

令和6年9月9日

第1回女性の活躍を促進するための検討部会

午後 1 時30分開会

【安部次長】

定刻となりましたので、これより第 1 回女性の活躍を促進するための検討部会を開会いたします。
本日はご多忙の中、またお暑い中、ご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

私は、事務局を務めます東京都産業労働局次長（働く女性応援担当）の安部と申します。座長が選任されるまでの間、進行役を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

まず初めに、本日のご出席の委員をご紹介します。
東京商工会議所理事・産業政策第二部長、大下英和様。

【大下委員】

大下です。よろしくお願いいたします。

【安部次長】

東京都中小企業団体中央会事務局次長、小野塚一彦様。

【小野塚委員】

よろしくお願いいたします。

【安部次長】

武蔵大学経済学部経済学科教授、神林龍様。

【神林委員】

よろしくお願いします。

【安部次長】

日本労働組合総連合会東京都連合会副事務局長・政策局長、佐々木珠様。

【佐々木委員】

よろしくお願いいたします。

【安部次長】

東京大学特任教授、白波瀬佐和子様。

【白波瀬委員】

よろしくお願いいたします。

【安部次長】

一般社団法人東京経営者協会事業部主幹、高橋八千穂様。

【高橋委員】

よろしくお願いいたします。

【安部次長】

リクルートワークス研究所グローバルセンター長、村田弘美様。

【村田委員】

村田です。よろしくお願いいたします。

【安部次長】

続きまして、オンラインでのご参加の委員をご紹介します。
日本司法支援センター常務理事、名執雅子様。

【名執委員】

よろしくお願いいたします。

【安部次長】

東京都商工会連合会事務局長、小野寺崇様、一般社団法人東京中小企業家同友会代表理事、橋本久美子様におかれましては、本日、ご欠席の連絡をいただいております。

以上、10名の委員でございます。

それでは、小池東京都知事より一言ご挨拶を申し上げます。

【小池知事】

皆様、こんにちは。本日、1回目になります女性の活躍を促進するための検討部会、お忙しいところ、まず委員をお引き受けいただいたことに感謝を申し上げ、さらには、本日も越しいただきました。また、オンラインでもつながっております。どうぞよろしくお願いを申し上げます。

「女性の活躍」という言葉はしばしば使われるんですが、残念ながらランキングなど、世界のランキングを見ましても、日本ははかばかしくないというのは、このところ定番になっております。このままで実際いいのかどうかということは非常に疑問に思うところですし、何よりも女性は人口の半分以上を占め、そして学び、いろいろ自分の自己実現をやっていききたいという女性の皆さんのそのパワーを生かさないのはもったいないということをかねがね申し上げてきたところでございます。

確かに様々な取組が行われておりますが、しかしながら、変化のスピードが速くて、こちらの日本のスピードは世界のスピードから比べると非常に遅いのではないかと指摘もよく見られるところでございます。私は今回都知事として3期目を迎えるに当たりまして、やはり女性のパワーをどうやって生かしていくのか、このことを大きなテーマとして取り組みたいと、このように申し上げ、3期目を迎えたところでございます。

そこで女性の活躍に関しての条例を制定する、また年収の壁を超えるという対策の強化など、この選挙戦でも訴えをさせていただきました。持続可能な社会や明るい東京の未来をつくり上げていくには、やはり多様性が不可欠でございます。その実現を左右する大きな鍵が女性の活躍だと、このように確信しております。ぜひ今こそゲームチェンジを図っていく、そして女性の活躍を大きく前に進めていかなければならないと考えております。

女性をはじめ、誰もが生き方や働き方を自ら選択し、そして自分らしく活躍できる社会の実現に向けて何をなすべきなのか、そしてどのような枠組みで進めるべきなのか、皆様方には条例を含めました基本的な考え方などについての議論をお願いしたいと存じます。

そして、都にも様々な審議会がございます。そこで、できるだけ多くの女性の皆様方のご意見を、審議会の場を通じて都政に生かしていただきたいということで、これまで女性の委員の皆様方が増えてまいりました。今、46%まで来ております。東京では、片方の性しかない会議というのは会議とみなさないぐらいの勢いでやってきておりますので、これからそれが当たり前のようにしていきたいと思っております。

そしてまた、私が一番大切なのは何といっても人だと、このように考えております。何よりも人がいて東京ですし、人が輝いてこそ東京だということでございます。意思決定の場をはじめ、あらゆる場面で多様な視点が反映されることによって、誰もが住みやすい町になるものだと、このように考えております。そして、これまでもずっとこのペースでやってきて、結果として今のこのような状況になってきておりますので、覚悟を持って取り組んでいきたいと思っておりますので、どうぞ皆様方、よろしくお願いいたします。お世話になります。

ありがとうございます。冒頭のご挨拶とさせていただきます。

【安部次長】

ありがとうございました。

小池知事におかれましては、ほかの公務により、ここで退席をさせていただきます。ありがとうございます。

ざいます。

【小池知事】

どうぞよろしくお願いいたします。

(知事退室)

【安部次長】

それでは、次に資料の確認をさせていただきます。

本日の会議はペーパーレスで行います。お手元には議事次第と座席表、資料1の委員名簿、資料2の本会議の設置要領をお配りしております。資料3の事務局資料につきましては、卓上のタブレット端末やモニターでご覧いただきます。オンラインでのご参加の委員は、事務局より事前に送付しております資料をご覧ください。よろしくお願いいたします。

それでは、まず、本会議の座長の選任を行いたいと思います。

配付資料の2、本会議の設置要領第5により、座長は委員の互選により選任すると定めておりますので、委員の皆様、座長のご推薦をお願いいたします。

大下委員、お願いします。

【大下委員】

私から白波瀬委員を推薦したいと思います。よろしくお願いいたします。

【安部次長】

ありがとうございます。ただいま大下委員より、白波瀬委員を座長にとのご推薦がございました。委員の皆様、いかがでしょうか。

(異議なし)

【安部次長】

ありがとうございます。ご異議なしとのことですので、白波瀬委員に座長をお願いします。

白波瀬座長、座長席にご移動をお願いいたします。

ありがとうございます。それでは、この後の議事の進行は白波瀬座長をお願いいたします。座長、よろしくお願いいたします。

【白波瀬座長】

大変重いお役目なんですけれども、皆様と一緒ということで、どうかよろしくお願いいたします。

一言、今、知事からもありましたように、本件につきましては、様々なところで国のレベルも含めまして議論をされているところなんですけれども、日本の状況が芳しくないということは、既にいろんなところで明らかになっています。特に今回の部会につきましては、この東京都という単位で何を新しく発信し、日本全体のいわゆる男女を含めた地位の向上に何ができるのかといった大きな視点も含めまして、できたら何か少しでも変化を起こしたいという気持ちで議論をさせていただけると嬉しく思います。どうかよろしくお願いいたします。

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いますので、ポイントを絞って説明のほうをお願いいたします。

【吉浦部長】

それでは、資料3をご覧ください。

まず、東京くらし方会議についてでございます。東京くらし方会議は、少子化や経済成長を支える

人口減少が進む中、持続可能な東京の実現に向け、都民の人々の暮らしや、その基盤となる働き方に焦点を当てた議論をこれまで9回行いました。今年1月に委員意見集を公表しております。

4ページから6ページに、これまでの主な議論と意見をまとめております。これからの働き方や家庭の状況、女性の活躍、年収の壁などについて様々な意見をいただきました。

7ページは、その中でも女性活躍に関する条例の検討に関する意見を載せております。大きな期待が寄せられているところです。

ここからは本検討部会についてご説明いたします。

これまで都や国において様々な法令、制度が整備されており、各主体はそれぞれの立場から取組を進めてきましたが、ジェンダーギャップ指数が示すように、経済分野を中心に世界から大きく立ち遅れている状況です。持続可能で明るい東京をつくるためには、多様性を尊重し、女性をはじめ、誰もが生き方、働き方を自ら選択して、自分らしく活躍できる社会の構築が不可欠です。そこで女性活躍、とりわけ遅れている経済・雇用分野における取組の加速に向け、あるべき姿や課題、関係者の連携、強化などについて議論し、条例の制定を含めた女性活躍推進の基本的な考え方や実効性の確保等について検討することを目的に本会議を設置いたしました。

