

これまで頂いた議論と意見（案）

令和5年12月19日時点

これまで頂いた議論と意見

働き方に関する分野

- 人口構造や働く人の意識が大きく変化し、企業における人手不足の進行や希望に応じた働き方が実現できていない。
- かつての男性中心・長時間労働前提の働き方から変化が見られず、未だ家事・育児の多くを女性が担っている。

(主な議論)

- ・ 長時間労働を変えないままの女性活躍は地獄でしかなく、男性の育児参画は絶対に無理。
- ・ 東京から働き方改革を強力に推進するというメッセージを出し、スマートな働き方を進める企業を支援するべき。
- ・ 女性の就業率は上限に達しつつあり、企業自らが魅力的な職場を提供することは不可欠。

いわゆる「年収の壁」に関する分野

- 女性は、ライフイベントと重なる30代頃から家庭の事情を理由にパートを選ぶ者が多い。
- 年金額への影響を知らない者も多く、いわゆる「年収の壁」付近で就業調整する者が一定程度存在。

(主な議論)

- ・ 若者がアクセスし易いアプリ等により、保険料負担とリターンを可視化し理解を促す取組も重要。
- ・ 個人の損得の議論を超え、再分配や世代間の支え合いにより、全体として社会的正義を実現している観点もあわせ正確な理解が促進されるべき。
- ・ 求職中の非正規労働者には、生活支援と世の中のニーズに合ったリスキング支援の両面が必要。
- ・ 様々なハンディを抱え、希望する仕事に就けない女性も多い。こうした層への配慮も必要。

女性の活躍に着目した分野

- 女性の就業率は上昇し、M字カーブは解消しつつあるが、管理職における女性の割合は低迷。
- 女性は「自信がない」「両立が困難」「モデルがない」等の理由から管理職を引き受けることにためらいを感じている。

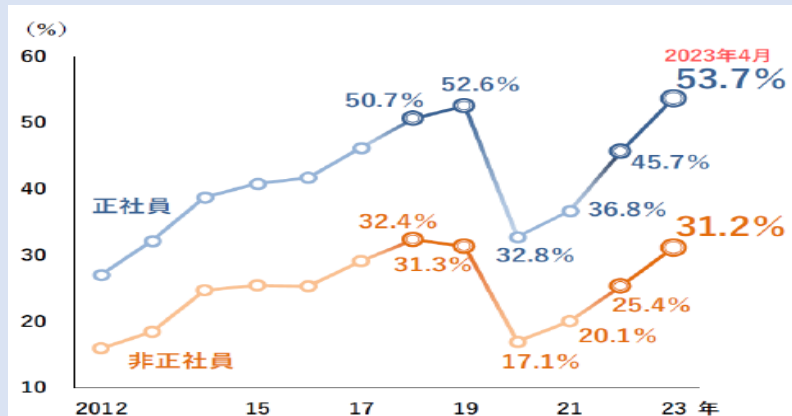
(主な議論)

- ・ 日常業務など様々な場面で、男女比を考え任命することが女性の管理職登用につながる。
- ・ 女性管理職が少ない背景には、魅力を感じない、責任が重いといったことに加え、目標となる女性がないということも挙げられる。
- ・ 女性活躍推進に一つの特効薬は存在しない。保育、教育、企業、経済など様々な角度からアプローチが必要。

