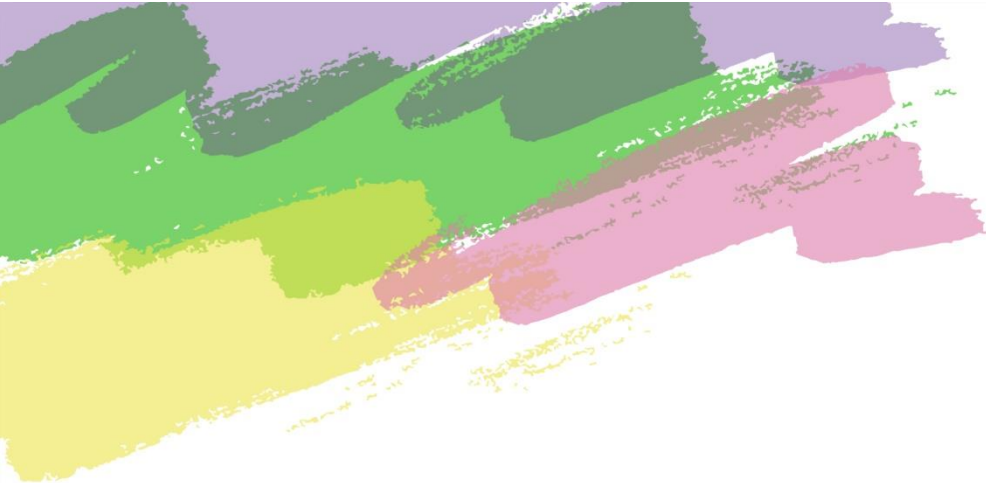




データで見る

千代田区の ジェンダー平等の 現在地

令和 7 年 3 月

作成 | 千代田区国際平和・男女平等 인권課



はじめに

昨今よく耳にする言葉、「ジェンダー」、そして「ジェンダー平等」とは何か、ご存じでしょうか。

「ジェンダー」とは、「男らしさ」「女らしさ」など、社会や文化の中で形成された性別に対する考え方を言い、生物学的な性別を意味する「セックス」に対する言葉として使われています。そして、「ジェンダー平等」とは、「性別にかかわらず、責任や権利や機会を平等に分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めてゆくこと」¹を意味しています。

「男だから」「女なのに」など、性別を理由に生き方・考え方を押し付けられたり、自分自身で可能性を狭めてしまったり、そうしたジェンダーに対する偏見や差別、制度を変えていく取組みが、さまざまなところで行われています。

では、皆さんがお住まいの地域では、ジェンダー平等はどのくらい実現しているのでしょうか。

千代田区では、令和4(2023)年3月に「第6次千代田区ジェンダー平等推進行動計画」を策定し、「性別による不平等がなく、だれもが自分で生き方を選ぶことができ、その選択が認められて参画できる社会の実現」を基本理念に掲げ、さまざまな施策を展開しています。

この資料は、男女別の各種統計データや、千代田区民と区内事業所を対象として実施した「男女共同参画に関する意識・実態調査」(令和3(2021)年度)などから得られたデータを活用し、男女の性差や、そこから見えるジェンダーの課題などを「見える化」したものです。

掲載されているデータや数字は、ジェンダーに関するさまざまな視点を提供することを目的としています。本資料には、各データについて、解説のコメントを記載していますが、数字の解釈や感じ方は個々の読者に委ねられています。皆さんがそれぞれの視点で考え、議論を深め、行動するきっかけになれば幸いです。

令和7(2025)年3月

千代田区国際平和・男女平等人権課

本資料をご覧いただくにあたって

性の在り方(セクシュアリティ)は、人それぞれで多様なものですが、これまで、性別は「男性」と「女性」の二元的な枠組みで理解され、多くの制度に組み込まれてきました。よって、この冊子においては、これらのジェンダー課題を理解するために、「男性」「女性」という二元的な性別を用いています。

¹ 「みんなで目指す！SDGs×ジェンダー平等」(男女共同参画推進連携会議(事務局：内閣府男女共同参画局))より抜粋
(<https://www.gender.go.jp/public/subtextbooks/pdf/subtextbooks.pdf>)

目次・テーマ

1 千代田区の人口・世帯	5
1-1 年齢別人口構成	5
1-2 昼間人口と夜間人口	5
2 健康	6
2-1 平均寿命・健康寿命	6
2-2 自殺死亡率(10万人あたり)	7
3 家庭と労働	8
3-1 家庭における性別役割分担意識	8
3-2 労働力率	9
3-3 就労状況(または就業率)	9
3-4 夫婦の就業形態(共働き率)	10
3-5 育児休業取得率	10
3-6 介護をしている人の割合	11
3-7 家事分担の実態と意識	11
3-8 男性従業員の育児参加に対する事業所の考え方	13
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	13
4 多様な人材の活躍・参画	15
4-1 社会全体における男女の地位に対する考え方	15
4-2 管理的職業従事者に占める女性の割合	15
4-3 区職員の管理・監督者に占める女性の割合	16
4-4 区の審議会等の女性委員の割合	16
4-5 区議会の女性議員の割合	16
5 DV・ハラスメント	17
5-1 DV被害の実態(経験)	17
参考 DV相談件数 過去5年	18
5-2 ハラスメント被害の実態(経験)	18
5-3 DVに対する認識	19
5-4 DV・ハラスメントを受けた際に相談したか	20
6 LGBTQ	21
6-1 性自認・性的指向で悩んだことがある人の割合	21
6-2 都パートナーシップ宣誓制度の受理証明書交付組数	22
6-3 LGBTQの従業員を支援するための取組を実施している事業所の割合	22

知っていますか？「ジェンダーギャップ(男女格差)指数」

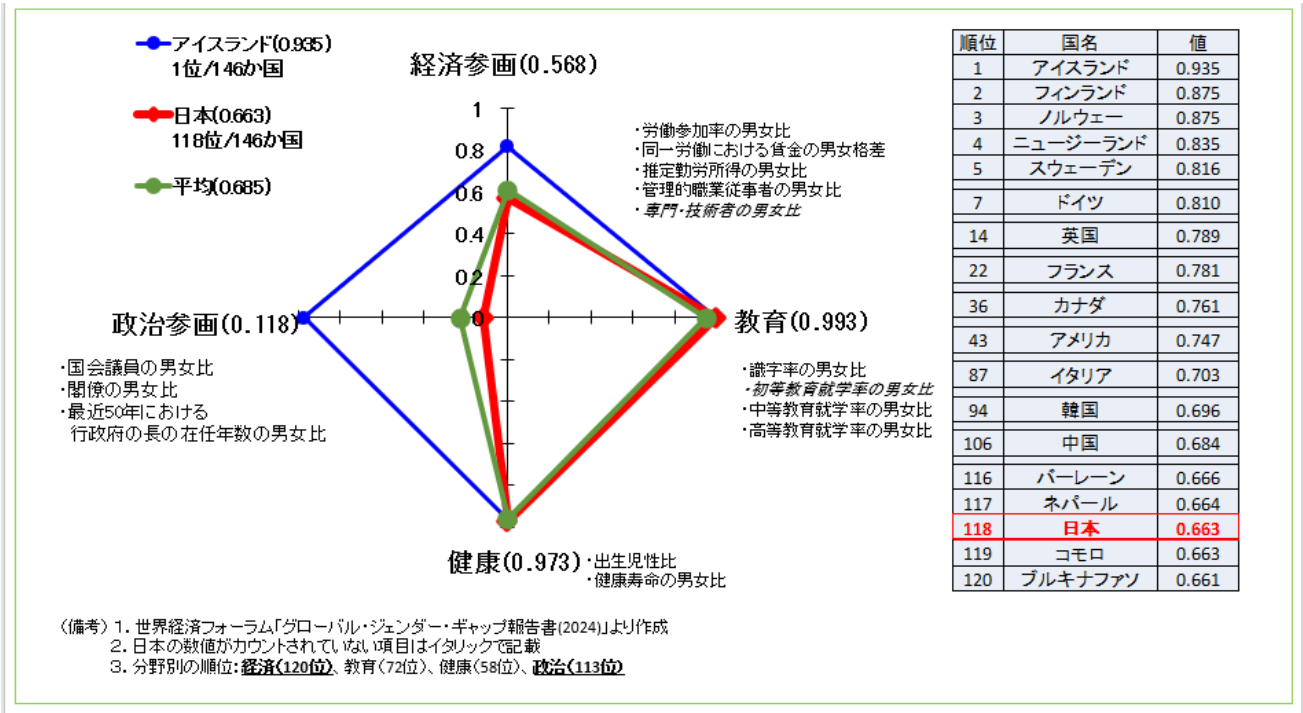
ジェンダーギャップ指数とは

世界経済フォーラム (World Economic Forum : WEF) が毎年発表している、世界各国の男女格差を測る指数です。政治・経済・教育・健康(※)の4分野のデータから作成され、1～0のうち数値が高いほど男女平等が達成されていることを示しています。

