

東京くらし方会議（第3回）

令和6年10月1日

1-1. 第1回会議（令和6年5月22日）での主な意見（1/2）

「年収の壁」を超える対策の強化

- 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
- 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
- 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

子育て・介護と仕事の両立

- 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
- 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る取組が必要
- 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への支援がない
- 子育て中の女性社員への周囲の配慮が女性の活躍を狭めている可能性はないか
- 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

1-2. 第1回会議（令和6年5月22日）での主な意見（2/2）

女性のキャリアアップ

- 管理職になる女性に対し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
- 企業は社外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せるといい
- 女性が働くことが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
- 医療・福祉職場では、女性職員の離職が人手不足に直結
- 保育士など、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

長時間労働の是正・柔軟な働き方への転換

（長時間労働の是正）

- 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
- 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ず管理職も増えない
- 育児をしているかに関わらず残業削減などの取組を浸透させるべき

（柔軟な働き方への転換）

- 時間や場所の拘束が強い今の企業での働き方を変える必要
- 中小企業は働き方の転換が遅れがち。不足するノウハウ等をどうサポートするか
- 女性活躍に資する働き方や人材育成、働くことを助ける技術について議論したい
- 働き手が最大限の成果を発揮できる働き方を選べる仕組みが望ましい

1-3 . 第2回会議（令和6年7月26日）での主な意見（1/2）

「年収の壁」を超える対策の強化

- 公的年金は、賃金が高く、保険料を払う期間が長くなれば、年金額が増えるように設計されている
- 年収の壁を超えるためには、夫側の家事育児参画支援が重要であり、意識改革と仕事時間削減が必要
- 賃上げもあり、年収の壁を意識していると、10月以降、更なる就労制限が発生する懸念。正しい知識を普及することが重要
- 職場（雇用主）が年収の壁の正しい普及啓発を実施すべき。職場の担当者向けの研修があると良い
- 経済的な自立を意識させていくことが重要。年金なども考慮した、生涯を通じた人生設計をすべき

子育て・介護と仕事の両立

- 子育て支援と比較して介護支援が足りておらず、介護離職が増加傾向にある。支援の充実が必要
- 育休で労働者が休むと人手不足圧力が強くなる。これをサポートするための緩和策が必要
- 育休明けに短時間勤務を取得するのが女性ばかりであることも、マミートラックの一つの要因

子育て・介護と仕事の両立

- 育休取得に伴う人材不足への対応について、海外では、同スキルを持つ人材プールからの異動や常時2人体制、退職した社員の活用などにより、常時代替が行われている
- 育休の取り方をフレキシブルにすべき。現行制度は長期が標準で、早期復帰者にはメリットがない。0歳児保育の枠を増やすほか、早期復帰に向けたインフラを作るべき。この点は、事業主にもメリットがある

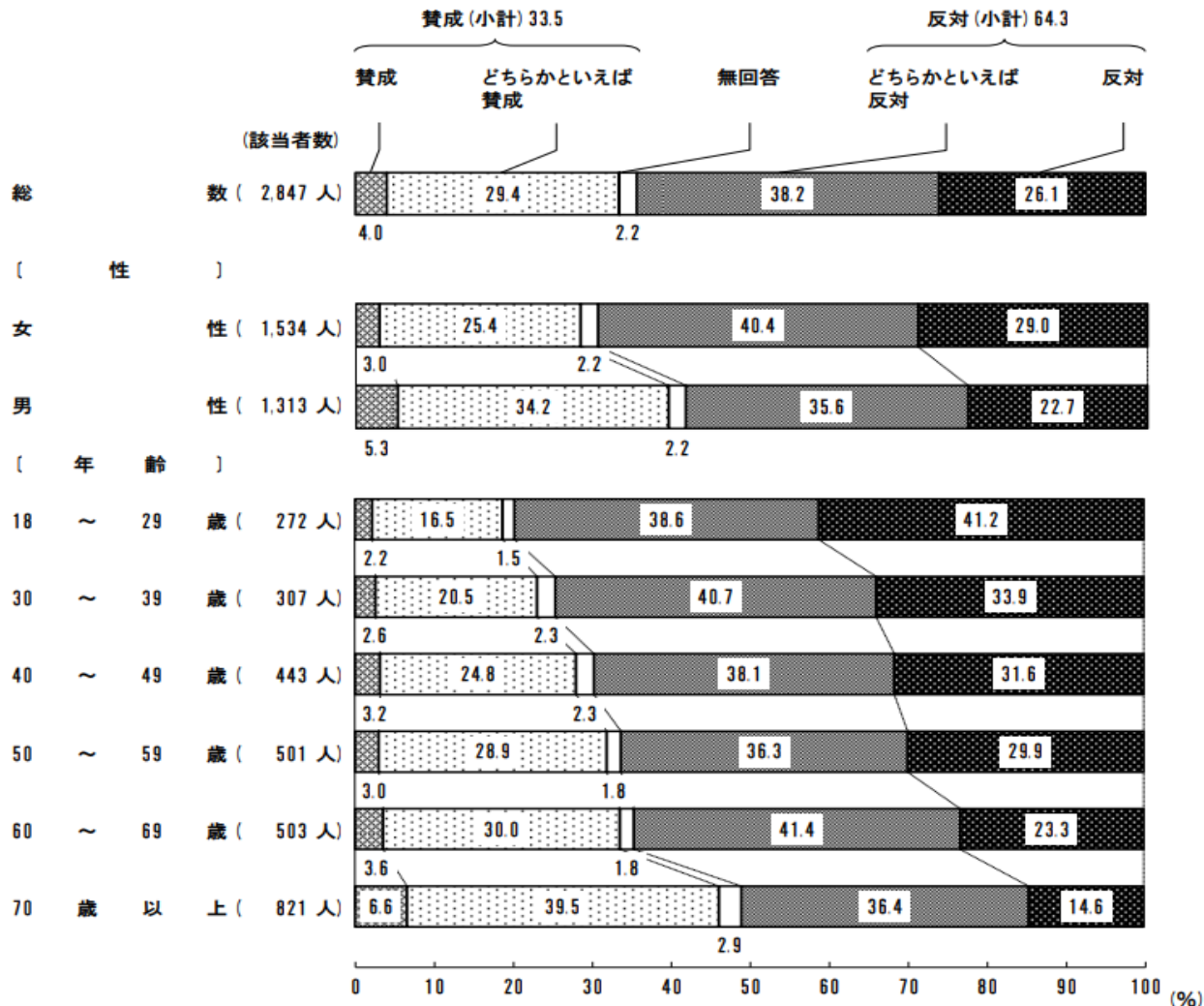
女性の活躍を促進するための仕組み

- ダイバーシティを重んじた職場づくりには組織のトップが方針を示す必要。そして、どの程度進んだかを評価し、それをチェックすることが重要
- 管理職の働き方に魅力がないと思う人が少なくない。女性管理職を増やすには、この改善が必要。男性も同様
- 女性活躍には労働時間短縮が鍵。ここを動かすという意味で、条例制定は大きなパワーとなる
- 女性活躍を東京から進めていくために、条例を検討することは大きな期待
- 条例の検討に当たっては、この会議体とは別の検討会などを設置し、議論を深掘りできると良い

2-1. アンコンシャスバイアスの実態

- 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

【「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識】



(資料出所) 内閣府 (男女共同参画社会に関する世論調査 (令和5年3月))

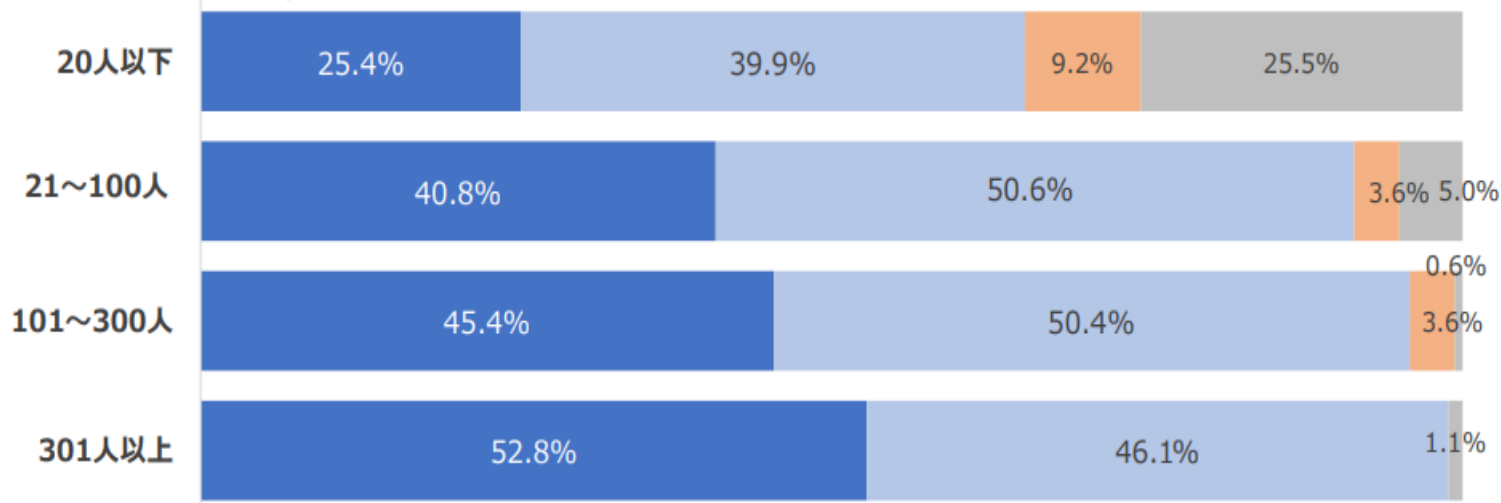
2-2. 女性のキャリアアップ支援の現状

- 女性のキャリアアップ支援について、「必要性を感じている」企業は8割を超えるが、半数近くが「十分取り組めていない」と回答
- 規模の小さい企業ほど「取り組んでいる」企業の割合は少ない傾向

