

東京くらし方会議（第5回）

令和5年10月13日

1. 東京くらし方会議のこれまでの開催状況等

これまでの開催状況

■ 第1回会議（令和5年3月28日）

議 題：働き方や生き方に関わる国の税制や社会保障制度・企業の現場や家庭も含めた状況 等
プレゼン：「ダイバーシティが尊重されるインクルーシブ社会の形成」【炭谷委員】
「配偶者の給与収入の増加に伴う世帯の手取り額の変化について」【森信委員】

■ 第2回会議（令和5年5月22日）

議 題：東京で暮らして働く上での課題（女性の働き方をめぐる制度等）
プレゼン：「多様な生き方・暮らし方・働き方を支える社会保障のあり方と『作り方』について」【笠木委員】
「連合東京の課題認識と課題解決に向けて」【斉藤委員】

■ 第3回会議（令和5年6月20日）

議 題：女性が活躍するための働き方・職場づくり
プレゼン：「東京スマート2030-東京から日本の働き方・くらし方を変えるための提案-」【水町委員】
「欧米主要国の多様な働き方」【村田委員】

■ 第4回会議（令和5年8月30日）

議 題：経営戦略としての女性活躍
プレゼン：「『日本で女性が活躍しない本当の理由』と『女性活躍と少子化解決を実現するために東京都がすぐ実現すべきこと』とは。」【小室委員】
「多様性の力でイノベーションを」【鈴木委員】

