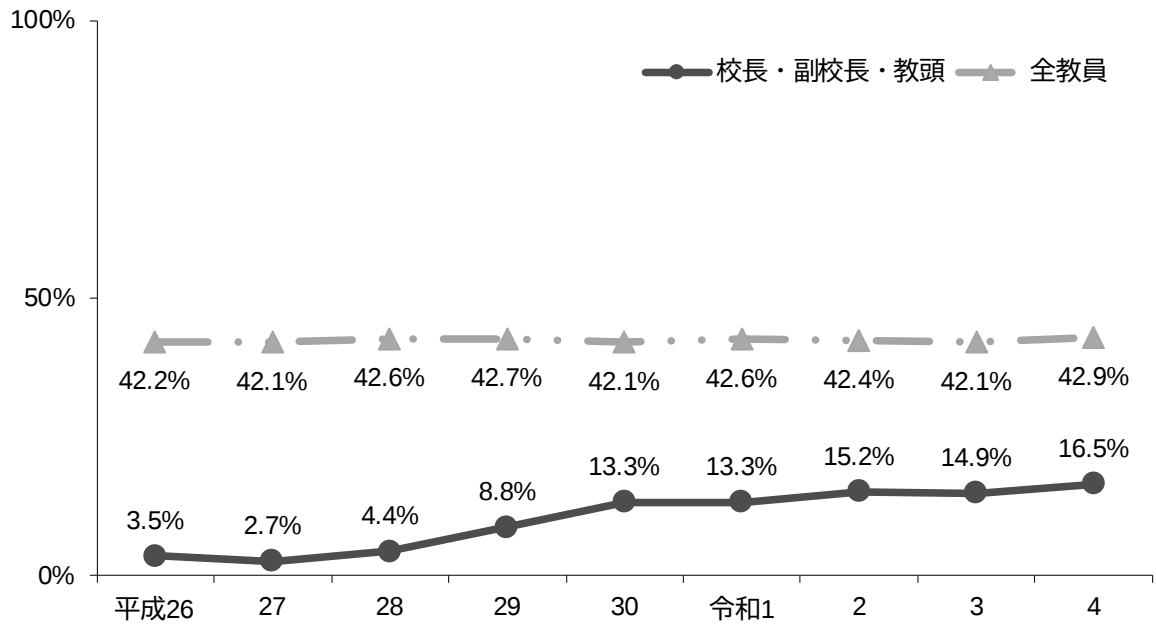
①指標

指標 4-1 小学校の校長・教頭に占める女性の割合 目標 令和7年度 38%



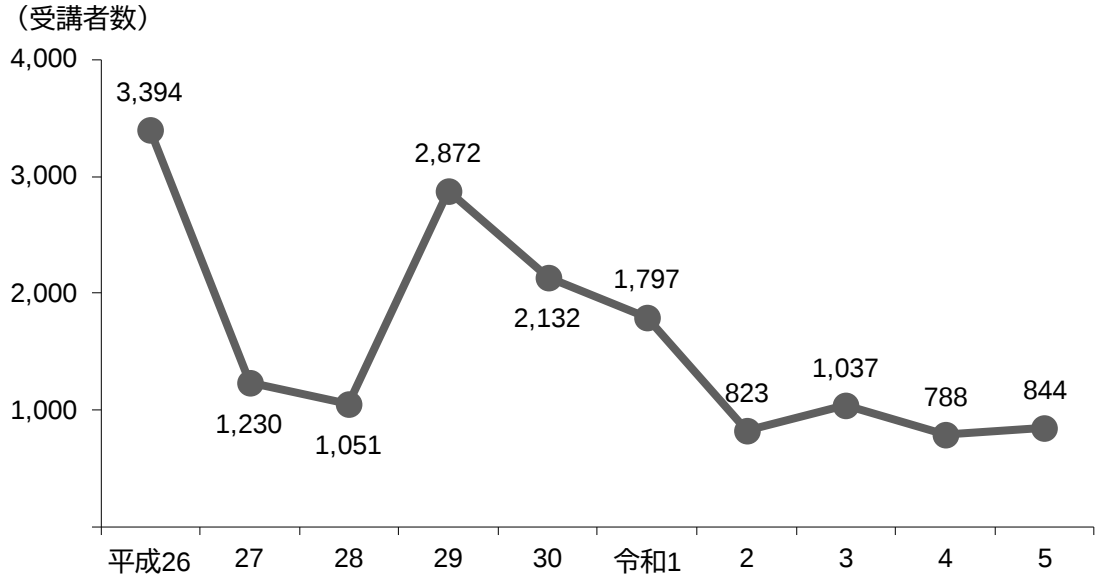
資料) 校長・教頭は千葉市教育職員課資料を、教員は「学校基本調査(各年度5月1日時点)」を基に作成