働き方に関する分野

企業における人手不足感が顕著

- 都内企業における直近の人手不足割合は、53.7%（正社員）と高水準



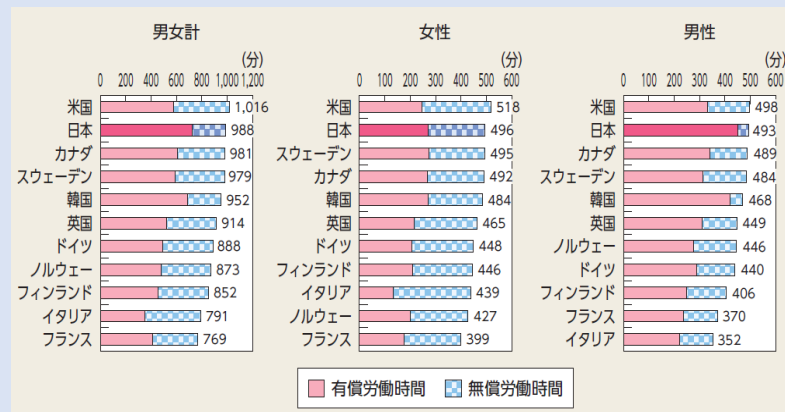
働き方や生活が希望と合致していない

- 男女ともに家族団らんや自分のために使う時間を増やしたいと希望
- 女性は家事・育児を減らし仕事時間を増やしたい、男性はその逆

20-39歳・子供がいる		減らしたい 計(%)	増やしたい 計(%)	40-69歳・子供がいる		減らしたい 計(%)	増やしたい 計(%)
仕事時間	女性	23.2	28.6	仕事時間	女性	12.7	22.5
	男性	34.1	16.6		男性	25.7	10.2
家事・育児時間	女性	33.5	14.4	家事・育児時間	女性	20.2	6.0
	男性	14.1	27.7		男性	7.6	14.3
家族と遊んだりくつろいだりする時間	女性	5.0	44.1	家族と遊んだりくつろいだりする時間	女性	2.1	25.2
	男性	6.0	42.2		男性	3.4	30.7
自分のことに使う時間	女性	4.2	51.3	自分のことに使う時間	女性	2.6	34.1
	男性	7.3	44.4		男性	3.8	35.0

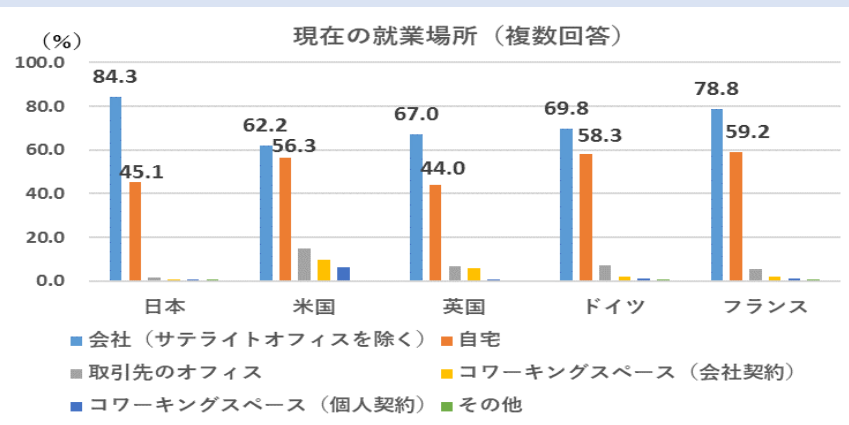
日本は有償労働時間が長い

- 海外と比較して日本の有償労働時間は長い
- 男性の無償労働時間が極端に短く、男女間の不均衡が顕著



フレキシブルな働き方に遅れが生じている

- 国際的にみて欧米諸国は在宅ワークの割合が高い一方、日本は未だオフィスワークが中心となっている



- 人口構造や働く人の意識が大きく変化し、企業における人手不足の進行や希望に応じた働き方が実現できていない。
- かつての男性中心・長時間労働前提の働き方から変化が見られず、未だ家事・育児の多くを女性が担っている。

(主な議論)

長時間労働

- ▶ 長時間労働を変えないままの女性活躍は「地獄」でしかなく、男性の育児参画は絶対に無理。
- ▶ 長時間労働が改善されないのは、一般の社員が普通に残業を織り込んだ働き方をしているからだ。
- ▶ 他国と比べ遅れている労基法改正を国に迫るべき（11時間インターバルの義務化、時間外割増率アップ等）。
- ▶ 労働時間を減らし成果を上げるために、職場での知恵の出し合いやイノベーションが大事。
- ▶ 時短しても給料が下がらないようにするには、効率性を意識した働き方と、転職など外部労働市場を踏まえた賃金制度の整備が有効。

職場環境

- ▶ 東京から働き方改革を強力に推進するというメッセージを出し、スマートな働き方を進める企業を支援するべき。
- ▶ 女性の就業率は上限に達しつつあり、市場が逼迫すれば企業自らが魅力的な職場を提供することが不可避となる。
- ▶ 最低限の健康・安全・両立規制に留まらず、また、ライフを家庭や子育てに限定せず、広くワーク・ライフ・バランスが実現する施策を積極的に進めるべき。
- ▶ 日本では一度仕事から離れると戻ることがなかなかできないが、ライフイベントに合わせてフレキシブルに業務に当たっていただける制度を考えていかなければいけない。

家事・育児時間

- ▶ 育児明けも男性が定時で帰宅する、短時間勤務を取得することが、女性のキャリア継続に繋がる。
- ▶ 家事・育児などの家庭内労働が女性に偏り、特に日本男性の参画の少なさが諸外国と比較して際立っているが、改善のためには社会の価値観の変化、家族だけでなく社会で支える仕組みも必要。