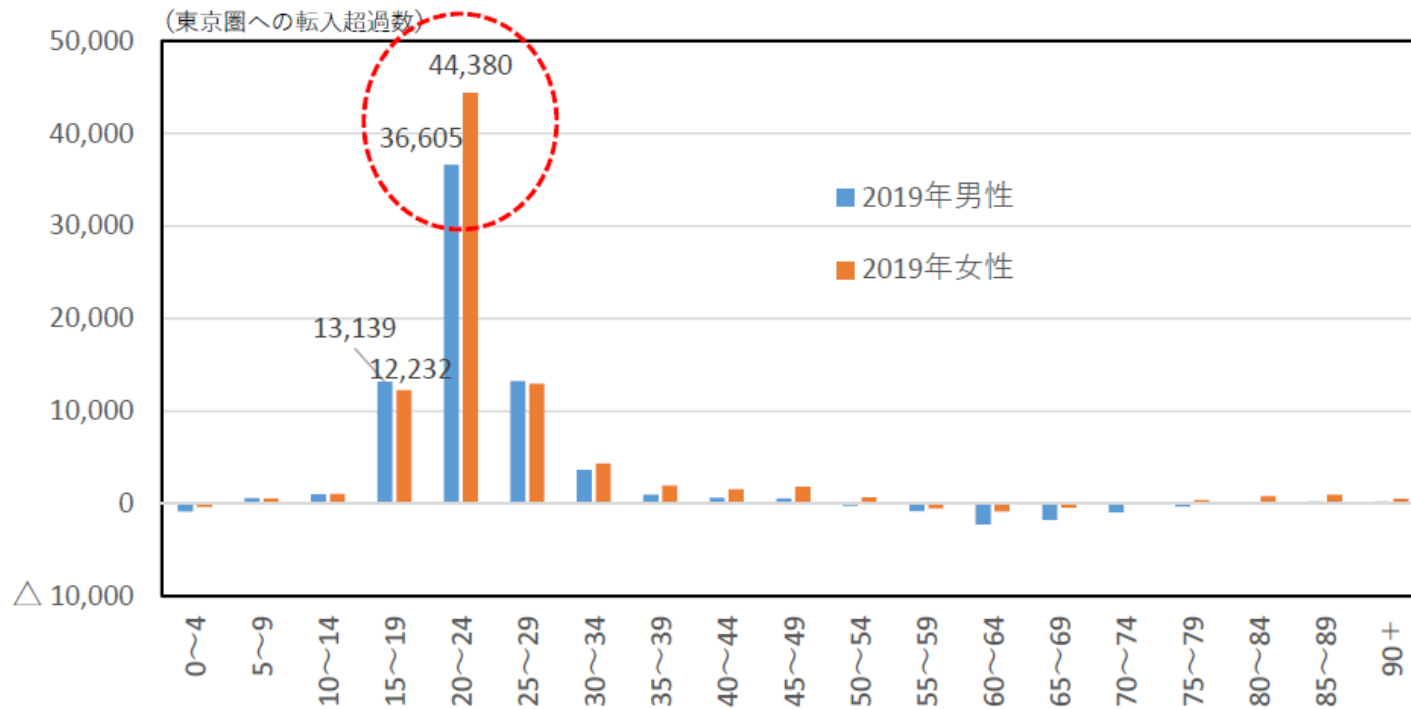


2-1. 次代を担う世代が考えるくらし方・働き方

東京圏への転入超過

- 男性よりも女性のほうが地方から都会へ転出している。
- 大学進学となる15～19歳よりも、就職時期となる20～24歳での女性転出が顕著。

5歳年齢別男女別 東京圏への転入超過数

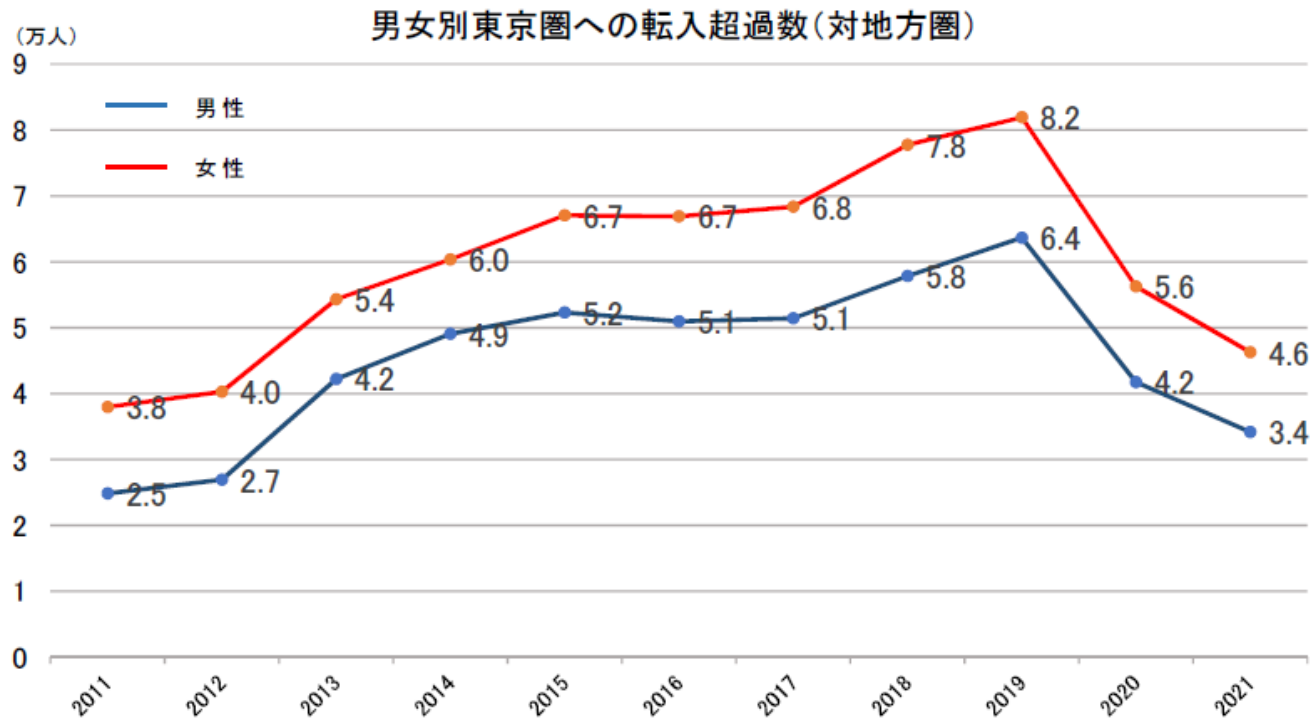


(備考) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成。東京圏は埼玉、千葉、東京、神奈川の1都3県。