指標 4-2 中学校の校長・副校長・教頭に占める女性の割合 目標 令和7年度 16%



資料) 校長・副校長・教頭は千葉市教育職員課資料を、教員は「学校基本調査(各年度5月1日時点)」を基に作成

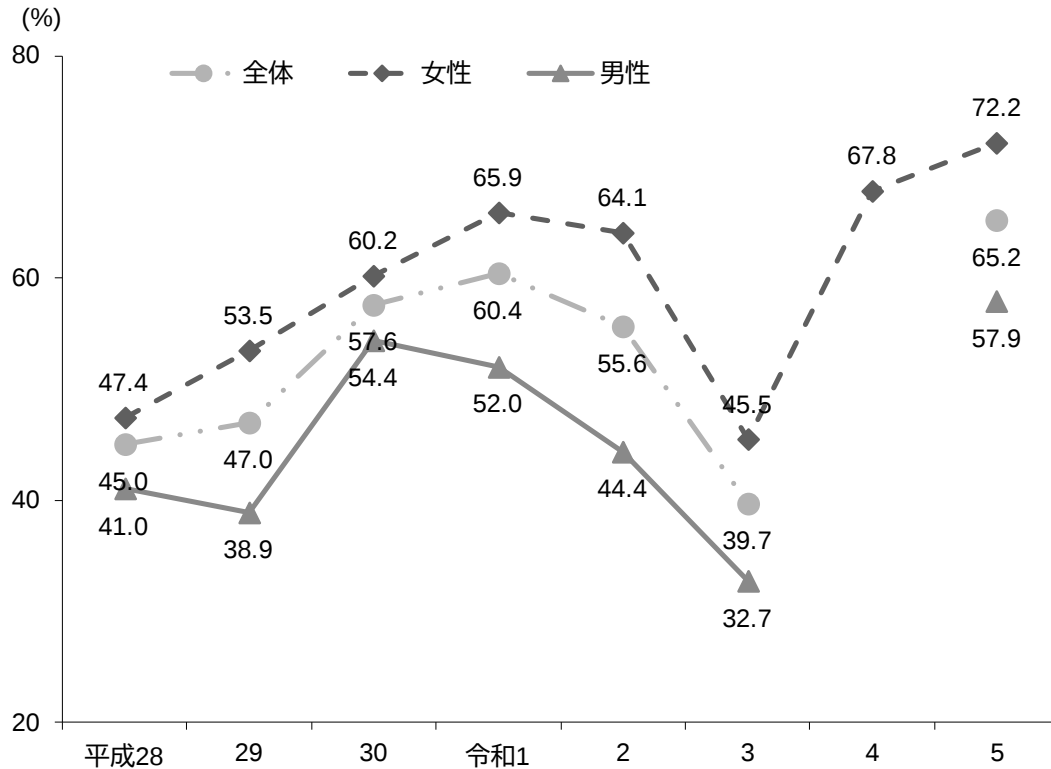
指標 4-3 男女共同参画センター講座受講者数 目標 令和9年度 2,000人



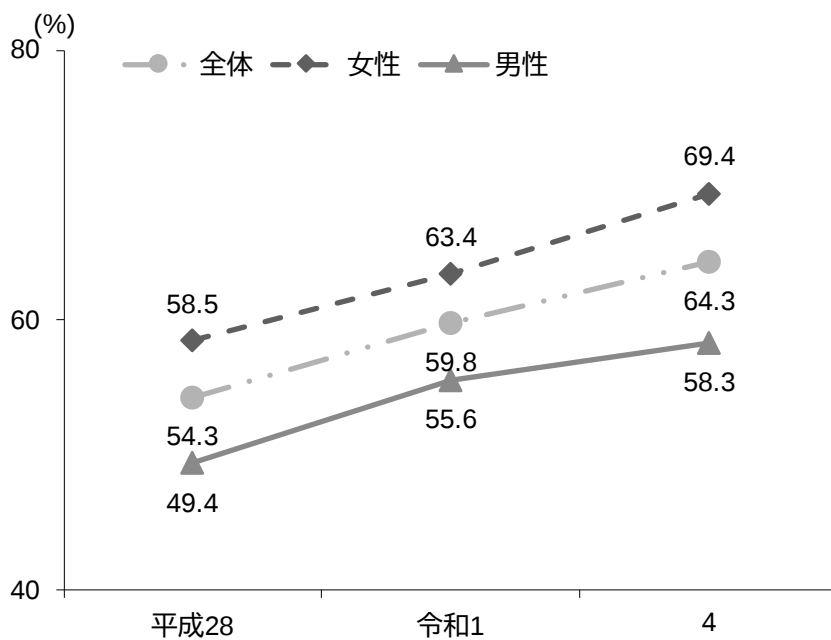
資料) 千葉市男女共同参画課資料を基に作成

指標 4-4 「男性は仕事、女性は家事・育児」といった固定的性別役割分担意識を持たない人の割合 目標 令和9年度 80%

千葉市



国



資料)

