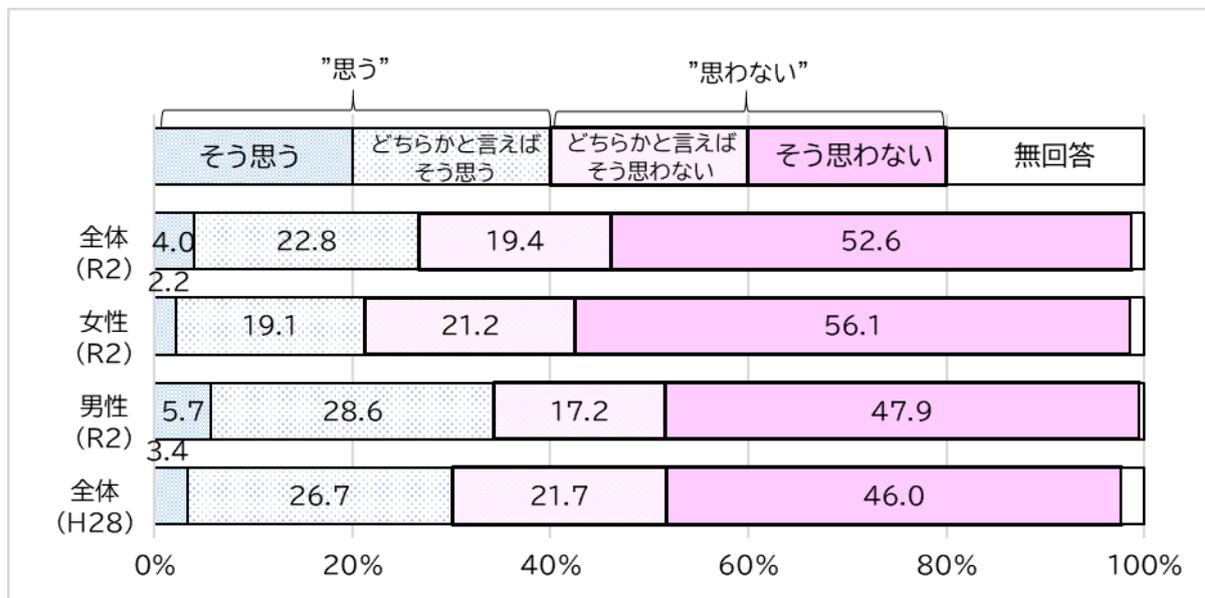


3 家庭と労働

区民の就労状況や家庭生活の実態や意識について、男女別データをまとめています。

3-1 家庭における性別役割分担意識

Q あなたは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、どのように思いますか。



資料:千代田区「千代田区男女共同参画についての意識・実態調査報告書(令和3年3月)」を基に作成

女性、男性という性別を理由として役割を分ける考え方を「性別役割分担意識」といいます。

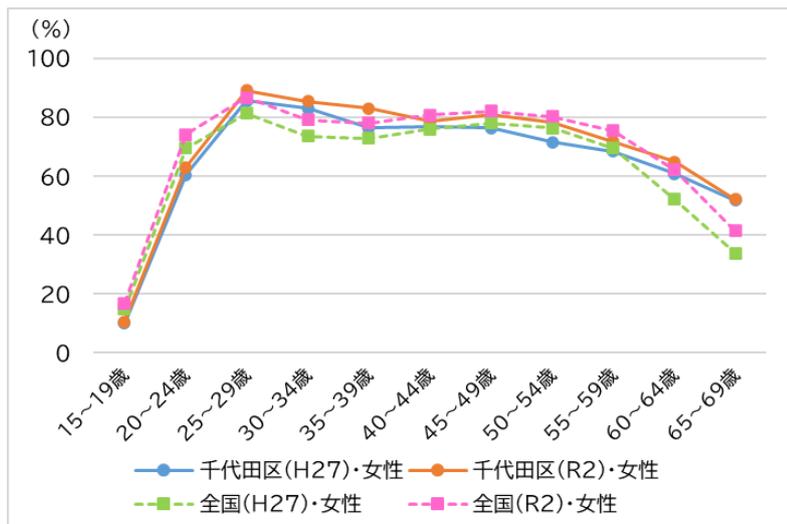
“思わない”と回答した人、つまり、性別役割分担意識に否定的な考えを持つ人は、平成28年度調査と比較して増えてきたことが伺えます。

