

東京くらし方会議（第1回）

令和6年5月22日

1. 「東京くらし方会議」について

- 持続可能な東京の実現に向けて、誰もが自らの個性を活かし力を発揮できる社会の構築が不可欠となっている。
- 一方、2023年の出生数が過去最少（約76万人）となるなど、少子化は一段と進んでおり、これまで東京の経済成長を支える活力となってきた人口も緩やかに減少していくことが見込まれる。
- 変化が激しく複雑化・高度化する社会情勢や人口減少社会の到来を見据え、成長と成熟が両立した未来の東京を実現するためには、取り組むべき課題は多い。
- 都では、「未来の東京」戦略において、「人が輝く」を中心に、東京の目指す2040年代の姿を示している。この中には暮らしや生き方に関するビジョンも含まれており、子供や教育、女性、働き方など色々な視点からアプローチしている。
- この会議では、とりわけ、都民の日々の暮らしやその基盤となる働き方に焦点を当て、課題やその対応策などについて幅広く議論していく。

1. 「東京くらし方会議」について

委員

※五十音順、敬称略

氏名	現職等
笠木 映里	東京大学大学院法学政治学研究科 教授 フランス国立科学研究センター リサーチフェロー
権丈 善一	慶応義塾大学商学部 教授
小室 淑恵	株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長
斉藤 千秋	日本労働組合総連合会東京都連合会 会長
炭谷 茂	社会福祉法人恩賜財団済生会 理事長
辻 愛沙子	株式会社arca CEO／クリエイティブディレクター
廣藤 綾子	株式会社資生堂 チーフDE&Iオフィサー
水町勇一郎	早稲田大学法学学術院 教授
村田 弘美	リクルートワークス研究所 グローバルセンター長
森信 茂樹	東京財団政策研究所 研究主幹

2. 令和6年度の進め方

これまでの主な議論（「年収の壁」を中心に）

- 社会保障の充実への期待が高いが、制度を充実する場合は多額の費用が必要
- 「103万円」という数字だけが広がり、働き控えが得という刷り込みが多い。より多く働くと将来よりよい暮らしが可能となるモデルの発信により、思い込みを変えていくことが大切
- 若者は「損する世代」と諦めている。年金は将来もらえたら幸運という気持ち
- 加入することでメリットがある社会保険が強制加入ということ、説明することも理解することも普通では難しい
- 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検討すべき
- 社会保障の理解には、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重要
- 「何をすべきか」はもう分かっている。「何故変わらないのか」を考えないと、変えられない

2. 令和6年度の進め方

これまでの主な議論（「これからの働き方」を中心に）

- 属人性の高い専門職や役職においてジョブシェアリングをすすめることは、企業としてのリスク管理の観点からも重要
- ひとり親や難病等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
- 若い人にとって「魅力的な職場」とは何なのか、経営者は考える必要
- 正社員の時間外が前提の長時間労働を是正し、短時間正社員などフレキシブルに働ける環境づくりが必要
- ライフイベントによるキャリアの中断が発生するL字カーブは顕在。このあたりをもう少し議論するべき
- 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
- 日本では依然として男性が世帯主でフルタイム勤務する家庭が想定モデル
- 働き方は伝統的な慣行や当事者の意識によるところが大きく、東京から働き方を変えることが大事

2. 令和6年度の進め方

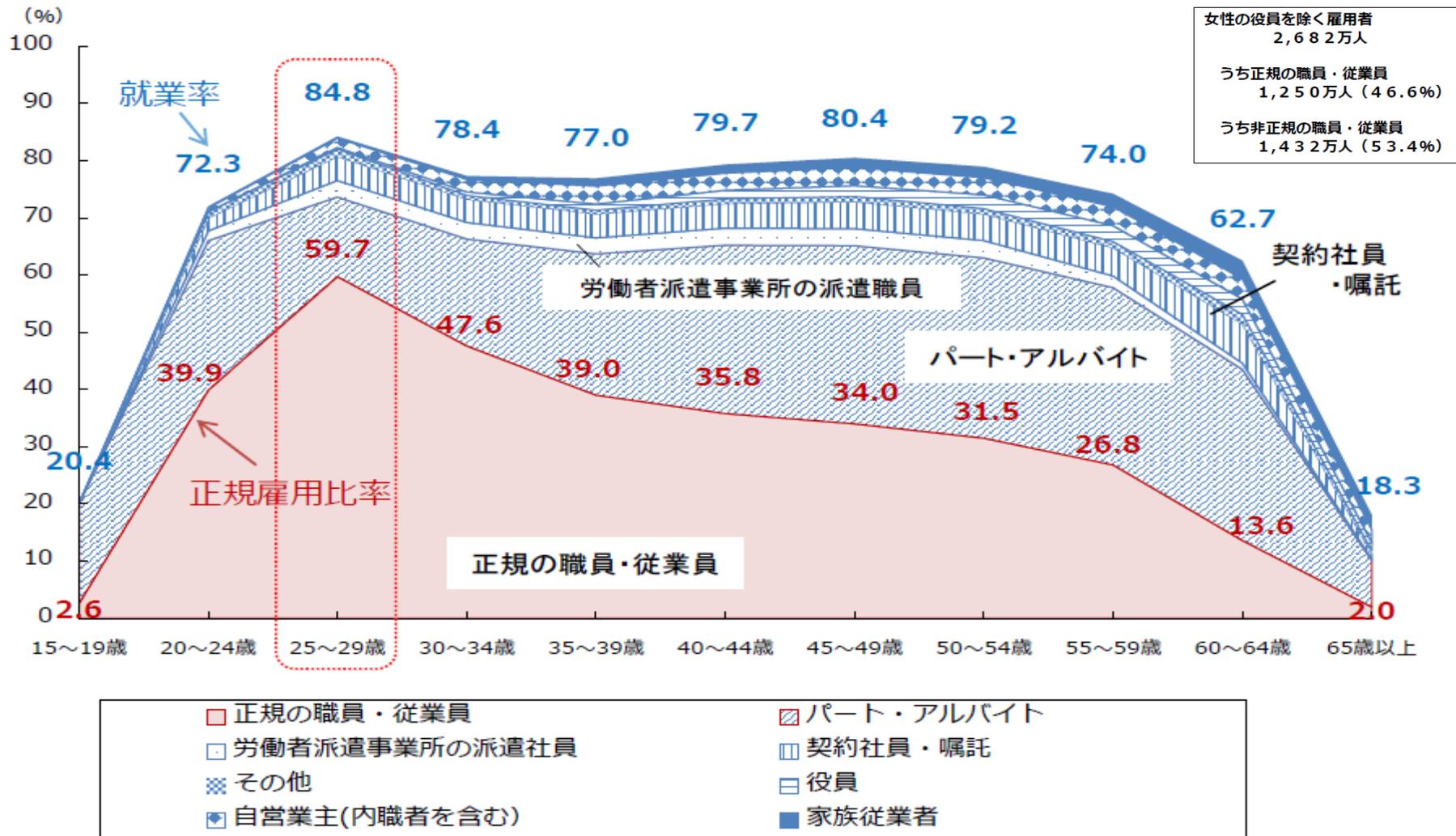
これまでの主な議論（「女性活躍」を中心に）

- 求職中の非正規雇用労働者には、求職者支援制度等の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
- 老後の生活を安定させるための最大の仕組みは、継続就業ができる社会を作ること
- 固定的な性別役割の概念が世代を超えて若い人でもまだ変わっていないということに衝撃を受けた。制度だけでなく、意識を変えていくことも必要
- 性自認や性的指向の多様性の問題が重要な論点として社会的に意識される中、男女平等の問題に対する議論は進まず後退し、大きなうねりとなっていない
- アンコンシャスバイアスは根強く、積極的に意識を変えるためのアクションが必要
- 女性の幹部登用で、社外取締役の登用がクローズアップされているが、加えて社内からの女性取締役の内部登用を増やすことも重要。そうなれば社会で女性を育成する必要が出てくる
- 昇進をためらうのは女性だけの問題ではなく、女性が手を挙げづらいという環境があるという内容に共感

働く女性を取り巻く現状 (基礎データ)

3-1. 女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

- 女性の就業率について、M字カーブは改善傾向
- 正規雇用比率は、25～29歳の59.7%をピークに低下（L字カーブ）



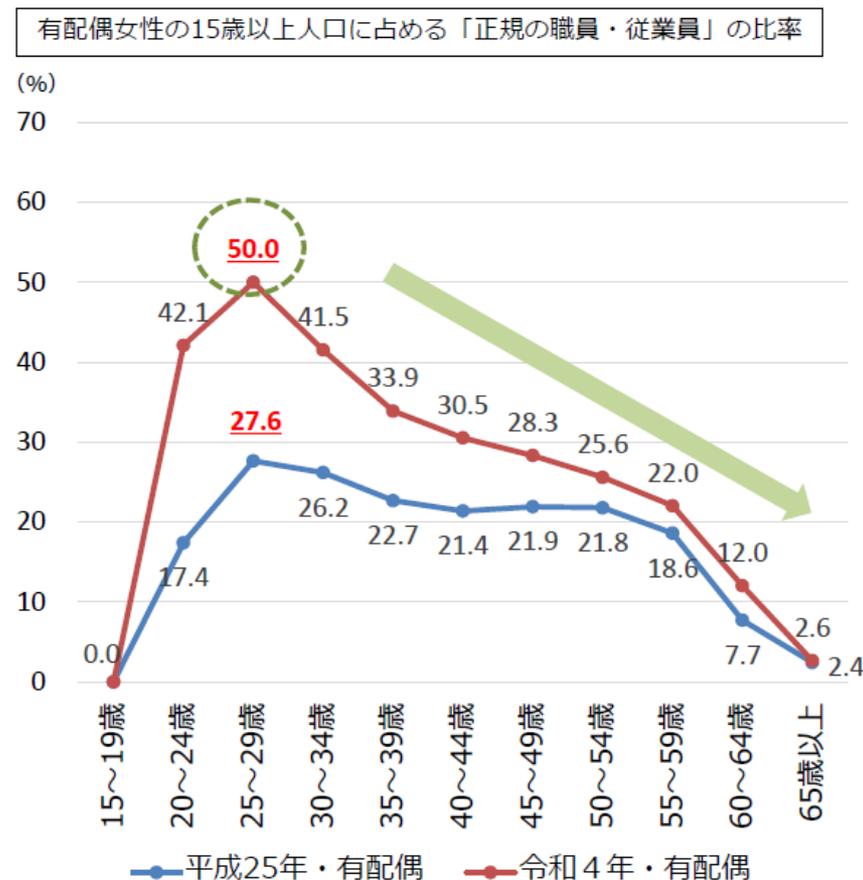
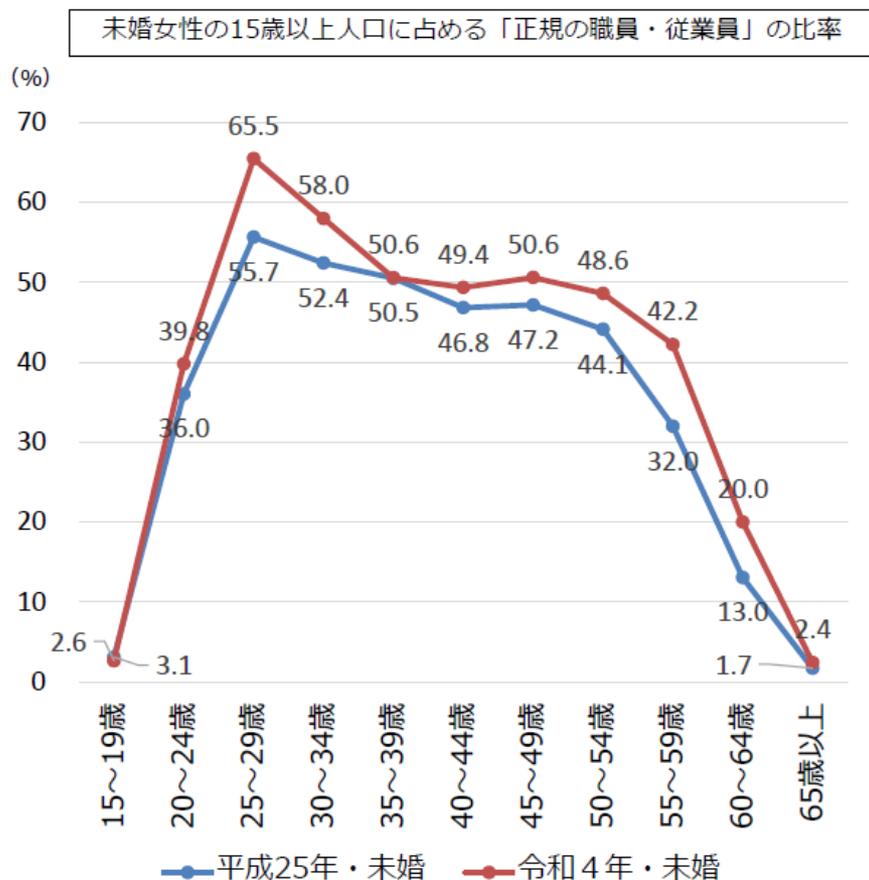
【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」（令和4年）