【column】主要国のフレキシブルワーク

✓ 欧州ではフレキシブルワークの進行度が高く、様々な取組が行われている。

スウェーデン



- ・長時間労働者の割合はわずか1%
- ・子ども1人につき480日間の有給休暇がある

ノルウェー



- ・6時から15時までの圧縮労働で家族時間を確保
- ・女性に特化した上級管理職養成を実施

ドイツ



- ・残業時間を銀行口座のように貯め、休暇等で相殺する「労働時間口座」が普及

イギリス



- ・週休3～4日制の導入
- ・会社への出社日数は週1.6日

フランス



- ・女性の就業率が85.5%
- ・2000年35時間労働時間制によるWLBの大幅改善

世界各国



- ・週休3日制、週休4日制、1日6時間のトライアルが進行
- ・欧州の特徴は「賃金維持型」

(資料) 村田委員プレゼン資料を基に東京都作成

【column】「東京スマート2030」の提案

✓ スマートな働き方・暮らし方の実現に向けた企業の取組の後押しについて委員から提案

「東京スマート企業」の認定

- 01 残業のない働き方
月平均実労働時間が170時間以下
- 02 転勤のない働き方・暮らし方の実現
転居を伴う転勤命令はしない等
- 03 休暇をとりやすい職場
正社員の平均年休取得日数が15日以上
- 04 職務内容に応じた評価・賃金制度
転勤・残業・勤続年数によらない基本給制度
- 05 多様な働き方の実現
全労働者を対象に短時間勤務、週休3日制

- 06 テレワークの推進
テレワーク制度の導入・実施
- 07 副業・兼業の推進
副業・兼業制度を導入し、実績がある
- 08 高齢者の就業促進
年齢に関わらない賃金制度の導入
- 09 働きやすい就業環境の実現
従業員の定着率が9割以上
- 10 スマートな働き方・暮らし方の普及
上記の制度や数値を企業HPで公表



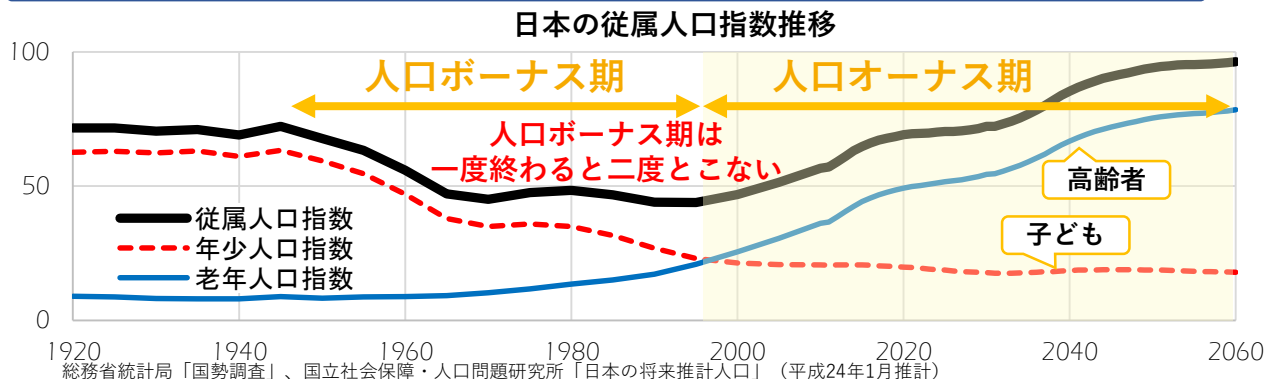
インセンティブ
(認定・表彰等)

サポート
(専門家派遣等)

(資料) 水町委員プレゼン資料を基に東京都作成

【column】人口ボーナス期からオーナス期への転換

(ハーバード大学・デービッドブルーム教授 98年提唱)



人口ボーナス期

- ・生産年齢人口が多い
- ・高齢者比率低い
- ・社会保障費が嵩まない
- ・爆発的に経済発展する時期

人口オーナス期

- (オーナス = 重荷・負荷という意味)
- ・生産年齢人口が少ない
 - ・高齢者比率が高い
 - ・社会全体の扶養負担大きい
 - ・経済発展し続けるには戦い方に工夫が必要な時期

(資料) 小室委員プレゼン資料を基に東京都作成

- ・人口ボーナス期に勝てる働き方のルールは、「男性ばかり」「長時間労働をして」「均一な人材のチームを作る」
- ・人口オーナス期に勝てる働き方のルールは、「男女両方から選ばれる」「なるべく短時間で働く」「多様な人材を集める」

【column】女性が働く中で輝くための政策の提案

男女雇用機会均等政策（働くこと）

- 正規雇用者の増加に向けた取組
- 女性比率の高い業種・職種の処遇改善
(保育、看護など国家資格の職種の処遇改善)
- **性に中立的な処遇制度の確立**
(性に中立的ではない諸手当の廃止 ⇒ 本給組込み)
- いわゆる「年収の壁」を超える月収の実現
- 社会保険・年金を納める意義の社会的な理解醸成
- 学童保育含む保育サービスの充実と保育の質の向上

