

令和5年10月13日

## 第5回東京くらし方会議

午後4時30分開会

**【松本次長】**

定刻となりましたので、これより第5回「東京暮らし方会議」を開会いたします。

本日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。

私は、事務局を務めております東京都産業労働局次長（働く女性応援担当理事兼務）の松本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の会議は、10名中10名の委員の皆様にご出席いただいております。ありがとうございます。

なお、水町委員におかれましては17時頃ご到着の予定でございます。

本日の会議は前回同様、ペーパーレスで行い、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、権丈座長、議事の進行をよろしくお願いいたします。

**【権丈座長】**

本日は「次代を担う世代が考える暮らし方・働き方」というテーマで、実りある議論を行いたいと思います。委員の皆様、ご協力よろしくお願いいたします。

初めに、小池知事から一言ご挨拶をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

**【小池知事】**

皆様、こんにちは。今日は全員ご出席いただきまして、本当にありがとうございます。5類にコロナの感染症法上の位置づけが変わりましたのが5月。それから約5か月、半年がたとうとしておりますが、世の中は大分動き出したのと同時に、今度はインフルエンザがはやったり、久しぶりにプール熱というのがはやってきているとか、世の中、ウイルスはいつの時代も新しいものができて、そして、またそれに打ち勝っていくという連続なんだろうと思います。

一方で世界を見ますと、ウクライナ情勢に加えて地中海の地域が非常に混乱をしているというところがございます。我が国を見ますと、少子化の問題、そしてまた、働き方改革が24年に大きくさらに進んでいくということに対してどう対応していくのか。それから、東京都は都立の学校も有しておりますけれども、これからチャットGPTの時代に何を教えていくのかとか、歴史的に日本社会を振り返れば、きっとまさに転換点を迎えているんだろうなと、そういうふうを感じざるを得ません。そして、それに対して東京も変わり続ける必要があると、このように思います。

社会制度の在り方、また男性も含めた働き方の見直し、女性が活躍するための方策につきまして、これまで4回ご議論いただきました。そして、前回は小室委員のほうから女性活躍と少子化解決を実現するためのご提案をいただきました。今日はオンラインのご参加ありがとうございます。そして、鈴木委員からは多様性によるイノベーションに向けた取組のご紹介をいただいております。これからの暮らし方、働き方を考える上で、次の時代を担う世代の考え方や価値観をどうやって取り入れていくのか。それがサステナブルな社会の実現に大きく寄与すると考えておりますので、その点につきましてもご意見を賜ればと思います。

そしてまた、企業や女性にどのようなメッセージを送ることが人々の一層の活躍につながって社会を変えていくか、それも考えていくことが必要でございます。

今回は辻さんが若者の意識、そして女性、若い世代への伝え方についてプレゼンテーションをしていただくこととなっております。辻さんはいわゆるZ世代そのものということ。

**【辻委員】**

Z世代の一番上のラインです。ちょうどミレニアルとの間。

**【小池知事】**

そうなんですか。この間、ある会に行きましたら、次のα世代というんですか、その方たちが伸び伸びと色々な発言をされる、そういう会議に出まして、次の世代の皆さんもなかなかエネルギーだなど。女性とか男性とか関係なく伸び伸びとしておられるんですね。すごくたくましいなと思ったり、社会的な課題を見ますと、これで日本は大丈夫かと思ったり、いろいろ浮き沈みはありますけ

れども、でも、次の世代が自らの選択、自己実現がどうやってしやすくしていくのかということも考えていきたいと思っています。今日は辻さん、プレゼンテーションをよろしく願いいたします。

そして、今日はこれまでの議論を振り返りたいと思います。その上で、今後の対策の方向性についても皆様方のご意見を伺いたいと思います。100年先も未来を切り開いていくのは常に人の力でございますので、その人をどうやって育て、伸ばし、そして自己実現が可能な街となるのか。そういった社会づくりに向けてご議論をお進めいただければ幸いです。よろしく願いいたします。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、知事のほうからも希望を込めて、Z世代の辻さんに今日の報告を期待しております。本当に辻さんの世代から見ると、何でそんな状況なの、何でばかばかしい制度を昔の人はつくったのというような状況があると思いますので、伸び伸びとご発言いただければと思います。

それと知事のほうから話がありましたように、その後、これまでの議論の見直しということで、100年先を見越し、どのような形でこの東京都のくらし方会議をまとめていけばいいかということの議論も少しさせていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

では、知事は次のご公務があるため、ここで退席されます。小池知事、ありがとうございました。

#### 【小池知事】

ありがとうございました。よろしく願いいたします。

(知事退室)

#### 【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、事務局から事務局資料の説明をお願いいたします。

本資料は、事前に委員の皆様にお目通しをいただいていると思っておりますので、ポイントを絞ってご説明いただければと思います。よろしく願いいたします。

#### 【田代部長】

それでは、事務局の資料を説明させていただきます。「東京くらし方会議（第5回）」とある資料をご覧ください。

まず1ページには、第1回からの本会議の開催状況をお示ししております。

2ページからは、次代を担う世代が考えるくらし方・働き方に係る資料を掲載しております。

2ページ、3ページでは、東京圏への転入超過の状況をお示ししております。男女いずれも就職時期となる20から24歳の転入が顕著であり、近年、女性の転入超過数は男性を上回って推移しております。

5ページでは、東京圏への移住の背景をお示ししております。仕事や進学先関係の割合が高い状況ですが、「閉塞感」等と回答する人も一定数存在しており、特に女性において、その傾向は強い状況となっております。

6ページからは女性のキャリアアップに関する意識について掲載しております。6ページでは、女性が男性と比べて家庭責任が重いイメージであることや、公的サービスが十分でないことに関する課題感をお示ししております。

7ページには、女性が活躍する上で必要だと思う取組を掲載しており、女性は出産、育児等がハンディとならない人事制度や柔軟な働き方制度、社会全体の機運醸成などを挙げる割合が高くなっています。

8ページは管理職を引き受ける理由についてのデータで、女性では自分自身が成長できるからの回答が突出して多い状況となっております。

9ページは仕事での昇進に関する20代時点での考え方を掲載しており、若年層ほど昇進や管理職登用に関する意欲が高い状況が見られます。

ここからは参考資料といたしまして、11ページから12ページには、前回会議からこれまでの間の政府の少子化対策や働き方、社会保障等に関する動向を、13ページには、先日、国が発表した年収の壁・支援強化パッケージの概要をお示ししております。

