

清瀬市

Information
Learning
Exchange
Consultation

アイレック開設
30周年
記念

ジェンダー白書



知ることから、はじめよう
データで見る
わたしたちのまちとジェンダー



令和8(2026)年3月

編集: アイレック30周年記念白書作成委員会

発行: 清瀬市地域振興部男女共同参画センター

東京都清瀬市元町1-2-11 市民協働プラザ4F

TEL: 042-495-7002 FAX: 042-495-7008

はじめに

令和 7（2025）年、清瀬市男女共同参画センター（アイレック）は開設から 30 年を迎えました。この白書は 30 周年記念事業の一つとして、アイレックにかかわりのある市民によるアイレック 30 周年記念白書作成委員会（以下、白書委員会）が編さんしました。

アイレックが生まれた平成 7（1995）年からの 30 年間で、男女が平等に活躍できる社会を目指す取り組みは、少しずつ進んできました。しかし、日本全体を見ると、男女の格差はまだ大きく、なかなか縮まっていないと言われています。

その格差を表すものの一つに経済・教育・健康・政治の 4 分野に分けて男女間の格差を数値化した「ジェンダー・ギャップ指数」（[第 4 部参照](#)）という指標があります。日本では、特に「政治」や「経済」の分野で、男女の差が大きいことが明らかになっています。この白書では、その中でも、私たちの生活に身近な「経済」について、清瀬市の様子を見ていきます。

第 1 部では、人口の変化から清瀬市の今とこれからの状況を考察します。第 2 部では、女性の「仕事」（有償労働）に注目し、清瀬市で女性がどのような働き方をしているのかを調べます。第 3 部では、家事や育児、介護などのお金が支払われない「仕事」（無償労働）を取り上げます。こうした仕事の負担が、まだ女性に多くかかっていることが、男女の差につながっていると考えられるからです。第 4 部では、「地域からジェンダー平等研究会」のやり方を参考にしながら、清瀬市のジェンダー・ギャップが見える数値の収集に取り組みしました。また、清瀬市医師会のご協力により、清瀬市内の医療機関を対象に、ワークライフバランス等に関するアンケート調査を実施し、集計結果を資料として掲載しました。

また、今回の分析では既存データを基に、男女の格差に焦点を当てましたが、性のあり方には多様性があることにも留意する必要があります。なお、本文には国勢調査のデータを基にした箇所が複数ありますが、制作時点では令和 7（2025）年調査の結果が明らかになっていないため、令和 2（2020）年調査を使用しています。

この白書が、私たち一人ひとりが清瀬市のジェンダー平等について考えるきっかけとなることを願っています。

アイレックが開設された平成 7（1995）年の日本社会

平成 7（1995）年は、バブル崩壊後の景気低迷のなか、大震災とテロが社会を揺るがした年でした。日本型雇用システムの見直しが議論され始めた時期でもあります。男女共同参画社会の本格的な推進が、この頃から始まりました。

- 阪神・淡路大震災、地下鉄サリン事件が社会に大きな衝撃を与える
- バブル崩壊後の不況と円高で企業業績が悪化
- Windows95 が発売され、情報化社会への転換点に
- 正社員中心・終身雇用・年功賃金を柱とする日本型雇用システムが中心
- 失業率が当時として高水準となり雇用不安が拡大
- 企業収益の悪化を受け、リストラ、賃金抑制などが進み始める
- 日経連（当時）が「新時代の『日本的経営』」発表。非正規活用など「雇用の柔軟性」が打ち出される
- 男女雇用機会均等法において、「募集・採用」「配置・昇進」における機会の均等はいまだ「努力義務」
- 育児休業法は、すでに制定されていたが、女性の育児休業取得率は約 50%
- 北京で第 4 回世界女性会議開催。世界の潮流を受け、日本でも男女共同参画基本法の制定（平成 11（1999）年）に向けた流れへ

目次

はじめに	1
第1部 人口動態	4
1-1 単独世帯が増加、総人口は減少へ	4
1-2 高齢者の増加、90歳以上の女性に顕著	5
1-3 求められる多文化共生社会	6
1-4 核家族から単独世帯へ	7
1-5 まとめ	8
第2部 有償労働	9
2-1 日本の働く女性たち・女性の社会進出	9
2-1-1 上昇し続ける女性の就業率	9
2-1-2 M字カーブとL字カーブ	10
2-1-3 増える共働き世帯	12
2-2 清瀬の働く女性たち	13
2-2-1 いまだに続く昭和モデル	13
2-2-2 「主に仕事」と言い切れない働く女性たち	14
2-2-3 「医療・福祉」従事者が多い清瀬の女性たち	15
2-2-4 高齢者も従事する「医療・福祉」の仕事	16
2-2-5 まだまだ少ない女性の役員・事業主	17
2-2-6 非正規雇用が多い清瀬の女性たち	18
2-3 まとめ	19
第3部 無償労働	20
3-1 無償労働の状況	21
3-1-1 無償労働時間の男女差が大きい日本	21
3-1-2 妻は長く、夫は短い、家事・育児時間	22
3-2 東京都及び清瀬市における無償労働の状況	23
3-2-1 子育て世代では無償労働の男女差が1日に4時間19分	23
3-2-2 有職・無職にかかわらず重い、女性の家事・育児負担	24
3-2-3 無償労働時間が長い、多摩東部の子育て世代	25
3-2-4 「家事」あるいは「家事のほか仕事」との回答が多い清瀬の女性たち	26
3-3 まとめ	28
第4部 清瀬市のジェンダー・ギャップ	29
4-1 ジェンダー・ギャップを測るもの	29
4-2 経済分野	29
4-2-1 就業率の男女差	29
4-2-2 正規職員の比率	30
4-2-3 役員・業主の比率	30

4－3 政治分野	31
4－3－1 議員の女性割合	31
4－4 行政分野	32
4－4－1 管理職における女性割合	32
4－4－2 審議会委員における女性割合	32
4－4－3 その他の指標	33
4－5 まとめ	34
<資料> 清瀬市の医療機関向け調査	35

注：

文中、「清瀬」と「清瀬市」が混在しております。統計資料を参照するような場合には「清瀬市」と明記していますが、親しみをこめて「清瀬の女性」等の言葉を使用しています。

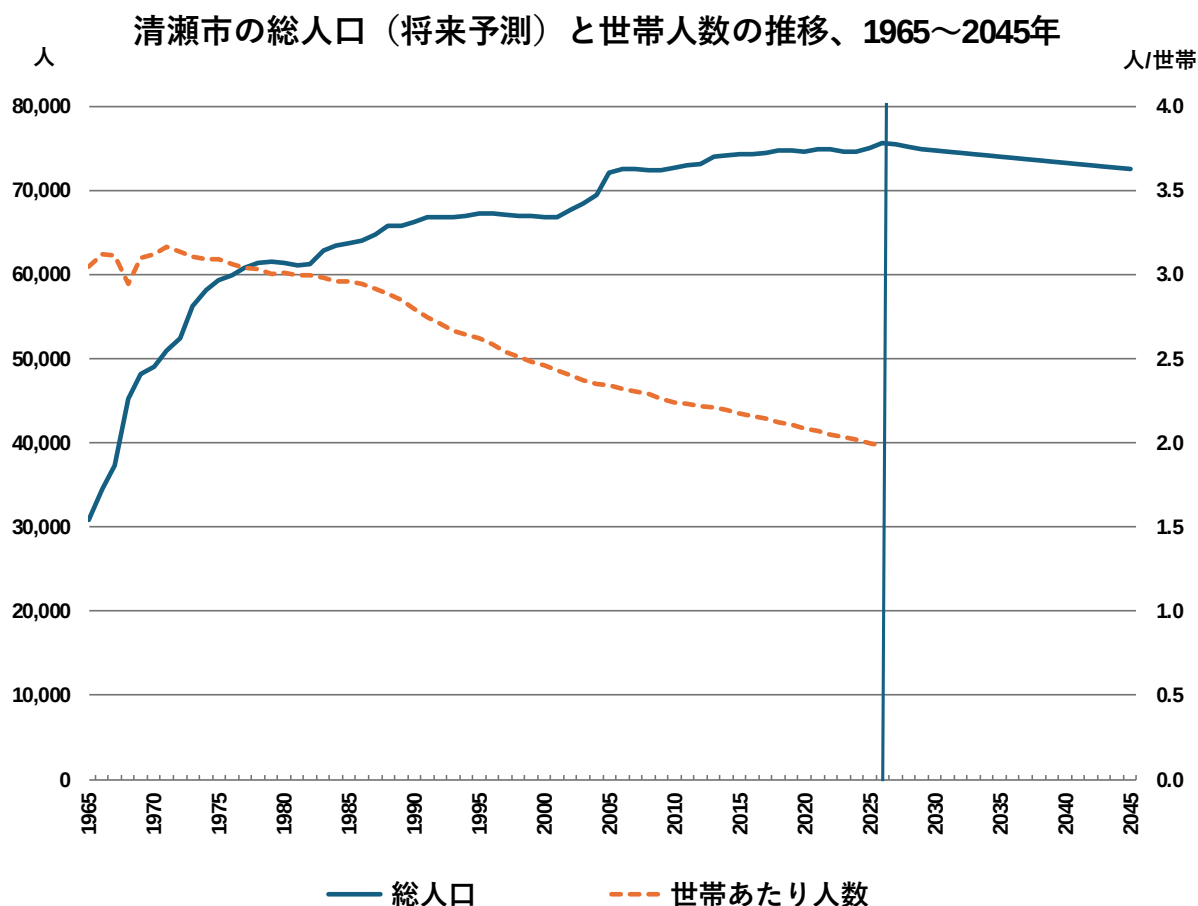
ご了承ください。

第1部 人口動態

1-1 単独世帯が増加、総人口は減少へ

清瀬市の人口は昭和 40（1965）年から急速に増加し、昭和 52（1977）年に 6 万人を超えました。その後、平成 17（2005）年に 7 万人に達してからは微増傾向で推移し、令和 8（2026）年 1 月 1 日の人口は 75,682 人（女性 39,226 人、男性 36,456 人）でした。しかしながら、清瀬市の人口は今後減少に転じると予測されており、2045 年には、72,650 人になると見込まれています。

なお、1 世帯あたりの人数は 1980 年代あたりまで 3 人前後で推移していましたが、その後は下降し続け、令和 8（2026）年 1 月 1 日には 1 世帯あたり 1.98 人となり、単独世帯が多くを占めるようになりました。この傾向は今後も続いていくものと予想されます。



資料：1) 年別の人口と世帯数の推移（昭和 40 年～令和 8 年）、清瀬市ホームページ（更新日 2026 年 1 月 9 日）

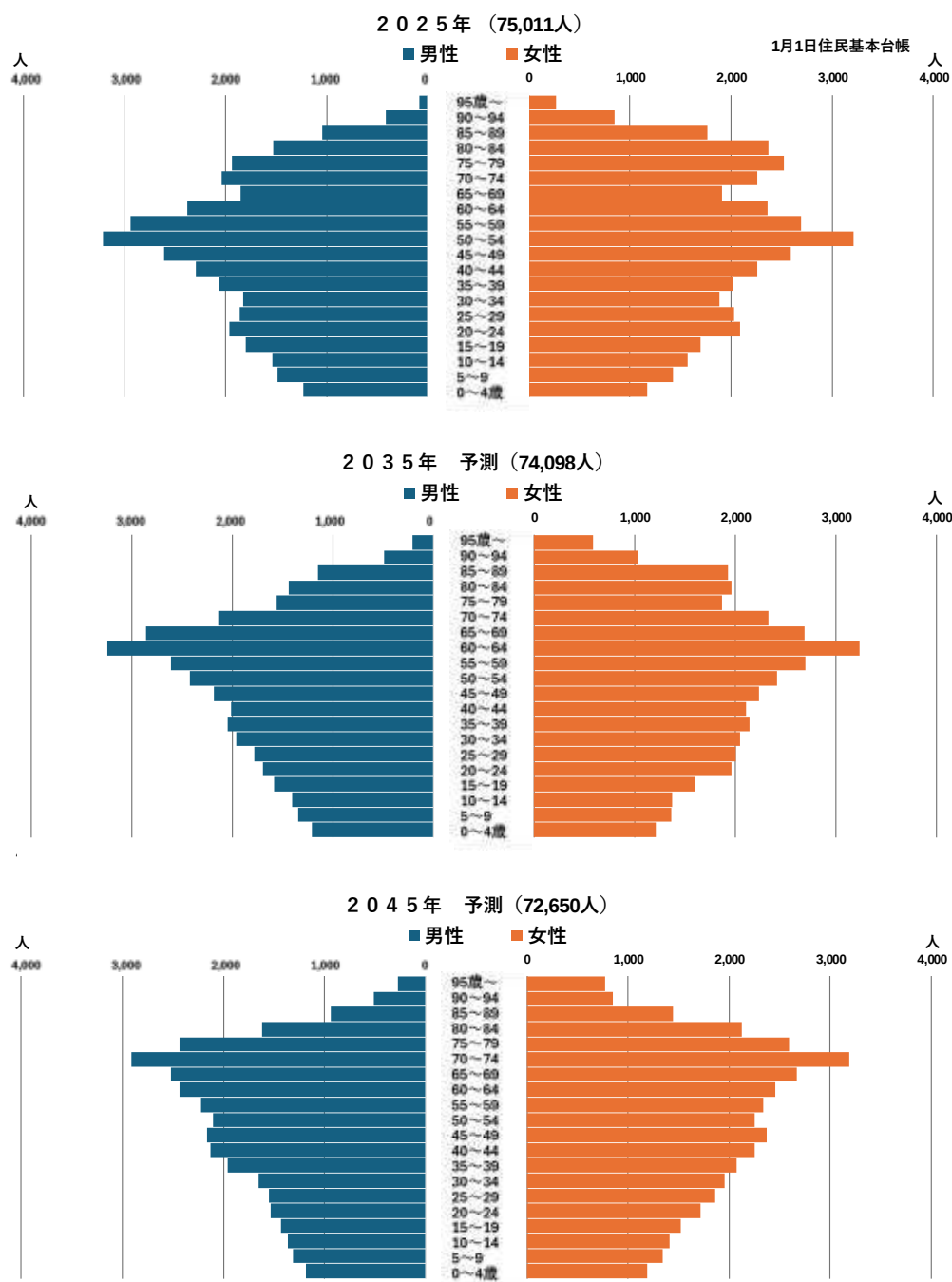
2) 清瀬市の将来予測人口；第 5 次清瀬市長期総合計画より 5 年毎の将来予測人口を使用。