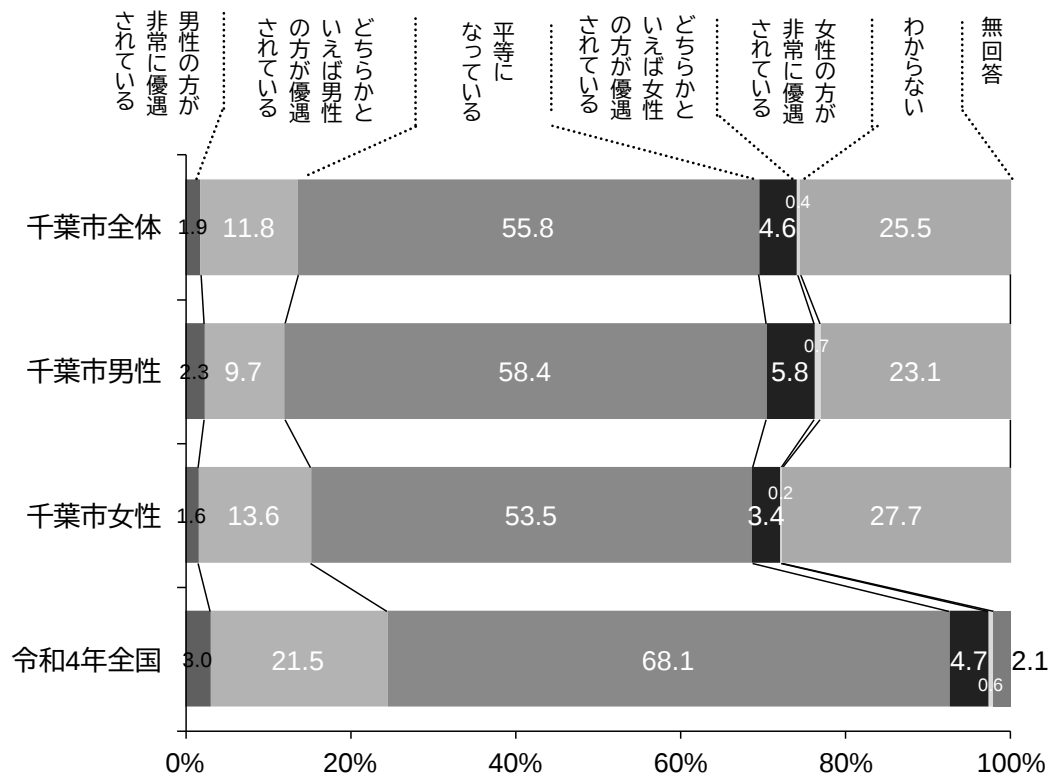
千葉市調査は、千葉市男女共同参画課資料を基に作成。

全国調査は、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」を基に作成。

②関連データ

施策の方向性1 様々な個性や能力を伸ばし、可能性を拡げる学校教育等の推進

図表 4-1 学校教育の場における男女の地位の平等感（千葉市）



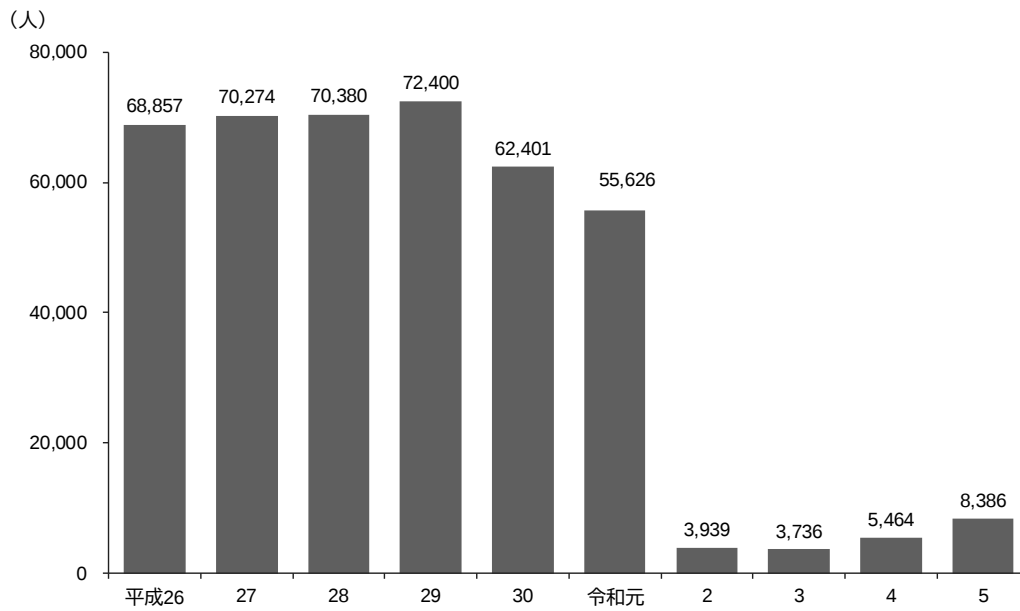
資料)

千葉市調査は、千葉市「多様性を生かしたまちづくりに向けた調査」(R6年3月)

全国(令和4年)調査は、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和4年11月調査)