10ページは委員名簿でございます。

12ページは本日の主な論点です。経済・雇用分野を中心とした女性活躍のあるべき姿、課題と課題解決を阻む要因、現行の法令や制度の中で強化すべき点、補完できる点、見落としている点などについてご議論をお願いいたします。

13ページから20ページは、女性を取り巻く状況と関係法令に関するデータです。

14ページでは、男女雇用機会均等法が制定された1985年からの関係法令等の主な改正状況を時系列にお示ししております。採用等の均等、両立支援策やハラスメント防止対策、男性の育業など、様々な対策が講じられてきております。

15ページから19ページで関係法令の概要をお示ししております。

20ページは、正規・非正規雇用者数や割合、男女別の育業取得率、男女間賃金差、女性管理職割合、家事・育児時間の男女差について、過去からの推移をお示ししております。

21ページは、女性と男性の状況を表す数字をライフステージごとにまとめております。事務局としては、この統計上の男女の差に課題感があるのではないかと考えております。

この先は参考資料です。22ページから87ページは、働く女性を取り巻く状況に関するデータをまとめております。

88ページからは、国の動向や東京都の女性活躍等に係る予算事業、国への施策、予算に関する提案要求の概要をまとめております。

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。

【白波瀬座長】

事務局からのご説明ありがとうございました。いろいろ詳しいデータもありまして、大変役に立つと思います。

続きまして、意見交換に入りたいと思います。本委員会ではできるだけ率直な意見を交換していくことに力点を置きたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

経済・雇用分野を中心とした女性活躍のあるべき姿、課題と課題解決を阻む要因、現行の法令や制度の中で強化すべき点、補完できる点、見落としている点などにつきまして、皆様ご自身の知見を含めたお話を伺いたいと思います。

今回、3点の論点ということなんですけれども、目指すところというのは、やっぱり東京都から条例という1つの目標がありまして、その背景になるような主な価値なり、フレームワークというか、枠組みについて議論するというのが、本委員会の主な役割です。まずはご自由にご意見いただきたいと思います。ご発言のときは、ボタンでマイクをオンとしてください。

名執委員は14時までのご出席と伺っておりますので、まず最初にご意見のほう、すみません、皆さん、手挙げてくださいますと言いながら最初から指名しちゃっているんですけれども、よろしいでしょうか。何かご意見、よろしくお願いいたします。

【名執委員】

よろしく申し上げます。名執雅子と申します。

私は令和3年度から東京都の男女平等参画審議会の委員を務めさせていただいて行動計画の策定に携わりました。もともとは男女雇用機会均等法より2年前の昭和58年に法務省に採用となりまして、主に刑務所とか少年院の仕事、つまり犯罪者の更生と社会復帰を支えるという国の分野で37年近く働いて、人権擁護局長と矯正局長をして令和元年に退職しております。この矯正という仕事は、実は刑務所の在所者が男性9割ということもありまして、職員も男性が9割という圧倒的な男性社会です。また、働く環境としては、365日体制で夜勤もあるなど、女性の就労継続には困難の多い環境でした。職域も従来、女性は女子刑務所、女子少年院で働くというふうに限定されるところがありました。しかし、以前と比較しますと、少しずつ女性の数も多くなって、休みも取りやすくなって、今は女性が男子刑務所長を務めるということも驚かないぐらいのところまでは来ました。

その中で働いていた女性として、あらゆる施策や決め事で、「女性はどうするの？」とあえて聞かないと、また、それが言える立場の人がいないと、本当に悪意なく、男性だけを対象として物事が決まっていくということを痛感してきました。そのため管理職になってからは、とにかく、まず女性職員の割合を増やそう、それから女性の職域を拡大して、女性が就いたことのない分野やポストをなくしていこう、何より男女が共に働きやすい職場づくりをしようというふうに、そこに力を入れた総合的な対策ということを考えて講じてきました。

退職後は民間企業で仕事をする中で、企業のダイバーシティ推進にも関わってまいりました。今は女性が7割を占める日本司法支援センター、通称法テラスで働いております。男女比率の異なる幾つかの職場を見てきた経験から、皆様とご一緒に、今後の女性活躍とそのための環境づくりについて考えていきたいと思っております。

今日のテーマ、条例の策定を念頭に置いて、経済・雇用分野の女性活躍に向けてということですが、この理想については、男女の数は半々、正規・非正規の雇用形態や職域にも昇進にも男女差がないという状態にいかにか近づけていくのかということだと思います。しかし、現状を見ますと、お配りいただいた資料でもそうですけれども、例えば働く女性の数は増えているけれども、これを押し上げてきたのは非正規雇用であって、職域にも偏りがあること。それから、採用時点での男女平等の意識は十分進んできましたけれども、例えば理系など専攻分野によっては、母数において男女比の差があること。女性の就職先選択、あるいは転職において昇進を望まなかったり、転勤を嫌がるというような傾向があることなど、いろいろな課題が見られると思います。

これらの課題に対して、この検討会においては3つの観点を大切に考えていかなければならないのではないかと考えています。

1つ目は、女性活躍の実現は何か1つの施策で果たせるわけではないので、各方面からいろいろな方策が行われて、ようやく少しずつよくなっていくものだということです。間接的な効果も含めて、いろいろな角度からダイバーシティの視点を入れられるように、総合的に見ていくことを大切にしたいと思います。

2つ目は、業種や業態によっては女性の割合が少ない企業が多いと思いますけれども、そのような企業が女性活躍の進んでいる業種・業態とすぐに同じ基準で同じことができるかといえば、そうではない、それぞれの事情もあると思います。でも、そのような企業に対しても、女性を採用し、昇進させる努力を促すインセンティブを付与するなどによって、まずは組織内の女性の実数を着実に増やしていくための取組が大事なのではないかと思っています。

3つ目は、女性のための施策が男女共に暮らしやすい、働きやすい環境づくりにつながるというようにしたいと思います。職場での多様性の尊重は少数派への配慮策とも重なりますが、本来、知事もおっしゃいましたように、女性は人類の半数を占めていて少数派ではありません。それが職場においては少数派となってしまうために、女性の配慮策が少数派優遇策のように受け止められがちです。そうではなくて、男女とも働きやすい環境づくりであることを認識したいと思います。例えば残業削減策は女性のための施策ではなくて、実は男女とも働きやすく、家事・育児への参画を促進し、ワーク・ライフ・バランスを実現する取組ともなるということです。東京都の条例として最終的に何を入れるべきか、皆様とこの後意見交換をしながら考えてまいりたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

【白波瀬座長】

大変ありがとうございました。

では、皆様、ご自由にご発言をお願いしたいと思いますけれども、いかがでしょうか。名執さんも、まだお時間許す限りよろしくをお願いいたします。どなたからでも。

では、どうぞお願いします。

【高橋委員】

東京経営者協会の高橋と申します。今日はよろしくお願いいたします。

事務局から、本日の主な論点というところをお示しいただいた中にあります「女性活躍のあるべき姿」ですが、この女性活躍のあるべき姿というのは、「女性活躍」ということがもはやテーマとなり得ないくらい、社会にて女性が活躍している、そのような社会の実現ではないかと考えております。あらゆる分野において、男性と女性が同じように活躍しているという様子が見られるような社会、そのような実現がなされれば、「女性活躍」という言葉自体がなくなるのではないかと考えております。

