

第4回東京くらし方会議

日時：令和7年2月17日（月）
場所：第一本庁舎 7階 大会議室

【安部次長】

それでは、定刻となりましたので、これより令和6年度第4回東京くらし方会議を開会いたします。私は事務局を務めております産業労働局次長（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ひ申し上げます。

本日は、10名中8名の委員の皆様にご出席いただいております。委員の皆様におかれましては、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。

本日の会議は、前回同様ペーパーレスで行います。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いたします。

それでは、座長、議事の進行のほど、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

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

【小池知事】

皆様、おはようございます。ご出席賜り、ありがとうございます。また、オンラインでのご参加、誠に感謝申し上げます。

この会議でございますが、今日が一応最後の会議となっております。約2年にわたりまして、「年収の壁」、子育て・介護、そして仕事の両立、長時間労働の是正など、今の私たちの生活に直接関係する課題ばかり、本当に皆様方の熱心なご議論を賜ったこと、心から感謝を申し上げます。

特にここで「年収の壁」について、精緻に、そしてまた大局的に整理をしていただいたことは大変有意義であったかと思ひます。就業を継続するか否かで生涯収入に2億円の差が生じるというこの試算であります。これまでもいろいろこのような数字などが出ていましたが、ここでおまとめいただいたものをそれぞれ国のほうのポイントになる方々にお伝えしてきておりました。そこを参考にされて、今まさに「年収の壁」の議論は政権をどう維持するかの大きな課題の一つにもなっておりますし、何よりも多くの人々の共感を呼んだテーマであると思ひます。実はその発信源がこの東京くらし方会議であったこと、これは、非常に皆様方が熱心にご議論いただいたことが伝わって、今世の中を動かしつつあるということだと思ひます。

今日は何種類か置かせていただいている資料がございますけれども、簡単な、子供でも分かる、フューチャー・タックスペイヤーを育てていきたいという思ひもありまして、東京都予算も5分で分かって（「令和7年度東京都予算案まるわかりブック」とか、少子化対策（「東京都の少子化対策2025」）もまとめました。それから、2050年の東京がどうなっているのかということ、こちら（「2050東京戦略（案）」）は戦略です。

それから、お手元に2枚、新聞風の用紙がA3で2種類置いてありますけれども、これは22世紀こうなったらいいな希望集であります。希望というか、AIも駆使しながらと言っているんでしょうか、まとめたものでございまして、20世紀の頃の予言が今、動物とお話ができる以外は大体かなえられているということです。

また、ご参考に、昔の報知新聞、1901年、つまり20世紀最初の年のお正月号だということで、「二十世紀の豫言」を、多分、記者の皆さんたちが面白がってまとめられたものではないかと思ひますが、ライト兄弟が飛行機を飛ばす前の時点で飛行機のこと。それから、1908年にT型フォードが発売される前に、これから馬車はなくなる。馬を飼うのは好奇心のある者だけぐらいだとか、一つ一つが面白いんですね。

22世紀に今度はどーんと飛びまして、お天気が管理できる。今日は暑いなと思ったらちょっと地球全体を管理する。それから、健康で120歳まで死ねないを入れてありますけれども、こうなると年金はどうなるんだ、定年はどうなるのかとか。目の前のいろんな微に入り細に入りもいいんですけど、ちょっと大きく考えて世の中を見詰め直していかないと現実と見合わなくなるんじゃないかということで、楽しく読んでいただければと思ひます。英語にもしてみました。

というので、ご参考資料がございますけれども、皆様方とこのくらし方会議でご議論いただけてき

たこともここにいろいろな意味で散りばめさせていただき、むしろ中心の柱の部分構成していると言っているかと思えます。女性の皆さんが様々なライフイベントの中で取り得る選択肢の幅を広げていくための条例、これについても検討を進めているところでございます。今日も改めて皆様方から忌憚のないご意見、ご助言を、最後の会でここだけは言うておくぞというような感じでお話いただければと思います。

そして、今年の都政のキーワードの一つが「WA（わ）」であります。これは、Women in ActionのWとAを取りまして「WA（わ）」といたしております。これを今年の東京都のムーブメントとして、そして日本全体にも広げていく、このような考えでおります。「女性活躍の輪」と前にボードがありますけれども、ちょっとかわいく、エメラルドで輝きをつけていきたいなと思っております。

ということで、今の日本社会の根本の話でございます。本当に皆様ありがとうございます。そして、どうぞこれからも在り方、こうあるべきだというご提言を引き続き頂戴できればと思っております。東京都は人で動いておりますので、人が輝いて何ぼだと思っております。どうぞ本日もよろしくお願いいたします。

皆さん、ありがとうございました。

【権丈座長】

小池知事、ありがとうございました。年収の壁という話題で大騒ぎしているときに、女性が就業を継続するか否かで生涯収入に2億円の差が生じるという試算が出てきたというのはもう衝撃で、このくらし方会議というのは歴史に名を残したと思います。

と同時に、今年5年に1度の年金改革の年です。その項目の中に遺族年金の5年間の有期化というのが入っていて、男女平等化というのも入っています。このまま炎上しなければ成立すると思うんです。私はいい改革だと思っているんですが、この改革は、既に若い人たちの間では、男女問わず就業して、自分の厚生年金を持つのが普通の社会になってきているというデータに基づいて決められたんですね。年金で世の中を変えようなどとは全く思っておらず、すでにそういうことになっているというデータに基づいて決めていったわけです。ほかの国はもう二、三十年前にやっている話です。まだまだこの国の労働市場はジェンダー平等とは距離があって、特に雇用の質に関してはジェンダー間で大きなギャップがあるわけですが、この雇用の質の側面に関して改革を東京都がこれからも、先ほど知事もおっしゃっていたように、日本全体をリードしていく形で進めていってもらえることを期待しておりますので、よろしくお願い致します。

2年間、どうもありがとうございました。

【小池知事】

皆さん、ありがとうございます。これからもどうぞ、日本の正念場だと思いますので、引き続きよろしく願いいたします。ありがとうございました。面白いから読んでくださいね。

(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資料のご説明をお願いします。

【安部次長】

それでは、事務局から資料を説明させていただきます。資料3をご覧ください。令和6年度「東京くらし方会議」の議論についてというものでございます。1ページから6枚にわたりまとめております。

1ページは、女性のキャリアアップに関する主な意見をまとめています。いわゆる「年収の壁」に関することでは、若い人に将来後悔しない働き方を選択してもらうため、年収の壁に関する正確な知識を普及させていく必要があることや、雇用主側を対象とした研修を実施すべきことなどのご意見を頂きました。

次に、女性特有の健康課題に関することでは、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というご意見や、労働者の健康課題として認識・考慮されていないのご意見を頂いております。

女性の登用拡大に関することでは、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であり、女性の登用が組織の活性化・発展につながるというご意見や、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があるなどのご意見を頂きました。

2ページは、女性のキャリアアップに関する基礎データになります。

続いて、3ページでございます。子育て・介護と仕事の両立に関する意見をまとめております。

マミートラックに関することでは、子育てと仕事の両立には、企業が女性の自己実現をサポートする体制を整える必要があることや、育業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であるなどのご意見を頂きました。

育業のあり方に関することでは、育児休業を取得しない、または、早めに切り上げてフルタイムで働く人に対する支援がないのご意見や、育業で労働者が休んだときの人手不足圧力を緩和することが必要であるなどのご意見を頂きました。

介護と仕事の両立に関することでは、医療・福祉の現場において女性職員の離職が人手不足に直結しており、育児と介護のダブルケアラーが増加しているのご指摘を頂いております。

4ページは、子育て・介護と仕事の両立に関する基礎データになります。

続いて、5ページでございます。長時間労働の是正・柔軟な働き方への転換に関する主な意見をまとめています。

根強く残る長時間労働の是正に関することでは、経営者も含めた長時間労働を是正しないと女性が働きやすい職場にならないのご意見や、仕事の見える化、脱属人化、デジタルによる省力化・効率化の必要性などのご意見を頂きました。

時間や場所にとらわれない働き方に関することでは、中小企業ではノウハウの不足から働き方の転換が遅れていることや、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とのご意見を頂いております。

デジタルの活用に関することでは、ノウハウ提供に加え実務的なサポートが必要であることなどのご意見を頂きました。

6ページは、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になります。

大変雑駁で申し訳ございませんが、事務局からの説明は以上です。

【権丈座長】

ありがとうございます。

次に、東京くらし方会議の議論を踏まえた令和7年度の施策概要について説明をお願いします。

【吉浦部長】

それでは、資料4をご覧ください。今年度の東京くらし方会議の議論に関わります来年度の施策の方向性をお示ししております。

まず、方向性1つ目は、女性の労働市場への参加・就業の継続促進等でございます。就業支援・相談に加えまして、「年収の壁」突破への後押し、正規雇用への転換・定着支援などに取り組んでまいります。