【全体集計】 n=2,392



【従業員規模別】 n=2,392

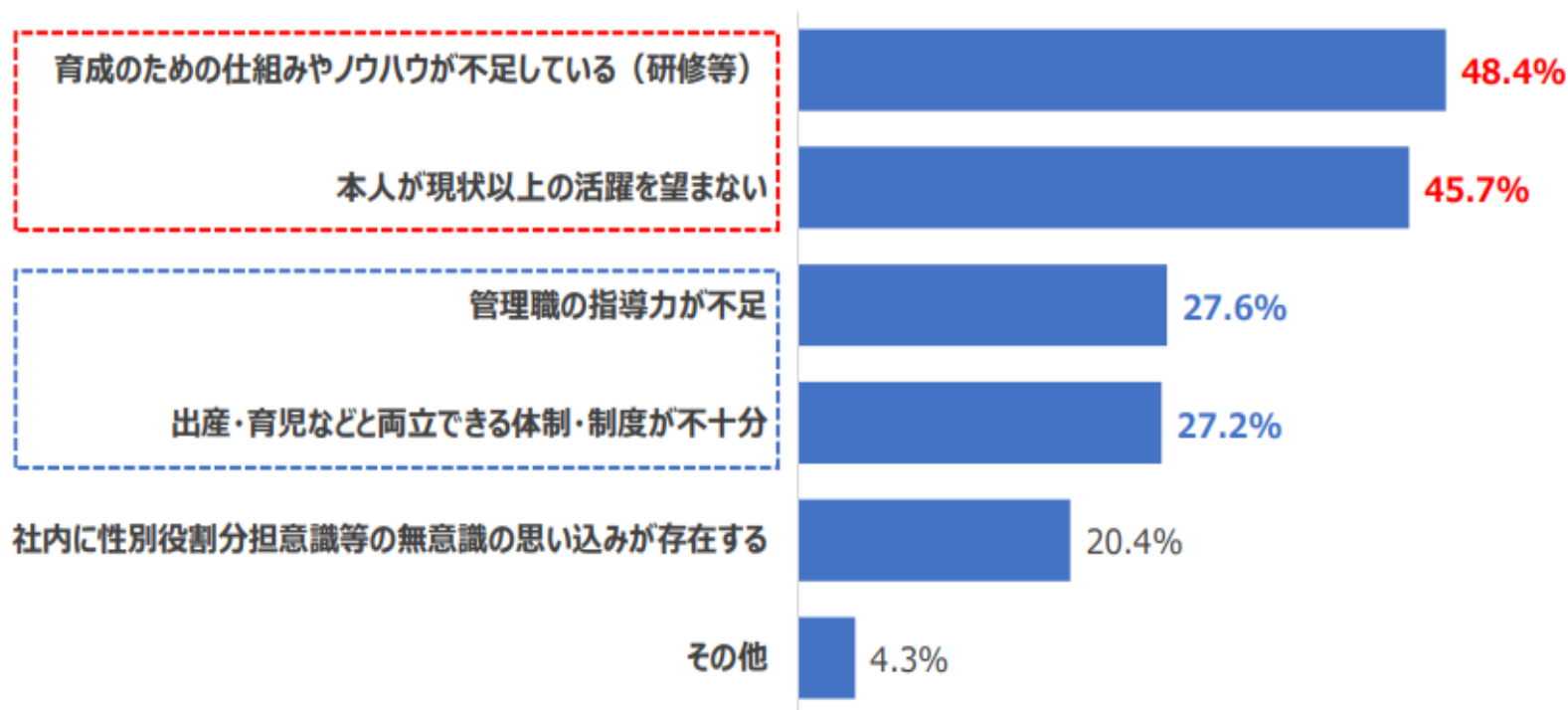


2-3. 女性のキャリアアップ支援の課題

- 女性のキャリアアップ支援の課題として、「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」を挙げる企業が5割弱
- 両立支援制度の充実だけでなく、女性本人のキャリアアップ意欲向上につながる育成・指導の取組に課題を感じている企業が多い

【複数回答】 n=1,970

※前頁で女性のキャリアアップの「必要性を感じており、取り組んでいる」もしくは「必要性を感じているが、十分取り組めていない」と回答した企業



2-4. 働く女性の「非正規から正規への転換」に関する都の主な取組

女性向けキャリアチェンジ支援事業（R5年度～）

- 非正規雇用であるが正規雇用に移行したい女性、出産・育児等により離職し、正規雇用での就職が困難な女性に対し、教育訓練や就職支援を通じた女性のキャリアチェンジを支援

【特徴】

- ・ 自宅でも、通勤途中でも受講できる、eラーニングによるオンライン訓練（Office系ソフト、ビジネス経理、WEBデザイン等）
- ・ 最後まで継続できるよう、メンターが受講フォローを実施 等

【R5年度実績】

- ・ 受講決定者数：543人



女性活躍推進企業等との合同就職面接会（R4年度～）

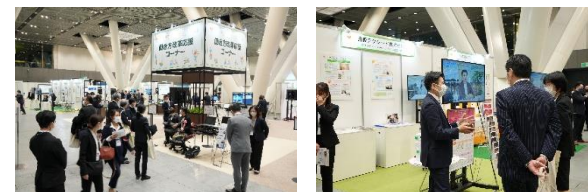
- 非正規雇用で働く女性等の正規雇用化を支援するため、女性活躍推進企業等との大規模なマッチング機会を提供
- ライフ・ワーク・バランスEXPO（※）と一体的に開催し、正規化促進の普及啓発を図る

（※）ライフ・ワーク・バランス推進に関する総合展を開催

⇒ 認定企業授与式、取組事例紹介 等

【R5年度実績】

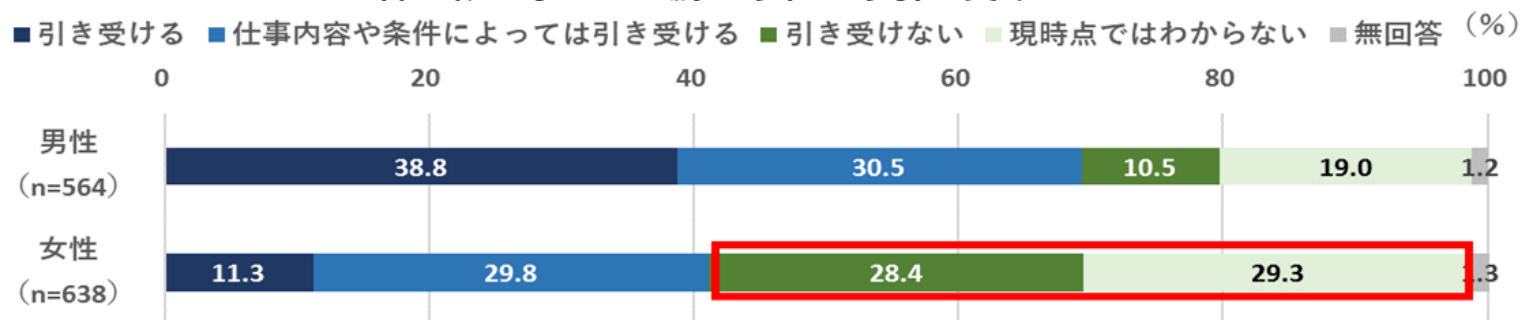
- ・ 参加者数：1,318人



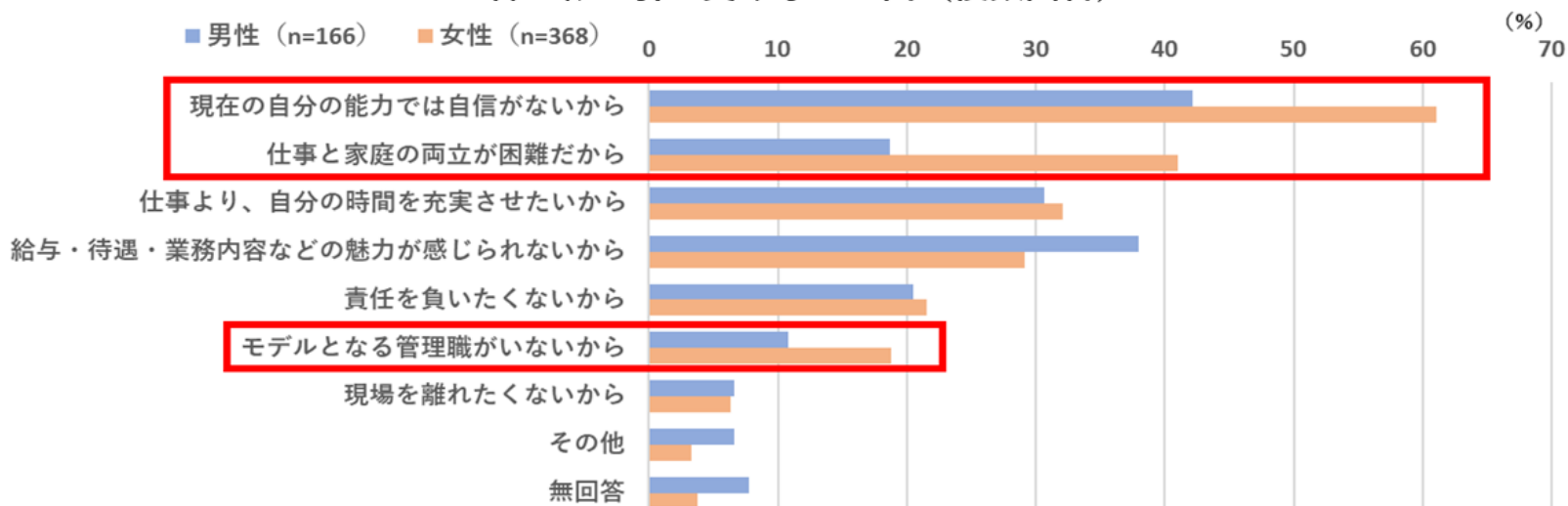
2-5. 管理職に対する女性の意向

- 管理職になることについて、男性は「引き受ける」という回答が多いのに対し、女性は「引き受けない・現時点では分からない」が6割近くを占めている
- 女性が管理職を引き受けない理由として、「能力に自信がない」、「家庭との両立が困難」という回答が多く、男性に比べ「モデルがない」という回答も顕著

管理職になること薦められたら引き受けるか



管理職を引き受けない理由（複数回答）



2-6. 東京女性リーダーズ応援ネットワークについて（R6年度～）



- 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等とネットワークを構築
- ネットワーク内において、女性リーダーを育成するとともに、参画企業同士の交流の場を設定し、経済界全体の女性活躍の裾野を拡大

女性リーダー育成プログラム

- ✓ 現在の社会状況や求められるリーダー像を踏まえ、一生使えるマインドセットやスキルセットを学ぶ
- ✓ 対話やワークショップを通して、変化の激しい時代に成果を出し、活躍していくリーダーを目指す

回数	日程	テーマ
①	7/25	今の時代に求められる女性リーダーとは？！
②	8/23	活躍する女性リーダーがやっている！スキル&モチベーションアップ法を学ぶ
③	9/18	女性リーダーとして、仕事も人生も豊かに生きる！
④	10/18	決意表明！私らしいリーダー像とは？

<参加者の声>

- ・リーダー職につかれている方の日々の葛藤や問題解決に向けての具体策を伺えた点が良かった。
- ・女性に特化したプログラムで、共感がしやすい。会社を超えたコミュニケーションを取ることができて楽しかった。 等

