

## 第3回東京くらし方会議

日時：令和6年10月1日（火）  
場所：第一本庁舎 7階 大会議室

**【安部次長】**

定刻となりましたので、これより令和6年度第3回東京くらし方会議を開会いたします。

本日は、ご多忙の中ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

私は、事務局を務めます東京都産業労働局次長（働く女性応援担当）の安部でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日の会議は、前回同様ペーパーレスで行い、会議資料は基本的にお手元のタブレットやテレビモニターに表示します。

なお、炭谷委員、水町委員におかれましては、会議途中中のご退席を予定しております。

それでは、権丈座長、議事の進行をどうぞよろしくお願い申し上げます。

**【権丈座長】**

権丈です。本日も実りある議論を行いたいと思いますので、委員の皆様、よろしくお願いいたします。

初めに、小池知事から一言ご挨拶を頂ければと思います。よろしくお願い致します。

**【小池知事】**

小池でございます。本日も皆さんご多用のところ、お集まりいただきましてありがとうございます。これより第3回のくらし方会議を開催します。

女性の活躍、いつまで言ってるのかなと正直思っていますが、当たり前でしょうと。時代の方が、先に行ってるのではないかと思うところでもあります。

前回のくらし方会議で、女性活躍を東京から進めていく、いろんなモデル・前例を作っていくことは、大切なことだと思っております。そのアクションとして、女性活躍基本条例の制定に向けまして、意義や期待についてご意見を賜ったところでございます。

今般、新たな検討部会を立ち上げて、条例の制定を含めた基本的な考え方など、検討を開始しているところでございます。すべての女性が持てる力を存分に発揮するという、世界では当たり前な方向だと思っておりますけれども、ぜひこの東京で、誰もが自分らしく、輝く。そしてそのためにも、東京も変わり続ける必要もあろうかと思っております。

これまで「年収の壁」に関して正確な理解を促していこうということ、またその重要性について話し合っていました。それから育休ならぬ育業に伴う人員不足への対応など、様々な観点からご意見も頂戴をいたしております。今回は、女性のキャリアアップと長時間労働の是正など中心に議論をお願いしたいと存じます。

そして、私たちが生きる今も、これから百年先も、東京、ひいては日本の未来を切り拓いていくのは、常に、男性であり、女性である「人」であります。その人の中でも女性の活躍を、もっと普通に、もっと活かしていく。そのことが社会全体の活力につながっていくんだと確信を持っております。そして、自己実現ができる社会こそが、その活力が倍にも何倍にもなっていく。そういうことで社会を持続可能なものにしていくと考えておりますので、今日もくらし方会議での皆様方の活発なご意見を頂戴し、またお互いに、インタラクティブと言いましょか、そのような会議となるよう期待をしているところでございます。

どうぞよろしくお願い申し上げます。いつもありがとうございます。

**【権丈座長】**

どうも小池知事、ありがとうございました。

**【小池知事】**

（机上の配布物について）最賃1,163円。

**【斉藤委員】**

すみません。今日から最低賃金上がるので作りましたので、ぜひよろしくお願い致します。

**【小池知事】**

ありがとうございます。

**【権丈座長】**

今日は、最賃の引上げと被用者保険の適用拡大の日が重なっているわけですが、適用拡大は直近では2回行われておりまして、2016年のときは年金局の見込み以上に適用が進みました。あのときは働き損などというその話が出回っていなかったんですね。2022年は、残念ながら、これは野村総研の報告書が出てきて重なっていったというのがあります。

3号制度に関しては、昭和の日本というのは、女性は働く場が制限されていたり、育児・介護に関する家庭内での扶養というのも必要だったし、男性の働き方もむちゃくちゃでしたので、女性が家にいるということがある面、合理性を持っていたと。そうした人たちへのセーフティネットとして、配偶者も年金権を持つことができる制度が準備されていったんですね。セーフティネットなんだから使わないほうが得になるように設計されています。それを今、正確な理解としてみんなで伝えているわけですが、

昭和の時代と比べると、今は、ここにいる皆さんのお仕事のおかげ、努力のおかげもあって、女性の働き方も整備されてきて、介護保険や子育て支援も準備されてきているので、特別な事情がない限りセーフティネットは使わないほうがいいんですけども、制度を知らないままにこの世界に参入してきた人たちが「働き損だ」、「不公平だ」と言い続けてきたわけですね。それがみんなに刷り込まれてしまっているというのがあります。

おかしなことを言っている彼らは、「セーフティネットである生活保護は、保険料を払うことなくもらえるんだから年金よりも得だよ」と言っているのと同じロジックなんですね。ネガティブな情報というのはポジティブな情報よりも7倍の影響力を持つとも言われておりまして、年金制度に関するデマをいかに正していくかというのは、本当に難しい話が昔からあるわけですが、東京都は、国よりも率先して日本で一番正確な理解を促進する活動をしてきています。そうしたことが女性のキャリアアップとか自己実現を追求できる社会に向けてとても重要だと私も思っておりまして、今日のこのくらし方会議でも、その夢と希望のある未来に向けてみんなで議論をしていきたいと思っております。

どうも。お疲れさまでした。

**【小池知事】**

お願いいたします。

**【権丈座長】**

知事は都合によりここで退席されます。どうもお忙しい中、ありがとうございました。

(知事退席)