方向性2つ目は、誰もが働きやすい職場環境づくりです。育児・介護等との両立支援や、長時間労働の是正・柔軟な働き方への転換に取り組んでまいります。

方向性3つ目は、女性の登用促進です。女性リーダーへのキャリアアップや女性の健康課題への対応、企業の行動変容の促進に取り組んでまいります。

以上により、働く女性が自己実現を追求できる未来の創出に向け、施策を展開してまいります。次のスライド以降で方向性ごとに具体的な取組をお話いたします。

方向性のIでございます。

1点目は、就業支援・相談です。

女性再就職支援事業では、キャリアアップに結びつく知識を付与するキャリア形成セミナーとピッチイベントを組み合わせたプログラムを実施します。

女性再就職包括サポート事業では、育児や介護を抱えた方への就職支援として、オンラインによる

メンター相談、それからキャリア講座などの包括的なサポートを実施します。

2点目は、「年収の壁」突破への後押しです。企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業では、配偶者手当の見直しや社会保険に加入した非正規雇用者向け手当などの新設に取り組む企業を支援します。

ライフ・キャリアのオーナーシップ発揮支援事業では、今後のキャリアやライフを考えるきっかけづくりや社会保障の正確な理解促進に向け、男性も自分事として捉えられるような動画を制作・発信します。

3点目は、正規雇用への転換・定着支援等です。

正規雇用等転換安定化支援事業では、正規雇用等への転換後も安心して働き続けられる労働環境整備を行った企業に対して支給する助成金の加算要件を拡充します。

成長産業分野へのキャリアシフト等支援事業では、受講者のニーズに合った専用求人を提供し、ひとり親などの雇用の安定化を促進します。

続いて、方向性Ⅱでございます。

1点目は、育児・介護等との両立支援です。

「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業では、「手取り時間」の増加や育業の早期復職支援などのエンゲージメント向上など、働きがいを高める企業の取組を促進します。

家庭と仕事の両立支援推進事業では、ビジネスケアラー等に向けた両立支援に関する短編動画などを作成します。

2点目は、長時間労働の是正・柔軟な働き方への転換です。

ABWオフィス促進事業では、専門家派遣や助成金の支給により、仕事の内容や目的に合わせて事由に場所や時間を選んで生産性の高い仕事ができるABWの導入を支援します。

中小企業デジタルツール導入促進支援事業では、都内中小企業へのデジタルツールの導入に関する助成金について、専門家による支援を新設します。

続いて、方向性のⅢでございます。

1点目は、女性リーダーへのキャリアアップです。

企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業では、女性従業員のキャリアアップへの意識づけについてセミナーなどを実施するとともに、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定を促すセミナー等を実施いたします。

2点目は、女性の健康課題への対応です。

働く女性のウェルネス向上事業では、女性の健康に関する悩み等に対して女性従業員などの声を広く収集し、専門家が回答する双方向のコンテンツを新たに作成します。

働く女性への総合サポート事業では、昨年開設しました「はたらく女性スクエア」の総合相談窓口において、キャリア相談や女性の健康課題に関する相談対応を実施します。

3点目は、企業の行動変容の促進です。

「女性活躍の輪（WA）」の戦略的展開では、あらゆる場面で女性が持てる力を発揮できるよう、経営者や首長などが一つにつながるWomen in Actionの下、女性活躍関連イベントを一体的に実施してまいります。

女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業では、短時間勤務者から管理職を登用するなど、女性活躍の基盤づくりに計画的に取り組む企業を支援してまいります。

最後に、参考資料といたしまして、東京都の令和7年度予算案について掲載しました。令和7年度予算案は、東京都全体で9兆1,580億円で、対前年度比7,050億円増となっております。このうち、性別にとらわれず誰もが自らの人生を選択できる社会に関する予算案は179億円で、対前年度比60億円増となっております。

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】

ありがとうございました。

「手取り時間」創出して、いいセンスですね。可処分所得とかいろいろ言われているときに可処分時間という言葉を使っていたのですが、「手取り時間」というのは、今、手取りを増やすと言われている時代にはマッチすると思います。

と同時に、今日も何度も「年収の壁」の話が出ましたけれども、去年つくった東京くらし方会議の資料に、働く女性にとって税による「年収の壁」はありませんということが書かれております。あれは間違いではなくて、post-truth politicsの中で今は話がおかしくなっているだけであって、103万円のところで税による女性に壁があるのか、配偶者にあるのかというのは、あれは壁とは言わない。森信先生は、第1回目の報告のときに、これは一人前になったということでお祝いをしていい世界だという話をされていたのですが、東京都のくらし方会議は、間違えることもなく、その姿勢でまだいると思います。よろしくお願いします。

次に、女性活躍基本条例の制定に向けた検討部会の議論の状況について説明をお願いします。

【吉浦部長】

それでは、資料5をご覧ください。2月3日、直近で開催いたしました検討部会の事務局資料についてご説明をいたします。その日の主な論点は、女性活躍を推進する背景と意義、女性活躍の推進に必要な事項、推進に向けた仕組みづくりの3点について議論をいただいたところでございます。

1ページは論点1、女性活躍を推進する背景と意義について、議論のたたき台をご提示いたしました。これまでの社会では、人口増加の中で、男性中心の長時間労働が当然という働き方で経済規模を拡大してきました。一方で、人口減少社会による人材不足とともに、テクノロジーの進展、産業構造転換などによって変化が激しく、速く展開する時代へと変化しております。このような時代の変化に合わせて社会の仕組みも見直す必要がございます。

そのためには、人々の違いを認め合い多様性を受容し、あらゆる人の力を生かして新たな価値を生み出す社会であることが必要となります。事業者は、誰もが能力を発揮できる環境を整備し、多様性を受容する経営で持続的な成長につなげる。個人は、育児や介護など様々な事情を抱える人も状況に応じて能力が発揮できるようにする必要がございます。

多様性ある社会の実現のためには、人口の半分を占める女性の力が鍵と位置づけております。これまでの女性活躍、両立支援に係る取組は引き続き進めてまいります。あわせて固定的性別役割分担意識に基づく制度や慣習を見直して、女性の能力を生かし、経済的な自立を図っていくことが必要となります。こうした取組は男性の生き方もよりバランスの取れたものとするというふうに考えております。

今回、条例を制定することで、社会全体として合意を得て取組を推進し、多様性豊かでイノベーションかつ持続的な社会、男性も女性も生き生きと暮らし活躍できる社会を目指していきたいと考えております。

2ページ、3ページは、ただいまご説明した背景と意義を文章にしております。

続きまして、4ページからは論点2、女性活躍の推進に必要な事項について議論のたたき台をご提示いたしました。

目的は、多様性のある組織づくりによる経済の成長促進と、女性の能力の発揮による経済的自立の促進です。

基本理念としては、多様性を受容できる社会づくりと女性の能力の発揮・女性の生き方の選択肢を広げることとしております。

続いて、事業者に求める取組をお示ししております。多様性を受容する組織づくりの積極的な推進として、様々な事情を抱えた人が働き方を選択できる環境の整備や、経営戦略と多様性を受容することを関連づけた取組の推進をお示しました。

次に、女性の能力を高める取組の積極的な推進として、女性が少ない職域への配置・登用が可能となる環境整備や、出産・子育てを経験しながらもキャリアがつけられる仕組みづくりなどをお示しております。

次に、安心して働ける両立支援の充実ですが、男女ともに家庭責任を分かち合いながら働ける職場風土とともに、男性従業員が家事・育児・介護を担えるよう、事業者としても積極的に後押しいただくことをお願いしております。

次に、各主体が取り組む内容をお示しました。

まずは、無意識な思い込みを認識し、固定的性別役割分担意識に基づく制度・慣習を見直すことを示しております。また、こうした意識は若年層にも存在することを鑑みて、性別にとらわれず、子供や若者の個性や能力を育み、将来の選択肢を広げる環境の整備や、科学技術分野など女性が少ない分

野に従事する女性の人数を増やす取組をお示ししております。

推進に向けた仕組みづくりは論点3となっております。

次に、経済団体の協力ですが、企業の現場の状況を熟知している経済団体の皆様にご協力いただきながら、共に取組を進めていきたいと考えております。

続いて、都の施策として、事業者の取組に必要な後押し、普及啓発のほか、都庁の女性活躍を押し進めるための率先行動も示しております。

次に、論点3、推進に向けた仕組みづくりです。

基本的な考え方や目的についてですが、各現場レベルで取組が確実に進み、東京都全体として底上げができる仕組みづくりを検討しております。一方で、この仕組みが企業の負担にならないよう十分配慮していくことも考えております。

概要ですけれども、これについては、東京都は都域全体の進捗度合いを把握するために、指標ごとに目標値を設定し、これについて定期的に調査を行うことで状況を把握して、進捗を公表していきます。

事業者は、自社の現状を把握し、計画を定め、取組を進めて、検証・改善いただいて、主体的に公表いただきたいと考えております。ですので、現時点で計画書の提出であるとか罰則については設けないことを考えております。