一方、男女間で比較すると、“思わない”と回答した人は、女性の方が12.2ポイント多く、女性と男性で考え方に違いがみられることがわかります。

千代田区では、第6次千代田区ジェンダー平等推進行動計画において、“思わない”と回答した人を72%（令和2年度調査）から77%（令和7年度調査）とすることを目指しています。

では、次の項目からは、仕事や家庭生活の実態はどうなっているかを見てみましょう。

3-2 女性の労働力率



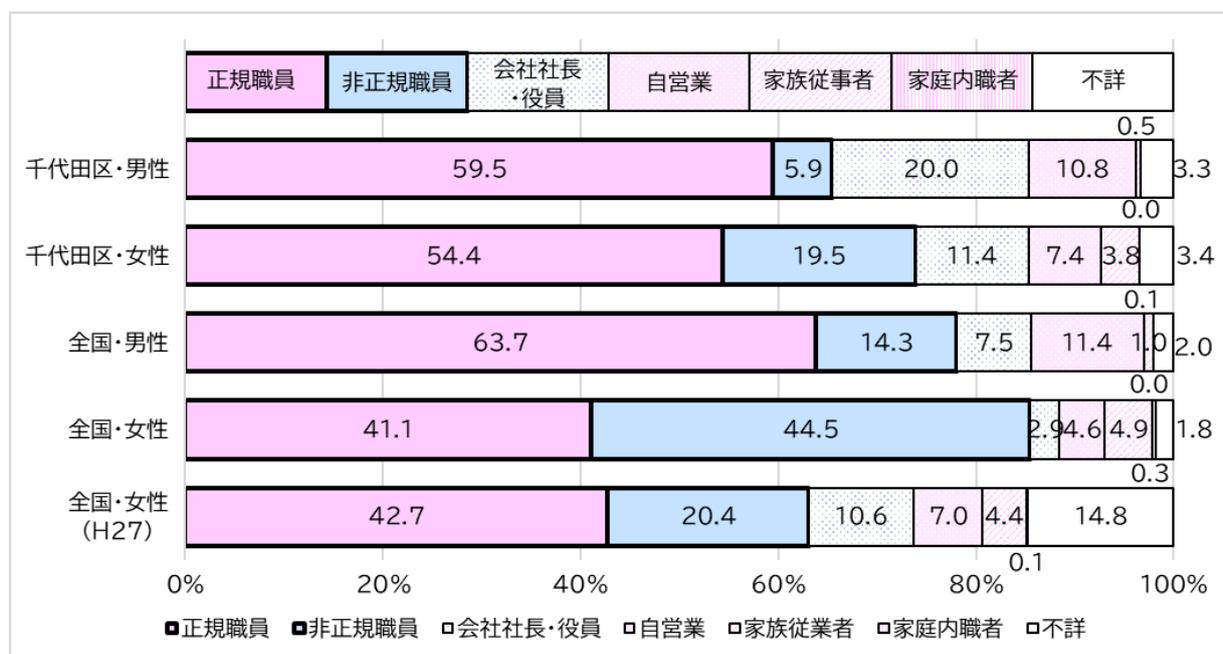
労働力率とは、15歳以上の人口に占める労働力人口の割合のことで、労働力人口とは、就業者と完全失業者をいいます。

全国・千代田区とも、各年代で労働力率が増加しています。

女性の労働力率は、いわゆる「M字型カーブ」⁷になっていますが、千代田区は、30歳からの労働力率の下がり方が比較的緩やかとなっていることがわかります。

資料:「令和2年国勢調査」「平成27年国勢調査」(総務省統計局)を元に作成

3-3 就労状況(令和2年)