最近では女性活躍関連の法制度が大きく進みましたが、事務局にお示しいただいた資料でもたくさん法律が今まで成立してきました。企業は女性活躍推進に一生懸命取り組んでいて、女性の管理職比率も少しずつ向上し、柔軟な働き方の導入なども様々な施策が講じられてきた結果、活躍する女性の人数が着実に増えていると思います。ただ、私の個人的な印象にすぎないかもしれませんが、責任あるポストなどで女性活躍が目立つのがまだ特定の分野、特定の業種に偏っていると感じております。限られた分野での活躍にとどまる限り、真の女性活躍の実現とは言えないのではないかと感じております。

幅広い分野での活躍というところでは、多様な知識と経験を持った人材育成が必要不可欠ではないかと思えます。長期的な観点から申し上げますと、現状では理系の女性が少なく、大学進学に当たって、文系を女性学生は選択する傾向が強い状況にありますので、その状況を変える必要があるのではないかと感じております。理系の女性は、今、企業が最も採用したい人材ではありますが、どの企業も採用に苦戦している状況でございます。いわゆる「リケジョ」を大幅に増やしていくということで、社会におけるあらゆる分野でも女性が進出していき、企業でもあらゆる部署、分野で女性社員が責任あるポジションに就いて活躍することが期待できるのではないかと思います。

企業でも高校生や大学生に向けての「リケジョ」の育成に取り組んでいますが、ぜひ東京都でも積極的な育成が展開できるような、取組ができたと思います。それを条例に入れるのかどうかというのは今後の検討かと思いますが、先ほどもご発言にあったように、偏った分野だけではなく、あらゆる分野に女性が活躍しているというところを社会で実現できることがまずは大事ではないかと感じております。

私のほうからは以上でございます。

【白波瀬座長】

ありがとうございました。いかがでしょうか。

大下さん、どうぞ。

【大下委員】

東京商工会議所、大下でございます。東商で今労働政策を担当しております、あともう少し前には人事課長もやっていたので、両方の立場からお話をさせていただければと思いますが、初めです。ので、いただいた主な論点について、我々が中小企業を対象に行った調査結果も少しご紹介しながらお話をさせていただきたいと思えます。

あるべき姿はというところですが、非常に難しいところかと思えますが、少なくとも私どもの会員の大半を示す中小企業にとって今最大の経営課題は人手不足ですので、もっと女性に活躍してほしい、あるいは、そのような環境を企業としてもつくっていかなければならない、ここは切実な思いであります。ただ、この後紹介します調査、あるいは企業のヒアリング等を行ったり、こういう会議に出たりしていろんなお話を聞いたりしていると、なかなか容易ではない課題だなと思っているのも正直なところです。

何ができていて何ができていないのかというところで、私どもが先週公表しました「多様な人材の活躍に関する調査」、これは毎年日商と一緒に going to 行っています。中小企業、全国約2,400社に聞きました

ところ、「女性のキャリアアップ支援に取り組んでいますか」という質問に対して、8割を超える企業が「必要性がある」と思っていますが、「十分取り組めてない」という企業が46.3%で半数近い状況です。

「何が課題ですか」ということに対して聞いたところ、「仕組みやノウハウが足りません」というのが48.4%。これに続くのが、「本人が現状以上の活躍を望まない」が45.7%です。この本人が望まないというのは、過去の調査では一番上でした。我々は去年「中小企業の人手不足に対するレポート」でこの調査結果を取り上げて、「果たしてそれは本当ですか」というのを問いかけています。我々が色々なヒアリングとか他の調査を見てもみると、例えば社内の色々な制度、あるいは国の労働法制、育児を支える仕組み、いろいろよくはなっていますが、そこに経営者や管理職の考え方、これまでの慣習とか習わし、さらには家庭や社会における男性と女性の役割分担の意識、こういうものが積み重なって相互に影響し合って、複雑に絡み合って、結果として、女性がこれ以上の活躍をしようと望まない状況をつくってしまっているのではないかなと受け止めています。そう考えると、これを改めていくというのは、道のりはなかなか容易ではないなと思っています。

それでもなお、女性の活躍をさらに進めるために何をすべきなのかというところですが、私ども東商が、これは東商単独ですけれども、8月に公表して、メディアでもいろいろ多く取り上げていただきました「東京在勤若者世代の結婚・出産意識調査」、これは結婚をどれぐらい望むかというところはかなり報道でも取り上げていただいたのですが、都内在勤の18歳から34歳の男女約2,000名に働き方への意識についても聞いています。この中で「どのようなライフコースを希望しますか」というところで、「結婚して子供も持って仕事も続ける、しっかり両立をしていくコースを希望したい」という人が男性で77.9%、女性で55.3%。若干女性が低いのが、先ほどのような環境がそうしている部分があるのかなと思います。

実際どうなのかというところで、東京都が進めていらっしゃる育業ですけれども、子供がいる人で「半年以上育休を取ったことがあります」という人は、女性で80.5%、男性は3.8%です。しかも、「取得したことはありません」という男性は45.4%です。東京都はいろいろ取組を進めていただいていますけれども、残念ながら育業の実態は、中小企業においては今の数字が実態というところだと思えます。一方で、男性の8割近く、76.1%が「取得したい、育休取りたい」というふうに答えています。「何がハードルですか」ということに関して男性は、「上司や同僚に迷惑がかかる」というのが半分ぐらいになっています。一方で女性は、「収入やキャリアへのネガティブな影響」というのを答える人が多くなっています。

中小企業のほうとして、男性にも女性にも心配するなど。ちゃんと育業して来いと言えればいいのですけれども、深刻な人手不足の中で、働き盛りの従業員が一定期間職場を離れるというのは正直申し上げて厳しい。他方で、若年労働力がどんどん減っていく中で、そういう職場で、さっきのような若者の意識の中で、これからもずっと若い人に働いてもらえる職場になるのかということも企業の側として、つまり就職先として選ばれる企業になりますかということも考えていかなければならないのかなと思っています。若い世代の意識が変わってきているということ、それから、まだまだ取組をうまく進めてないけれども、それでも中小企業の8割が女性のキャリアアップ支援に必要性を感じているというのは希望かなと思っています。

我々は一昨年、全国の様々な女性活躍に取り組んでいる中小企業をヒアリングして回り、事例集を作り公表しました。なかなか難しい部分もあるのを一生懸命取り組みながら、中小企業でも結果として女性に働きやすい職場をつくっている企業さんがいて、その成果を見ると、男性にとっても働きやすい職場になって、結果として求人の募集が増えているというようなお話も伺っています。こうしたことをどうやって多くの企業に勧めていくのかというのが非常に大きな課題かなと思っています。

要因は本当に多岐にわたると思いますけれども、大事なことは、3つ挙げると、1つは、要因は1つじゃない。様々な要因が、しかも、根深く複雑に絡み合っているということはちゃんと理解をしておいて、何かスイッチを押せば簡単に解決する問題じゃないということはきちんと分かった上で取組を進めなければいけないと思っています。

他方で2つ目は、それでも若い世代の男性、女性は、男性も女性も活躍できる社会をきっと望んでいるということ。同時に、それに応えていくことは人手不足の状況において、企業にとっても絶対メリットがあるということ、つまり、いいことなんだということを2つ目としてはしっかり受け止めるべきじゃないし、伝えていかなきゃいけない。3つ目は、その上で、ここは難しいですけれども、根

深くしみついているいろんな考え方にとらわれなくて、なおかつ簡単に結果が出るとは思わず、粘り強くいろいろな取組を進めていくということが重要なのではないかなと思っています。

私からは以上です。ありがとうございます。

【白波瀬座長】

大下さん、どうもありがとうございます。

では、次、神林さん、それで佐々木さん、という順番でお願いいたします。

【神林委員】

プレゼン資料を持ってきたので、お願いします。

私、武蔵大学経済学部の神林と申します。労働経済学を専門にしております、幾つかこういう類いの研究をしているんですけれども、今日は一つ、なかなかまだ理解されていない視点を提示するということをしてしたいと思います。