大変雑駁ではございますが、資料3の説明は以上です。

#### 【権丈座長】

ありがとうございました。今回は、これまで皆様からいただいた議論と意見についてまとめてもらっています。また、都としての政策の方向性についても資料がありますので、続けて説明をお願いいたします。

#### 【田代部長】

それでは、「これまで頂いた議論と意見（案）」をご覧ください。こちらは現時点でまとめさせていただいたものですが、本日いただくプレゼンテーションやご議論を踏まえ更新していく予定でございます。

2ページは、本資料の概要です。これまでいただいた議論や意見及びその背景となる現状を分野ごとにお示ししております。

3ページ以降、分野ごとに背景となる現状を示す主なデータをご紹介します、続いてご意見、そしてコラムとして、委員の皆様からご紹介いただいたデータや取組などを掲載しております。

まず、3ページからは働き方に関する分野です。企業の人手不足感が高水準にあります。一方、いまだ男性の勤務時間が長く、家事、育児の多くを女性が担っている状況が見られます。この状況に関し、子供のいる世帯において、女性は家事・育児時間を減らし仕事時間を増やしたいと思ひ、男性はその逆と回答しており、若い世代でその傾向が強くなっています。さらに就業場所の柔軟性についても、日本は欧米諸国と比べオフィスワーク中心の状況となっています。こうした状況に関し、委員の皆様からは、長時間労働に関し、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、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、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つながるなどのご意見をいただきました。

5ページでは、主要国のフレキシブルワークに関する状況やスマートな働き方・暮らし方の実現に向けた企業の取組の後押しについてのご提案を、6ページには、人口ボーナス期からオーナス期への転換とそれに伴う有効な働き方について、そして女性が働く中で輝くための政策の提案について、これまで委員の皆様からいただいたプレゼンテーションの内容から掲載させていただいております。

次に、7ページからは、女性の非正規雇用の状況やいわゆる年収の壁に関する分野です。女性の正規雇用比率は25から34歳をピークに低下し、非正規雇用の比率が高くなっています。一方、30から50代の女性の追加就労を希望する割合は高く、未活用の労働力が潜在する状況が見られます。女性がパートを選ぶ理由は年代ごとに異なりますが、ライフイベントと重なる30代からは家庭の事情を理由とする方が多くなっています。また、配偶者のいる女性パートタイマーの約2割が就業調整をしていると回答する一方で、うち4割以上がそのことによる将来の年金額への影響を知らないと回答しています。こうした状況に関し、委員の皆様からは、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。若者がアクセスしやすいアプリ等により保険料負担と将来のリターンを可視化し、理解を促す取組も重要といったご意見や、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などのご意見をいただきました。

9ページには、被用者保険の適用と手取り収入のイメージや、働き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公的年金シミュレーターの紹介を、10ページでは、フランスにおける女性活躍の今日までの歩みと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について、委員の皆様からご意見、ご紹介いただいた内容などを掲載させていただいております。

最後に、女性の活躍に着目した分野です。男女間、正規・非正規間で給与額の差は大きく、年齢とともに拡大している状況にあります。また、日本の女性管理職の割合は諸外国と比べ低水準であり、管理職への意向について見ると、女性は男性に比べて自信がない、仕事と家庭の両立が困難、モデル

がない等の理由から管理職を引き受けることにはためらいがある状況が見られます。加えて性差による偏見、アンコンシャスバイアスがあらゆる性別、年代で存在している状況をお示ししております。こうした状況に関し、委員の皆様からは、本気で経営者の意識を変えるための経営トップに向けた知事からの発信についての提案や、女性リーダーの育成には、企業の枠を超えて経営層や管理職と交流する機会を設けることも有効といったご意見。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アダウンによる収入減であり、女性が仕事を諦めなくてもいい社会が必要。女性活躍推進に1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などのご意見をいただきました。

13ページでは、女性リーダー育成の取組をご紹介します。

なお、本日、辻委員からいただくプレゼンテーションの内容など、本日時点の資料に反映できていないものもございますので、今後加筆させていただく予定です。

14ページ以降には議論の背景となるデータを掲載しております。こちらの説明は割愛させていただきますので、どうぞ後ほどご覧ください。

続きまして、都としての「政策の方向性(案)」についてご説明いたします。方向性は3つのカテゴリーで整理しております。

まず、生活の充実を前提としたサステナブルな働き方の実現として、長時間労働前提の働き方など労働慣行の見直し、労働者のライフイベントに合わせた職場環境の魅力の強化、家事育児時間の削減・男性の家事育児参画の加速を挙げ、それぞれについて例をお示ししております。

次に、誰もが自分の将来をデザインできる社会の実現として、いわゆる年収の壁に関する正確な理解の徹底、非正規等で働く女性のキャリアチェンジ・キャリアアップの支援、様々な事情を抱える女性への支援に向けた分野横断的な連携の強化を挙げております。

最後に、女性が個性や力を最大限発揮できる社会の実現として、経営層の意識改革や取組を促す社会的ムーブメントの醸成、女性がいつでも相談できる場所や機会・ロールモデルの創出、女性の処遇改善や登用に積極的な企業の後押しを挙げております。

大変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】

事務局からの説明、どうもありがとうございました。大変詳しいご説明ありがとうございました。

続いて、委員からのプレゼンテーションに入りたいと思います。

本日は、辻委員から「ジェンダーギャップの現在地および情報の届け方」についてご発表いただきます。

それでは、辻委員、伸び伸びとよろしく願いいたします。

#### 【辻委員】

改めまして、arcaの辻でございます。よろしく願いいたします。

これまで皆さんがいろいろなプレゼンテーションでお話しいただいていた内容を拝聴していて、それこそ専門家の方としてアカデミアな領域でふだん研究されていらっしゃる方だったりとか、実際に企業のトップとして組織の運営だったりとかマネジメントという観点でお話しされていたりした諸先輩方のお話がたくさんあったので、改めて今日は何者なのかというところから含めて少しだけお話しさせていただいた上で、なぜ今日私がこのテーマを持ってきたのかというところも併せてお話しさせていただけたらと思います。