（資料出所）厚生労働省（今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書）

3-2. 女性の年齢階級別正規雇用比率

▶ 有配偶の女性において、

- ・ 25～29歳の「正規の職員・従業員」の比率は平成25年と比較し令和4年は上昇
- ・ 25～29歳でピークとなった後に減少する「L字カーブ」が見られる

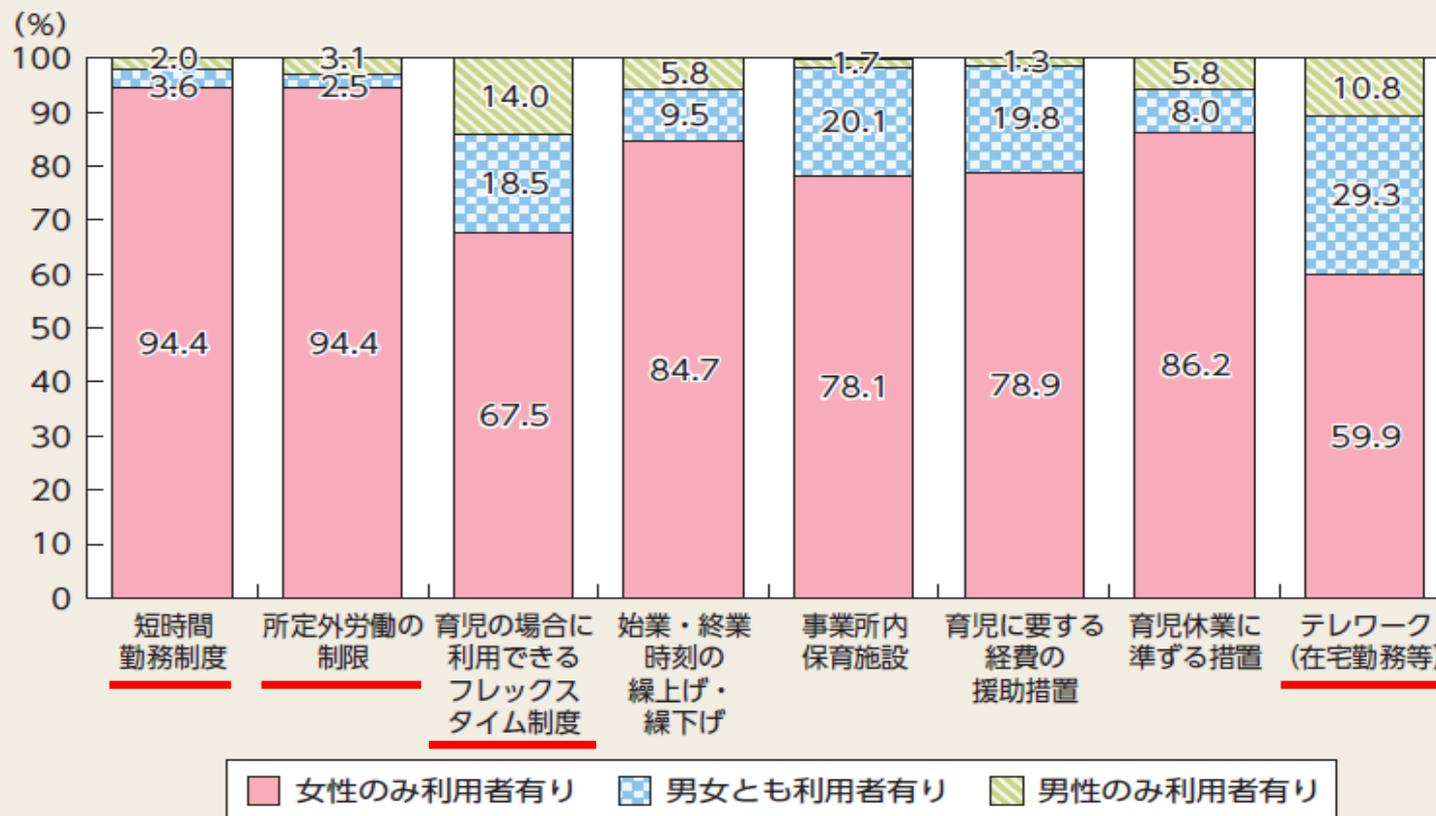


【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

※正規雇用比率は、（正規の職員・従業員）÷（15歳以上人口）により算定。

3-3. 育児のための各制度の利用状況

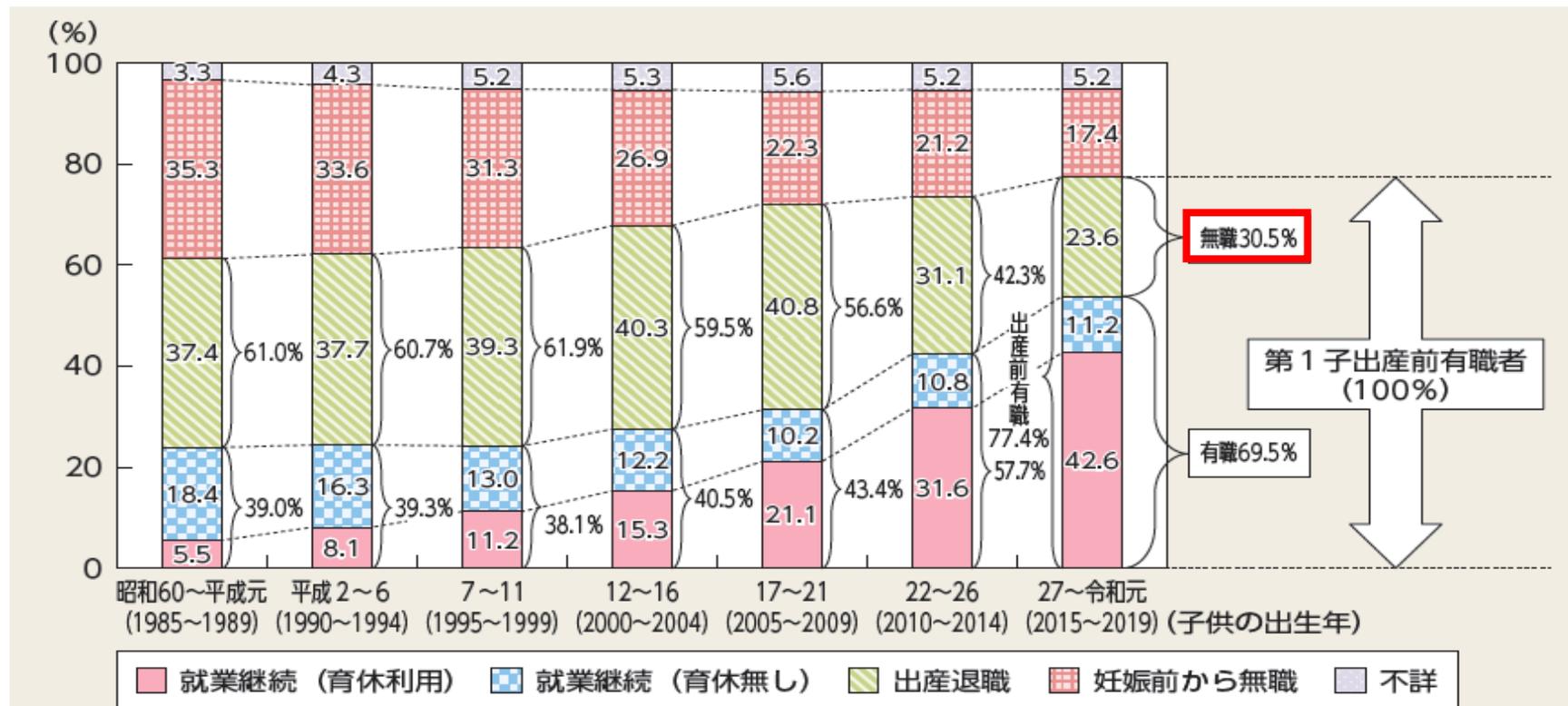
- フレックスタイム制度やテレワーク（在宅勤務等）は男性の利用率も比較的高い
- 短時間勤務制度や所定外労働の制限などの制度の利用に関しては、「女性のみ」となっている事業所が9割以上



- (備考) 1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
 2. 各制度の利用者がある事業所の男女別内訳。
 3. 「利用者」は、令和2（2020）年10月1日から令和3（2021）年9月30日までの間に各制度の利用を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）をいう。

3-4. 第1子出産後の就業継続状況

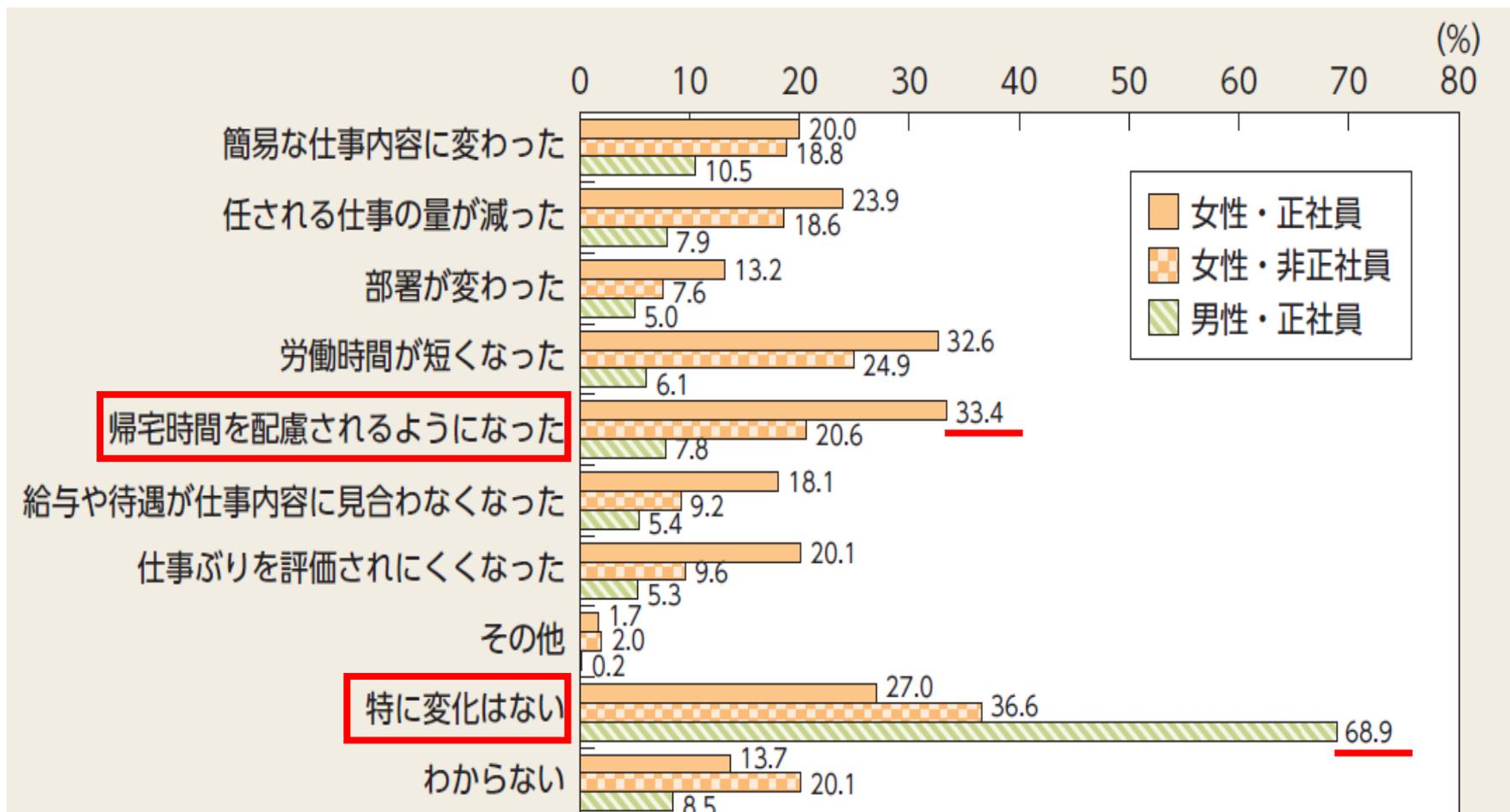
➤ 年々、第1子出産後も就業継続する女性は増加しているものの、3割以上は無職



- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査 (夫婦調査)」より作成。
 2. 第12~16回調査を合わせて集計。対象は第15回以前は妻の年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。第1子が1歳以上15歳未満の夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続 (育休利用) — 妊娠判明時就業～育児休業取得～子供1歳時就業
 就業継続 (育休無し) — 妊娠判明時就業～育児休業取得無し～子供1歳時就業
 出産退職 — 妊娠判明時就業～子供1歳時無職
 妊娠前から無職 — 妊娠判明時無職
 4. 「妊娠前から無職」には、子供1歳時に就業しているケースを含む。育児休業制度の利用有無が不詳のケースは、「育休無し」に含めている。