資料:「令和2年国勢調査」「平成27年国勢調査」(総務省統計局)を元に作成

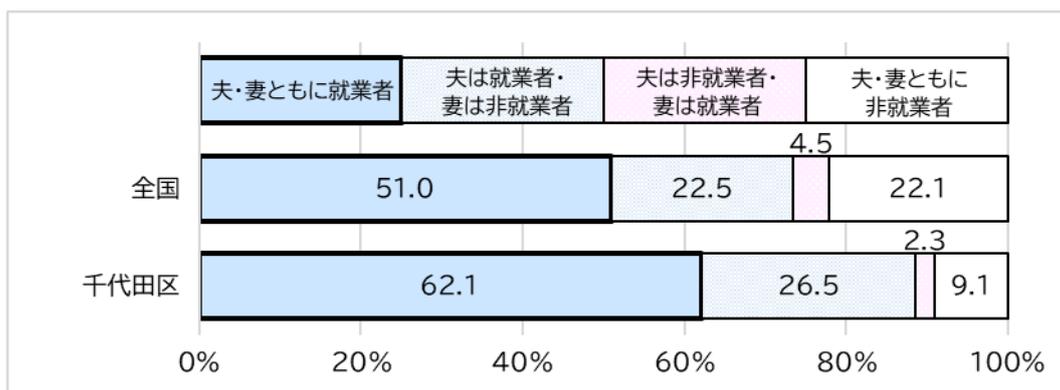
千代田区の女性を見ると、正社員・正規職員が増え、非正規職員が減少しています。非正規職員の割合は、男性と比較すると多いですが、全国と比較すると少ないことがわかります。

また、女性・男性ともに、会社社長・役員が多いことが千代田区の特徴となっています。区民に対しジェンダー平等意識の啓発していくことは、結果的に事業者の意識を変えていくことにもつながると言えるかもしれません。

⁷ 女性の労働力率が、出産・子育て期に低下し、子育てが終わる頃にまた徐々に上昇するため、折れ線グラフがアルファベットの「M」に見えることから、「M字型カーブ」と呼ばれています。

3-4 夫婦の就業形態(共働き率)(令和2年)

千代田区は共働きが多い!



※非就業者:非労働力人口に加え、労働力人口のうち完全失業者を合算。夫婦のどちらか、または夫婦両方の労働力状態が「不詳」の場合を除いた数で算出。

資料:総務省統計局「令和2年国勢調査」を基に作成

共働き世帯は年々増加しており、国のデータでは、平成9年以降、夫婦ともに雇用者の共働き世帯が男性雇用者と無業の妻からなる世帯を上回っています⁸。

千代田区は、全国と比較して、千代田区は夫婦ともに就業している世帯が多いことがわかります。

3-5 育児休業取得率・取得期間(令和5年度・全国)

育児休業の取得率

平成30年度 女性 82.2%
 男性 6.16%
 ▶ 令和5年度※ 女性 84.1%
 男性 30.1%

約5倍に!

※令和3年10月1日から令和4年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性/配偶者が出産した男性のうち、令和5年10月1日までに育児休業を開始した人(育児休業の申出をしている人を含む。)の割合

資料:厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」を基に作成

男性の育児休業取得率は、平成30年度から令和5年度の5年間で約5倍になりました。

育児休業取得期間は、比較的短期間の取得者が多いものの、平成30年度は「5日未満」が36.3%、「5日~2週間未満」が35.1%であったことと比較すると、取得期間が長くなってきていることがわかります。

育児休業の取得期間(令和5年度)

(%)

	5日未満	5日~2週間未満	2週間~1か月未満	1~3か月未満	3~6か月未満	6~12か月未満	12~18か月未満	18~24か月未満	24か月以上
女性	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	46.9	32.7	9.3	3.6
男性	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	4.8	1.4	0.2	0.0

※令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した人の育児休業期間

⁸ 参考文献:内閣府「男女共同参画白書(令和6年版)」(I-3-4図)

3-6 介護をしている人の割合(令和4年)

女性の方が多い

	23区		全国	
	男性	女性	男性	女性
介護をしている人	4.5%	<u>6.6%</u>	4.4%	<u>6.9%</u>
有業者※で 介護をしている人	4.1%	<u>6.1%</u>	4.3%	<u>6.9%</u>

