

### 第3回東京くらし方会議 意見交換 **議事概要**

- 日 時 令和6年10月1日（火曜日） 午後1時30分から午後3時まで
- 場 所 都庁第一本庁舎7階 大会議室
- 出席者 権丈座長、笠木委員、小室委員、斉藤委員、炭谷委員、辻委員、廣藤委員、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〉**

###### (1) 全般

- ・会社の配慮が、本人のキャリア形成の機会を奪ってしまう可能性もある。本人のキャリア志向を尊重する必要がある。
- ・キャリア形成の機会も必要なサポートも一人ひとり違うので、会社がしっかりと向き合っ  
て人材育成していくべき。

###### (2) 登用拡大について

- ・女性のキャリアアップには企業トップの意識改革が必要。女性の登用が、組織の活性化・発展につながる。
- ・女性取締役は主に弁護士・会計士など士業の方が社外取締役を務めるケースが多いが、自社での執行経験のある人材の登用も加速すべき。
- ・社内から女性取締役を登用するというのを、ガバナンスコードや数値目標にて示していくべき。
- ・女性社外取締役同士のネットワークを構築し、彼女らから内部登用を促すよう働きかけができるとうい。
- ・管理職の女性を増やすためには、誰もがケアしながら働けるように、男女共に働き方を変えていく必要がある。
- ・海外では柔軟な勤務形態が充実。管理職を目指す女性を増やすためには、管理職のポストのあり方について、部長・課長の役割の見直し、例えば、海外で多くみられるパートタイムのポストを検討するなど、分化することも考えていく必要がある。
- ・VCの中には、女性登用の意識が低い方もいる。この現状を変えるために手を打つ必要がある。
- ・過去に女性には困難と思われていた仕事も今では当たり前。その点からも、やはり役職（ポスト）が人を育てると感じる。

###### (3) 非正規から正規への転換について

- ・正規転換は企業にとって経営問題が絡む。医療や介護などの公定価格のある業種はそれの中で対応せざるを得ない。

- ・短時間正社員の増加・スキルアップを実施し、長く働く人材育成を行うことが重要である。

#### (4) 女性の健康問題について

- ・女性の活躍に関してはインポスター症候群の影響も大きい。自分をありのままに受け入れられる教育が必要である。
- ・健康課題を性別で括られないようにするため、「SRHR (Sexual and Reproductive Health and Rights)」を広めてほしい。
- ・生理や更年期の症状が重い場合は婦人科にかかるべきだが、病院を受診する前に気軽に相談できる場所があるとよい。
- ・生理や更年期、不妊治療等は、上司や男性職員への理解を推進すべき。研修が有効ではないか。
- ・上司に生理だと申請するのは抵抗があるという声も多い。例えば「健康休暇」など、名称を変えたり、男女ともに使える休暇とすれば使いやすいのではないか。
- ・女性特有の健康問題は職場にあふれているにも関わらず、労働者の健康問題として認識・考慮されていないことが多い。
- ・生理休暇が女性特有の休暇であることは、女性はよく休むというイメージに繋がるリスクもある。プライバシーを守りつつ休めるよう、先進事例の情報収集・提供が必要ではないか。
- ・生理用品やピルなどの知識は、世代によって差がある。義務教育の段階や社内での教育を進めていくことが必要ではないか。

### 〈働き方の転換〉

#### (1) 全般

- ・国も都も企業も女性活躍に取り組んでいるが、なかなか進んでおらず日本のガラスの天井は分厚い。原因は、日本的雇用システムで、正規社員への重い負担及び属人的な職務にある。
- ・能力はあるが、時間に制約のある女性やシニアが労働市場に参加できる状況を作ることが今後の成長の鍵ではないか。

#### (2) 会社の制度・風土について

- ・脱属人化を進めることで職務給が進んでいく。大企業の先進事例は、中小企業にとっても有用なものもある。
- ・日本の仕事は属人的になっており、ジョブ型に移行することで女性の活躍する場が更に生まれていく。
- ・英国は孫の育児のための休暇がある。日本も高齢社会で共働きも多いので、こうした制度も今後必要ではないか。
- ・現役の男子学生の育業に対する意識は変化している。彼らが入社し長期で育業しても仕事が回るよう企業が変化していくべき。
- ・勤務間インターバルの導入など、安心して仕事ができるような仕組みの導入を進めることが重要ではないか。

#### (3) DXの推進等について

- ・デジタルに任せられるところは任せる。DXを計画的に進めるために、中小企業向けにノウハウ等を支援する必要がある。
- ・ITの活用は生産性向上に有用なので、助成金を申請する側にとっても分かりやすい制度とする必要がある。
- ・人手不足の中で、労働者に選ばれる企業となるためには、DXを進めていくべき。

### 〈その他〉

- ・10月1日は、社会保険適用拡大（※）の開始日。働き損という誤解を生じさせないよう、広報を進めていくべき。都が率先して広報を進めていくことで、女性のキャリアアップや自己実現の土壌が形成される。

（※）令和6年10月から、従業員数51人～100人の企業で働くパート・アルバイトが新たに社会保険の適用になる。

- ・年金制度は、世帯における一人当たり賃金と同じであれば保険料も給付も同じになり、片働き、共働き、単身というような世帯類型とは全く関係がないように制度設計されている。この観点から見れば、被扶養配偶者の保険料は配偶者が支払っていることになり、法律上も「共同負担」と規定されている。配偶者が第3号の男性は、離婚時には、その世帯の年金受給権（2人分の基礎年金＋報酬比例の校正年金）の50%が問答無用で第3号であった配偶者の年金になることを男性たちに伝えておかないと、知らないままに、第3号制度の利用は得であると勘違いして利用している男性がいるとするとかわいそうではないか。