※1)2)の資料より白書委員会作成。将来予測値 2030 年、2035 年、2040 年、2045 年の間は按分した。

1－2 高齢者の増加、90歳以上の女性に顕著

令和7（2025）年の人口ピラミッドのピークは50～54歳にありました。20年後の2045年、人口のピークはそのまま高齢に移動し70～74歳になると予想されます。男女ともに後期高齢者が増えるなか、女性の90歳以上は普通のことになりそうです。

性・年齢5歳階級別人口ピラミッドの推移、清瀬市



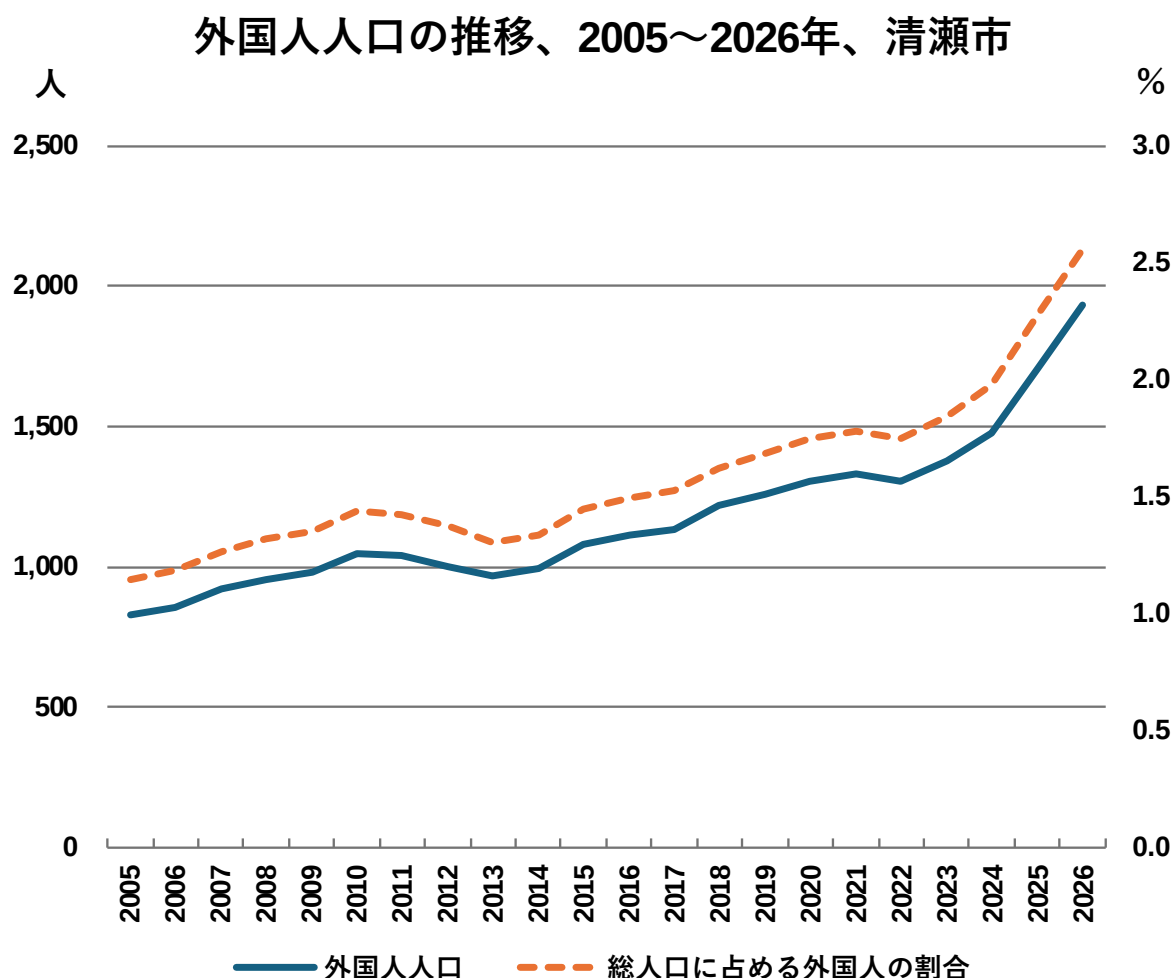
資料：1) 年齢別・男女別人口；清瀬市ホームページ資料(市民課)、清瀬市住民基本台帳、令和7（2025）年1月1日
2) 清瀬市の将来予測人口；第5次清瀬市長期総合計画より2035年、2045年の将来予測人口を使用。
※1)2)の資料より白書委員会作成。

1－3 求められる多文化共生社会

令和8（2026）年1月1日時点で清瀬市に住民登録をしている外国人は1,934人（女性1,022人、男性912人）で、清瀬市の総人口に占める外国人の割合は2.6%（前年2.3%）になりました。

外国人の割合は、東京都全体では5.6%、東京都区部では6.7%、市部では3.0%なので、清瀬市では外国人の割合が高いとは言えないまでも、総人口に占める外国人の割合は着実に増加しています。

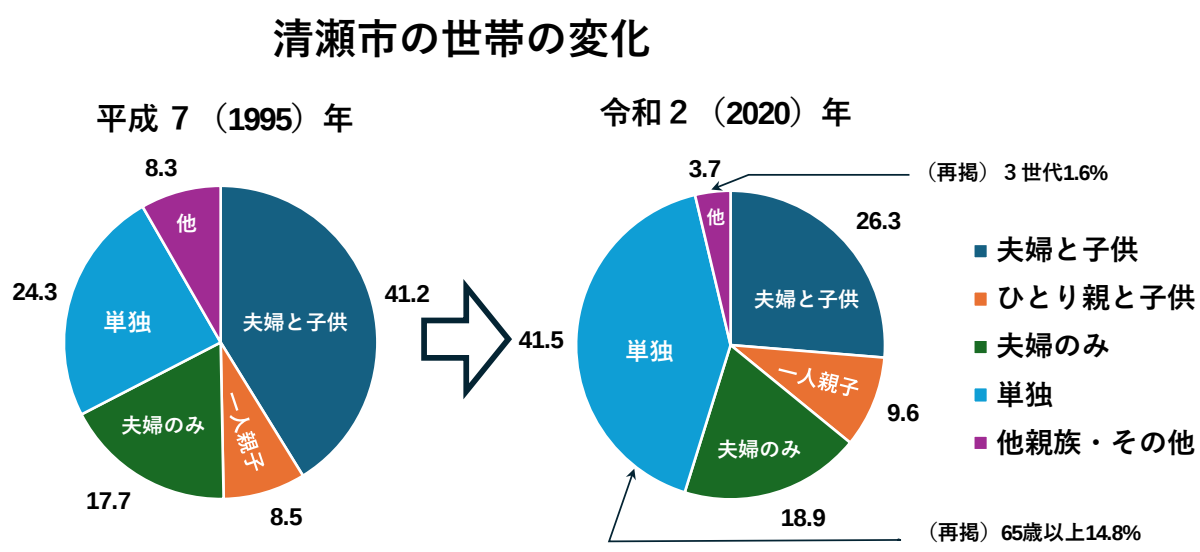
国籍別に見ると中国が最も多く、次いでフィリピン、ベトナム、韓国と続き、東アジア、東南アジアの外国人が多く住んでいます。なお性別では、女性がやや多く52.8%を占めており、これは市民全体51.8%と比べてやや大きな割合となっています。



資料：国籍別外国人人口の推移、清瀬市ホームページ（更新日 2026 年 1 月 30 日）より白書委員会作成
外国人割合の計算において、東京都全体、区部、市部の外国人数は令和7（2025）年1月1日現在、
令和8（2026）年1月1日現在、人口は両方とも令和7（2025）年1月1日現在を使用

1－4 核家族から単独世帯へ

平成7（1995）年から令和2（2020）年までの25年間に清瀬市の世帯がどのように変化したか、家族類型を基に以下のように比較しました。平成7（1995）年の清瀬市は図のように、夫婦と子どもの核家族世帯が41.2%と大きな割合を占めていました。それがわずか25年後、核家族に取って代わり、単独世帯が41.5%と最も大きな割合を占めるようになりました。この傾向は東京都、全国でも同じですが、清瀬市では単独世帯の中でも65歳以上の高齢者が多いことが特徴として挙げられます。また、わずかな差かもしれませんが、清瀬市では現在も一人親と子どもの世帯の割合が東京都、全国と比較して高い傾向にあります。



家族類型別割合、清瀬市、東京都、全国

	平成7（1995）年			令和2（2020）年		
	清瀬市	東京都	全国	清瀬市	東京都	全国
夫婦と子供	41.2	31.0	34.2	26.3	22.0	25.0
ひとり親と子供	8.5	7.1	7.0	9.6	7.3	9.0
夫婦のみ	17.7	15.9	17.3	18.9	16.4	20.0
単独	24.3	38.1	25.6	41.5	50.2	38.0
（再掲：65歳以上）	（ - ）	（ - ）	（ - ）	（14.8）	（11.2）	（12.1）
他親族・その他	8.3	7.9	15.9	3.7	4.0	8.0
世帯数（万）	2.4	495	4,390	3.4	722	5,570

資料：平成7（1995）年国勢調査、令和2（2020）年国勢調査より白書委員会作成
 ※数値は一般世帯中の家族類型別割合（%）

1－5 まとめ

- 清瀬市の人口は、現在 7.5 万人ほどですが、今後は下降傾向に転じると予測されています。
- 清瀬市の人口が将来減少に転じる要因としては、急速に進む少子高齢化が挙げられます。
- 世帯の形は大きく変わり、30 年前主流であった夫婦と子どもの核家族世帯は、単独世帯が主流となりました。
- 単独世帯の中でも 65 歳以上の高齢世帯が多いのが清瀬市の特徴です。

第2部 有償労働

2-1 日本の働く女性たち・女性の社会進出

日本の女性たちの就労をめぐる状況はどのように変化してきたでしょうか。

まず、日本の状況を見てみました。

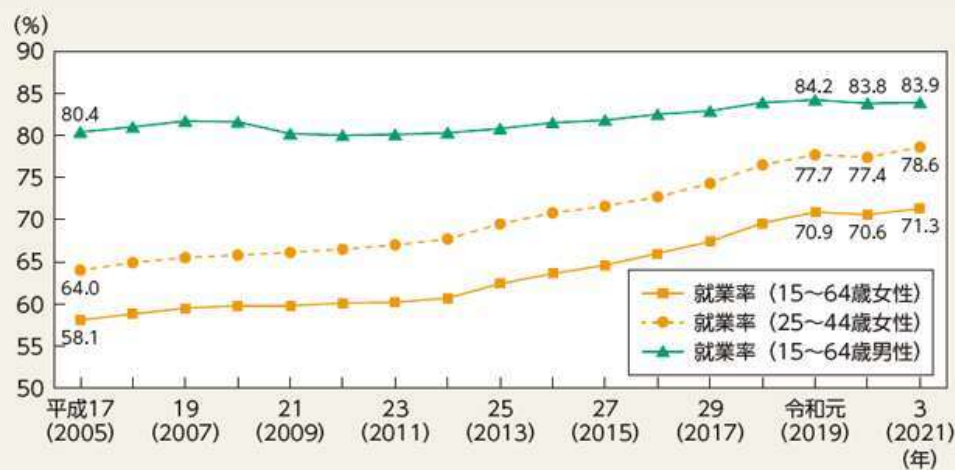
2-1-1 上昇し続ける女性の就業率

日本の女性の就業率は年齢にかかわらず上昇傾向にあります。

令和2（2020）年は、新型コロナウイルス感染症の影響で前年より低下しましたが、令和3（2021）年には再び、増えています。

女性就業率の推移

○就業率は、近年男女ともに上昇傾向。令和2（2020）年は前年より低下したが、令和3（2021）年は、15～64歳の女性は71.3%、25～44歳の女性は78.6%、15～64歳の男性は83.9%。



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 平成23（2011）年の就業率は、総務省が補完的に推計した値。

出典：内閣府 男女共同参画局「男女共同参画白書 令和4年版」

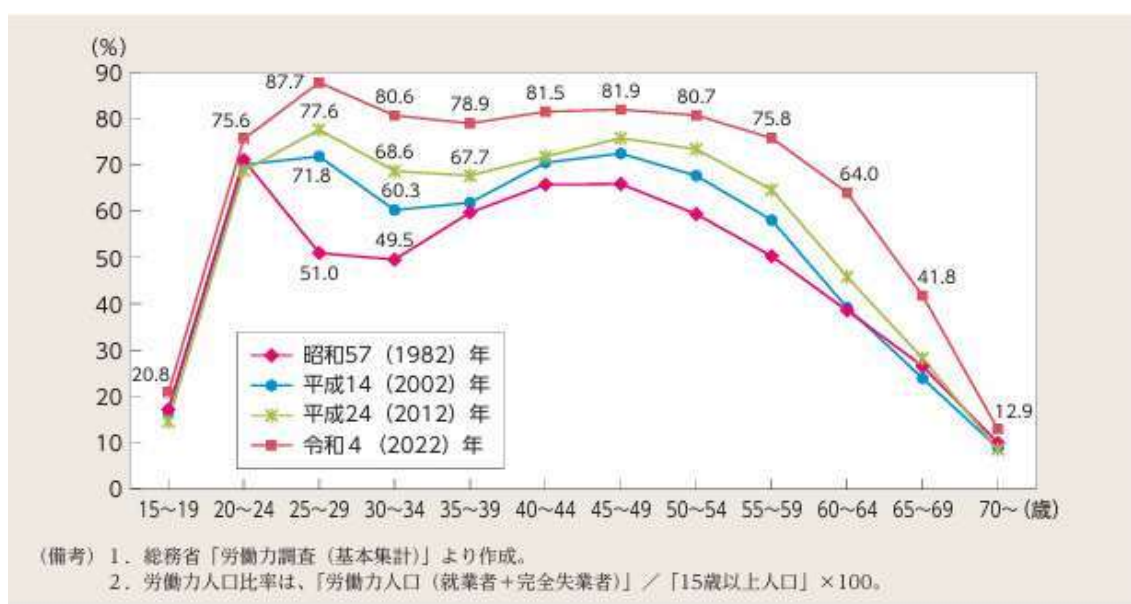
2-1-2 M字カーブとL字カーブ

女性の年齢階級別労働力人口比率のグラフは、結婚・出産期の年代にいったん低下し、子育てが落ち着く時期に上昇する、いわゆるM字カーブを描く傾向にありました。しかし、近年はM字の谷が浅くなり台形に近くなりつつあります。平成3（1991）年の育児休業法（平成7（1995）年より育児介護休業法）の制定により、出産後の母親が一定期間、仕事を休む権利が法的に保障され、出産後も働き続ける環境が整ったことが女性の労働力率上昇を促しました。