それは、私たちの分野で言う「長時間労働プレミアム」と呼ばれるものと関わっています。これはどういう現象かということ、労働時間が長ければ長いほど、賃金の単価が級数的に上がっていくという現象です。単価が一定で所得が上がっていきます、稼ぎが上がっていきますという話ではありません。かつ、これがいつ実現されるのかということ、現在ではなくて将来実現されるということです。なので、残業代が増えて今お金が入ってきますという話ではありません。これが長時間労働プレミアムという現象で、簡単に言うと、今、1時間余計に働くと将来の単価が雪だるま式に増えていきます。これ、実はギャンブルと同じなんですね。次にベットすると賞金が倍倍になっていって、今まで負け込んでいても次勝てば全部取り返せるという、そういう状況が実は生まれています。そうすると何が起るのかということ、辞めどきがなくなると。幾らでも長時間突っ込む。長時間労働すればするほど有利になるという現象が起こり得ます。こういう現象のことを総称して長時間労働プレミアムと呼んでいます。

これ、模式的に書くとこういう感じになって、手書きで汚くてすみません。横軸が今の労働時間です。大体週40時間とか50時間とか80時間、縦軸が将来の賃金単価を取っていくと、こんな感じでぎゅっと増えていくというようなことが起こります。

実は今見ている図が、古典的な経済学の研究者が考えている図、あるいは労働法の世界が考えている図です。左上が、横軸が今の労働時間で、縦軸が今の賃金単価です。これが残業代というやつです。なので、残業代が20%、25%、あるいは50%増えていきますというのが左上の図で分かると思います。しかし、これは右下のように、今の労働時間が将来の賃金単価を決めるという、そういう構図にはなっていません。なので、これが古典的な考え方で、さっきお見せしたのが長時間労働プレミアムという考え方です。

実は実際そういうことが起こっているというのが、既に10年前にアメリカのデータで明らかになっています。これはさっき書いた、横軸が今の労働時間で、縦軸が将来の賃金単価になるんですが、パネルBのほうは横軸がちょっと狭いので拡大して、大体55時間ぐらいからピークが始まっていて、左側のほうを見ると75時間から80時間のところでぎゅっと伸びているというのが分かると思います。これ、過労死ラインですね。なので、過労死ラインを超えて働くと、将来、物すごく大きなリターンがもらえる可能性が高くなるというのが分かります。これが既にデータで明らかにされていることです。残念ながら日本では、データの不足からこういうことが起こっているかどうかというのは、ここまで詳細には分かっていません。

実際にこういう長時間労働プレミアムがあるということはある程度分かっているんですが、これがなぜ男女間の格差の話になるかということ、もう既に直感的に皆さんお分かりになるかと思います。長時間働けば働くほど将来もらいが大きくなるので、じゃ、誰が長時間働けるのかということ、それは男性になるというのが、今の社会規範からすると、そうなりますということになって、実は男女間格差の源泉がこの長時間労働プレミアムにあるということが議論されています。実際にある程度間接的にデータが明らかになっております。

これが去年ノーベル賞を取ったクラウディア・ゴールドインのペーパーなんですけれども、横軸に、さっき説明した労働時間を延ばすと、これは年収なんですけれども、年収がどれぐらい伸びるのかという比率みたいなものを横軸に取ります。ちょっと標準化されているので数字は見ないでください。

とにかく右側に行けば行くほど将来の利得が増えるというふうな横軸になっています。ドットがアメリカにおける職種です。ある職種について、縦軸がその職種における男女間の賃金格差を見せています。いろいろ属性を合わせて、説明できない男女間の賃金格差を取っていて、明らかにこれは右下がりになっています。ですので、将来のプレミアム、長時間労働プレミアムがあればあるほど、男女間の賃金格差が大きいということが分かります。

どうしてか、何でこんなことが起こるのかというところまで議論が進んでいるんですが、その職種職種によって業務の動き方といいますか、業務の構成の仕方を分析して、そこに5つのタスクと呼ばれるものなんですけれども、業務の構成の仕方の特徴を取り出しています。時間的な厳密さ、これは「タイムプレッシャー」と言うんですけれども、あとは他人との接触が多いとか、この5つの特徴を持った職種がどれぐらいあるのかというのを計算してみます。

それで次の図を見てみると、これが横軸に、各職種の中で今説明した5つのタスクがどれぐらい多いかという指標をつくっています。右側に行けば行くほど、さっき説明した5つのタスクの業務が多いという職種です。縦軸は先ほどと同じ男女間の賃金格差です。ここでやっぱり明らかに右下がりの関係があつてということは、先ほど示した5つのタスクが多ければ多いほど男女間の賃金格差が大きくなって、かつ長時間労働プレミアムが大きくなっているという構図が、これは現在のアメリカです。現在のアメリカでも起こっているということが分かります。

これが示していることというのは結構深刻で、つまり男女間の格差というのは働き方の問題ではなくて仕事の仕方の問題だと、私たちは既に頭が切り替わっています。先ほど来、「女性の意識改革をすると」と、いろいろありましたけれども、そういうことはもちろんあるんですけれども、それで詰めていって詰めていって男女間の賃金格差がなくなるかということ、実はなくなっていない。なので、先ほどのクラウディア・ゴールディンの論文は「ラストチャプター」という言い方をするんですが、そういうのを詰めていって詰めていったとしても絶対男女間賃金格差は残る。

最後の問題というのはこれです。つまり仕事の仕方がこうなっていると。仕事の仕方というのはどういうことかということ、経営の仕方です、マネジメントの仕方です。なので、女性が働きたいと思うかどうかとかと関係なく、とにかくマネジメントのやり方というのをきちんとせよと。誰が働くか、どのように働くかというのは一切関係なく、とにかくマネジメントの仕方というのを変えるだけで男女間格差はなくなるという希望的観測をクラウディア・ゴールディンも述べています。

こういう考え方というのは、実は今まで日本の男女間格差の話ではされてきませんでした。先ほど事務局がまとめていただいたものでも、こういう法律がありますよというのをぱ一つと書くと、みんな働き方のことだけです。そうではなくて、じゃ、営業時間どうするんだとか、あるいはIT投資をどういうふうにするのかとか、技術上の情報伝達をどういうふうに制御するのかといったような、そういうこと。そういうことを制御することによって、実は男女間格差がなくなるんですということをこのリテラチャーは指し示しています。組織マネジメントこそが重要だということです。

これで全て説明できるというわけではもちろんありませんけれども、今まで問われていなかった、考えられていなかったような、こういう論点がありますということをぜひ念頭に置いて話を進めていただければと思います。

すみません、長くなっちゃいました。以上です。

【白波瀬座長】

大変ありがとうございます。この資料とかはきっと後で皆さんで共有してもいいですね。

【神林委員】

どうぞ。

【白波瀬座長】

ありがとうございます。

【佐々木委員】

それでは、連合東京の佐々木と申します。私は働く側、労働者側の観点からちょっとお話をさせていただきたいのですが、まず、いきなり余談ですみませんが、私の知り合いの娘さんが大学を受験す

るに当たって親類から、「女の子なんだから短大でいいんだよ」と、令和のこの時代ですら言われている状況がまだあって、先ほど大下委員もおっしゃったように、やっぱり意識の部分はかなり根強いんだなということがあるということをちょっと冒頭お伝えさせていただきます。

「女性活躍」という言葉に対しましては、どうしても働く側としてちょっと引かかる部分がありまして、女性がきらきら輝くとか、女性が頑張らないといけないというイメージがどうしてもあるよね、ということを連合東京内で話をしているところです。仕事に家事に育児にと、女性が全てをフルスロットルで頑張らなければいけない、さらに管理職にもならなければいけないという重石がちょっとつようなイメージがあるので、やっぱり「活躍」という言葉が、先ほど高橋委員もおっしゃったように、既になくてもいいぐらいか、もしくは違う言葉に置き換えたほうがいいのかと思っております。