企業交流会プログラム

- ✓ 専門家による講演を通じて女性活躍を進める必要性やポイントを考える
- ✓ 宣言企業からの取組紹介やグループワークを通じて、同じ悩みや課題を持つ企業同士で情報交換できる場を提供

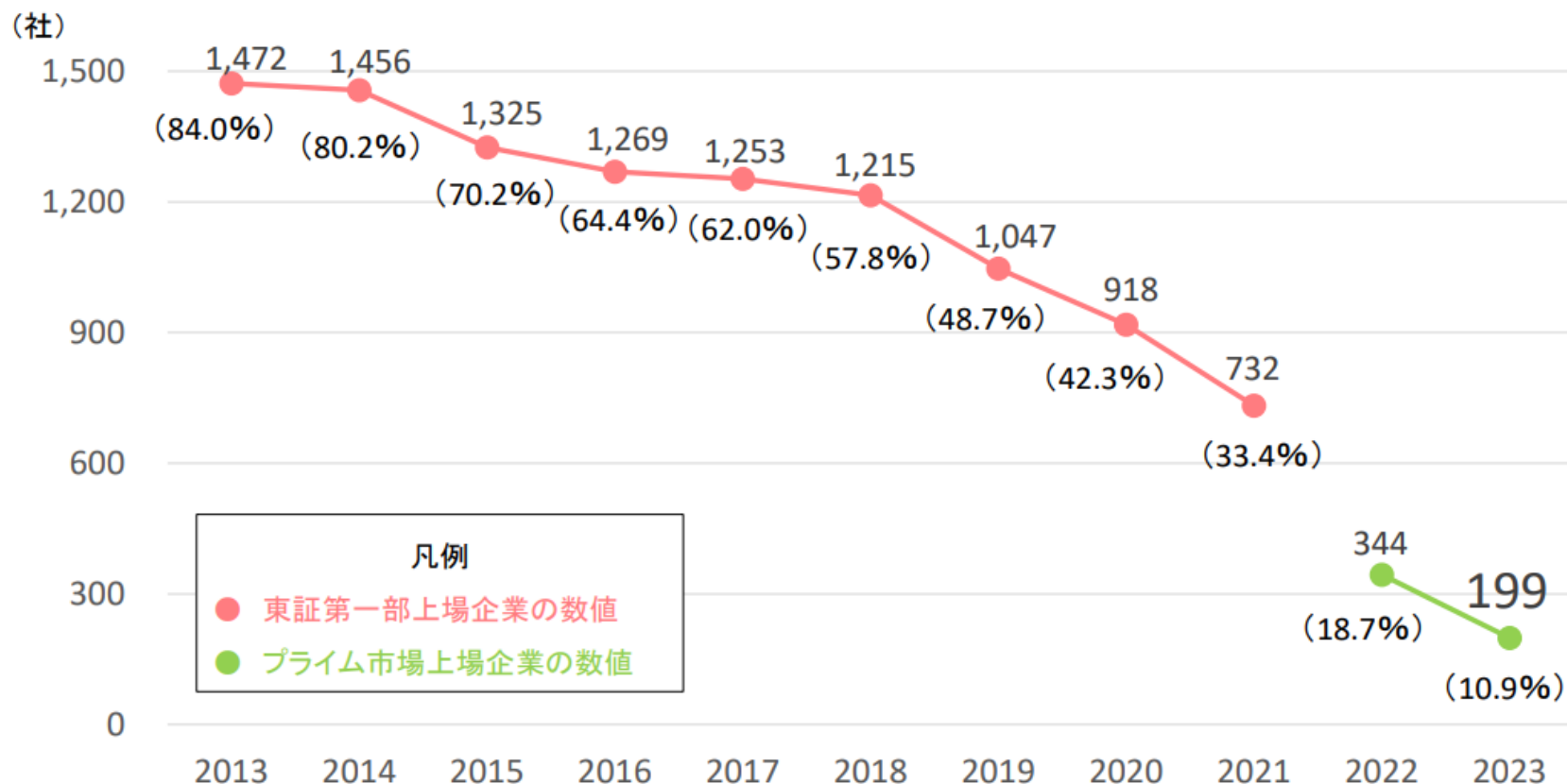
回数	日程	テーマ
①	7/23	時代に取り残されないための女性活躍推進の進め方
②	8/8	女性活躍から始める多様な人材を活かす経営
③	9/11	2030年女性役員比率30%を目指すために
④	10/24	これから自社が取り組むべき「女性活躍推進」とは

<参加者の声>

- ・他の企業とのネットワークをつくることができ、事例や本音を伺うことができた。
- ・目標としたい企業の取組に限らず、他社の状況や悩みを聞き、同じような悩みであることを知り、頑張りたいと思えた。 等

2-7. 女性役員がいないプライム市場上場企業数

- 東証一部上場企業又はプライム市場上場企業でみると、女性役員が一人もいない企業は減少してきているが、2023年時点において、プライム市場上場企業の約1割の企業に女性役員が一人もいない状況



調査時点は原則として各年7月31日現在。

2021年以前のカッコ内の数値は各年における第一部市場上場企業全体に占める割合。

2022年以降のカッコ内の数値はプライム市場上場企業全体に占める割合。

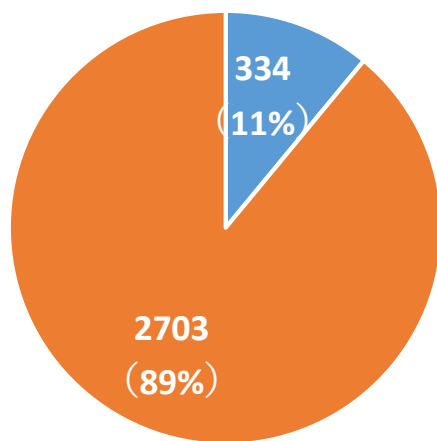
「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

出典：東洋経済新報社「役員四季報」及び日本取引所グループホームページ

2-8. 社内外の役員別人員数（女性）

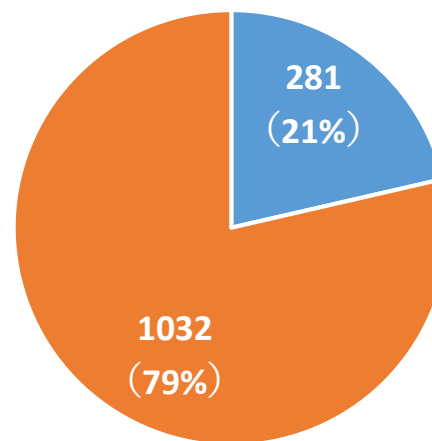
- ▶ プライム市場の女性役員のうち社内役員は334人（11%）、スタンダード市場の女性役員のうち社内役員は281人（21%）
- ▶ 両市場とも社内役員の登用は、育成・キャリア形成に時間を要するとの理由から、外部労働市場から招聘してくる社外役員から女性役員の任用が進んでいる

プライム市場における女性役員の内訳
（社内外）



■ 社内役員 ■ 社外役員

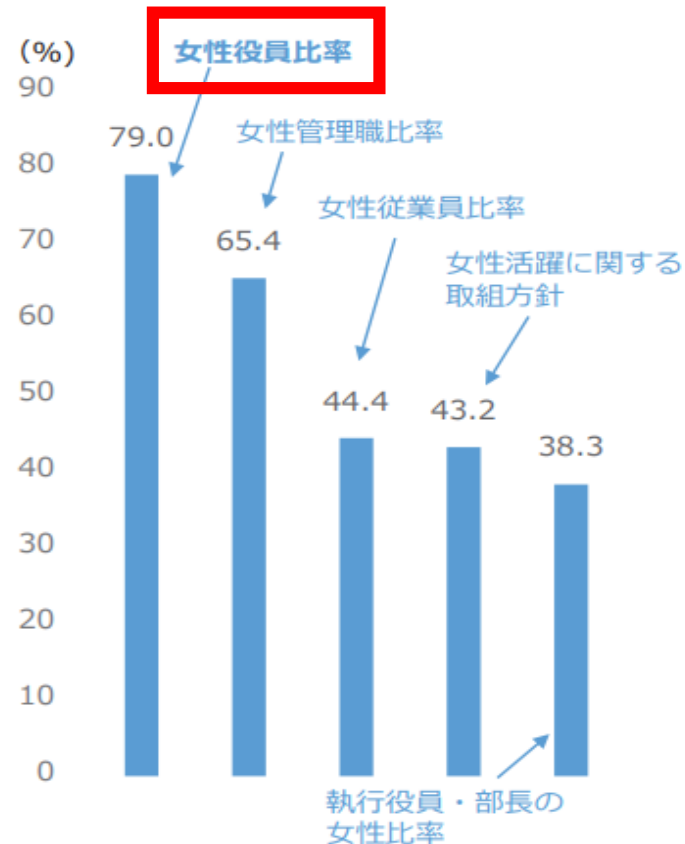
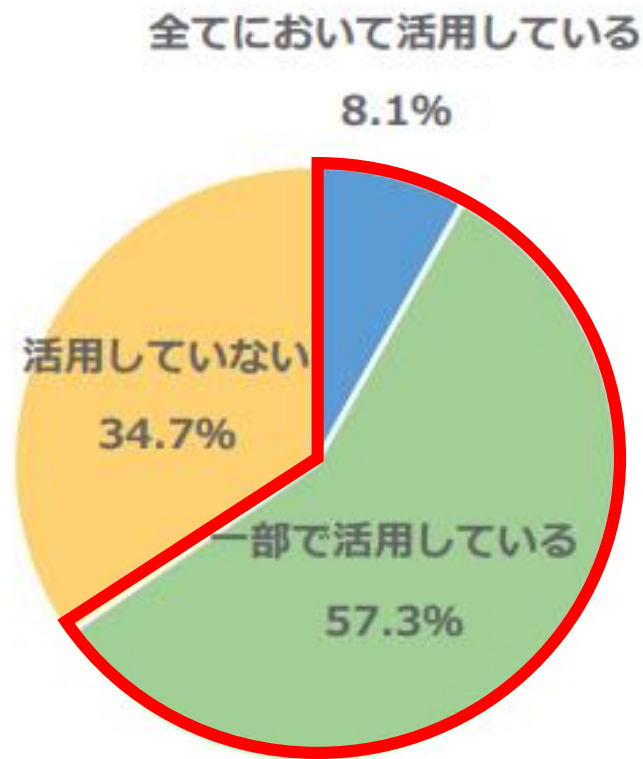
スタンダード市場における女性役員の内訳
（社内外）



■ 社内役員 ■ 社外役員

2-9. 機関投資家等による女性活躍情報の活用状況

- 投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家等は約3分の2で、活用の割合が最も高い女性活躍情報は「女性役員比率」