そういう意味でいうと、学者でもなく、一応会社はやっているんですけども、ベンチャーの小さな会社なので規模感も含めてできること、まだまだ課題感私も含めてあるなど思っているところなんです。ふだんarcaというクリエイティブの会社をやっております。一番分かりやすく言うと、広告クリエイティブとさせていただくと分かりやすいかなと思うんですが、企業さんのコミュニケーション設計を考えたりとかブランディングをやったりする仕事をしております。

少しだけ自己紹介も兼ねてというところになるんですが、「クリエイティブ・アクティビズム」という言葉を掲げて、ふだんいろんなアウトプットをつくってしまっていて、いわゆるクリエイティブという、左側のコピーを書いたり、映像をつくったり、いろんな表現をするような仕事とイメージされる方が多いかなと思います。弊社で言うと、なぜ私がこの場に立たせていただいているのかというこ

ろにも関わってくるかなと思うんですが、まさに今回のテーマのジェンダーギャップだったりとか、プランナーによっては気候変動を専門にしている子がいたりとか、あと時にはテーマとして政治を扱うこともあったり、化粧品会社さんで言うとルッキズムの話があったり、いろんな社会課題を軸にいろんなクリエイティブをつくっていくという仕事をしておりまして、ちょうどこのベン図の真ん中をつくっているようなイメージかなと思います。

次のページをめくっていただきまして、これも少しだけ自己紹介かつ補足なんですけど、後にも出てくるんですけども、今日はSNSを使って実際に都民の方々に声をいただきまして、そんなところも、それこそZ世代的な声の集め方としてこの場でご説明できればなと思っているので、少しだけSNSをやっていますよみたいな話だったりとか、ふだん報道番組のコメンテーターをやっていることでもあって、裏方としてつくる仕事と、表に立っているいろんな意見だったりとかコメントをしたりする仕事をしております。

という者ですというところで、改めて今日のテーマを4つ持ってきております。結構盛り盛りなので、一部皆さんにご紹介できればと思ってかなりボリュームに入れていているところもあるんですが、プレゼンテーションの中では少し割愛させていただきながらご説明させていただければと思っております。

1つ目、ジェンダーギャップにまつわる課題の現状と現状というところで、先ほど東京都さんのほうからいろんなデータをご紹介いただいたと思うので少しだけかぶってくるところがあるかなと思うんですが、Z世代も若い世代も同じように課題感を感じていますということも含めて少しお話できればなと思っております。

2つ目、リアルな声のご紹介というのが、先ほどお話しした、SNSでちょっと声を募集してみましたというところで、実際に東京都に住まわれていらっしゃる方にどんな課題感を感じていらっしゃるかというお話を多様性の軸でヒアリングしまして、結構リアルで大分悲痛な声がたくさん届いていまして、かなり学びになるところがたくさんあったので、少しだけご紹介させていただければなと思ってます。

3つ目、若者の現状と課題というところで、前半でかなり課題の話が多かったので、ちょっと強めの課題というよりは、リアルな今、Z世代の子たちは何を考えているのかというところを少しだけお持ちしています。

最後、ふだんコミュニケーションの仕事を専門領域としておりますので、前半でいろんなデータをお出しさせていただくんですが、データの届け方とかコミュニケーションの仕方、都民の方々にやっているんだけど、なかなか届いてないみたいなのもたくさんあるかと思うので、そんなところで少しだけ最後お話しさせていただければという4部作でお話ししてまいります。

早速、ジェンダーギャップの今というところでお話しさせていただきたいと思います。皆さん、ご専門領域であられると思うので、もちろん聞いたことがあるよという話もたくさんあると思うんですが、改めてこの場をお借りして、今の東京都に限らず、日本のジェンダーギャップの現在地を、最終回というところで目線合わせができればなと思っております。

まず、ジェンダーギャップ指数、皆さん、たくさんお耳にされることが多いと思うんですけども、146カ国中125位というのが今の日本の現状です。右側に少し細かく入れているんですが、去年は116位だったんですが、母数が変わったということもあって、全体の順位としては下がって、さらに下がっています。その中でも特に低いのが政治、経済。経済、政治、教育、医療の4カテゴリーの中でそれぞれ点数出しをしてつけている評価になるんですが、特に政治、経済が足を引っ張っているような状況です。

これも少し余談なんですけど、日本を挟んで前後を見てみると、124位はモルディブ、126位はヨルダンという結果。かつ、もちろんなんですけど、G7においても、上に入れている数値は東アジア・太平洋地区の数字になっております。東アジア・太平洋地区で見ても、日本は残念ながら最下位というような現状になります。本当に点で解決していかなければいけないよねというよりは、底が抜けている状態がずっと続いているような状況だと思うので、本当に抜本的な改善をしていかなければいけないんじゃないかなというのを一個人としても感じているところです。

次のページめくっていただきまして、経済、政治、教育、医療の4カテゴリーの中でちょっとだけ気になったところを少しずつピックアップしながらお話しできればと思います。

この4つのランキングの中で言うと、最も高い教育の分野、41位になります。数字としては高いな

と一見思われるかと思うんですが、この2つのニュース、記憶に新しいかなと思いますが、医大受験の不正入試、ここ数年でかなりにぎわせたものかと思いますが。順天堂大学だったりとか東京医科大学だったりというところで、実際表には出てなかったんだけど、実は浪人生と女性を中心に減点をされていたというところで、後ほど出てきますが、医師の男女比というところも入れておりますが、よくジェンダーギャップで男女比の話が出たときに、女性がやりたがらないんだよとか、手を挙げないんだよとか、能力が足りないからという話が出てくることあるかと思うんですが、蓋を開けてみると、こういう現状が教育の中でもあるというのが今の現状です。

右側は東京都に少し絡んでくるところかなと思うんですが、都立高校の入試の男女別の合格点が実は設定されていたというのも少しだけニュースになっていたかと思いますが。参考までに、ちょっと実名の高校名が入ってしまっているんですが、記事から抜粋しております。例えば男子だと625点取れば受かる高校でも、女子だと665点取らないと合格にならないと。これ、何の正当性もないよなということだからいろいろな声ニュースでも上がっていたかと思いますが、こんなところもまだ記憶に新しいところかなと思います。