ただ、M字カーブは改善されましたが、令和4（2022）年の就業形態別の割合を男女で比較すると、女性は正規雇用比率が低く、半分以上が非正規雇用で働いています。女性の正規雇用比率は、25～29歳をピークに右肩下がりになり低下する緩やかなL字カーブを描いており、結婚・出産期を経ても働き続ける女性は増えているものの、正規雇用から非正規雇用へと働き方に変化が見られます。一方、男性の30歳から54歳では、約8割が正規雇用労働者です。

女性の年齢階級別労働力人口比率の推移

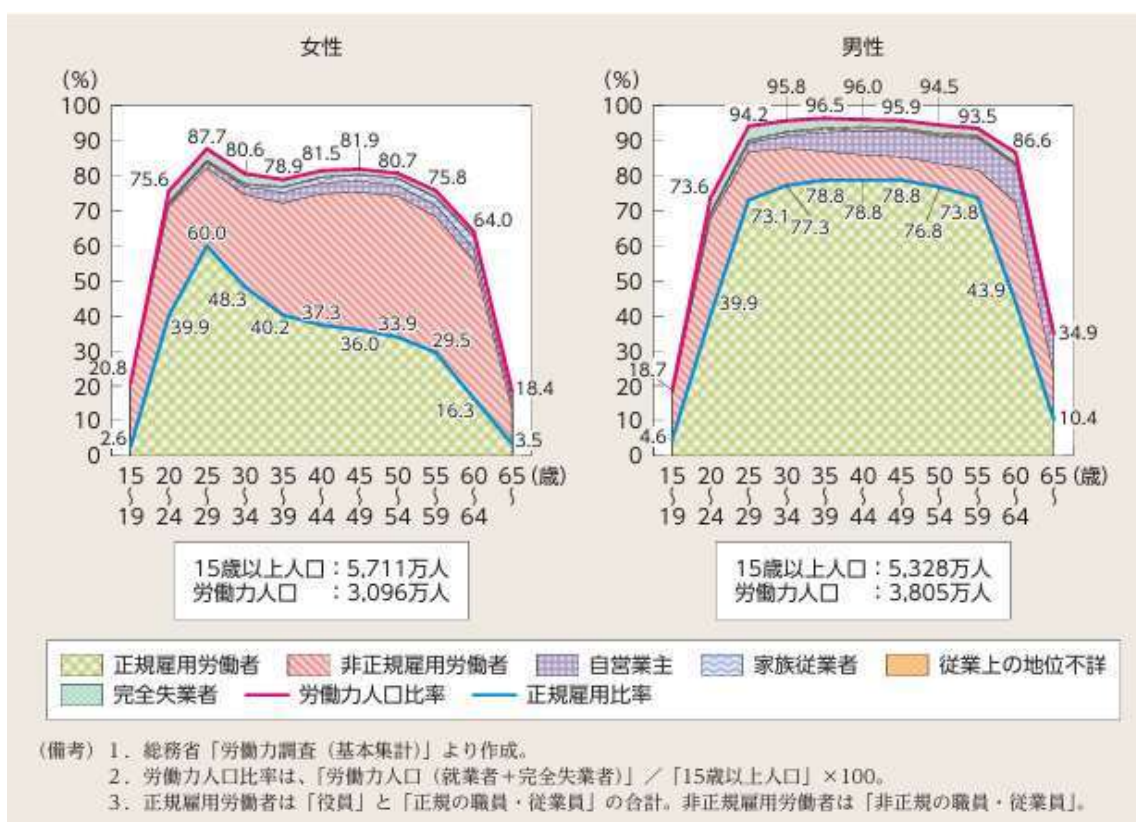
（M字カーブの推移）



出典：内閣府 男女共同参画局「男女共同参画白書 令和5年版」

年齢階級別労働力人口比率の就業形態別内訳（男女別、令和4（2022）年）

（L字カーブ）



出典：内閣府 男女共同参画局「男女共同参画白書 令和5年版」

2-1-3 増える共働き世帯

昭和 60（1985）年の男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）の成立は、女性の社会進出を後押しする契機となりました。その後、平成 3（1991）年には育児休業法が制定され、出産後も働き続けやすい環境が徐々に整備されていきます。さらに平成 9（1997）年の男女雇用機会均等法の改正では、募集、採用や配置、昇進等における男女差別が禁止されるなど、男女の均等な雇用機会の確保が一層進められました。

こうした制度整備や社会経済状況の変化を背景に、平成 9（1997）年には共働き世帯と片働き世帯が逆転し、共働き世帯は緩やかながらも拡大、片働き世帯は減少し続け、日本の家族の就業構造にも大きな変化が見られるようになりました。

昭和では「夫が働き、妻は家事・育児」という性別役割分業が一般的でした。しかし、女性の社会進出が進み、高齢者の一人暮らし世帯や核家族の共働き世帯が増えるなか、平成・令和では、家事・育児・介護の担い手が限られている現状があり、今では「カジダン・イクメン・ケアメン」という言葉が表すように男性にも家事に関わることが求められています。



出典：内閣府 男女共同参画局「男女共同参画白書 令和5年版」

2-2 清瀬の働く女性たち

日本では、女性の社会進出が顕著となり、共働き世帯が主流となっていることが分かりました。では、清瀬の女性の就業をめぐる状況はどうでしょうか。

2-2-1 いまだに続く昭和モデル

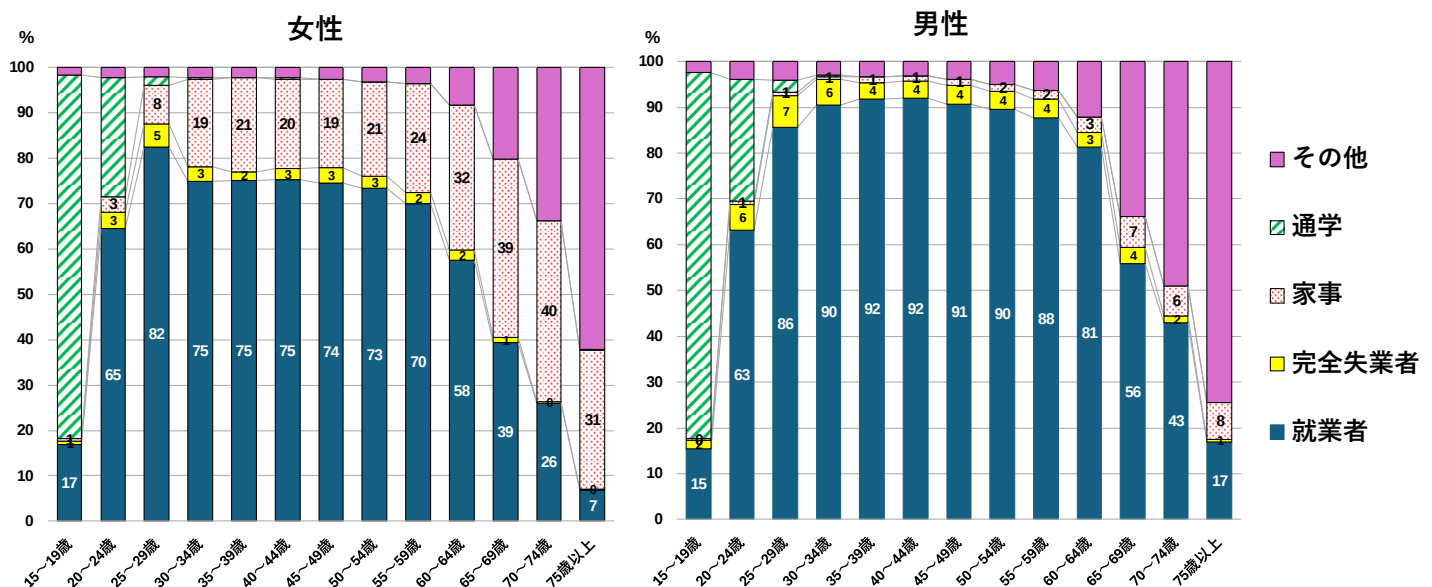
清瀬市においても年齢階級別、労働力状態別割合のグラフのM字カーブ（結婚・出産期の年代にいったん低下し、子育てが落ち着く時期に上昇する）は近年、M字の谷が浅くなり台形に近くなっており、結婚・出産期を経ても仕事を継続する女性が増えていることが分かります。

しかし、共働き家庭が増加する中で、女性の「30歳以上」で「家事」と答えた人の割合が一定数あり、男性にその割合が少ないことから「女性は家事・育児」という昭和モデルが続いている傾向があります。

男女で比較すると「15～19歳」「20～24歳」「25～29歳」では性別で差はほとんど見られません。男性は「30～44歳」まで就業者割合は増加傾向にありますが、女性は「25～29歳」をピークに「30～34歳」で7ポイントを減らし、「50～59歳」までは横ばいが続きます。

高齢期では、男性は「65～69歳」に急減するのに対して、女性は「60～64歳」から減少が始まっています。

清瀬市の年齢階級別、労働力状態別割合、2020年



資料：令和2（2020）年国勢調査より白書委員会作成

※労働力率 = (就業者 + 完全失業者) × 100 / (人口 - 労働力状態不詳)

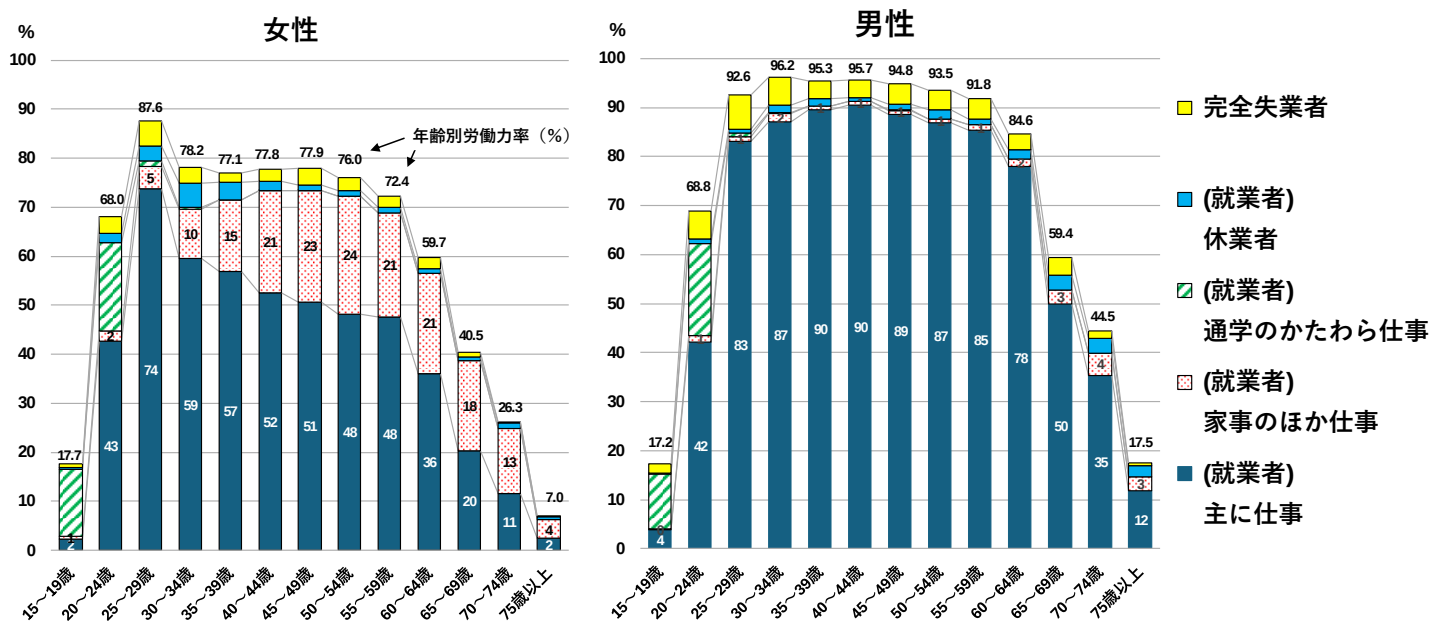
労働力状態別割合は、(人口 - 労働力状態不詳) を分母に計算

2-2-2 「主に仕事」と言い切れない働く女性たち

以下は、清瀬の男女が、どんな働き方をしているかを性別・年齢階級別に見たものです。男性は「主に仕事」が主流ですが、女性は「30 歳以上」で「家事のほか仕事（主に家事などをしていて、そのかたわら仕事をした場合）」の割合が増加していきます。このことから、清瀬の女性は、働きつつ家事の負担も担っている状況が分かります。また、2-1-2「年齢階級別労働力人口比率の就業形態別内訳」で示される、L 字カーブ（女性の正規雇用比率は、25～29 歳をピークに右肩下がりになり低下する）に鑑みると、清瀬でも多くの女性が、30 歳を境にフルタイム勤務からパート等の非正規雇用へと移行していると推測されます。

また、女性は 60 歳以上でも「家事のほか仕事」の割合が引き続き同様の水準を維持しています。一方、男性は 60 歳以上になると、それより若い年齢層に比べて「家事のほか仕事」の割合がやや増えています。

清瀬市の年齢階級別、労働力中就業状態別割合、2020年



資料：令和2（2020）年国勢調査より白書委員会作成

※労働力率 = (就業者 + 完全失業者) × 100 / (人口 - 労働力状態不詳)