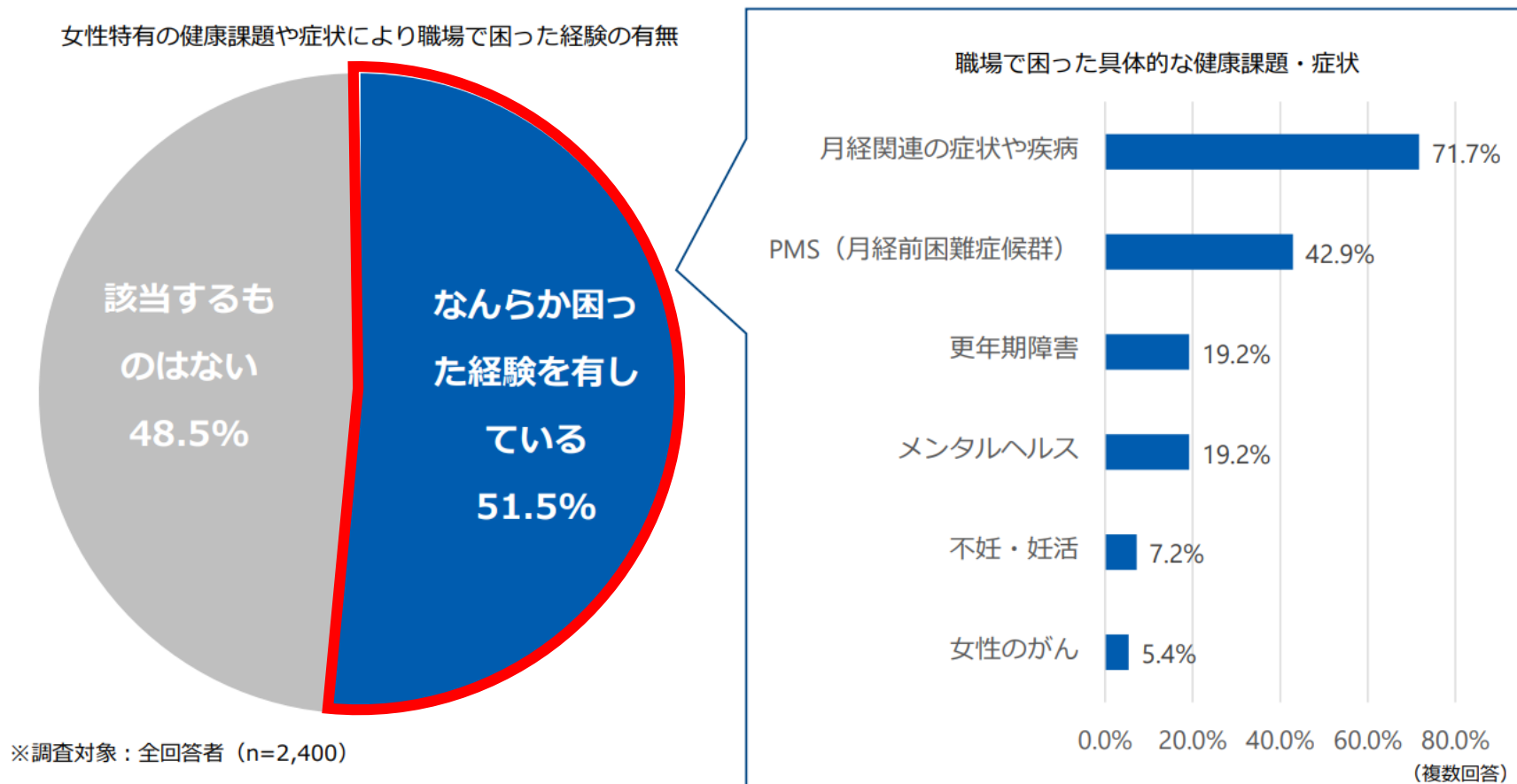


(出典) 「ジェンダー投資に関する調査研究」報告書 (令和4年度 内閣府男女共同参画局)

※活用項目と活用理由は、女性活躍情報を「全てにおいて活用している」又は「一部で活用している」と回答した機関投資家等 (n=81) が選択したもの (複数選択可、選択肢を一部省略)

2-10. 女性特有の健康課題により職場で困った経験の有無

- 勤務先で女性特有の健康課題や症状で困った経験の有無について、半数以上の女性がなんらかの困った経験を有している
- 主な健康課題・症状としては、「月経関連の症状や疾病」「PMS」「更年期障害」「メンタルヘルス」が挙げられる

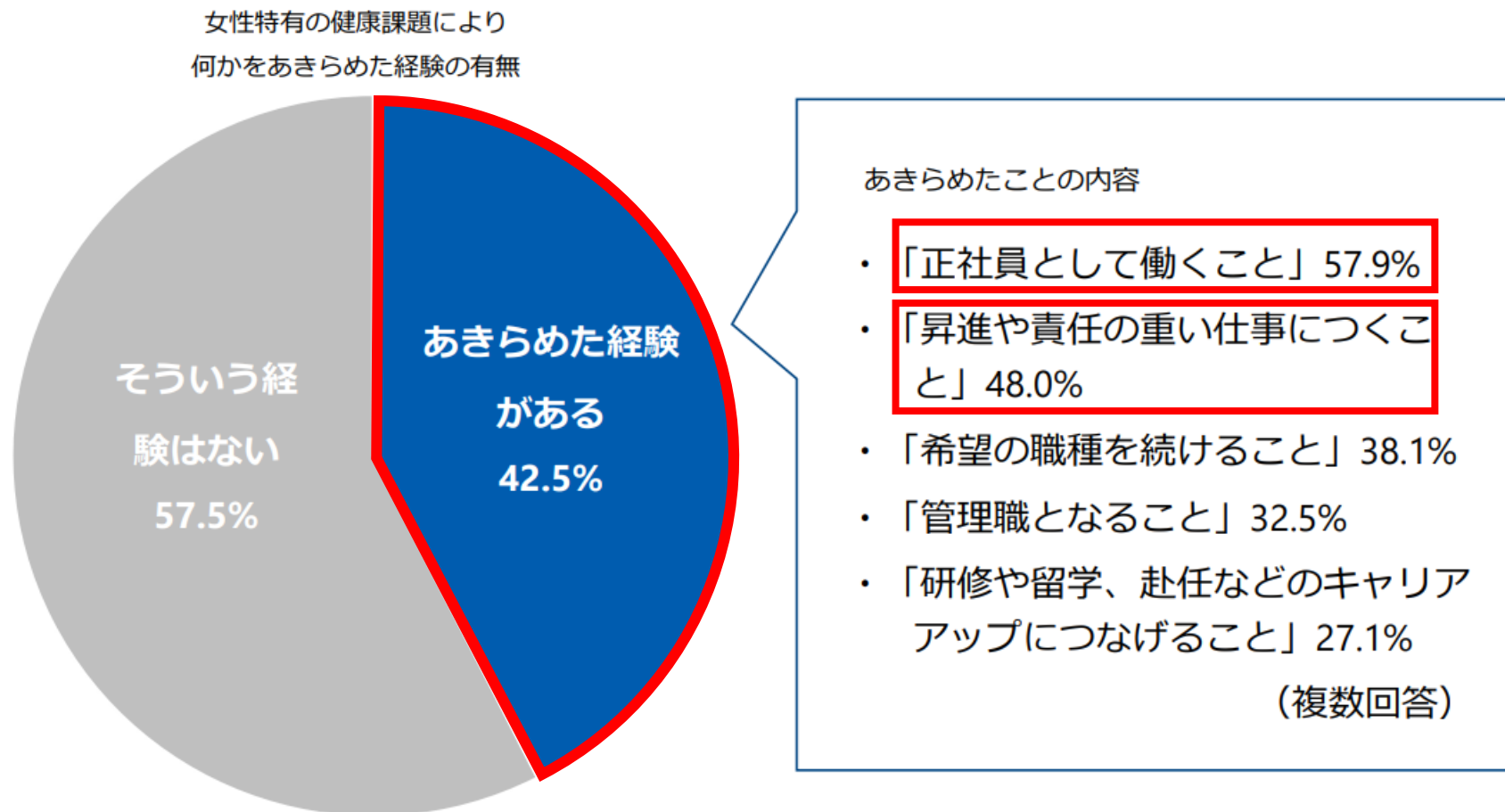


（資料出所）経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

（資料出所）「厚生労働省（雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書 参考資料）（令和6年8月）」を加工

2-11. 女性特有の健康課題が仕事に与える影響

- 女性従業員の約4割が女性特有の健康課題により「職場で何かをあきらめた経験」有
- 具体的な内容としては、「正社員として働くこと」「昇進や責任の重い仕事につくこと」が多い



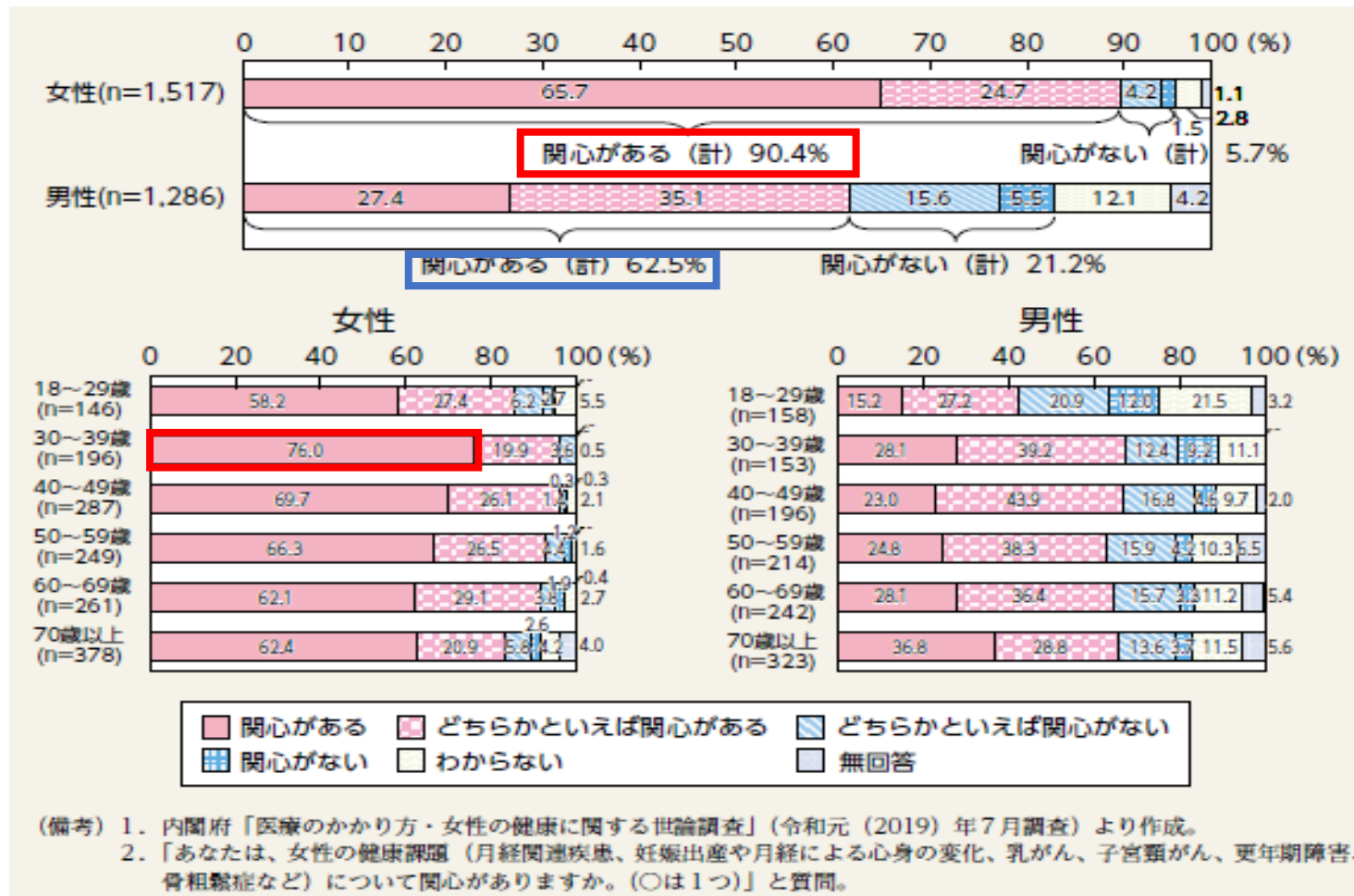
※調査対象：全回答者 (n=2,400)