※「仕事は従業者」も含む

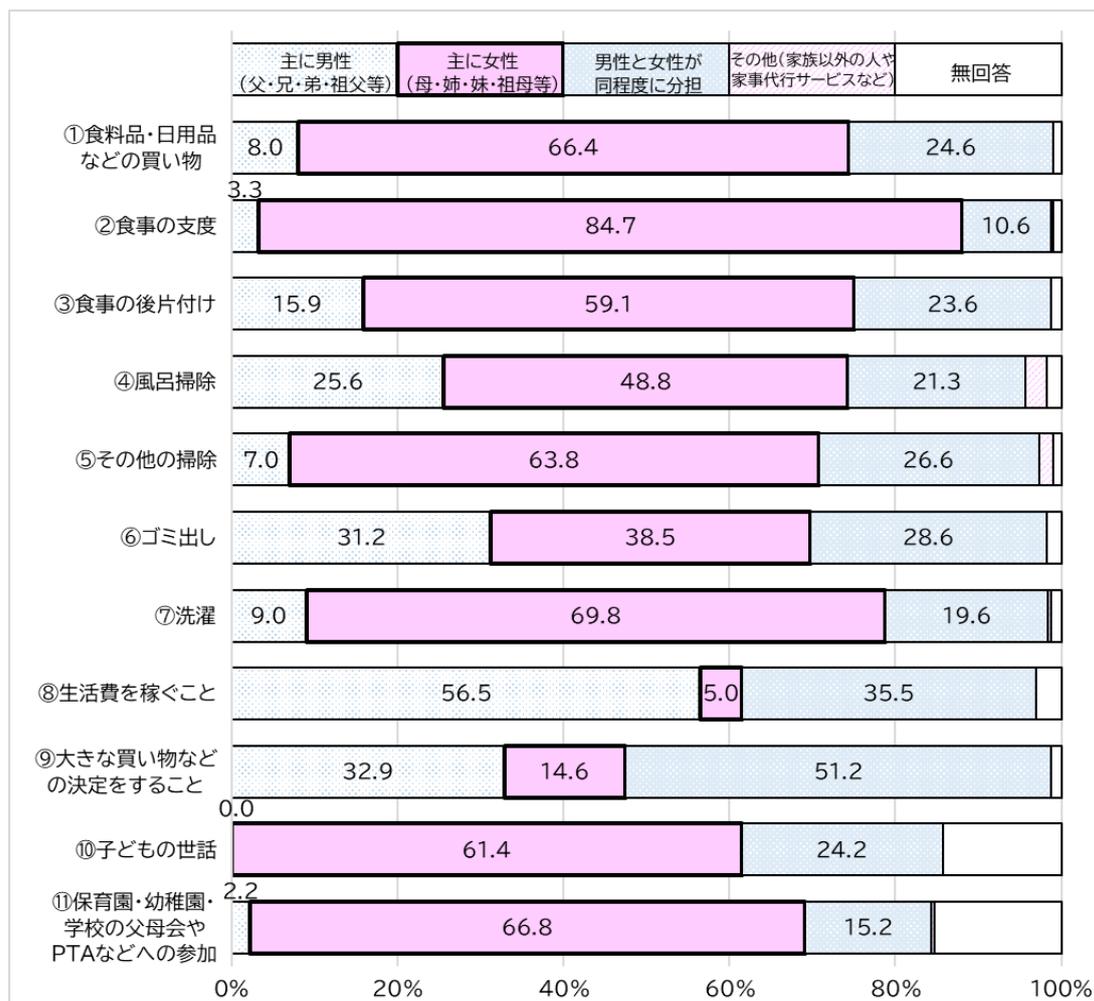
資料:総務省統計局「令和4年 就業構造基本調査」を基に作成

介護をしている人は、男性よりも女性が多いことがわかります。また、働きながら介護をしている人も、女性の方が多い現状があります。

3-7 家事分担の実態と意識

家事・育児の役割は女性が多い

Q あなたのご家庭では、次の項目①~⑪の事柄を主にしているのは誰ですか？

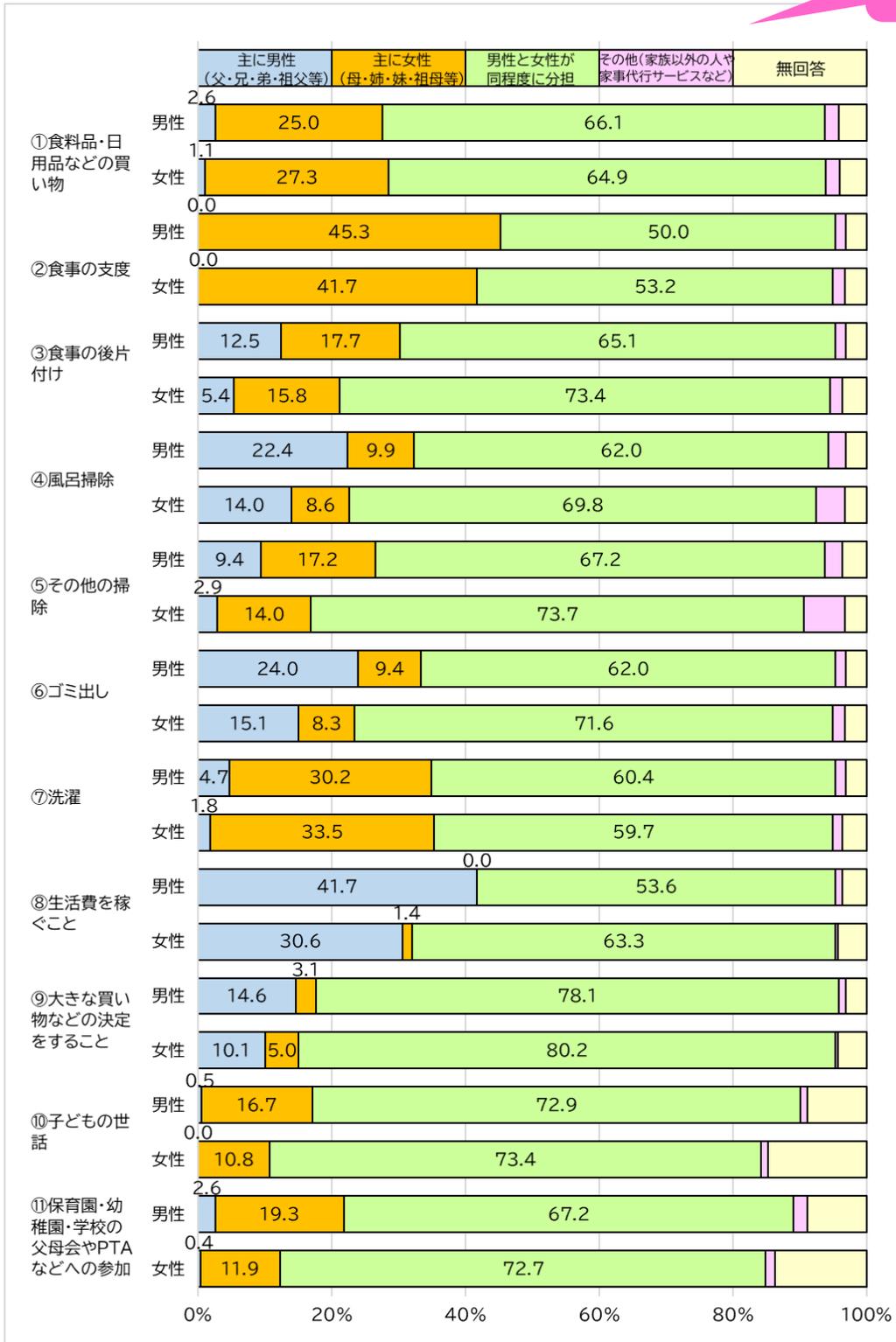


※現在、結婚(事実婚・パートナー含む)している方のみ。⑩~⑪はお子さんがいる方のみ。

資料:千代田区「千代田区男女共同参画についての意識・実態調査報告書(令和3年3月)」を基に作成

