

# これまで頂いた議論と意見

# これまで頂いた議論と意見

## 働き方に関する分野

- 人口構造や働く人の意識が大きく変化し、企業における人手不足の進行や希望に応じた働き方が実現できていない。
- かつての男性中心・長時間労働前提の働き方から変化が見られず、未だ家事・育児の多くを女性が担っている。

### (主な議論)

- ・ 長時間労働社会のままで男性が育児参画すればキャリアを失う。
- ・ 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べき。
- ・ 女性の就業率は上限に達しつつあり、企業自らが魅力的な職場を提供することは不可欠。

## いわゆる「年収の壁」に関する分野

- 女性は、ライフイベントと重なる30代頃から家庭の事情を理由にパートを選ぶ者が多い。
- 年金額への影響を知らない者も多く、いわゆる「年収の壁」付近で就業調整する者が一定程度存在。

### (主な議論)

- ・ 若者がアクセスしやすいアプリ等により、保険料負担とリターンを可視化し理解を促す取組も重要。
- ・ 個人の損得の議論を超え、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あわせ正確な理解が促進されるべき。
- ・ 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。

## 女性の活躍に着目した分野

- 女性の就業率は上昇し、M字カーブは解消しつつあるが、管理職における女性の割合は低迷。
- 女性は「自信がない」「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ためらいを感じている。

### (主な議論)

- ・ 日常業務など様々な場面で、男女比を考え任命することが女性の管理職登用につながる。
- ・ 女性管理職が少ない背景には、魅力を感じない、責任が重いといったことに加え、目標となる女性がいらないということも挙げられる。
- ・ 女性活躍推進に一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。

# 働き方に関する分野

## 企業における人手不足感が顕著

- 都内企業における直近の人手不足割合は、53.7%（正社員）と高水準



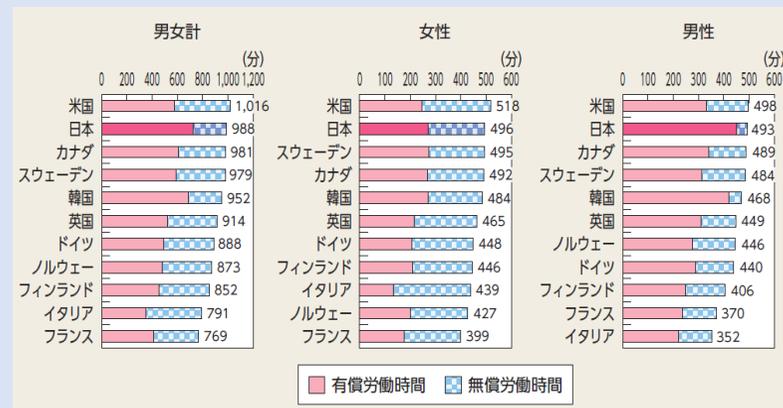
## 働き方や生活が希望と合致していない

- 男女ともに家族団らんや自分のために使う時間を増やしたいと希望
- 女性は家事・育児を減らし仕事を増やしたい、男性はその逆

20-39歳・子供がいる		減らしたい 計(%)	増やしたい 計(%)	40-69歳・子供がいる		減らしたい 計(%)	増やしたい 計(%)
仕事時間	女性	23.2	28.6	仕事時間	女性	12.7	22.5
	男性	34.1	16.6		男性	25.7	10.2
家事・育児時間	女性	33.5	14.4	家事・育児時間	女性	20.2	6.0
	男性	14.1	27.7		男性	7.6	14.3
家族と遊んだりくつろいだりする時間	女性	5.0	44.1	家族と遊んだりくつろいだりする時間	女性	2.1	25.2
	男性	6.0	42.2		男性	3.4	30.7
自分のことに使う時間	女性	4.2	51.3	自分のことに使う時間	女性	2.6	34.1
	男性	7.3	44.4		男性	3.8	35.0

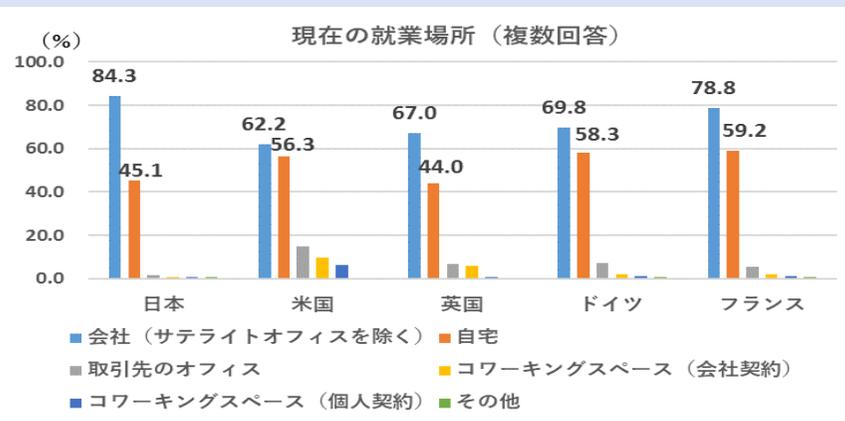
## 日本は有償労働時間が長い

- 海外と比較して日本の有償労働時間は長い
- 男性の無償労働時間が極端に短く、男女間の不均衡が顕著



## フレキシブルな働き方に遅れが生じている

- 国際的にみて欧米諸国は在宅ワークの割合が高い一方、日本は未だオフィスワークが中心となっている



- 人口構造や働く人の意識が大きく変化し、企業における人手不足の進行や希望に応じた働き方が実現できていない。
- かつての男性中心・長時間労働前提の働き方から変化が見られず、未だ家事・育児の多くを女性が担っている。

## (主な議論)

### 長時間労働

- ▶ **長時間労働社会**のままで**男性**が**育児参画**すれば**キャリア**を失う。
- ▶ 長時間労働が改善されないのは、一般の社員が普通に**残業を織り込んだ働き方**をしているからだ。
- ▶ 他国と比べ遅れている**労基法改正**を**国に迫るべき**（11時間インターバルの義務化、時間外割増率アップ等）。
- ▶ **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。
- ▶ **時短**しても**給料**が**下がらない**ようにするには、**効率性**を意識した働き方と、**転職**など**外部労働市場**を踏まえた**賃金制度の整備**が有効。

### 職場環境

- ▶ 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。
- ▶ 女性の就業率は上限に達しつつあり、市場が逼迫すれば**企業自ら**が**魅力的な職場**を提供することが不可避となる。
- ▶ 最低限の健康・安全・両立規制に留まらず、また、ライフを家庭や子育てに限定せず、**広くワーク・ライフ・バランス**が**実現**する施策を積極的に進めるべき。
- ▶ 日本では一度仕事から離れると戻ることがなかなかできないが、ライフイベントに合わせて**フレキシブル**に業務に当たっていただける制度を考えていかなければいけない。

### 家事・育児時間

- ▶ 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**に繋がる。
- ▶ 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。

## 【column】主要国のフレキシブルワーク

✓ 欧州ではフレキシブルワークの進行度が高く、様々な取組が行われている。

スウェーデン



- ・長時間労働者の割合はわずか1%
- ・子ども1人につき480日間の有給休暇がある

ノルウェー



- ・6時から15時までの圧縮労働で家族時間を確保
- ・女性に特化した上級管理職養成を実施

ドイツ



- ・残業時間を銀行口座のように貯め、休暇等で相殺する「労働時間口座」が普及

イギリス



- ・週休3～4日制の導入
- ・会社への出社日数は週1.6日

フランス



- ・女性の就業率が85.5%
- ・2000年35時間労働時間制によるWLBの大幅改善

世界各国



- ・週休3日制、週休4日制、1日6時間のトライアルが進行
- ・欧州の特徴は「賃金維持型」

(資料) 村田委員プレゼン資料を基に東京都作成

## 【column】「東京スマート2030」の提案

✓ 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委員から提案

「東京スマート企業」の認定

- 01 残業のない働き方  
月平均実労働時間が170時間以下
- 02 転勤のない働き方・暮らし方の実現  
転居を伴う転勤命令はしない等
- 03 休暇をとりやすい職場  
正社員の平均年休取得日数が15日以上
- 04 職務内容に応じた評価・賃金制度  
転勤・残業・勤続年数によらない基本給制度
- 05 多様な働き方の実現  
全労働者を対象に短時間勤務、週休3日制

- 06 テレワークの推進  
テレワーク制度の導入・実施
- 07 副業・兼業の推進  
副業・兼業制度を導入し、実績がある
- 08 高齢者の就業促進  
年齢に関わらない賃金制度の導入
- 09 働きやすい就業環境の実現  
従業員の定着率が9割以上
- 10 スマートな働き方・暮らし方の普及  
上記の制度や数値を企業HPで公表



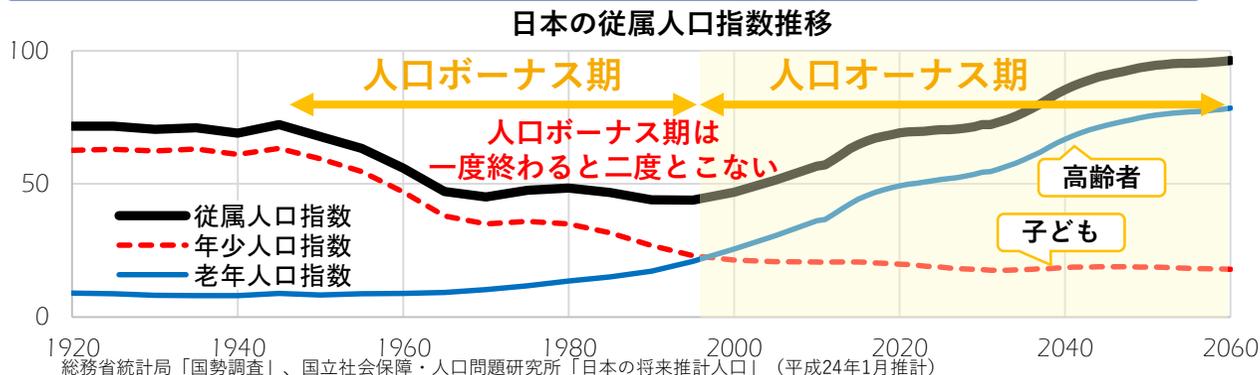
インセンティブ  
(認定・表彰等)

サポート  
(専門家派遣等)

(資料) 水町委員プレゼン資料を基に東京都作成

## 【column】人口ボーナス期からオーナス期への転換

(ハーバード大学・デービッドブルーム教授 98年提唱)



### 人口ボーナス期

- ・生産年齢人口が多い
- ・高齢者比率低い
- ・社会保障費が嵩まない
- ・爆発的に経済発展する時期

### 人口オーナス期

- (オーナス=重荷・負荷という意味)
- ・生産年齢人口が少ない
  - ・高齢者比率が高い
  - ・社会全体の扶養負担大きい
  - ・経済発展し続けるには戦い方に工夫が必要な時期

(資料) 小室委員プレゼン資料を基に東京都作成

- ・人口ボーナス期に勝てる働き方のルールは、「男性ばかり」「長時間労働をして」「均一な人材のチームを作る」
- ・人口オーナス期に勝てる働き方のルールは、「男女両方から選ばれる」「なるべく短時間で働く」「多様な人材を集める」

## 【column】女性が働く中で輝くための政策の提案

### 男女雇用機会均等政策（働くこと）

- 正規雇用者の増加に向けた取組
- 女性比率の高い業種・職種の処遇改善  
(保育、看護など国家資格の職種の処遇改善)
- **性に中立的な処遇制度の確立**  
(性に中立的ではない諸手当の廃止 ⇒ 本給組込み)
- いわゆる「年収の壁」を超える月収の実現
- 社会保険・年金を納める意義の社会的な理解醸成
- 学童保育含む保育サービスの充実と保育の質の向上

### 企業の取組事例

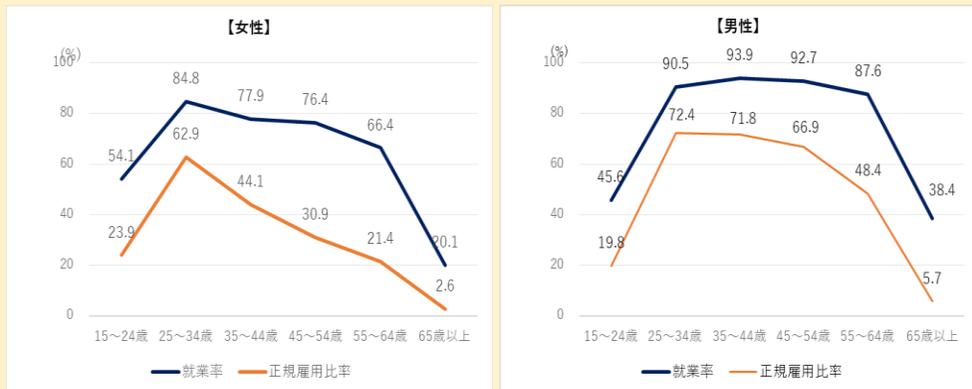
住宅手当、交通費、配偶者手当を廃止し、エリア手当として全員に一律に支給することで、男女の所得格差を改善