(資料出所) 経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

(資料出所) 「厚生労働省(雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書 参考資料)(令和6年8月)」を加工

2-12. 女性の健康課題への関心

- 女性の9割が「関心がある」又は「どちらかといえば関心がある」としている一方、男性は6割に留まる
- 「関心がある」とする者の割合を年代別にみると、女性は30代が約8割と最も高い一方、男性は、いずれの年代でも2～4割程度となっている

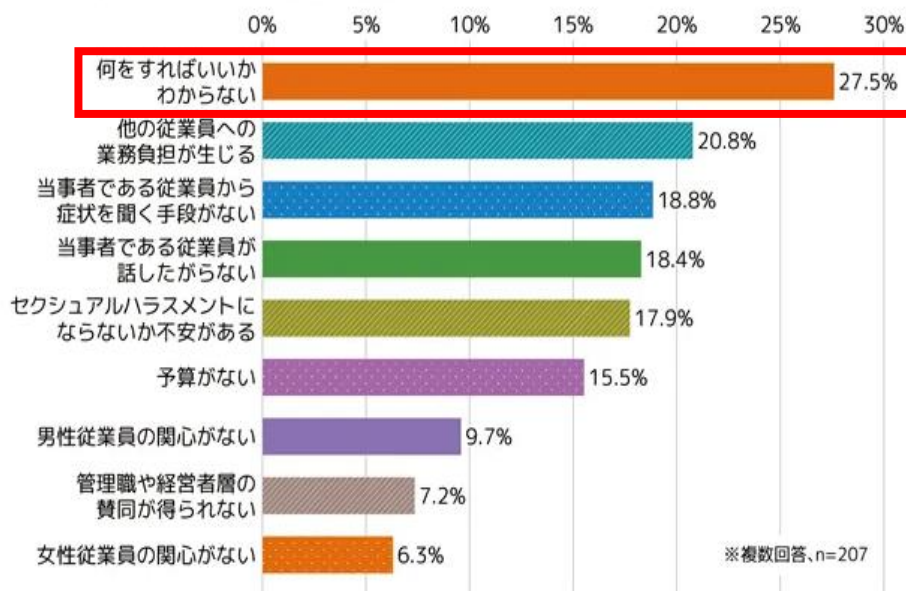


2-13. 健康課題に対する職場の状況

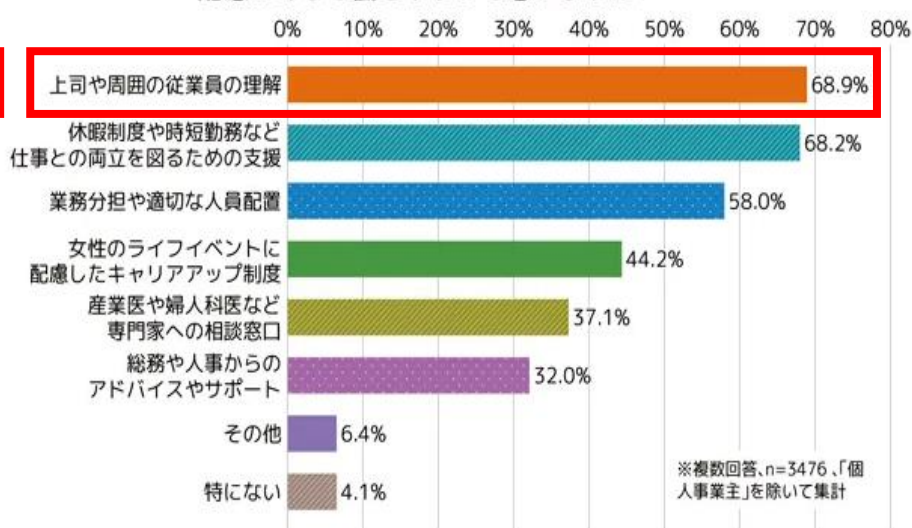
- 女性の健康課題解決に向けた取組について「何をすればいいかわからない」と回答した企業の割合が最も高い
- 働く女性が職場に望むサポートとして、「上司・周囲の理解」を求める回答の割合が最も高く、企業と従業員で意識的なギャップが存在

【企業側アンケート】

Q.女性の健康課題についての対策や従業員へのサポートを行う上で、困っていること・課題となることは？



Q.女性特有の健康課題に対して、職場にどのような配慮があると働きやすいと思いますか？



2-14. 働く女性の「健康課題」に関する都の取組

働く女性のウェルネス向上事業（R5年度～）

- 女性の健康課題に関する意識や対応状況等の実態や、企業における取組の好事例（生理休暇を取りやすい職場環境づくりやフェムテックの活用事例など）を特設サイト等で発信
- フェムテックの製品・サービスを新たに導入し、福利厚生制度を整備・拡充した場合等に、奨励金を支給



女性活躍のためのフェムテック開発支援・普及促進事業（R5年度～）

- 月経や更年期など女性が抱える健康課題を技術で解決する製品やサービスの開発又は改良および普及に要する経費の一部を助成

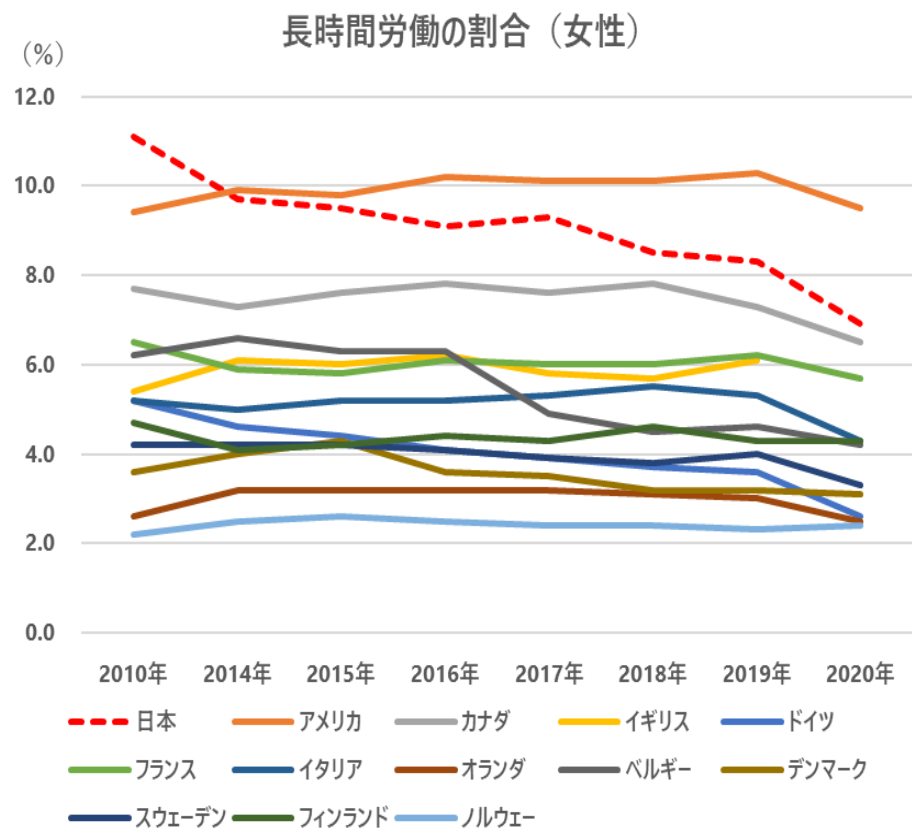
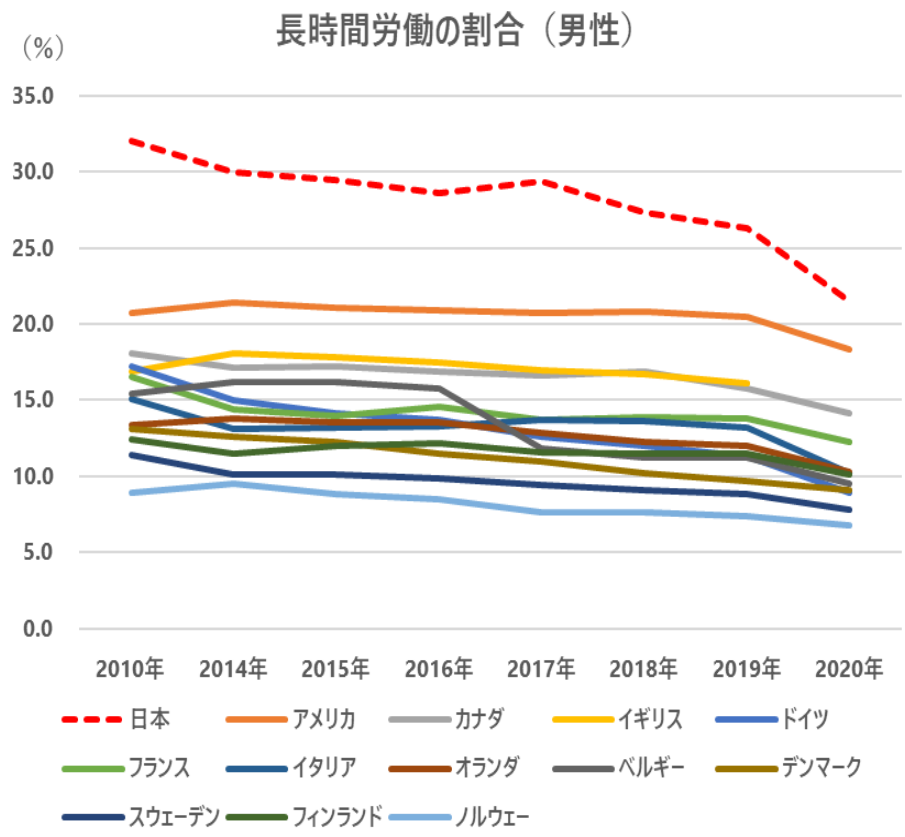
【助成対象となる製品・サービス】