企業の取組事例

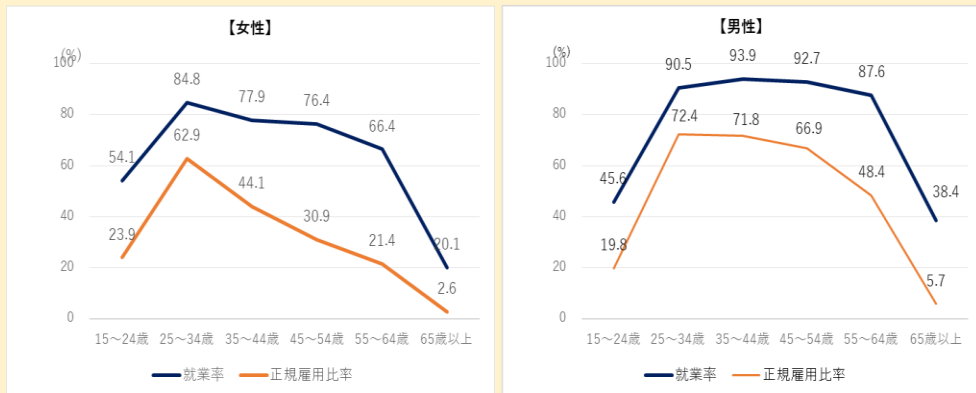
住宅手当、交通費、配偶者手当を廃止し、エリア手当として全員に一律に支給することで、男女の所得格差を改善