次のページめくっていただいて、ちょっと教育にまつわるところで言うと、先ほど学校は大学の話と高校の話をさせていただいたんですが、少しだけ新しい調査、最近、まさに先日の10月11日の国際ガールズ・デーで発表したデータを幾つかご紹介できればと思って持ってきました。H. M. マーケティングリサーチさんという調査会社と一緒に立ち上げたプロジェクトで、いろんな社会課題を中心に声を拾っていくためのプロジェクトをつくりまして、そこで調査を取ったものになります。

「Girls' Future Report」と題してこの調査レポートを取ったんですが、対象としては、15歳から24歳の女性が一番大きなボリュームとして調査をかけています。全体で言うと、男女ともに79歳までの声を取ってまして、それぞれ数値としては分母をならして最終のデータをつくっているということです。今日は簡単に少しだけ教育にまつわる話、あとは次世代のということが本日のテーマかと思うので、次の世代にまつわるお話を少しだけピックアップして持ってきております。

結構衝撃的なデータなんですけど、調査はたくさんいろんなデータがあったんですが、そこからちょっと分かりやすいものをピックアップしています。女の子だから、男の子だからと言われた経験がある方、これは年代、性別問わず、全体で聞いてみると、全体の6割の方が経験があると回答されています。男女で見ても、ここで言うガールズは先ほどお話しした15歳から24歳の女の子を対象にしております。ガールズの63.1%が経験ありと回答したのに対して、男性、ボーイは数値としては少しだけ少ない結果になりました。

そのことによって彼女たちにどんな影響があるのかというのを少しだけ深掘って声をヒアリングしてみたところ、女の子だからと言われたり、扱われた経験の有無と、それによって具体的にかげられた言葉というのをちょっと聞いてみたところ、私だからやりたいと思ったことが、女の子だからという理由で妨げられているという結果が出ました。設問としては、女の子だからと言われたり、扱いを受けて我慢したり、仕方なくやった経験というのはありますかと問うてみたんですが、女の子のうち3人に2人が、女の子だからという声かけによって何かを我慢した経験があるという結果になりました。

具体的にこんな我慢の声があったよというのを右下に入れております。幾つかあるので1つだけご紹介させていただきますが、個人的にかなり衝撃だったのは、左下に入れている17歳女子高生の声です。「女子は男子を引き立てなきゃいけない」と元彼に言われて、私がお金を払う際に元彼にお金を渡し、男性を引き立てたと。17歳でこの声が出てくるというのはかなり衝撃だったんですが、ほかにも本当に小さいことから大きなことまでいろんな声が届きまして、実際に女の子だからと、家庭の中でさりげない言葉がけとしてかけてしまったりとか、学校の中で出てくる言葉もあると思うんですが、実はその言葉によって、自分がやりたいと思っていることが妨げられてしまっている女の子たちがたくさんいるという現状が浮かびました。

では、それって、どこから来ているのかと。ちょっとグラフィックにしている抽象的なデータになるので、具体的な数字を次のページ等々にも入れているので、また後ほどご紹介させていただきますが、今度は親御さんと祖父母を対象に子育てに関する質問をしてみました。育児方針での重視点はありますでしょうかという設問です。男の子のお子さんがいらっしゃる方、女の子のお子さんがいらっしゃる方でかなり結果が分かれました。特に男の子を育てていらっしゃる家庭の中で言うと、責任感があるとか、リーダーシップがあるとか、あと働いて家族を養うということの力を養っていくための

教育を頑張っていますと回答された方が多く、女の子で言うと愛嬌があるとか、家庭的とか、見た目  
に気を使うとか、そういったものを重要視して子育てをしていますと回答された方が多かったです。

ただ、これ、実はすごく穴がある、矛盾があるなと思っていて、親御さんが意図的に女の子らしく  
育てよう、男らしく育てよう、男の子だからあなたの家庭を養うのよ、女の子だから愛嬌がなきゃっ  
て、実際に意識して教育をしていらっしゃるかという、実はそうじゃないというのが下のデータに  
なります。

何かというと、親御さん、同じ対象の方々に、育児方針を男女で変えているか、これ、1個目の設  
問で言うと、設問の前に男の子、女の子、どちらのお子さんがいますかということ聞いた後に育児  
方針での重視点を性別に関係なく質問をしたんです。こうやって男女で分かれたんですが、一方で、  
意識的に男女で育児方針を変えていますかと問うと、変えていないと答えた親御さん、父親も母親も  
圧倒的に多いというような結果になりました。なので、親御さんで言うと、意識して男の子だから女  
の子だからとやっているわけではないんだけど、実は気づかぬうちにそのバイアスを自分自身持  
っていて、子供にその呪縛を与えてしまっているというのが現状かなと思っています。

この後、3ページで、先ほどグラフィックにして少し分かりやすく絵的に入れていたものの具体の  
数値を入れております。ここで少しだけ特筆して見ていきたいと思うポイントで言うと、先ほどお  
話した愛嬌があるとか、家事が得意とか、家庭的とか、赤い枠で囲っているところは比較的女の子  
の数値として上がったものになります。一方でリーダーシップがあるとか、少しだけ文字が潰れてし  
まっているんですが、責任感があるとかというところが男の子として数値が高い部分になります。

少しだけ設問を変えまして、親から期待されていると思うことというのを15歳から24歳の子に対し  
て聞きまして、ごめんなさい、真ん中の文字がバグって入っているので気にしないでいただけたらと  
思います。一方で、親御さんと祖父母に対しては、子育てでの重視点というのをもう一度聞いてみま  
した。赤い丸と青い丸を見ていただけたらと思うんですが、女の子自身、若い女の子たちで言うと、  
例えば愛嬌があるというのを親から期待されているとそんなに思っていない。一方で、親御さんはそ  
こに対してすごく重要視している。逆にすごく悲しいと思うのは、右から5番目ぐらいの項目で  
青い丸がついているところなんです、女の子自身は社会で活躍するぞと、親御さんにそんな期待を  
されていると思っているんですけど、実際親御さんたちに聞いてみると、本人たちが思っている  
よりは、実は女の子に対しては期待をしてないという課題感が見えてきました。勉強と社会で活躍す  
るところが女の子たちの、ここに対して期待されていると思っているところに対して親御さん  
が、女の子だから大丈夫だよと思っているポイントです。ここも女の子自身はやる気があると思っ  
ていても、実は10代の頃から、そこの期待をそがれてしまっているということが分かるかなと思  
います。