就業状態別割合は、(人口 - 労働力状態不詳) を分母に計算

※完全失業者とは、休職中にもかかわらず仕事に就いていない人をさします。単に仕事に就いていない人のことではなく、上記のとおり労働力率の中に含まれます。

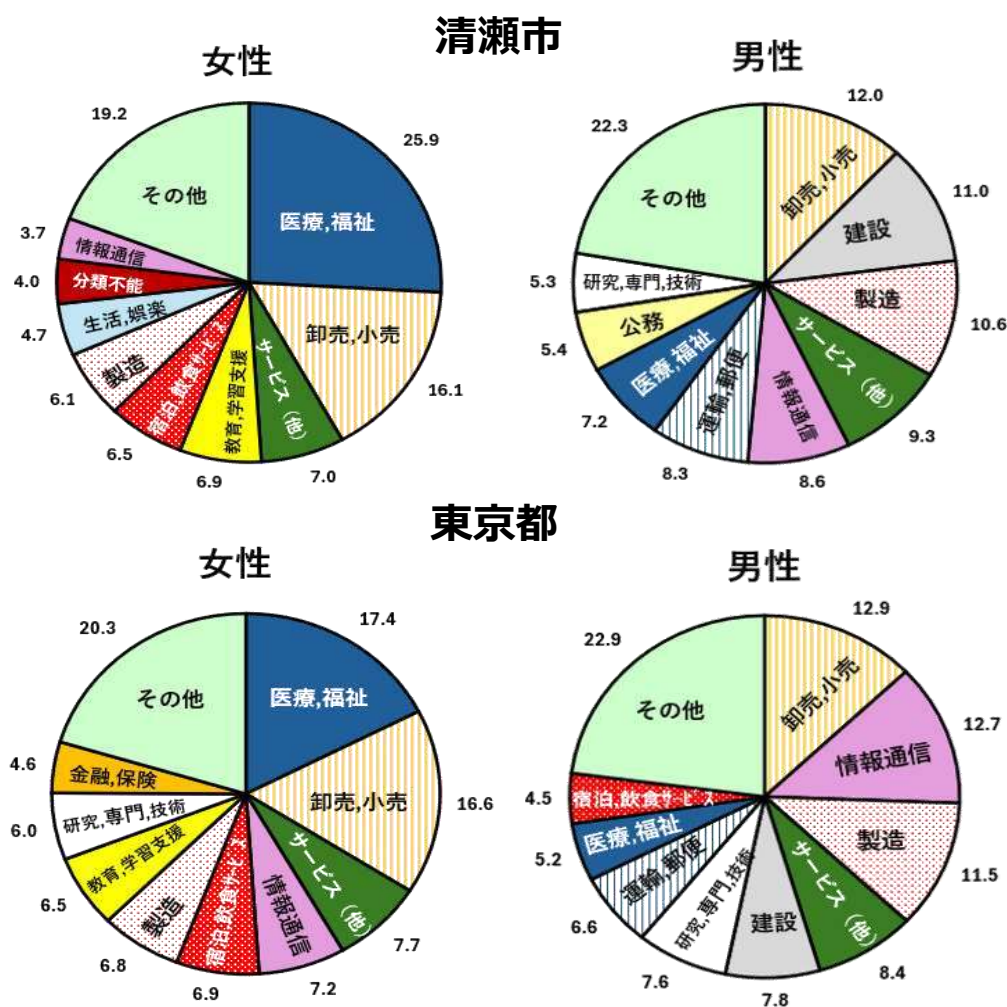
2-2-3 「医療・福祉」従事者が多い清瀬の女性たち

清瀬の女性は、4人に1人が「医療・福祉」分野に従事しています。東京都においても「医療・福祉」分野に従事する女性の割合が高い傾向にありますが、清瀬市のほうが顕著です。昔から「子育て・介護・看病」は女性の役目とされてきた歴史があります。このような状況を踏まえると、清瀬市だけでなく、社会全体として看護師・保育士・介護職に就く女性が多くなっている可能性が考えられます。

一方、男性は、東京都、清瀬市のすべてにおいて女性に比べ、「医療・福祉」分野に従事する割合は、それほど高くありません。また、清瀬市は情報通信に従事する割合が、東京都と比べると男女ともに小さいことも特徴の一つです。

清瀬の男性は、ほぼ業種に偏りはありません。清瀬市は、都心へのアクセスが良好なベッドタウンであるため、特に職種に偏ることなく、従事している状況が分かります。東京都と比較すると建設業に従事する割合が大きいことも特徴です。

就業者の産業別割合の比較、2020年



資料：令和2（2020）年国勢調査（15歳以上就業者人口）より白書委員会作成

※保育園は医療・福祉、幼稚園は教育・学習支援

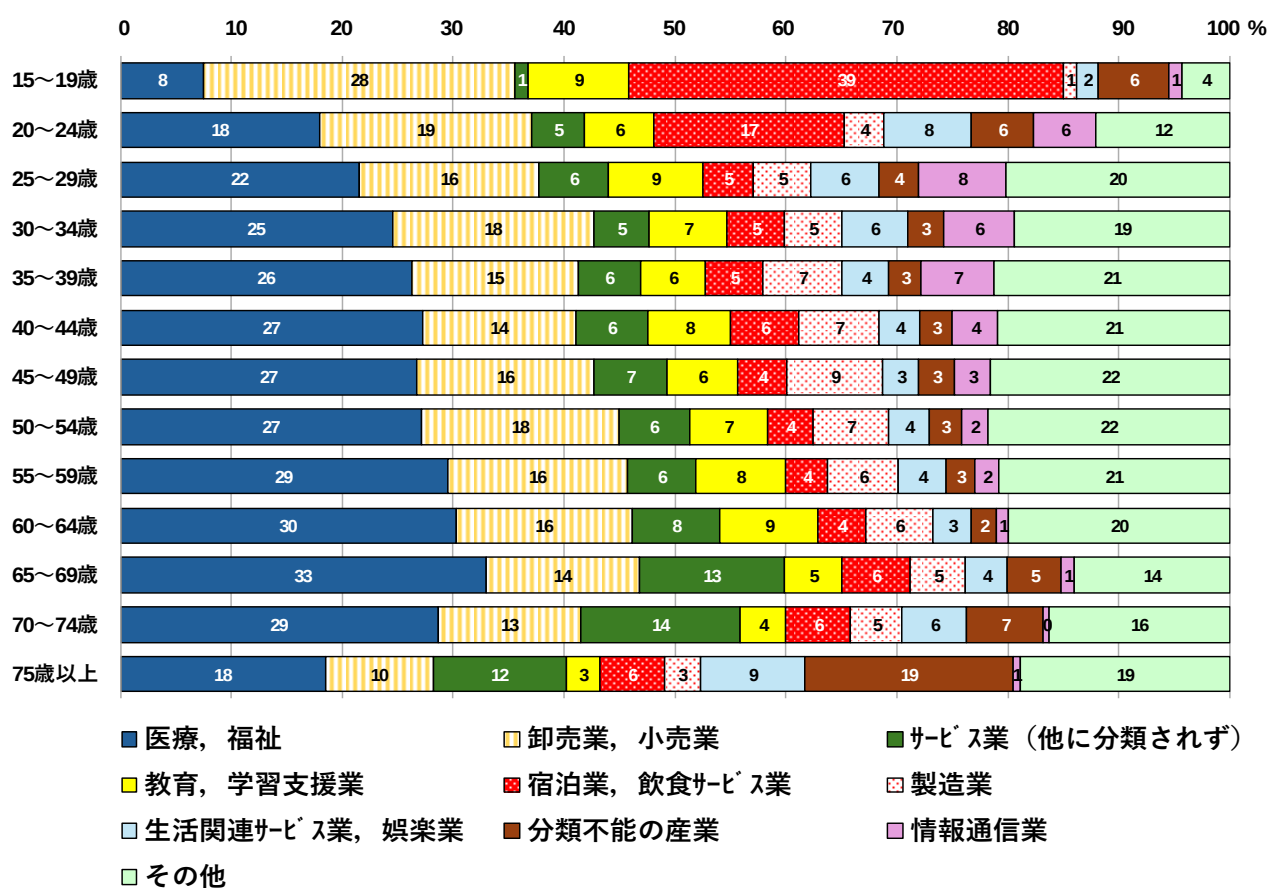
2-2-4 高齢者も従事する「医療・福祉」の仕事

清瀬の女性は、年齢別にどんな産業に従事しているのでしょうか。

若い年代では「宿泊業・飲食サービス業」と「卸売業・小売業」が高い割合を占めていますが、25 歳以上では「医療・福祉」が最も高く、次に「卸売業・小売業」、「教育・学習支援業」と続きます。

清瀬の女性は、4 人に 1 人が「医療・福祉」分野に従事していますが、年齢別で見ると、20 歳以上でその傾向が顕著になっています。30 代から緩やかに増え、40～54 歳まで横ばいで続きますが、55 歳を過ぎると、さらに 69 歳まで割合が増えています。さらに、70 歳以上においても「医療・福祉」分野に従事する割合が高くなっており、75 歳以上においても比較的高い割合を占めています。

清瀬市の女性就業者の年齢5歳階級別、産業別割合、2020年



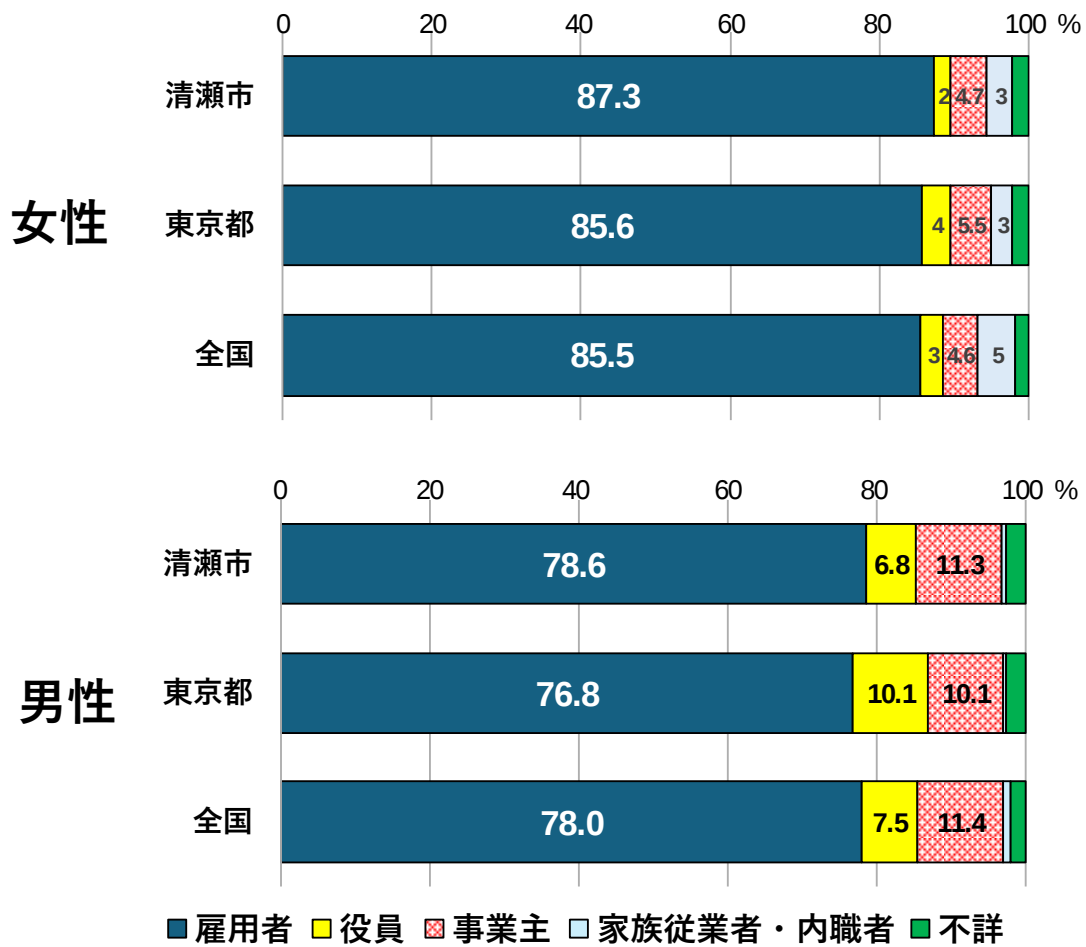
資料：令和2（2020）年国勢調査（15 歳以上女性人口）より白書委員会作成

2-2-5 まだまだ少ない女性の役員・事業主

清瀬の男女が役員や事業主として従業する割合は、全国、東京都と比べてやや小さく、雇用者として従業する傾向があります。

全国や東京都と同様、総じて役員・事業主には男性が多く、女性は従業員として勤務しています。

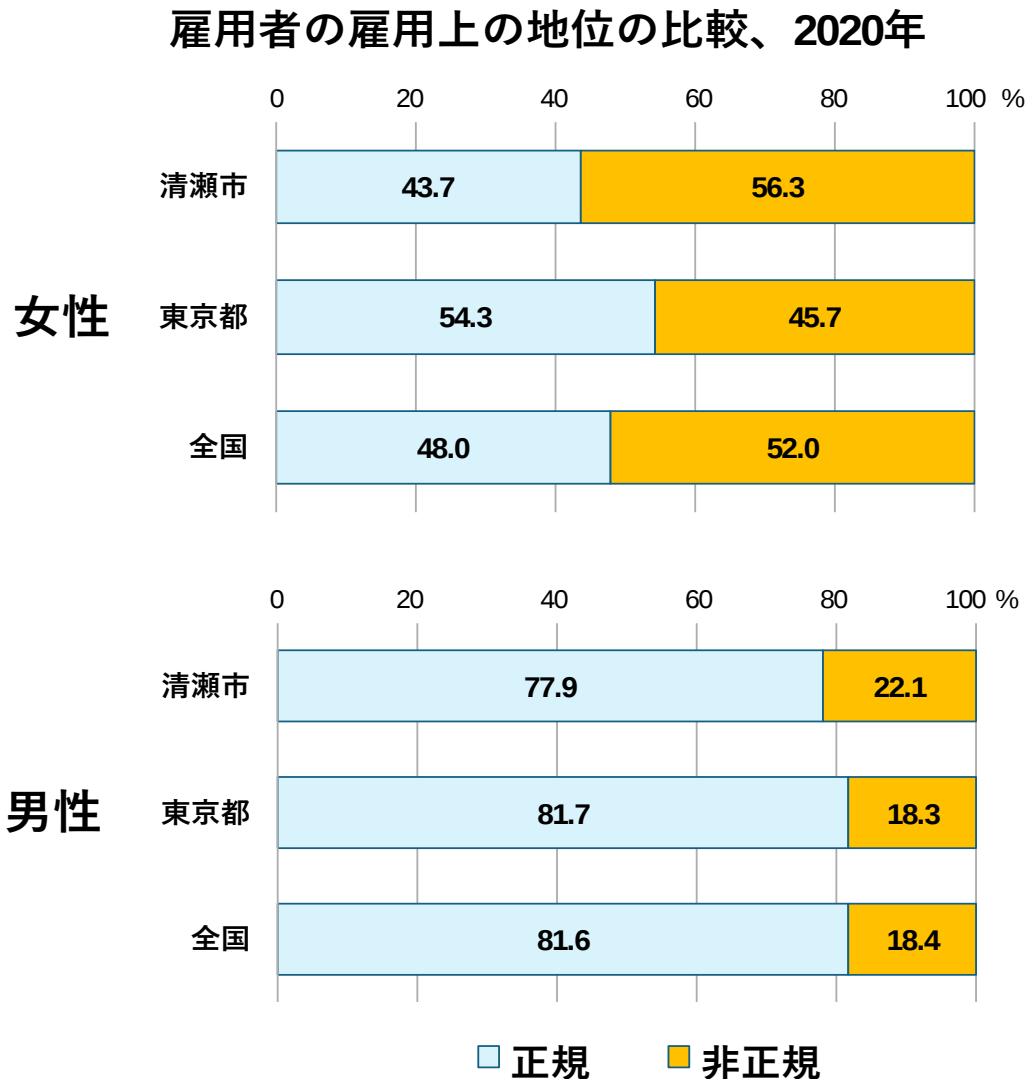
就業者の就業上の地位の比較、2020年



資料：令和2（2020）年国勢調査（15歳以上就業者人口）より白書委員会作成

2-2-6 非正規雇用が多い清瀬の女性たち

2-1-2「年齢階級別労働力人口比率の就業形態別内訳」のL字カーブ（女性の正規雇用比率は、25～29歳をピークに右肩下がりに低下する）から、日本では女性の非正規雇用率が高いことが分かりましたが、清瀬の女性も例外ではありません。さらには、清瀬市では男女ともに全国、東京都と比べて非正規雇用の割合が高く、特に女性は、非正規雇用の割合が、東京都と比べて10.6ポイント上回っています。