3-5. 末子の妊娠・出産前との仕事の変化

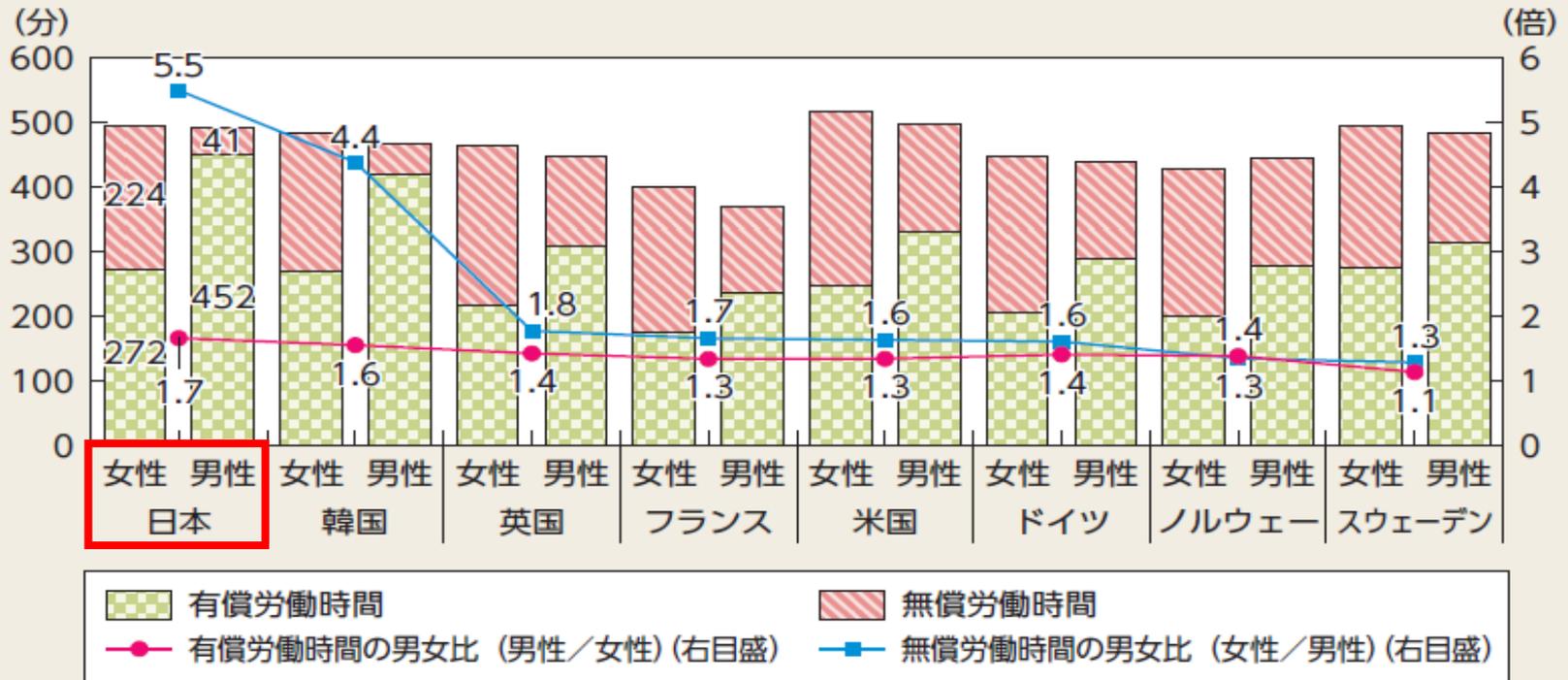
- 正規雇用労働者の女性は「帰宅時間を配慮されるようになった」の割合が最も大きい
- 一方で、男性の場合は約7割が「特に変化はない」としている



(備考) 厚生労働省「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業(厚生労働省委託事業)」より作成。

3-6. 男女別に見た生活時間（週全体平均）

➤ 諸外国に比べて、男性の有償労働時間が極端に長く、「日常の家事」、「買い物」などの無償労働時間が極めて短い

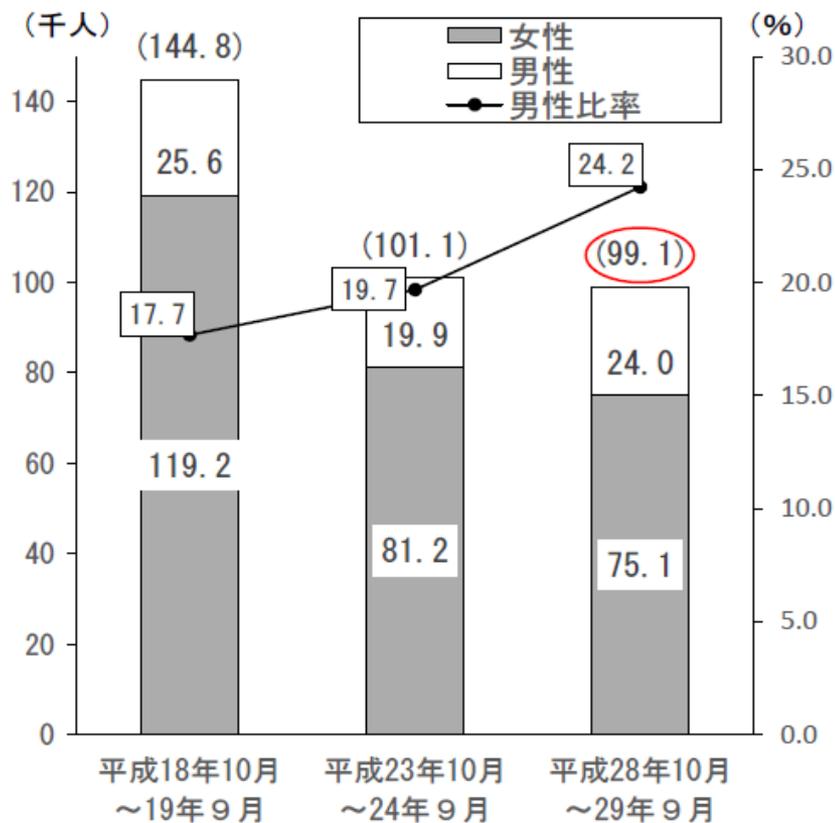


- (備考) 1. OECD ‘Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)’ より作成。
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
 3. 「有償労働」は、「有償労働（すべての仕事）」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
 4. 日本は平成28（2016）年、韓国は平成26（2014）年、英国は平成26（2014）年、フランスは平成21（2009）年、米国は令和元（2019）年、ドイツは平成24（2012）年、ノルウェーは平成22（2010）年、スウェーデンは平成22（2010）年の数値。

3-7. 介護離職者の現状

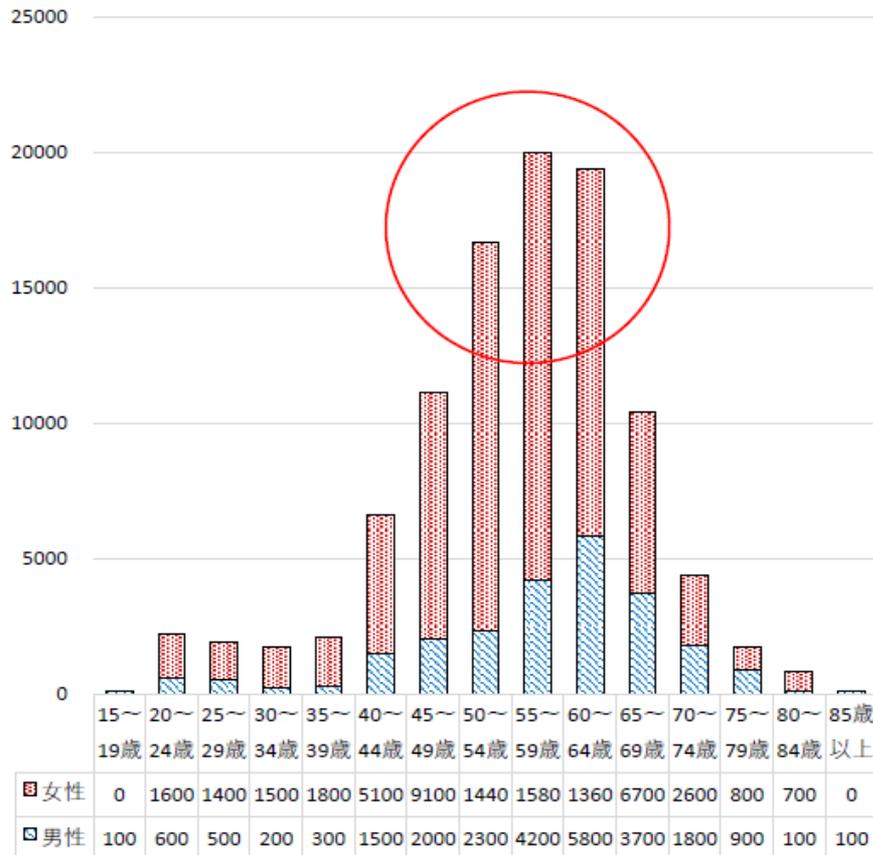
- 離職者数はやや減少しているものの、直近の数値は約9万9千人
- 家族の介護・看護を理由とする離職者は、50～64歳が多い

家族の介護・看護を理由とする離職者数
(就業者)の推移



【出典】総務省「就業構造基本調査」(平成19年、24年、29年)

介護・看護を理由とする離職者(就業者)の年齢構成

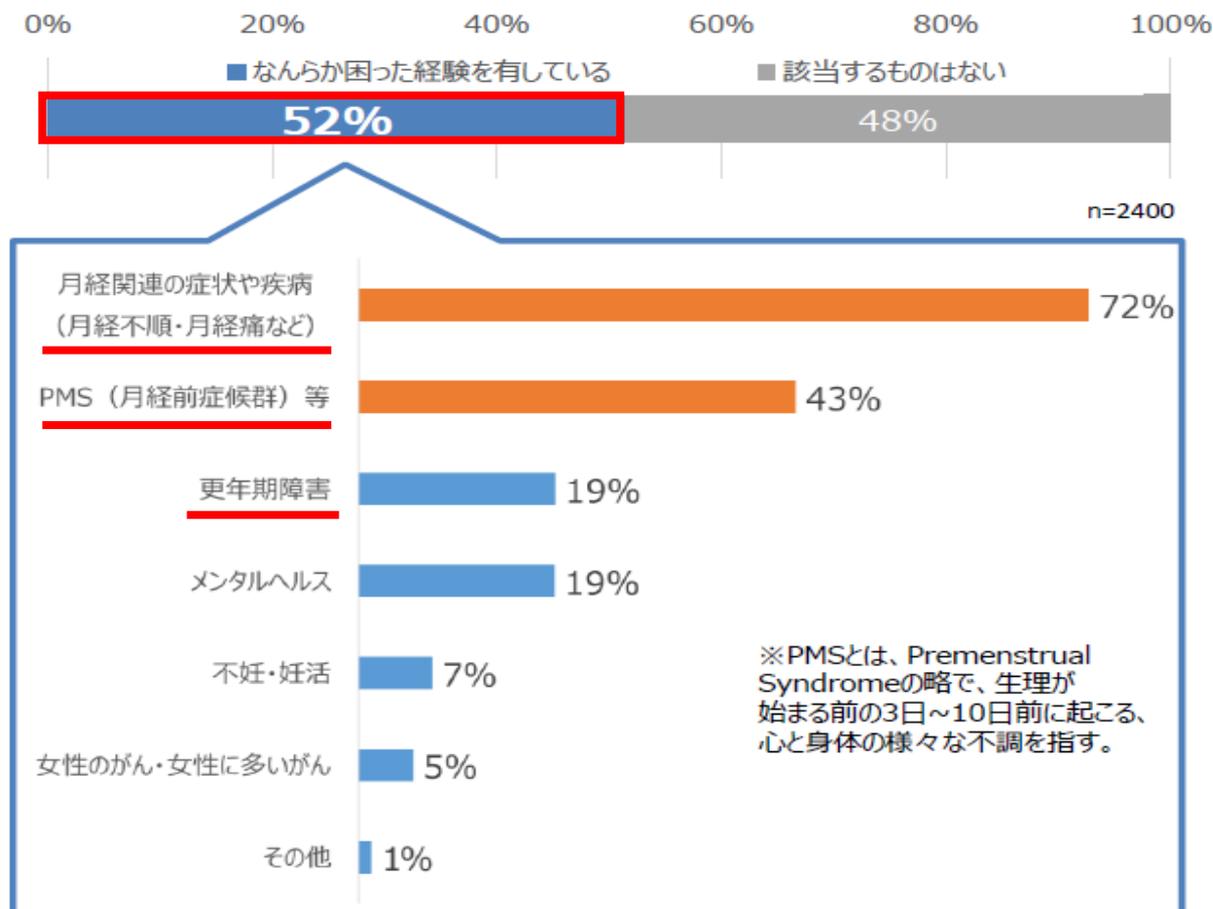


【出典】総務省「平成29年就業構造基本調査」
平成28年10月～平成29年9月の離職者

3-8. 女性労働者が抱える健康課題と仕事への影響

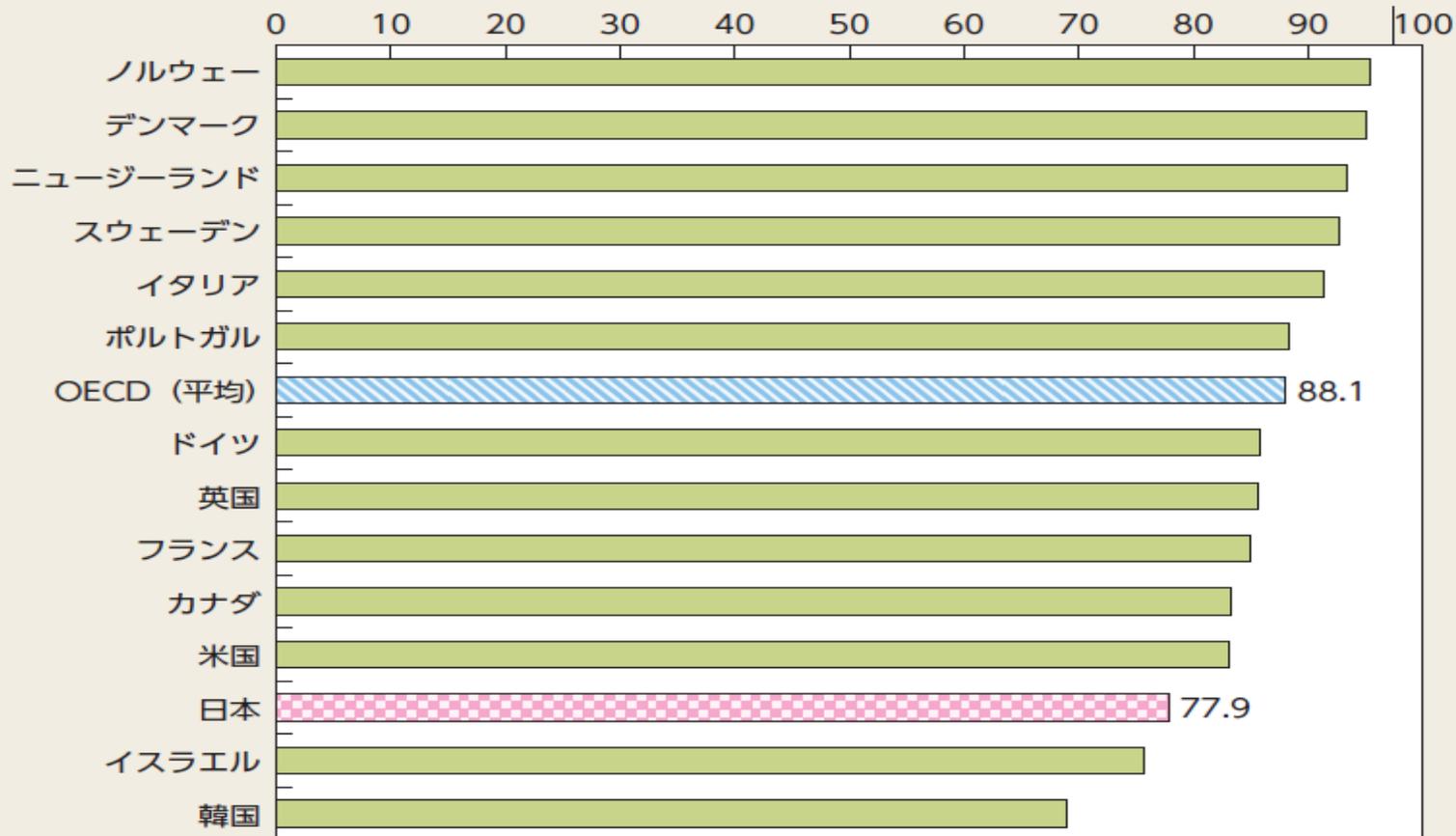
- 女性労働者の約5割が女性特有の健康課題などにより職場で困った経験があると回答
- そのうちの多くが月経痛や月経前症候群等によるもの