事業者は、都の調査にご協力いただき、東京都はその結果に基づいて必要な施策を講じて皆さんの取組を後押ししていきたいと考えております。また、後押しするに当たりましては、業界団体の皆様のご協力を得ながら進めてまいりたいと考えております。

目標や進捗管理に用いる指標の例としては、採用割合、正規雇用割合、管理職の割合、長時間労働、意識、職域拡大、多様性の受容を図る指標など多数のものを検討しております。各企業が計画や目標を定める際には、それぞれ各社の状況に合わせまして指標を選んでいただくということを考えております。

その後3ページにわたりましては、これまでの会議で頂いた主な意見をまとめております。

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】

ありがとうございました。

それでは、本日が最後の会議となります。これまでの議論を振り返り、女性活躍のさらなる推進に当たってのご意見や、今後制定する予定の条例への期待等について伺いたいと思います。今回は、各委員2回程度ご発言いただきたいと思います。1巡目はお一人5分程度でお願いします。

まず、斉藤委員からよろしいでしょうか。お願いいたします。

【斉藤委員】

連合東京の斉藤です。この2年間にわたりますくらし方会議を振り返った所感で述べさせていただきますと思います。

まず、この会議を通じまして、いわゆる「年収の壁」が女性の就労を阻害しているということを社会的に提起でき、現在の国政の論議につながっていることは大きな成果だというふうに思っております。欲を言えば、壁を動かすという論議に今なっているのを、その目の前にある水たまり——私は水たまりだと思っているのですけれども——を飛び越えるための労働時間ですとか賃金を示して、女性の働き方を変えていくところまで行ってほしいなど。今は行っていないというふうに思っています。扶養される女性を残したままになっていることは非常に残念な論議になっていると思っています。女性が働く時間や年収を気にせず働くことで、今日的な労働現場の人手不足の解消につながっていくような論議に国レベルでもなっていたいただきたいというふうに思っております。

また、女性が就労を断念する理由は、子育てや介護が女性に偏っている。そこに男性的な働き方、いわゆる長時間労働を前提とした日本的な働き方ができる人しか正規の社員になっていない。それが日本的な課題なのだというふうに思っています。その解決していく最良策は所定労働時間の短縮だというふうに思っています。小池都知事が言っているいわゆる「手取り時間」を増やすということは、今非常にタイムリーに発信していただいている日本的な働き方を変えるきっかけになっていくのではないかと考えているところです。性別や年齢・障害の有無にかかわらず、働くことを望む人が働くこ

とができる東京を実現できるというふうに思っています。

最後に、今後検討されるだろう女性活躍に関わる条例についてですけれども、企業の管理職といった点だけで女性活躍を見ていくのではなく、女性の就学率、東京都の提案資料にもありましたけれども、例えばリケジョを増やすとか、企業の採用数の男女比率、職域なども確認していく必要があると思っています。その実態把握をしていただくことで見えてきた課題について引き続き有識者会議で論議できる場があるといいなというふうに思っております。

また、女性が生きやすい東京とするために、生涯の健康支援、更年期障害ですとか生理などですね。働くことや生きることの女性の選択肢を広げて、女性が経済的に自立できる、そんな後押しをする条例になっていくことに期待を申し上げ、発言とさせていただきます。

ありがとうございました。

【権丈座長】

ありがとうございました。今も「手取り時間」を増やすという話が出たのですけれども、手取りを増やすというのは、普通に考えれば賃金を上げていくという話なのですけれども、話がおかしくなって、税・社会保険料を下げるになっているんですが、「手取り時間」を増やすというのは、一日は24時間というのがもう制限されていてこれを増やすことはできないので、従業員の「手取り時間」の増加は、とてもいいスローガンではないかと思っております。どうもありがとうございました。

水町委員、よろしくお願ひします。

【水町委員】

ありがとうございます。斉藤委員のおっしゃったことと基本的には同じ方向を向いているのですが、角度を少し変えて、今後、来年度以降どういう方向で施策を推進していただきたいかという希望も含めてちょっとだけお話しさせていただくと、女性活躍基本条例が来年度以降具体的に検討されて、東京都の特徴として出していくことになると思います。今日の説明を見てみると、かなり総花的で、女性活躍、男女共同参画でやることにどんなことがあるのかというメニューを挙げて、いろいろやんなきゃいけないよねというところで、国の政策と東京都がこれからやることの、国の政策の上塗りみたいなものになっていて、東京都の特徴がきちんと出せて、本当に東京都から日本を変えていくんだという個性のあるものになっているのかというところがやや気になったところです。

もう少し言うと、国は、例えば男女共同参画、女性活躍推進法の中で男女間の賃金格差の公表とか、さらには男女の管理職比率の公表などを義務づけていますが、そういう数字とか外形的なものも大切なだけども、やっぱり何が一番大切かという、男と女というジェンダーの表面的な外形に表れることよりかは、そもそも日本的なシステム自体が日本の大きなガラスの天井になったりして、男性・女性を問わず、これまで男性中心的であったシステム自体に手を入れないと根本的なところは変わらない。これまでもう10年以上かけていろいろなことをやってきたんだけど、国際的な指標で日本の数字は圧倒的に悪い状況になっている。

その中で大きく2点、言っていることは基本的に一緒なのですが、労働時間と賃金がやっぱり基本中の基本。男性がこうだ、女性がこうだというよりも日本的な労働時間とか賃金。ここで若干気になっているのが、労働時間について、東京都として「手取り時間」という概念をつくって、これでPRしていくということはすごくいいことだと思いますが、今世の中の動きとしてやっぱり人手不足で、その中で育児休業とか介護休業を取る人が増えてきて、現場の過密労働感が非常に高まっている。かつ、そこでモーレツ企業というのがまたコロナで戻ってきて、景気もよくなってきて、モーレツ企業に対する揺り戻しみたいなものが起こってきている中で、本当にこういう方向でいいのかということ、特に人がいっぱい集まって、東京で働きたいという人たちがいっぱい来る中で、東京は労働時間とか時間をすごく大切にしているんだということをしつかりアピールする。所定労働時間の問題もありますし、例えば週休3日とか休みの日の問題もあると思いますが、基本的には残業時間をなくしていくことが決定的に大きい。人が減っていて、休みを取る人も増えていて、残業時間を減らすというのはどういうふうにしてやればいいのかということを実際に考えて、これをサポートすることが1つ大切かなと思います。時間があれば、またもう少し具体的にお話ししたいと思いますが。

もう1つ、賃金について。これも、例えば「年収の壁」の問題であったり、今、春闘賃上げで額、賃金を上げようということがすごく注目されていますが、賃金の中身の問題で、額よりかは賃金のシ

システム自体がどうなっているかというのが非常に大切です。特に大企業では、今、職務給を入れて、競争的な外部労働市場ともリンクしようという動きが見られていますが、中小企業では今はとにかく賃上げを幾らするかということに躍起になっている。それをベアでやるのか定期昇給でやるのか、それよりもまず幾らに上げるかということが中心に置かれていますが、基本的には、長い目で見ると、やっぱりいい人に来てもらって、その人たちに育ててもらって、それに対して報いる賃金制度にするという賃金の設計がすごく大切です。そういう意味では、基本的には賃金の額を上げたら済むという問題ではない。

そういう意味で、評価をきちんと入れて、そして育成をする。中小企業にとっても、人を集めるだけではなくて育てることが大切で、「手取り時間」を増やしながらかどうやって育てていくのか。その育てたことをちゃんとリターンとして賃金の中で反映できるような評価制度をどうつくるか。これが実は、大企業も一生懸命いろいろ改革をしていますが、中小企業は、基本的にはノウハウとか人事部がないところがほとんどなので、表面的な対応はするけれども、システムをどう変えていいかという発想があまりなくて、その場その場で過ごしていることが多い。特に賃金のシステムをどうするか。そのときに東京都としてどういうサポートがあり得るのかというのが鍵になるかな。そういうことを女性活躍基本条例の中にもきちんと組み込んで、国では必ずしも十分に行われていないことを東京の特に中小企業をきちんと前向きに育てて、それを基盤に東京都はすごく活気のある社会をつくっているんだということを示すような改革を行ってほしいなというふうに思います。

差し当たり以上です。

【権丈座長】

ありがとうございました。

村田さん、よろしくお願ひします。

【村田委員】

リクルートの村田でございます。2年間、長かったなという感じですがけれども、今日、丁寧なご説明を頂きまして、各議論でのいろいろなことが予算にも反映されていて、事務局の方には感謝を申し上げたいと思います。