資料：令和2（2020）年国勢調査（15歳以上雇用者人口）より白書委員会作成

2－3 まとめ

- 清瀬の女性においても全国と同様、年齢階級別労働力人口比率のグラフのM字カーブ（結婚・出産期の年代にいったん低下し、子育てが落ち着く時期に上昇する）は、台形に近くなっています。このことから、結婚・出産期にも継続して働く女性が増えていることが分かります。
- 清瀬の女性は、「30 歳以上」で就業状態は「家事」と答えた人の割合が一定数おり、清瀬の男性にその割合が少ないことから「女性は家事・育児」という昭和モデルが続いている傾向があります。
- 清瀬の女性は、25～29 歳をピークに「主に仕事」の割合が徐々に減り、「家事的ほか仕事」の割合が増えています。このことから、清瀬の女性は、30 歳を境に働き方を変え、働きつつ家事の負担も担っている状況が分かります。
- 清瀬の女性は4人に1人が「医療・福祉」分野に従事しています。全国的に見ても男性より女性のほうが「医療・福祉」分野に従事する割合が高くなっています。
- 清瀬の女性は、70 歳以上でも「医療・福祉」分野に従事する割合が高くなっています。
- 清瀬市では男女ともに全国、東京都に比べて、非正規雇用の割合が高く、特に女性の非正規雇用の割合は、東京都と比べて10.6ポイント上回っています。

第3部 無償労働

第3部では無償労働について見ていきます。経済分野のジェンダー平等を考えるうえでは、有償労働だけでなく、家事・育児・介護など「無償労働」への着目が欠かせません。経済と一見関係ないように思えるかもしれませんが、無償労働はその価値が認識されにくく GDP にも計上されない一方で、それがなければ経済活動は成り立ちません。

産業革命後、性別による役割分担が生じ、女性が無償労働を担うことが多くなりました。現在の清瀬市でも、2-2-2（就業形態）で見たように女性の就業率は男性より低く、就業している場合でも、仕事のほかに家事をしていると回答する人が男性に比べ多く見られます。このことは、経済分野のジェンダー・ギャップに影響すると考えられます。

家庭内で行われる無償労働には、洗濯、掃除、食事の準備などの家事、子どもの世話をを行う育児、高齢家族の介護などが含まれます。無償労働は家族の生活を維持するために必要な作業のため、仕事で対価を得る有償労働と異なり、収入を得ることはありません。例えば以下のようなものが挙げられます。

【具体的な無償労働の例】

- ・日常の家事（掃除、洗濯、部屋の片づけ）
- ・買い物（食事の材料、日用品の補充）
- ・食事の献立作り、調理、配膳、片づけ、食器洗い、食器類の収納
- ・子どもの送り迎え、保育園とのやり取り
- ・PTA や自治会の会合
- ・子どもの登下校の見守り
- ・高齢の家族の通院同行
- ・ボランティア活動

清瀬市単独の無償労働の状況については、現時点で公表されている統計データが僅かしか確認できていません。そのため本章では、無償労働の全体像を把握するために、日本及び東京都に加え、清瀬市を含む多摩東部エリアを対象とした無償労働関連の調査結果を掲載します。

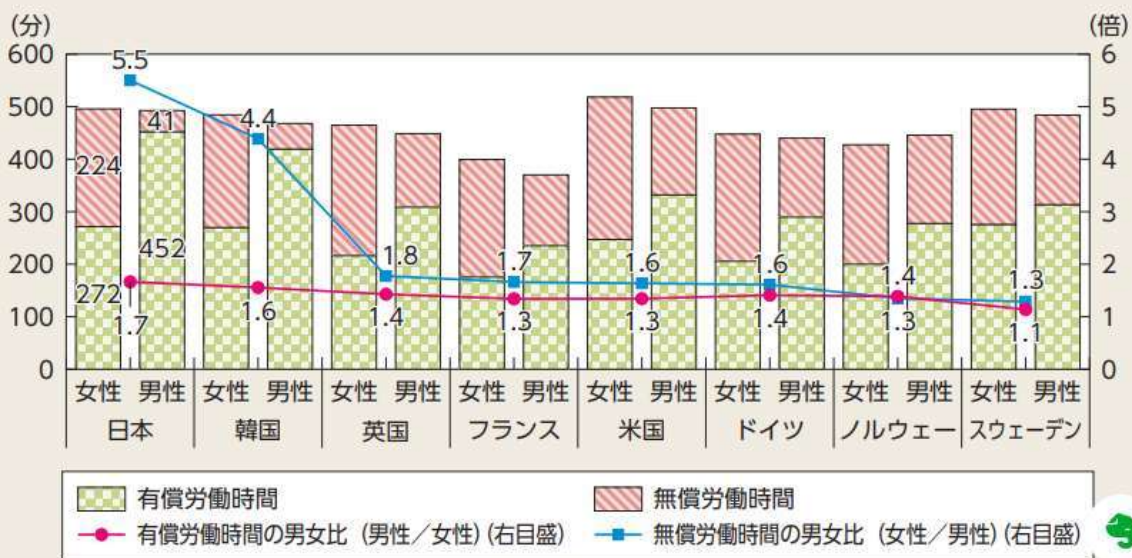
3-1 無償労働の状況

日本における無償労働はどのような状況でしょうか。国際比較から日本の状況を見ていきます。

3-1-1 無償労働時間の男女差が大きい日本

OECD のデータによると、無償労働時間の男女比は国によって違いがあります。日本の男女比は5.5倍と、他国と比較して突出して高くなっています。日本の男性は有償労働時間が長く、無償労働時間が極めて短いことが特徴です。2-2「清瀬の働く女性たち」において、「家事」「家事のほかに仕事」の回答が男性より女性に多いこととも合致しており、無償労働を担う時間には、男女で大きな差があります。

男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日あたり、国際比較）



- (備考) 1. OECD 'Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)' より作成。
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
 3. 「有償労働」は、「有償労働（すべての仕事）」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
 4. 日本は平成28（2016）年、韓国は平成26（2014）年、英国は平成26（2014）年、フランスは平成21（2009）年、米国は令和元（2019）年、ドイツは平成24（2012）年、ノルウェーは平成22（2010）年、スウェーデンは平成22（2010）年の数値。

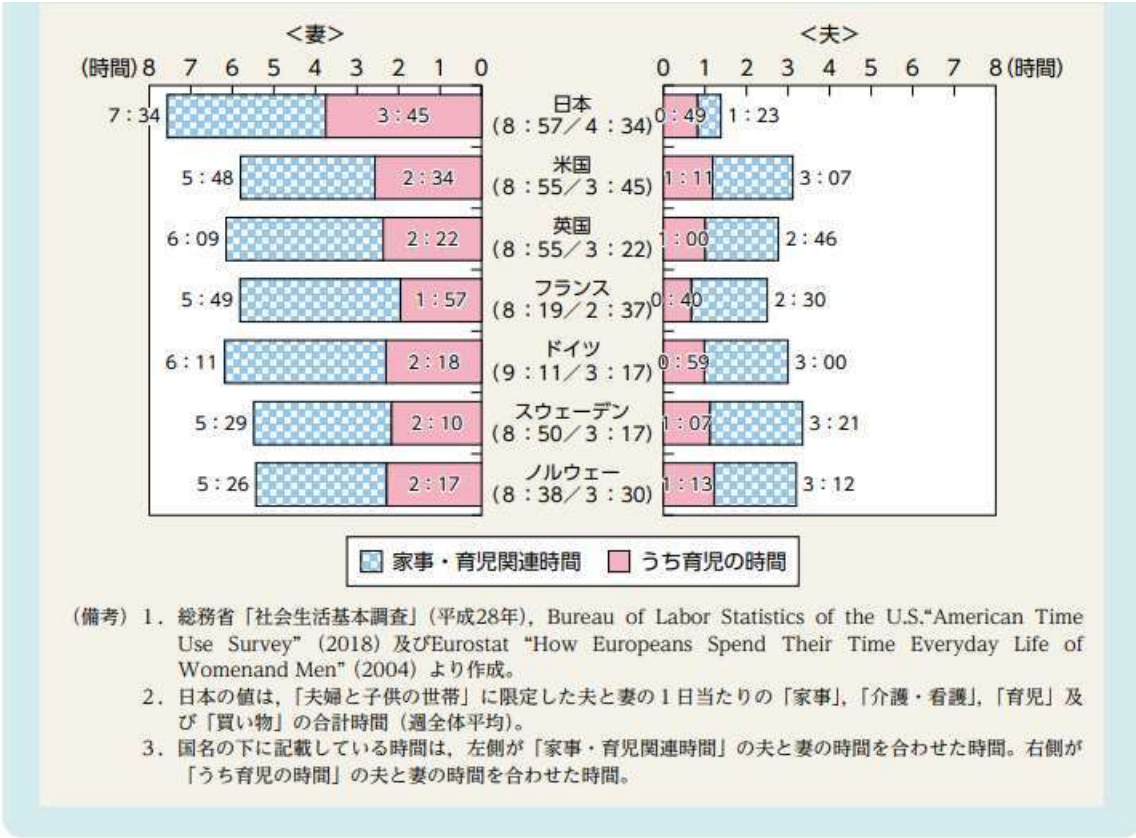
出典：内閣府 男女共同参画局「男女共同参画白書 令和5年版」

3-1-2 妻は長く、夫は短い、家事・育児時間

子どもが小さい時期は、有償労働が制限されやすい特徴的な時期です。この期間に家事・育児にかかる時間を男女で比較することは大きな意味があります。

6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間を見ると、日本において、「妻」が家事・育児関連時間にかかる時間が長いこと、「夫」が家事・育児にかかる時間が短いことが分かります。

6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間（週全体平均）（1日あたり、国際比較）



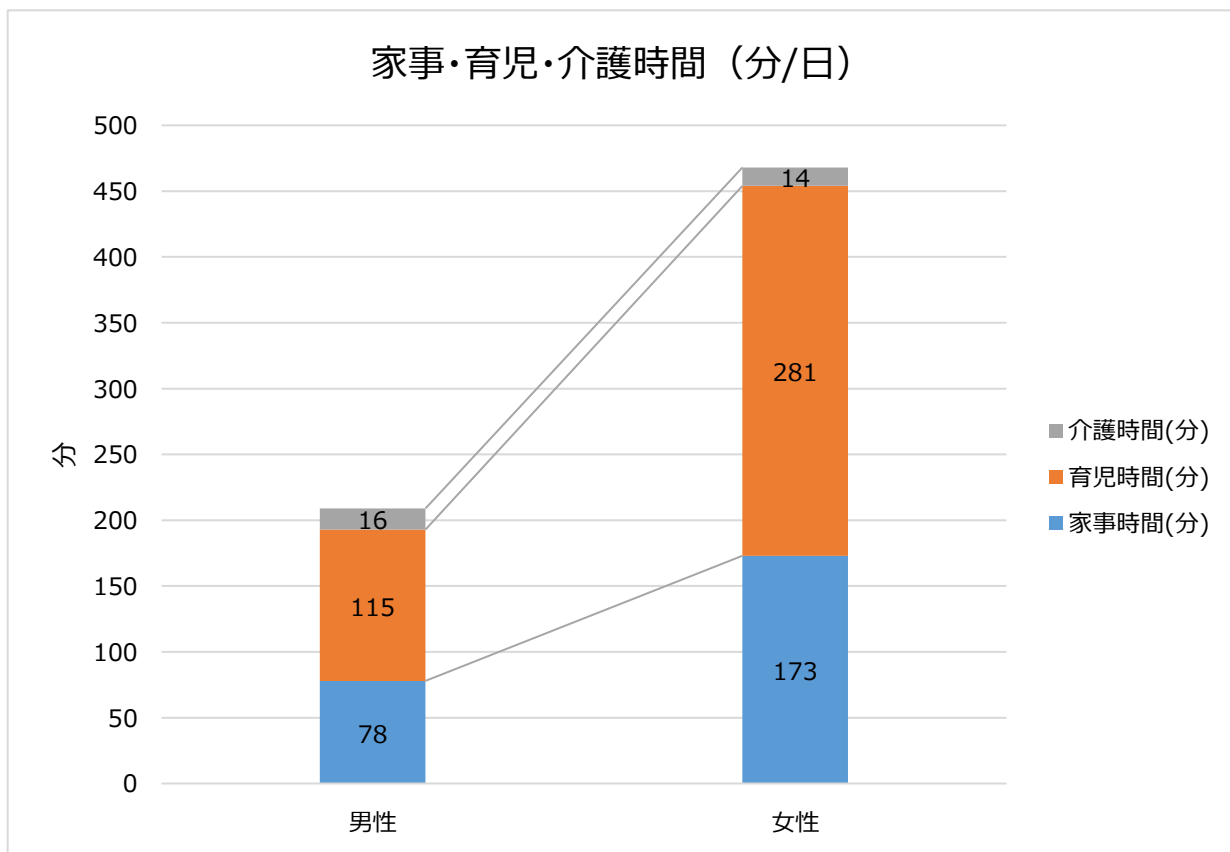
出典：内閣府 男女共同参画局「男女共同参画白書 令和2年版」

3-2 東京都及び清瀬市における無償労働の状況

無償労働にかかる時間は、男女で大きな違いがあること、日本では特に、男性の有償労働時間が長く、無償労働時間が短いことが分かりました。次に、東京都による調査を見ていきます。