※政治:国会議員、閣僚の男女比等 教育:識字率、初～高等教育就学率の男女比等
経済:労働参加率、管理職員の男女比等 健康:出生児性比、健康寿命の男女比等

日本と世界のジェンダーギャップ指数

2024年に発表された日本のジェンダーギャップ指数は、0.663で、146 か国中 118位。中国や韓国といったアジア諸国と比べても低い順位となっています。特に政治と経済分野での値が低く、女性が政治・経済に参画しやすくなるような取り組みが求められています。



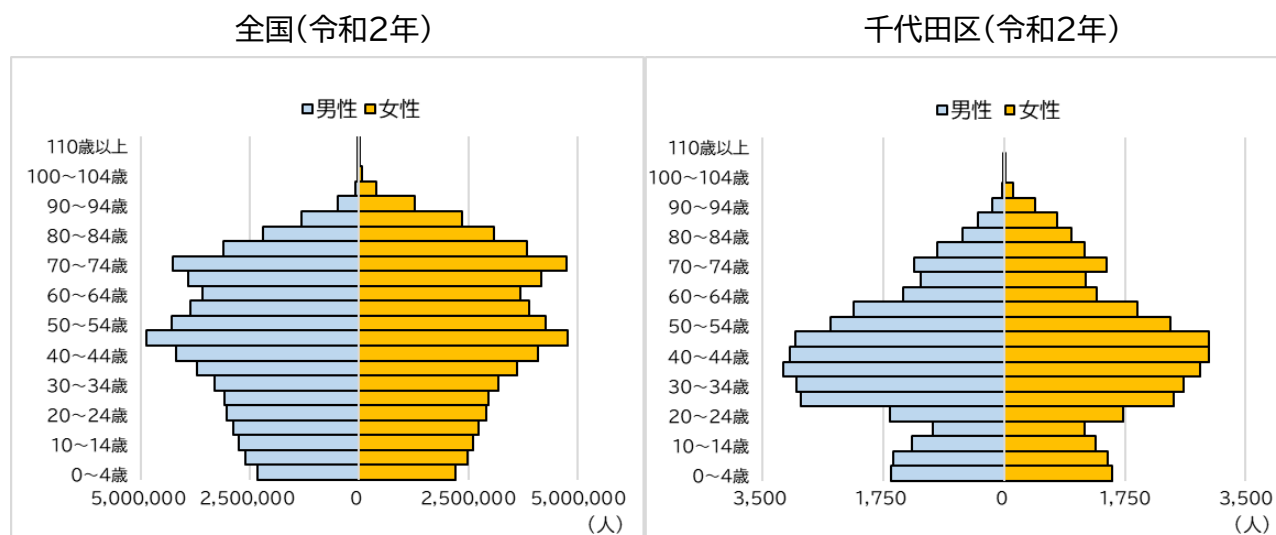
「男女共同参画に関する国際的な指数」(内閣府男女共同参画局 HP 2024.06.12)より抜粋

7月に開催されたパリ五輪では、史上初めて男女の選手数が5250人で同数となり、世界における男女平等は着実に進んでいます。しかし、前回の東京五輪時における日本のジェンダーギャップ指数順位は156か国中120位、そして2024年には146か国中118位と、日本は順位が低迷しています。

1 千代田区の人口・世帯

千代田区の人口・世帯に関する基本データをまとめています。

1-1 年齢別人口構成

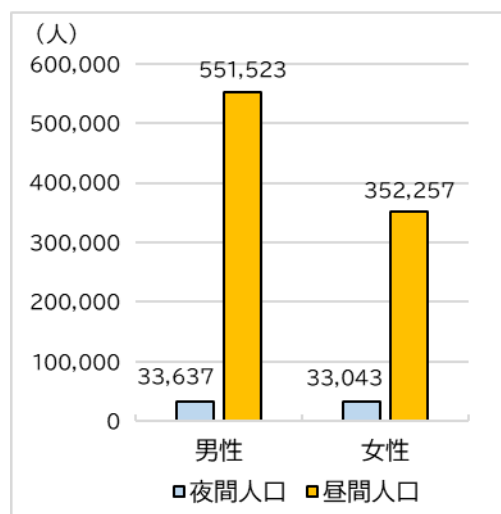


資料:「令和2年国勢調査」(総務省統計局)を元に作成(年齢不詳を除く)

国勢調査に基づく千代田区の総人口は、平成7(1995)年まで減少傾向で、34,780 人でした。以降は増加に転じ、令和2(2020)年は 66,680 人²、令和7年1月1日現在の住民基本台帳総人口は、68,835 人となっています。

千代田区の男女別・年齢別人口構成(人口ピラミッド)の特徴として、男女ともに 18 歳前後に谷があること、人口のピークが、女性は 45 歳前後、男性は 35 歳前後とずれがあることなどが挙げられます³。

1-2 昼間人口と夜間人口(令和2年)



昼間人口とは、通勤や通学などで移動する人口を加減した人口で、夜間人口は、定住人口のことを指します。千代田区では、昼間人口と夜間人口に大きな差があり、特に、男性の方が区内に通勤・通学する方が多いことが分かります。

資料:「令和2年国勢調査」(総務省統計局)を元に作成(昼間人口には従業地・通学地「不詳」で、当地に常住している者も含む)

² 人口の経年比較のため、平成 27 年、令和2年については不詳補完結果ではなく原数値を使用している

³ 参考文献:「千代田区 人口動向と人口推計(令和5年度)」

2 健康

区民の身体と心の健康に関する男女別データをまとめています。

2-1 平均寿命・健康寿命

平均寿命	千代田区		全国	
	女性	男性	女性	男性
令和 2(2020)年	88.3 歳	82.4 歳	87.6歳	81.5歳
平成 27(2015)年	87.5歳	81.5 歳	87.0歳	80.8 歳

資料:「令和2年区市町村別生命表の概況」「平成27年度市町村別生命表の概況」(厚生労働省)を元に作成

健康寿命	東京都※		全国	
	女性	男性	女性	男性
令和4(2022)年	75.41歳	72.23歳	75.45 歳	72.57歳
平成 28(2016)年	74.24歳	72.00歳	74.79歳	72.14歳

資料:厚生労働省ホームページ(<https://www.mhlw.go.jp/content/10904750/001363069.pdf>)を元に作成

※区市町村単位で健康寿命を算出することができないため、東京都の数値を掲載

平均寿命とは、「0歳における平均余命」のことで、千代田区の平均寿命は、女性・男性ともに全国の平均寿命よりも長くなっています。

健康寿命とは、「健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間」のことで、東京都の健康寿命は、女性・男性ともに全国の健康寿命を下回っています。

全国の平均寿命と健康寿命を比較すると、女性は約12年、男性は約9年の差があります⁴。

高齢单身女性の貧困

寿命には男女差があるため、全国の65歳以上の高齢者のうち女性の割合は56.6%⁵になります。これに、核家族化・未婚化などの社会変化が重なった結果、高齢单身女性が増加しています。