**【権丈座長】**

それでは、早速議事に入りたいと思います。

次第に従いまして、まず初めに、事務局から事務局資料のご説明をお願いします。

**【吉浦部長】**

それでは、事務局資料をポイントのみ説明いたします。

資料3をご覧ください。

まず、1ページから4枚にわたりまして、第1回、第2回の会議で頂きました主なご意見を論点別に掲載しております。今回は、論点として、「女性のキャリアアップ」、「長時間労働の是正・柔軟な働き方への転換」をお示し、ご議論いただきたいと思っております。また、前回のくらし方会議でご意見を頂きました「女性の活躍を促進するための仕組み」につきましては、先般、新たな検討部会を立ち上げ、条例の制定を含めた基本的な考え方などについて検討を開始いたしました。こちらについ

ては、別途報告の機会を設ける予定でございます。

続きまして、5ページから14枚にわたり、「女性のキャリアアップ」に関する基礎データをまとめております。

5ページは、アンコンシャスバイアスの実態についてでございます。固定的性別役割分担意識や性差による偏見・無意識の思い込みは、長年の生活の中で形成され、女性、男性あらゆる世代で存在をしています。

6ページ、7ページは、女性のキャリアアップ支援の現状と課題をお示ししております。5割弱の企業が「育成のための仕組みやノウハウが不足している」、「本人が現状以上の活躍を望まない」と回答しています。

8ページでは、キャリアアップのうち、非正規から正規への転換を促すための東京都の主な取組をお示ししています。

9ページは、管理職に対する女性の意向に関するデータです。管理職になることについて、男性は「引き受ける」という回答が多い一方、女性は「引き受けない・現時点では分からない」という回答が6割を占めています。

10ページは、東京女性リーダーズ応援ネットワークについてご紹介しています。東京都では、女性活躍・ダイバーシティ経営の促進に向けた活動を進める企業などとネットワークを構築する取組を始めました。具体的には、ネットワーク参加企業の社員が各職場で活躍する女性の先輩からマネジメントスキルなどを学ぶ勉強会や、企業同士の交流会を開催しています。

11ページは、女性役員がいないプライム市場上場企業の数をお示ししています。2023年時点でプライム市場上場企業の約1割に女性役員が1人もいない状況になっています。

12ページは、女性役員のうち、社内役員と社外役員の数と比率を市場ごとにお示ししています。プライム、スタンダード両市場とも、外部から招聘してくる社外役員から女性役員の登用が進んでいます。

13ページは、機関投資家などによる女性活躍情報の活用状況です。投資判断に女性活躍の情報を活用する機関投資家などは約3分の2で、活用の割合が最も高い女性活躍の情報は「女性役員比率」となっています。

14ページから18ページは、女性特有の健康課題に関するデータでございます。

14ページは、健康課題により職場で困った経験についてお示ししており、半数の女性が何らかの困った経験を有しています。

15ページは、健康課題が仕事に与える影響についてお示ししており、女性従業員の約4割が女性特有の健康課題により「正社員として働くこと」などを諦めたことがあると回答しています。

16ページは、女性の健康課題への関心に係るデータをお示ししています。

17ページは、健康課題に対する職場の状況で、女性の健康課題解決に向けた取組について「何をすればいいかわからない」と回答した企業の割合が最も高くなっています。

18ページは、働く女性の「健康課題」に関する東京都の取組をまとめております。

続いて、19ページから8枚の資料は、「長時間労働の是正・柔軟な働き方への転換」に関する基礎データでございます。

19ページは、男女別の長時間労働の国際比較をお示ししています。日本男性の長時間労働者の割合は減少傾向にあるものの、他国と比べ依然として高くなっています。

20ページは、年間総実労働時間の推移です。一般労働者の年間総実労働時間はおおむね2,000時間台で推移する一方で、パートタイマーの労働時間は長期的に減少傾向で推移しています。

21ページは、月末1週間の就業時間別の雇用者の割合及び雇用者数をお示ししています。

22ページは、労働時間の長時間化に伴う影響をお示ししています。労働時間が長くなるにつれて、翌朝に前日の疲労を持ち越す頻度が増加する傾向にあること、頻度が増えると、鬱病・不安障害の疑いがある人の割合が増加する傾向にあります。

23ページ、24ページは、多様な働き方に関する制度の導入・利用状況に関するデータをお示ししています。半日・時間単位の有給休暇や短時間勤務制度を導入している企業は約8割となっておりますが、短時間勤務制度は、男性に比べて女性の利用状況が突出して高くなっています。

25ページは、女性が働く上で重要視していることをお示ししており、「雇用の安定性」などに加えて、「残業の少なさ」や「突発的な時にも休みやすいこと」といった柔軟な働き方を重要視する傾向

にあると示されています。

26ページは、東京都の取組として、東京の未来の働き方推進事業をご紹介します。「東京サステナブルワーク企業」の登録件数は、9月12日時点で16件となっています。

28ページは、参考資料としまして、国における検討会の報告書の概要をお示ししております。大変雑駁ではございますが、事務局からの説明は以上です。

**【権丈座長】**

事務局からの説明、どうもありがとうございました。

ここで一度事務局にお返ししたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

**【安部次長】**

ありがとうございます。

報道関係の方におかれましては、事前にご案内のとおり、本会議の公開はこちらまでとさせていただきます。恐れ入りますが、ご退室をお願いいたします。

また、配信もここまでで終了といたします。ありがとうございました。

(プレス退席・配信終了)