2-1. 次代を担う世代が考えるくらし方・働き方

男女別東京圏への転入超過数

- 近年、東京圏への女性の転入超過数は、男性の転入超過数を上回って推移。
- コロナ禍により男女ともに東京圏への転入超過数は減少。



(出典)総務省「住民基本台帳人口移動報告」より国土政策局が作成

(備考)東京圏は東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県を、地方圏はそれ以外を指す

2-1. 次代を担う世代が考えるくらし方・働き方

女性の地方流出と仕事に対する意識

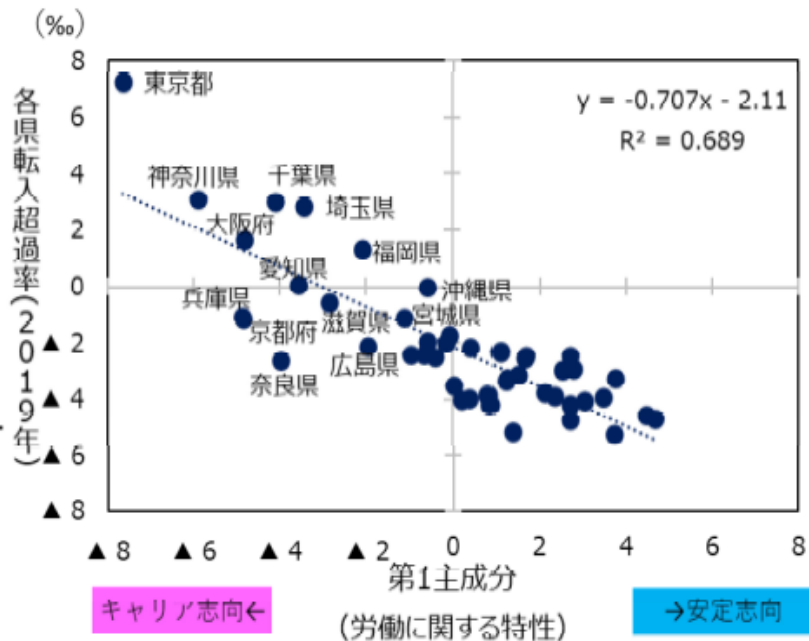
- 女性の地方流出と仕事に対する意識とは相関関係がみられ、意欲的な仕事を求めて1都3県や大阪に転出する傾向がある。男性も同様の傾向が見られる。