3-2-1 子育て世代では無償労働の男女差が1日に4時間19分

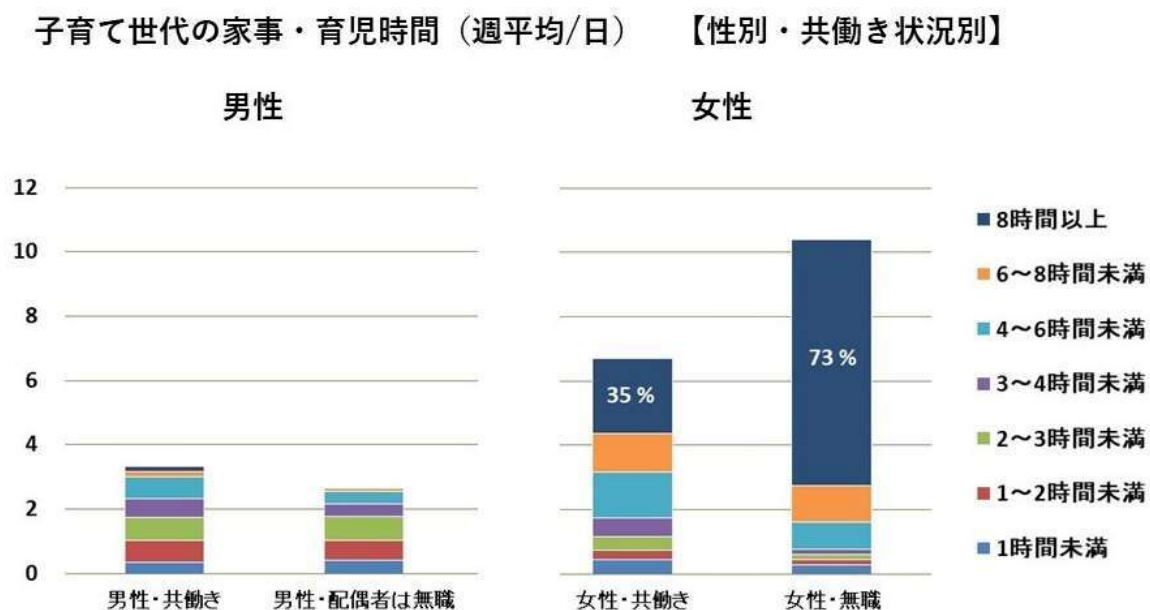
「令和7年度男性の家事・育児実態調査」によると、子育て世代の家事・育児・介護にあてた時間（1日あたりの平均）は、男性が1日あたり209分（3時間29分）であるのに対し、女性は468分（7時間48分）で、259分（4時間19分）の差が生じています。ちなみに令和5年度調査ではこの差は326分（5時間26分）でした。女性の育児・家事時間が大きく減少したことから、男女の差は1時間以上減少しています。



資料：「令和7年度 男性の家事・育児実態調査報告書、東京都生活文化局、令和7年11月」より白書委員会作成

3-2-2 有職・無職にかかわらず重い、女性の家事・育児負担

同調査では、子育て世代の家事・育児時間について、共働き状況別のデータが明らかになっています。これによると、共働きかそうでないかにかかわらず、女性の家事・育児時間は男性よりも長くなっています。仕事の有無にかかわらず、女性の家事・育児負担が重いことが分かります。



資料：「令和7年度 男性の家事・育児実態調査報告書、東京都生活文化局、令和7年11月」より白書委員会作成
全体 (n=4,000)

男性： 共働き (n=1,580) 配偶者が無職 (自身は有職) (n=405) * 自身が無職(n=15)は使用せず

女性： 共働き (n=1,521) 自身が無職 (n=467) * 配偶者が無職 (自身は有職) (n=12)は使用せず

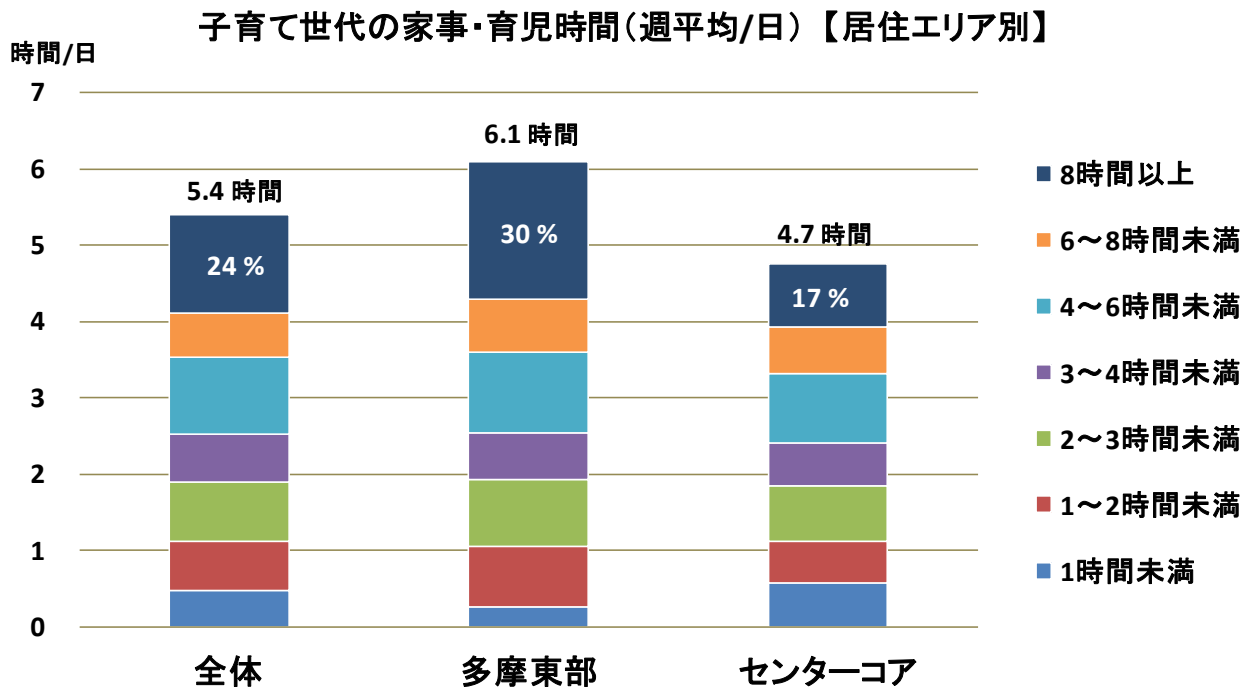
3-2-3 無償労働時間が長い、多摩東部の子育て世代

無償労働時間は、東京都の中でも地域によって差があります。同調査は子育て世代が家事と育児にあてる時間（1日あたりの平均）を地域ごとに比較したデータがあります。これによると全体では1日あたり約5時間23分であるのに対し、清瀬市を含む多摩東部エリアは約6時間6分と、42分長くなっています。

特に同調査が“センターコア”と呼ぶ都心部と多摩東部において、時間別の割合を比べると、「1時間未満」と「8時間未満」で大きな違いがあります。

清瀬市は無償労働時間が比較的長い傾向にある多摩東部エリアに含まれており、清瀬市の無償労働の状況を理解するうえで地域特性という視点を考慮する必要があります。

ただし、この項目は男女合わせた数値であり、地域別かつ男女別の数値は明らかになっていません。男女の負担の違いについて把握できていない点には留意が必要です。



資料：「令和7年度 男性の家事・育児実態調査報告書、東京都生活文化局、令和7年11月」より白書委員会作成
 全体 (n=4,000)
 多摩東部 (n=431) 市部（武蔵野、三鷹、調布、小金井、小平、東村山、国分寺、狛江、**清瀬**、東久留米、西東京）
 センターコア (n=1,043) 区部（千代田、中央、港、新宿、文京、台東、墨田、江東、渋谷、豊島、荒川）

3-2-4 「家事」あるいは「家事のほか仕事」との回答が多い清瀬の女性たち

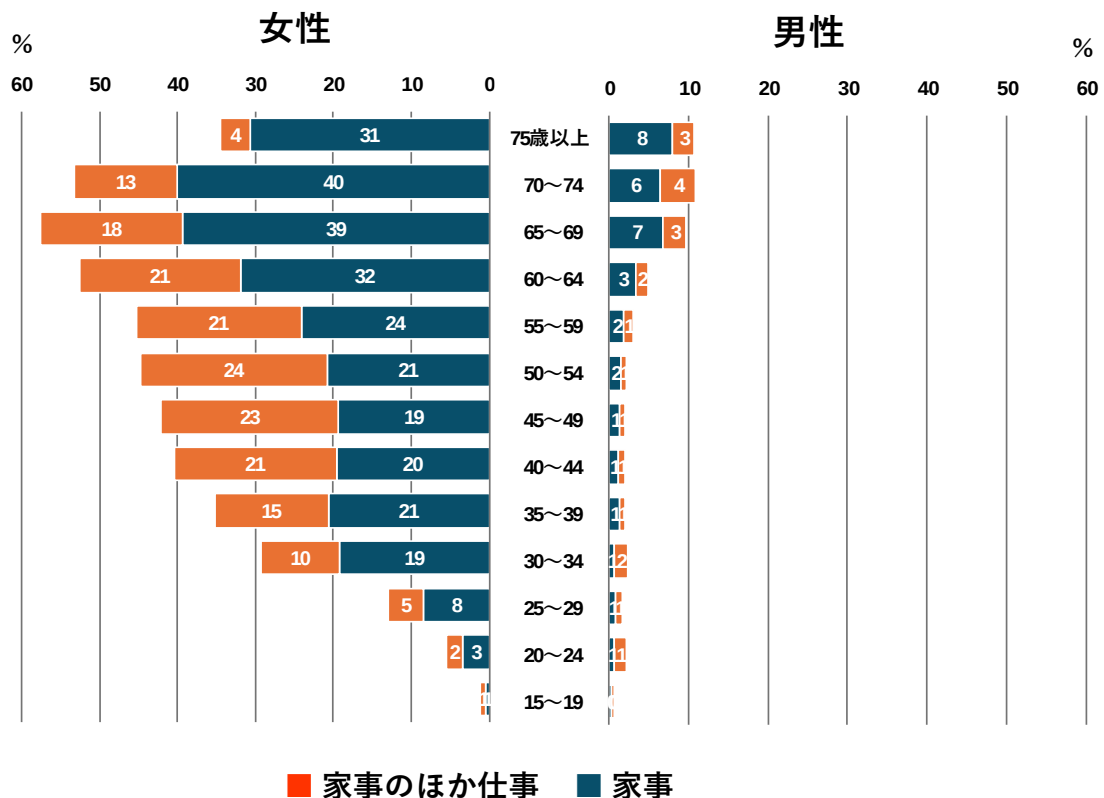
清瀬市ではどのような状況でしょうか。

2-2「清瀬の働く女性たち」でも見たように、国勢調査の就業状態を「家事」として回答する人の割合は、30代から急激に増えて20%前後になり、年齢を重ねるほど割合が増えています。

また、仕事を持っている清瀬の女性でも「家事のほか仕事」と答える女性の割合は高く、40～60代では約2割の女性が家事のかたわら仕事をしていることが分かります。一方で、男性における「家事のほか仕事」の割合はどの世代においても5%を下回っています。

調査からは、「主に仕事」と回答した女性就業者の無償労働の状況は読み取れません。しかし、清瀬の女性が家事を担い、仕事を持つ人は仕事も担っている様子がうかがわれます。

清瀬市の年齢階級別、「家事」及び
「家事のほか仕事」として回答する者の割合、2020年



資料：令和2（2020）年国勢調査より白書委員会作成

※各年齢階級別人口から労働力状態不詳を除いた人口を分母に計算

＜コラム＞ 無償労働を金額に換算

無償労働は経済活動に不可欠ですが、GDP には計上されていません。一方で、家事労働を金額で測るといだけの価値があるのかを示した調査があります。

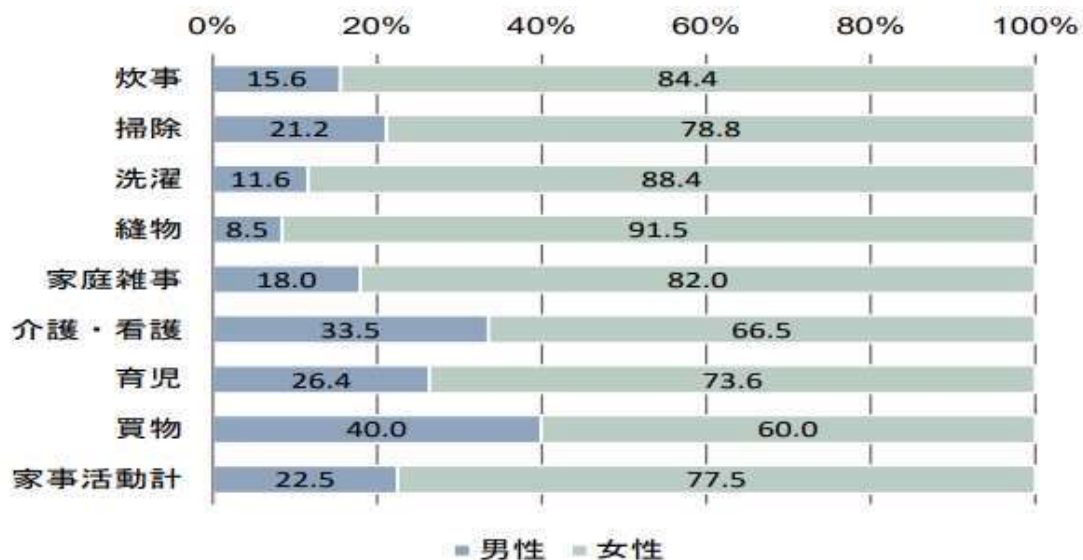
これによると、令和 3（2021）年の家事労働の貨幣価値は、143.6 兆円でした。同じ年の日本の名目 GDP は 550.5 兆円（注 1）であり、家事活動は名目 GDP の約 4 分の 1 にあたるほどの大きな金額に相当しています。

男女別で見ると、143.6 兆円のうち、女性は 111.3 兆円、男性は 32.3 兆円と大きな偏りが見られます。活動種類別では、買い物（40.0%）、介護・看護（33.5%）で男性の構成割合が 3 割を超え、育児（26.4%）がこれに続きます。炊事（15.6%）、洗濯（11.6%）、縫い物（8.5%）では、男性の割合が小さくなっています。

なお、この調査は算出に賃金率が用いられています。女性と比べて男性の賃金率が高いことが反映され、男性の構成比が実態より高くなる傾向がある点には注意が必要です。



活動種類別の家事活動の貨幣評価額の男女別構成（OC 法、2021 年）



出典：令和 4（2022）年度「無償労働等の貨幣評価」に関する検討作業 報告書

（備考）1. プリコード方式の「家事活動時間」をアフターコード方式の家事活動時間に対する内訳別時間の比率を用いて分割し、内訳別活動時間を推計している。

（注 1）令和 4（2022）年 12 月 23 日 内閣府経済社会総合研究所 国民経済計算部

3－3 まとめ

- 無償労働にかかる時間は、男女で大きな違いがあります。特に、男性の有償労働時間が長く、無償労働時間が短いことが日本の特徴です。
- 東京都の子育て世代では家事・育児・介護時間について、1日に4時間19分の男女差があります。
- 清瀬市を含む多摩東部の子育て世代では、東京都全体に比べて、家事育児時間が長い傾向があります。
- 清瀬の女性は、就業状態は「家事」あるいは「家事的ほか仕事」と答える割合が男性と比べ非常に高くなっています。