(資料) 齊藤委員プレゼンを基に東京都作成

いわゆる「年収の壁」に関する分野

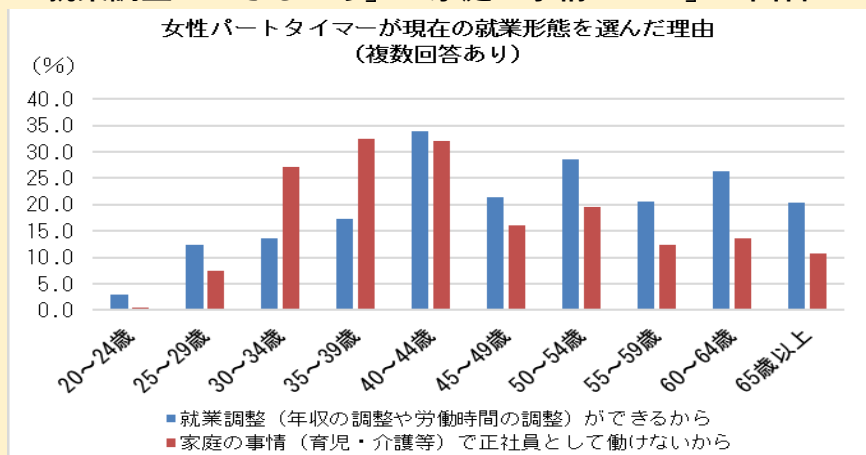
M字カーブは解消しつつもL字カーブは継続

- 女性の正規雇用比率は25～34歳をピークに低下（L字カーブ）している



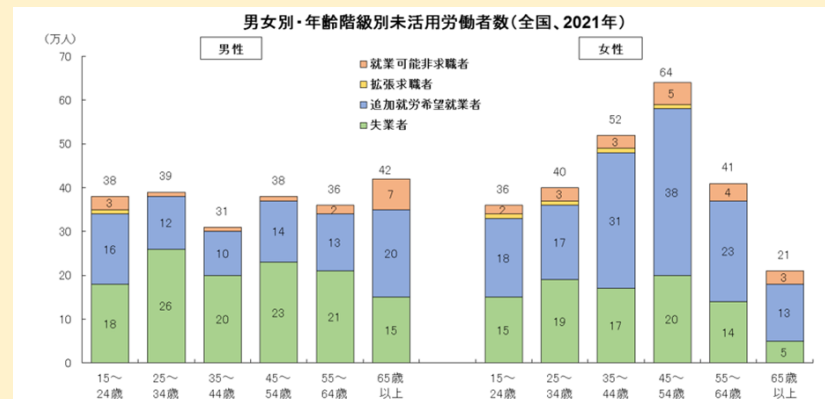
世代によってパートを選ぶ理由が異なる

- 女性パートタイマーが現在の就業形態を選んだ理由として「就業調整ができるから」「家庭の事情のため」と回答



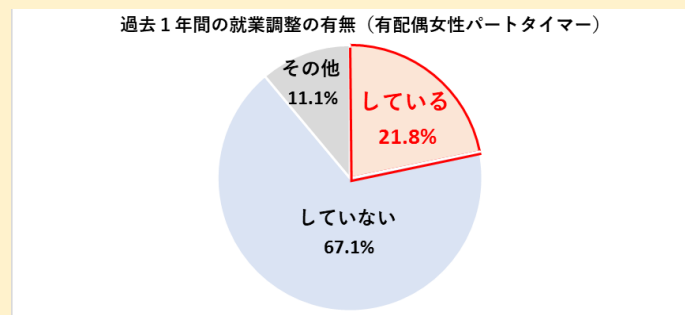
女性の追加就労希望者など未活用の労働力が潜在

- 未活用労働の状態にある者の調査では、特に35～54歳の女性において、追加就労を希望する割合が高くなっている

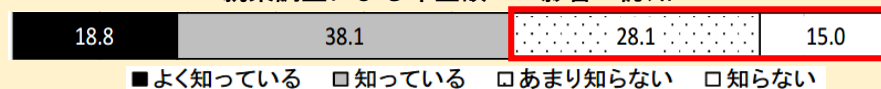


就業調整による年金額への影響を知らない者が多い

- 有配偶女性パートタイマーのうち、就業調整している割合は2割。うち4割以上が年金額への影響を知らない



就業調整による年金額への影響の認知



- 女性は、ライフイベントと重なる30代頃から家庭の事情を理由にパートを選ぶ者が多い。
- 年金額への影響を知らない者も多く、いわゆる「年収の壁」付近で就業調整する者が一定程度存在。

(主な議論)

社会保障制度

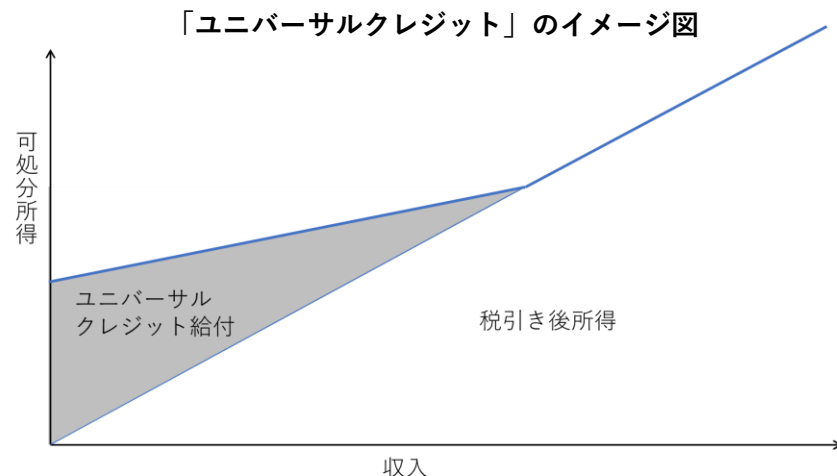
- ▶ 社会、家族、企業、働き方が**急激に変化**する中、**社会保障**に何を期待するのか**長期的視点**で議論する必要がある。
- ▶ 現行の**社会保障制度**は、かつての**家族、就労、社会等**を**基礎**にしているため、今日の**状況に合った制度改革**を検討すべき。
- ▶ 社会保障の理解が進まなかったことは事実で、**なぜ**今まで**理解が進まなかったのか**を検討すべき。
- ▶ 個人の損得の議論を超え、**再分配**や**世代間の支え合い**により、全体として**社会的正義**を**実現**している観点もあわせ**正確な理解**が促進されるべき。
- ▶ 年金の**逆転現象**については、**モデルケース**ごとに公的機関が**シミュレーション**をして示す必要がある。
- ▶ **若者**が**アクセス**し易い**アプリ**等により、保険料**負担**と**リターン**を**可視化**し理解を促す取組も重要。
- ▶ 働く方が社会保険の**メリット**を受けられることができるよう、被用者保険に関して、**労使合意**により**任意に適用事業所**となることのできる制度の利用を図るべき。
- ▶ 国の家族支出は出生率の上昇に必ずしも繋がっておらず、**お金以外**の**多様な施策**の議論は**有意義**。

インクルーシブな就労

- ▶ 求職中の**非正規労働者**には、**生活支援**と世の中の**ニーズ**に合った**リスキリング支援**の両面が必要。
- ▶ 様々な**ハンディ**を抱え、希望する仕事に就けない女性も多い。こうした層への**配慮**も必要。
- ▶ ひとり親家庭では深夜勤務が難しかったり、短時間しか勤務できなかったりする場合がある。その人の**状況にあった働き方**を用意するなど**きめ細かな対応**が重要。
- ▶ 欧州で先行する**ダイバーシティ**が尊重される**インクルーシブ社会**を作るべきで、それが障害者の生活向上・女性の働き方改善・少子化対策・経済活性化等につながる。