幾つか気になっていたところでは、先ほど小池知事からもありましたが生涯賃金2億円を得るには就業を継続する仕組みが必要である。今回の予算も、正規雇用への転換支援で6.8億円という予算を取っていただいています。欧州には、パートタイムの労働支援がありまして、パートからフルタイム、フルからパートタイムという相互の転換ができる。これができることによって生涯のキャリアが継続できます。名称はフレキシブル・ワーク・アレンジメントとかキャリアラダーと言われていますが、一方通行のキャリアではなくて、元の働き方に戻れる、進めるというふうに、ずっとキャリアを継続できる。それによって生涯賃金が得られるというような全体的な流れをつくっていくことが必要と思っています。

また、欧州では女性のパートの課長とか部長とかいった役職者も非常に多い。そうしたキャリアの継続が結果としてつながっているのではないかと思います。その来年度予算が7.2億円というご説明がありましたけれども、そういった意味でももう少し拡大ができるのではないかと思います。

もう1点はテクノロジーとの共存です。今後、皆様も実感されているかと思いますが、自動化が非常に進んでいますし、新しいAIや生成AIの製品が出てきて、それを活用する企業、現場が増えています。今、どういうものが出ているのか、どういうものを活用したらよいか手探り状態ですので、一層のアドバイスや、何をを使うとどのぐらいの費用がかかるのか。そうしたことを踏まえて全体的なサポートが必要になるのではないかと思います。こちら中小企業へのデジタル支援の予算がついておりましたので、その実行によってさらにドライブがかかればよいと思っています。

それと、水町先生も私もずっと話をしていたフレキシブルワークのアワード (Tokyo Future Work Award) が1月15日に決まりまして、この取組は非常によいと思っていますのですが、これも継続して、他社のいい事例を拡散していく、ずっとつなげていけるような取組にしていけたらと思っています。

また、東京都の週休3日制のチャレンジに関しても、幾つかの他の自治体も行っておりますけれども、これが大手企業、中小企業、それぞれが刺激を受けて広がっていけるようにして、短時間勤務につながる仕組みになればと思っています。

条例ですが、条例の指標に関してはこれから検討されると思いますが、どちらかというと、採用の割合、正規雇用や管理職の割合、と雇用に関する内容が非常に多くなっていると思います。ただ、現場の人に聞いてみると、例えば女性だけにPTAの役員が偏っているとか、生活につながるような指標についても改めて見直して全体的に検討する、推進できるような条例にしていくのがよいと思っております。いろいろな施策をこの条例によってドライブをかけて拡散していく、進めていくというふうに、うまくつながれるとよいと思います。

【権丈座長】

ありがとうございました。外国の人にパートというのを説明するのが本当に面倒くさいんですね。向こうの人たちは短時間労働者だと思っていないのに、こちら側は特殊な、要するに非典型労働の非正規の人たちで、賃金も低くというような話をすると、「何でそんなものが存在するんですか？」と言われる。

この構造をどう変えていくかというのがこの国の課題で、私は、労働市場の逼迫が今動き始めて変わってきているのかもしれないと思っているんですが、この日本語のパートという言葉を何とかしなければいけないと思っております。

よろしくをお願いします。

【森信委員】

ありがとうございます。この会議が2年前に始まって、ちょうどその始まりと同時にこの壁の問題が社会的にも大きくなって、何かシンクロして動いているような感じで、大変勉強にもなりいい機会だったなと思っております。

今日私がお話したいのは、女性活躍と少子化対策の話なんですけれども、「もう1つの視点」と私はいつも言っているんですが、紹介したいと思います。政策研究大学院大学の北尾先生がこういうことを言っているんです。「女性の賃金が上昇すると子供を持つことでかかる育児時間の機会費用は高まる。また、女性の稼働能力が高まることで結婚の経済的メリットが小さくなる効用がある。これらの経路を通じ、女性の生産性、賃金を相対的に引き上げる技術進歩は出生率低下と婚姻率低下に大きく寄与した」と。これは、従来、我々が議論してきたこととは異なる視点だと思います。これまで結婚に至らないのは経済的支援が足りないとか、子育て費用がかかりすぎるということでいろいろな政策を打ってきているのですが、今紹介しました視点というのは全く異なるものです。

これは悩ましい視点で、ヨーロッパではこれを乗り越えているのかもしれませんが、このようなことへの対応としては、家族を持つことの経済的効用、楽しさ、これはなかなか金銭的に評価しにくいなんですけれども、ここを高めていくことが重要ではないかと思えます。これは簡単ではないと思えます。私も3人子供がいて、育てるときは苦勞のほうが多かったのですが、育ち上がって見ますと、3か月に1回ぐらいみんなで集まっては楽しく話をしているので、家族を持つことの効用というのはすごく大きいと実感しています。だけど、そういうものが経済学ではなかなか取り上げられないこともあって、一方通行で、機会費用とその高さが出生率の低下につながっているというといわれてしまうここにもう1つ、今まであまり議論されてこなかった問題があるのかなと思います。つまり、活躍したい、活躍している女性の視点に加えて、家族を持つことの効用、楽しさを明示化する対策、そういうものも必要ではないかというふうに思いました。

取りあえず以上です。

【権丈座長】

今も「年収の壁」とちょうどこの会議が重なったとあるんですけど、2021年ぐらいに大手新聞とかNHKの記事で「年収の壁」とかを検索しても出ないですね。1つぐらい出るんですけども、奨学金の話になってくるかな。

2022年の9月ぐらいから途端に記事が出始めます。これは野村総研が働き損だというレポートを書いたところから始まっていて、そこから政治家の数人がそれに乗って展開していくというところで、先ほども言ったpost-truth politicsの世界に入っていくわけですが、「年収の壁」の話は相当部分つくられた部分がありますので、正確な情報を伝えていくというのは東京都に私は大いに期待しておりますので、よろし

くお願いします、ということですね。

では、次によろしくお願いします。

【辻委員】

改めて、2年間ありがとうございました。ちょっと大き目なところから話ができればと思います。私は本業が広告業でして、色々な企業さんのDEIBの取組の支援をやっているのですが、最近アメリカの影響で日本にもDEIBの強烈なバックラッシュが来ているのを体感しております。今3月8日の国際女性デーを控えて1か月を切っている状況ですけれども、各企業の中で起きている混乱が、このまま6月のプライド月間など様々なところにまで影響してくるのではと、各所から戦々恐々としている空気を感じます。どの企業のご担当者さんも、企業として、ブランドとして、あるいは担当者としてDEIBの推進をしたいという思いは変わらず持っている。しかし、そう思っている、特に外資系企業でいうと政治的な局面としてのバックラッシュだったり、どういう判断をしていくべきかとすごく悩まされるような時代に今私たちは立っているんですよね。そういう意味で、今日の会議の中でどういうお話になっていくかなというのもちょっとどきどきしながら参加させていただいたんです。重複しますが、まさに国際女性デーまで1か月を切っている中でタイムリーにそういう話を最近いろいろな企業さんとしていたので。

という前提で臨んだ今日この会議なのですが、改めて東京都さんからのご説明の中でも、「女性活躍」ということを改めてはっきりお示しいただいて、それを引っ張っていく都知事も女性であって、こういう時代の中でも変わらずにはっきりとDEIBの必要性を表明してくださるところが日本の首都としての誇りと心強さだと改めて感じました。

多様性というものは本来風向きやトレンドでそんなところ変えていくべきものではなくて、“認める”とか“進める”というようなものでもなく、どんな時代でも既に常にそこにあるものだと思います。こういう時代だからこそ、まずはそこをお話しできればと思った次第です。

もう1個、すごく具体的なところで言うと、ちょうど今年が均等法から40年というタイミングの中で、女性たちがこの40年間働く環境の中でどう変わっていったのかということも改めて振り返る一つの大きなモーメントであるのかなというのを今年のタイミングとして感じています。先ほど東京都さんからのご説明にあったように、いろいろな制度設計をしていくこと、条例も含めて必要だなと思いますし、企業への情報開示の線引きもいい意味でどんどん下がっていて、101人以上の従業員規模から女性管理職比率の開示をすることが義務付けられた流れも含めて、そういった制度的な、あるいは量的な変化も必要だなと思います。同時に、一番この国で、あるいは東京都の中ですら大きな壁になっているところは、意識的な問題がやっぱりあるんじゃないかと思っています。量的、規則的、制度的な障壁と同じぐらいに。

じゃ、その意識改革をどうしていったらいいのかというのがまさにコミュニケーションとか広告の領域の話なのかなと思ったんです。先ほど申し上げた3月8日の国際女性デーは皆さんに知られているモーメントだと思うのですが、あれはもともとアメリカで女性が参政権を行使するためのムーブメントが起源になっていると言われていて、日本のそれに当たる日は、実は4月10日から4月16日の女性週間とか呼ばれていた日がありました。日本で初めて参政権が行使された日を記念に制定されている日としてかつて各省庁を挙げて啓発活動が行われていたんですけれども、今は撤廃されています。それは何かというと、2000年代の頭に男女共同参画——“平等”ではなく、男女共同“参画”という言葉が変わっていった。そういった時代背景の中で、女性だけをエンパワーメントしていくべきではないよねという一部の主張とともに女性週間が撤廃されたという歴史があります。