第4部 清瀬市のジェンダー・ギャップ

第3部までは、経済分野における清瀬市の女性の状況について、述べてきました。第4部では、清瀬市のジェンダー・ギャップを探るため、さまざまな資料から状況を分析しました。

4-1 ジェンダー・ギャップを測るもの

ジェンダー・ギャップを測るものとして「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」があります。これは各国の男女平等の達成度を表す国際的な指標で、世界経済フォーラムが1年に1度発表しています。政治・経済・教育・健康の4つの分野で男女の間にどれだけの格差が存在しているかを指数化して、各国を比較します。指数は男性に対する女性の人数の割合で示され、男女の人数が同数なら1、男性ばかりで占められ女性がゼロの場合には指数は0となります。つまり、1に近いほど平等であることを示しています。

「地域からジェンダー平等研究会」という研究者らのグループ（事務局：共同通信社）は、国内の男女平等度合いを可視化する「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」（以下、「都道府県版」）を令和4（2022）年より算出・公表しています。「都道府県版」では世界経済フォーラムの指数の4分野から健康分野を外し、住民に身近な地方自治の立案・執行の場である「行政」分野を採用しています。この「都道府県版」を参考に項目を設定し、清瀬市の経済分野を中心に、政治分野・行政分野についても情報を収集しました。

4-2 経済分野

経済分野では、「都道府県版」で用いられているものとは異なり、清瀬市、東京都、全国を比較するため、国勢調査令和2（2020）年のデータを用いています。

4-2-1 就業率の男女差

清瀬市の女性の就業率は、東京都や全国の値より低い傾向にあります。

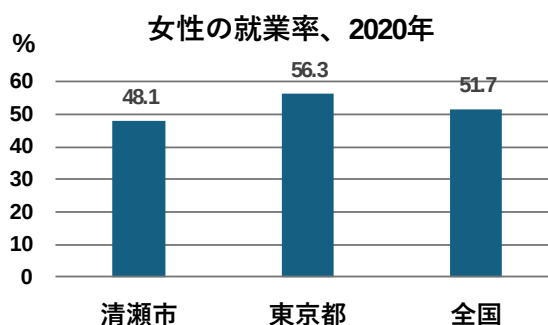
その傾向は男性でも同様です。男性と比較した女性の比も、清瀬市は東京都・全国より低くなっています。

就業率（％）の男女差、2020年

	女性	男性	女/男(比)
清瀬市	48.1	64.9	0.741
東京都	56.3	73.0	0.771
全国	51.7	68.5	0.755

資料：令和2（2020）年国勢調査（15歳以上）

就業率(%) = 就業者 × 100 / (総数 - 労働力状態不詳)



4-2-2 正規職員の比率

この指標は、「都道府県版」で用いられている「フルタイムの仕事に従事する割合の男女比」に代わるものです。

清瀬市の女性の正規職員の比率は、東京都や全国の数より低い傾向にあります。

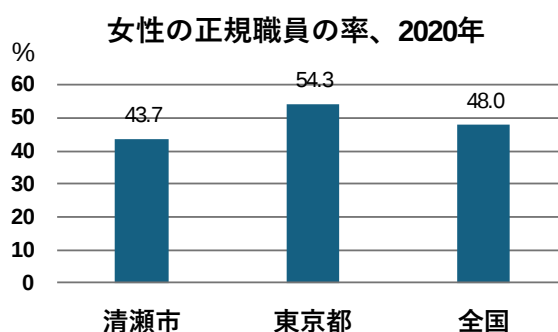
男性の正規職員の比率も同様に、清瀬市では東京都や全国を下回る傾向が見られました。加えて、男性の比率に対する女性の比率の比においても、清瀬市では東京都や全国の平均よりも低い値を示しています。

正規職員率（％）の男女差、2020年

	女性	男性	女/男(比)
清瀬市	43.7	77.9	0.560
東京都	54.3	81.7	0.664
全国	48.0	81.6	0.588

資料：令和2（2020）年国勢調査（15歳以上）

正規職員率(%) = 正規の職員・従業員 × 100 / 雇用者



4-2-3 役員・業主の比率

この指標は、「都道府県版」における「企業や法人の役員・管理職の男女比」に代わるものです。

業主とは国勢調査で用いられる用語で、事業主のことですが、清瀬市では、女性の役員・業主の比率は、東京都や全国を下回る傾向にあります。

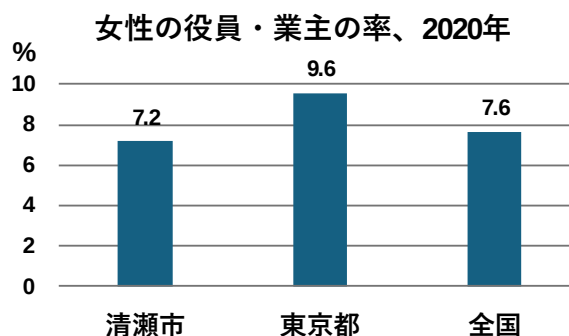
男性の役員・業主の比率も同様に低い水準ですが、男性と比較した女性の役員・業主の比率の割合も、清瀬市は東京都・全国より低い傾向にあります。

役員・業主率（％）の男女差、2020年

	女性	男性	女/男(比)
清瀬市	7.2	18.6	0.385
東京都	9.6	20.7	0.462
全国	7.6	19.3	0.396

資料：令和2（2020）年国勢調査（15歳以上）

役員・業主率(%) = 役員・業主 × 100 / (就業者 - 地位不詳)

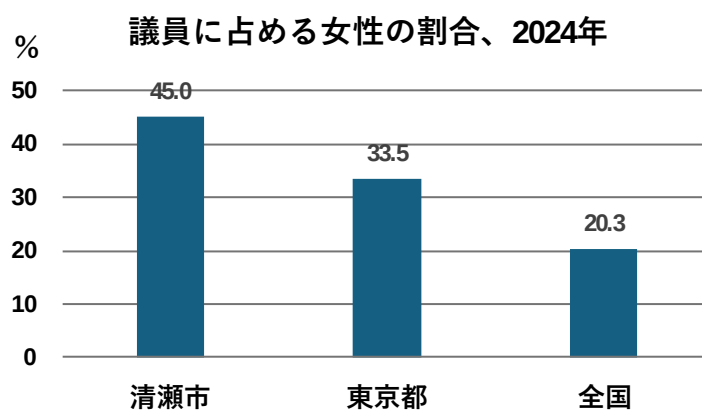


4－3 政治分野

政治分野でのデータは内閣府男女共同参画局が公開している市区町村女性参画状況見える化マップを用いました。東京都及び全国の市区町村平均のデータと比較しています。

4－3－1 議員の女性割合

議員に占める女性の割合を見ると、清瀬市は 45%（20 人中 9 人）と東京都及び全国と比べても非常に高いことが分かります。（令和 6 年 12 月 31 日現在）

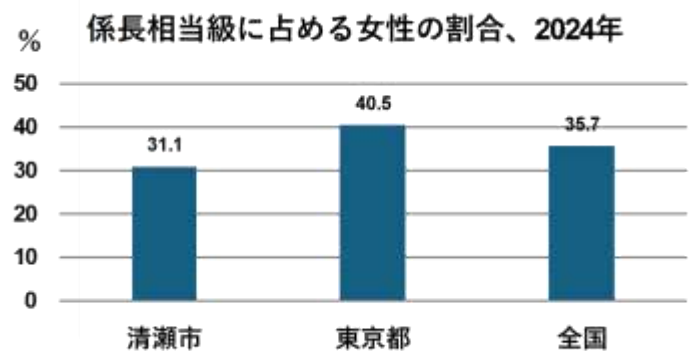
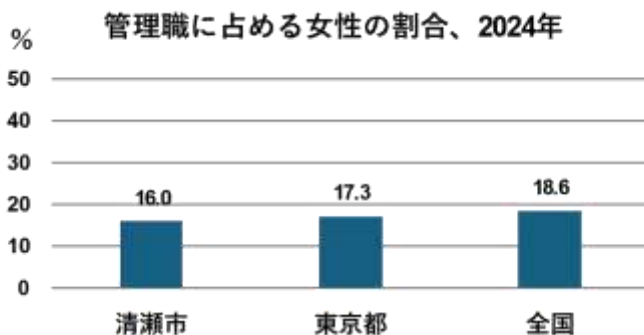


4-4 行政分野

行政分野でのデータは政治分野同様、市区町村女性参画状況見える化マップを用いました。
東京都及び全国の市区町村平均のデータと比較しています。

4-4-1 管理職における女性割合

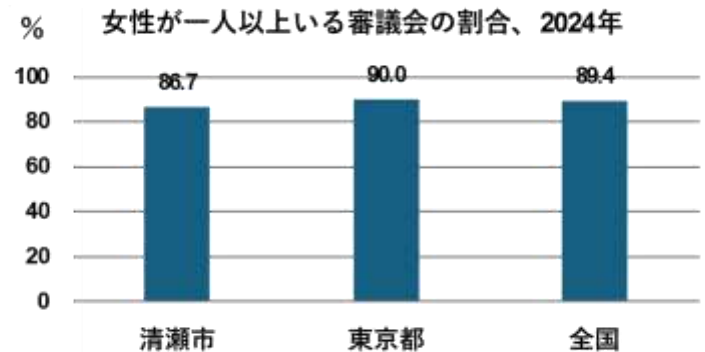
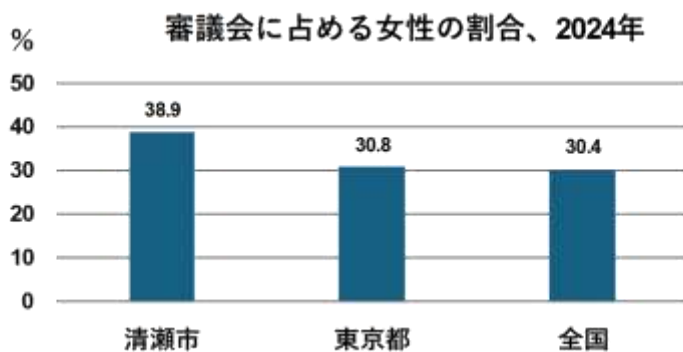
行政の分野では、公務員（市町村職員）の管理職に占める女性の割合は 16.0%と全国より 2.6 ポイント、東京都より 1.3 ポイント低く、係長相当級に占める女性の割合では 31.1%と管理職の割合よりは高いものの、東京都の 40.5%と比べると、9.4 ポイント低いという結果でした。（原則令和 6 年 4 月 1 日現在）



4-4-2 審議会委員における女性割合

審議会委員に占める女性の割合は 38.9%と全国、東京都に比べて約 8 ポイント高いものの、女性が 1 人以上いる審議会の割合は全国、東京都より低く、審議会によってジェンダーの偏りが大きいものと考察されます。（令和 6 年 4 月 1 日現在）

注：審議会とは法律又は条例に基づき設置された執行機関（市長や教育委員会等）の附属機関のことです。



4－4－3 その他の指標

「都道府県版」の行政分野で用いられる指標には、その他に「男性公務員の育児休業取得率」「防災会議の委員における女性の割合」があります。

清瀬市役所の男性職員の育児休業取得率は、80.0%で、これは全国の市区別平均値 53.4%を上回っています（2023 年度（令和 7 年 1 月 16 日時点公表の最新値））。

また、防災会議の委員における女性の割合は、清瀬市は 25%と、全国の市区別平均値 13.9%を上回る水準です。（令和 6 年 4 月 1 日現在）。

4-5 まとめ

●経済分野：清瀬市では女性の就業率、正規職員の割合、役員・業主の割合、いずれも東京都や全国の値より低い傾向にあります。その傾向は男性でも同様でしたが、その男性と比較した女性の比も、清瀬市はいずれも東京都、全国より低くなっています。

●政治分野：議員に占める女性の割合を見ると、清瀬市は全国、東京都と比べても非常に高くなっています。

●行政分野：公務員（市町村職員）の女性の管理職比率は、清瀬市は全国、東京都と比べて低くなっています。審議会委員に占める女性の割合は全国、東京都に比べて約8ポイント高いものの、女性が1人以上いる審議会の割合は全国、東京都より低く、審議会によってジェンダーの偏りが大きいものと考察されます。

●今後、データを充実させデータを時系列に見ていくことで、清瀬のジェンダー・ギャップ縮小を確認していくための一つの指標になるのではないかと考えられます。

●男女比（女/男）一覧

【経済分野】	清瀬市	東京都	全国
就業率	0.741	0.771	0.755
正規職員率	0.560	0.664	0.558
役員・業主率	0.385	0.462	0.396
【政治分野】	清瀬市	市区町村平均	
		東京都	全国
議員	0.818	0.503	0.254
【行政分野】	清瀬市	市区町村平均	
		東京都	全国
公務員の管理職	0.190	0.212	0.228
審議会委員	0.636	0.445	0.437

※値が1に近いほど、男女の格差が小さいことを示します。

参考

[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](#)

[地域からジェンダー平等研究会](#)

[都道府県版ジェンダー・ギャップ指数 | あなたの地域の男女平等度は？](#)

[市区町村女性参画状況見える化マップ：男女共同参画局 - 内閣府](#)

＜資料＞清瀬市の医療機関向け調査

第2部で清瀬の女性の4人に1人は「医療・福祉」分野に従事していることが分かりました。そこで、その一部である医療機関向けの調査を実施しました。

調査概要

対象： 清瀬市医師会会員 46 医療機関
実施期間： 令和8年2月18日～3月6日
実施方法： EメールまたはFAXで依頼し、ロゴフォームまたはFAXで回答
（調査内容は41頁参照）
回答数： 13 医療機関 （回答率＝28.3％）

調査結果

【1】従業員について

1－1 事業所規模と女性の割合

従業員のうち女性は、68.5%と高い割合で、また、事業所規模が小さいほど女性の割合が高い傾向がある。

医療機関で働く女性の割合（事業所規模別）

規模(従業員数)	事業所数	従業員数(人)	うち女性(人)	女性割合(%)	2区分(%)
10人未満	5	32	27	84.4	81.0
10～49人	4	68	54	79.4	
50～99人	2	153	95	62.1	65.6
100人以上	2	283	191	67.5	
合計	13	536	367	68.5	