ましてや女性活躍推進法と困難な問題を抱える女性支援法と、結構両極端な女性を取り巻く法律がある中で、やはり我々としましては、困難な問題を抱える方が、困難な問題がなくなって、安心して安定して働けるというような環境が一番目指すべき姿ではないかなと思っております。なので、条例名は何なら「女性安定雇用推進条例」的な感じで言っていたでもいいのかなと、本当に思っているところです。

安定雇用というところでは、誰もが正規雇用を別に望んでいるわけではない。けれども、正規雇用を希望する方が希望するタイミングで雇用されるというのがいいのかなと。なかなか、やっぱり出産とか育児とか介護とかで一旦退職してしまうと、次は非正規でしか雇用されない状況が女性には本当に多くて、非正規雇用の半分以上が女性という事実があります。東京都のほうで用意いただいた資料でも、辞めたことを後悔している方が、正規雇用の方のほうが多かったですので、後悔をしなくて済むような、どのタイミングでもいいから、その方が望むような働き方ができるのが一番いいのかなと思っています。

今、L字カーブと言われて、正規雇用が右肩下がりになっていくというのが、これがよろしくないのではなからうかと考えております。ましてやシングルマザーになってしまいますと、フルタイムってなぜか残業ありきになっているので、やっぱり残業ありきのフルタイムでは働きづらい、働きにくいということから、シングルマザーの方が正規の仕事になかなか就けない。そうなってくると収入が減ってしまうという、この悪循環を何とかしていかなければいけないとも考えています。

先ほど「仕事の仕方」というお話が神林委員からもありましたけれども、やはりフルタイムは残業ありきで、8時間以上働かなければいけないということを男女とも考え直していかないと、労働人口は全体的に少なくなっている中で、我々は労働者の処遇改善とか、人材確保をお願いしますという要求をしていますけれども、結局はもともと少ない労働者のパイを奪い合ってしまうことなので、そのパイを奪い合うのではなく働き方というか、そのこと自体を変えていかなければ、この先、日本の労働人口の課題は、ちょっと難しいんじゃないかなと思っております。ぜひ労働人口の多い東京からその部分を条例という形でお示しいただければいいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

【白波瀬座長】

ありがとうございます。

では、いかがですか。小野塚さん、どうぞ。

【小野塚委員】

東京中央会の小野塚と申します。改めてどうぞよろしくお願いいたします。

まず、先にちょっと自己紹介させていただきたいと存じますが、私ども中央会は、個々の企業様が協同組合等の組織をつくられてご加入をいただいている組織です。一番小さくは4人から、多くは数万の事業者の方がご加入されている団体がございます。都内ですと、約1,700の団体様にご加入をいただいている団体でございます。先ほど経営者の方のお話がございましたが、私ども組合、さらに事業者の目線でちょっとお話をさせていただければと存じます。

ご存じのとおり、中小企業の方々、今、喫緊の経営課題は人手不足、人材不足でございます。いろんな調査をさせていただくと若年層の入社希望もなく、若手労働者が不足し業界の高齢化、さらには業界の衰退化を招いているというのが数多く出ているご意見でございます。1業種に限ったことでは

ございませんで、いろんな業種でこういった状況が報告をされております。

こうした中にありまして、人手不足、人材不足対策の一つとしては、女性の経済、労働の分野での活躍というのは大きく求められていると私どもは認識しているところでございます。雇用の創出、資質向上を図りまして、女性の能力をさらに引き出し、一番肝要な定着率を向上させ、お互いが安心して就労できる、そういう社会をつくることが急務でありますし、生産性を高めることにも大いにつながると思っております。

私ども組合を支援している団体といたしまして、ちょっと特徴的な部分をご紹介いたしたいなと思っております。この組合というのは法律に準拠してできている組織でございます。その中の一つに企業組合という組織がございます。いわば会社である企業と相互扶助の精神である組合、このいいところ取りをしたのが企業組合であると私どもは認識しております。例えば主婦の方ですとか個人の事業者の方、勤労者の方、学生さんなど、個人の方々が個人の資本、お金と労働力を組合に集中いたしまして、組合自らが会社組織のような1つの企業体となって活動を行う組織のことでございます。いわば、いわゆる企業組合の組合員は出資者であり、経営者であり、さらに労働者であるという組織のことでございます。

ちょっと一例を申し上げますと、看護師の経験を持っておられる方が被介護者を対象として日帰り介護、訪問介護を行うために組合を設立した事例がございます。その組合では入浴、食事、生きがい活動を支援し、被介護者の日常生活活動の低下の防止や痴呆予防などのケアを行っているものでございます。このように、介護に関する知識、経験や能力を有する女性が大いにそのスキルを発揮し、社会貢献を果たしている事例がございます。

すみません、もう1例ちょっとご紹介させていただくと、在宅勤務を基本とした女性だけのSOHOの企業組合というのもございます。デザイナーであるとか会社員、主婦の方がお集まりになられまして、起業家として、経営者としての夢を実現し、それぞれの技術や経験を生かしホームページの作成など、インターネットビジネスの企画、運営、制作、パソコンスクールの運営を行うなど、大いに生きがいを感じているような事例でございます。私ども自ら安定した就業の場をつくり出す、こういった企業組合を大いに活用して、事業創業を志向する方に対してさらに周知したいと思っております。

皆様方ご存じのとおり、都内の事業者の方はほとんどが中小企業の方であります。様々な経営資源が大企業に比べて不足している実情がございます。こういった事業者に対して有用な支援事業を速やかに適切にして中小企業者の実情に鑑みて、小規模事業者であっても、無理なく対応することが何よりも肝要であると考えております。経営者と従事をされる方がお互いの立場を尊重して意思疎通が円滑となるコミュニケーションを図りながら、安心して働ける職場になるような仕組みづくり、枠づくりが求められていると考えてございます。

私からは以上です。ありがとうございました。

【白波瀬座長】

ありがとうございました。

では、最後になりましたけれども、どうぞ。お願いいたします、村田さん。

【村田委員】

リクルートの村田です。よろしく願いいたします。

リクルートワークス研究所は、リクルート社内の研究所です。新規事業として起案、開所をして、今年で25年になりました。人と組織の研究をしております。私は、ここ数年主に日本と海外のフレキシブルワークについての研究を行っております。

神林委員の「長時間労働プレミアム」を見て、自分の働き方などを振り返ってみますと、これまで超長時間労働を何十年もして、6年前から週休3日制に変えましたが、その恩恵がどのくらいあるのか考えながら神林委員の分析を当てはめていこうかと思っています。

この研究部会に当たり、まず初めに自分で考えている基本スタンスとして、最初に高橋委員がおっしゃられた、「女性も男性も両方が活躍できる社会づくり」が望ましいと思っています。そのために必要なのは、まず公正さ、公平さ、フェアネスというのが前提にあることが最も大事と考えています。男性とか女性とかいう大きな区分ではなくて、大下委員、小野塚委員もおっしゃられましたが、単純

な属性ではくれない部分がある。各人に合った施策が必要ではないかと思っています。

まず1つは、家族状況。単身者が多いとか、共働きの中でも育児中や、学生さん、成人のお子さんがいらっしゃる方、また介護をされている方とか、本人の健康状況、職業の状況、あと所属会社の規模、就業形態、それと本人のキャリアの志向については、ここ何十年で大きく変わってきている。働く個人のベクトルがいろんな方向に向いていると思っています。そうしたものも捉えながら、フィットしやすいものをどうつくっていくか。この会では、分析、分類をきちんとし、それに沿ったものをつくる必要があると思っています。

条例については、東京都がまず半歩先になる条例をつくるのが大事だと思います。底上げをするのか、牽引をするのか、どのスタンスに立つのか、あまり理想を高く掲げ過ぎると、中小を含めて企業がついていけない、個人もついていけない、となりますので、手が届かないものではなく、努力すれば届くものをつくっていくのがいいと考えています。