【女性従業員】女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状により、勤務先で困った経験をしたことはありますか。（該当する方は複数選択回答）



3-9. 男女間賃金格差の国際比較

➤ 日本の女性の賃金は男性の賃金の約8割、諸外国と比較して大きな格差が存在



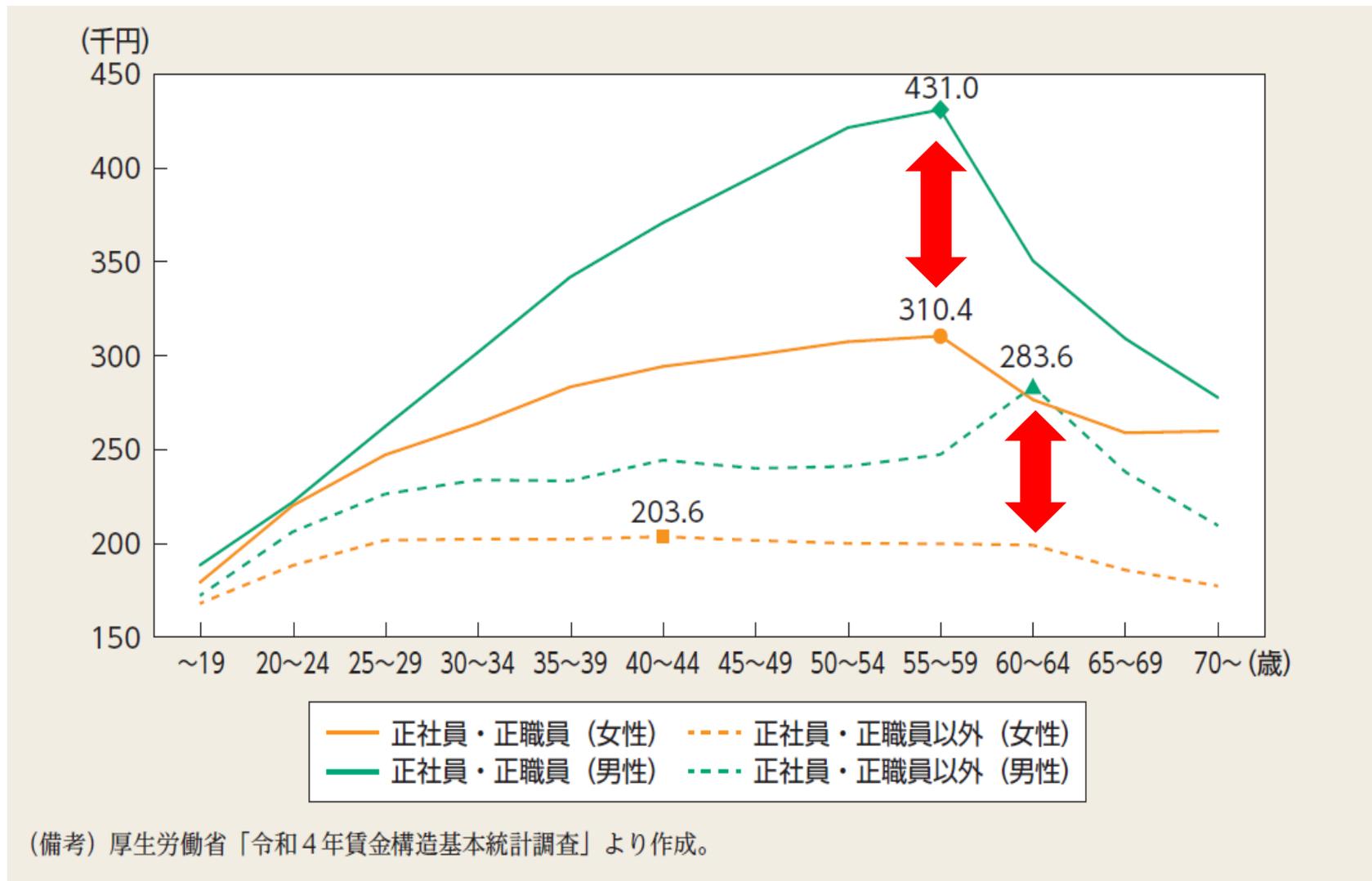
(備考) 1. OECD “OECD. Stat” より作成。

2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。

3. イスラエルは令和元（2019）年、デンマーク、イタリア、ポルトガル、ドイツは令和2（2020）年、それ以外の国は令和3（2021）年の数字。

3-10. 所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）

➤ 同じ雇用形態でも男女間に給与差があり、その差は年齢とともに上昇する傾向

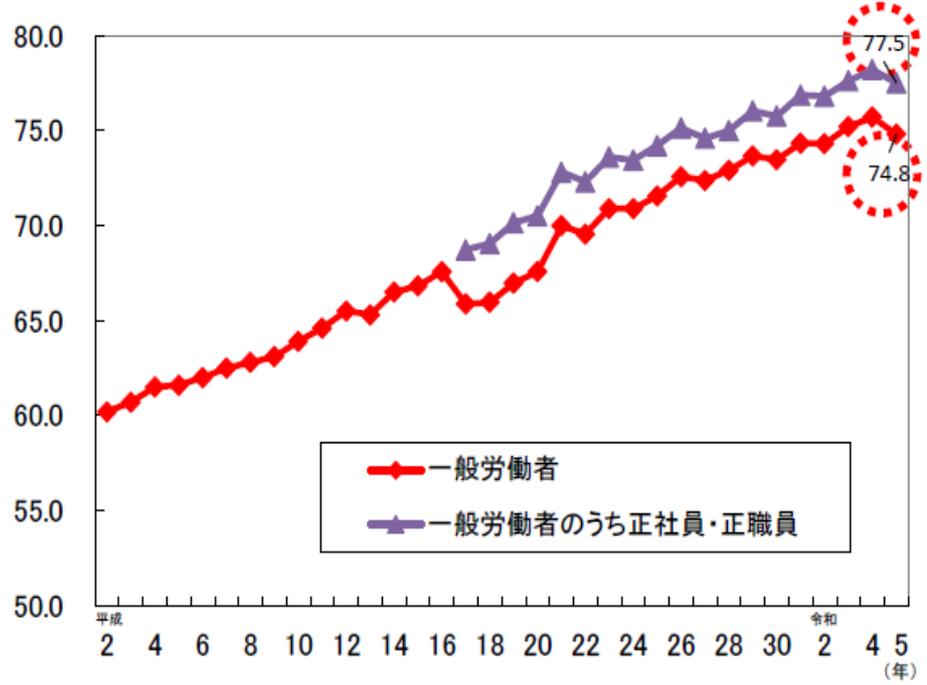


3-11. 男女間賃金格差の推移、主要要因

- 男女間の賃金の差異は長期的には縮小傾向
- 差異の最も大きな要因は「役職」、次いで「勤続年数」となっている

男女間賃金格差(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
 5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
 6 令和2年から、推計方法が変更されている。
 7 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和5年)

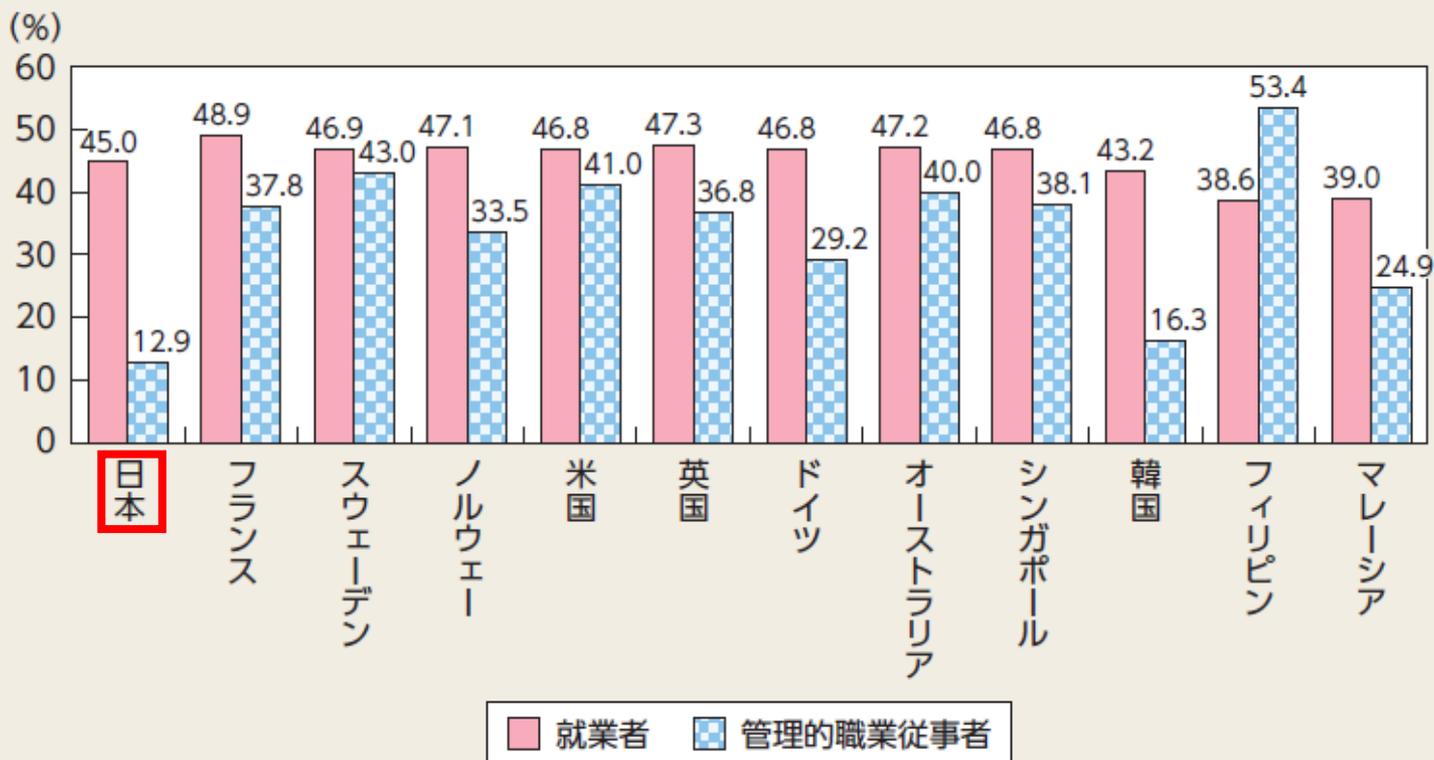
調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値)①	男女間格差 (調整済み)②	
役職		84.5	9.7
勤続年数		78.5	3.7
学歴		77.2	2.4
労働時間	74.8	77.1	2.3
年齢		75.5	0.7
企業規模		74.8	0.0
産業		73.2	-1.6

(注) 1「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
 2「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