………全国の65歳以上の単独世帯は、女性 64.4% / 男性 35.6%

………全国の65歳以上の単独世帯の年齢構成をみると、

女性 85歳以上が24.9%で最多 / 男性 70~74歳が27.7%で最多⁶

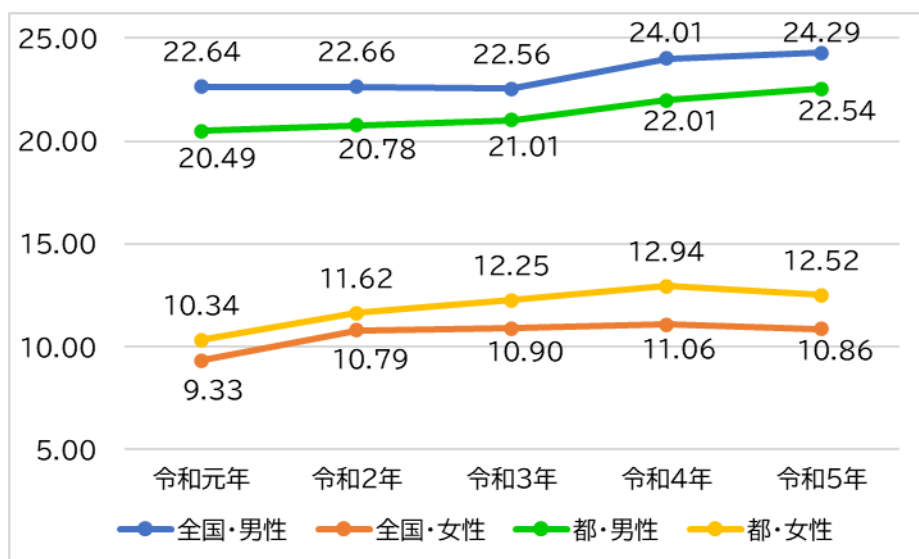
さらに、賃金や年金受給額の男女差、女性の不安定な就労(非正規雇用など)等の課題が加わり、高齢单身女性の貧困が社会問題となっています。

⁴ 参考文献:厚生労働省「e-ヘルスネット」
(<https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/hale/h-01-002.html>)

⁵ 参考文献:内閣府「令和6年版高齢社会白書(全体版)」
(https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2024/html/zenbun/s1_1_1.html)

⁶ 参考文献:厚生労働省「2023(令和5)年 国民生活基礎調査の概況(厚生労働省)」
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa23/dl/02.pdf>)

2-2 自殺死亡率(10万人あたり)



※「都」の数値は、発見地が東京都の数値。千代田区は自殺者が少なく、統計的な数値を載せることに適さないため、東京都の数値を掲載している。

資料:厚生労働省「地域における自殺の基礎資料」

自殺死亡率とは、人口 10 万人当たりの自殺者数をいいます。

全国・東京都のどちらも、女性より男性の方が多くなっています。これは日本に限ったことではなく、海外でも同様の傾向が見られています。

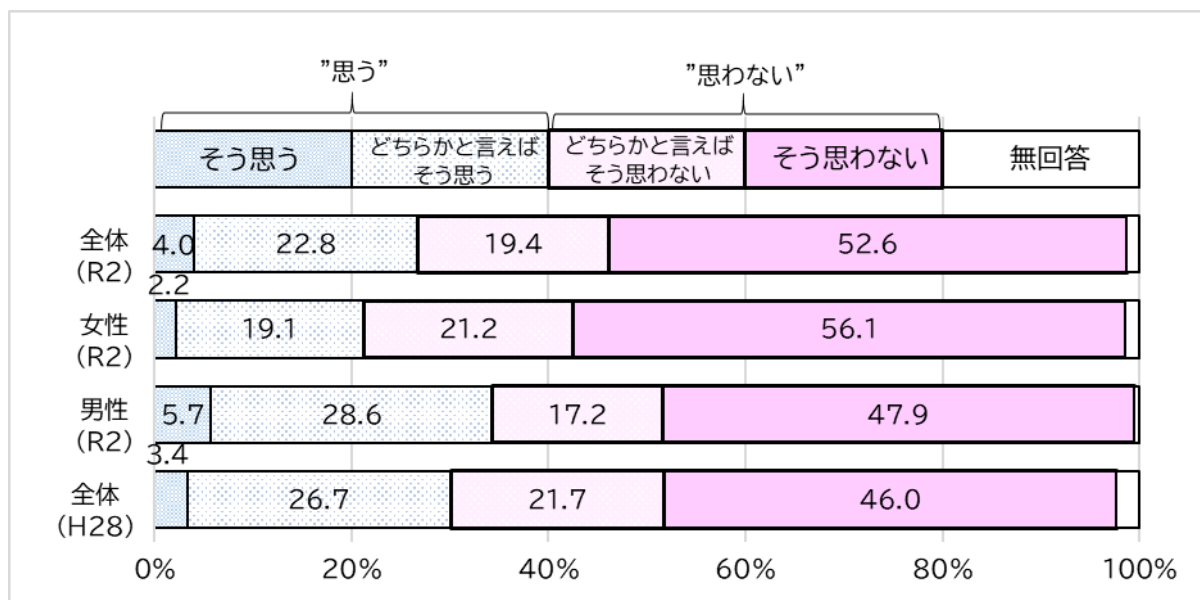
また、年代別にみると、現役世代の男性の自殺者が多い傾向にあります。

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。

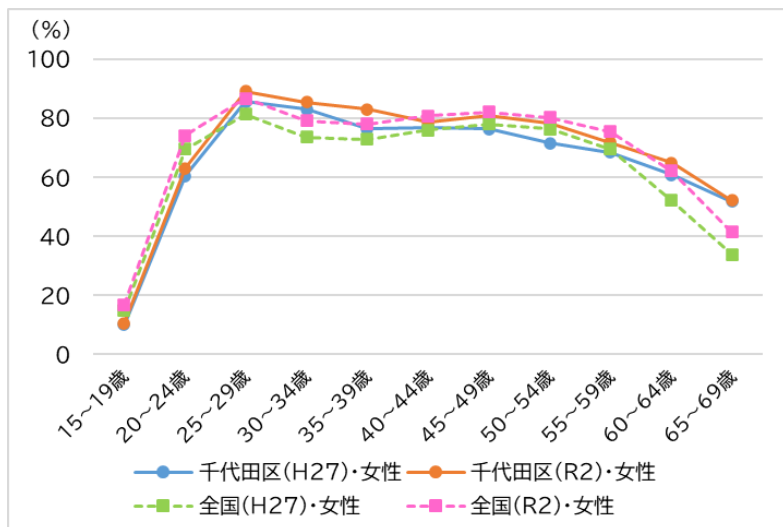
“思わない”と回答した人、つまり、性別役割分担意識に否定的な考えを持つ人は、平成28年度調査と比較して増えてきたことが伺えます。

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



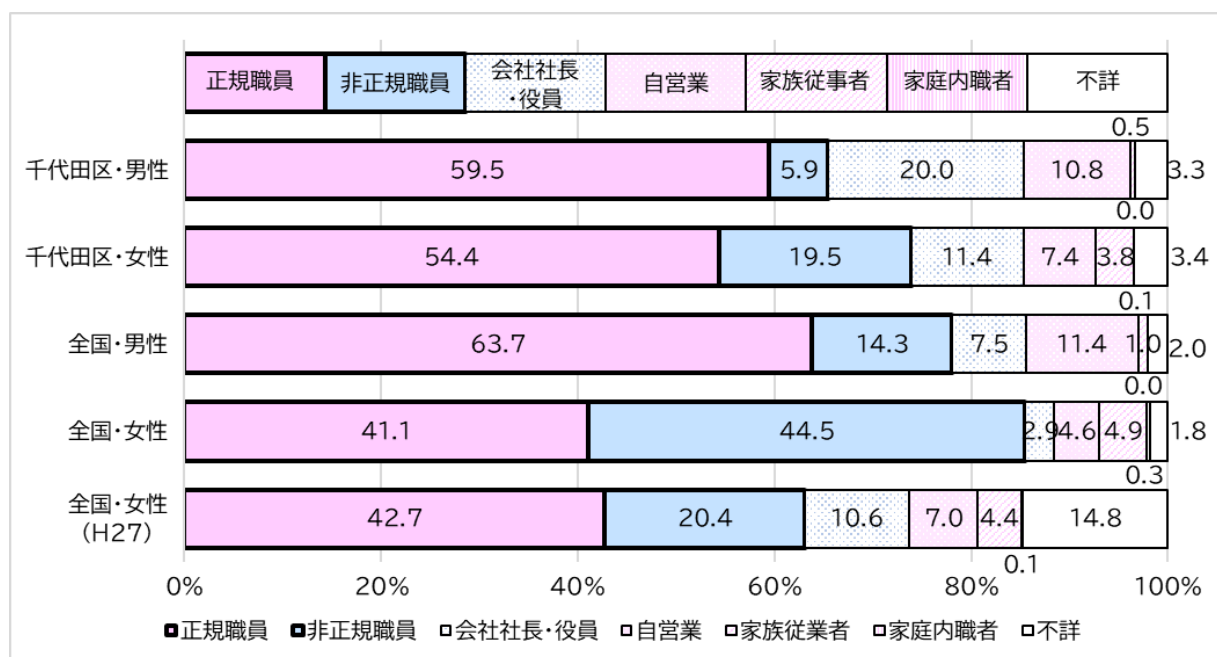
労働力率とは、15歳以上の人口に占める労働力人口の割合のことで、労働力人口とは、就業者と完全失業者をいいます。