高賃金
大卒人口 } ⇒ 女性の流入大

勤続年数の長さ

= 雇用の流動性の低さ
= 若者がチャンスを得られない

「労働に関する特性」は、
人口吸引力そのもの



各種データと総務省「住民基本台帳人口移動報告」
「住民基本台帳」より作成

(注)第1主成分は、都道府県別に得られる経済、雇用、教育、暮らしのデータを25種類集めて実施した主成分分析の結果

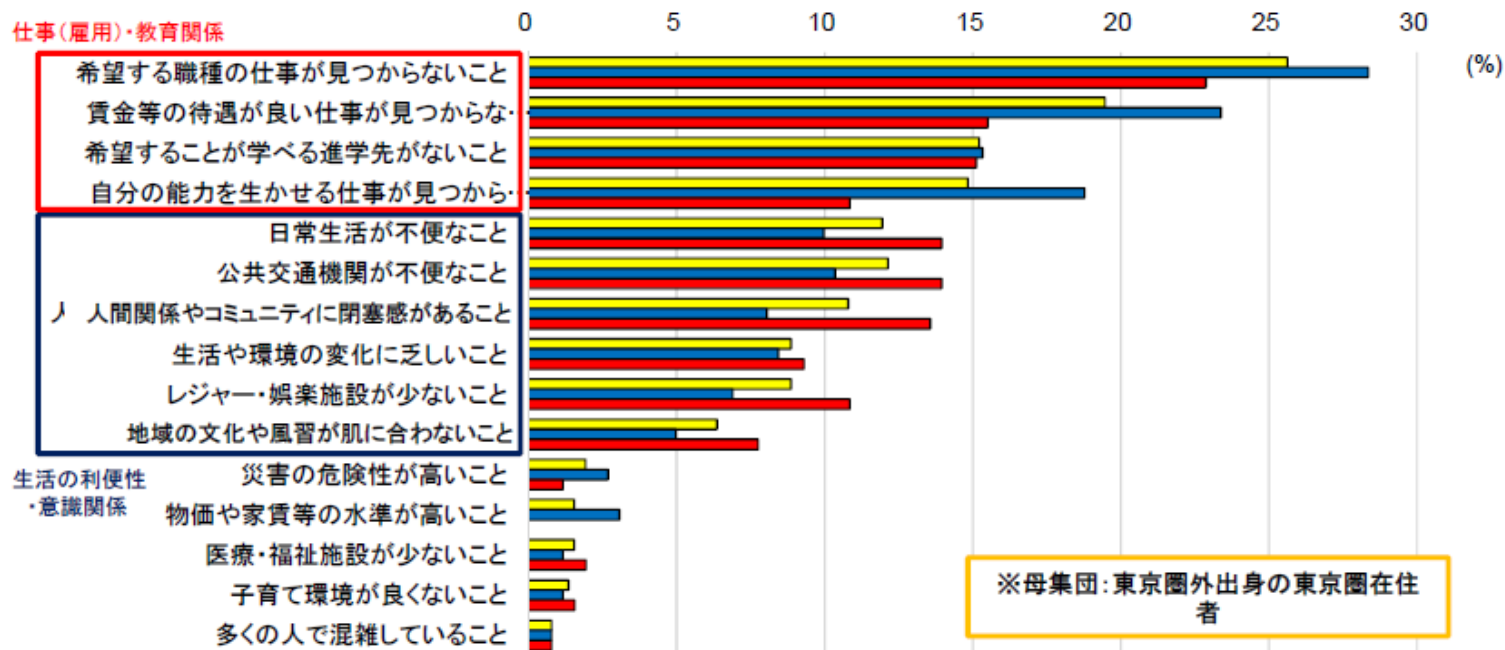
(備考)日本総研調査部 藤波匠「なぜ、女性は東京を目指すのか—女性活躍推進策による流出抑止効果は限定的—」より引用。

2-1. 次代を担う世代が考えるくらし方・働き方

東京圏への移住の背景

- 東京圏への移住の背景となった地元事情としては「仕事」や「進学先」関係の割合が高い。
- また、生活における「利便性」や「娯楽」、「閉塞感」等と回答する人も一定数存在し、特に女性においてその傾向は強い。

Q あなたが地元に残らずに移住することを選択した背景となった事情として、あなたの地元にあてはまるものを全てお選びください。



※「その他」の回答を除く。

※出身地: 15歳になるまでの間で最も長く過ごした地域。(n=519) (n=261) (n=258)