何が言いたかったかという、国際女性デー3月8日にいろいろな企業が取組みをしたり、いろいろな方々が発信していくようになっていったこの流れはすばらしいと思うのと同時に、日本ならではのモーメントだったり歴史に、改めて均等法から40年の今年、目を向けて取組みがもっともっと増えていくといいなと思った次第です。また、均等法で言うと1985年6月1日公布なので、6月に均等法月間なるものが一応制定されているらしいんですが、あまり知られていないし、啓発活動も行われていない。せっかく、記念すべき周年なので、広告的な視点で言うと、3月8日のようにやっぱりモーメントを設けて、そこにいろいろな企業さんとか行政とか、あるいは民間の個人も含めて声を上げるタイミングを集約していくことは意識改革の中で言うと必要ななと思っています。4月10日から16日の女性週間ないしは6月の均等法月間などなどで意識改革というところにも注力していく。特に

バックラッシュの年ですので、必要があるのかなと、改めてお話をお伺いして思った次第でございます。

ありがとうございます。

【権丈座長】

笠木先生、よろしくお願ひします。

【笠木委員】

東京大学の笠木です。ちょっと体調を崩しております、お聞き苦しくて申し訳ありません。

本会議での議論を踏まえて、令和7年度に多くの重要な施策が東京都で展開されることについて、非常にすばらしいことと思っております。この2年間、議論の末席に加えていただいたことを光栄に思っております。

労働人口が全体として減少する文脈の中で、先ほど揺り戻しもあるというような議論もありましたけれども、企業のメンタリティーも変わりつつある中で、東京都が適切な支援や強いメッセージの発信というものをこのタイミングで行うということ非常に積極的なポジティブな変化につながっていく可能性があると考えております。

本日、頂いた資料、それからご紹介いただいた女性の活躍を促進するための検討部会での議論も参考としつつ、今後の議論に向けて個人的に期待することを2点申し上げます。

1つは、今、辻委員からご発言があったとおり、我々自身の中に深く根づいているジェンダーバイアス、固定的な性別役割分担意識というものをいかに変えていくかということは非常に難しく、また重要な課題と考えております。いろいろな場面で顕在化してくるものですが、やはり個人の選択であるとか各家庭の選択と説明され得るものと、社会的につくられているものとの線引きをすることが非常に難しいので、法であるとか公的な施策によってどこまで対応できるか、あるいは、すべきかということが難しいですし、対応に限界があるという面もあるかと思ひます。

私の専門としている社会保障の分野で言いますと、国が制度として用意する社会保障の適用基準のようなものが暗黙の前提としてそうしたバイアスを固定化していることがありますと、そうしたところを見直していく必要はあるかと思ひます。先ほど冒頭に権丈委員から言及のありました遺族年金の受給要件の男女平等化にもそういった面があると考えております。

他方で、もう1つ、ジェンダーバイアスに関わるところで、例えば家庭内の家事や育児の役割分担については、極めて私的な領域に関わる場所ですので、なかなか効果的な施策がないと思ひます。この会議で、たしか初回でまさに議論になったと思うんですけれども、女性に多くの活躍を求めつつ家庭内の女性の役割が変わらないということになりますと、女性の身体的・精神的負担が非常に大きくなってきていると思ひます。共働き世帯でもやはり女性の家事・育児負担が多い。あるいは、男性が行う家事がいかに増えていったとしても、最終的にその精神的な家庭責任というものがやはり女性に主たる責任者としてかかっていることはいろいろところで指摘されていることかと思ひます。

この会議の議論の中で何度かフランスのことも話題になっていたと思うんです。フランスでの最近の議論でも、女性活躍が進んでも家事負担や育児負担が女性に偏り続ける状況がなかなか変わらないということで、それが実際には女性のキャリアを阻んだり、あるいは生活上の大きな負担になることが議論になっています。数年前に女性の政治家の方が、育児負担、家事負担に参加しないことについて罰則を設けようみたいなことを言ったのですが、かなり炎上して、その後、具体的な立法などは行われていません。炎上はしたんですけれども、その時、実はかなり多くの女性が、その問題提起に共感を感じていたことも指摘されました。

ちょっと繰り返しになりますが、こうした家庭内の負担について法的な施策あるいは公的な何らかの施策でどうにかできる場所には限界もあると思ひますけれども、まずはそもそも私生活に割ける時間やエネルギーに強い制約があることが前提になって生じてくる問題でもあると思ひますので、労働時間や仕事の負担自体をできる限り減らしていく、残業時間を減らしていくことは、一つの制度としてできることの出発点になるのかなと思ひます。

それから、検討部会の中で教育の重要性も議論されたようなんですけれども、ジェンダーバイアスという観点からは、この点について私も賛成いたします。

2点目は、非常に手短かに申し上げます。今お話したことも関連しますが、別の論点として、昨

年の会議で女性特有の健康問題という論点が議論になりまして、本年度の施策にも入れていただいております。女性特有の健康問題というのも重要だと思いますが、同時に、男性のものとして考えられてきた健康問題を改めて女性労働者の目線から捉え直すことも重要かと思っております。例えばですけども、労災保険における職業病の認定基準や過労死ラインといったものは一般的な労働者像を前提としてつくられていますので、家庭において特別な責任や負担を負わない人を前提にしたものになっていると思います。働く母親という集団はウエルビーイングの低い集団だという研究もあるようがあります。ですので、働く女性や家庭責任を負う労働者の過労であるとかメンタルヘルスの問題についても、労働者一般の健康問題というところでは取りこぼされるような局面についても注目していくことも重要な論点になるかと思っております。

少し長くなりましたが、2年間どうもありがとうございました。

【権丈座長】

どうもありがとうございました。今も国の制定する制度、社会保障の話も出ました。例えば社会保障で、今度、厚生年金の適用を規模要件は全部なくそうじゃないか、あるいは、非適用業種というようなものがいろいろあるけれども、そういうのをなくそうじゃないかというようなことをやっていたのだけれども、最終的にはどうも政治折衝の中で負けて、10年先まで規模要件が残って、非適用業種というのも新しい事業主に対してしかやしませんというような方向で今決まろうとしているんです。

これは、要するに安い労働力を市場に供給していくことになっていきます。

結局、先ほど説明の中で、中小企業にノウハウの不足というのがあったんですが、ノウハウを求めるほどの労働市場の逼迫をあまり感じていなければ、今の状態はずっと続いていきますね。だから、市場が逼迫して、そこで知恵を出さなければいけない企業という状況になって初めて、女性活躍とかいろいろ制度でみんなが知恵を出して動き始めるというのが——私は経済学者で、市場が大方決めていくというふうに考えております。

今回の適用拡大に対する非常に政治的に妥協していった案というのは、私は、女性活躍あるいは本当の意味での成長戦略という意味では足を引っ張っているように見え、社会保障が国の政策、世の中のあるべき姿に対して足を引っ張っているという側面は明らかに今もあるなと思っております。どうもありがとうございました。

次は廣藤さん、よろしくお願ひいたします。

【廣藤委員】

皆様、本日、最終回ということで、リアルに参加できず、申し訳ございません。

まず、東京都の事務局の皆様にご心より感謝申し上げます。これまでの綿密なご準備と詳細かつ分かりやすい資料の提供によって、参加者として本当に多くの学びを得ることができました。また、委員の皆様のご意見も本当に刺激になり、改めてこのテーマの重要性について私は実感しております。ありがとうございます。

私からは、本日の資料4の女性の登用促進に関する4ページ目の内容について少しだけコメントをさせていただきます。今回の資料では、企業の行動変容の促進に加えて女性管理職比率と賃金格差の是正に向けて7億円のアクションが示されていて、これは非常に意義のある取組だと感じています。ちょうどけさの日経新聞にも関連するテーマが取り上げられていました。こうした議論が社会全体で活発になっているということは非常に重要です。この記事に取り上げられている東京大学の山口慎太郎教授、彼は当社のDE&Iラボの共同研究者でもあるのですが、彼の最新の研究では、子育てペナルティーが男女の賃金に与える影響について示されています。研究によりますと、第1子誕生後の10年間で女性の賃金が46%下落する一方で、男性の賃金は8%上昇する、そんな結果が出ています。出産直後の賃金格差の約9割が育児休業や時短勤務による労働時間の短縮で説明はできるのですが、女性は通常勤務に戻った後もこの賃金格差が解消されない、そんな現実があります。

その理由の1つとして、長時間労働が昇進に大きな影響を与えているということが挙げられています。特に役職のない一般社員においては、子育て期の労働時間短縮がその後の昇進期間を大きく低減してしまっています。ただし、この研究では、残業時間が長いことは必ずしも役職者としての能力を示すものではないということも明らかにして、この点に関して、今回の資料にある、短時間