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

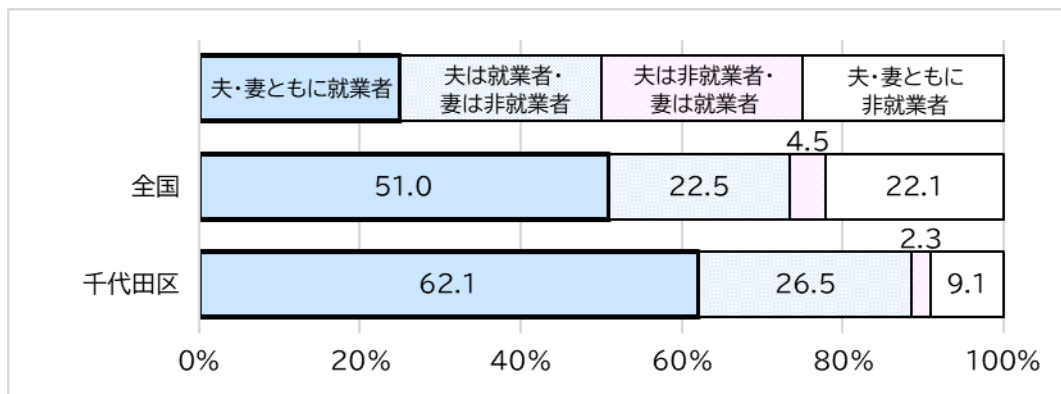
千代田区の女性を見ると、正社員・正規職員が増え、非正規職員が減少しています。非正規職員の割合は、男性と比較すると多いですが、全国と比較すると少ないことがわかります。