注）清瀬市内13医療機関

1－2 正規雇用

正規雇用の割合は、全体では50%。女性の正規雇用の割合は52.3%と、2－2「清瀬の働く女性たち」で示した清瀬市全体43.7%に比較して高い。

性別、正規雇用の割合

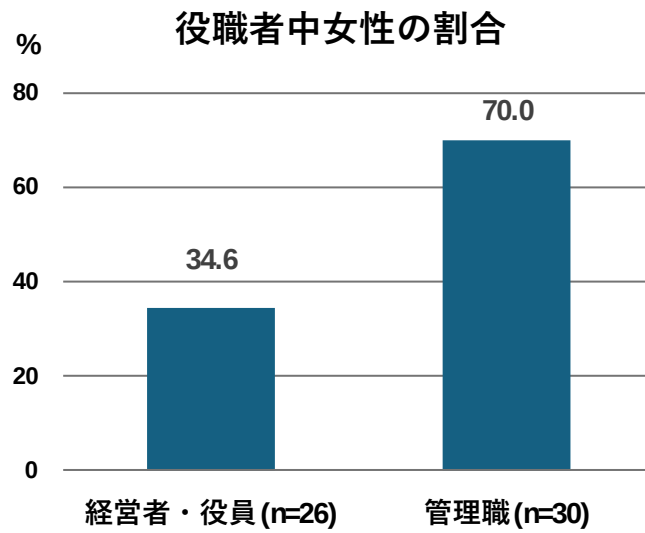
	女	男	計
従業員数	367	169	536
正規雇用	192	76	268
正規雇用(%)	52.3	45.0	50.0

注）清瀬市内13医療機関

1 - 3 役職者

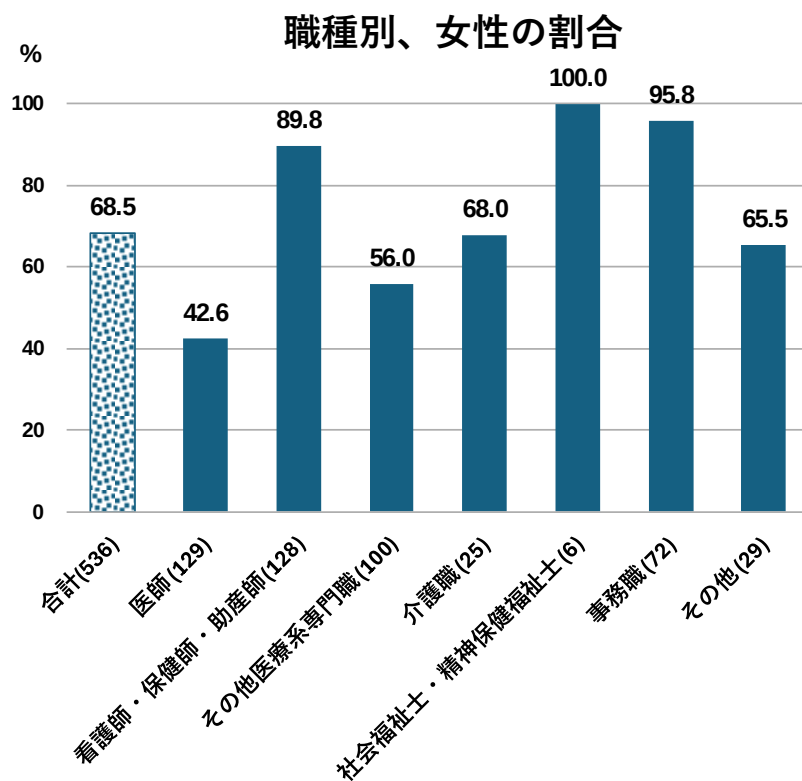
管理職のうち女性の割合は、70%と非常に高い。

経営者・役員のうち女性の割合は、管理職ほどではないが、全業種に比べて高い。

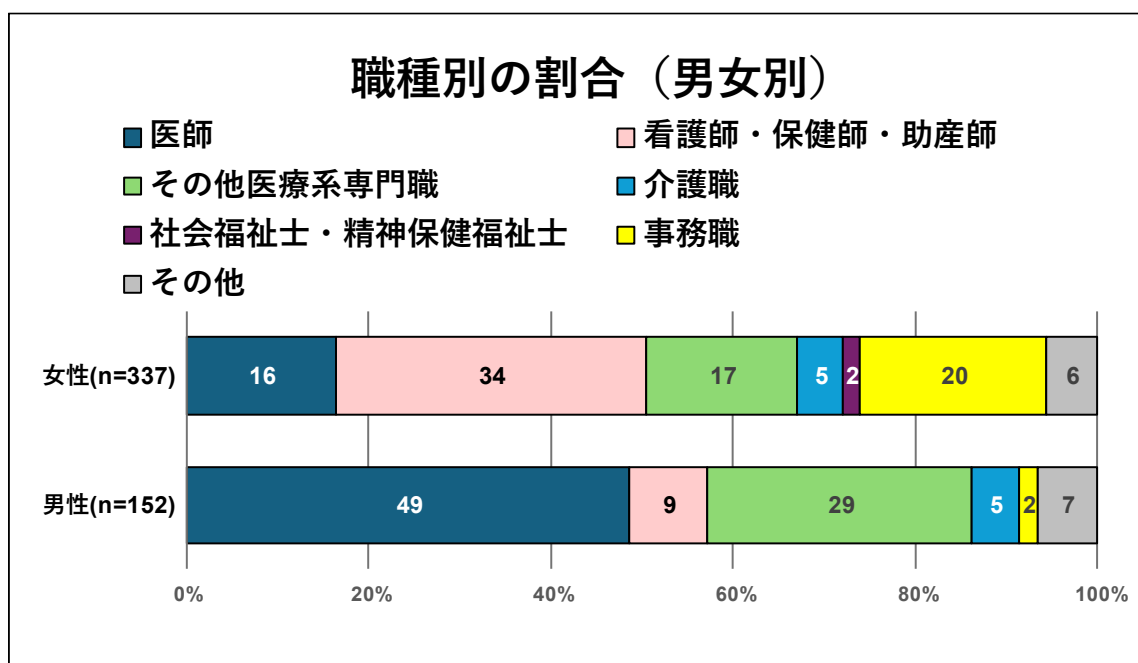


1 - 4 職種別

職種別では、看護師・保健師・助産師や事務職で女性割合が高く、医師やその他医療系専門職では低い。全国では、医師の人数は約 34 万人うち女性は約 8 万人と全体の 4 分の 1 である（2022 年 12 月）ので、医師に占める女性の割合は全国のデータに比べて高い。



注) 括弧内は職種別人数(n)、合計には職種不明47人を含む



【2】事業所内の制度について

2-1 育児休業制度と介護休業制度

育児休業制度が「ない」と回答が2件、介護休業制度が「ない」と回答が3件あった。いずれも従業員50人未満の事業所である。

育児休業制度の有無（事業所規模別）

	ある	割合(%)
50人以上の事業所(n=4)	4	100
50人未満の事業所(n=8)	6	75.0
事業所計(n=12)	10	83.3

介護休業制度の有無（事業所規模別）

	ある	割合(%)
50人以上の事業所(n=4)	4	100
50人未満の事業所(n=8)	5	62.5
事業所計(n=12)	9	75.0

育児休業の取得実績は、2023年度～2025年度3年間で、10事業所中6事業所で対象者がおり、そのうち5事業所は、男女とも取得率100%。

介護休業の取得実績は、2023年度～2025年度の3年間の実績。9事業所中1事業所で女性2人が対象となり、2人とも取得し取得率100%。

育児・介護休業取得促進のための事業所内施策については、規模が小さい事業所では「特に行っていない」という回答の割合が高い。

育児・介護休業の取得促進のための事業所内施策（事業所規模別）

施策（複数選択可）	50人以上	50人未満
	(n=4)	(n=8)
① 男性従業員への取得推進キャンペーン	2	0
② 上司研修・管理職向けガイドライン	1	0
③ 制度利用者への支援（復職面談、時短勤務など）	4	1
④ 特に行っていない	0	7
⑤ その他	0	0

【3】 有給休暇の取得状況や時間外労働について

3－1 有給休暇の取得状況

年間最大有給休暇付与数は非正規雇用のほうが少ない傾向にある。非正規雇用の場合、年間勤務日数が少ない場合もあることも影響していると考えられる。

有給休暇の取得率は雇用形態による違いはあまり見られない。

なお、これらの傾向は、事業所規模による違いはほとんど見られない。

年間最大有給休暇付与日数（雇用形態別）

	正規	その他
20日	7	3
20日未満	5	7
不明	0	2

注）新規開院のため評価困難も1か所あり

有給休暇取得率（雇用形態別）

	正規	その他
100%	6	6
50～99%	5	2
50%未満	1	1
不明	0	3

注）新規開院のため評価困難も1か所あり

3－2 時間外労働時間

時間外労働（残業）時間については、半数以上がほとんどなし（月0～5時間未満）という回答であり、性別による違いはあまり見られない。ただし、規模が小さい事業所では月5～20時間未満という回答がより多く見られる。

時間外労働（残業）時間（事業所規模・性別、管理職を除く）

	50人以上 (n=4)		50人未満 (n=8)	
	女性	男性	女性	男性
① ほとんどなし（月0～5時間未満）	3	3	4	6
② 月5～20時間未満	1	1	4	2
③ 月20～40時間未満	0	0	0	0
④ 月40時間以上	0	0	0	0

【4】その他

4－1 一般事業主行動計画策定状況

一般事業主行動計画を「策定・公表している」「今後、策定・公表する予定である」という回答はそれぞれ1件あった。

「一般事業主行動計画」の策定・公表（事業所規模別）		
	50人以上 (n=4)	50人未満 (n=9)
① 公表している	1	0
② 策定しているが、公表していない	0	0
③ 今後、策定・公表する予定である	0	1
④ 策定の予定はない・わからない	3	8

※一般事業主行動計画とは、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、（1）計画期間、（2）目標、（3）目標達成のための対策及び、その実施時期を定めるものです。

次世代育成支援対策推進法に基づいており、従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務づけられています。

4－2 「女性の活躍推進企業データベース」の登録・公表状況

女性活躍推進企業データベースに「公表している」という回答は1件あった。

「女性の活躍推進企業データベース」の登録・公表（事業所規模別）		
	50人以上 (n=4)	50人未満 (n=9)
① 公表している	1	0
② 登録している	0	0
③ 登録・公表の予定である	0	0
④ 登録・公表の予定はない・わからない	3	9

※女性活躍推進企業データベースとは、「企業における女性の活躍状況を一元的に集約したデータベース」のことです。女性活躍推進法に基づき開設され、従業員の人数が101人以上の企業には策定・届出が義務づけられています。

「事業所のワークライフバランスの取組みに関する調査」調査票

本調査は、清瀬市内の事業所におけるジェnder平等の現状を明らかにすることを目的としています。
調査結果は、2026年3月発行予定の「清瀬ジェnder平等白書（仮）」に掲載予定です。公表にあたっては事業所名や個人が特定されることはありません。

また、お答えにくい設問は飛ばして下さってかまいません。

何卒ご協力くださるようお願い申し上げます。

【1】はじめに、従業員の情報についてご記入ください

Q3. 全従業員数および、うち正規雇用人数

※全従業員には、正規雇用以外の契約従業員、業務委託従業員、嘱託従業員、パート従業員を含みます

全従業員数 _____人 うち女性 _____人

正規雇用 _____人 うち女性 _____人

Q4. 役職者の人数について

※管理職は、（経営者・役員以外で）部下の有無にかかわらず課長職以上の役職とします

経営者・役員 _____人 うち女性 _____人

管理職 _____人 うち女性 _____人

Q5. 職種別の人数について

※複数の職種を兼務している場合や、複数の資格を有している場合は、主に従事している職種についてお答えください

医師 _____人 うち女性 _____人

看護師・保健師・助産師 _____人 うち女性 _____人

その他医療系専門職 _____人 うち女性 _____人

介護職 _____人 うち女性 _____人

社会福祉士・精神保健福祉士 _____人 うち女性 _____人

事務職 _____人 うち女性 _____人

その他（ _____ ） _____人 うち女性 _____人

【2】次に事業所内制度について教えてください

Q6. 育児休業制度はありますか

☐ある ☐ない

Q7. Q6で「育児休業制度がある」とお答えの場合、

直近3年間の男女別の育児休業の取得状況についてお答えください

	育児休業対象者数		育児休業取得者数	
	女性	男性	女性	男性
2025年度	() 人	() 人	() 人	() 人
2024年度	() 人	() 人	() 人	() 人
2023年度	() 人	() 人	() 人	() 人

Q8. 介護休業制度はありますか

☐ある ☐ない

Q9. Q8で「介護休業制度がある」とお答えの場合、

直近3年間における、介護休業の取得状況についてお答えください

	介護休業対象者数		介護休業取得者数	
	女性	男性	女性	男性
2025年度	() 人	() 人	() 人	() 人
2024年度	() 人	() 人	() 人	() 人
2023年度	() 人	() 人	() 人	() 人

Q10. 育児・介護休業の取得を促進するために次のような事業所内施策を行っていますか（複数選択可）

☐男性従業員への取得推進キャンペーン

☐上司研修・管理職向けガイドライン

☐制度利用者への支援（復職面談、時短勤務など）

☐特に行っていない

☐その他 ()

【3】有給休暇の取得状況や時間外労働について教えてください

Q11. 有給休暇付与日数および、取得日数について

・年間の有給休暇付与日数（最大）

正規雇用 () 日 それ以外 () 日

・年間の有給休暇取得日数（平均の日数）

正規雇用 () 日 それ以外 () 日

Q12. 女性の時間外労働（残業）は平均してどのくらいありますか（管理職は除く）

☐ほとんどなし（月0～5時間未満）

☐月5～20時間未満

☐月20～40時間未満

☐月40時間以上

Q13. 男性の時間外労働（残業）は平均してどのくらいありますか（管理職は除く）

☐ほとんどなし（月 0～5 時間未満）

☐月 5～20 時間未満

☐月 20～40 時間未満

☐月 40 時間以上

【その他】

Q14. 一般事業主行動計画を策定・公表していますか

※一般事業主行動計画とは次世代育成支援対策推進法に基づくものです

詳細はこちらをご参照ください

⇒<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

☐公表している

☐策定しているが公表していない

☐今後、策定・公表する予定である

☐策定の予定はない・わからない

Q15. 女性の活躍推進企業データベースに登録・公表していますか

※女性の活躍推進企業データベースは女性活躍推進法に基づくものです

詳細はこちらをご参照ください ⇒<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001048525.pdf>

☐公表している

☐登録している

☐登録・公表の予定である

☐登録・公表の予定はない・わからない

アンケートは以上です

ご協力ありがとうございました

清瀬市男女共同参画センター（アイレック）

白書の全文およびダイジェスト版は清瀬市のホームページよりダウンロードすることができます。



<https://www.city.kiyose.lg.jp/siseijouhou/danjosankaku/1016258/1016259.html>

清瀬市ジェンダー白書

令和8年3月（令和8年8月一部修正）

編集：アイレック30周年記念白書作成委員会

発行：清瀬市地域振興部男女共同参画センター