【column】英国のユニバーサルクレジット

- ✓ 英国では、複数の福祉手当等を統合し、統一的な社会保障給付である「ユニバーサルクレジット（給付付き税額控除）」を導入。勤労所得に応じてきめ細かく給付・減税を行うことで、就労インセンティブを付与。オンラインでの迅速な申請・給付を実施
- ✓ 所得に応じ国が給付・減税で就労を促進する本制度は、現在、多くの欧州諸国や米国などで導入されている



(出所) 英財務省資料を基に筆者作成

(資料) 森信委員プレゼン資料等を基に東京都作成

【column】公的年金シミュレーター

- ✓ 働き方・暮らし方の変化に応じて、将来受給可能な年金額を簡単に試算できるツール

【利用者の主な声】※「権丈座長より提供のあった授業アンケート」より抜粋

- ・一人一人の状況に合わせて自動で試算してくれる機能はとても便利だと思いました。
- ・とても使いやすかった。そして思っていた以上に支給額が低く、若いうちから貯金や運用が必要だと改めて感じた。
- ・年金は払っているだけでもらう想像があまりできていなかったが、このシミュレーターでその想像ができた。思ったより多くもらえるように感じた。

(資料) 厚生労働省ホームページを基に東京都作成

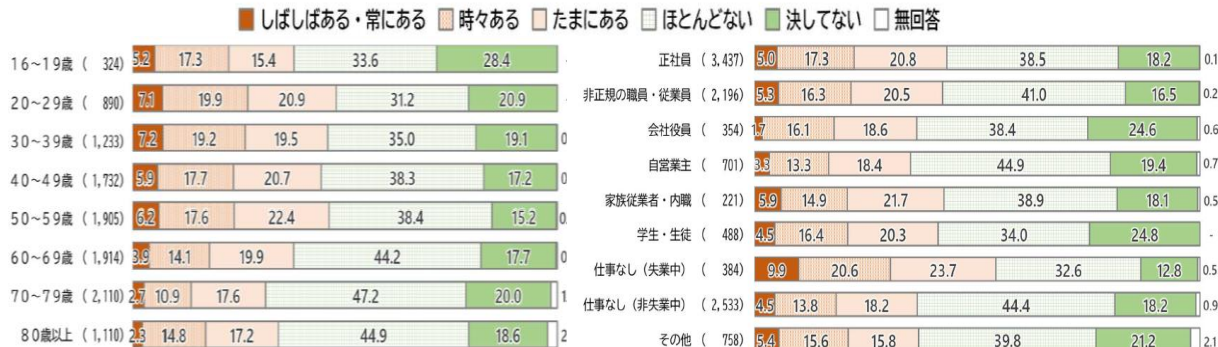
【column】フランスにおける女性活躍の今日までの歩み

- ・フランスは今日でこそ**女性の地位が高い国**というイメージがあるが、戦後の男女の役割分担意識は日本と同じくらい、あるいはそれ以上に**強固であった**。
- ・経済的な平等という観点から見ると、**1965年まで**、女性は男性配偶者の同意なしに働いたり自らの名前で銀行口座を開けなかった。政治的な平等についていえば、女性の**議員率は**、もともとはヨーロッパで**最低レベル**であった。フランスがいかに社会を変えてきたのかを知ることは**日本にとっても有益**ではないか。
- ・そこから、様々な論争を乗り越えつつ、**憲法改正**にも取り組んで、公職や企業の経営者に女性を増やすための**法的介入**を行い、少しずつ**社会を変えてきた**。
- ・フランスでも**アフーマティブアクション**の導入には賛否両論があり、フェミニストの間でも見解の対立がある中で、議論を積み重ねながら少しずつ**女性活躍のための政策が進められてきた**。

(資料) 第3回東京くらし方会議笠木委員意見を基に東京都作成

【column】ダイバーシティが尊重されるインクルーシブ社会の必要性

- ✓ 国の調査によれば、「**孤独感がある**」と回答した割合は**50.3%**
- ✓ あらゆる世代で**孤独を感じているほか失業者の多くが孤独を感じている**。



(資料) 内閣官房「人々のつながりに関する基礎調査(令和4年)」を基に東京都作成

恩賜財団済生会の取組

- ✓ 社会福祉法人恩賜財団済生会では、生活困窮者を支援する事業「**なでしこプラン**」を実施
- ✓ 平成30年度から令和4年度までの「**第三次なでしこプラン**」では、**就労・教育等の支援活動**にも取り組み、**延べ88万人を支援**
- ✓ 令和2年「**済生会ソーシャルインクルージョン推進計画**」を策定し実施