「女性の健康課題解決」に関する以下のいずれかまたは複数に該当する製品・サービス

月経	妊娠・不妊	産後ケア
更年期	婦人科系疾患等	ヘルスリテラシー

3-1. 長時間労働の国際比較（男女別）

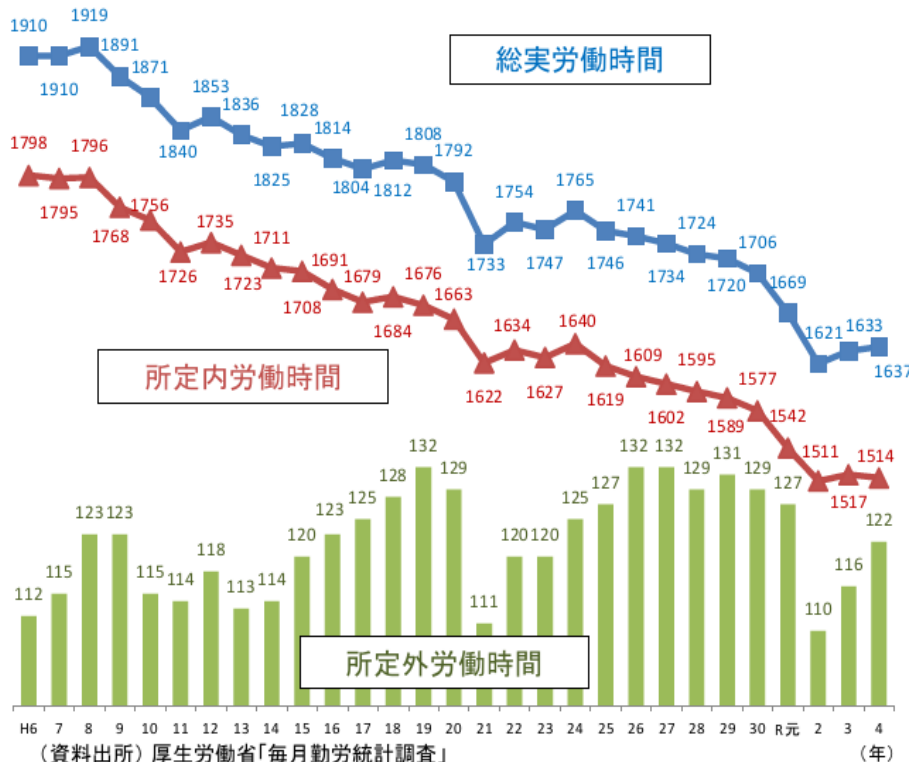
▶ 日本男性の長時間労働者の割合は減少傾向にあるものの、他国と比べ依然として高い



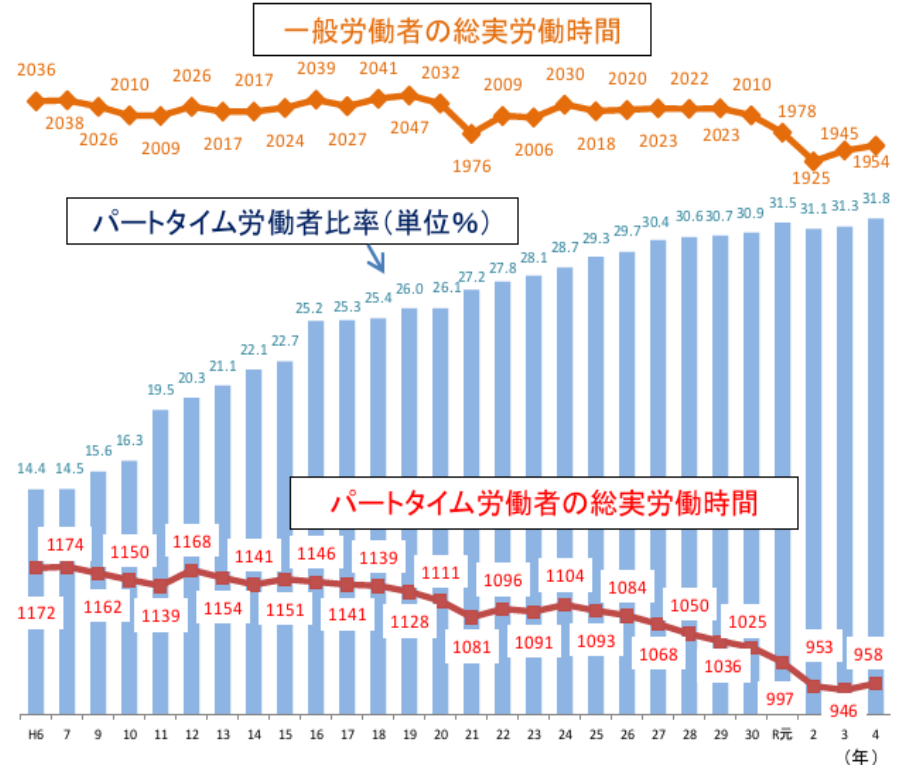
3-2. 年間総実労働時間の推移

- ▶ 年間総実労働時間は減少傾向で推移。一般労働者の労働時間がほぼ横ばいで推移する中、労働時間が短いパートタイマー比率が高まったこと等が要因と考えられる
- ▶ 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。一方、パートタイマーは長期的に減少傾向で推移

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



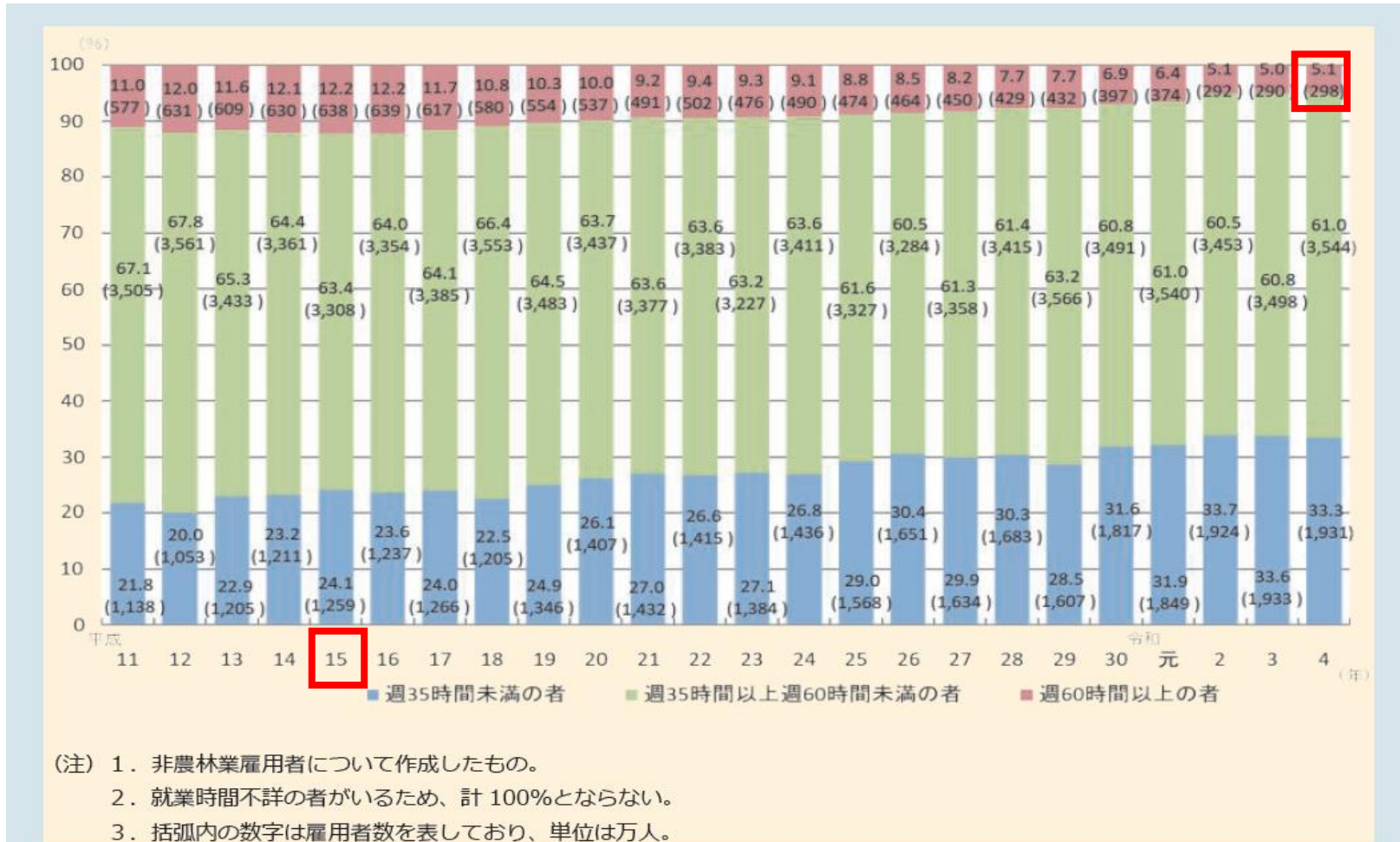
就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。
平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」により求めた。

3-3. 月末1週間の就業時間別の雇用者の割合及び雇用者数

- 1週間の就業時間が60時間以上である雇用者の割合は、2003(H15)年をピークとして緩やかな減少傾向を示しているが、2022(R4)年は5.1%と前年より微増
- 月末1週間の就業時間が60時間以上である雇用者数は298万人