Q あなたは、次の項目①～⑩の事柄は、主に誰がするのが一番よいと思いますか？

現実の分担と大きな
ギャップがある

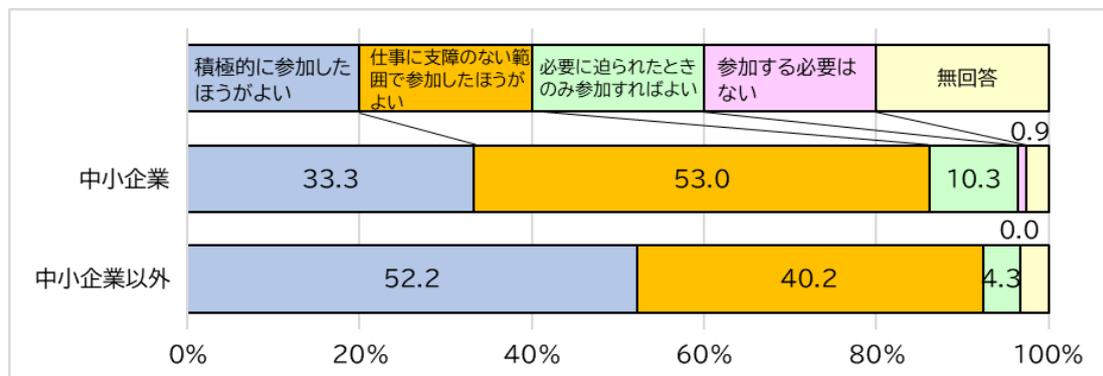


資料:千代田区「千代田区男女共同参画についての意識・実態調査報告書(令和3年3月)」を基に作成

日本の男性が家事・育児に費やす時間は、先進国最低レベルとされています。区民の家事分担の実態を見ると、家事・育児負担の多くが女性に偏っていることがわかります。家事分担に対する考え方をみると、半数以上の方が「男性と女性が同程度に分担」と考えている一方で、買い物や食事の支度、洗濯は、「主に女性」が担うべきだと思っている人は男女ともに多いことがわかります。