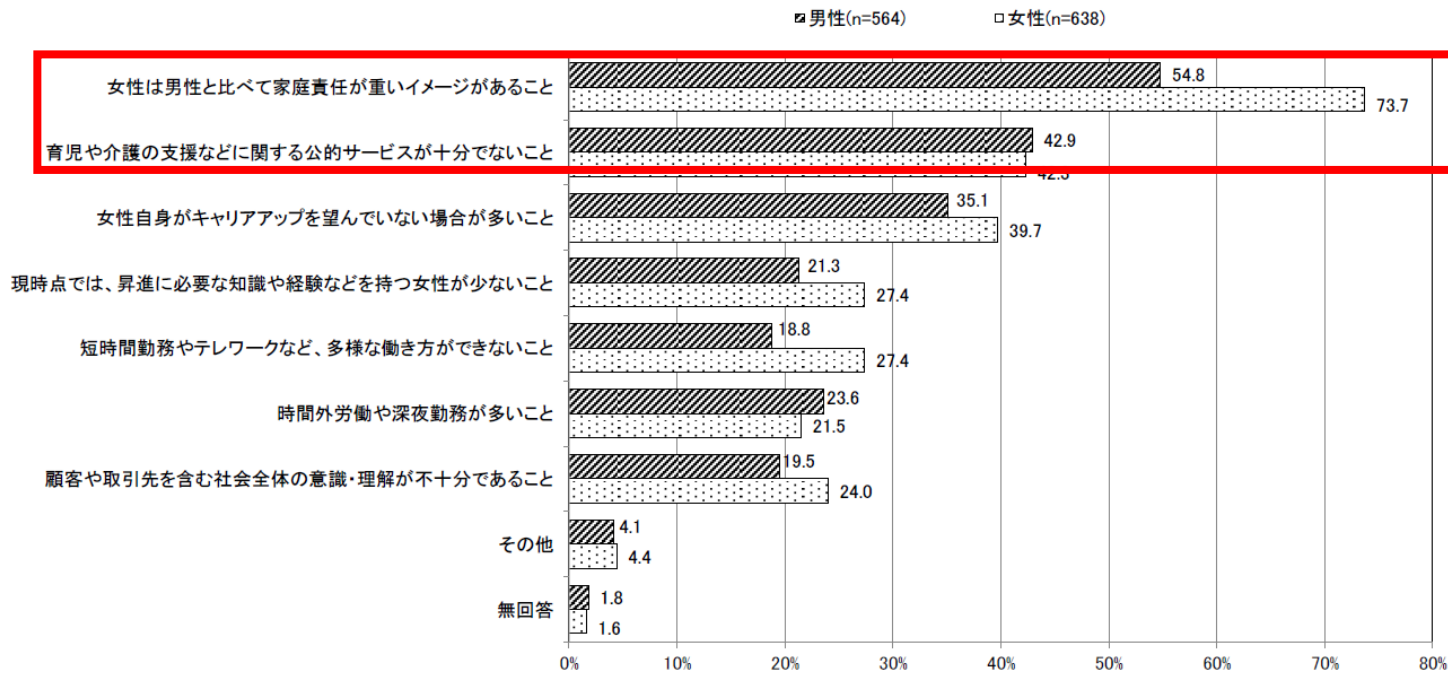
出典: 国土政策局「企業等の東京一極集中に係る基本調査(市民向け国際アンケート)」(2020.11速報)より国土政策局作成

2-2. 女性のキャリアアップに関する意識

女性が活躍する上で従業員が感じている課題

- ▶ 女性が活躍する上で従業員が感じている課題は「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」が5割以上と最も多い。
- ▶ 育児や介護の支援に関する公的サービスについても課題感を感じている。