3-12. 管理的職業従事者に占める女性の割合の国際比較

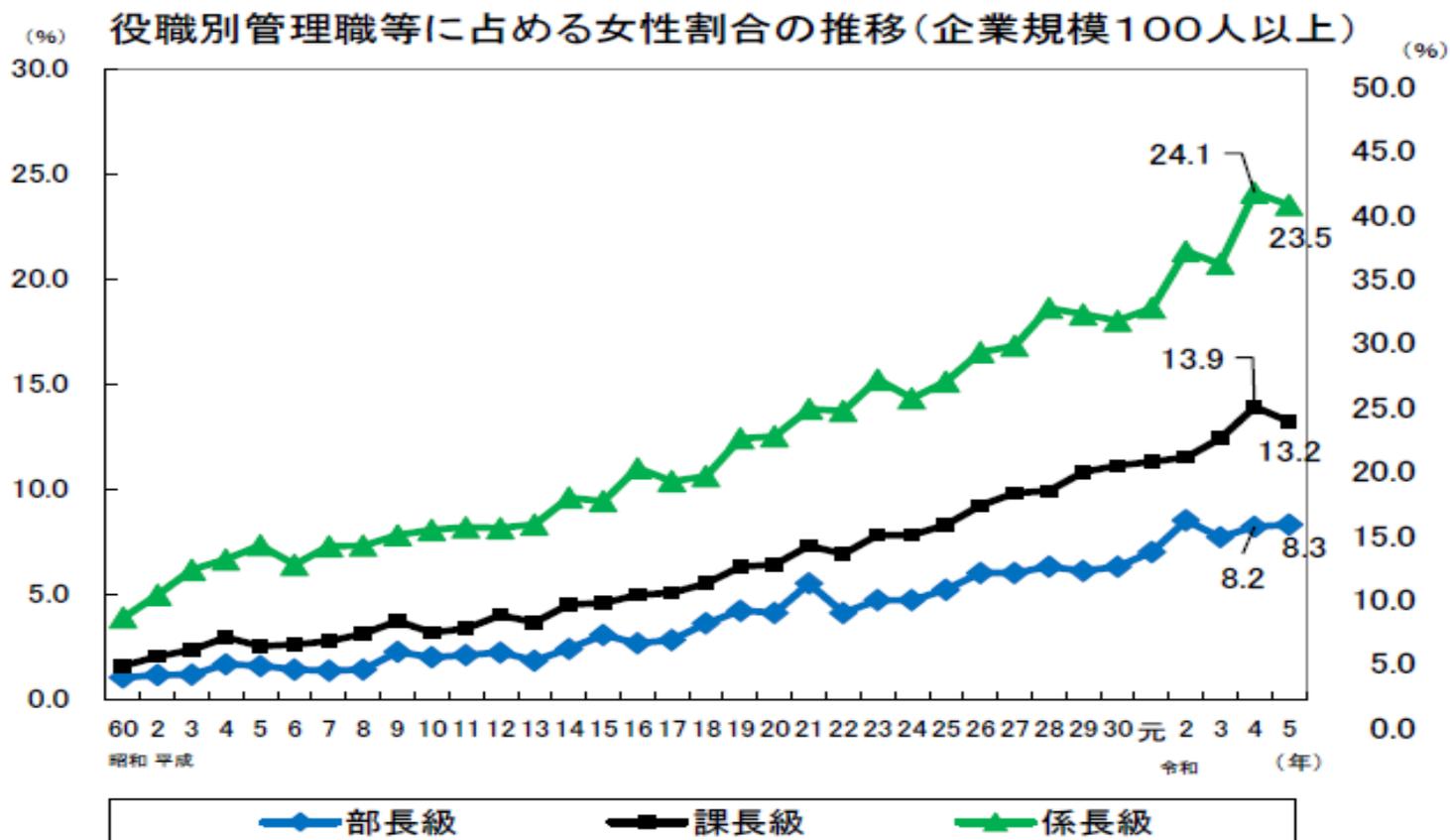
- 管理的職業従事者に占める女性の割合は、諸外国では概ね30%以上
- 日本は令和4年は12.9%と、諸外国と比べて低い水準



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(令和4(2022)年)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。
2. 日本、米国は令和4(2022)年、オーストラリア、マレーシアは令和2(2020)年、英国は令和元(2019)年、その他の国は令和3(2021)年の値。
3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

3-13. 管理職等に占める女性割合

➤ 管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、依然その水準は低い



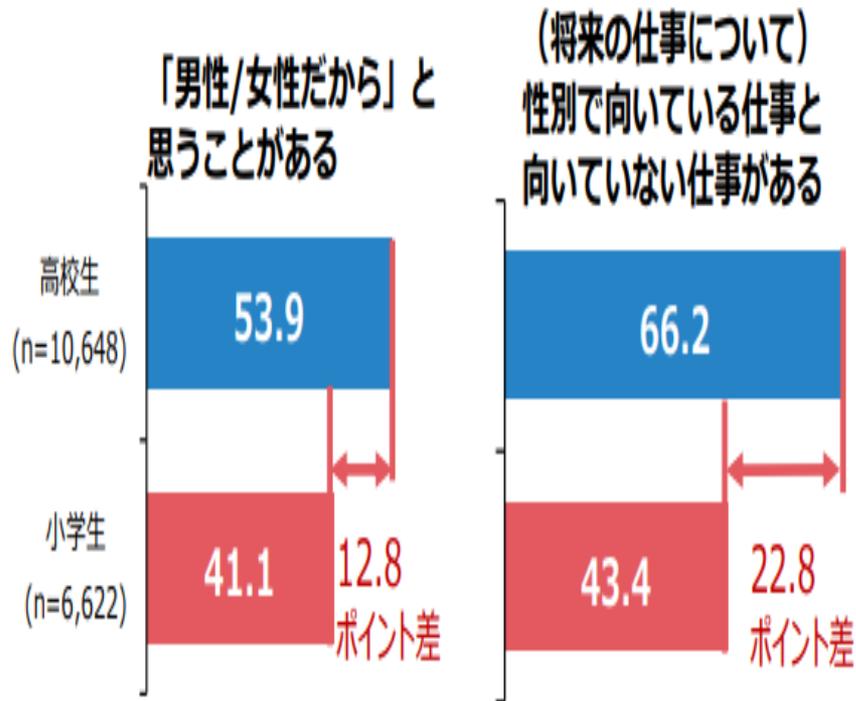
資料出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

- 注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

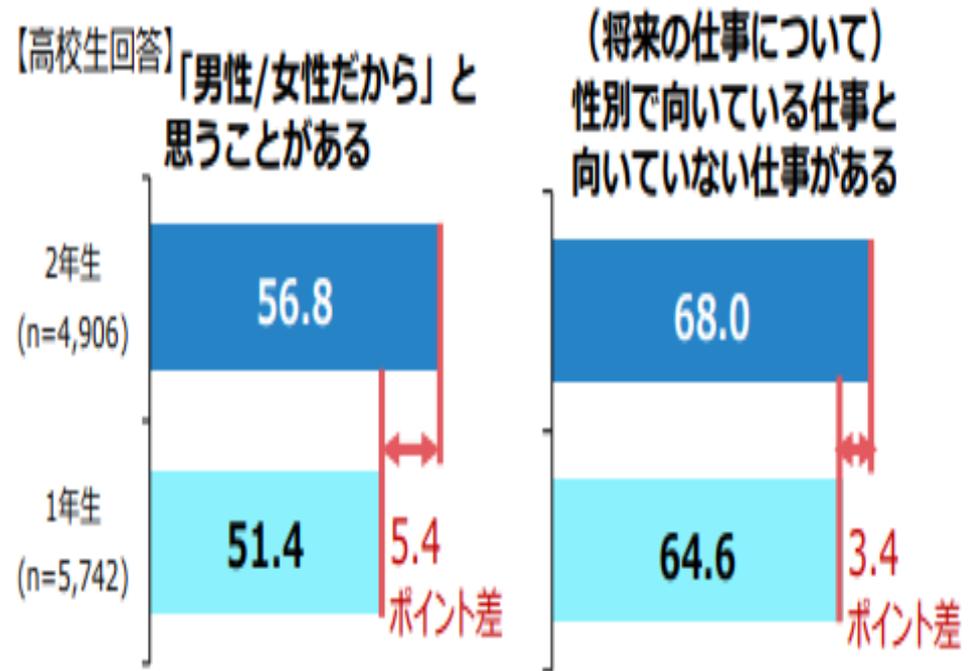
3-14. 進路・職業に対する性別による思い込み

- 小学生に比べ高校生は「男性/女性だから」「性別で向いている仕事と向いていない仕事がある」と思う割合が高い
- 高校生においては、学年が進行すると、性別による思い込みを持つ人が多い傾向

■ 高校生と小学生の比較

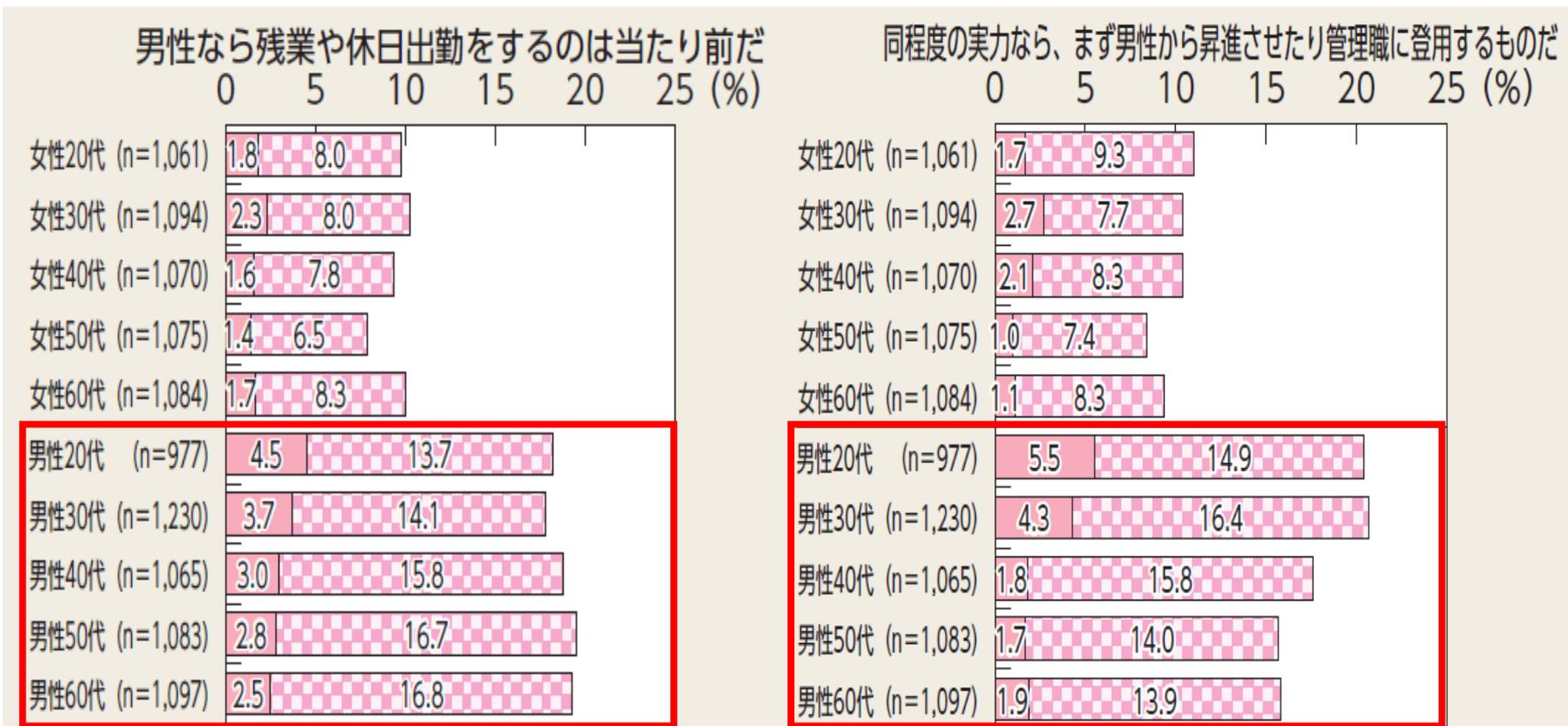


■ 高校生のみ（2年生と1年生）の比較



3-15. 職場の役割分担に関する意識

- 男性は、「男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ」、「同程度の実力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ」と思う傾向が強い