これは、同じ質問を男の子に対してしました。これもご興味がある方がいらっしゃったら後ほど詳  
しく見ていただけたらと思うんですが、責任感があるというものだったり、働いて家族を養うとい  
うところが数字としては明確に出てきているかなと思います。

もう一つ、少しユニークだなと思ったのは、実は優しさ、思いやりというところが項目として、ど  
ちらも高いところが分かりやすいかなと思います。

ちょっと時間がタイトなので、ここから少しだけスピーディーにご説明させていただけたらと思  
います。ここはもう言わずもがなかなと思うんですが、政治138位で、国会議員の女性割合も女性閣僚の  
比率も、女性首相に至っては過去ゼロ人というところで、かなり数字としては足を引っ張っている結  
果になります。

「女性ならではの感性」という言葉を先日岸田総理が使われたと思うんですが、この言葉も、「女性  
ならではの」という言葉が出てくること時点で、女性自体、かなり数が少ないがゆえにかけられる言葉  
かなと思います。男性ならではの感性で、岸田総理、お仕事頑張ってくださいと言われることはあん  
まりないと思うので、まさに政治の世界の中でいかに女性が少ないかということ浮き彫りにした言  
葉だったなど、振り返っていて思っております。

経済というところでたくさん数値を持ってきているので、少し駆け足にご説明させていただけたら  
と思います。ここは皆様、経済分野の方もいらっしゃると思うので釈迦に説法かなと思いますが、123  
位で、数字でもかなり課題感があるところです。経団連で見ても、これでも増えてはきているん  
ですが、会長、副会長さん計21人中、女性ははまだ2人という現状です。

これは先ほど東京都さんのほうからご説明いただいたデータかと思うんですが、若年層で見ると、  
以前、地方でお話しさせていただいたときに、その地域の方から実際にお話を伺ったことがあったん

ですが、就職活動の際に、特にお話を伺ったのは九州の方だったんですけども、自分の地域で言うと、女性って、ばりばり働ける環境がそもそも選択肢としてないと。働きたいと思っても、自分がやりたい仕事ができる場所がないというところで、東京だったら性別関係なく自分がやりたい仕事ができるんじゃないかというところで上京しましたという方のお話を伺ったことがあって、まさにそれが顕著だなと思っています。なので、女性を主語にしてお話しすると、男女平等を求めて東京に上京される方も少なくないかなと思うので、東京都が担う責任、かなり重いなというところを改めてお話しできればと思っています。

ここも先ほど東京都さんからご紹介いただいたデータです。

ここから少し駆け足でご紹介します。自社でLadyknowsという、ジェンダーギャップ版のファクトフルネスとさせていただくと分かりやすいかなと思うんですが、ジェンダーギャップをデータで可視化するプロジェクトをやっております。メディアとさせていただくと分かりやすいかなと思います。

Ladyknowsで調査したのもあれば、行政が公的に出しているものもあるんですが、幾つか数字を出させていただけたらと思います。これは最新のものとすると、今年はまだ少しだけ数値が上がりましたが、日本の上場企業における女性役員の割合、今9.5%まで上がってはいるんですが、いまだ数としてはかなり少ないところでございます。

先ほど具体的な数値もありましたが、男女別の正規雇用、非正規雇用で見ても男女かなり差があるというような現状です。

一言でまとめると、ジェンダーギャップ、まだまだどの業界でもありますということも少しずつお話しさせていただいている次第なんですが、国会議員で見ても、先ほどお話ししたとおり、まだまだ男女差があり、各国で比較してもかなり課題感があるような現状です。

これもごめんなさい、時間がない中、少しだけ補足をお話ししてしまうんですが、1個前のページへ戻っていただいて、私、1995年生まれなんです。私が生まれた1995年での国会議員の女性の平均の割合11.9%でした。私が生まれた27年前、1995年です。先ほどフランスの事例もお話として東京都さんのほうからご説明させていただきましたが、どの国も、もともと男女平等が達成されていたわけではなく、意識的に1995年、私が生まれた年以降でも、どの国もアクションとして変えようと決めて動いてきた結果だと思っています。日本が低いわけではなく、日本は変わらないまま現状維持で今に至っているというのが現状なんじゃないかなと思います。私が生まれた年の平均と比べてみると、今の日本、そこまで数字は変わらないと思うんですが、そこから27年たって、ほかの国は変えなければいけないと立ち上がって意識を持って変えてきたという現状に対して、日本は現状維持のままを続けているというところなんです。

医師も少ないです、以上ですという感じのデータなんですが、各国で見ても、先ほど医大受験の話もさせていただきましたが、ここにもひもづいてくる話かなと思っています。

データがたくさんあって恐縮なんですが、第一子出産前後の女性の就業継続率というデータも少しだけご紹介させていただけたらと思います。子供を産んだ後に就業継続をされていらっしゃる方、これは正規、非正規合わせた数字になります。育休なしの方と育休利用をされていらっしゃる方、両方合わせて53%で、約2人に1人の方が仕事に戻れているとも言えますし、戻れていないとも言えるような現状です。

先ほど年収の話もありましたが、平均年収で見ると、特に若い世代の頃で言うと、なかなかジェンダーギャップって、あんまりなくない？と思っている同世代の子たちも周りを見てみると少なくないなど。特に男の子は多いかなと思うんですが、実際にこうやってグラフで見ると、多少差はあれど、29歳までは同じようにキャリアとして年収も上に数値として上がっていき、ただ、何となくみんな若い頃仕事を始めたときは、仕事をして頑張るとどんどん年収が上がって行って定年まで頑張らなくて、そこからちょっと緩やかに下降していくようイメージされるかと思うんですが、29歳を皮切りに、女性の場合は山を描くのではなく横ばいになっていくという課題感があります。最も年収差が開くのが55歳から59歳の年で、日本の平均年収弱ぐらいの差が開くというようなところが今の日本の現状です。

時間が押し押し盛り盛りですみません。equal pay dayも皆さんご存じかなと思うんですが、改めてご紹介させていただきます。これ、1月1日から用意ドンで男女と一緒に仕事をして、プラスアルファ、何日働かないと男性と同じ賃金を女性が得られないのかという、あくまで平均値を取った数字になります。日本の場合、1月1日に用意ドンで仕事を始めまして、4月28日になってプラスアルファ4か