図表 3-17 女性が活躍する上での課題（複数回答）

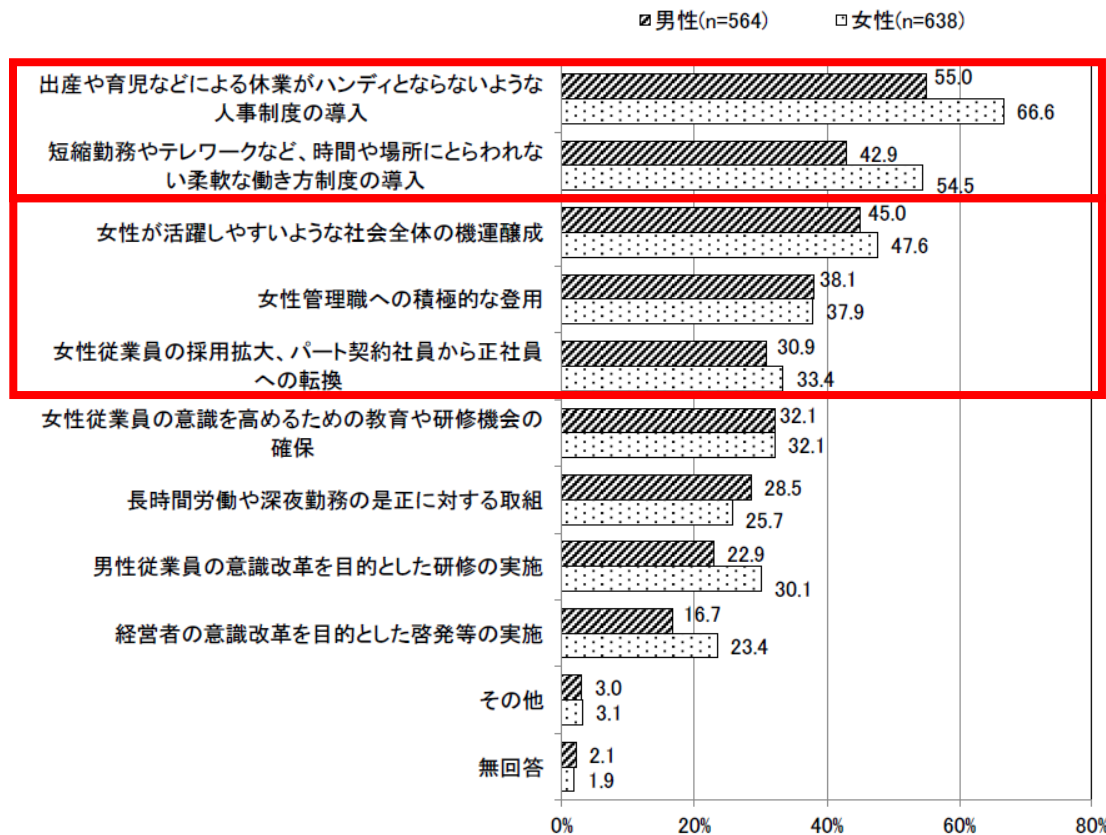


2-2. 女性のキャリアアップに関する意識

女性が活躍する上で従業員必要だと思う取組

- 従業員が必要だと思う取組は「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」が6割以上と最も多い
- 女性の回答としては、社会全体の気運醸成や管理職への積極的な登用、パート等からの正規雇用転換の割合も比較的多い