(資料) 齊藤委員プレゼンを基に東京都作成

# いわゆる「年収の壁」に関する分野

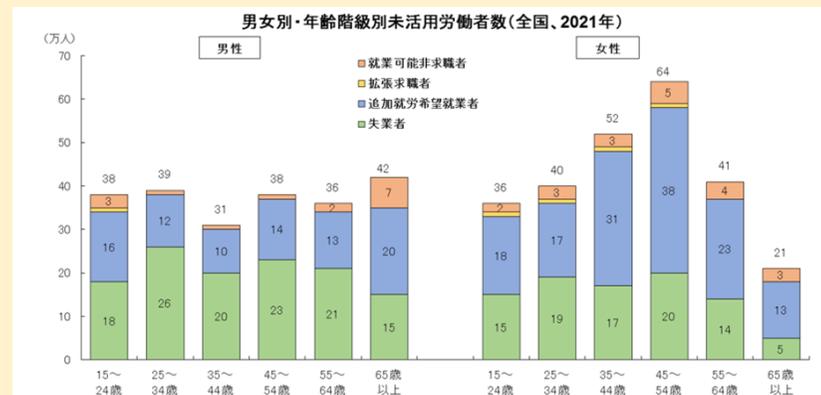
## M字カーブは解消しつつもL字カーブは継続

- 女性の正規雇用比率は25～34歳をピークに低下（L字カーブ）している



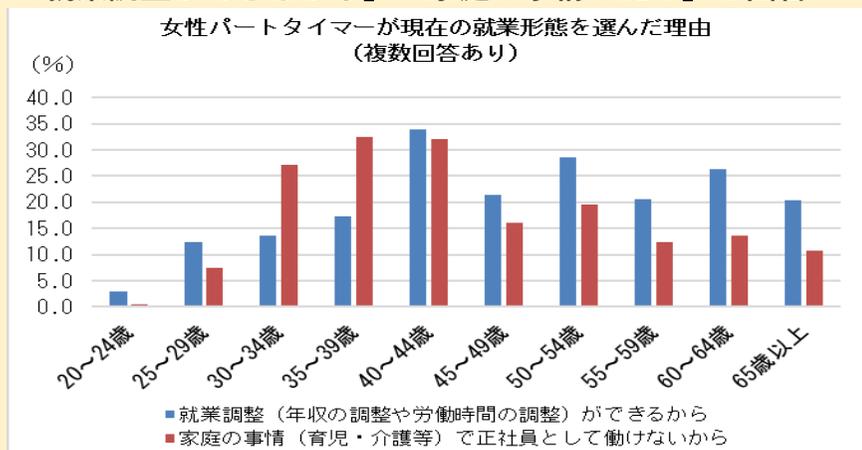
## 女性の追加就労希望者など未活用の労働力が潜在

- 未活用労働の状態にある者の調査では、特に35～54歳の女性において、追加就労を希望する割合が高くなっている



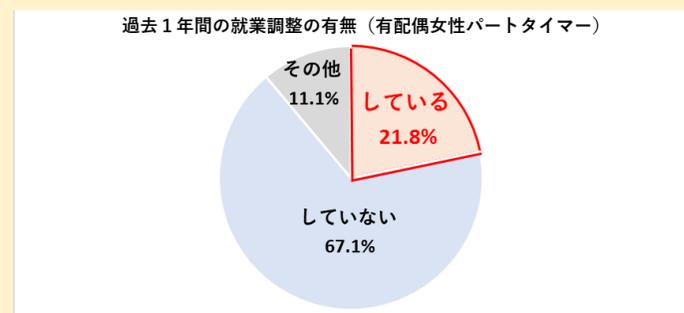
## 世代によってパートを選ぶ理由が異なる

- 女性パートタイマーが現在の就業形態を選んだ理由として「就業調整ができるから」「家庭の事情のため」と回答

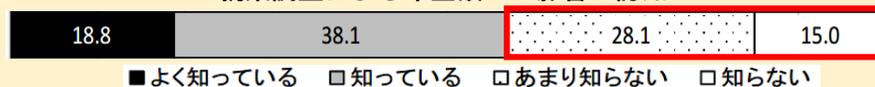


## 就業調整による年金額への影響を知らない者が多い

- 有配偶女性パートタイマーのうち、就業調整している割合は2割。うち4割以上が年金額への影響を知らない



## 就業調整による年金額への影響の認知



- 女性は、ライフイベントと重なる30代頃から家庭の事情を理由にパートを選ぶ者が多い。
- 年金額への影響を知らない者も多く、いわゆる「年収の壁」付近で就業調整する者が一定程度存在。

## (主な議論)

### 社会保障制度

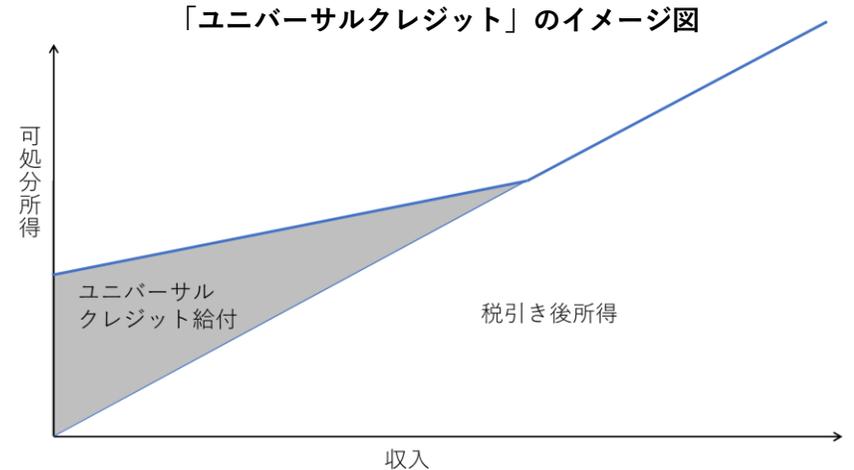
- ▶ 社会、家族、企業、働き方が**急激に変化**する中、**社会保障**に何を期待するのか**長期的視点**で議論する必要がある。
- ▶ 現行の**社会保障制度**は、かつての**家族、就労、社会等**を**基礎**にしているため、今日の**状況に合った制度改革**を検討すべき。
- ▶ 社会保障の理解が進まなかったことは事実で、**なぜ**今まで**理解が進まなかったのか**を検討すべき。
- ▶ 個人の損得の議論を超え、**再分配**や**世代間の支え合い**により、全体として**社会的正義**を**実現**している観点もあわせ**正確な理解**が促進されるべき。
- ▶ 年金の**逆転現象**については、**モデルケース**ごとに公的機関が**シミュレーション**をして示す必要がある。
- ▶ **若者**が**アクセス**し易い**アプリ**等により、保険料**負担**と**リターン**を**可視化**し理解を促す取組も重要。
- ▶ 働く方が社会保険の**メリット**を受けられることができるよう、被用者保険に関して、**労使合意**により**任意に適用事業所**となることのできる制度の利用を図るべき。
- ▶ 国の家族支出は出生率の上昇に必ずしも繋がっておらず、**お金以外の多様な施策**の議論は**有意義**。

### インクルーシブな就労

- ▶ 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。
- ▶ ひとり親家庭では深夜勤務が難しかったり、短時間しか勤務できなかつたりする場合がある。その人の**状況にあった働き方**を用意するなど**きめ細かな対応**が重要。
- ▶ 欧州で先行する**ダイバーシティ**が尊重される**インクルーシブ社会**を作るべきで、それが障害者の生活向上・女性の働き方改善・少子化対策・経済活性化等につながる。

## 【column】英国のユニバーサルクレジット

- ✓ 英国では、複数の福祉手当等を統合し、統一的な社会保障給付である「ユニバーサルクレジット（給付付き税額控除）」を導入。勤労所得に応じてきめ細かく給付・減税を行うことで、就労インセンティブを付与。オンラインでの迅速な申請・給付を実施
- ✓ 所得に応じ国が給付・減税で就労を促進する本制度は、現在、多くの欧州諸国や米国などで導入されている



(出所) 英財務省資料を基に筆者作成

(資料) 森信委員プレゼン資料等を基に東京都作成

## 【column】公的年金シミュレーター

- ✓ 働き方・暮らし方の変化に応じて、将来受給可能な年金額を簡単に試算できるツール

【利用者の主な声】※「権丈座長より提供のあった授業アンケート」より抜粋

- ・一人一人の状況に合わせて自動で試算してくれる機能はとても便利だと思いました。
- ・とても使いやすかった。そして思っていた以上に支給額が低く、若いうちから貯金や運用が必要だと改めて感じた。
- ・年金は払っているだけでもらう想像があまりできていなかったが、このシミュレーターでその想像ができた。思ったより多くもらえるように感じた。

NEW!  
公的年金  
シミュレーター

「ねんきん定期便」  
の二次元コードを  
スキャンして  
試算可能

公的年金  
シミュレーター

公的年金シミュレーター  
使い方HP

(資料) 厚生労働省ホームページを基に東京都作成

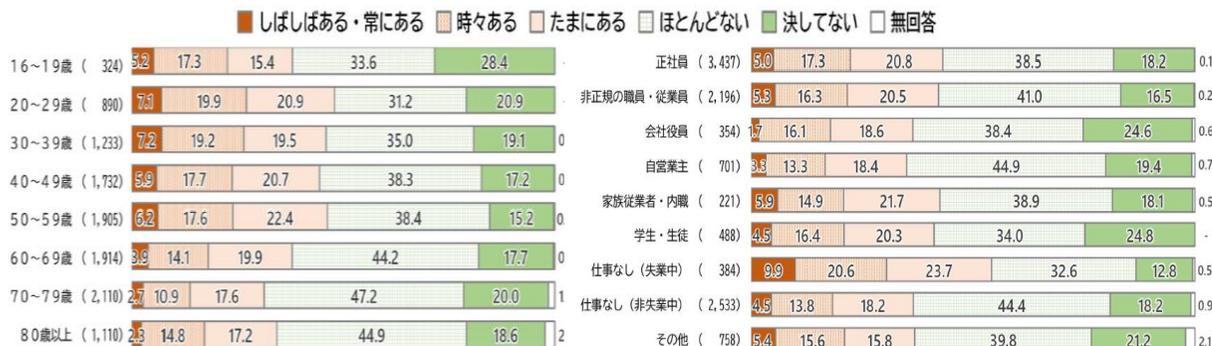
## 【column】フランスにおける女性活躍の今日までの歩み

- ・フランスは今日でこそ女性の地位が高い国というイメージがあるが、戦後の男女の役割分担意識は日本と同じくらい、あるいはそれ以上に強固であった。
- ・経済的な平等という観点から見ると、1965年まで、女性は男性配偶者の同意なしに働いたり自らの名前で銀行口座を開けなかった。政治的な平等についていえば、女性の議員率は、もともとはヨーロッパで最低レベルであった。フランスがいかに社会を変えてきたのかを知ることは日本にとっても有益ではないか。
- ・そこから、様々な論争を乗り越えつつ、憲法改正にも取り組んで、公職や企業の経営者に女性を増やすための法的介入を行い、少しずつ社会を変えてきた。
- ・フランスでもアフーマティブアクションの導入には賛否両論があり、フェミニストの間でも見解の対立がある中で、議論を積み重ねながら少しずつ女性活躍のための政策が進められてきた。

(資料) 第3回東京くらし方会議笠木委員意見を基に東京都作成

## 【column】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

- ✓ 国の調査によれば、「孤独感がある」と回答した割合は50.3%
- ✓ あらゆる世代で孤独を感じているほか失業者の多くが孤独を感じている。



(資料) 内閣官房「人々のつながりに関する基礎調査(令和4年)」を基に東京都作成

### 恩賜財団済生会の取組

- ✓ 社会福祉法人恩賜財団済生会では、生活困窮者を支援する事業「なでしこプラン」を実施
- ✓ 平成30年度から令和4年度までの「第三次なでしこプラン」では、就労・教育等の支援活動にも取り組み、延べ88万人を支援
- ✓ 令和2年「済生会ソーシャルインクルージョン推進計画」を策定し実施