月と28日働いて、ようやく男性と同じ賃金が得られるというような現状です。

各国で比べてみますと、一応、日本も1990年からプロットしてみたんですが、スイスで言うと、2月20日、これは2022年の時点なんですが、プラスアルファ2か月と少し、ドイツでも3月7日、韓国でも3月12日というところで、日本で言うとプラスアルファの数字がかなり大きいということが分かっていただけだと思います。

ちょっと急ぎます。すみません。先ほどから賃金周りの話だったり、お金だったりとか、直接的にジェンダーギャップがあることでの影響をお話しさせていただきましたが、実は間接的な影響も多いというのを少しだけご紹介させてください。20代、30代の女性の健康診断の未受診率がすごく高いというデータになります。若い女性は全然健康診断を受けられていないと。特に30代の方に至っては、約2人に1人弱の方が受けてないという結果になります。これは何かというと、いろんな要因がもちろんあるんですが、例えば若い世代で言うと、比較的上の世代と比べると健康課題の意識が低かったりとか、若いから大丈夫だろうというところなんです。その気持ち、分からなくはないと思うんですが、正規雇用の比率とかなり相関関係にあることがほかのデータと見比べてみると見えてきます。

会社員の方で言うと、実際に会社の正規雇用の方で健康診断へ行ってくださいと言われて、会社が一部負担をしてくれて健康診断を受けられる方も多いかと思うんですが、女性の場合は非正規雇用の方が男性と比べると圧倒的に多いというところで、若い世代だけでは男女比の数字の差が答えが出ないなというところで、考えながらいろんなデータを見比べているところ、相関関係にあるのではなかろうかというところで一つデータをご紹介させていただきました。

事例としてなんですが、後半のコミュニケーションのところにも少しつながるお話なんですが、何とかせんといかんということでちょっとイベントをやってみたことがありまして、課題解決という、やっぱりすごく真面目で堅くやらなければならないみたいなイメージがどうしても多いかと思うんですが、そんなことないよ、人を巻き込むのっていろんな手法があるよというのを少しだけご紹介させてください。

これ、コロナ前にやった健康診断のポップアップのイベントです。先ほどお話ししましたとおり、非正規雇用の方の男女比というところで、非正規の方が実費で健康診断を受けるにはなかなか金額感が高いというコストの課題が1つ目の仮説としてありまして、もう一つは、タスクになってしまっている、行きたい場所にするにはどうしたらいいんだろうかというところで、エンタメ性をどうやって担保するのかということ。仮説をそれぞれ2つ立てまして、すごくおしゃれな結婚式場を1棟貸し切りましてミュージアムをつくってみたり、トークイベントをやったりしながら、楽しく、それこそインスタ映えする空間で課題解決をするというところを実施してみました。

というところで、ジェンダーギャップ、いろんな角度からご紹介させていただきましたが、皆さんご存じのところも多かったかなと思うんですが、改めて見ていくと、なかなか課題感があるというところで、少しずつ解決していこうというよりは、振り返ってみると、本当に抜本的な解決が必要なんだなというのを改めて感じるところでございます。

ここから「リアルな声のご紹介」と入れてみたんですが、次の次のページお願いします。先ほどお話ししたSNSの話で若者らしい感じで恐縮なんですが、ゆる募というところで、今、8万7,000人ぐらいの方のフォロワーさんがいらっしゃるんですけども、SNSでこんな形で東京都にお住まいの方に向けてお声をヒアリングしてみました。トータルで100件ちょっとのお声をいただきまして、次のページ以降でまとめております。かなり数があるので今日は割愛させていただくので、お手元の資料等々で見ていただけたらと思うんですが、一番印象的だったところ、具体的な制度助成金でこれやってほしいとか、これ困っているとか、これ不均衡あるよみたいな声もたくさんあったんですが、がーっとページをめくっていただきまして、左上に「子育て-環境/街」と書いてあるページがあるかと思えます。そこまで飛んでください。

いっぱい声があるので、こんな感じで見ていただけたらと思うんですが、実際にこんな助成金が足りないよとか、こういう制度あってほしいよという声がたくさんあるかなと思ったんですが、とにかく都内をベビーカーで移動するのが大変という声を物すごくたくさんいただきまして、改めてこれは制度だけではなくて、それこそ、どこにエレベーターを設置するのかみたいな話ももちろん一つあると思うんですが、都内で暮らしているいらっしゃるそれぞれの方の意識もやっぱり関係してくるかなと思うので、改めて呼びかけも含めて制度設計が必要かなと思ったところでございます。お声は本当にたくさんあるので、もしご興味がある方がいらっしゃったら後ほど見ていただけたらと思います。

そして、ごめんなさい、時間が押し押しで、声のページをがーっと飛ばしていただきまして、若者の現状と課題というところを少しだけお話しさせていただきます。「課題」と書きましたが、もちろん、いろんな調査で若い人たちの自己肯定感が下がっているとか、いろんな課題感はあるかなと思うんですが、少しだけポジティブなものを後半は持ってきております。

社会課題への意識というところで、10代後半の女性、20代の女性の数字が特に高い印象があると思うんですが、社会課題に関心があると答えている若者がすごく増えています。

ここもそこに関連する数値でして、「社会的課題解決についてどう思いますか」と10代の女性たち対象に調査を取ったところ、そんな取組をしている企業さんの取組に対して好感が持てるという声がたくさん集まりました。ほかにも、その背景になり得る声、こんなところにあるんじゃないかなというのをその次のページで入れているので、また追って見ていただけたらなと思っております。

次の次のページをお願いします。ごめんなさい、時間が押してしまって。ここから後ろの3ページは若い世代の特徴として、働き方についてのアンケートのご紹介になります。職場において、「ダイバーシティの考え方について、大事だと思いますか」という問いに対して、今の就活生の方々、「エシカル就活」という言葉も広がっていますが、就活においてダイバーシティの考え方がすごく大事だと答えている方がほぼ100%に近い、95%という結果になりました。

大事だと思う理由をたくさん入れておりますので、ここの数値もご興味がある方がいらっしゃったら後ほど見ていただけたらと思います。

ここからは少しだけZ世代の傾向のご紹介というところで入れているので、具体のデータというよりは参考資料として、Z世代にご興味がある方がいらっしゃったら後ほど見ていただけたらなと思うんですが、「みんなが言ってるから」とか、「広く流行ってるから」とか、もちろん今もなくなっているはいないんですが、どちらかというと、特にコロナ禍以降、右側の傾向が強まっているなと思っていきます。特筆すべきものとしては、一番最後に書いているデジタルネイティブと言われますが、デジタルはこの世代にとって当たり前であって、今はもっと手触りのあるものを求めている人たちが多いということも少しだけご紹介させていただけたらと思います。