勤務者から管理職を登用するという提言は私も非常に重要だと思っています。

ただし、企業が本当に行動変容を促進するためには、長時間労働＝優秀な社員＝高評価＝役職につける、その考え方そのものを見直すということが非常に不可欠である。あくまでも時短勤務者から管理職を登用ということが目的化するのではなくて、時短でも成果を出している女性は、当社でも増えてきていますけれども、その成果を公正に評価する仕組みを整えれば女性のキャリア成長の機会が増えて、女性管理職比率の向上にもつながるだけでなく、人的資本の観点からも企業の人材活用の効率性が向上するはずだというふうに思います。そういう意味で、先ほど水町委員のご意見でもございましたけれども、評価を公正にする仕組みというのもセットで何よりも重要だというふうに私は考えています。

この取組は、女性活躍推進のためだけではなくて、企業経営にとっても、財務的な見地からも有効な戦略であることをより多くの企業に理解してもらうことが重要でして、こんな視点を踏まえた具体的な施策がさらにインテンスすることをご期待申し上げます。

私からは以上です。貴重な機会をありがとうございました。

【権丈座長】

どうもありがとうございました。

今1巡のご発言を頂いたわけですが、2巡目に入りたいと思います。2巡目は発言されたい方が手を挙げるという仕組みでいこうかと思うんですが、いかがでしょうか。どなたか、付け足し、加えて発言をしたいなという方はいらっしゃいますか。苦しいですか。だったら、また指していきましょか。

【辻委員】

少子化対策ポケットブックの9ページを見ていて感じたところなんですけれども、ちょうど私は今29歳で、結婚・妊娠・出産・育児ラッシュの世代でして、結構周りに話を聞いたりしている中で感じたところがあります。

まず、東京は本当にすごい。もうありがた過ぎるよねみたいなことを皆さんが口をそろえて言っていて、このページを見ると本当にそのとおりだなと思います。最近、無痛分娩費用の助成も新しく加えられたところで、本来、国がやるべきことを東京都が率先してくれている状況ですよ。自治体からのボトムアップとして、言い方がきついかもかもしれませんが、国のお尻をたたいていくことも必要だなと思ったところがまず1つです。

さらに加えていくとすると、どこまで都が支援をしていくべきなのかという線引きはすごく難しいところだとは思いますが、特に予算配分で言うと、これから子どもを考えている層へのサポートでもう少し出来ることがあるなと感じています。妊娠・出産の過程より後の、いわゆる子育ての領域にかかるコストのほうが当然大きいわけですので、予算も比重としては優先順位があるかなと思いつつ、出生率がここまで下がっていることを考えると、仕事をばりばりやっていて、今すぐは結婚・妊娠・出産は考えられないが、意思はあるという方はかなり周りでもいるなと思っています。その人たちのサポートとして何が今一番力になっているかというところ、やっぱり卵子凍結の助成。私も説明会を受けさせていただいたのですが、それによる心理的安心感を強く感じて都民は少なくないと思います。

プラスアルファここがまだ支援の目が届いていないのではと思う点を具体でお話しできればと思うのですが、今、国の保険制度も含めて課題が2つあるかなと個人的に思っております。まず、卵子凍結は東京都として助成がある。パートナーが決まっていなくても、いつか子供を産み得るので卵子凍結をしておきたいという方は東京都の助成が今一つの受皿になっている。では受精卵凍結はどうなんだというところで、パートナーは決まっているが、ライフステージとして今すぐ妊娠・出産は考えられないという方々は受精卵凍結という選択肢になる訳です。それは東京都の女性ではなく、国の保険適用の範囲内になります。しかし、国の保険適用の中での受精卵凍結の課題として、結婚していない、法律婚をしていないカップルは保険適用外になるんです。まだ結婚していないが、プロポーズは受けていて、これから結婚する予定がありますという人たちも当然年は重ねていく。卵子凍結、受精卵凍結は早ければ早いほどよいと言われるものですので、そこが今抜け穴のように対象外になって見逃されている状態なんです。

同時に、今、選択的夫婦別姓の話もありますけれども、名字を変えたくないで事実婚を選ぶ方という方も都内では少なからずいらっしゃる中で、その事実婚も、先程の国の保険適用範囲で言うと法律婚ではなくハードルがある状態です。住民票にて見届として事実婚が認められる場合のみ、一部対応しているクリニックがあるという状況で、かなりハードルが高いんですね。ここの層の方々は特に東京は少なからずいらっしゃるのではないかと思っていて、国の保険適用にならないけれども、もうパートナーも決まっていて、卵子凍結よりも受精卵凍結のほうが成功率は数値としても高いと言われてるので、この受精卵凍結の助成がプラスアルファあると本当にかゆいところに手が届くし、実際に検討している人たちがリアルに選択肢が増える助成になり得るのではないかと思っています。今の国にはできない施策なのではないかなと。

もう1点は、これも国の保険適用の問題点かなと思っているところですが、いわゆる貯卵という概念が卵子凍結で言うとあります。これは何かというと、卵子凍結には採卵と移植、大きく分けて2つあるわけですが、保険適用内ですとその一部に回数制限があるんです。採卵の回数制限は保険適用の中で言うとなのですが、現状の保険適用でいうとその先の「移植」に制限があるんですね。2022年5月からの保険適用での改変部分です。そうすると何が起こるかという若いときにできる限り採卵しておきたいし、それを凍結しておきたいというニーズが間違いなくある訳です。その採卵の制限は回数がないので、たくさんできる。ただ、それを——何と説明すればいいですかね、これ、ややこしいんですけど、実際に体外受精したものを、子供を産むと決めて移植する、ここに回数制限がある。今、全ての凍結している胚を移植し切らない限り、使い切らない限り新しい採卵ができない制度になっているんです。なので、さっきの話のとおりで、若いときにできる限り採卵をして凍結しておきたい。使うタイミングはまだ決めていないという方々は、回数の制限があって、使い切らない限りは新しい卵子を凍結できないという条件があるので、ニーズとのずれが発生しているんです。この問題、『貯卵』で調べていただくとたくさん出てくると思うので、ぜひ一度目を向けていただくと嬉しいです。貯卵問題を抱えていらっしゃる女性たちはめちゃくちゃいる。今すぐ産むゴールは見えないのだけれども、卵子凍結をしておきたいという人たちの不安がまだまだ解消されていないながらに出産の意思を持っている人たちが年齢を重ねてしまっている現状があるので、これだけ力を入れてくださっている東京都の皆様はぜひそこにも、欲を言うとそんなかゆいところまでサポートしていただけるとありがたいなと思った次第でございます。

【権丈座長】

ありがとうございました。貴重な意見というか、僕たちの世代では出てこない話で、とても参考になる話でした。

ほかの方、よろしく願いいたします。

【村田委員】

何点か議論を通して感じたことを少し申し上げたいと思います。

1つは、女性の管理職について、今、管理職3割にかなりのシフトが続いています。ただ、実際には、女性管理職だけではなくて、ほかの7割の方をどうするのかという問題が出てくるかと思っています。そうしたときに、先ほどの話にもある、できるだけ働き続けるためにはどうするかという施策を考えていかなければいけない。そのときに一番考えられるのは、通常の職場で働く専門職を増やしていくことを考える必要があると思っています。そのときに、例えば東京都の資産を使って、高等教育を職業教育の場に少し開くようなことも考えられるのではないかなと思っております。

2つ目は、東京都のいろいろな今回の女性活躍に関するイベントなどが非常に多くて、何度か参加させていただきました。非常に熱心な方も多くいらっしゃいますが、一方で、このイベント自体を知らないという方、イベントが終わった段階で、こういうイベントがあったんだと改めて知る方が多かったように思います。告知の仕方はいろいろありますけれども、この辺りはさらに工夫をしていくことが必要だと思います。今日配布していただいた冊子も非常にいいツールですので、活用していただく、手に取っていただける機会を考えるとと思います。

3つ目はテレワークですが、最近、やはり揺り戻しが多くなっています。通勤ラッシュもひどくなってきている状態にある。これをどうするか、例えば経営者の意見、上司の意見、現場の意見、それぞれ違うと思いますが、実態がどうなっているのか継続的にウオッチしていく必要があると思ってい

ます。本当に可能な方にはさらにテレワークの道を開いていく、継続しやすい仕組みにもつながると
思います。

4つ目はシニアの問題です。多分、次のフェーズになると思うのですが、先ほどの貯卵の施策のお
話がありましたけれども、その次の展開では、これまでは女性のパート社員は50代の方の割合が多い。
均等法以降、共働きで長期間働く正社員が増えている。次に直面するのがやはり介護の問題や健康問
題、これについては実感している方が多いと思っています。介護も健康に関しても一律で決めること
は非常に難しく、個別の問題になっていると思います。その際に企業が一律に定める就業規則は実態
に合わなくなってくる。そのときに、個別の契約にするとか一部対応を変えるとか、柔軟な働き方を
継続する仕組みが必要になると考えています。