図表 3-18 女性が活躍する上で必要な取組（複数回答）

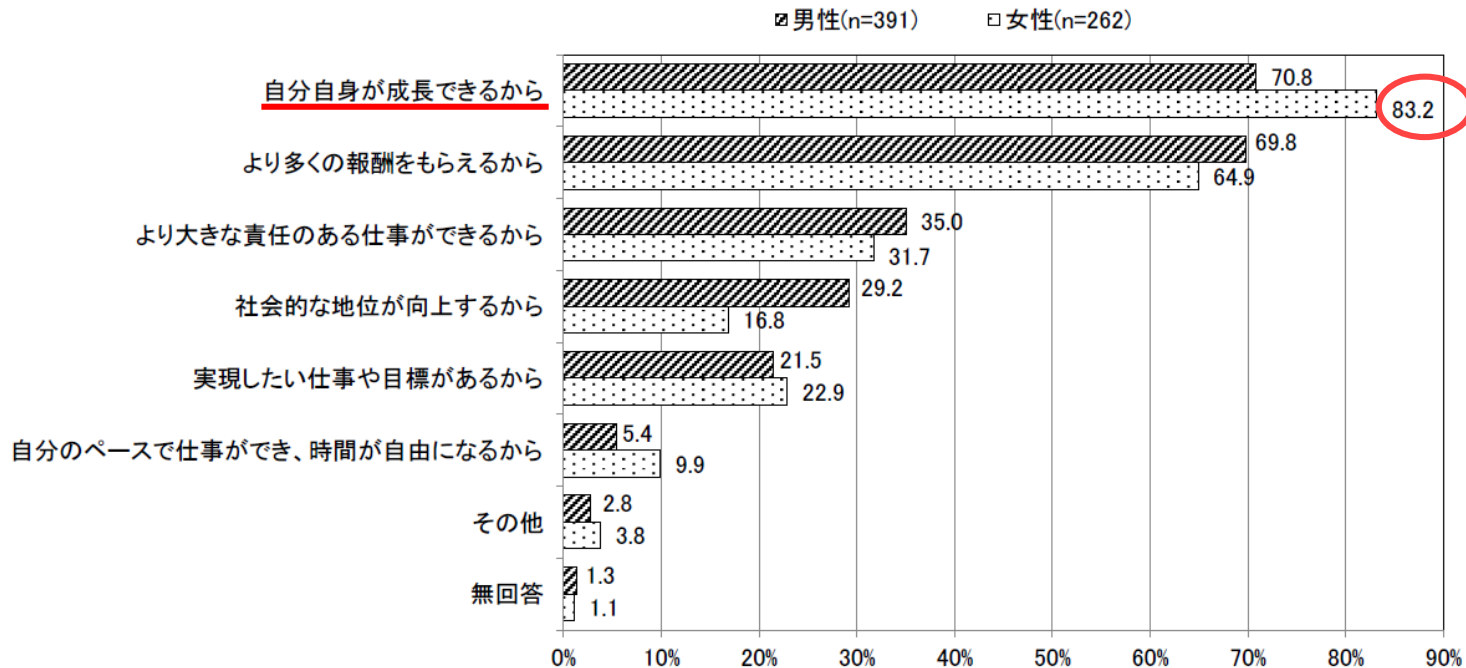


2-2. 女性のキャリアアップに関する意識

管理職を引き受ける理由

- 管理職を引き受ける理由は男女ともに「自分自身が成長できるから」が最も多く、女性は8割以上が選択

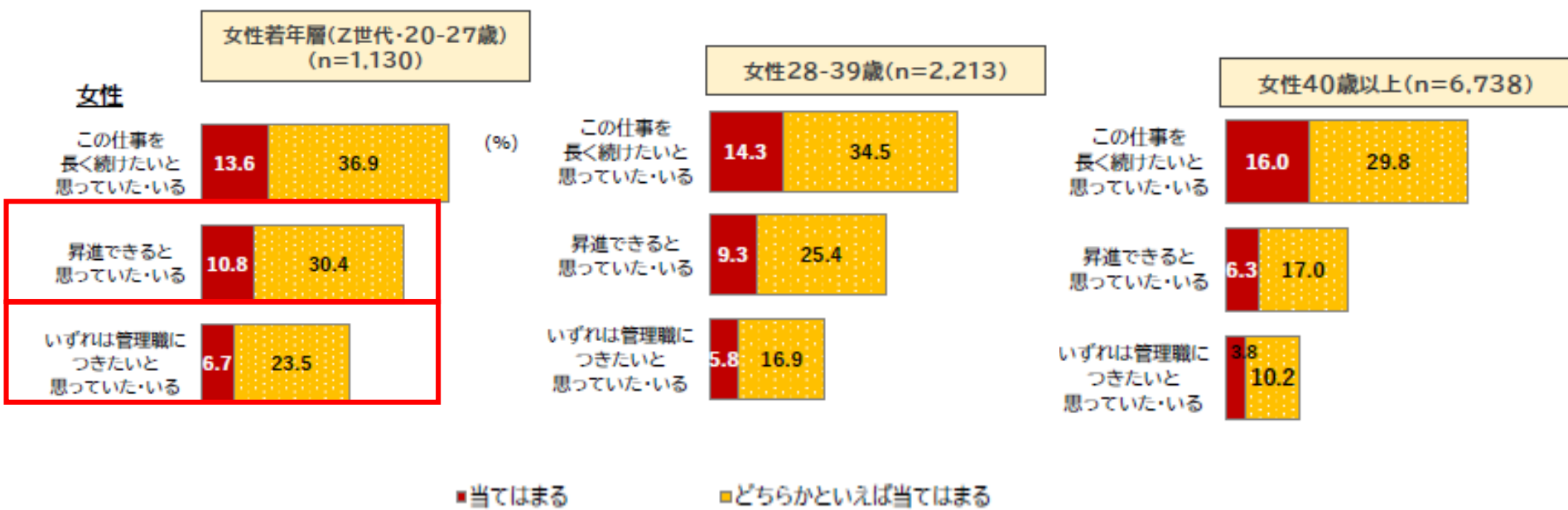
図表 3-19-2 管理職を引き受ける理由（複数回答）



2-2. 女性のキャリアアップに関する意識

「仕事での昇進」20代時点での考え方

- 年代別にみると女性は、「長く続けたい」「昇進できる」「いずれは管理職」の全項目で「若年層」で割合が高い
- 特に「昇進できる」は41.2%、「いずれは管理職」は30.2%と「28-39歳」と比べて5%ポイント以上高い。



※20代の方は現在どう思っているか、30～60代の方は20代の頃どう思っていたかについて回答。

參考資料

令和5年

□ 8月30日 第4回東京くらし方会議

□ 9月25日 経済対策についての岸田総理記者会見

- ・「130万円の壁」については、被用者保険の適用拡大を推進するとともに、まずは「106万円の壁」を乗り越えるための支援策を強力に講じてまいります。
- ・具体的には、事業主が労働者に「106万円の壁」を超えることに伴い、手取り収入が減少しないよう支給する社会保険適用促進手当、これを創設いたします。こうした手当の創設や、賃上げで労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対し、労働者1人当たり最大50万円を支給する助成金の新メニュー、これを創設いたします。
- ・こうした支援によって、社会保険料を国が実質的に軽減し、「壁」を越えても、給与収入の増加に応じて手取り収入が増加するようにしてまいります。政府としては「106万円の壁」を乗り越える方、全てを支援してまいります。