次のページ以降は手触りって何？というのを少しだけ入れておまして、次の次の次のページとかが分かりやすいかな。これまた、SNS等をご紹介しているんですけども、陶芸が若い世代ですごいやっているんです。これ、私なんですけれども、若い世代の読者が多い、例えば「V i V i」という雑誌で陶芸の特集が組まれていたり、あるいは次の次のページ、絨毯を作る。手作りの絨毯の技術でタフティングというものがあるんですけども、例えばそんなものだったり、右側のお茶会だったり、次のページめくっていただきまして、ヴィンテージのものを求める人、いわゆる古物市みたいなところが人気になっていたり、植物だったりとか、特にコロナ禍以降、デジタル的なものよりも手触りがあるものを求める人たちがすごく増えているなと思っているので、コミュニケーションの仕方も、もちろんデジタル広告も必要かなと思うんですが、アナログでの訴求ということもすごく大事なポイントかなと思っています。

ごめんなさい、長くなってしまって。

最後のコミュニケーションのところでも少しだけポイントとなるところをお話しさせていただけたらと思います。

ちょっと幾つかキーワードだけご紹介させてください。1つ目、「消齡化」という言葉です。これ、何かというと、ちょっと資料を見ていただくと分かるかなと思うんですが、博報堂さんが取られている調査で、年代による違い、傾向というのが年々どんどん小さくなっているというデータです。いわゆる若い世代だからこういう考えで、上の世代だからこういう考えという価値観の相違というのがどんどん小さくなっているというデータです。それによって、どんなことが起こっているのかというのをその後のデータで入れているので、また後ほど見ていただけたらなと思います。

ページを少しだけ送っていただきまして、79ページ出ますでしょうか。いっぱいあつてごめんなさい。最後、ちょっとキーワードだけお伝えさせてください。すみません、盛り盛りになってしまって。

コミュニケーションにおいて、先ほどいろんなデータをお示しさせていただいたと思うんですが、この4つがすごく大事なかなと思っています。具体の事例を含めてご紹介できればなと思うので、あと1分半ぐらいいただいてもいいですか。すみません。

1つ目、歴史で伝えるということなんです。これ、実際に弊社でつくらせていただいた事例になるんですが、朝日新聞さんの国際女性デーの新聞広告になります。新聞の紙面に登場した、実際にニュー

スとして報じられた見出しを使った広告になります。例えば男女雇用機会均等法を制定した日ですか、そんな見出しを使った広告をつくりまして、特に東京都さんで言うと、これまでいろんな取組をされてきていて、今回SNSで声をヒアリングしても、東京都さん、子育て支援をめっちゃくちゃやってくれているという声はかなりたくさん集まりました。なので、実際、これまで課題感はあったんだけれども、こんな歩みを進めてきたというような過去の歴史の背景を可視化して届けていったりすると、より訴求しやすい部分はあるのかなと思っています。

2つ目、お願いします。データで使えるというところなのですが、同じデータでも、左側が元データで右側がデザインし直したものなのですが、デザインをすると大分簡略化されてしまうところもあるかと思うのですが、すごい言葉を選ばずに言うと、これは都に限らず、行政から出ているデータはすごく難しい印象があります。左側のものも読んでもらえるという前提を捨てた上で、どうしたら伝わるのか、一番届けるべきところはどこなのかということを考えて、情報にめり張りをつけていくというところも併せてやっていく必要があるのかなと思っている次第でございます。

というデータのところと、次のページめくっていただきまして、そこに言葉を補足したりなんかするとより分かりやすいよというお話と、最後に言葉のところなのですが、これも朝日新聞さんの広告の第3弾として出したものなのですが、新聞が使っている言葉、例えば「看護婦」という言葉、今、「看護師」という言葉に紙面では変わってきています。「OL」も今新聞であんまり使われず、「会社員」という言葉に代替されることが増えてきています。「女医」さんも「医師」になったり、このように、たかが言葉ですが、されど言葉というところで、言葉から生まれるジェンダーバイアス、変えていかなければいけないよねという言葉の事例を少しだけご紹介させていただきました。

次のページで、ジェンダーギャップにまつわるキーワードを使った広告なんかもつくったことがあるので、これももしご興味がある方がいらっしゃったら見ていただけたらなと思います。

最後にインクルーシブさというところで一つ事例をお持ちしたんですが、ルナルナさんの20周年のリブランディングをやったときの事例になります。これ、もともと左側のロゴだったものを20周年で右側にリニューアルしました。もともとは「生理」という言葉がまだ、例えば表で、オフィスの中、家庭の中で話すにはちょっとはばかられるなど思われていた20年前から、今、生理に関する地上波の番組が増えてきたりする中で、タブー視されてきたものが変わってきていると思っています。

そういった時代の中で、かつては分かりやすく、かわいく、怖くないよというトーンをつくる必要があった時代から、もう少し女性の中でも、よりニュートラルなものが好きな方もいれば、自認が男性の方で生理がくるという方もいらっしゃるの、あんまりキュートなものをふだんアプリとしても使っていないよという方も多いかと思うので、そういう方にとっても使いやすい、よりニュートラルなトーンでブランドをつくり直したという事例でございます。

たくさん盛り盛りになってしまいましたが、改めてふだんコミュニケーションの仕事をしている者として、次の次のページですかね。これは自戒の念を込めてなんですが、特に広告ブランディングの領域の中から課題に向き合おうとすると、でも、うち、女性役員、まだそんなに多くないから国際女性デーと発信するのはなかなか難しいよとかという声もあるんですが、完璧である必要はないですし、行政も含めて完璧であるところなんて一つもないというのをまず前提とした上で、だからこそ、倫理的であろうとする意思があるのか、変わろうとする意思があるのか。先ほど国会議員のところでお話しさせていただいた話と重複しますが、変わろうとする意思を持つことが行政も私たち民間も何よりも大事ななところを、改めて自戒の念を込めて最後にお示しさせていただきました。