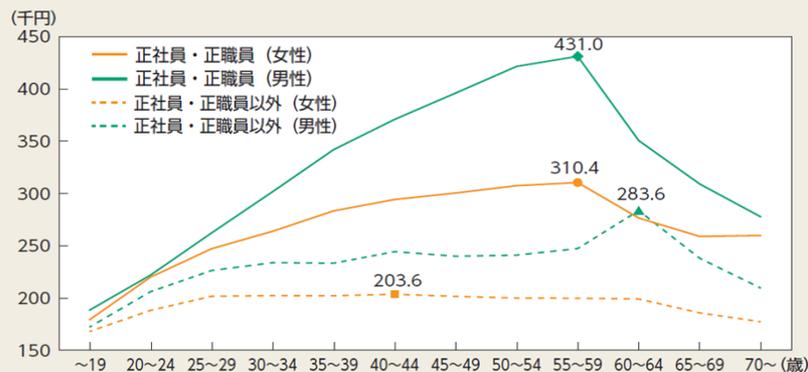


(資料) 社会福祉法人恩賜財団済生会HPを基に東京都作成

# 女性の活躍に着目した分野

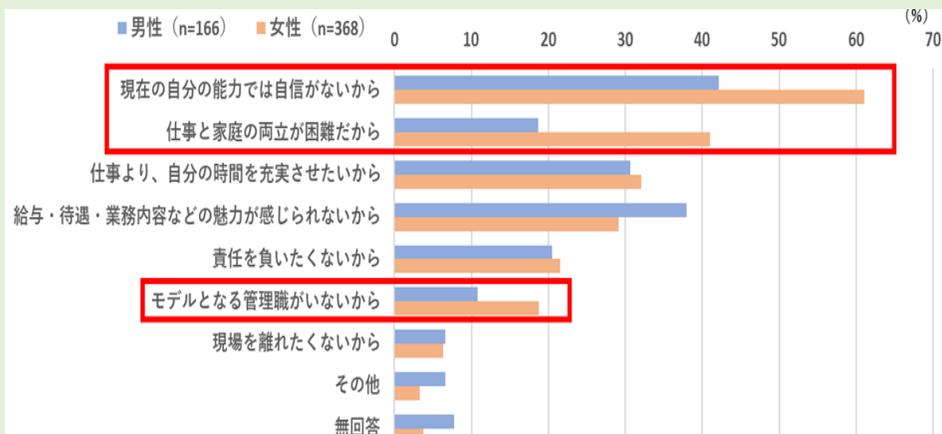
## 男女間の給与格差が大きい

- 給与金額が男女間、正規・非正規間でともに差が大きく、年齢とともに拡大している



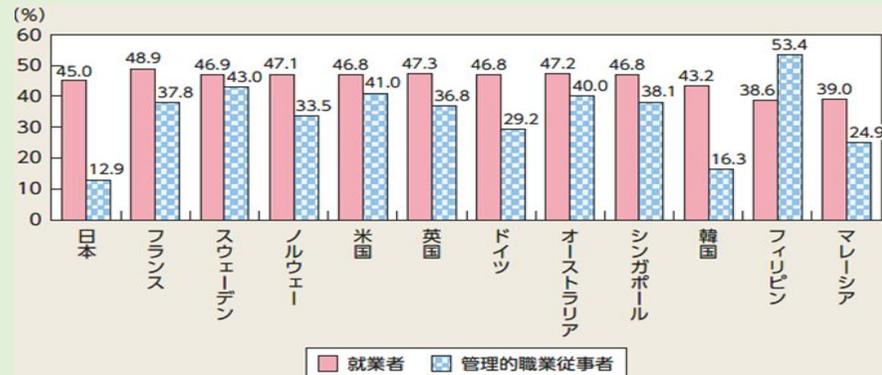
## 管理職への意向が低い理由は多岐に渡る

- 女性は「自信がない」「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ためらいがある



## 女性管理職割合は依然として低迷

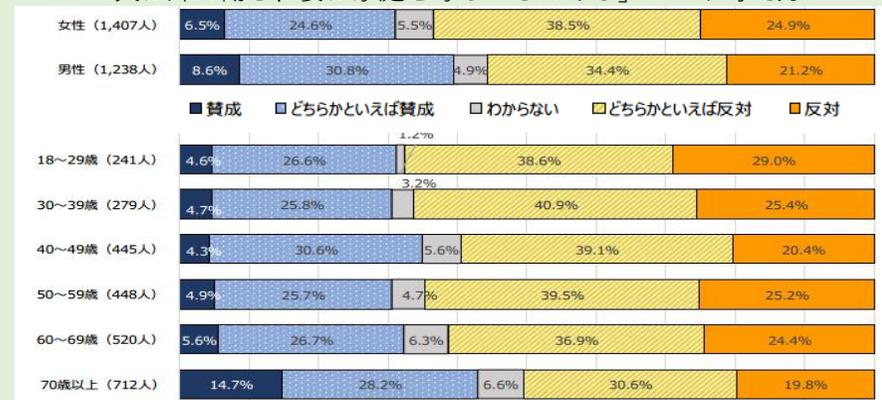
- 就業者に占める女性の割合は諸外国と比較して大きな差はないが、管理職割合は低水準となっている



## 性差による偏見があらゆる性別・年代で存在

- アンコンシャスバイアスは、長年の生活の中で形成され、あらゆる性別・年代で存在している

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方



- 女性の就業率は上昇し、M字カーブは解消しつつあるが、管理職における女性の割合は低迷。
- 女性は「自信がない」「モデルがない」等、様々な理由から管理職を引き受けることにためらいがある。

## (主な議論)

### 経営層の意識改革と取組

- 本気で経営者の意識を変えるため、知事から**経営トップ**に向けた労働に関する**新しい仕組みの発信**を提案。
- アワード**は他社にとって**好事例**を得られる**機会**であり、受賞企業の取組を試行すると良い。
- すぐに取り組める**先行事例の発信**や、採用強化や企業PRに繋がる事例を増やすなどにより、**取組意欲の高い企業**を**後押し**することが重要。
- 取組の**定着**には、「**育業**」といった、覚えてもらえる、親しみがもてる**ネーミング**の設定や**伝え方**が大事。

### 女性管理職

- 女性リーダー**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**を行政が設けることも有効。
- 日常業務など様々な場面で、**男女比**を考え任命することが**女性の管理職登用**につながる。
- 女性管理職が少ない背景には、**魅力を感じない、責任が重い**といったことに加え、**目標となる女性**がいないということも挙げられる。

### 女性が置かれている状況

- 少子化**の原因の一つは、結婚や出産に伴う女性の**キャリアダウン**による**収入減**であり、女性が仕事を**諦めなくともいい社会**が必要。
- 女性活躍推進に一つの**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。
- 日本の女性は、**働け**と言われたり、**輝け**と言われたり、**産め**と言われたり**大変**。

## 【column】株式会社資生堂の取組：メンタリングプログラム「Speak Jam」

- ✓ ライフイベントや自己成長とキャリア形成に悩む女性社員と女性役員との対話を実施
- ✓ 自分らしいリーダーシップの枠を広げる、役員とのネットワーキング

### 【利用者の主な声】

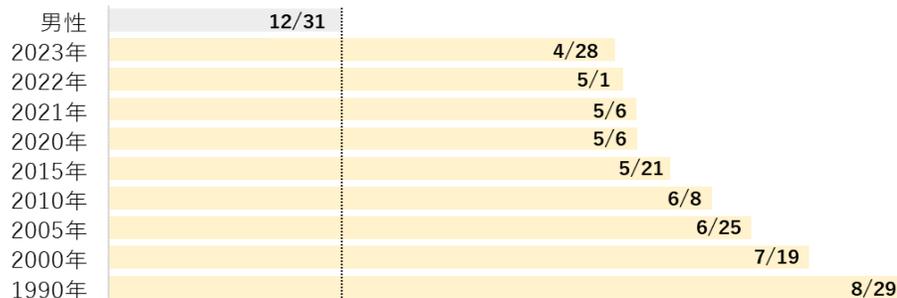
- ・スーパーウーマンとってしまいがちな役員も一人の人間として葛藤を持ちながら現在の地位にあることが分かり、親近感がわいた
- ・等身大の本音の答えが心に響き、刺激になった
- ・ロールモデルの考え方が変わった。さまざまな人のいいところ取り（パッチワーク）をしていきたい



(資料) 鈴木委員プレゼン資料を基に東京都作成

## 【column】男女の賃金格差「イコール・ペイ・デイ」

- ✓ 男女の賃金格差を時間の差に置き換える「イコール・ペイ・デイ」
- ✓ 日本の2023年のイコール・ペイ・デイは4月28日。日本の女性が、男性と同等の賃金を得るためには、男性より4か月長く働く必要がある



### 【諸外国の状況】

- ・スイス 2/20 ('22年時点)
- ・ドイツ 3/7 ('22年時点)
- ・韓国 3/12 ('21年時点)
- ・米国 3/15 ('22年時点)
- ・カナダ 4/12 ('22年時点)



(※) 日本BPW連合会の計算方法と参照データ  
 計算方法: 男性の年収(賃金×12カ月) ÷ 女性の日収(賃金×12÷365)-365日=1年を超えた格差分の日数  
 参照データ: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から、一般労働者の賃金の推移データ

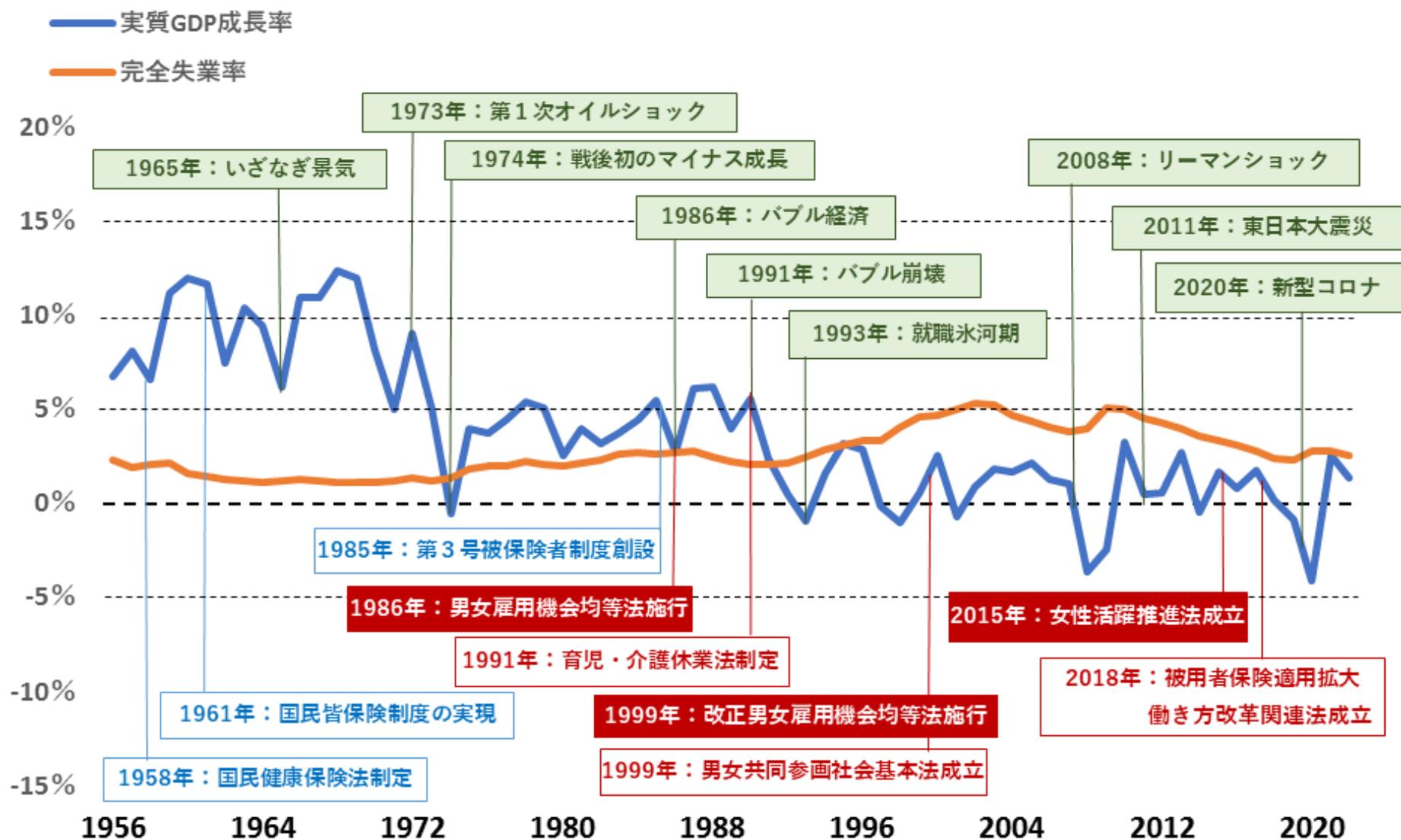
(資料) 辻委員プレゼン資料を基に東京都作成

# 議論の背景

1. 社会経済の移り変わり……………P.15
2. 人口構造・世帯の変化……………P.17
3. 働き方、働く環境の変化……………P.22
4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状…P.37
5. 女性登用に係る現状……………P.53