- ・現在の賃金水準や就業時間から推計して、既に目の前に「就労の壁」を感じておられると想定される方々はもとより、今後、「壁」に近づく可能性がある全ての方が「壁」を乗り越えられるよう機動的に支援できる仕組みを整え、そのための予算上の措置を講じてまいります。

令和5年

□ 9月27日 新しい資本主義実現会議（第22回）

新しい資本主義の推進についての重点事項（案）

2. 地方・中堅中小企業等を含めた持続的賃上げ、所得向上の実現

- 中小企業等についての賃上げ税制について、繰越控除・措置の期限の在り方等減税措置の強化を検討
- 「年収の壁」を乗り越えるための支援を来月から実施するとともに、正しい制度理解、認識を周知
- 非正規雇用労働者の正規化を加速化するため、有期雇用労働者等を正社員化する場合の支援措置を強化するとともに、対象となる有期雇用労働者の雇用期間の制限を緩和

□ 10月2日 こども未来戦略会議（第7回）

□ 10月4日 全世代型社会保障構築会議（第14回）

□ 10月 経済対策取りまとめ予定

□ 12月 こども未来戦略策定予定

<参考> 政府における少子化対策や働き方・社会保障等に関する検討の動き

「年収の壁・支援強化パッケージ」

- 人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、早急に開始する。
- さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金 ※省令の改正が必要

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表するとともに、
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

上記のほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金（業務改善助成金）の活用も促進。

（資料出所）厚生労働省「年収の壁」への当面の対応策を再編・加工