長くなってすみません、以上です。

#### 【権丈座長】

辻委員、どうもありがとうございました。感想は今日終わった後にまたじっくりとということで、次へ行きたいと思います。

続きまして、第3回会議の議論から「東京くらし方会議」における議論を深め、検討の幅を広げるために、経済団体等の委員で構成する東京の雇用就業を考える専門家会議を設置して、水町委員に座長を務めていただいております。本日は専門家会議における議論を水町委員からご報告いただきます。

それでは、水町委員、よろしく願いいたします。

#### 【水町委員】

ありがとうございます。この「東京くらし方会議」の下に東京の雇用就業を考える専門家会議というものを設置して、ここで議論されていることを中小企業の現場の実態や声を吸い上げながら具体的に制度化したり、方向性を示すにはどうしたらいいかというのを検討した上で、恐らくこの会議にもう一度その成果を上げて、具体的な決定をしていくための部会みたいなものとして位置づけられるかと思えます。そこには専門家会議の委員として、中小企業団体中央会の会長さんや商工会議所の労働委員会委員長さん、経済団体や労働組合連合の局長の方など、現場に近い方々からのご意見をいただくという構成になっております。

幾つかの点で既に何回か開いてご意見をいただいているところをピックアップしてご紹介させていただきますと、まず働き方改革について、これはこの会議でも繰り返し報告されている点ですが、実は中小企業ほど働き方改革がやりやすいんじゃないかということが統計でもよく分かっている。実労働時間が事業所規模が大きいほど長くなる。逆に言うと、中小企業のほうが労働時間は短くなっていますし、転勤については、大企業で全国展開しているところは転勤が多いけれども、企業規模が小さくなると転勤がないというような人の割合が増えてくる。そういう統計の中で、方向性として、委員からのご意見として、矢羽根の2つ目と3つ目だけご紹介いただきますと、労働時間が短くて転勤がないなど、中小企業には大企業とは違う形で働きやすい環境の実現を実際に図っているところもあるし、それを目指していこうという企業の経営者の方々も多く見られる。その中では業務の無駄を省いて、一人一人の付加価値の高い仕事にマンパワーを傾けていくという視点が大切で、働き方改革と並行しながら、こういう改革を残業なしで転勤なしで、一人一人の能力を多様な中で生かしていこうという方向で改革に向かっているという声もいただいております。

めくっていただいて、女性活躍について。これは女性の管理職比率を見てみると、中小企業のほうが女性の管理職比率は高いんだけど、21%程度なので、まだまだ課題は中小企業も多いなど。そして、管理職に女性になりたくない理由という統計、これは一般的な統計ですが、細かいところまで見てみると、実は大きな要因は労働時間とか負担が大きいというので、結局は管理職になってみると、時間が長くなったり、責任が大きくなったりするということで、そういうのは、これは男性も大変ですが、女性はより大変だということで、それをちゅうちょしているという統計がある中で、実際、委員からいただいた具体的な意見として1つだけ、矢羽根の1個目だけ見ると、中小企業は人数が少ないので2割ぐらい管理職がいらっしゃるといっても、企業のそれぞれの中にロールモデルがなくて、女性で管理職とか役員になった人がいないと、どういうふうになるかが分からないというので、管理職になったらどうなるのかのイメージが分からない中で、管理職に本当になれるのかという不安とか、「なってみないか？」と社長さんが声かけてみても、いや、私はというのでちゅうちょするような声もあるというので、実際にはそういうロールモデルを交流の中で認識できるような女性管理職同士の交流の場をつくったり、ネットワークが大切で、東京都としても、こういうものの促進のためにいろいろ役割を果たすことができるんじゃないかという意見がありました。

リスキリング・就職支援については、これは予想にたがわず、日本は国際比較の中でリスキリングにかかるお金はすごく小さいんですが、大企業と中小企業で比べると、中小企業、100人以下のリスキリングに対する取組割合は、大企業が74%に対して45.5%。その中で誰が指導しているのかという、中小企業だと、指導する人材とか、ノウハウとか、実際に育成を行う時間がないというような課題が顕著になっていて、具体的な声としては、職業能力開発センター、職業訓練校という、都が運営しているものとして都内に13か所置かれています。そこと地方の企業との連携を深めて、中小企業の人材確保や人材育成の悩みに応えられるような機能を職業訓練校に担ってもらうことによって、中小企業の中のリスキリングのきっかけをつくるのが考えられるのではないかというご意見がありました。

そして最後に、ここのくらし方会議で議論されて提案されているような東京スマート2030とか、Tokyo Future Work Awardというものに対するご意見を伺いました。委員からのご意見として、横展開していくのは大切。ただ、ネーミングについては本当にスマートがいいのかどうか、いろんな意見があるよねと。ネーミングは最後の最後まで難しく、広報戦略として受け入れる側にインパクトを与えるというので、スマートがいいのか、ほかの名前がいいのか、これは最後の課題になっていくかと思いますが、さらにこういうことをやっていくだけではなくて残業削減、テレワークだけではなくて付加価値を高める。足元で時間を経たものの、付加価値が高まらないと、その分、相対的な価値の量が減っていくので、付加価値をどう高めていくかという視点が足元で大切だし、実際に中小企業

で人数があまりいない中で労働時間を短くして生産性を向上していくためには、やっぱり進んでいるところはきちんとデジタルを入れて、そこの中で工程を見直して、工程を削減して効率化をしていくというようなことをやっていて、特に日本とか中小企業でデジタルの活用が遅れている中で、これからのまさに重要な課題として、このデジタルをどう使っていくか、インフラとしてのデジタルの活用が重要で、それによる効率化、省力化が課題になるなという意見がありました。

そういう意味で、上の東京スマート2030というところにも書かれていますが、具体的な企業の認定をするというだけではなくて、そのサポートとしてセミナーを開いたり、専門家を派遣したり、さらには表彰の中でそういう好事例をPRするというのも併せて、足元での付加価値の向上やデジタルの活用に対するサポートも東京都としては必要ではないかということが委員の代表的な意見として挙げられるところです。

私からの報告は以上です。

**【権丈座長】**

水町委員、どうもありがとうございました。時間も押していますので、事務局のほうにお返しいたします。よろしくお願いいたします。

**【松本次長】**

権丈座長、進行ありがとうございます。

それでは、事前にご案内のとおり、本会議の公開、また、配信もこちらまでとさせていただきます。