3-8 男性従業員の育児に対する事業所の考え方

Q 男性従業員が育児に参加することについてどう考えていますか。
貴事業所の考え方に最も近いものを選んでください。



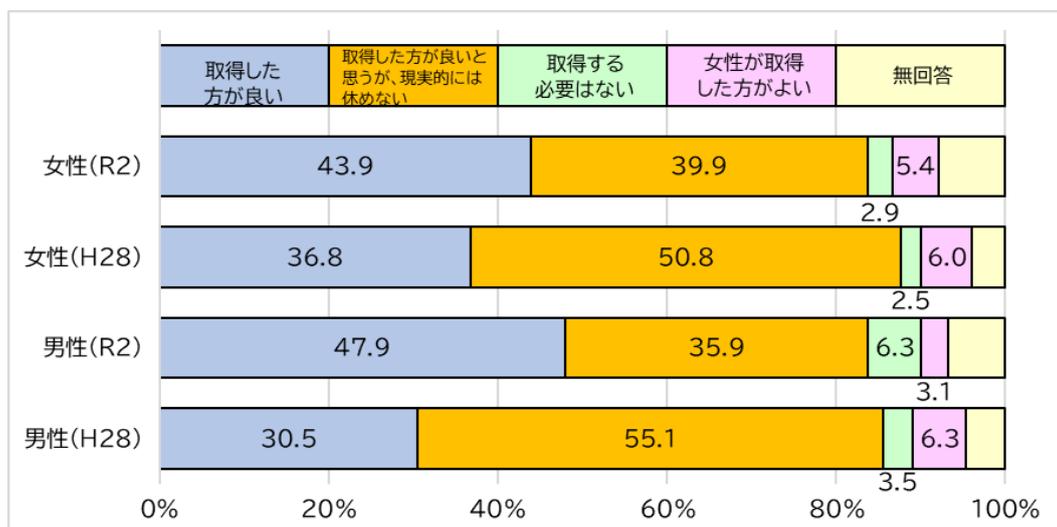
資料:千代田区「千代田区男女共同参画についての意識・実態調査報告書(令和3年3月)」を基に作成

中小企業と中小企業以外⁹の事業所で、男性の育児参加への意識に大きな差があることが伺えます。

3-9 男性が育児・介護休業を取得することについての考え方

Q 育児休業や介護休業は男性も女性も取ることができる制度ですが、あなたは、男性がそれらの休暇を取得することについて、どのように思いますか。

4割弱が「現実的には休めない」と回答



資料:千代田区「千代田区男女共同参画についての意識・実態調査報告書(令和3年3月)」を基に作成

女性・男性ともに「取得した方がよい」が増加しています。全体的に男性の育児・介護休業の取得に前向きな回答が増加しているものの、依然として「現実的には休めない」という回答は4割弱を占めており、男性の育児・介護休業取得が、現実的にはなかなか難しい現状が伺えます。

⁹ 令和2年に実施した「千代田区男女共同参画についての意識・実態調査」における「中小企業」とは、従業員5人以上で、かつ以下の業種・規模に該当する企業をいい、それ以外の事業者を「中小企業以外」としています。

○製造業・その他の業種:従業員数 300 人以下または資本金3億円以下の企業

○卸売業:従業員数 100 人以下または資本金1億円以下の企業

○小売業:従業員数 50 人以下または資本金 5,000 万円以下の企業

○サービス業:従業員数 100 人以下または資本金 5,000 万円以下の企業

千代田区では、中小企業の従業員の育児・介護と仕事の両立を推進していくため、従業員の育児・介護休業や休暇の取得などについて、奨励金・助成金を交付しています。

「千代田区中小企業 仕事と家庭の両立支援制度」

6つのメニューがあります。詳しくは二次元コードから区 HP へ



- | | |
|-----------------------|---------------------|
| ①制度導入奨励金 | ②配偶者出産休暇・育児目的休暇奨励金 |
| ③子の看護休暇奨励金 | ④男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金 |
| ⑤介護休業・介護休暇・介護短時間勤務奨励金 | ⑥引継期間代替員給与助成金 |