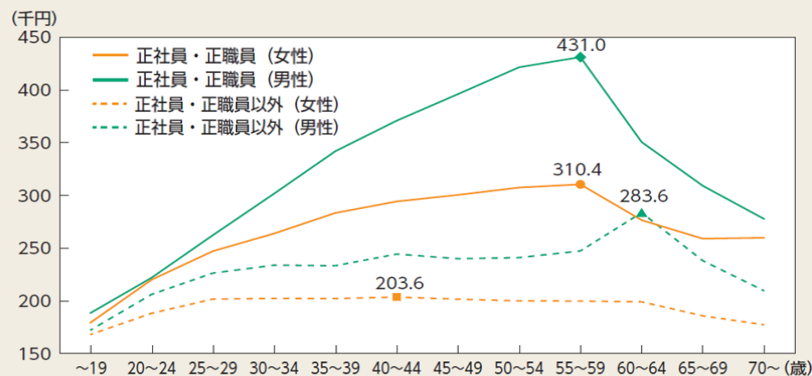


(資料) 社会福祉法人恩賜財団済生会HPを基に東京都作成

女性の活躍に着目した分野

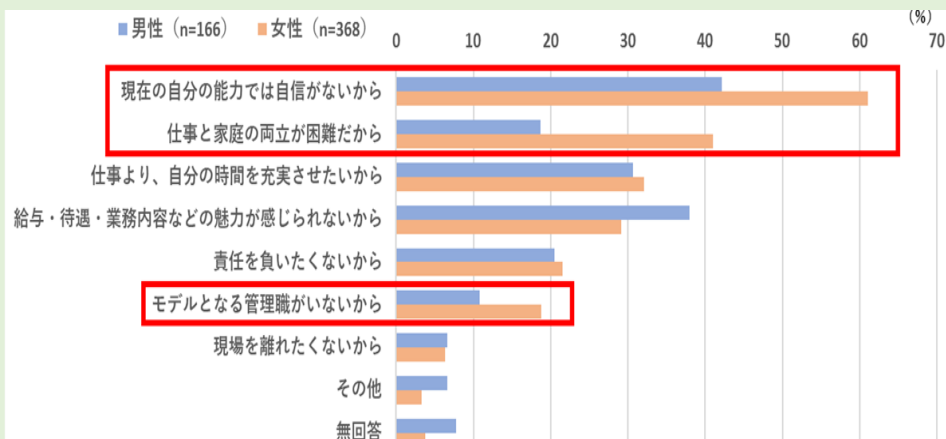
男女間の給与格差が大きい

- 給与金額が男女間、正規・非正規間でともに差が大きく、年齢とともに拡大している



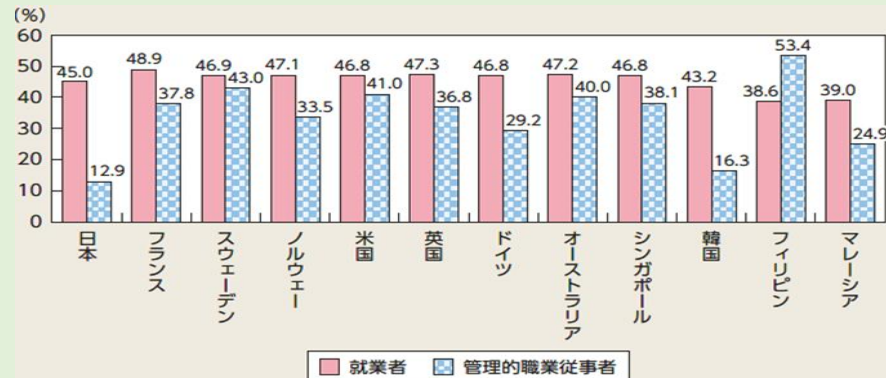
管理職への意向が低い理由は多岐に渡る

- 女性は「自信がない」「両立が困難」「モデルがない」等の理由から管理職を引き受けることにためらいがある



女性管理職割合は依然として低迷

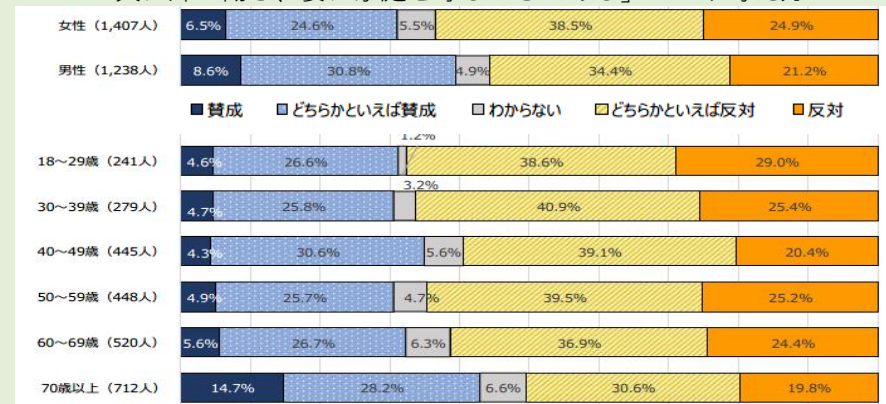
- 就業者に占める女性の割合は諸外国と比較して大きな差はないが、管理職割合は低水準となっている