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>

※「仕事は従な者」も含む

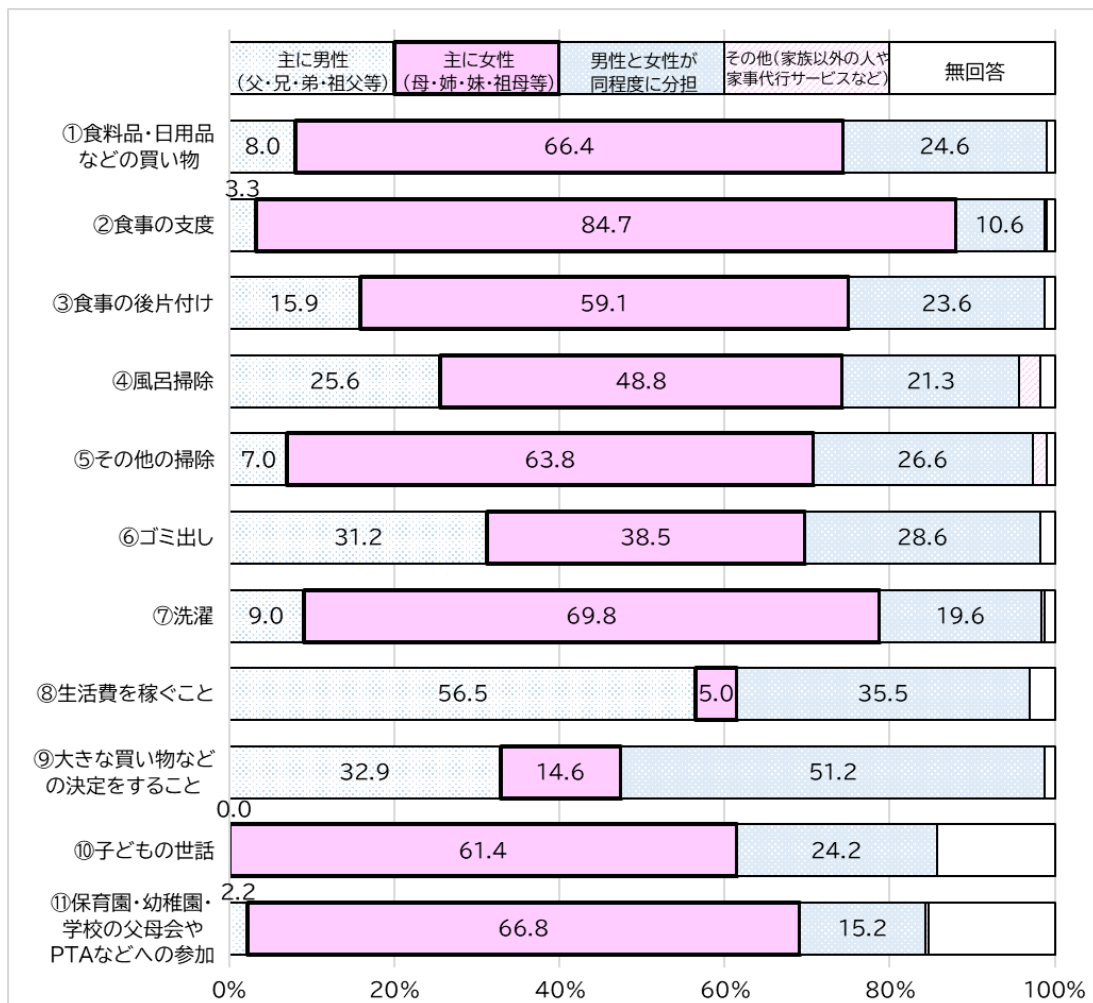
資料:総務省統計局「令和4年 就業構造基本調査」を基に作成

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？



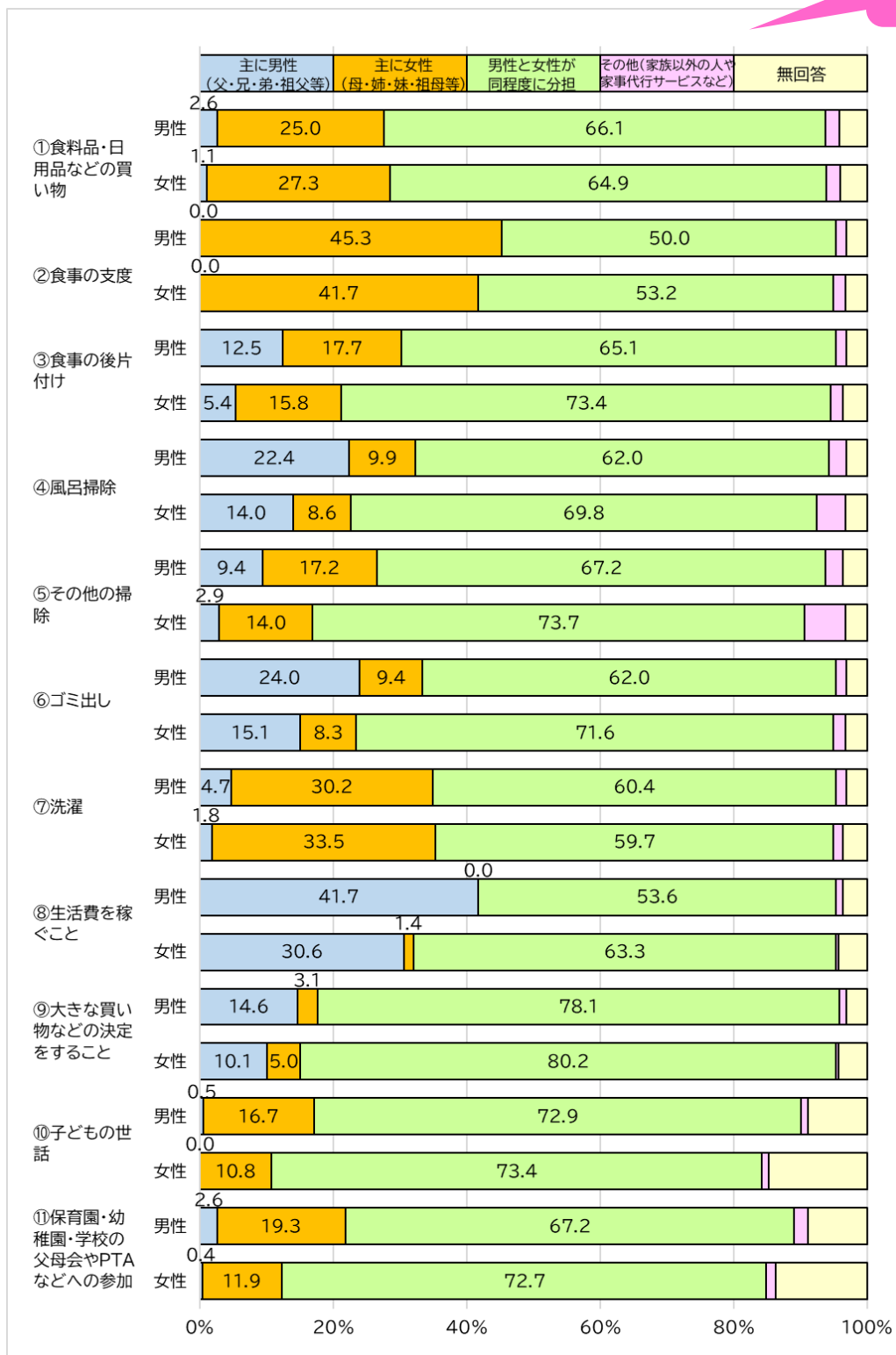
※現在、結婚(事実婚・パートナー含む)している方のみ。⑩～⑪はお子さんがいる方のみ。

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



あなたは、次の項目①～⑪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



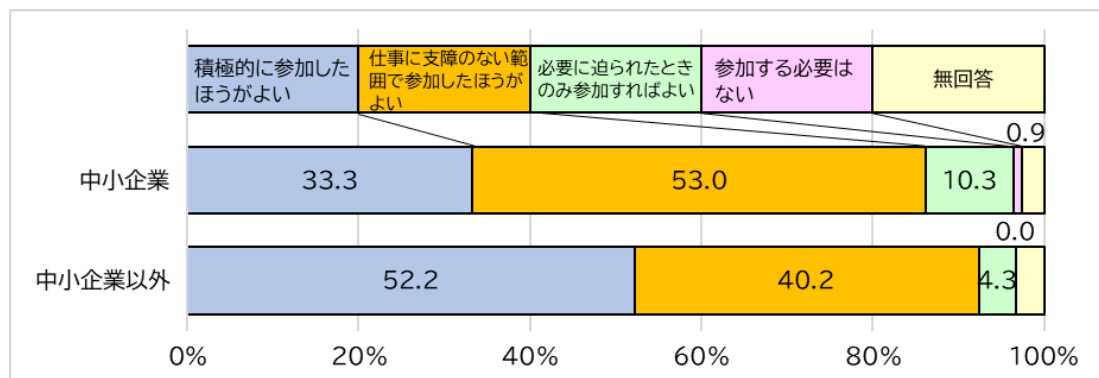
資料：千代田区「千代田区男女共同参画についての意識・実態調査報告書(令和3年3月)」を基に作成

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言われています。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。



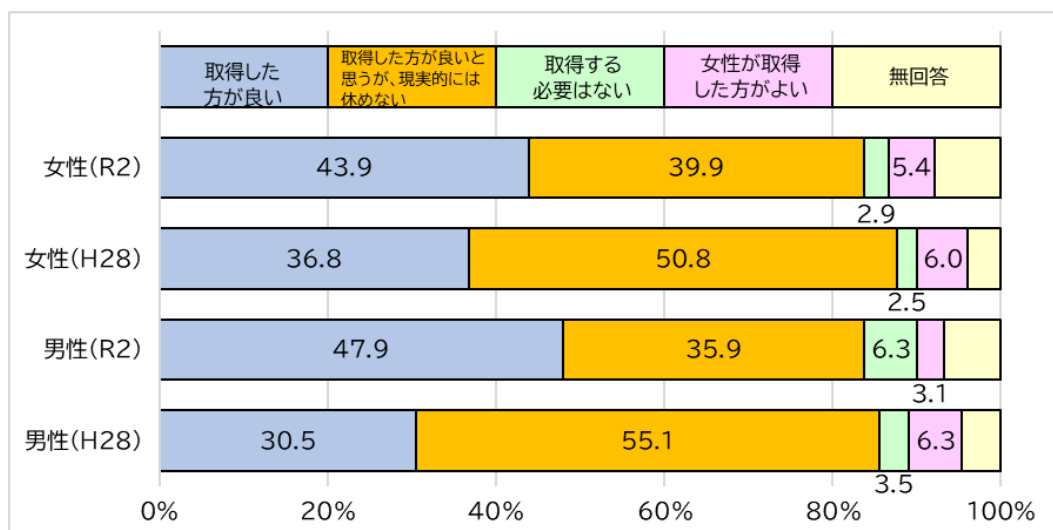
資料:千代田区「千代田区男女共同参画についての意識・実態調査報告書(令和3年3月)」を基に作成

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



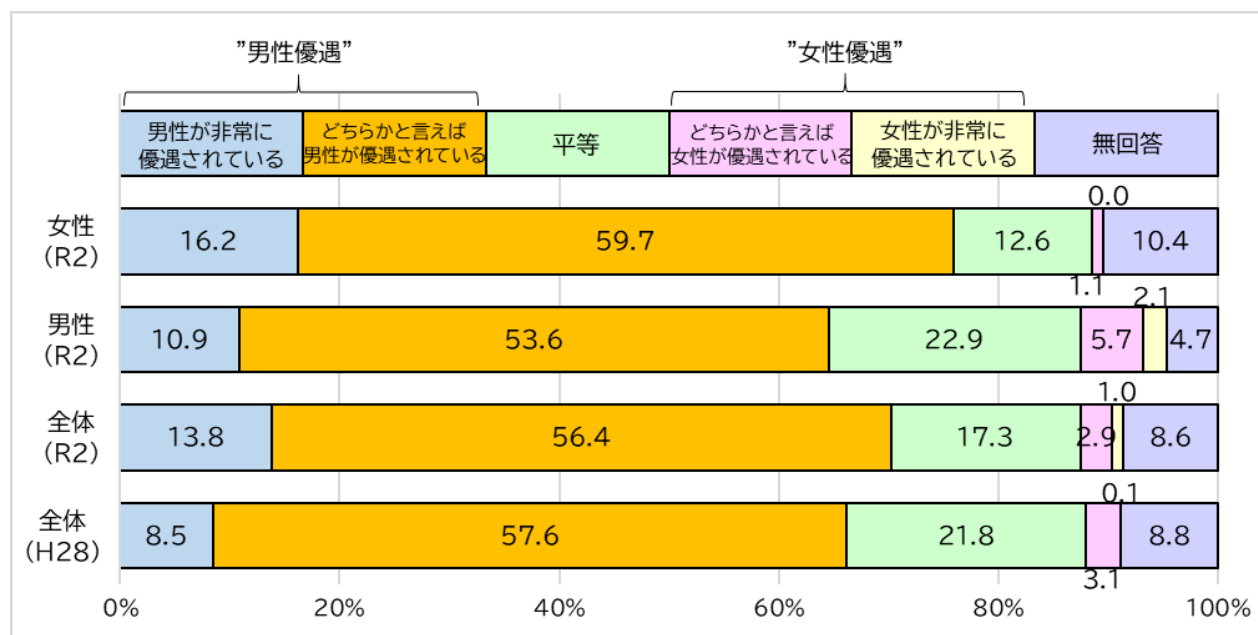
- | | |
|-----------------------|---------------------|
| ①制度導入奨励金 | ②配偶者出産休暇・育児目的休暇奨励金 |
| ③子の看護休暇奨励金 | ④男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金 |
| ⑤介護休業・介護休暇・介護短時間勤務奨励金 | ⑥引継期間代替員給与助成金 |