# 1. 社会経済の移り変わり

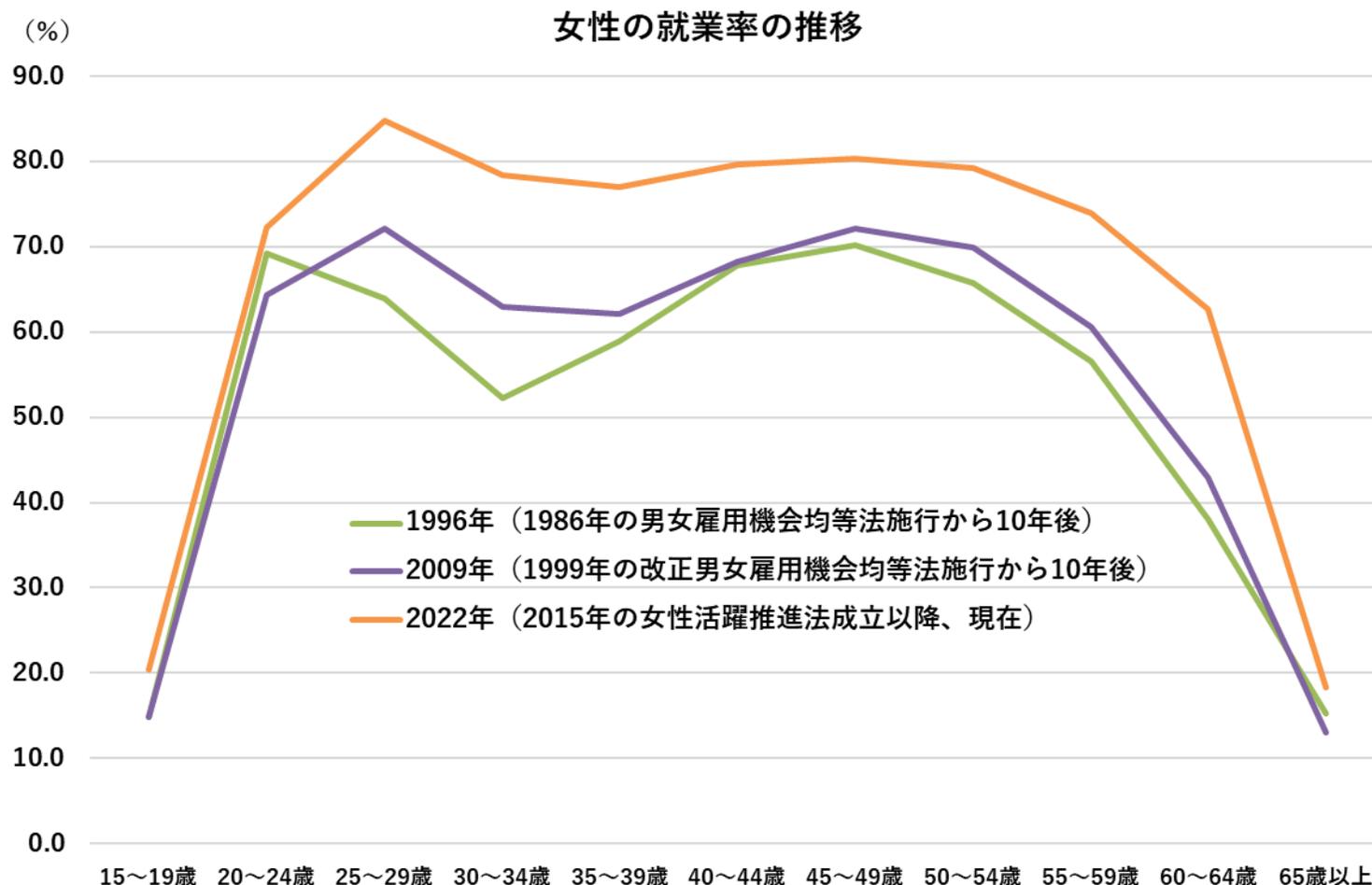
社会・経済情勢の変化に応じ、働き方に影響を与える制度も変遷してきた



# 1. 社会経済の移り変わり

## 時代と共に女性が働き続けるスタイルが定着

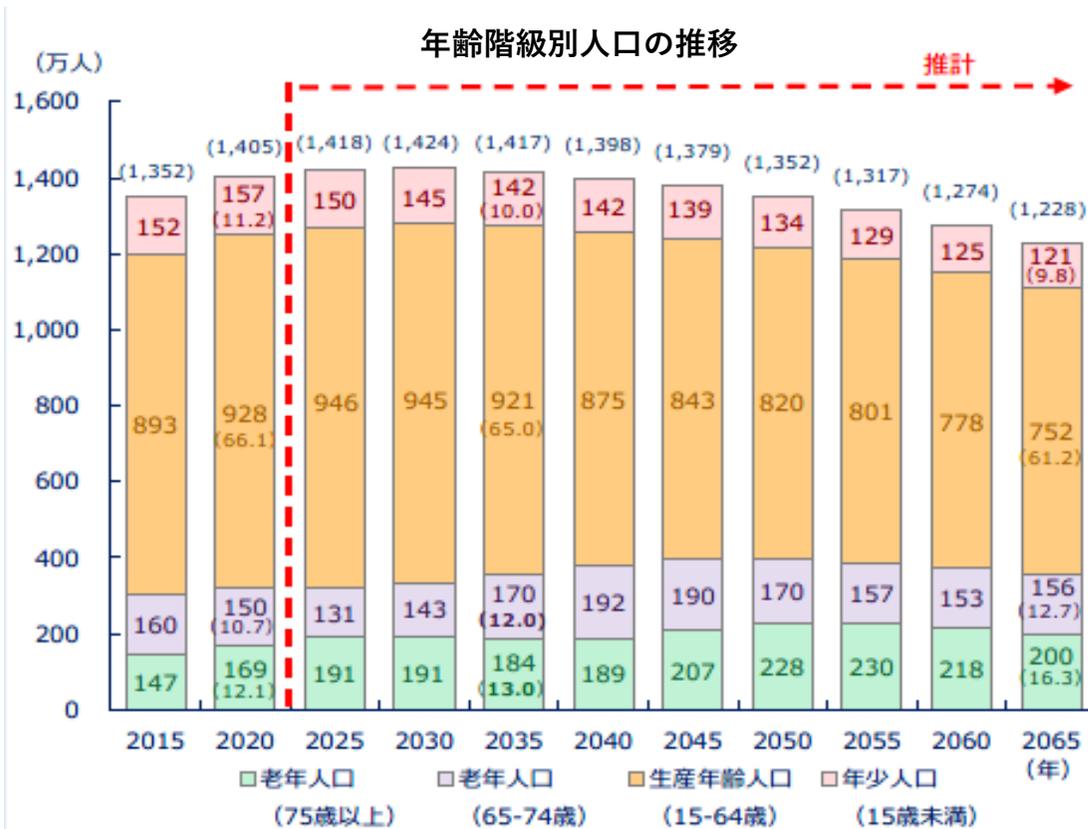
- 男女雇用機会均等法の改正や女性活躍推進法の成立等に伴い、25～34歳に女性の就業率が下がる傾向が緩くなり、結婚や出産を契機に仕事を辞める人が減ってきている。



# 2. 人口構造・世帯の変化

## 人口減少に伴い労働力の掘り起こしが課題

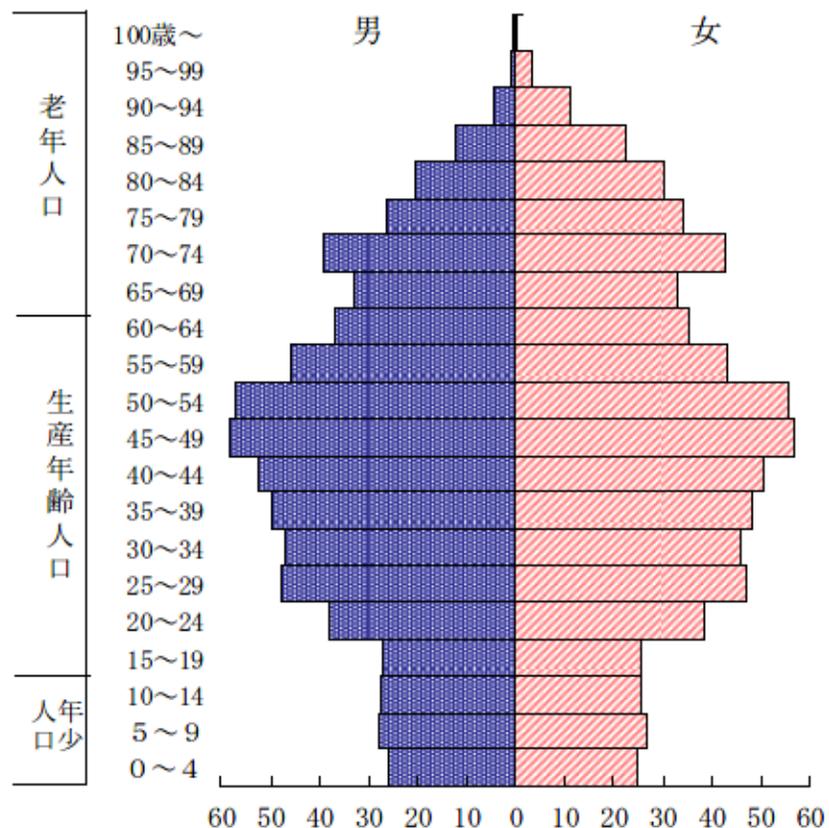
- 東京の人口は2030年頃をピークに、以降減少に転じる見込み。
- 東京の経済を支える働き手として、潜在的労働力の掘り起こしが課題。



(資料) 「令和2年国勢調査に関する不詳補充結果」(総務省)より作成  
 (備考) 1. 2025年以降は、東京都政策企画局による推計  
 2. グラフ上部の( )内の数字は、総人口、内訳の( )内の数字は、人口に占める割合  
 3. 四捨五入により、内訳の合計が総数と一致しない場合がある

(資料) 「未来の東京」戦略 付属資料 (2023年1月)

東京都の人口総数における人口ピラミッド (令和4年1月1日現在)



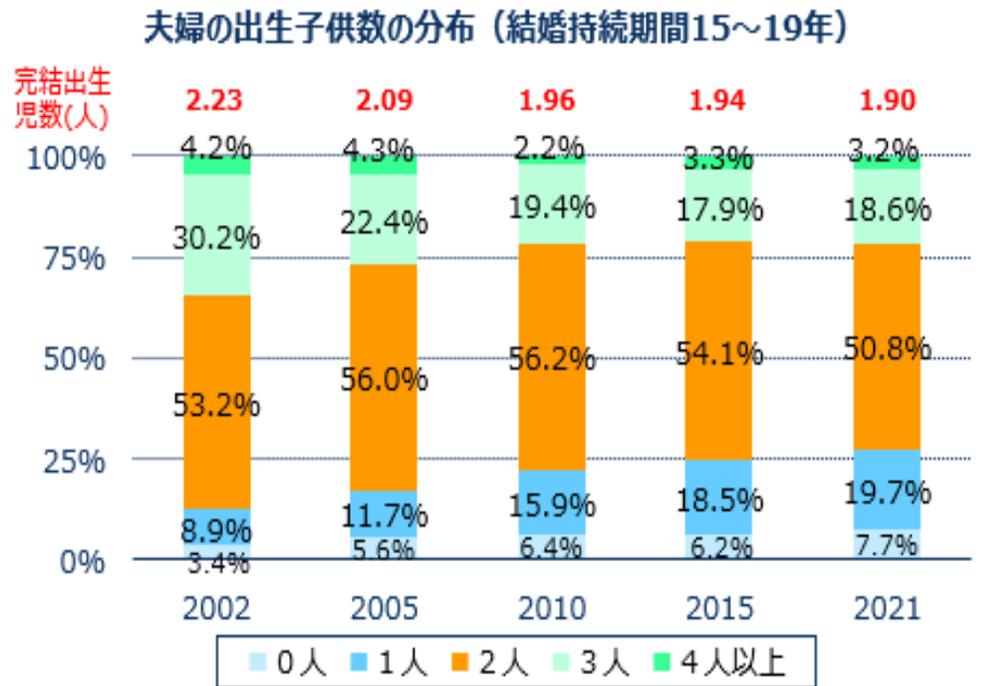
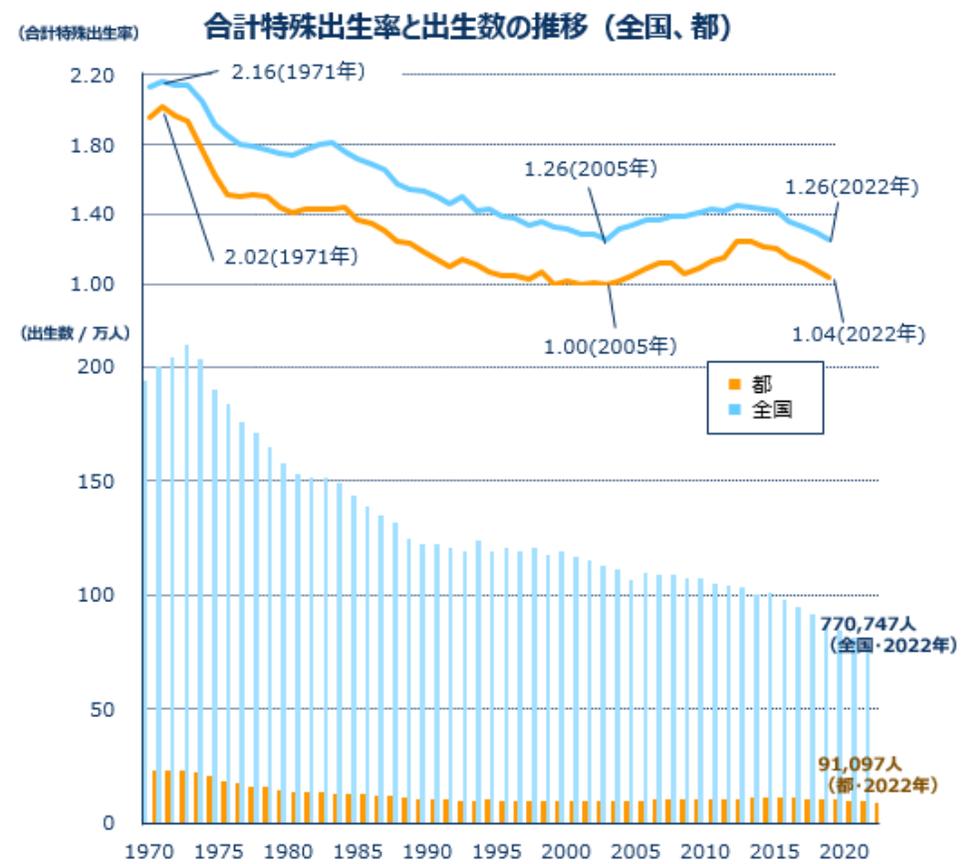
(資料) 東京都総務局「住民基本台帳による東京都の世帯と人口」

万人

# 2. 人口構造・世帯の変化

## 全国的に少子化が進行

- 国は、合計特殊出生率・出生数ともに過去最低を更新。都の合計特殊出生率は全国最低。
- 夫婦の最終的な平均出生子供数（完結出生児数）は、緩やかに減少傾向。  
「子供0人・1人の夫婦」の割合が増加し、「子供2人の夫婦」の割合が低下。