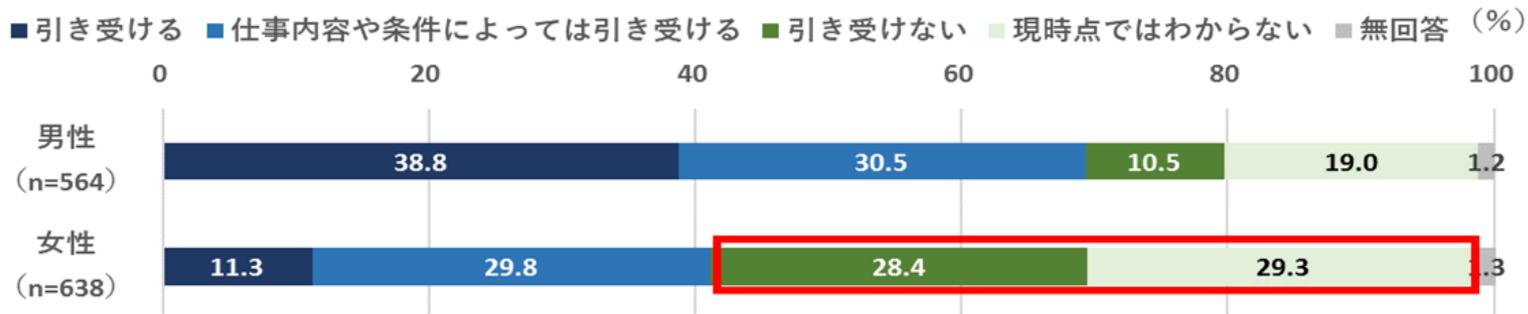
■ そう思う
 ■ どちらかといえばそう思う

(備考) 内閣府「令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」より作成。

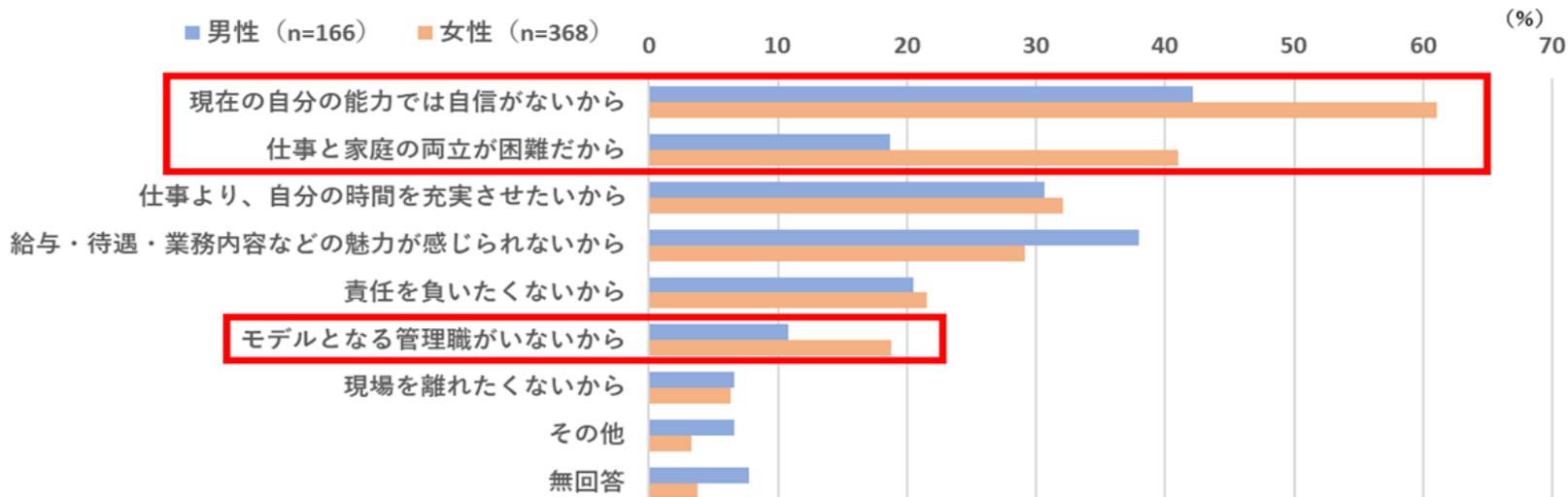
3-16. 管理職に対する女性の意向

- 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

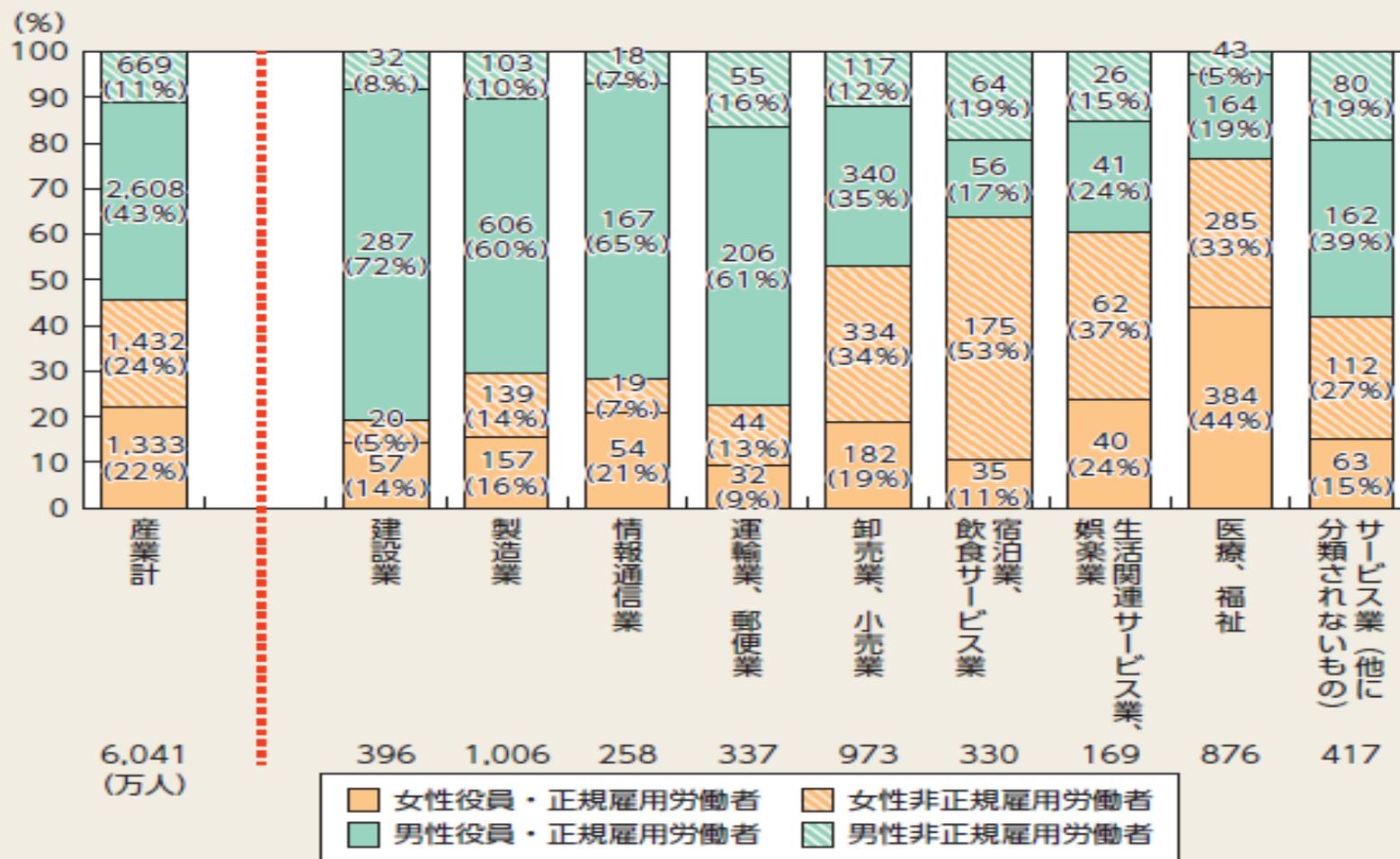


管理職を引き受けない理由 (複数回答)



3-17. 産業別雇用者の雇用形態別割合

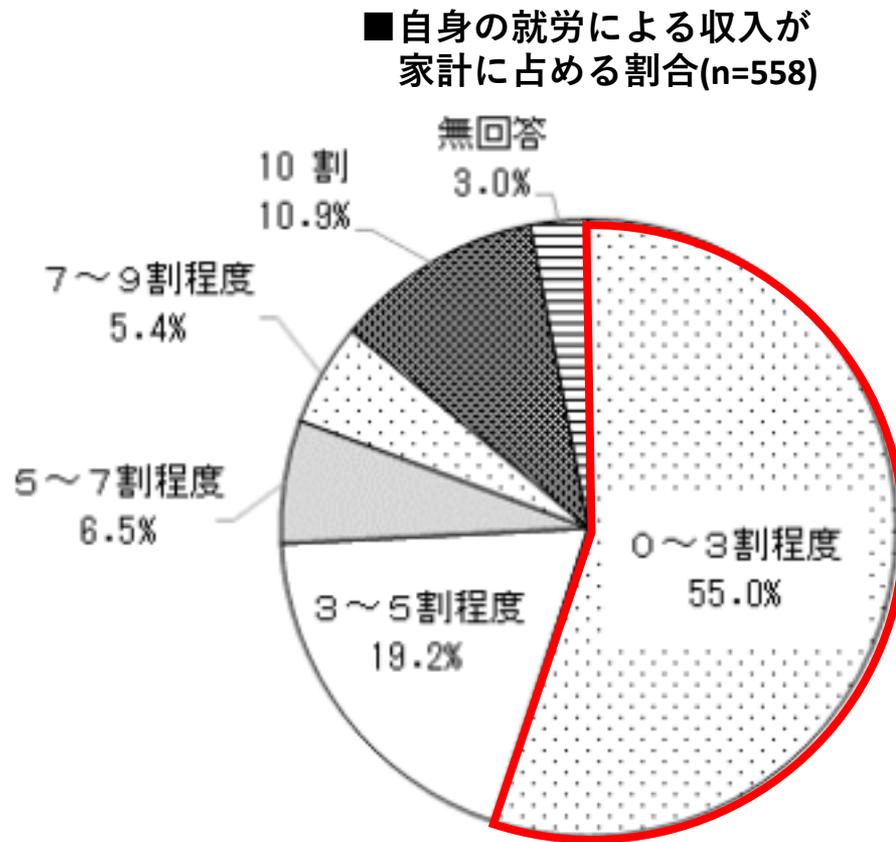
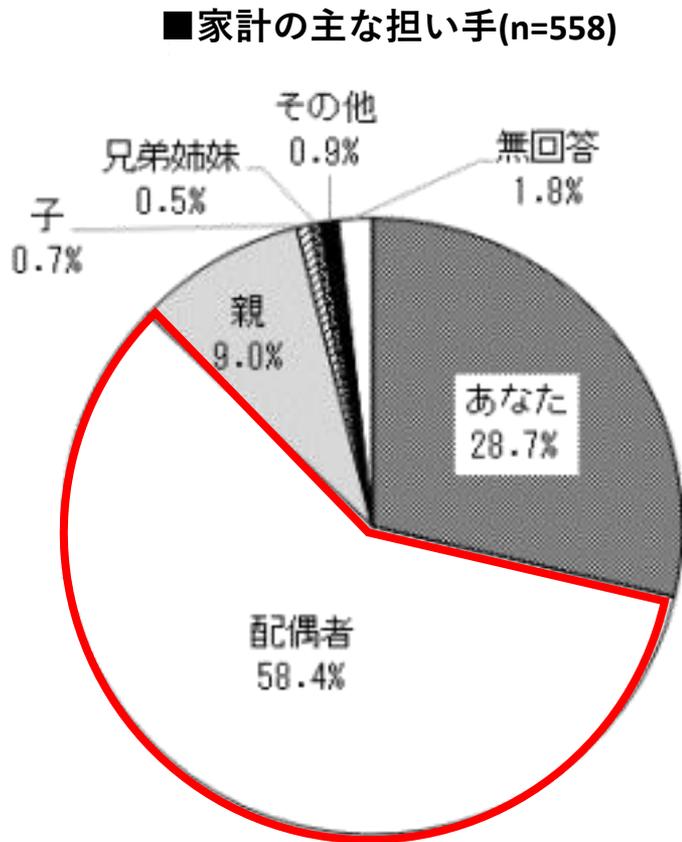
- 女性は正規雇用比率が低く、半分以上が非正規雇用労働者となっている
- 一方で、男性雇用者の約8割が正規雇用労働者となっている



