

第1回東京暮らし方会議 意見交換 **議事概要**

- 日 時 令和6年5月22日（水曜日） 午後4時00分から午後5時30分まで
- 場 所 都庁第一本庁舎7階 大会議室
- 出席者 権丈座長、小室委員、斉藤委員、炭谷委員、水町委員、村田委員、森信委員

[議事要旨]

「女性活躍を実現するための方策について」意見交換

[主な意見]

<女性のキャリア形成について>

(1) 育児等によるキャリアの中断・復帰について

- ・結婚や出産によるキャリア中断に伴う機会損失となる費用が極めて高い。
- ・キャリアを中断させないことが重要であり、ドイツなどでは管理職のジョブシェアリングを有効活用している。
- ・女性活躍には、育業の期間を短くして、早めに復帰しキャリアを高めていく取組が必要。現行の育児休業制度は、休業を長期に取得する人に給付を手厚くしている一方で、育児休業を取得しない又は早めに切り上げてフルタイムで働く人に対しては支援がない制度となっている。
- ・医療・福祉職場では、女性職員の離職が人手不足に直結している。
- ・親の介護で退職する女性が増加しており、中には、育児と介護のダブルケアラーも増加している。

(2) 管理職等について

- ・管理職になる女性に対しては、キャリアアップをいかに図っていくかという視点が重要。
- ・出産や子育ての制約となる時間や場所の拘束を排除した、短時間で働く管理職など新しいタイプの管理職モデルを推進する必要あり。
- ・企業は社外の女性取締役を任用しがちだが、社内から登用する数を増やすよう指針や比率があるといい。

(3) 社会・意識改革について

- ・女性が働くことが特別ではなく、当たり前になるような社会に変えていかなければいけない。
- ・子育て中の女性社員に対する周囲の配慮が逆に女性の活躍を狭めている可能性はないか。その点の解消が、女性が輝きながら出生率を高めることに繋がるのではないか。

(4) その他

- ・海外では、高等教育と実際に就く職が密接に絡む国もあるが、日本では企業の中で経験を積んで職に就くのが一般的で、専門職になるような教育が不足している。
- ・保育士等といった資格を活かし切れていない人を、どのように労働市場に引き出すかを検

討する必要あり。

〈働き方について〉

(1) 長時間労働の是正・テレワークの普及について

- ・ 日本的雇用システムの中で、唯一、長時間労働が根強く残っている課題。
- ・ 経営者も含めた長時間労働を是正しないと、女性が働きやすい職場にもならないし、管理職も増えない。
- ・ 家事と仕事の両立にテレワークは有用で、他制度と比べて男性の利用は多い傾向だが、女性と比較すると企業で許容される風土がない実態がある。
- ・ テレワークを進めるためには、ハード面も大切だが、仕事の進め方自体を大きく変えることが重要。
- ・ 育児をしているかに関わらず、広くテレワーク推進や残業削減などの取組を浸透させるべき。

(2) 柔軟な働き方への転換について

- ・ 海外の調査では柔軟な働き方をした方が、生産性が上がるという結果がある。
- ・ 時間や場所の拘束が強い今の企業での働き方を変えなくては、若年層が雇用労働者になりたがらない。
- ・ 中小企業は働き方の転換が遅れがち。不足している人材やノウハウを、どのようにサポートしていくべきか。
- ・ 女性活躍推進を促進する働き方や人材育成、人が働くことを助けるテクノロジーについても議論したい。
- ・ 企業は複数の働き方を提示し、働き手が最大限の成果を発揮できる働き方を選ぶ仕組みが望ましい。
- ・ 女性活躍を促進するためには、ライフサイクルの変化に合わせ、フルタイムと短時間勤務を行き来できる制度が重要

〈その他〉

- ・ 年金の専門家から見れば、第3号被保険者となることは貧困リスクを高めることになる。
- ・ 「年収の壁」の内側で働き続けてきた層が、配偶者の離死別後、貧困にならないための支援が重要。
- ・ 企業によっては、働きを増やしても厚生年金に加入できない場合があるので、社会保険の適用拡大を進めていく必要あり。
- ・ 女性が輝きながら、少子化の課題をどう乗り越えていくか、両方を念頭に入れた議論をしていくべき。
- ・ 若い人に将来後悔しない働き方を選択してもらうため、年収の壁等に関する正しい知識をしっかりと普及活動する必要あり。