【権丈座長】

どうもありがとうございました。東京都の活動というか、東京都がいろいろこの2年間やってき
た。ものすごく意味があって、いろいろな企画とかもあるわけですが、世代別に訴えていこう
ということで、YouTubeも3つつくって、3つの世代に訴えていくような方法があるわけですが、
見ていると、いかんせんアクセス数が伸びない。あれだけ面白いものをつくっているのに伸びな
いということで、ここは辻さんに大活躍してもらいたいと思いますので、よろしく。あの動画はよく
できているんだけど、2,000とかそのくらいの水準にとどまっているので、ぜひご活躍いただき
たいと思います。よろしくをお願いします。

それと、先ほども話しましたが、笠木先生のところから、社会保障が働き方に影響を与えて
いる、社会保障が世の中に影響を与えているというのはあるわけですが、今回、年金の報告書
の中に雇い方という言葉が何回も出てきます。

例えば、今1,000円で人を雇っているときに厚生年金の適用になったら、事業主は1,091.5円の時給を
払わなきゃいけないんですね。1割近く高くなるわけです。したがって、事業主は厚生年金に適用さ
れないような雇い方にしようとする。こっちのほうが実は大きいのではないかとというのが私たちが昔
から考えていることです。それがいつの間にか働き方という話になっていき、そして、そこに補助金
を下さいという話になっていくわけです。

この雇い方というところ、本当に非正規あるいは厚生年金に入らないような範囲内でしか時間帯を
設定しないんですね。この問題を何とかしなければいけないということで適用拡大を進めようとする。
したがって、事業主は適用拡大に猛反発するわけです。そういうことが本当の現実に行っていること
で、それがいつの間にか働き方という話に切り替えられていっているところが、僕たちから見ると、
相変わらずレントシーカーはやるなという世界になるわけですが、その辺りも少し意識してもら
いたい。と同時に、残念ながら10年先ぐらいまでまだ適用拡大がうまくいかないところがあるので、
そういうハンディキャップを持った中で女性活躍とかいろいろなことを東京都も日本全体で進めてい
かなければいけないことは、私としては大いに残念なわけです。雇い方というところをクリアしてい
かないことには、安い賃金で雇っていいですよと非正規を推奨しているわけですね。こんな制度があ
ったらおかしいだろうといっても、最終的にいつも年金局は政治に負けて帰ってくるわけですが、
その辺りのところも意識しておいてもらいたいと思っています。

次、どうぞお願いします。

【水町委員】

先ほどの廣藤委員の意見にも触発されて2点だけ、より具体的な話をしたいんです。特に東京都の
中小企業を考えたときに、中小企業と大企業を比べてみると、中小企業のほうが実は日本的雇用シ
ステムの弊害はより小さい。実際には年功賃金カーブはそんなにきついものにはなっていないし、平均
労働時間を見ても大企業のほうが残業とか労働時間が長いので、比較的、中小企業は現場での競争に
さらされながら労働市場に近いところで働いているのだけれども、問題は何かというと、先ほどの意
識の問題です。廣藤委員がおっしゃったような、例えば長時間労働、一生懸命会社のために働いてく
れている人は偉くて貢献している人だから出世するし、賃金を上げる。要は無意識の意識。本当にそ
れがいいかどうか分からないけど、そういう無意識の中で意識が定着してしまっている問題とか。

さらには、ノウハウが不足している。とにかく最低賃金が大分上がってきて、もう正規・非正規と
言えないぐらい最低賃金が上がってきて何かしなきゃいけないけども、何からしていいか分からない。

実際にはちょっと改革すれば流れに乗っていけるのに、何からやっていいか分からないときに人が結局集まらなくて人手不足倒産とか。最近では倒産する前に、まだ売れるときにM&Aで事業承継しようという動きもかなり大きくなってきている。そういう中で無意識の意識がまだ残っていたり、さらにどうしていいか分からないという問題に対して、少しアイデアをプッシュしてあげるとか、こういうことができるよとしてあげると、中小企業の生まれ変わりは、人数も少ないので、比較的やりやすいところがあります。

それを今、大企業は大人数で組織が大きいところでいろいろなことをやっていますが、そういうのを東京都としてどうサポートするかというときに、もう1つの話は、要は政策としての効率ですね。今までは助成金とか専門家派遣とかを中心にやってきています。それを利用している企業も少なくなっていますが、やっぱり日本の東京都の中小企業の数で言うところとごく一部なんです。社労士さんがついていて、社労士さんが知っているから、要件は大変だけど、取りあえず書類を出して取ろうとか、人を呼んでもらおうとかはごく一部なので、もう少し政策の在り方。どういうふうインセンティブをつくるかというので、例えば「手取り時間」というのをモデルを出してPRして、助成金をあげなくても変えようとなっていていたり。さらには、もうちょっときついやり方で言えば、公共調達のためにポイント制にして、これをやっていないと東京都とはもう契約できなくなるよとか。さらには、建設事業などでは許可条件の中にこういうのをちゃんとやらなきゃいけないよということを入れたりするので、そういう政策との関係で、お金を助成金でばらまくと効果がすごく狭いところにとどまるけれども、政策のやり方をどうするかという工夫もこれから本格的に、意識を変えるためにどうしていくかということが大切です。そういう意味で、政策のPDCAを回しながら、東京都として比較的予算がなくはない状況の中で、どういうふう政策効率を上げていくかという意識も持って政策を展開していただければと思います。

【権丈座長】

ありがとうございます。労働市場の変化は本当に大きくて、労働力希少社会になってくると、本当にファイナンシャルプランナーとか社労士のアドバイスの仕方が、今までは、このように賃金を下げても法律に反しませんとか、こういうふうにして社会保険を逃れることができますよというのがアドバイスだったんですけども、そういうアドバイスをしていると数か月後にその会社がなくなる状況になってきているんですね。

だから、逆に、労働力希少社会というか、労働力市場が逼迫してくると、労働者を大切にすることが一番の生き残る道なんです。それを東京都のほうからアドバイスしていく、指針を出していく。そういうような市場の動きというのはものすごく大きいので、ぜひ生き残り作戦として労働力を大切にしていくというアドバイスをどんどん東京都のほうから発してもらいたいと思います。

よろしくお願いします。

【森信委員】

私も話をしたいと思います。103万円とか106万円とか壁の問題は、ヨーロッパでは議論されないわけですが。いろいろ理由はあるんですが、ヨーロッパでは勤労と低賃金の問題はワーキングプアへの対応として考えられています。ポバティートラップとありますが、労働市場に入った瞬間に社会保険料と税がかかってきて逆転現象が起きかねない。だから、ワーキングプアという問題あるいはポバティートラップという問題として、大きく捉えているいろいろな政策を打っているんですね。日本は、政治的な思惑もあるんだと思いますけど、壁の問題に矮小化されているわけです。大きくとらえて抜本的な対策（例えば給付付き税額控除）を考えることが必要だと思います。

今年大きくかなと私が思っていますのは、就職氷河期の人たちをどうするんだという問題です。壁の問題が一段落すると、これから出てくるんじゃないかと思うんです。そのときに、恐らく皆さん読まれている近藤絢子さんの「就職氷河期世代」という本があります。あれを読んでみますと、就職氷河期を前期と後期に分けて、前期のほうはそこそこ暮らせているのですが、後期とその後にくりリーマン・ショック世代のほうは被害を受け立ち直っていないということです。彼女の本の最後に書いてあるのですが、水町先生にも聞きたいんですが、日本で一番足りないのは、フルタイムで働いているけど貧困を抜け出せない、いわゆるワーキングプアに対する政策ではないでしょうか。日本では求職者支援制度が日比谷の問題を契機にできたわけですけども、シャビーでありあまり拡充されていない。

賃金を上げろといっても、企業から見てノウハウも人的資本もほとんど向上していない人に賃金を上げろというのも経済学的にもおかしい話です。人的資本の向上と賃金というのをセットでとらえて、そこにワーキングプアが生じているのだったら、総体的に捉えて政府で対策をする。これは政府プラス東京都でもできると思うんですが、そのような政策が就職氷河期対策でもあるし、「年収の壁」よりももっと重要な問題ではないかと思うんですが、ワーキングプア問題というのはわが国ではどのような位置づけなんですかね。

【水町委員】

ごく手短かに言うと、日本のシステムは正社員中心システムになっていて、労働法制も社会保障法制も正社員とそれ以外の人は別扱いされてきて、その今別扱いされている人たちのケアをどうしようかという問題がまだ必ずしも十分にされていない。ドイツでも一部残っていましたが、その僅少時間労働者という短い時間の人たちについてどうケアするかというのは、ドイツ、ヨーロッパは1980年代からいろいろ手を打っていて解消しているのに、日本は正社員中心システムが大分残っている。さらには、短い時間とかの人たちに社会保障を及ぼしていく中で、生活保護と労働社会保障法制との逆転現象が出る時には、労働法、社会保障法上、税制を一貫して政策の連続性をつくらうということをやヨーロッパでやってきていますが、日本はまだそれもやれない。正社員中心システムでやらなければいけないことが後手後手に終わって、システム全体がまだ一貫した制度になっていないという問題が残っているので、今こういう話をしているんじゃないかと思います。