(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(2021年)」を基に作成

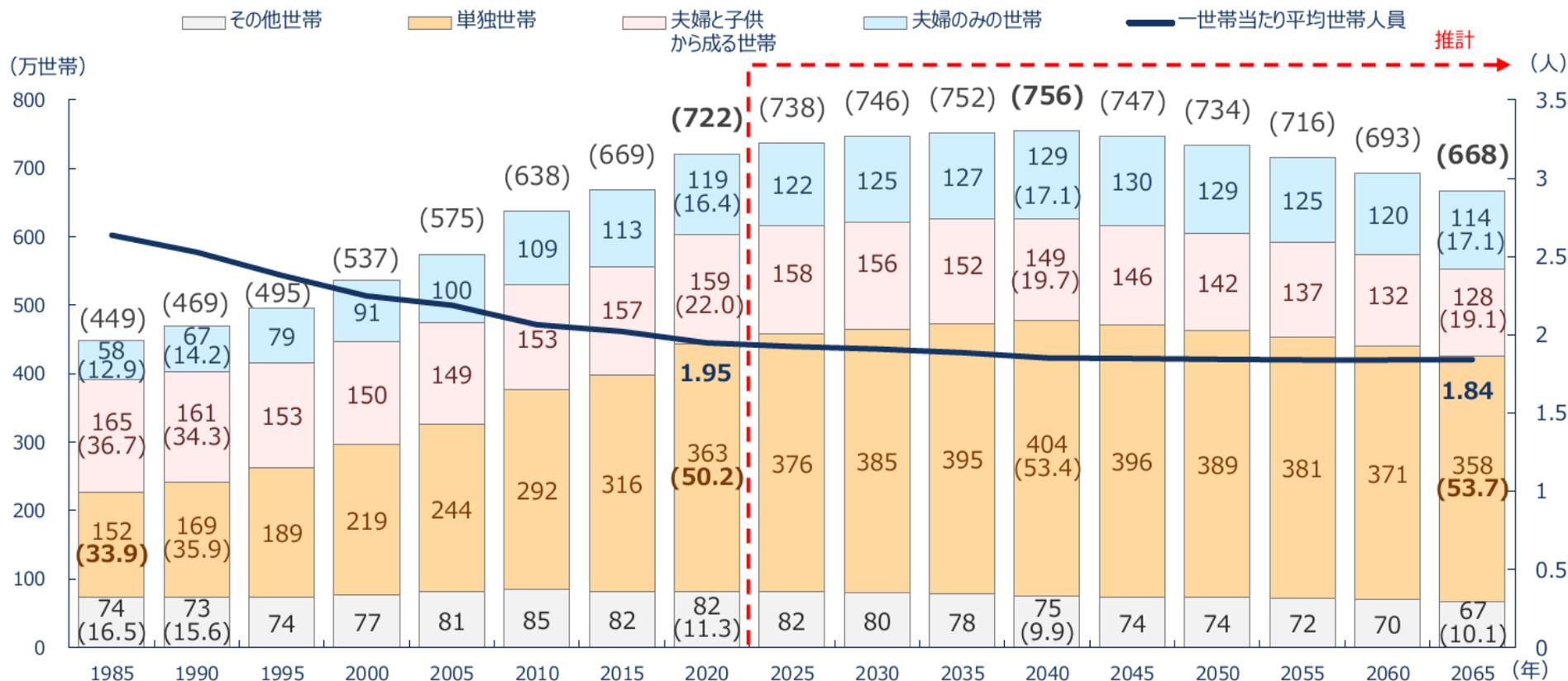
(資料) 厚生労働省「人口動態調査」及び福祉保健局「人口動態統計」を基に作成 ※2022年については概数

# 2. 人口構造・世帯の変化

## 世帯構成が「夫婦と子供」から「単身」に変化

- 東京都の世帯数は2040年頃をピークに減少の見込み。
- 単独世帯が増加する一方、夫婦と子供から成る世帯割合の低下により、平均世帯人員は2人以下。

家族類型別世帯数と平均世帯人員の推移



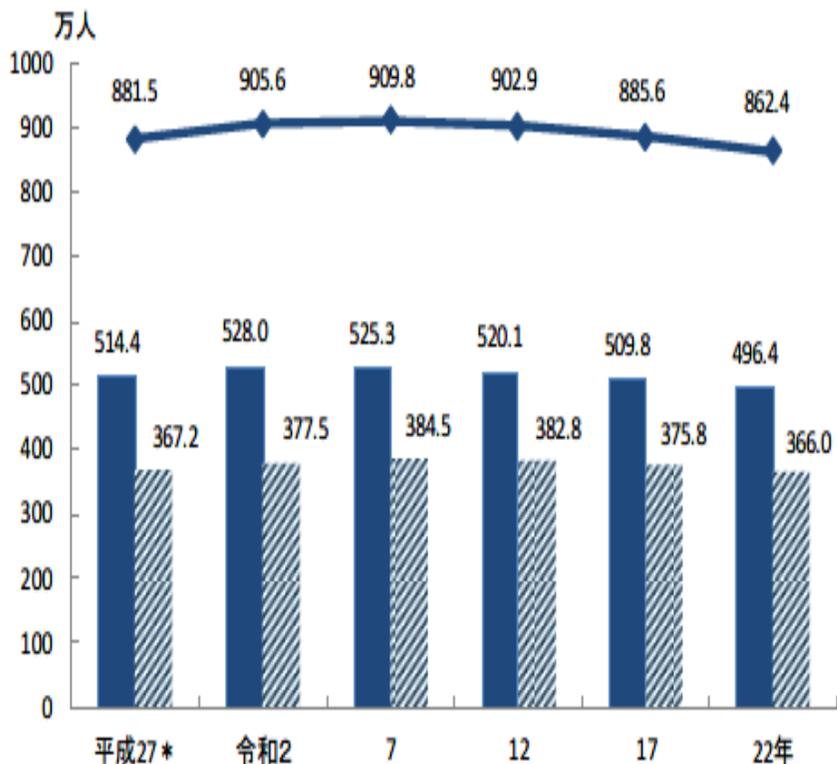
(資料) 「国勢調査」(総務省)、「東京都世帯数の予測」(東京都総務局)等より作成  
 (備考) 1. 2025年以降は、東京都政策企画局による推計  
 2. 2015年以前の数値については、「東京都世帯数の予測」で用いられている、「国勢調査」に基づき世帯不詳をあん分した数値。2020年の数値については、世帯不詳は「その他世帯」に含めた数値  
 3. グラフ上部の( )内の数字は、一般世帯数の総計。内訳の( )内の数字は、一般世帯数に占める割合  
 4. 四捨五入により、内訳の合計が総数と一致しない場合がある。

## 2. 人口構造・世帯の変化

### 就業者が減少し、若い働き手が少なくなる見込み

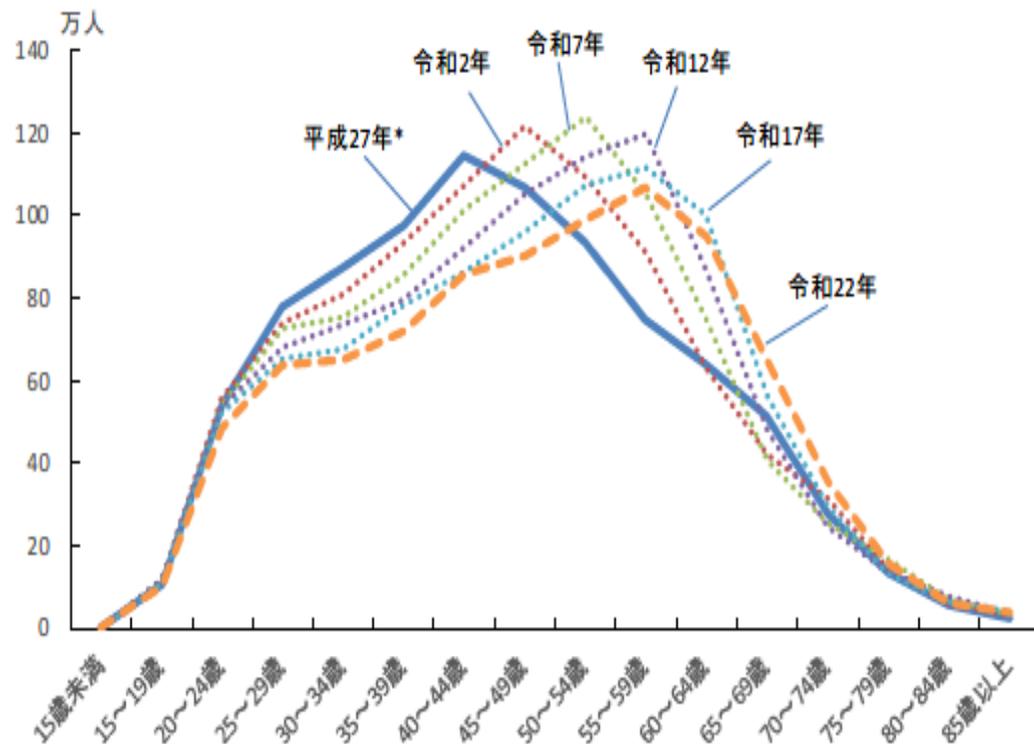
- 東京都の昼間就業者数は、令和7年頃から減少に転じる見込み。
- 年齢階級別では、ボリュームゾーンが高齢層にシフトし、若い働き手がより少なくなる見込み。

東京都の男女別昼間就業者数の推移



注) 平成27(2015)年値は、国勢調査結果に基づく実績値であり、労働力状態不詳分を含む。

東京都の年齢（5歳階級）別昼間就業者数の推移

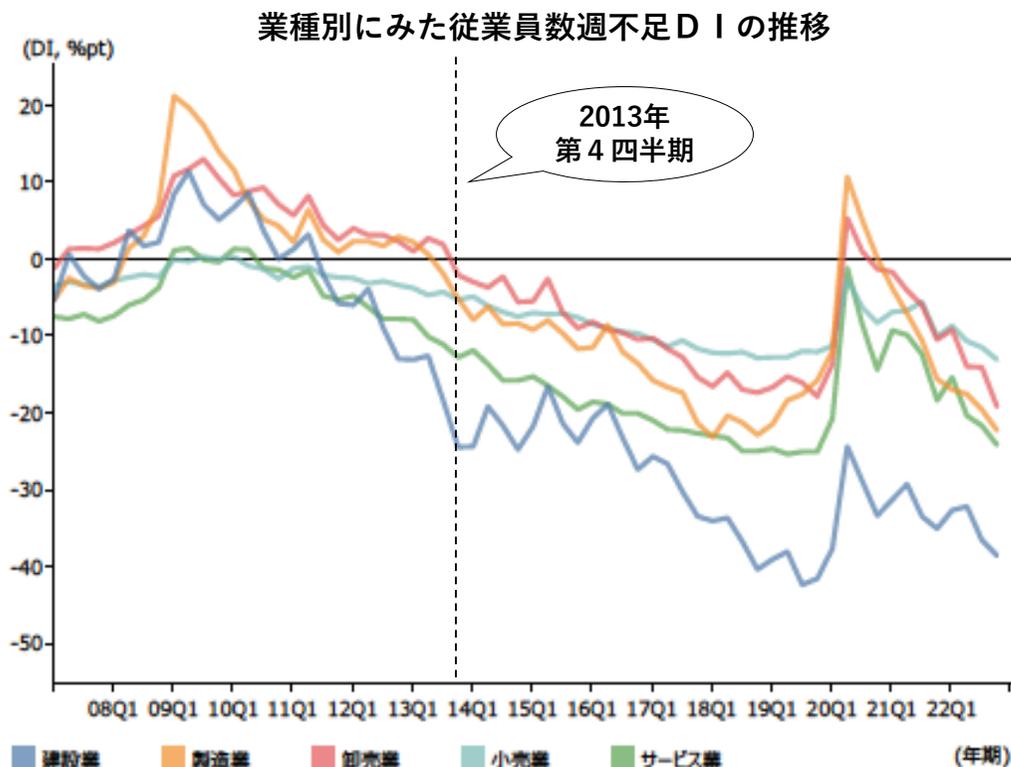


注) 平成27(2015)年値は、国勢調査結果に基づく実績値であり、労働力状態不詳分を含む。

## 2. 人口構造・世帯の変化

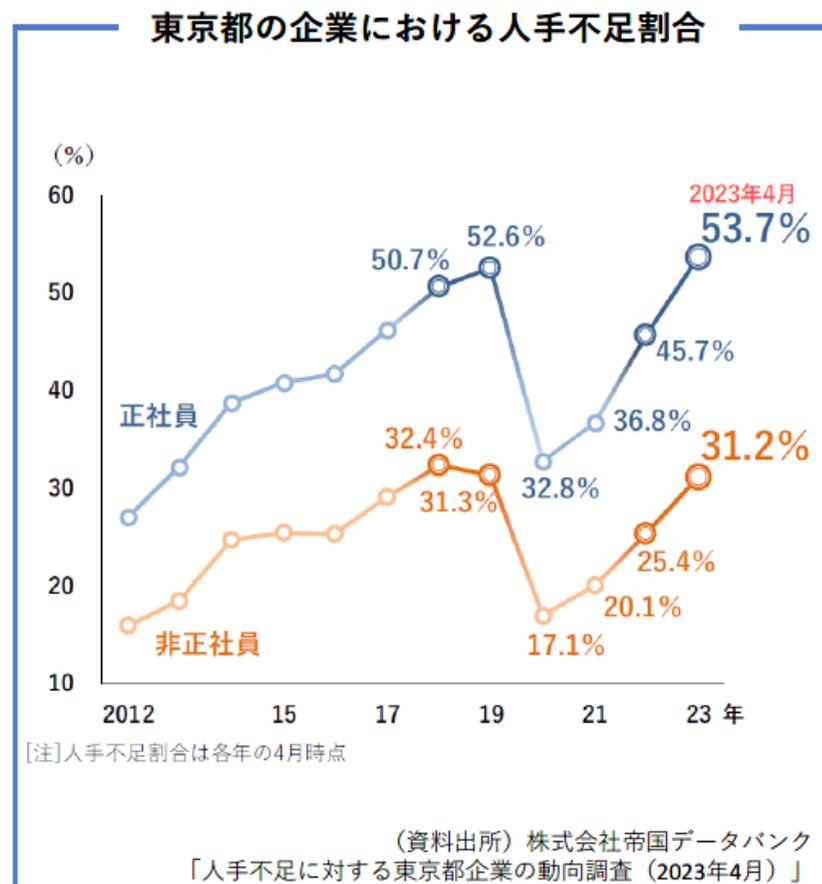
### 企業における人手不足感も顕著

- 人出不足の状況に関する推移をみると、2013年第4四半期に全ての業種で従業員数過不足DIがマイナスとなり、その後も人手不足感が高まる方向で推移。
- 都内企業においても、直近の人手不足割合は53.7%（正社員）と、高水準となっている。