4 多様な人材の活躍・参画

区民の男女の地位に対する考え方や、区政において政策・意思決定過程に携わる女性の状況をまとめています。

4-1 社会全体における男女の地位に対する考え方

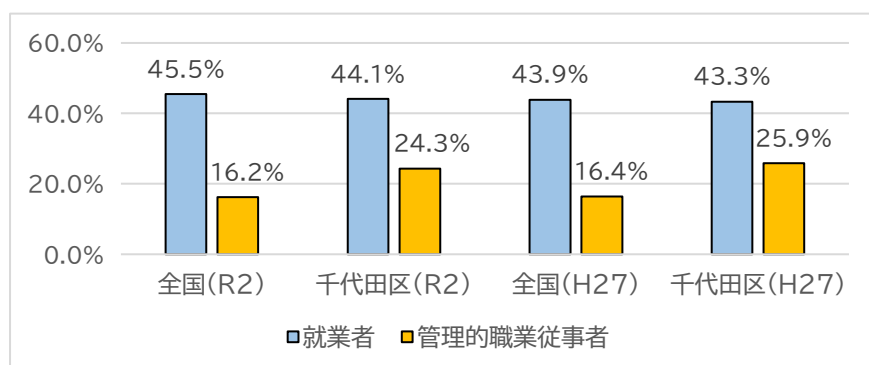
Q 社会全体として、男女の地位は平等になっていると思いますか。



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

社会全体における男女の地位が平等と思っている人は、女性の方が少なく、男性が優遇されていると思っている女性が多いことが伺えます。こうした男女間の考え方の違いが、ジェンダー平等を阻む一因となっている可能性があります。

4-2 就業者・管理的職業従事者に占める女性の割合



千代田区は、管理的職業従事者に占める女性の割合が全国と比較して高くなっていますが、男性と比べると依然として低い現状があります。

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

4-3 区職員の管理・監督者に占める女性の割合

13.5pt 増加!

平成26年度(10年前) 20.8% ▶ 令和6年度 34.3%

※いずれも4月1日現在

管理・監督者とは、部長級・課長級(管理職)、課長補佐・係長・主査(係長職)をさします。管理職は、10.0%から21.8%に増加、係長職は、24.5%から38.5%に大幅に増加しました。
千代田区特定事業主行動計画(第2期)¹⁰では、令和7年度までに40%とする目標を立て、管理職の働き方改革やキャリア形成の意識付けのための研修等を実施しています。

4-4 区の審議会等の女性委員の割合

令和元年度(5年前) 30.5% ▶ 令和6年度 31.7%

※いずれも4月1日現在

区の審議会等に占める女性委員の割合は、この5年であまり変化がありませんでした。委員を構成する関係団体の代表者や、関連分野の専門家に男性が多いことなどが理由として挙げられます。
性別や年齢を問わず、さまざまな立場の方が区政に参画できる機会を創出していく必要があります。

4-5 区議会の女性議員の割合

4人(16.0%) ▶ 5人(20.0%) ▶ 8人(32.0%)
平成19年4月選挙後 平成27年4月の選挙後 令和3年4月の選挙後

※いずれも定数25人

千代田区議会議員に占める女性議員の割合は増加しており、令和3年4月の選挙から3割を超えました。政治における女性の参画が徐々に進んでいることが伺えます。

¹⁰ 千代田区ホームページ - 千代田区特定事業主行動計画
(<https://www.city.chiyoda.lg.jp/koho/kuse/jinji/jinji/jisedai.html>)

5 DV・ハラスメント

DV やハラスメントは、社会に強く残る男性優位の考え方が原因の一つとされ、ジェンダーに基づく暴力とも呼ばれています。しかし一方で、被害者は妻、あるいは女性であると、無意識に考えてしまっていないか。ここでは、これらDV・ハラスメントに関する実態やデータをまとめています。

“DV”（ドメスティック・バイオレンス）“デートDV”とは？

“DV”とは、配偶者やパートナー（元配偶者や同棲相手、元同棲相手も含まれます）による身体的、精神的、経済的、性的暴力をいいます。暴力の加害者が交際相手（元交際相手も含まれます）の場合は、“デートDV”と呼ばれます。

“ハラスメント”とは？

セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反する性的な言葉や行為によって、不快や不安な状態に追い込むことや、それらの言動を拒否したことで解雇・降格・減給等の不利益を受けることをいいます。

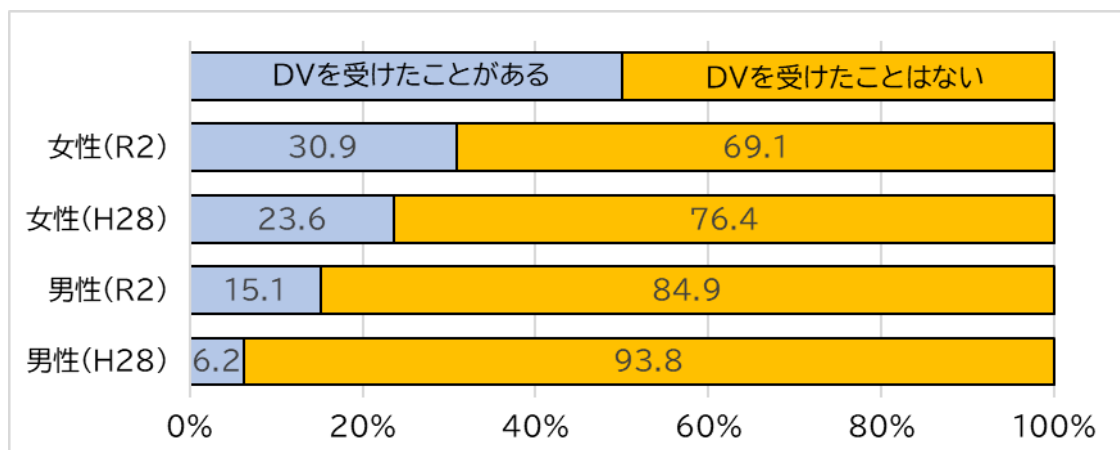
マタニティ・ハラスメント（妊娠・出産・育児休業等ハラスメント） 妊娠や出産・育児休業等を理由に、精神的・身体的苦痛を与える言葉や行為を行うことや、雇用条件等の面で不利益な扱いをすることをいいます。

パワー・ハラスメント 職権等の権力を背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を指し、就業者の働く環境を悪化させたり、雇用不安を与えたりすることをいいます。

5-1 DV被害の実態（経験）

Q あなたは、これまでに配偶者やパートナーから、次の項目※のような行為をされたことはありますか。

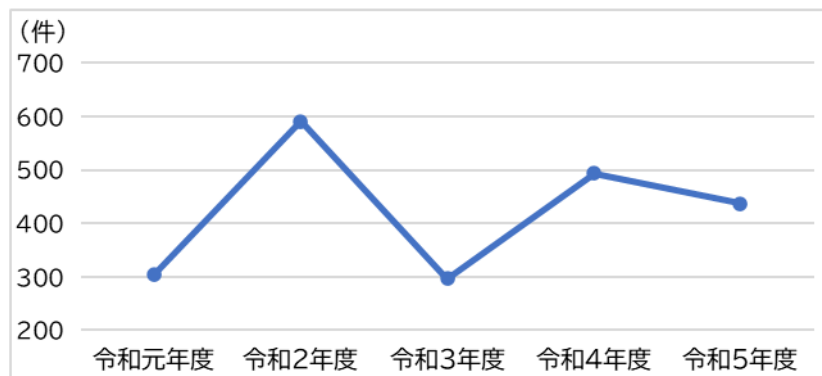
※DV に該当する具体的な行為を挙げ、それに対し一つでも「されたことがある」と答えた人の割合