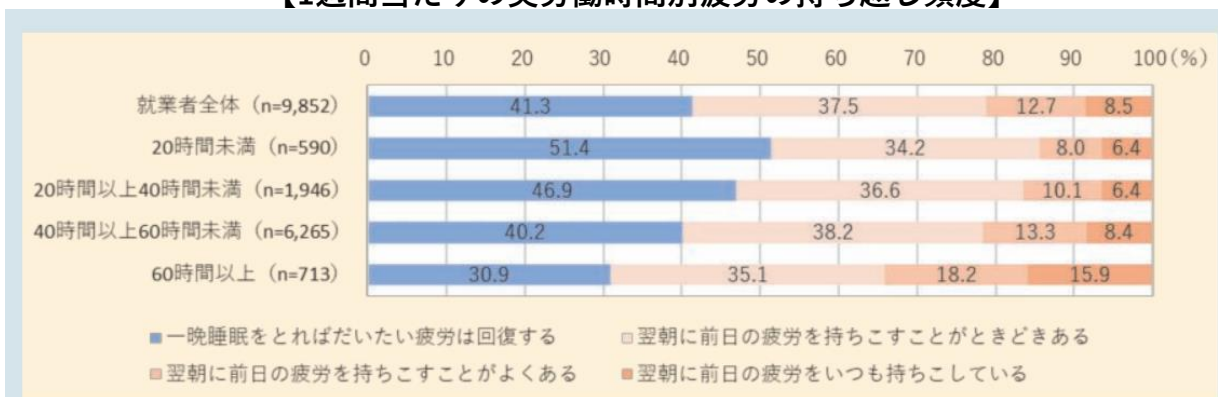


資料：総務省「労働力調査（基本集計）」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）に基づき、厚生労働省労働基準局作成

3-4. 労働時間の長時間化に伴う影響

- ▶ 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
- ▶ 頻度が増えると、うつ病・不安障害（重度のものを含む）の疑いがある人の割合が増加する傾向

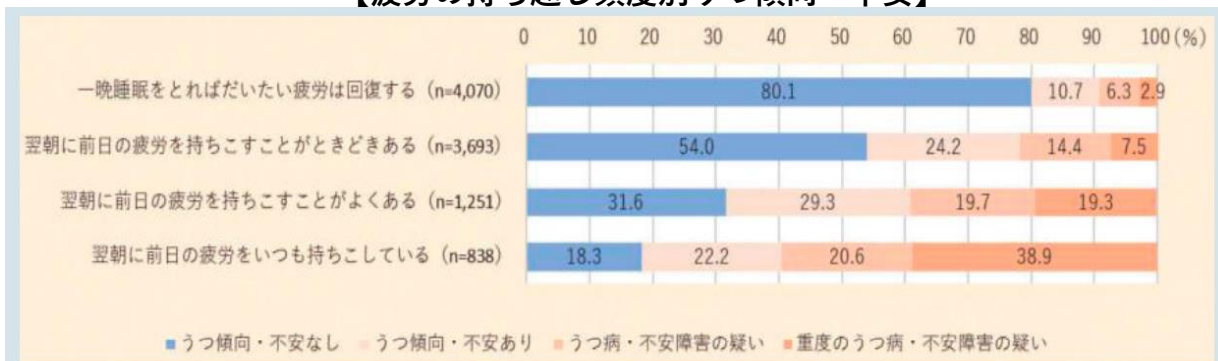
【1週間当たりの実労働時間別疲労の持ち越し頻度】



(注) 自営業者等と会社役員は、就業時間を労働時間として算出。

資料：労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」に基づき、厚生労働省労働基準局作成

【疲労の持ち越し頻度別うつ傾向・不安】



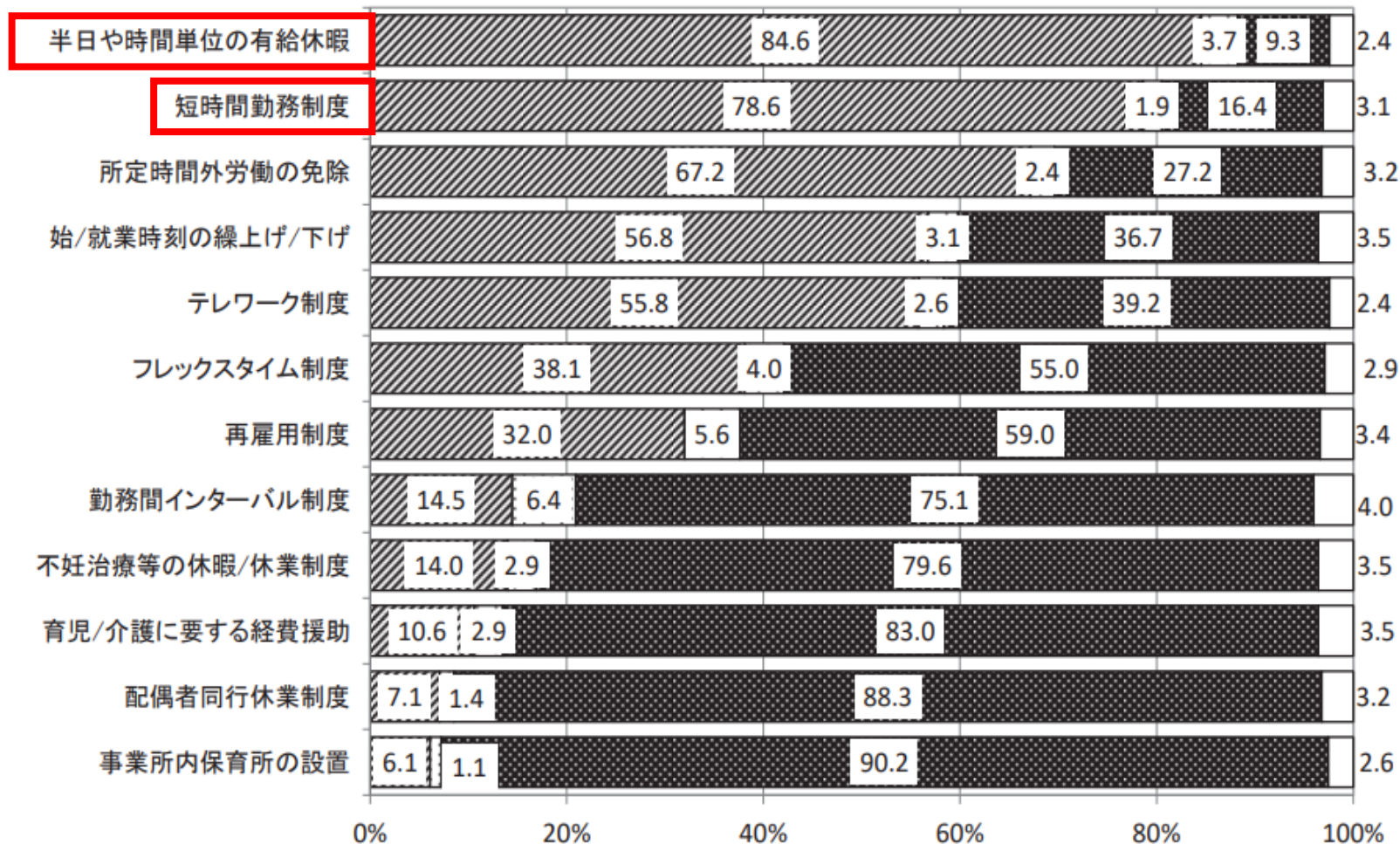
資料：労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」に基づき、厚生労働省労働基準局作成

3-5. 多様な働き方に関する制度の導入状況

➤ 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

n=622

■ 制度あり □ 今後導入予定あり ■ 制度なし □ 無回答

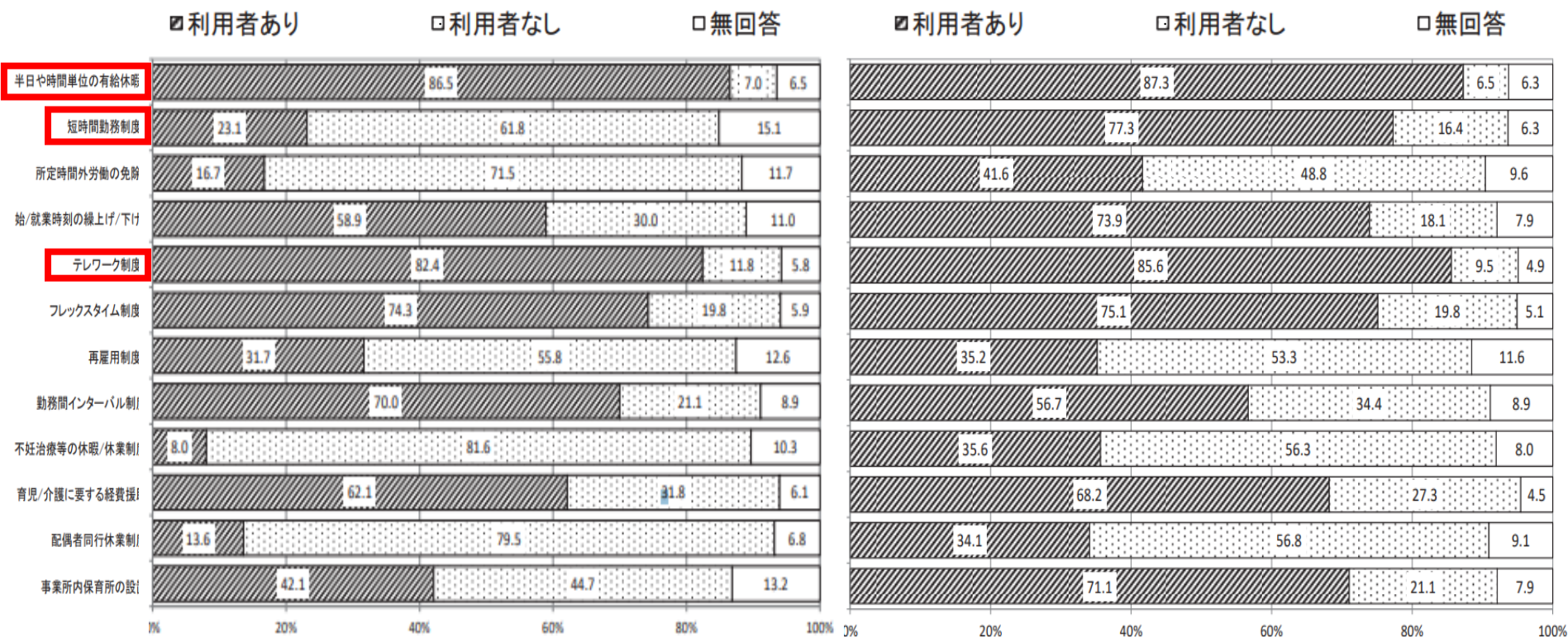


3-6. 多様な働き方に関する制度の利用状況

- 男女ともに半日・時間単位の有給休暇やテレワークを利用している割合が高い
- 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い

