

第2回東京くらし方会議 意見交換 **議事概要**

- 日 時 令和6年7月26日（金曜日） 午前11時00分から午後0時30分まで
- 場 所 都庁第一本庁舎7階 大会議室
- 出席者 権丈座長、小室委員、斉藤委員、炭谷委員、水町委員、村田委員、森信委員

【議事要旨】

「女性活躍を実現するための方策について」意見交換

【主な意見】

＜「年収の壁」を超える対策の強化＞

（１）全般

- ・ 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。
- ・ 年収の壁を意識しなくて済むように、特に低所得者層の所得を引き上げていく必要がある。
- ・ 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。

（２）普及啓発について

- ・ 誤った情報が世の中に回っているために、自らの貧困リスクを高めるような選択をしてしまっている。
- ・ 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＞

（１）全般

- ・ 夫婦間での家事育児分担の不均衡の是正に寄与するような助成金を検討してはどうか。
- ・ 多種多様な事情を持つ社員がいることから、それぞれに適した施策を作ることが重要。
- ・ 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。

（２）育児休業制度について

- ・ 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。

- ・ 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。
- ・ 男性の育休取得に向けた環境作りにおいては、取得率の高い企業へのヒアリングを通じて導入しやすいツール等を考えていく必要がある。

（3）長時間労働の是正・仕事の効率化

- ・ 時間外労働を前提とした人員配置を見直し、定時で帰宅できる環境が必要。
- ・ 長時間労働を強力に是正するためには、仕事の見える化、脱属人化、デジタルによる省力化・効率化が必要
- ・ 中小企業のデジタル化推進に対しては、ノウハウ提供に加え実務的なサポートも必要。

＜女性の活躍を促進するための仕組み＞

（1）全般

- ・ 本格的に労働力希少社会に入り、労働力を大切にする企業が生き残っていく流れが出てこようとしている。
- ・ 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。
- ・ 非正規から正規への転換策や、女性の職域拡大などのポジティブ・アクションが必要。
- ・ 女性は東京に働くために来る。彼女らがキャリアを磨きながら結婚・子育てできる点を都の優位性ある施策として打ち出していくべき。

（2）条例の検討について

- ・ 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。（斉藤委員）
- ・ 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。
- ・ 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制度を整えるなどの対応が必要。そうした点を企業に義務付ける指針を条例に書けるかなども考えていくべき。

＜その他＞

- ・ 女性活躍の推進と子育て・介護の両立支援、安定した年金制度の構築は同じ方向を向いている。
- ・ 社会の意識改革を促すには、アピールできるようなインパクトのある数値を示せるとよい。