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。原数値。
 2. 棒グラフの数値の単位は万人。

3-18. パートタイマーの就労状況

- ▶ 家計の主な担い手としては、「配偶者」が最も多い
- ▶ 自分の就労による収入が家計に占める割合については「0～3割程度」が55.0%

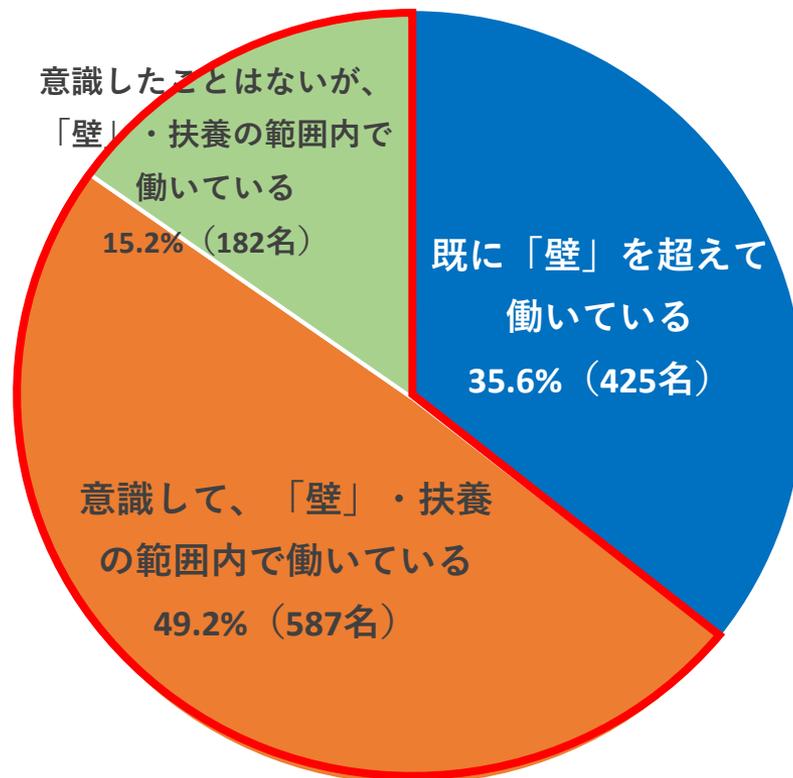


※回答者のパートタイマー（n=558）の性別は男性が15.6%、女性が83.0%。

3-19. 「年収の壁」を意識して働いている人の割合

➤ 全体の64.4%が、年収の壁範囲内で就労

Q：「年収の壁」、扶養の範囲を意識して働いていますか？（回答数：1,194）



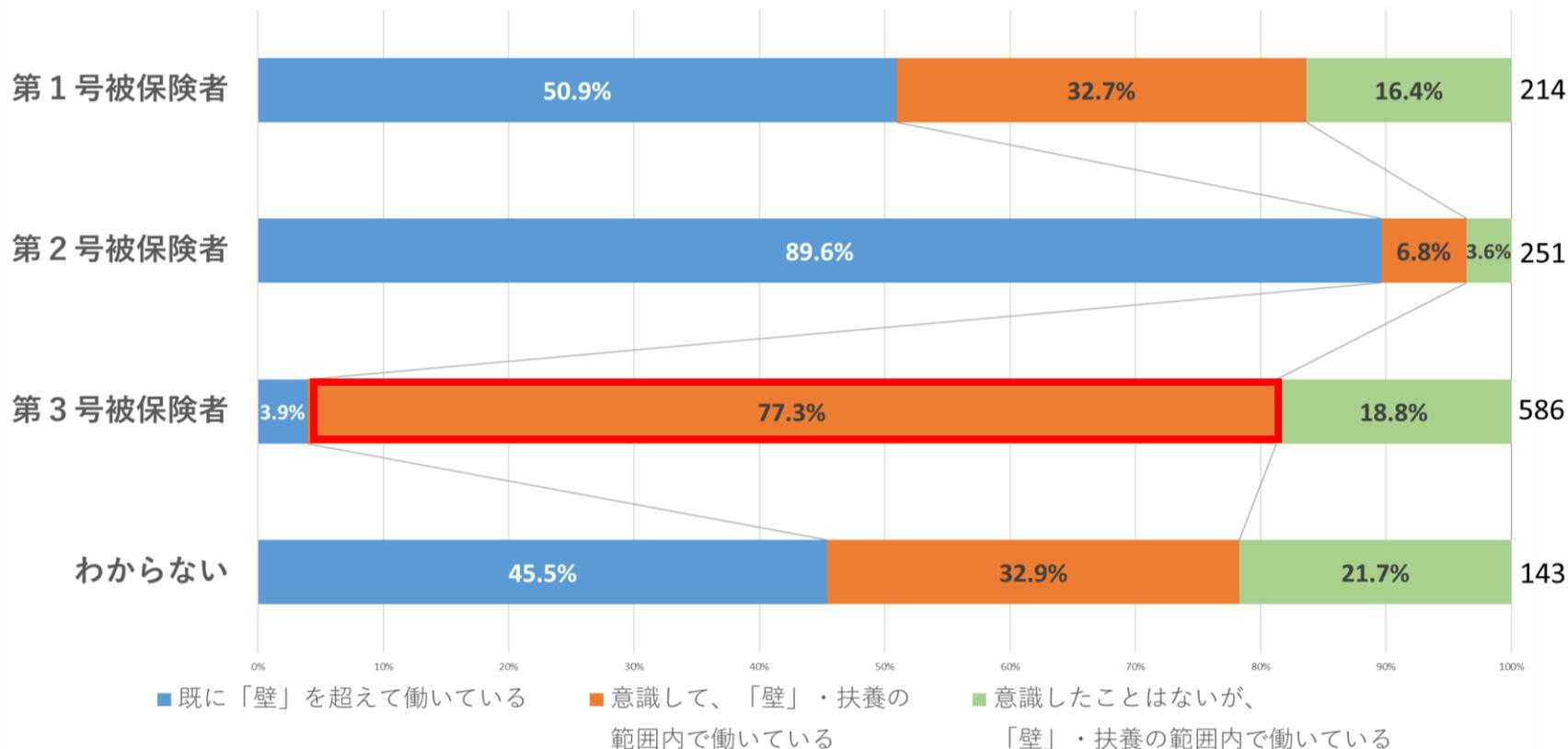
※令和5年度政策調査（いわゆる「年収の壁」に関する都民意識調査）

いわゆる「年収の壁」について、現状の都民の意識の度合いや、実際の就業調整等の行動にどの程度影響を与えているか等について、実態を深掘りし調査。調査対象は女性パートタイム労働者（既婚、都内在勤）で、回答者は1194名。

3-19. 「年収の壁」を意識して働いている人の割合

➤ 「第3号被保険者」の約8割が壁を意識して働いている

第何号被保険者・「壁」に対する意識（回答数：1,194）



※令和5年度政策調査（いわゆる「年収の壁」に関する都民意識調査）

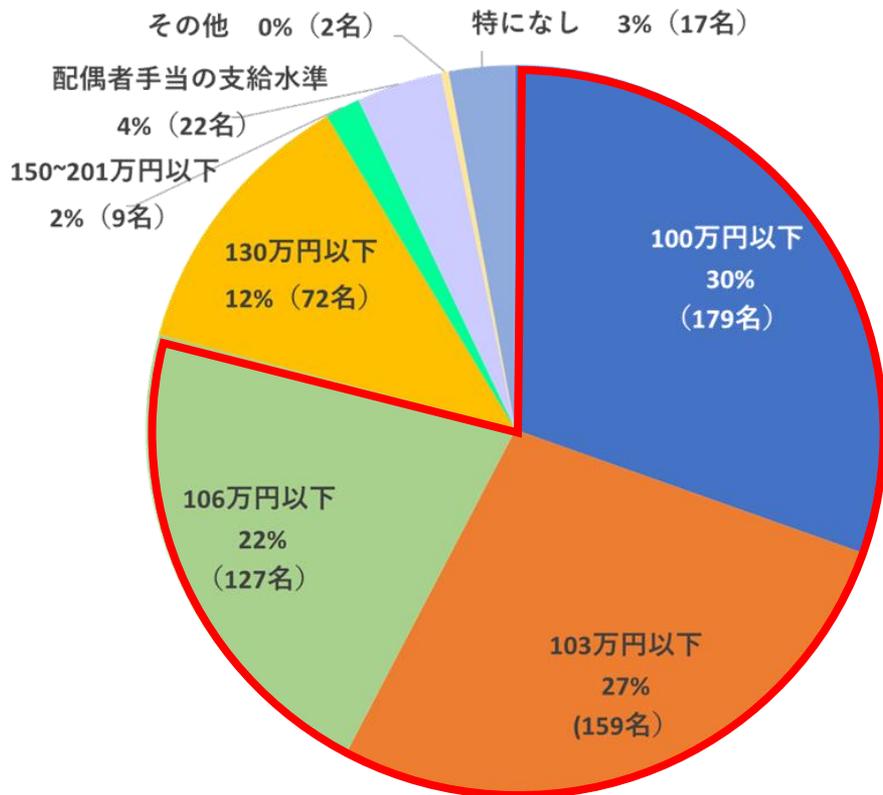
いわゆる「年収の壁」について、現状の都民の意識の度合いや、実際の就業調整等の行動にどの程度影響を与えているか等について、実態を深掘りし調査。調査対象は女性パートタイム労働者（既婚、都内在勤）で、回答者は1194名。

3-20. どの「年収の壁」を意識しているか

➤ 「年収の壁」のうち、106万円以下で就業調整している方が約8割

Q：年収の壁とされている事項について、どの項目を超えないように働いていますか？
(特に該当するものを一つ選択)

※「意識して、年収の壁や扶養の範囲内で働いている」と回答した方を対象（回答数：587）



※令和5年度政策調査（いわゆる「年収の壁」に関する都民意識調査）

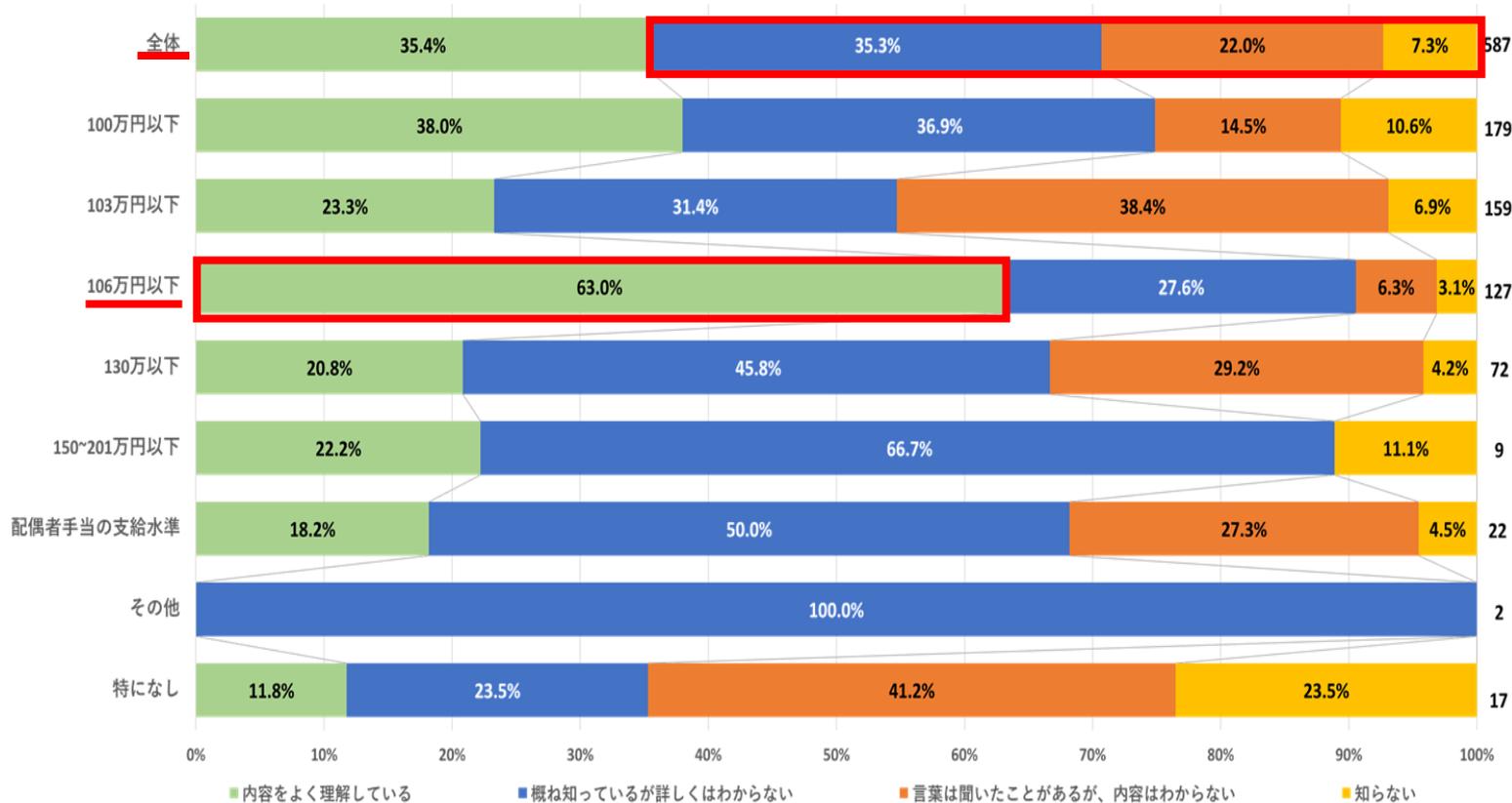
いわゆる「年収の壁」について、現状の都民の意識の度合いや、実際の就業調整等の行動にどの程度影響を与えているか等について、実態を深掘りし調査。調査対象は女性パートタイム労働者（既婚、都内在勤）で、回答者は1194名。

3-20. どの「年収の壁」を意識しているか

- 「年収の壁」の内容の理解については、
 - ・106万円以下では、「内容をよく理解している」の割合が高い
 - ・全体では「わからない・知らない」の回答が6割以上

■意識している壁・壁の認知

※「意識して、年収の壁や扶養の範囲内で働いている」と回答した方を対象（回答数：587）



※令和5年度政策調査（いわゆる「年収の壁」に関する都民意識調査）

いわゆる「年収の壁」について、現状の都民の意識の度合いや、実際の就業調整等の行動にどの程度影響を与えているか等について、実態を深掘りし調査。調査対象は女性パートタイム労働者（既婚、都内在勤）で、回答者は1194名。

参 考

令和6年度予算案の概要

◎ 令和6年度予算案（東京都全体）は、**8兆4,530億円**＜対前年度比4,120億円増＞

➤ うち、**女性活躍推進**に関する予算案※は、**219億円**＜対前年度比95億円増＞

※令和6年1月「東京都予算案の概要」における計上

【予算編成方針】



変化する社会情勢の中、東京・日本の輝かしい未来を切り拓くため、
産業や経済、社会の構造転換に挑み、
一人ひとりが輝く明るい「未来の東京」を実現する予算



【令和6年度予算案の8つの柱】

区分	R 6 予算案	前年度比
誰もが輝き、自分らしく活躍できる共生社会	2,872億円	+798億円
女性が自分らしく輝く社会の実現	219億円	+95億円
子供の笑顔があふれる都市	8,560億円	+1,526億円
イノベーションを巻き起こす金融・経済都市	5,013億円	+583億円
多様な魅力にあふれ、世界から選ばれる都市	4,855億円	+464億円

区分	R 6 予算案	前年度比
世界一安全・安心で強靱な都市	8,974億円	+477億円
気候危機へ立ち向かい、脱炭素化を加速	2,228億円	+1,135億円
「スマート東京」「シン・トセイ」の推進	1,757億円	+577億円
多摩・島しょの振興	2,633億円	+273億円

※柱の予算額は、他の柱と一部重複する事業がある

I. 生活の充実を前提とした サステナブルな働き方の実現

- 長時間労働を削減する
「未来の働き方」モデルの創出
- ライフイベントへの配慮など
職場環境の魅力の強化
- 男性の家事育児参画等による
女性の無償ケアワークの削減

II. 誰もが自分の将来を デザインできる社会の実現

- いわゆる「年収の壁」の
正確な理解の徹底
- 女性のキャリアチェンジや
キャリアアップを支援
- あらゆる女性への支援に向けた
分野横断的な連携強化

III. 女性が個性や力を最大限発揮 できる社会の実現

- 組織風土と意識改革を促すムーブメントの醸成
- 女性が気軽にキャリア等の相談をできる場や機会の創出
- 女性の処遇改善や登用に積極的な企業の後押し

誰もが望む働き方・生き方を選択し、
自分らしく活躍できる社会、誰にとっても住みやすい東京を実現

I. 生活の充実を前提としたサステナブルな働き方の実現

令和6年度予算案の概要

1 長時間労働を削減する「未来の働き方」モデルの創出

- **東京の未来の働き方推進事業 ★1** **2.0億円** **新規**
 新たな働き方を推進する企業の登録制度やテクノロジーを活用した先進的な企業への表彰制度を創設し、未来の働き方を推進