指針については、よくジェンダー指数が取り上げられていますけれど、そうした指数を向上させることを目標とするのか。何を目標、目的とするのかをまず決めるのがよいのかと思っています。例えば賃金の向上か、労働人口、働く女性を増やすのか、もしくは幸福度を上げるのか。どこに向かうのかということです。例えば自分でライフスタイルに合わせて就業形態や、労働時間を変えていく。変えた後も元に戻る。一旦非正規になっても元に戻る、不利にならない仕組みをつくる。さらに、上級職を目指す方をサポートするとか、いろいろな方向性があると思います。そうしたものを見定めながら条例の方向を見極めてつくるのがよいと私は考えています。

この部会での私の役割としては、まず、くらし方会議との連携もありますが、海外の参考事例とか、有益なものを事務局を通じて提供したいと考えています。また、私も会社で働いているので、身近で起こっている現場の例も含めて紹介できたらと思っています。

女性活躍に関する政策とか法制度については、先行している国ではスウェーデンやノルウェーといった比較的ランキング上位の国の法制度などを調べているところです。あと、中くらいの国では、ドイツと英国について。ランキングの高いところばかりを調べると偏ってしまうので、両方調べておまして、この会を通じてご紹介できればと思っています。

各国の大きな方向性としては、憲法、平等法などを基にして幾つかの指標や、目標をつくったりして推進していると思います。日本はそれに比べると立ち遅れているのかどうなのかを検討しながらご紹介していきたいと思っています。

また、リクルートワークス研究所が今年実施した「国際比較調査」の特徴として、フランスではパートタイムの管理職が多いという結果が顕著に出ております。日本では、パートタイムの管理職は多くないと思うのですが、そういったものも含めて日本で検討できる余地があるところについては、さらにご紹介できればと思っています。

海外の女性の管理職では、広報、人事、マーケティングといった職種や、教育、公務に多いので、そういったところで日本の女性の管理職を目指す方にも余地があるのかどうかお話をしていければと思っています。

以上でございます。

【白波瀬座長】

大変ありがとうございます。一応これで一巡したので、ご欠席の橋本委員のほうからビデオのメッセージをいただいているので、それを伺って、また自由にご意見いただきたいと思います。よろしくお願いします。

【吉浦部長】

では、前方のモニターをご覧くださいと思います。ご紹介のとおり、橋本委員からビデオメッセージをいただいております。

【橋本委員（ビデオメッセージ）】

一般社団法人東京中小企業家同友会の橋本久美子と申します。よろしくお願いします。

このたびは女性の活躍を推進するための条例の検討部会の仲間に加えていただきましたことをすごくうれしく思っております。一般社団法人東京中小企業家同友会って、都内に2,300社、全国では4万

7,000社の中小企業経営者が加盟する団体なんですけれども、私はその中で東京同友会の代表理事と全国の女性部連絡会という女性の経営者の会の代表をしております。以前は同友会でも女性経営者は少なく、経営者婦人の会みたいところがあったんですけれども、20年ほど前から女性経営者は急増しておりまして、女性活躍の変化の先頭に立ちたいというような、そういう気概で今活動しております。その結果、東京都様からは毎年のように、当会のメンバーが女性活躍推進の賞を頂戴しております。かくいう私も、2022年に東京都女性活躍推進大賞をいただいて小池都知事とツーショットしたというのが自慢でございます。

また、来年の9月3日から5日、全国から1,000社以上の女性経営者を集めて「女性経営者全国交流会」、これ、毎年いろんな各地で持ち回りでやっているんですけれども、これを東京、お隣の京王プラザホテルで開催する予定でございます。女性活躍推進条例の制定に向けて東京都が動いていると。それに、この同友会が参加しているというニュースは全国の女性経営者にとって物すごく励みになると思ってわくわくしております。

では、ここからいただいた事前資料を拝読し、思うことを申し上げます。どこに大きな石があるかということがすごく大事だと思います。ささいな小さなこと、例えば女性の意識改革のためにメッセージビデオをつくるみたいなのは本当に些末な石で、そういうことに税金使わないでよって、いつも思っています。

自社の経験を踏まえて言えば、制度を整えて、産んでも辞めずにフルタイムで働くようにはなった。だけど、女性管理職になりたがらないという課題があったときに、イメージ戦略をやっても動きませんでした。でも、女性社員の中から、住宅手当なんかに世帯主条項があつて、仕事の成果とは別に世帯主でないことの多い女性の年収は低いじゃないか、なぜなんだ、扶養家族手当という、働かない配偶者への手当は仕事での成果とはどんな関係があるのかというような見直しの声がありました。

そこで、住宅手当も交通費支給も配偶者手当も全て撤廃して、エリア手当という家賃相場に基づいた手当を営業所ごとに、私の会社では6営業所あるんですけれども、一律支給にしましたら労務の作業が劇的に軽くなって、女性社員の昇進意欲というのはすごく増したんですね。また、経営会議という意思決定の会議には、それまで課長さん以上だったので、管理職になりたがらない女性は少なかったんですけれども、でも、そこに21世紀枠というものをつくって、4分の1は女性か、入社5年目の社員が参加するとしました。そういう仕組みにし、意思決定の場に参加してもらって経験値を上げたら、女性管理職の比率はすごく上がったんですね。経験の量は質を高める、そして状況を変えていくということだと思っています。

何が言いたいかというと、女性の活躍を阻む年収の壁とか、法律の持つ当たり前を変えるのが一番大きな効果のある大きな石じゃないかと思っておりまして、それを変える原動力となる東京都の条例になるといいなと思っております。

今回、第1回の部会に欠席となりますこと、心よりおわび申し上げますとともに、女性活躍の新しい扉を開けること、心躍る今の心境をお伝えする次第です。これからもぜひよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

【白波瀬座長】

大変ありがとうございました。

これで今日皆様一巡ということなんですけれども、まず、私のほうからも少し意見を言わせていただきたいなと思います。

ちょっと重い役割を引き受けてしまったと、今また後悔しているんですけれども、やっぱりかなり難しい案件だと思います。難しいからやりがいがあるというのもあります。目標ということをおっしゃったんですけれども、何を最終的に取っていくかということは、これは捨てなきゃいけない部分をどこにするかの選択です。このあたりは本部会の議論のなかで決めていきたいと思うんですけれども、やはり東京都の条例であるということのメリットは外せないと思うんですね。東京都という地理的なというか、日本の中でのある意味の特殊性というのはあると思います。一つには若年人口が一番多い地域であるということです。

その中で、若年の例えば女性ということも人数的には多い。だから出生率が低いというのは、子供を産まない女性が多いので出生率が低くなっているという単純なことなんですけれども、その中であえて何を注目して進めていくかです。現実的に変化を牽引できる内容でないといけないので、そ

いう意味で、実際にどこかに変化をしっかりと確実に実現できるような条例につながるかを見定めていく。その前の考え方として我々の委員会が設定されています。本部会は、条例自体をつくる場所ではないのですけれども、そこで何を優先順位として持ってくるかということだと思えます。

それで「仕事の仕方」であるという1つのキーワードも今日出てきたと思いますし、あと、やはり実際に意識調査をすると、自分たちとしてはやりたくない。だから、「選ばれる企業にならないといけないのだ」という、こういうご議論もあったと思います。それで、足元のところでは男女に関わりなくということになると、あるいは女性活躍とかで結構言われている1つのことに、例えば国連なんかでもそうですけれども、男女間の比率をまず一緒にしましょう、ということです。つまり統計の均衡を「パリティ」と言うんですが、その「パリティ」を最初の第一歩として進めていく。もっとも、中身が男女同数になったからといってどうなのという議論も常にあるので、それは最終目的ではなくて、最終目的は男女平等、あるいはジェンダー平等ですけれども、その中の男女間の数なり比率を同値にするという点について、まずどれだけ強制性を持って展開していくか、これはまた次の議論だと思いますが、そこに持っていくのか。