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

女性も男性も、DV 被害に遭われた方が増えている状況がわかります。特に女性は約3人に 1 人が被害経験を持っていることが伺えます。

参考 DV相談件数 過去5年



千代田区に寄せられたDVの相談件数は、コロナ禍を機に増加していましたが、近年減少傾向にあります。(※相談統計方法の変更等により件数が前後している可能性があります)

令和2年は、全国的にDVの相談件数が増えており、長引くコロナ禍での外出自粛や休業、生活への不安・ストレスや、家族で過ごす時間が増えたことなどが原因ではないかと考えられています。一方で、近年相談件数が減少したことについては、コロナ禍を機に国や東京都、民間団体による相談窓口やツールが増えたことで、相談先が分散した結果によるものとも考えられ、一概にDV件数が減少したとはいえないことに留意する必要があります。

5-2 ハラスメント被害の実態(経験)

Q あなたは、職場などでハラスメントを受けたことはありますか。

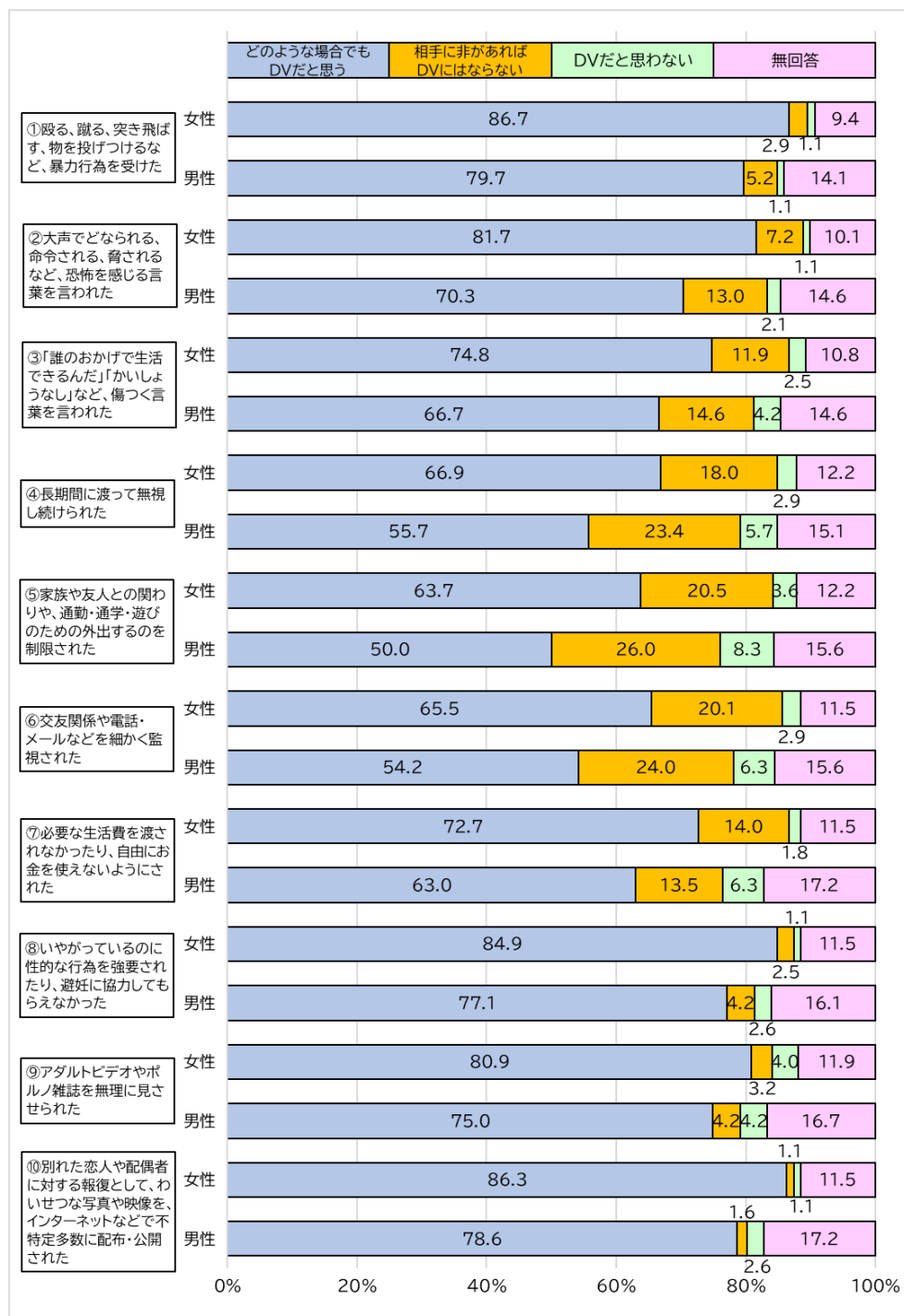
	平成28年	令和2年
セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある	女性 11.0%	▶ 14.7%
	男性 1.4%	▶ 0.0%
マタニティ・ハラスメントを受けたことがある	女性 2.8%	▶ 1.8%
	※男性は0.0%	
パワー・ハラスメントを受けたことがある	女性 11.7%	▶ 14.0%
	男性 16.1%	▶ 19.3%

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

パワー・ハラスメントを受けたことがある人は、女性も男性も増加していることが伺えます。

5-3 DVに対する認識

Q 配偶者やパートナーによるこれらの行為を DV だと思いますか。



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

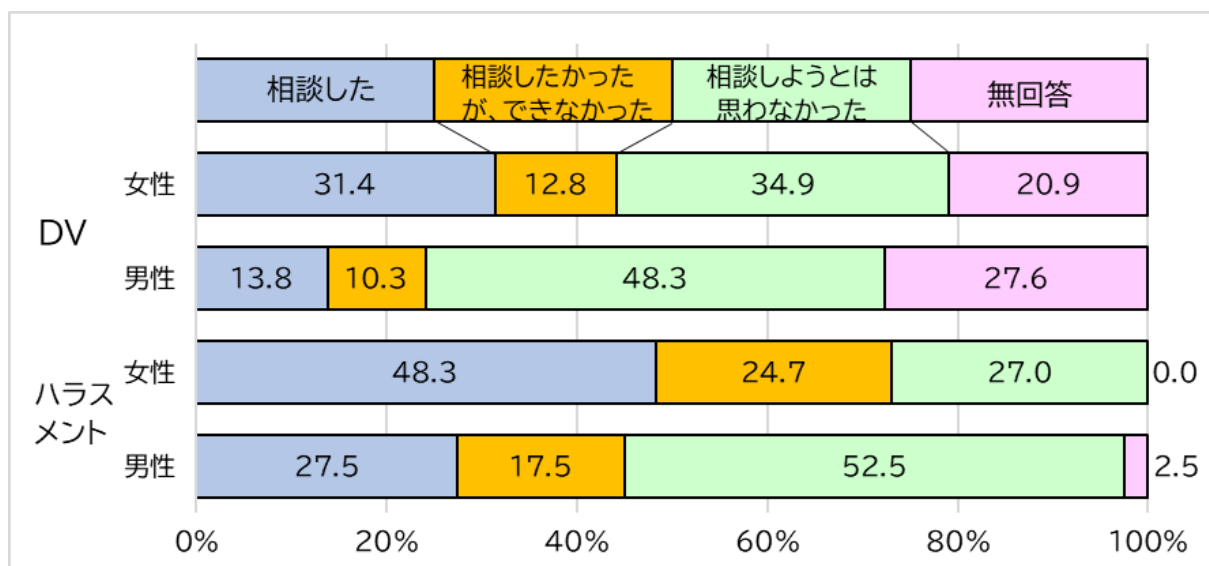
「どのような場合でも DV だと思う」と認識している人は、すべての項目において女性の方が多いことが伺えます。

また、身体的暴力(項目①)や性的暴力(項目⑧～⑩)に比べて、精神的暴力(項目②③④⑤⑥)・経済的暴力(項目⑦)を DV と認識している人が比較的低くなっています。DV 被害者の中には、自分に非があるから仕方がないと考えている人も少なくなく、これらの行為が DV であるという認識が広まっていくことが大切です。