資料：中小企業庁・（独）中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」  
 （注）従業員数過不足DIとは、従業員の今期の状況について、「過剰」と答えた企業の割合（%）から、「不足」と答えた企業の割合（%）を引いたもの。

（資料）中小企業庁「2023年版中小企業白書」を基に再編・加工

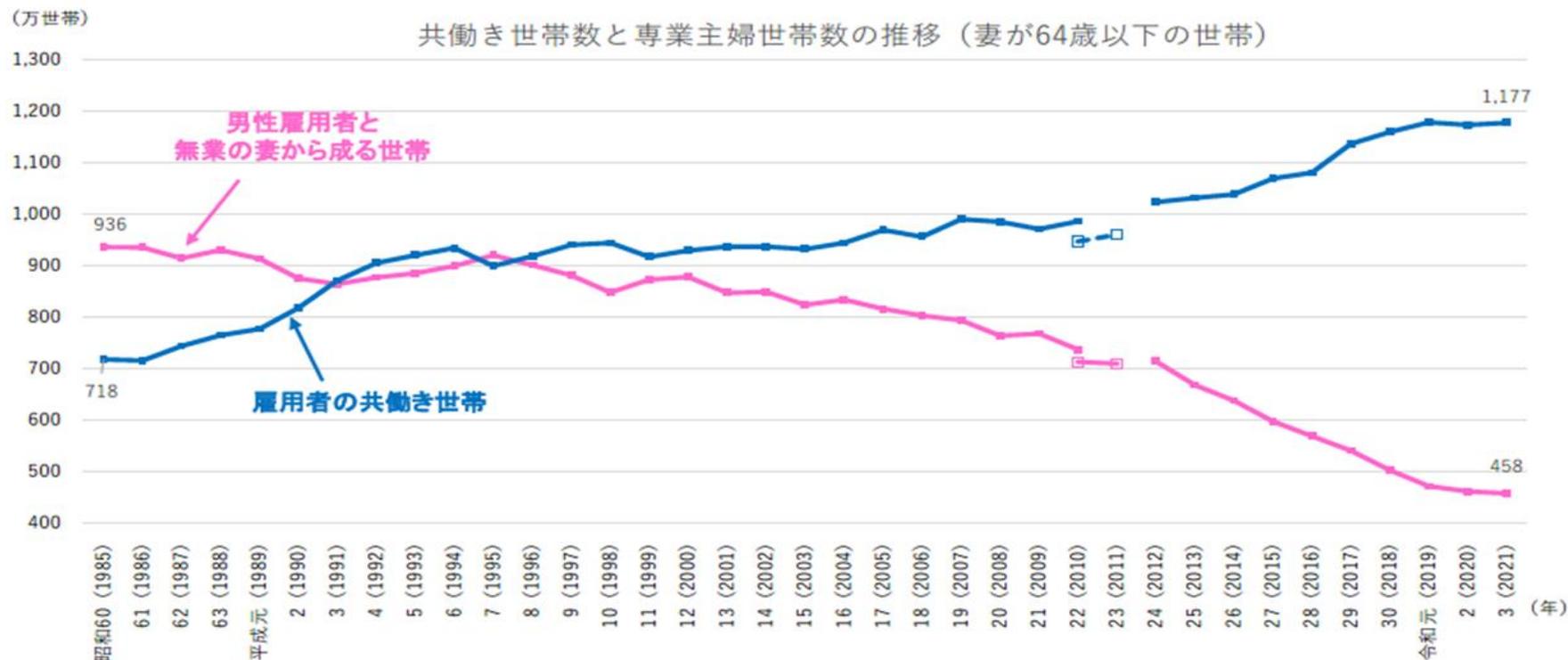


（資料）東京都産業労働局「第1回東京の雇用就業を考える専門家会議」 21

# 3. 働き方、働く環境の変化

## 「専業主婦世帯」から「共働き世帯」へと暮らし方・働き方が変化

➤ 男性雇用者と無業の妻の世帯（いわゆるサラリーマンと専業主婦の世帯）が減少傾向にある一方、共働き世帯が増加傾向。



- (備考)
1. 昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
  2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
  3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
  4. 平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

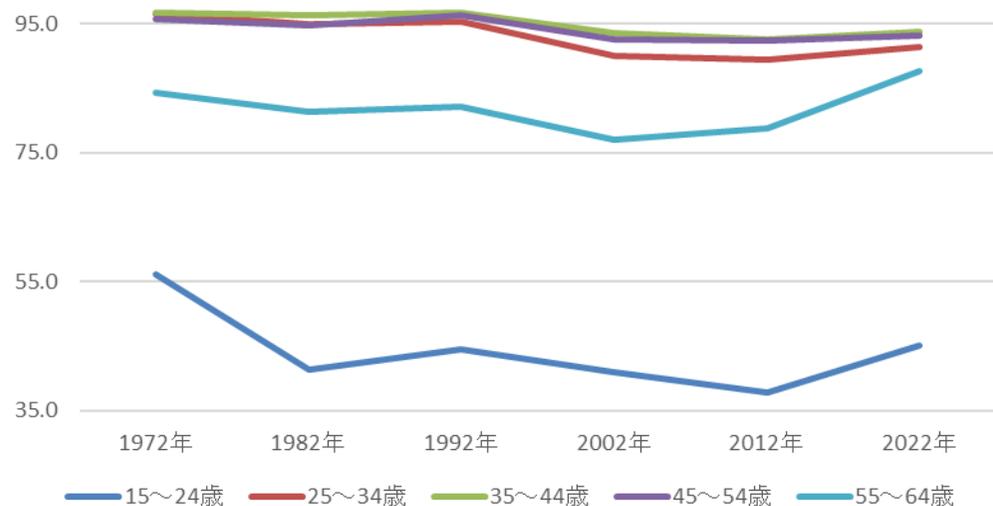
(資料出所) 内閣府「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」（令和5年2月）

### 3. 働き方、働く環境の変化

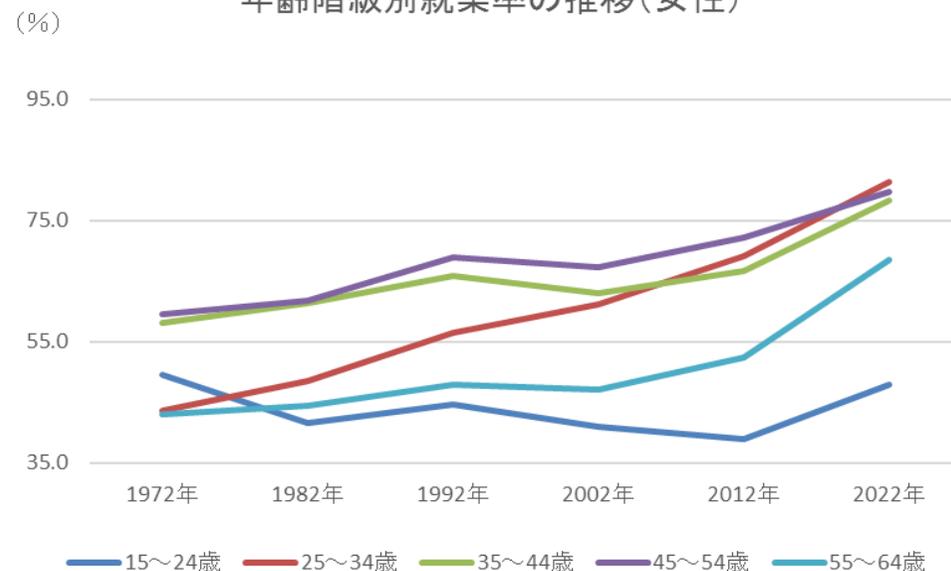
#### 女性の就業率が大きく増加

- 男性の就業率はおおむね横ばい。
- 女性の就業率は、どの年齢においても上昇傾向。特に25～34歳の女性の就業率が大きく増加。

年齢階級別就業率の推移(男性)



年齢階級別就業率の推移(女性)

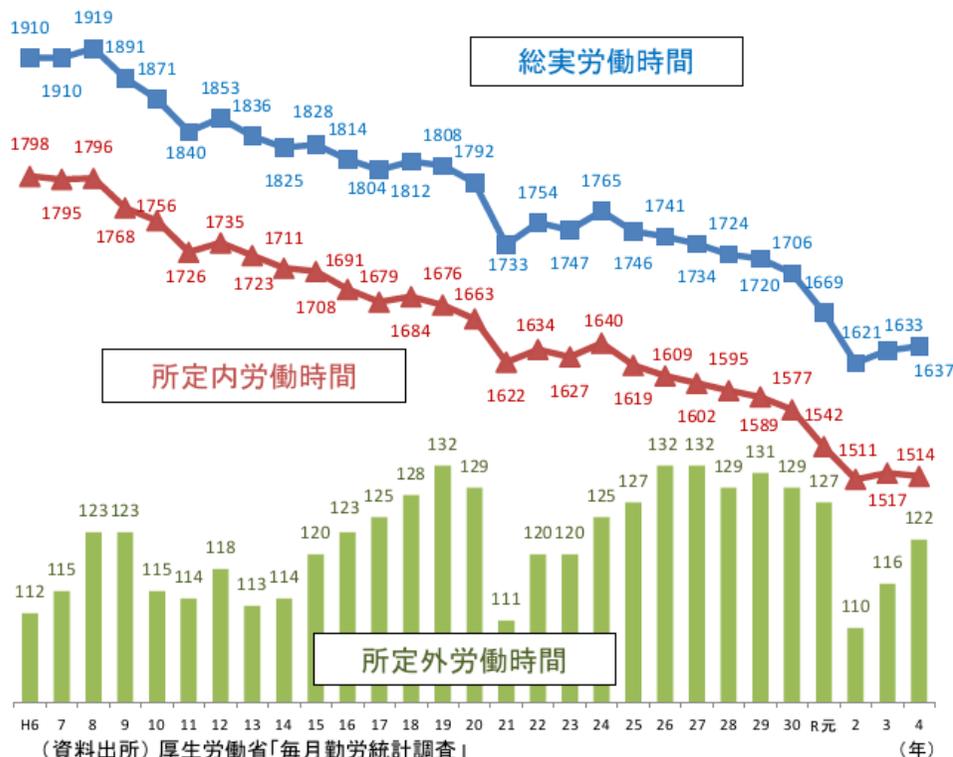


# 3. 働き方、働く環境の変化 <労働時間>

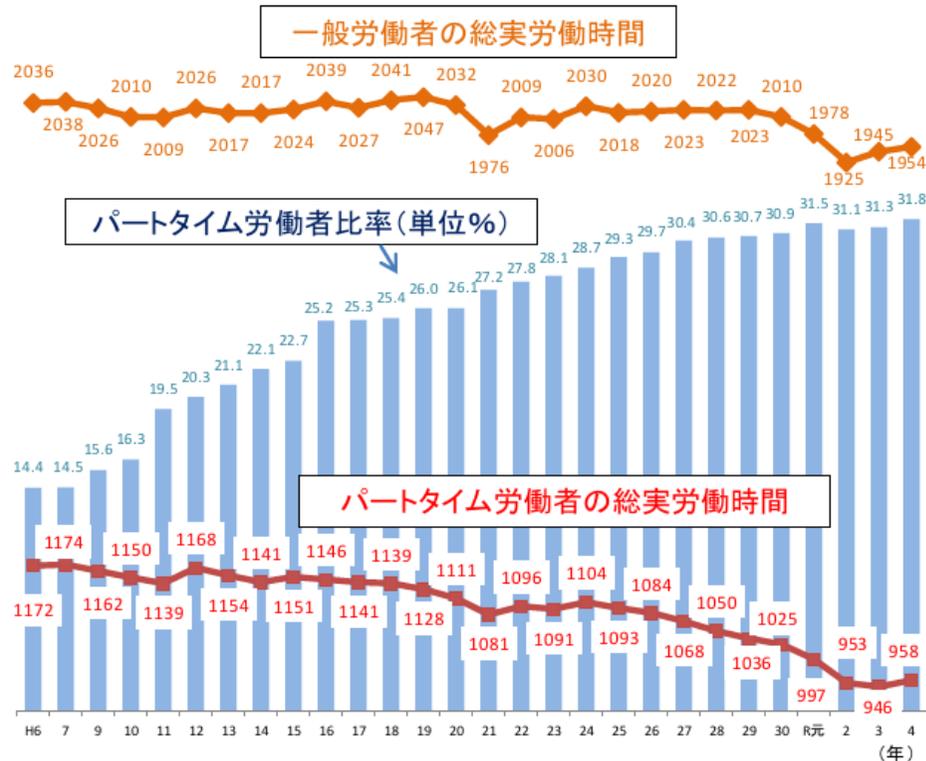
## 一般労働者の労働時間の長さはほぼ横ばいで推移

- 年間総実労働時間は減少傾向で推移。一般労働者の労働時間がほぼ横ばいで推移するなか、労働時間が短いパートタイマー比率が高まってきたこと等が要因と考えられる。
- 一般労働者の年間総実労働時間はおおむね2,000時間で推移。一方、パートタイマーは長期的に減少傾向で推移。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