そのための仕組みとして、例えば神林さんが今出してくださった研究結果というのは、1つは、プレミアムってチャンスというか、実際にどうだという事実ではなくて、やっぱり見通しの問題だと思うんですね。その見通しを変えるというのは、これだけ見通しが変わっているのに、人々、個人の生き方なりキャリアの見通しを変えるのは本当に大変だということだと思うんですね。その見通しを変えるために、1つのキーは多分「マネジメント」。実際に人を雇った場合にどうマネジメントしますかというやり取りのところで、そこにある意味の強制性というか、違い、男女間でということ意識する仕組みをまず外圧としてつくって見たらどうかということです。私も結論がないので皆さんに問いかけるんですけれども、このあたりは議論になると思います。

ですから、落としどころというか、これは何回か続くと思うんですけれども、本当に「女性活躍」という言葉がなくなるのが一番いいんですけれども、それまでには程遠いという事実があるので。増加率から言うと、出発点が低いから、ちょっとだけ変わっても増加率は高いんですよ。でも、それで甘んじていたらしようがなくて、やっぱりマクロなレベルで変えないといけません。あと次世代の話をすると、若い子たちのポテンシャルをもう日本は無駄にできないよということだと思います。それは数として少なくなるだけではなくて、いろんな子たちが日本にも来るといったときに、やっぱりいろんな競争にいろんな形で勝てる子たちをつくらなきゃいけないということもありますし、かなりポテンシャルが高い人たちが本当にいると思いますので、それをどう支援するかをどういうふう環境として出ていくかというのは、やっぱり考え方として1つあるかなと感じました。

まだ7分時間があるんですけれども、1人ずつでも結構なのでご意見いただきたいと思えますけれども、いかがでしょうか。

【大下委員】

神林先生のお話、本当にそうだなと思ってはいます。我々が先ほど申し上げた、「女性の活躍が進まないのは女性本人が望まないからだというのは本当ですか」というのは、人手不足対策として去年出したレポートに入れているのですけれども、男性でフルタイムでばりばり働ける人がスタンダードだという働き方では、「この先はもうもちませんよ」ということを中小企業に伝えています。

他方で、人手不足は深刻で、もう1個だけ調査をご紹介しますと、「中小企業さん、人手不足の対策としてどうしますか」と聞くと、毎回「採用を強化する」というのが1番に来ます。今回も8割でした。残念ながらデジタル、機械、ロボットの活用は28.6%、3割に届かない。それ以外にも能力開発とか、多様な人材の活躍も3割前後。ここの意識が変わらないということは非常に根深くて、人手が足りないから考える余裕もないという状況がある。

これはすみません、条例の議論とどこまで近づくのか分からないですけれども、今、先生がおっしゃっていただいたような、若い人たちをエンカレッジするとともに、そういう企業をつくっていく、あるいは企業のチャレンジをエンカレッジしていくところにぜひつなげられればと思うのですが、残念ながら企業の今の実態はまだこのような状況だということはお伝えはしておきたいと思えます。

【白波瀬座長】

ありがとうございます。企業さんも人もそうだと思うんですけども、多様ですよ。そこもどこにターゲットを置くのかということもあると思うんです。大多数の企業さんって、生き残りが本当に余裕がないということもあるし、でも、同じサイズといっても、小さいサイズでも、IT関係だとどんどん人も替わっていくし、やっぱりどんどんグローバル化していくという状況もあって、本当に現実が見えないというところはあるんです。

どうぞ。

【神林委員】

設備投資等々に関しましては東京等も独自の融資制度を持っていると思いますし、全国レベルでもあります。ただ、それが男女の格差という話に結びついてないんですね。それはそれ、これはこれというので縦割りでやっていて、中央そのものが経済産業省と厚生労働省で分かれていますので、その意識が結びつかないというところはあると思います。なので、人手不足ですと言われたときに人事担当者に聞けば、それは採用、採用と言いますし、そのシステムをどういうふうに変えればいいのかという発想自体が出てこないわけですよ。なので、人事は人事、男女の話は人事ですというふうに区切られているところが多分うまくいかないポイントの一つなんじゃないかと思います。

【白波瀬座長】

そのとおりだと思うんですけども、そういうときにゼロか100かにするわけにはいかないの、私は少しでも前進するというのはやっぱり目標にしたほうがいいと思う。

【神林委員】

自分よく分からないんですが、投資優遇措置みたいなものを取るときに、これ、実は男女間の格差を減らしますよというようなことをちゃんと説明するということは、お金かけないで済む1つの方策かなと思うんです。

【白波瀬座長】

それはやっぱり全体の概念マップというか、概念図をちゃんと明確にして、ここの中でこの条例はここを突いていますよ、と示すのがよいのではないのでしょうか。それが難しいんで。だって、みんな複雑に絡まっているということだけは本当にそうなんですよ。でも、この概念図を一応つくって、今回の条例が強調する点はここだ、というようなメッセージ性のある概念図を提示できるとよいです。

【村田委員】

最近社内で行われていることは、もうテクノロジーの時代、テクノロジーは男女は関係ない。そういうところを意識したほうがいいと言われてます。もう性別は関係ない時代に入っていますという話が飛び交っています。幸運なことに、四十数年働いていて、仕事上で男性が、女性が、と言われたことがあまりない会社におりまして、これまで気にしたことも差別を感じたこともありません。求人や採用などいろいろな場面でも男女は関係ない。自分自身が機会をつくり出していくことが非常に大切だと教えられてきました。そのときに、マネジメントは何をするかではなくて、部下の邪魔をしないということ。個人が何かをつくり出すときに支援とかサポートはするけれども、邪魔をすることがないようにということは社内で共通の認識としてあるので、そういった考え方への転換も必要になっていくのではないかと考えています。

【白波瀬座長】

邪魔をしないって、日本の経営って引き算の経営のような気がするから。すみません、こんなこと言っちゃいませんか。

どうぞ、高橋さん。

【高橋委員】

ありがとうございます。事務局から参考資料で、令和6年度東京都予算で女性活躍に関する内容を今回示していただいておりますが、これまでも東京都ではいろいろな施策を展開されてきましたので、

どのような施策に効果があるのか、どのようなことをすると成果が出るのかを、令和6年度だけではなく、過去も遡って検証してみたいでしょうか。

【白波瀬座長】

事務局さんとのご相談ですけれども、やっぱり評価測定、厳密じゃなくてもいいので、少し分かるというところなどで提示していただけると、とても参考になると思うので、よろしくお願いいたします。高橋さん、言いにくいことをありがとうございました。

【佐々木委員】

我々働く側から言うと、働きたくてもなかなか働けない人が東京都内でもまだたくさんいるわけです。それを連合東京としては、ぜひその人たちがちゃんと働けるようにマッチングしてくださいという要求をしていて、確かに本当に東京都はいろんな施策をたくさんご用意いただいてありがたいなと思うんですけれども、なかなかうまくマッチングできていない現実があるんです。

というのは、情報が多過ぎちゃって、うまく本当にヒットしないといいますか、私、毎回言うんですけれども、東京都のホームページが非常に分かりづらくて、自分が欲しい情報に辿り着かない。でも、すごくいろいろやっているんですよ。アプリつくったり、何かつくったり。でもつくり過ぎちゃって横がうまくつながってないなとすごく感じているところなので、働きたい人ってたくさんいるのに、その人たちにうまく情報が届く仕組みを本当に何とかならないかなと常々思っております。

【白波瀬座長】

マッチングの問題だと思うんですけれども、これ、重要な点は多分アクセス、つまり的確な情報にアクセスできるように支援する、これは結構重要な点だと思います。これが実はどんどん複雑化しているんです。情報獲得と情報処理は能力によって本当に違うので、ここをどういうふうにトレーニングしてあげるかというのは最初の大切なところです。そこは情報アクセスは重要かもしれないですね。何かありますか。

【小野塚委員】

私どものほうでいろんな業界団体さんがございまして、それこそ女性中心、あるいは男性中心、いろんな組合様があるんですけれども、一つ、日々の現場でちょっと気がつくところは、比較的第三者から見て女性活躍が遅れぎみの業界団体様、ちょっと問いかねなんかをさせていただくと、やはり一つのスタンダードの見本と申しましょうか、フレームみたいなのをちょっと教えていただきたいというのは結構聞きます。そういったものをできたら水平展開していきたいと思っております、引き続きそういったところにアクセスをしていきたいなとも思っています。