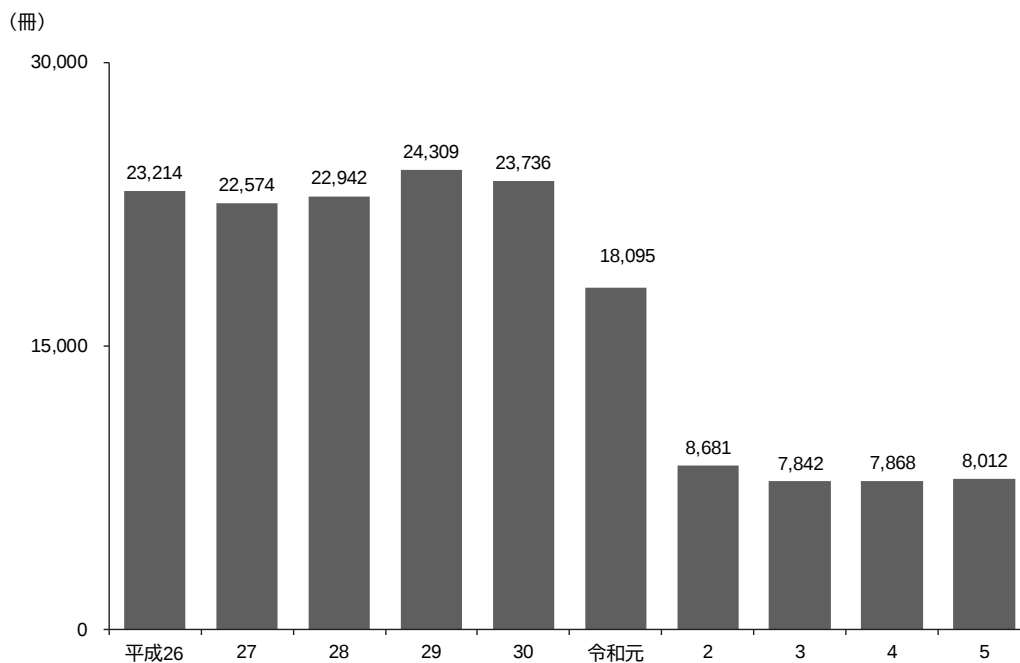
施策の方向性2 市民の理解促進・家庭や地域における学習機会の充実

図表 4-2 男女共同参画センター利用者数の推移（千葉市）



資料）千葉市男女共同参画課資料より作成

図表 4-3 男女共同参画センター図書貸し出し冊数の推移（千葉市）



資料）男女共同参画センター「事業報告書」を基に作成

令和 6 年度版

第 5 次千葉市男女共同参画
ハーモニープラン
年次報告書

□ 発行 千葉市 市民局 生活文化スポーツ部 男女共同参画課
〒260-8722 千葉市中央区千葉港 1 番 1 号
(電話) 043-245-5060
<http://www.city.chiba.jp/shimin/seikatsubunka/danjo/>