5-4 DV・ハラスメントを受けた際に相談したか

Q (DV・ハラスメント被害について) 誰かに相談したり、打ち明けたりしましたか。

※DV・ハラスメントに該当する行為の具体例を挙げ、それらの行為について「自分がされたことがある」と回答した人に対する質問



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

DV・ハラスメントのいずれも、被害者の半数以上が相談をしておらず、男性は約半数が「相談しようとは思わなかった」と回答しています。「男は弱音をはくべきではない」「男として情けない」という価値観に縛られて悩みを打ち明けられない、ということも原因の一つとも考えられます。また、ハラスメントよりDVの方が、より被害を打ち明けにくい状況がみられます。

DV・デートDVやハラスメントについて相談できる公的窓口があります。相談は無料です。お悩みの方は、一人で悩まずご相談ください。

●ちよだ DV 相談ダイヤル

相談電話 03-6272-3828 (平日 9:00~17:00/年末年始を除く)

●DV 相談 + (内閣府)

相談電話 (24 時間受付)

▶メール・チャット相談については右の二次元コードから

●東京都労働相談情報センター (職場でのハラスメントや労働問題全般についての相談)

電話相談・LINE 電話相談など



6 LGBTQ

区民や区内事業所のLGBTQに関する実態や、当事者を支援するための区の取組をまとめています。

さまざまな性に関することば

性自認 自分自身の性別を自分でどのように認識しているかということで、「心の性」と言い換えられることもあります。¹¹

性的指向 人の恋愛・性愛の対象がどういう方向に向かうのかを示す概念であり、自分の意志で変えたり、選んだりできるものではないといわれています¹²。

LGBTQ 性のあり方（セクシュアリティ）は多様で一人ひとりが持つものですが、代表的な性のあり方が非典型な方の頭文字をとった、「LGBT」あるいは「LGBTQ」という言葉が、総称としてよく使用されています¹³。

Lesbian（レズビアン） 女性として、女性を恋愛・性愛の対象とする人

Gay（ゲイ） 男性として、男性を恋愛・性愛の対象とする人

Bisexual（バイセクシュアル） 恋愛・性愛の対象を、男性・女性両方とする人

Transgender（トランスジェンダー） 出生時に割り当てられた性別と自身の認識する性が異なる人

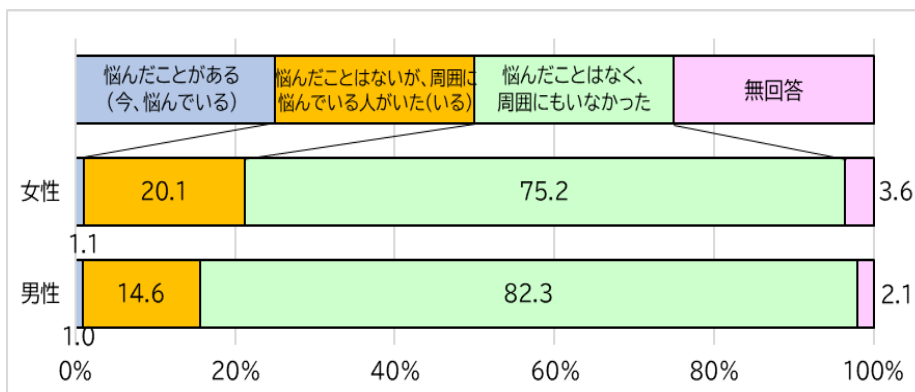
Questioning（クエスチョニング） 性自認や性的指向が定まっていない、あるいは意図的に決めていない人

Queer（クィア） 性のあり方がどの属性にも属しない、または包括的なものとする人

SOGI（ソジ・ソギ） 性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった言葉。LGBTQ当事者だけでなく、「どの性別を好きになるのか／ならないのか」「自分自身をどういう性と認識しているのか／いないのか」という、すべての人が持つ性的属性を指します¹⁴。

6-1 性自認・性的指向で悩んだことがある人の割合

Q あなたは、今までに性的指向（好きになる性）や性自認（心の性）について悩んだことはありますか。また、周囲の人で悩んでいる人はいましたか。



年代別に回答をみると、「悩んだことがある（今、悩んでいる）」「悩んだことはないが、周囲に悩んでいる人がいた（いる）」と回答した人は、若年層の方が多い結果となりました。

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

¹¹ 東京都「Tokyo LGBT 相談 専門 LINE 相談」ホームページより抜粋
(https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/minna/kadai_15/lgbt_soudan2)

¹² 東京都「Tokyo LGBT 相談 専門 LINE 相談」ホームページより抜粋

¹³ 千代田区「LGBTQ を知る ハンドブック」（令和5年8月）より抜粋

¹⁴ 千代田区「LGBTQ を知る ハンドブック」（令和5年8月）より抜粋

6-2 都パートナーシップ宣誓制度の受理証明書交付組数

東京都では、令和4(2022)年11月から、性的マイノリティのパートナーシップ関係にある二人からの宣誓・届出を、都が受理したことを証明(受理証明書を交付)する制度を開始しました。

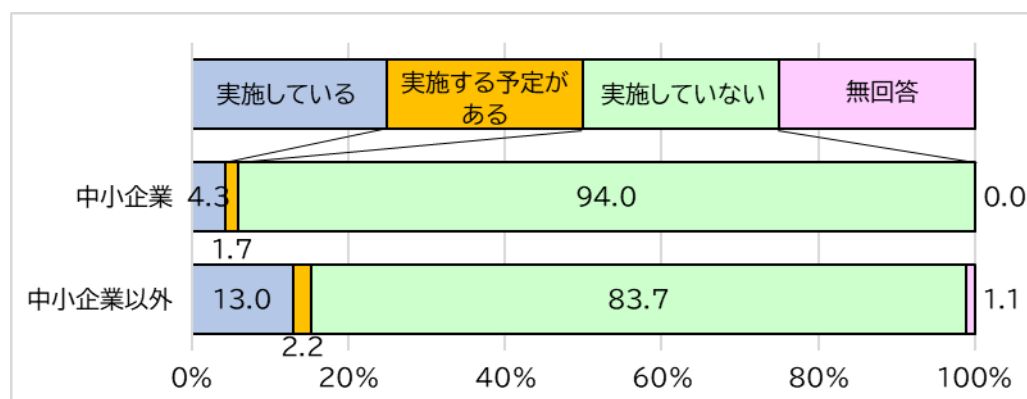
この制度により、性的マイノリティのパートナーシップ関係にある方が、日常生活の様々な場面での手続が円滑になるほか、新たにサービスが受けられるようになります。

受理証明書交付組数 **1556** 組(令和7年1月31日時点)

※東京都総務局ホームページ(<https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/sesaku/sonchou/partnership.html>)より

6-3 LGBTQの従業員を支援するための取組を実施している事業所の割合

Q 貴事業所では、LGBTQの従業員を支援するための取組を行っていますか。



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

中小企業、中小企業以外のいずれも取組を実施している事業所は少ないことが伺えます。
また、LGBTQに関する取り組みを進めるうえで困難と感ずることについては、「どのような取組を実施すればよいかわからない」「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」「取組を行うための知見を持った人材がいない」という回答が多くなっています。

性的指向や性自認などでお悩みの方は、一人で悩まずご相談ください。

LGBTQの当事者以外にも、ご家族や支援者、学校・職場関係者の方からの相談もお受けしています。

●千代田区男女共同参画センターMIW 相談室(LGBTQ相談)

予約専用ダイヤル 03-5211-4316

●Tokyo LGBT相談(東京都性自認及び性的指向に関する専門電話相談・LINE相談)

相談電話 050-3647-1448

LINE アカウント「LGBT相談@東京」

●Tokyo LGBT相談 専門電話相談(事業者の方向け)

相談電話050-3138-4011

相談時間等の詳細は、
二次元コードから



数字で見る千代田区のジェンダー

発 行 日 令和7(2025)年3月
編 集・発 行 千代田区地域振興部国際平和・男女平等人權課
〒102-8688 千代田区九段南1-2-1
電話 03(3264)2111(代表)