2 ライフイベントへの配慮など職場環境の魅力の強化

- **中小企業の従業員処遇改善応援事業** **0.1億円** **新規**
 中小企業の賃上げに向けた手法の解説や専門家派遣、好事例紹介等を実施
- **エンゲージメント向上に向けた職場環境づくり推進事業** **23.4億円** **拡充**
 従業員のライフステージの支援や賃上げなどに取り組む (+3.7億円)
- **働く女性のウェルネス向上事業** **0.6億円** **拡充**
 女性の健康課題に対応するため、フェムテック製品等の導入による福利厚生制度の整備・拡充等を後押し (+0.1億円)

3 男性の家事育児参画等による女性の無償ケアワークの削減 ★2

- **育児・介護との両立のためのテレワーク導入促進事業** **4.5億円** **新規**
 育児・介護と仕事の両立支援を契機としたテレワーク導入を促進するため、テレワーク環境の構築や就業規則の見直し等に係る経費を助成
- **男性育業推進リーダー事業** **1.1億円** **新規**
 男性の育業経験者を「男性育業推進リーダー」として設置するとともに、育業への意識・取組を社内や連携企業等へ波及させる企業を奨励
- **働くパパママ育業応援事業** **16.2億円** **拡充**
 育業を支える同僚への応援手当の支給など、従業員の育業を後押しする企業に対する奨励金を拡充 (+2.6億円)
- **働きやすい職場環境づくり推進事業** **5.6億円** **拡充**
 企業の家庭と仕事の両立に向けた職場づくりに対する奨励金について、子連れ出勤など奨励対象を拡充

★1 東京の未来の働き方推進事業

フォーラムの開催

中小企業等に対し、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

登録制度「東京サステナブルワーク企業」

「残業の少ない働き方」や「本人が望まない転勤のない働き方」のほか、「兼業・副業」など柔軟な働き方に取り組む企業を登録し、宣言マークを付与

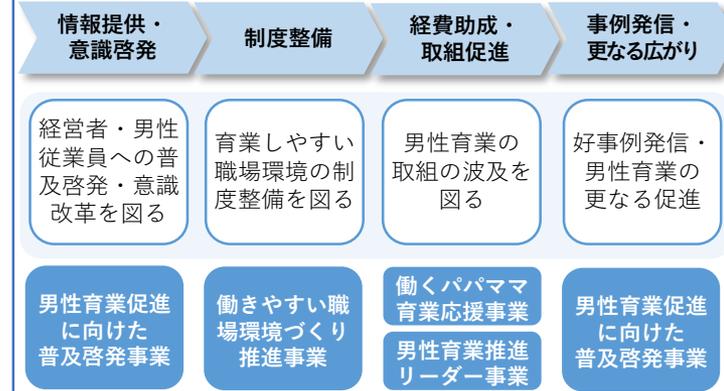
専門家派遣

登録企業や柔軟な働き方を目指す企業に専門家を派遣

表彰制度「Tokyo Future Work Award」

登録企業のうち、テクノロジーを活用した生産性の高い働き方を実現している企業を表彰

★2 男性育業促進の全体像



Ⅱ. 誰もが自分の将来をデザインできる社会の実現

令和6年度予算案の概要

1 いわゆる「年収の壁」の正確な理解の徹底

- **ライフ・キャリアのオーナーシップ発揮支援事業** ★1 **3.4億円** **新規**
働き方や生き方に関わる社会保障制度等を正確に理解し、自分事として今後のキャリアや人生を考えるきっかけにしてもらうための動画コンテンツを制作
- **ライフ・キャリアプランシミュレーションの構築** ★1 **0.8億円** **新規**
働き方に応じて変化する収入額や将来への影響を可視化・自分事化するためのシミュレーションツールを構築
- **雇用関連諸制度に関する課題解決促進事業** **3.7億円** **拡充**
いわゆる「年収の壁」の正確な理解促進に向けた個別相談（+3.5億円）等のほか、配偶者手当等の見直しを行った企業へ奨励金を支給

2 女性のキャリアチェンジやキャリアアップを支援

- **女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業** ★2 **3.7億円** **新規**
働く女性が活躍できる職場づくりに取り組む企業に奨励金を支給し、従業員の処遇改善等への対応を促進
- **女性ITエンジニア育成事業** **2.9億円** **新規**
非正規雇用で働く女性等がプログラミング等を学び、ITエンジニアとして再就職ができるよう、スキル習得支援と就職支援を一体的に実施
- **女性向け委託訓練** **4.0億円** **拡充**
女性の再就職を支援するため、訓練時間が短い職業訓練等や、(+2.5億円) オフィスソフト等の基礎的なスキルを身に付けられる職業訓練を提供

3 あらゆる女性への支援に向けた分野横断的な連携強化

- **働く女性への総合サポート事業** **3.9億円** **新規**
新たに働く女性の総合相談窓口を設置し、東京ウィメンズプラザやひとり親などを支援する機関等と連携した支援体制を構築
- **非正規・ひとり親・困難を抱える女性等向け就業自立支援** **0.4億円** **新規**
ひとり親等の経済的困難を抱える女性にアウトリーチでアプローチし、就職相談会やセミナー等を通じて、東京しごとセンターの就労支援につなげる

★1 ライフ・キャリアのオーナーシップ発揮支援事業 ライフ・キャリアプランシミュレーションの構築

ターゲット

若年層（Z世代）、女性パートタイマー層、プレシニア層

動画制作

ターゲット毎にストーリー性のある動画コンテンツを制作
ex. 社会保険料負担と将来のリターンの明確化
将来への視野を広げた働き方の気付きを与える内容等

情報発信

インフルエンサーの登用やSNSなど
ターゲットに即した広告媒体を用いて発信

シミュレーション

働き方を変えたパターン入力により、
自身の収入への影響額を比較表示（簡易版・詳細版）



★2 女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業



※ 主な取組内容（以下の取組を新たに1つ以上実施）

- ・ 短時間労働者の役職の新設
- ・ 社会保険対象者の増加
- ・ 退職金制度の導入
- ・ 役職手当の支給対象の女性従業員の増加
- ・ 女性管理職の増加

Ⅲ. 女性が個性や力を最大限発揮できる社会の実現

令和6年度予算案の概要

1 組織風土と意識改革を促すムーブメントの醸成 ★1

■ 企業における女性管理職等の活躍促進事業

2.6億円 拡充
(+1.6億円)

- 女性活躍の気運醸成に向け、女性の管理職登用を進める企業や経済団体等と連携したイベントを開催
- 女性活躍推進企業等とのネットワークを構築し、女性リーダーの育成に向けた勉強会や企業同士の交流会等を実施

2 女性が気軽にキャリア等の相談をできる場や機会の創出

■ 働く女性への総合サポート事業 (再掲) ★2

3.9億円 新規

経営者や管理職等、女性一人ひとりの状況にあった支援を行う拠点を開設し、女性の働き方や活躍の基盤づくりを後押し

■ 企業における女性管理職等の活躍促進事業 (再掲)

2.6億円 拡充
(+1.6億円)

女性活躍等を推進する企業等間のネットワークを構築し、参画企業横断での女性リーダーの育成等とともに女性活躍の裾野を拡大

3 女性の処遇改善や登用に積極的な企業の後押し

■ 女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業 (再掲)

3.7億円 新規

働く女性が活躍できる職場づくりに取り組む企業に奨励金を支給し、従業員の処遇改善等への対応を促進

■ 企業における女性管理職等の活躍促進事業 (再掲)

2.6億円 拡充
(+1.6億円)

中小企業が自社の女性活躍の推進状況を分析し、可視化できる診断ツールをオンライン上で提供

■ 女性従業員のキャリアアップ応援事業

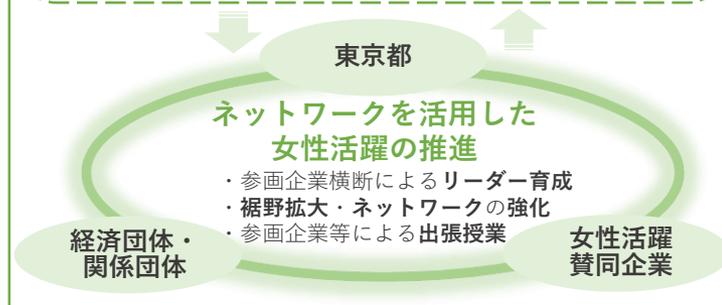
3.4億円 拡充
(+0.5億円)

働く女性のキャリアステップ応援塾や女性管理職のスキルアップ講座の開催規模を拡大

★1 組織風土と意識改革を促すムーブメントの醸成

気運醸成イベント

女性活躍賛同企業による共同宣言や来場企業等との交流会、ミニセミナー等を実施



★2 働く女性への総合サポート事業

✓ 働く女性の総合相談窓口

- 労働相談 (労使問題・ハラスメント等)
- 働き方、キャリアアップ等に関する相談
- 社外メンターや専門相談員による助言

✓ 女性活躍等に関するセミナー

仕事と家庭の両立やキャリア形成等に関する労働セミナーの開催

✓ 関係機関と連携した支援体制

東京ウィメンズプラザやひとり親などを支援する機関等との連携を強化



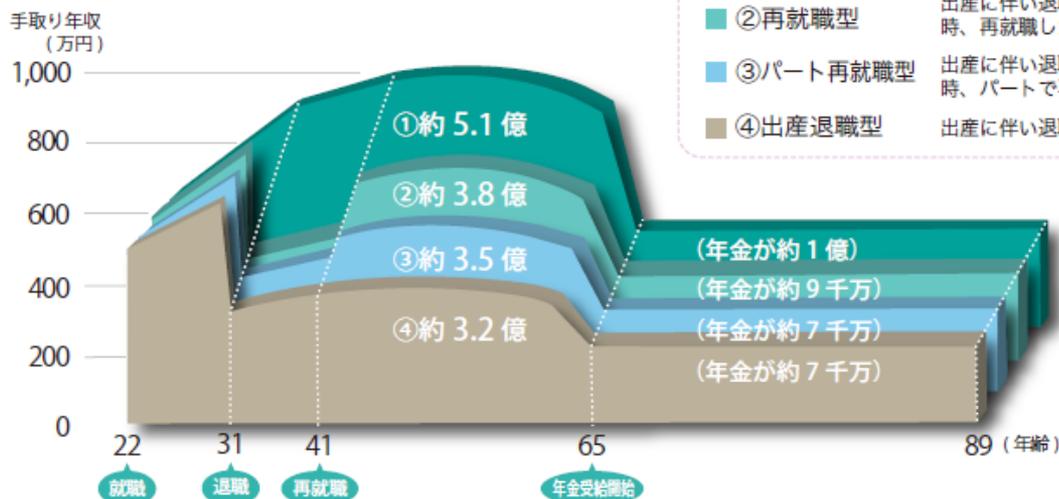
参考：
収入の比較（試算）

【試算】就業パターン別の生涯収入（1）



- ◆ 一例として、夫婦世帯で夫の収入を同一とし、妻の働き方が異なる場合の生涯収入を試算
- ◆ 継続就労型（①）の場合は、出産退職型（④）に比べ、生涯収入で約1.9億円の差
- ◆ 再就職時に「106万円・130万円の壁」を超えた場合（②）と超えない場合（③）では、生涯にわたり差が生じる

世帯の生涯収入(イメージ)



【妻の働き方】 いずれも31歳で出産し、②～④は退職と設定

- ① 継続就労型 出産後育業し、同じ職場で働き続けた場合
- ② 再就職型 出産に伴い退職、育児期間を経て子が10歳の時、再就職した場合（年収300万円）
- ③ パート再就職型 出産に伴い退職、育児期間を経て子が10歳の時、パートで再就職した場合（年収100万円）
- ④ 出産退職型 出産に伴い退職し、再就職はしなかった場合



※算定条件はP29参照



参考：
収入の比較（試算）

【試算】就業パターン別の生涯収入（2）



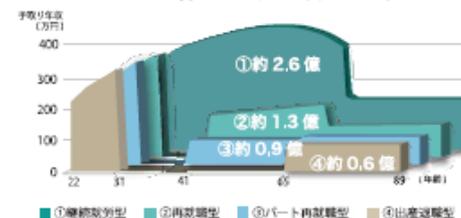
- ◆ 前ページの試算のうち、妻と夫それぞれで生涯収入を比較
- ◆ 妻が継続就労しない場合の夫の収入におけるメリットは33年間で最大約670万円

	世帯の 生涯収入 (億円)	妻の 生涯収入 (億円)	夫の 生涯収入 (億円)	夫の収入		計 (万円)
				うち配偶 者手当 (万円)	うち配偶 者控除分 (万円)	
①継続就労型	5.1	2.55	2.55	0	0	0
②再就職型	3.8	1.27	2.56	130	70	200
③パート再就職型	3.5	0.85	2.6	430	240	670
④出産退職型	3.2	0.6	2.6	430	240	670

■ 四捨五入により内数と合計が一致しないことがある。

配偶者手当は（10,914円/月）、配偶者控除分は（71,000円/年）で計算

妻の生涯収入（イメージ）



- **東洋経済オンライン（3月8日掲載）**
「「働き続ける」へと激変まったただ中の日本女性たち」
- **都政新報（3月12日）**
「有事の兵法⑨「検証・小池都政」 「人」の政策」
- **時事通信社iJAMP（3月19日）**
「生涯年収の試算ツールを作成＝東京都」
- **東洋経済オンライン（3月28日掲載）**
「怖い“集団催眠”専業主婦年金3号はお得でズルイ
Q&Aで考える「公的年金保険の過去と未来」（中）」
- **朝日新聞電子版（4月1日）**
「妻の働き方で世帯の手取りに2億円近くの差 東京都が試算」
- **日本経済新聞（4月6日）マネーのまなび**
「年収の壁超え、生涯手取り増やす 厚生年金加入で大差」
- **朝日新聞（4月23日）くらし**
「妻の働き方で「世帯手取り2億円差」」
- **テレビ朝日（5月1日）羽鳥慎一モーニングショー**
「妻の働き方で最大2億円の差」