【森信委員】

それが、就職氷河期問題としてこれから出てくるという感じですよ。

【水町委員】

昔は主婦だけの問題だったのが男性にもなってしまって、みんなびっくりしたというのが20年ぐらい前の姿。

【権丈座長】

社会保障というか、社会保険が正規の人たちだけを対象としてというような話ではなく、ちゃんと非正規の人を含めて短時間労働者もやりましょうという動きを何度もチャレンジしても敗れるという事実は押さえておいてください。そして、ドイツの先ほどの僅少労働、ミニジョブのところのように、ちょっとでも働いた人には、本人負担は免除するけれども、事業主負担は免除しない、あるいはプラスアルファで取っていくぐらいのことをやること、それを日本でも技術的には可能なんです。可能であって、人を非正規で雇うと労働力は安くていいですよというような仕組みでないようにすることは技術的に可能なだけけれども、立ち向かおうとすると、常にロビイストというか、やられる。この政治メカニズムというのを少しみんなで考えたほうがいいというふうに思っております。どうもありがとうございました。

よろしくをお願いします。

【斉藤委員】

今のお話ではないんですけども。労働団体の私が言うのも変なのですが、事業主負担がどんどんいろいろなもので上がっていくと、先ほどもあった、その負担をしたくないので、多様な働き方、できるだけ事業主が社会保障や税を払わなくていい方向の働き方をつくって、そういう人たちをどんどんつくり上げてきているのが今の日本だと思っています。

もう1つ、一方であるのは、正社員になった方たちの働き方が非常に責任とノルマがかかってくるので、時間内に仕事が終わらない。精神的な負荷もかかってお休みしている人たちも多い。このアンバランスというんですか、これを調べていくところに、ようやく今若い人たちが、企業の中の組織だとか仕組みに耐えられなくて離職をしていく。大企業でたくさんの人たちが、1回就職で希望して入ったのに、やっぱりこの仕組みの中では働けないということで、すごい勢いで、民族大移動みたいな離職をしているのが今の日本であって、若い人たちの反乱と、私たちがつくり上げてきた非正規労働

の限界が今来ているのかな。ようやくちゃんとした社会に戻して、人を大事にしながらかやっというふうに行くところに今来ているのかなと思っているので、何かきちんと、国もそうですし、東京都もそういうメッセージというんですか、できればいいなと思いました。雇い方という言い方はすごく見直さなきゃいけないときだというふうにも思っていますので、そこに私たちがまた何かできればなど。

もう1つ言いたいのは、今、介護がどうしても家庭に戻されているんですね。すごく子育て支援だとかたくさんあるのですけれども、介護は基本的に、先が見えないのに、もう医療行為ではないので自宅に戻ってください、あるいは施設に入ってください。施設に入るといっても、すぐにできる施設などがないので、ここでも介護離職で、働きの一番頑張らなきゃいけない世代が離職をするようになってるので、もっと介護支援が社会的な包括的なものになるといいなと思います。子供を産み育てる中で、このくらし方会議の中で「SPY×FAMILY」を入れていただいて、いろいろな家族の形ってあるよねというのをせっかく東京都が発信できているので、これをもうちょっと女性活躍とかのところでも進めてもらおうと、生き方に選択肢もできて、いろいろな人が生きやすい東京になるのではないかなというふうに思いました。

ありがとうございました。

【権丈座長】

時間になってしまったわけですが、1分ほどで笠木先生、よろしいでしょうか。

【笠木委員】

手短に。社会保障について幾つかご発言がありましたことに触発されて申し上げます。社会保険の拠出と給付の両方の問題があったかと思えます。1つは、権丈委員が言及された業種別適用除外のところは、私も説明がつかなくなっていて、やはり制度として変えるべきと前から思っているのですけれども、年金についてはまだこれから長く残りそうだとということで、そうなのかと思って聞いておりました。

労災と雇用保険との関係では、私は別のある特定の業種別適用除外の対象になっている事業について検討会に参加して議論をしているのですけれども、そういう雇い方は、確かに使用者は適用されないような雇い方もあるのですけれども、他方で、社会保険を適用しないと労働者が集まってこない面もありまして、人手不足の中で労働者が十分な情報を正確に持っていれば、自分のところでちゃんと人を雇うという観点から、むしろ社会保険を適用してこうという方向になっていくのではないかと考えております。そういう意味で、今回、「年収の壁」について行われたような取組は引き続き重要な面があるかと思いました。

もう1点は、給付の面でワーキングプアの話が出ましたけれども、日本の社会保障の特徴は、働いている現役世代への支援がずっと手薄だったということで、それは先ほどありましたように、正規労働者を前提としていることからきていると思います。日本の社会保障制度で一番分かりやすく欠けているのは、例えば住宅に対する社会的な支援みたいなものですね。若い人の生活にとっては住宅にかかる費用など非常に重要だと思うのですけれども、そこについて支援がないというのが特徴かと思えます。

3点目、本当にこれで最後にしますけれども、諸外国との比較といったところでは、先ほど発言がありました家族介護者に対する支援みたいなところも、日本ではいろいろな歴史的経緯などもあって手薄なほうだと思いますので、この点も今後の論点かと思えます。

以上です。

【権丈座長】

ありがとうございました。

よろしく申し上げます、廣藤さん。

【廣藤委員】

私からは本当に手短に。先ほど水町委員のご意見は私にとって非常に刺激になりました。中小企業の一助になるのかどうか分からないですけど、資生堂の会社全体を変えていくのはやっぱり時間がか

かるもので、資生堂の取組としてやっているのは、管理職をまず最初にアプローチする。管理職の意識改革をやっていくと、それが原動力となって全体に波及していくというところをこれまでの我々の当社の取組で実感しているところですので、そういったところも一つのアプローチ、一助になればというふうに発言申し上げた次第です。

【権丈座長】

どうもありがとうございました。

少し時間が延びましたけれども、申し訳ございませんでした。この会議では、本日も委員の皆様から闊達な、しかも率直なご意見を頂いて非常に充実していたと思います。最後、大変な盛り上がりの中で、私もいろいろ参加したくなるぐらいの話が山ほど出てくるわけです。介護を社会化してしっかりやっていこうということ、そのための財源調達と、今言われている意味での手取りを増やすというのは矛盾している話になっていたり、いろいろなことが起こっているわけです。

あと、社会保険のところでも水準の問題以前に隙間があること。事業主が負担しなくてもいい隙間があり、雇い方に影響を与えていることをみんなで共有していただいたというのは、私はとてもうれしかったわけです。

女性の働き方・活躍という会議の中で、坂本前局長が妙な本を読んで、森信委員とか私を参加させるという、普通だったらあり得ないような会議になって、ダイバーシティのおかげというか、ダイバーシティのせいでいろいろな方向に向かっていったんじゃないかというのがありますけれども、本当に私としては楽しく、ものすごく実りのある会議に2年間参加させていただくことができ、とても皆さんに感謝しております。どうもありがとうございました。

まだまだご意見は尽きないと思いますが、時間となりましたので、事務局にお返しします。

委員の皆様、本当にどうもありがとうございました。

【安部次長】

ありがとうございました。

では、最後に松本副知事から一言ご挨拶をさせていただきます。よろしくお願いします。

【松本副知事】

1分だけ失礼いたします。本日も大変活発な様々なご意見を頂きまして、ありがとうございました。この東京くらし方会議は、2年前、令和5年3月に第1回を開催して、本日を含めて11回、非常に濃密な、また幅の広いご意見を頂きました。私、立ち上げ期にかかわっていた一人ですので、本日を迎えられましたこと、大変感無量であります。

お話のありましたとおり、2億円の話とかTokyo Future Work Awardですとか啓発動画ですとか、皆様のご意見を基に今年度から様々な事業が動き出し、企業や働く女性の皆さんに活用していただいております。そして、来年度もさらにさらにそういったものが伸びていくと考えております。

さらに、今年度は、お話にもありました条例ですね。女性活躍のみならず、皆様のお話にありましたとおり、日本社会の働き方そのものにも一石を投じられる、何か変革の起爆剤となるようなもの、そういった条例をつくっていきたいと考えております。具体的にいろいろ物事が動いているという実感を感じられる会議でございました。

これまでの皆様の様々なご意見、ご提案に深く感謝申し上げます。ありがとうございました。

そして、これからもぜひ東京都の施策の応援団にもなっていただきまして、さらにご意見とかご提案も随時お寄せいただけますと幸いです。改めまして、ありがとうございました。

【安部次長】

それでは、本日の会議を終了したいと思います。誠にありがとうございました。

午後0時37分閉会