【白波瀬座長】

ありがとうございます。

あと、もうそろそろ時間ということもあるんですけれども、いかがですか、ご忌憚のないところで。

あと1点、大下さん、データを教えていただいたんですけれども、調査の対象者って18歳から35歳とおっしゃったような気がするんですけれども、違いましたっけ。

【大下委員】

34歳。

【白波瀬座長】

まだ結婚していない人のほうがすごく多いんじゃないかと思うんです。

【大下委員】

かもしれないですね。

【白波瀬座長】

その中で育休取りましたかというのは、ちょっと母数が少ないかななんて。

【大下委員】

先ほど申し上げた半年取ったとか取ってないとかは子供がいる方に絞ってあります。全体の調査の対象者は先ほど申し上げた2,000人ほどですけれども、そのうち、お子さんがいらっしゃる方について、これまでの育休取得について聞いています。

【白波瀬座長】

でも、比較的若いですね。

【大下委員】

年齢としてはですね。今、特にお子さんを産まれる年齢を考えると、もうちょっと上まで本当は見ないといけないというところはあるのかもしれませんが、分かりませんが、上げれば上げるほど取得経験は下がって、さらに下がるかもなという感じもします。

【神林委員】

その点でちょっとお聞きしたいことがあるんですけども、育休を取った人にとったかという質問というのはよくなされるんですが、自分の職場で育休を取った人がいたときに、その人の働き方、あるいは仕事の仕方がどう変わったかということはお聞きになっていますか。

【大下委員】

今回の調査では、そこまでは聞いていません。

【神林委員】

過去聞いたことがありますか。

【大下委員】

特にはないです。というのは、我々、今回の調査は極めて珍しくて、我々はふだんアクセスするのは経営者なので、経営者側の考え方をよく聞きます。そういう意味で言うと、育休取られると困るというのはやっぱり人が足りなくなるから。それは物理的に人数が減るということと、Aさんがやっている仕事を代わりにやってくれる人がいないというのが中小企業だと課題になります。そこを常に問題視はしている。なので、我々は何とかそうなる前に、Aさんの仕事をBさんでもできるようにしておきましょうねみたいなことはいろいろ申し上げるのですが、言うは易しというところが実態かなと思っています。

【神林委員】

それが長時間労働プレミアムの一番大きなポイント。

【大下委員】

まさにおっしゃるとおりかなと思います。

【白波瀬座長】

本来であれば、子供ができるとか、あるいは親御さんの介護が必要とか、親戚のとか、いろんな状況のある子供もいるし、だから、大体の人をどこから雇わなきゃいけないと。だから、ユニットを企業さんだけにしているんですけども、ここはやっぱり代替の補助が入りやすいような連携体制があると、緊急な一時的支援も提供しやすい。本当はそのベースは情報共有して、誰でも入れるようにしなきゃいけないとか、構造的な問題もあるんですけども、そんなこと言い出したら中小さんはきっと大変ですね。

【大下委員】

いろいろ働く環境とか仕事の仕方の見直しというのは絶対必要だと思っていて、我々も例えばデジタル化を進めましょうみたいなことをやっているのですけれども、なかなか前へ進まないのは現実です。

他方で、ちょっと話がずれるようで申し訳ないですけれども、私は国際部というところにいたときに、ほかの国のいろんな商工会議所とか企業さんとお仕事したとき、彼らは本当に短い時間しか働かないんですね。同じ会議を準備していて、我々は物すごい時間かけて手間かけて一生懸命ミスがないようにやるんですけれども、彼らは極めて、こっちから見ると非常に雑にやるんですよ。だけど、アウトプットはあんまり変わらないんですね。失敗しないんですよ、彼らも。

これは何なんだろうなというのは答えも何もないのですけれども、逆な言い方をすると、条例で変えられるものかどうか分からないですけれども、まさに先生がおっしゃった、長時間働くのが当たり前のビジネススタイル、働き方になっているのをどうやって変えられるのかというところが一番の課題なのかなと。定時に帰って、みんな仕事ができ、お客様にも迷惑かけなくて、取引先からも文句を言われなような世の中は、我々は今、賃金の問題、取引価格の問題でパートナーシップ構築宣言ということで、大企業さん、中小企業さんの状況もよく分かった上で、無理言わないでくださいね、適正な価格転嫁を進めてくださいねと言っていますが、これがいわゆる働き方の部分も本当はあるのかなと思ってまして、そういう意味で言うと、個社の中でどうやって長時間労働プレミアムを減らしていくかというだけではなくて、業界全体で取引構造の中でどうやって減らしていくのか。さらに言えば、それは消費者も含めて、いつでも何でも届けてくれるんですねということではないというようなことも含めて本当は考えていかなければならないので、条例をつくるという意味で言うと、そこまでターゲットになるような形の呼びかけができればいいのかなとは思っています。

【神林委員】

最後にいいですか。本当に今おっしゃられたことが長時間労働プレミアムのポイントになっていて、お客さんに迷惑をかけないというのがポイントです。なので、窓口閉まっちゃったら、それ以上のサービスはしませんというような商売の仕方、ビジネスの仕方が許されるのかということが多分問題になっていて、日本の場合、許されないんです。

なぜかという、競合がそういうことをしたらお客さんを持っていかれちゃいますので。ということは、結構ポイントが、業界のカルテルという言い方をするととても悪く聞こえると思うんですけれども、営業規制とかというのは実は効いてくるということが分かっています。そこが結構古典的な考え方なんですけれども、ある意味、自由競争社会と逆行するような規制になってきますので、このあたりがどうやって議論の中に組み入れていくのかということとはちょっと考えたほうがよいかなと思っています。

【白波瀬座長】

ありがとうございます。一時的な規制であって、もっと先を見るのは、我々は物すごい競争社会の中で勝ち残れる社会をつくるし、勝ち残る企業をつくるということだと思うんですけれども、それに到達するには、私はある程度の荒療法というか、規制枠というのは、ないと動かないと思うんですよ。だから、最初にちょっと言ったんですけども、やっぱり実際に変わるんだということを後押しするような位置づけがどこかで必要だと思います。もちろん、この点については先生方と議論を積み上げてまして検討していきたいと思っています。

あとお時間としては5分程度になりましたけれども、いかがですか。よろしいですか。

いろんな論点が出てきました。ありがとうございます。非常に中身は深く、皆さんも言及される世界経済フォーラムが出しているジェンダーギャップ指数があるじゃないですか。日本の1つの特徴は、例えば他のG7の国って、大体日本と同じ程度だったんですけれども、だんだん上がっているんですね。これ、男女共同参画局が出していますけれども、日本だけ、ずっと底辺なんです。この激動の中で2006年ぐらいから毎年出していると思うんですけれども。その中で明らかに遅れてしまった部分は否めなくて、その遅れてしまった部分は、実は日本の経済力なり、これからの成長にかなり関わっていると思いますので、繰り返しなんですけれども、枠組みとしては人材育成、人事、経営という、縦割りではないような枠組みを少しでも出すことができるとよいと思います。大変勉強にもなりましてありがとうございます。これからもどうかよろしくお願いしたいと思います。

では、第1回の会議はこのあたりでそろそろ終了したいと思います。委員の皆様、本当にどうもありがとうございました。

それでは、事務局にお返しいたします。

【安部次長】

白波瀬座長、委員の皆様、ありがとうございました。

本日は貴重なご意見、ご提案をいただきましてありがとうございます。今回いただいたご意見につきましては事務局のほうで整理し、次回の検討部会に向けて準備を進めてまいります。

なお、次回以降の開催につきましては、改めてご連絡をさせていただきます。

それでは、本日は誠にありがとうございました。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

午後2時59分閉会