【男性】

【女性】



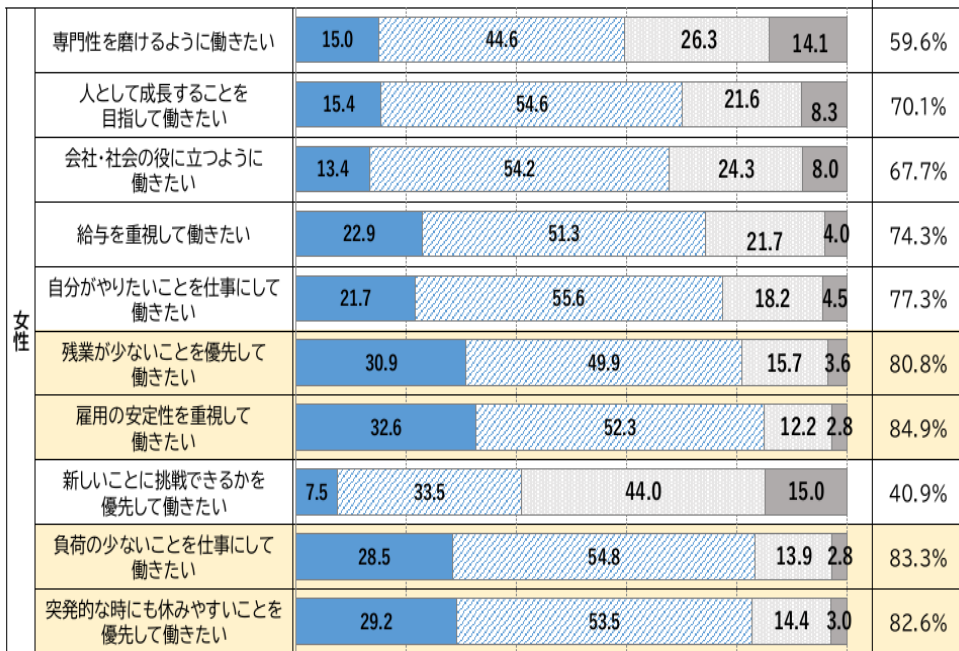
(資料出所) 「東京都産業労働局 (令和5年度男女雇用平等参画状況調査)」を加工

3-7. 女性が働く上で重要視していること

- ▶ 女性の働くことに対する考え方として、「雇用の安定性」などに加え「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
- ▶ 非正規や無職の女性の多くが、「働く時間を調整しやすい」「残業がない仕事」であれば正社員として働きたいと考えている

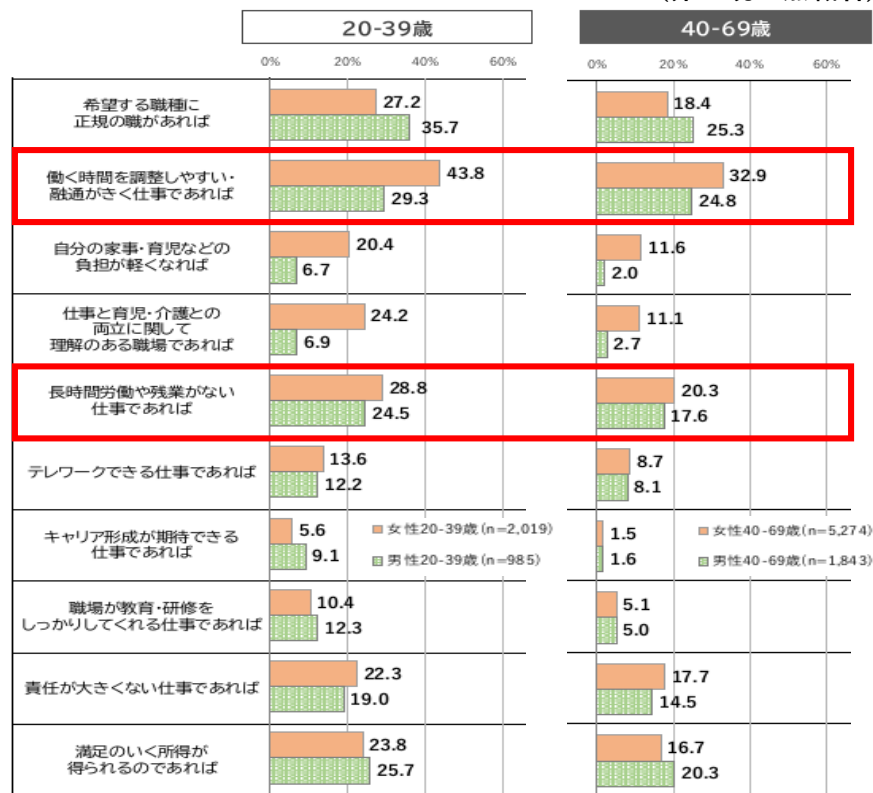
仕事・働くことに対する現在の考え方（女性有職者）

女性(n=5,717)



■ 当てはまる
 □ どちらかといえば当てはまらない
 ▨ どちらかといえば当てはまる
 ■ 当てはまらない

どのような条件があれば「正規の会社員として働きたいと思うか」（非正規・無職者）



3-8. 東京の未来の働き方推進事業について（R6年度～）

- ▶ 多様な働き方を推進するとともに、テクノロジーを活用した生産性の高い新しい働き方の機運醸成を図るため、「東京サステナブルワーク企業」の登録や専門家派遣、先進的な取組を行う企業の表彰制度「Tokyo Future Work Award」等を実施

○ 未来の働き方推進フォーラムの実施

多様な働き方やデジタルを活用した働き方改革に関するフォーラムを開催

○ 「東京サステナブルワーク企業」の登録

「残業の少ない」「休暇を取りやすい」
「副業・兼業の推進」等に取り組む企業を登録



○ 多様な働き方の実現に向けた専門家派遣

東京サステナブルワーク企業登録を目指す企業に、社会保険労務士を派遣

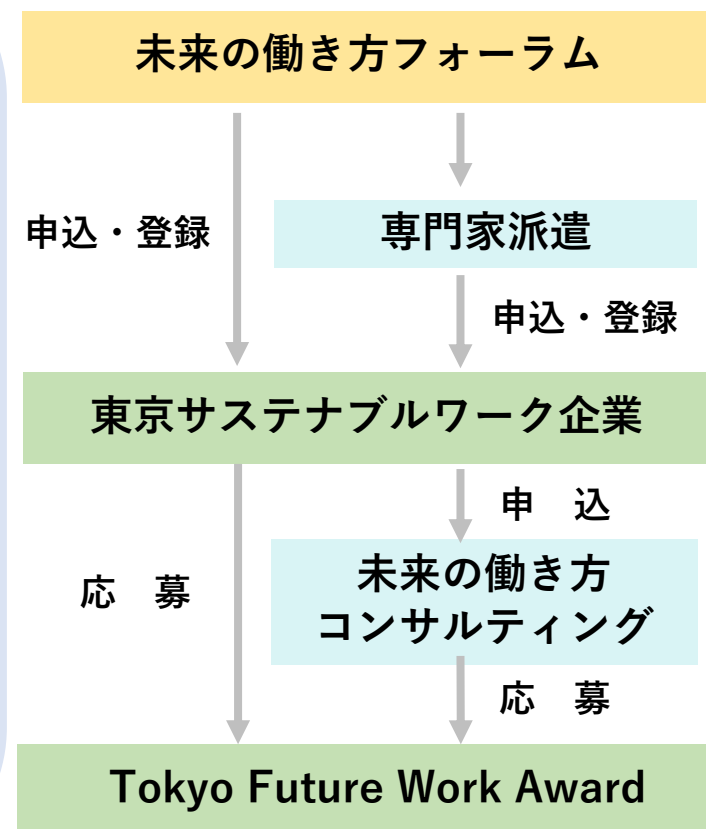
○ 未来の働き方コンサルティング

登録企業を対象に、テクノロジーを活用した「未来の働き方」に向けた取組を支援するため、中小企業診断士やITコーディネータ等の専門家を派遣

○ 「Tokyo Future Work Award」の表彰（令和7年1月15日（水）開催）

テクノロジーを活用した生産性の高い働き方を実現する企業を表彰し、賞金を授与

<事業スキーム>



參考資料

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書の概要

1 女性活躍推進法等を通じた雇用の分野における女性活躍の更なる推進

- ① 女性活躍推進法については、10年間期限を延長することが適当。
- ② 事業主行動計画の策定が努力義務である100人以下の企業については、努力義務を維持した上で、支援策の充実が必要。
- ③ 現行のえるぼし認定では評価できない企業の積極的な取組・実績を評価できるような仕組みも視野に、必要な見直しを検討すべき。
- ④ 女性活躍に関する情報公表について、
 - ・ 男女間賃金差異については、101人以上300人以下の企業においても公表を義務とすることが適当。
 - ・ 女性管理職比率については、企業の実情を踏まえつつ、開示必須項目とすることが適当。併せて、男女別管理職登用比率の付記を促すことも検討すべき。
 - ・ 情報公表義務がある企業に、女性活躍データベースにおける情報公表を促す方向で、具体的な制度設計を検討すべき。等

2 月経・不妊治療・更年期等の健康課題への対応

- ① 性差の特徴に応じて健康課題に取り組むことは社会的便益につながり、労働者個人の生活や仕事のパフォーマンスの向上につながるという視点が重要。プライバシー保護への留意も必要。
- ② 女性特有の健康課題については、ヘルスリテラシーの向上が重要であり、国がコンテンツの作成・周知に取り組むことが望ましい。女性の健康ナショナルセンター（仮称）との連携も重要。
- ③ 女性特有の健康課題への取組の要素を女性活躍推進法の事業主行動計画に盛り込むことを検討すべき。行動計画策定指針に、健康支援やヘルスリテラシー向上の意義、プライバシーへの配慮の必要性等を明記することが考えられる。
なお、企業が取り組む際には、産業保健スタッフの活用も検討されることが望ましい。
- ④ 女性特有の健康課題に取り組む企業を評価するための、えるぼし認定制度の見直しをすることが適当。等

3 職場におけるハラスメント対策の充実

- ① 一般に職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確化することが考えられる。
- ② カスタマーハラスメントについては、
 - ・ 企業横断的に取組が進むよう、対策強化が必要。労働者保護の観点から事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適当。
 - ・ 定義については、社会全体で幅広く受け入れられるものの検討が適当であり、別紙の3つの要素のいずれも満たすものとして検討すべき。
 - ・ 取組の強化に当たり、業界団体等や業所管官庁との協力・連携が必要。
- ③ 就活等セクシュアルハラスメントについても、事業主の雇用管理上の措置が講じられるようにしていくことが適当。
- ④ ILO第190号条約に関しては、本検討会で調査・議論した海外法制の状況が参考となるほか、①の法整備も批准に向けた環境整備に資するものと考えられ、引き続き、条約全般について更なる検討を進めることが適切。等