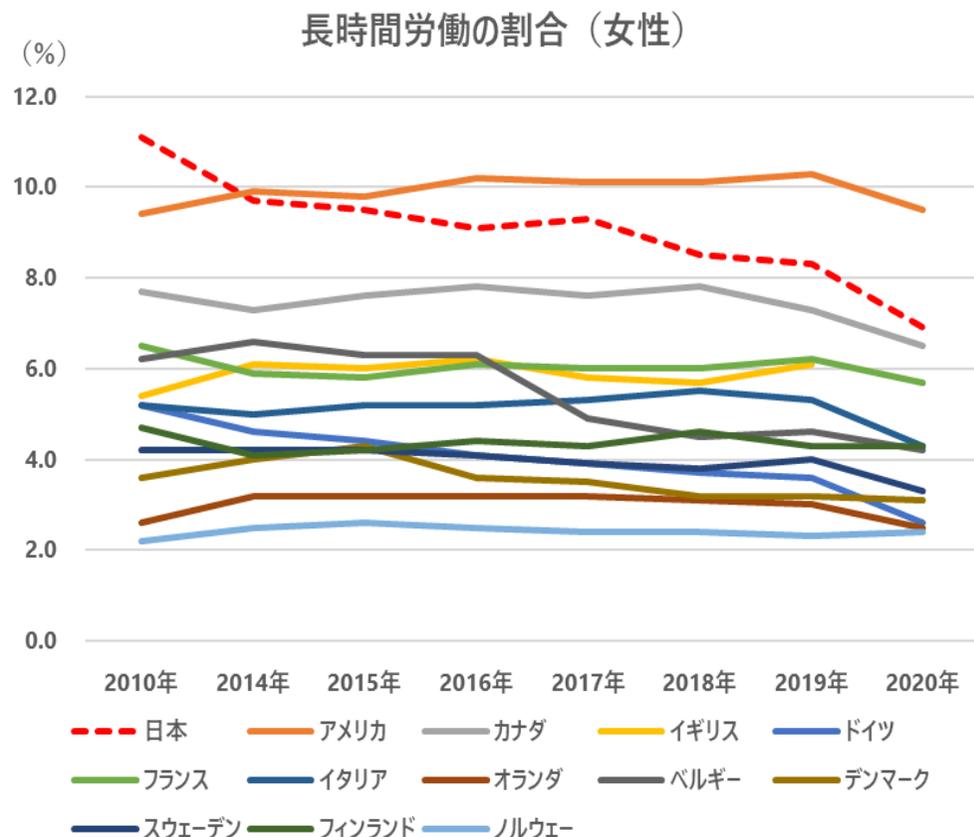
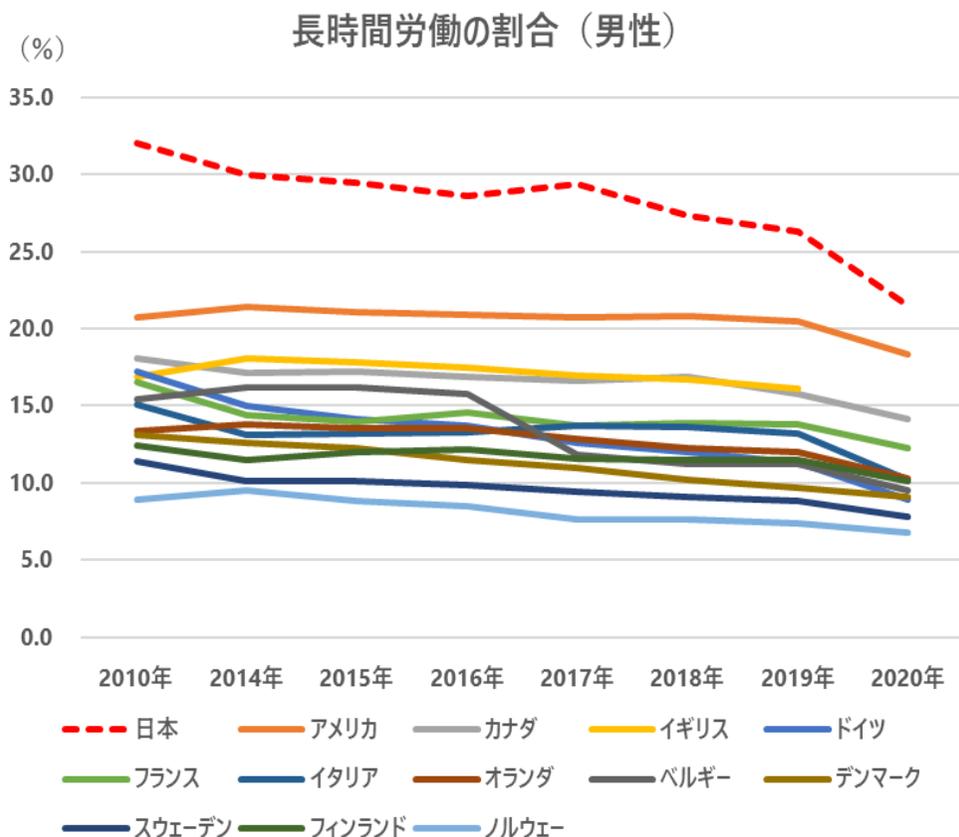
平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」により求めた。

(資料出所) 厚生労働省「第7回社会保障審議会年金部会」

### 3. 働き方、働く環境の変化 <労働時間>

#### 日本の男性は長時間労働の割合が高い

➤ 日本男性の長時間労働の割合は減少傾向にあるが、他国と比較すると依然として高い。

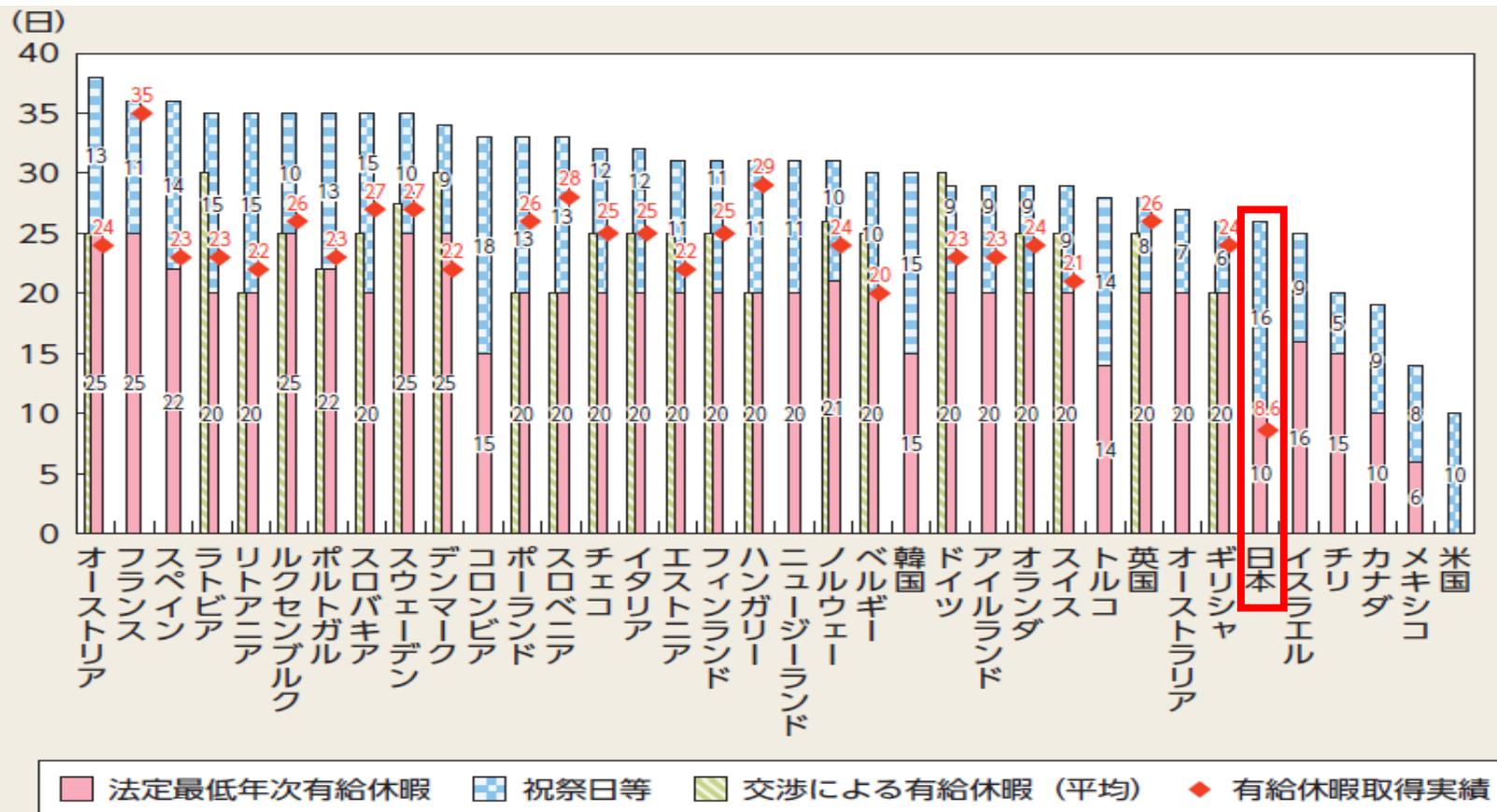


### 3. 働き方、働く環境の変化 <労働時間>

#### 日本は年次有給休暇の取得が少ない

➤ 日本は法定最低年次有給休暇が10日、有給休暇取得実績が8.6日と他国に比べ低い

【休日・休暇の状況（国際比較）】

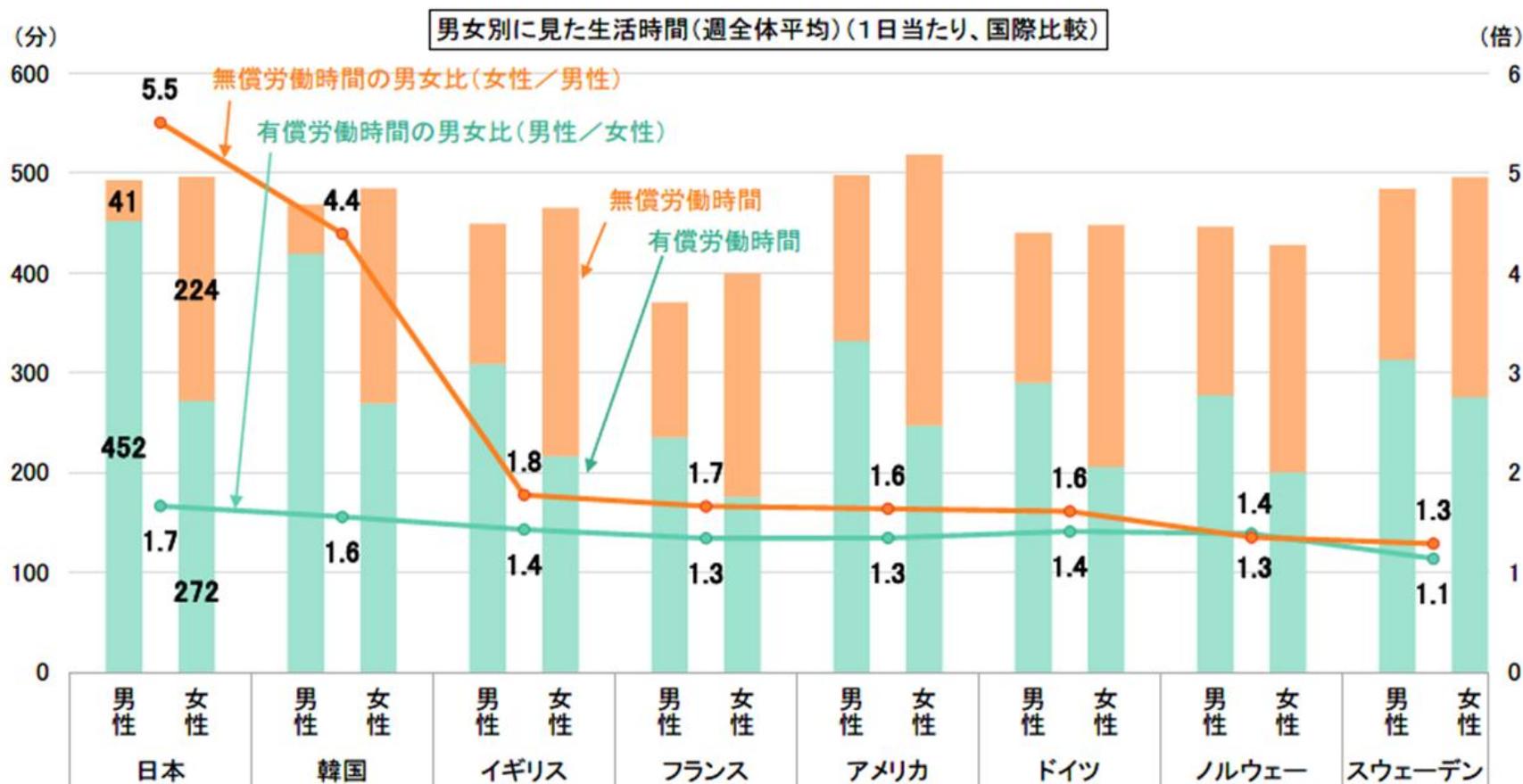


(備考) 1. OECD “Employment Outlook 2021” より作成。  
 2. 米国には法定最低年次有給休暇はない。  
 3. 国によってはデータが欠落しているものもある。

### 3. 働き方、働く環境の変化 <家庭と仕事の両立>

#### 男女間の有償・無償労働時間に大きな開き

➤ 諸外国と比較し、日本の男性の有償労働時間が長く、無償労働時間の男女比が大きい。



(備考) 1. OECD「Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)」をもとに、内閣府男女共同参画局作成。  
 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2016年、韓国は2014年、イギリスは2014年、フランスは2009年、アメリカは2019年、ドイツは2012年、ノルウェーは2010年、スウェーデンは2010年の数値。