性差による偏見があらゆる性別・年代で存在

- アンコンシャスバイアスは、長年の生活の中で形成され、あらゆる性別・年代で存在している

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方



- 女性の就業率は上昇し、M字カーブは解消しつつあるが、管理職における女性の割合は低迷。
- 女性は「自信がない」「モデルがない」等、様々な理由から管理職を引き受けることにためらいがある。

(主な議論)

経営層の意識改革と取組

- 本気で経営者の意識を変えるため、知事から**経営トップ**に向けた労働に関する**新しい仕組みの発信**を提案。
- アワード**は他社にとって**好事例**を得られる**機会**であり、受賞企業の取組を試行すると良い。
- すぐに取り組める**先行事例の発信**や、採用強化や企業PRに繋がる事例を増やすなどにより、**取組意欲の高い企業**を**後押し**することが重要。
- 取組の**定着**には、「**育業**」といった、覚えてもらえる、親しみがもてる**ネーミング**の設定や**伝え方**が大事。

女性管理職

- 女性リーダー**育成には、**企業の枠**を超えて、経営層や管理職と**交流する機会**を行政が設けることも有効。
- 日常業務など様々な場面で、**男女比**を考え任命することが**女性の管理職登用**につながる。
- 女性管理職が少ない背景には、**魅力を感じない、責任が重い**といったことに加え、**目標となる女性**がいないということも挙げられる。

女性が置かれている状況

- 少子化**の原因の一つは、結婚や出産に伴う女性の**キャリアダウン**による**収入減**であり、女性が仕事を**諦めなくともいい社会**が必要。
- 女性活躍推進に一つの**特効薬**は**存在しない**。保育、教育、企業、経済など**様々な角度**から**アプローチ**が必要。
- 日本の女性は、**働け**と言われたり、**輝け**と言われたり、**産め**と言われたり**大変**。

【column】株式会社資生堂の取組：メンタリングプログラム「Speak Jam」

- ✓ ライフイベントや自己成長とキャリア形成に悩む女性社員と女性役員との対話を実施
- ✓ 自分らしいリーダーシップの枠を広げる、役員とのネットワーキング

【利用者の主な声】

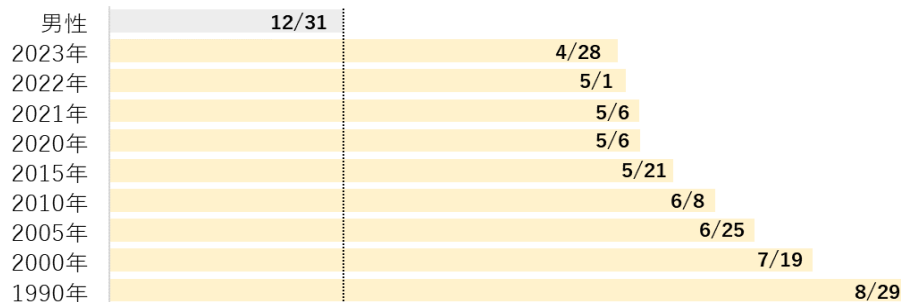
- ・スーパーウーマンとってしまいがちな役員も一人の人間として葛藤を持ちながら現在の地位にあることが分かり、親近感がわいた
- ・等身大の本音の答えが心に響き、刺激になった
- ・ロールモデルの考え方が変わった。さまざまな人のいいところ取り（パッチワーク）をしていきたい



(資料) 鈴木委員プレゼン資料を基に東京都作成

【column】男女の賃金格差「イコール・ペイ・デイ」

- ✓ 男女の賃金格差を時間の差に置き換える「イコール・ペイ・デイ」
- ✓ 日本の2023年のイコール・ペイ・デイは4月28日。日本の女性が、男性と同等の賃金を得るためには、男性より4か月長く働く必要がある



【諸外国の状況】

- ・スイス 2/20 ('22年時点)
- ・ドイツ 3/7 ('22年時点)
- ・韓国 3/12 ('21年時点)
- ・米国 3/15 ('22年時点)
- ・カナダ 4/12 ('22年時点)



(※) 日本BPW連合会の計算方法と参照データ
 計算方法: 男性の年収(賃金×12カ月)÷女性の日収(賃金×12÷365)-365日=1年を超えた格差分の日数
 参照データ: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から、一般労働者の賃金の推移データ

(資料) 辻委員プレゼン資料を基に東京都作成