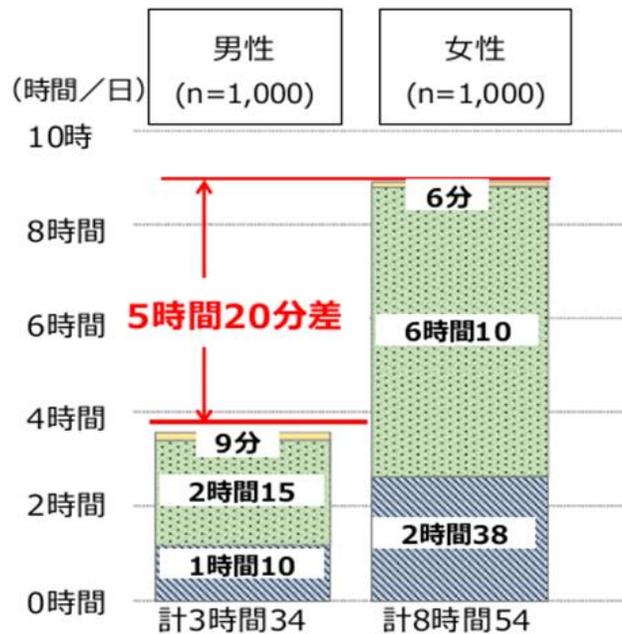
### 3. 働き方、働く環境の変化 <家庭と仕事の両立>

#### 男性の勤務時間が長く、男女間の家事・育児時間の差が大きい

- 男性と女性の家事・育児関連時間の差は5時間20分と大きな差が生じている。
- 家事・育児を「もっとやりたい」と思っている父は6割強。

そのうち約6割が「勤務時間が短縮できればもっと家事・育児ができると思う」と回答。

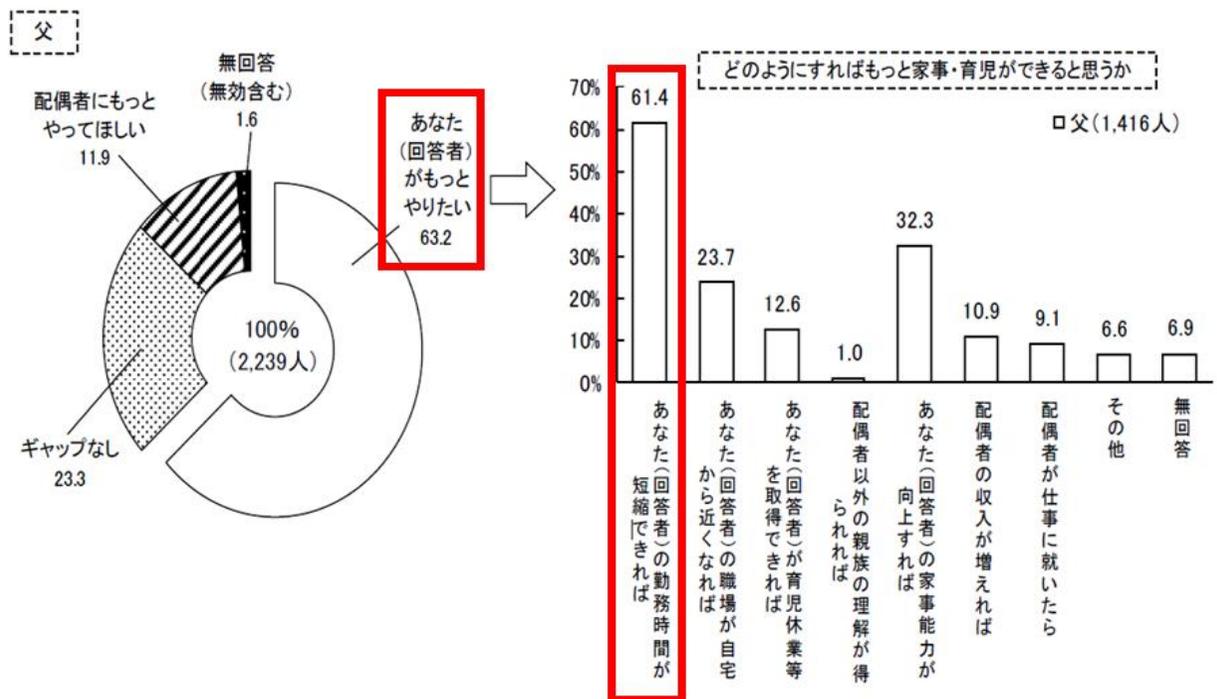
男性と女性の家事・育児時間の実態（東京都）



■ 家事・買物時間 ■ 育児時間 ■ 介護時間

令和3年度

男性（父）の家事・育児に対する意識（東京都）



資料：東京都生活文化局「令和3年度男性の家事・育児参画状況実態調査」

### 3. 働き方、働く環境の変化 <家庭と仕事の両立>

#### 生活時間の増減希望が男女により異なる

- 子供がいる世帯において、女性は「家事・育児時間を減らしたい」と思い、男性は「仕事時間を減らし、家事・育児時間を増やしたい」と思う傾向にあり、若い世代でその傾向が強い。

#### 【生活の中の時間 増減希望】

20-39歳・子供がいる		減らしたい 計(%)	増やしたい 計(%)	40-69歳・子供がいる		減らしたい 計(%)	増やしたい 計(%)
仕事時間	女性	23.2	28.6	仕事時間	女性	12.7	22.5
	男性	34.1	16.6		男性	25.7	10.2
家事・育児時間	女性	33.5	14.4	家事・育児時間	女性	20.2	6.0
	男性	14.1	27.7		男性	7.6	14.3
家族と遊んだりくつろいだりする時間	女性	5.0	44.1	家族と遊んだりくつろいだりする時間	女性	2.1	25.2
	男性	6.0	42.2		男性	3.4	30.7
自分のことに使う時間	女性	4.2	51.3	自分のことに使う時間	女性	2.6	34.1
	男性	7.3	44.4		男性	3.8	35.0

(備考) 1. 「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」(令和4年度内閣府委託調査)より作成。

2. 「該当なし」は除外して集計。

3. 減らしたい計は「大幅に減らしたい」「少し減らしたい」の累計値。増やしたい計は「大幅に増やしたい」「少し増やしたい」の累計値。

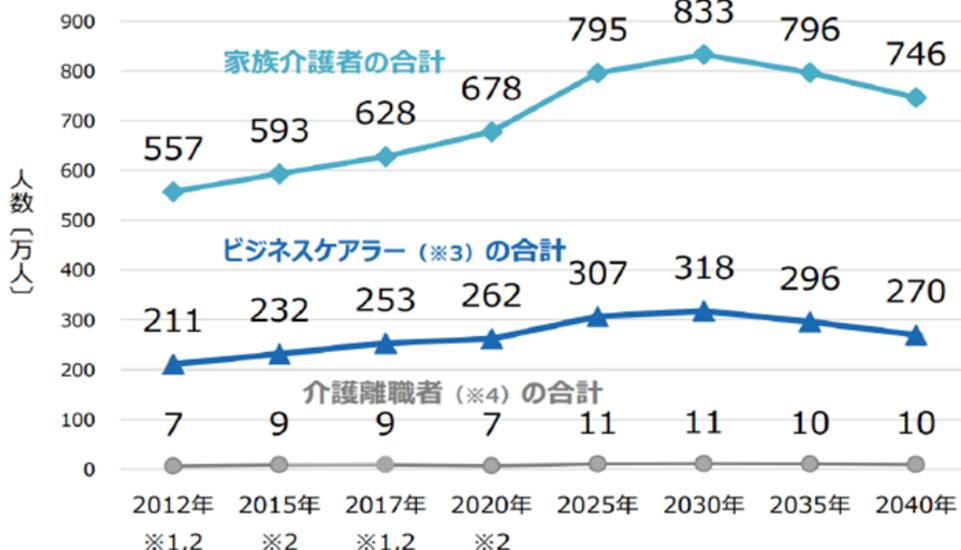
4. 「子供がいる」は子供がいる・子供を持ったことがある人。

### 3. 働き方、働く環境の変化 <家庭と仕事の両立>

#### 高齢化の進行に伴いビジネスケアラーが増加

- 高齢化の進行に伴い、日本全体でビジネスケアラー（仕事をしながら家族の介護に従事する者）の数が増加。
- また、仕事と介護に関する問題の顕在化が進むと予想される中、2030年には経済損失が約9.1兆円となる見込み。

家族介護者・ビジネスケアラー・介護離職者の人数の推移



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年4月推計) 中位推計」、総務省統計局「就業構造基本調査(平成24年、平成29年)」、厚生労働省「雇用動向調査(平成25年～令和3年)」

※1 2012年及び2017年の家族介護者・ビジネスケアラーの数は就業構造基本調査結果より ※2 2012～2020年の介護離職者数は雇用動向調査結果より ※3 就業構造基本調査における有業者のうち「仕事が主な者」をビジネスケアラーとして定義している。有業者全体(仕事は従な者を含む)まで広げた場合には、2030年時点で438万人と推計される。今後、女性の社会進出や高齢者の雇用促進等に伴い、数値はさらに上振れする可能性もある。※4 介護離職者数の将来推計は、厚生労働省「雇用動向調査(平成29年～令和3年)」をもとに算出したものであり、将来的な施策効果等は加味していない。

その他の推計値は、各調査における年齢階層別人数割合と将来推計人口の掛け合わせにより算出。

2030年における経済損失(億円)の推計



(出所) 経済産業省「2022年経済産業省企業活動基本調査速報(2021年度実績) 調査結果の概要」、産労総合研究所「教育研修費の実態調査における2017～2021年の一人あたり研修費(5年平均)」、株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所「就職白書2020」より日本総研作成

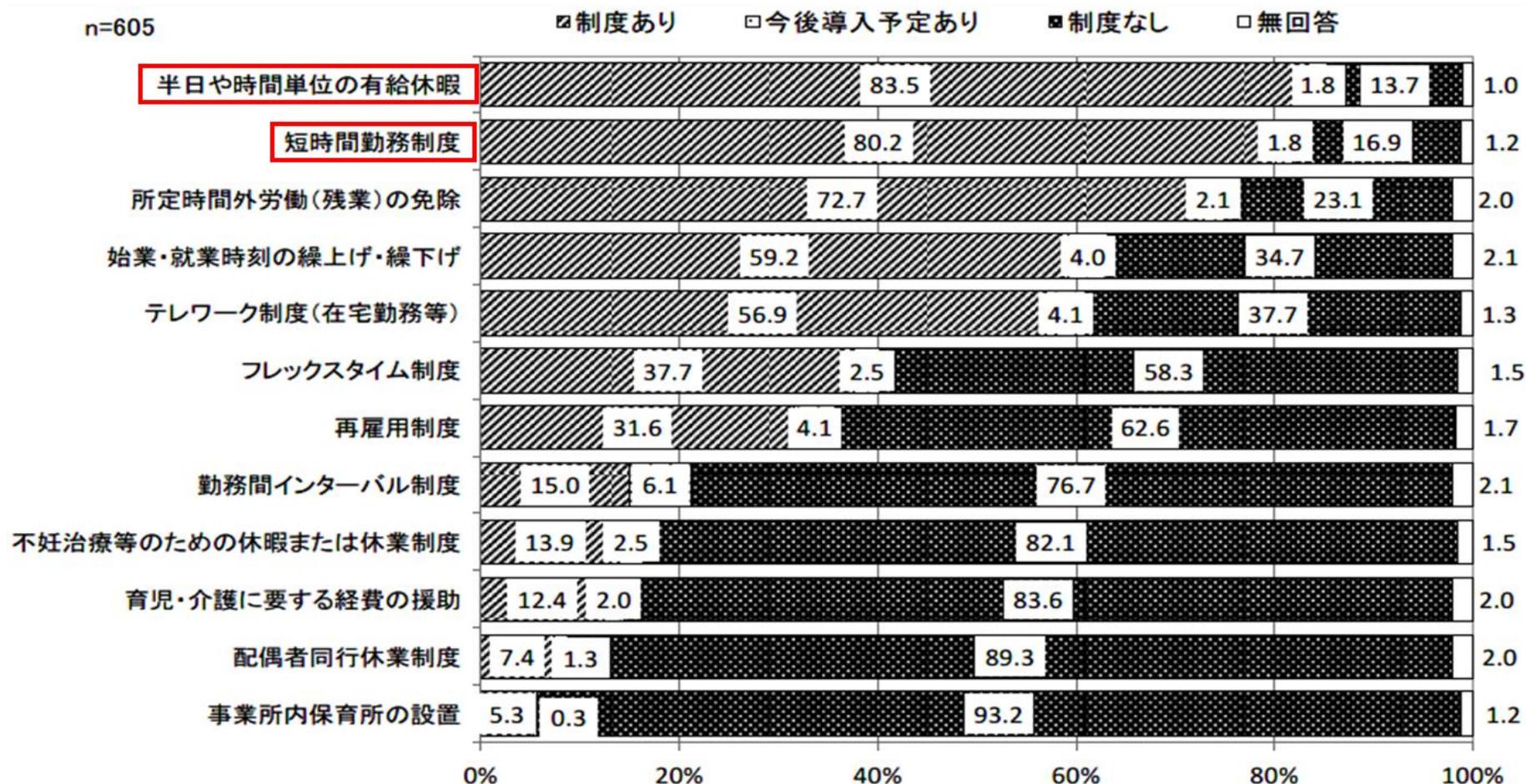
※5 ビジネスケアラーの生産性損失は、経済産業省委託調査(日本総研)「介護をしながら働いている方に向けたWEBアンケート調査」(n=2,100)の結果を基に算出(=約27.5%) ※6 介護離職者の勤続年数は、大卒年齢である22歳から、雇用動向調査において最も人数が多い55～59歳階層の中央となる57歳まで勤続した場合の年数(=35年)と仮定。

### 3. 働き方、働く環境の変化 <フレキシブルな働き方>

#### 多くの企業が時間単位の有給や短時間勤務制度を導入している

➤ 半日・時間単位の有給休暇や短時間勤務制度を導入している企業は8割を超える。

多様な働き方に関する制度の導入状況（東京・2022年）



(注) 事業所調査。従業員規模30人以上の事業所が対象

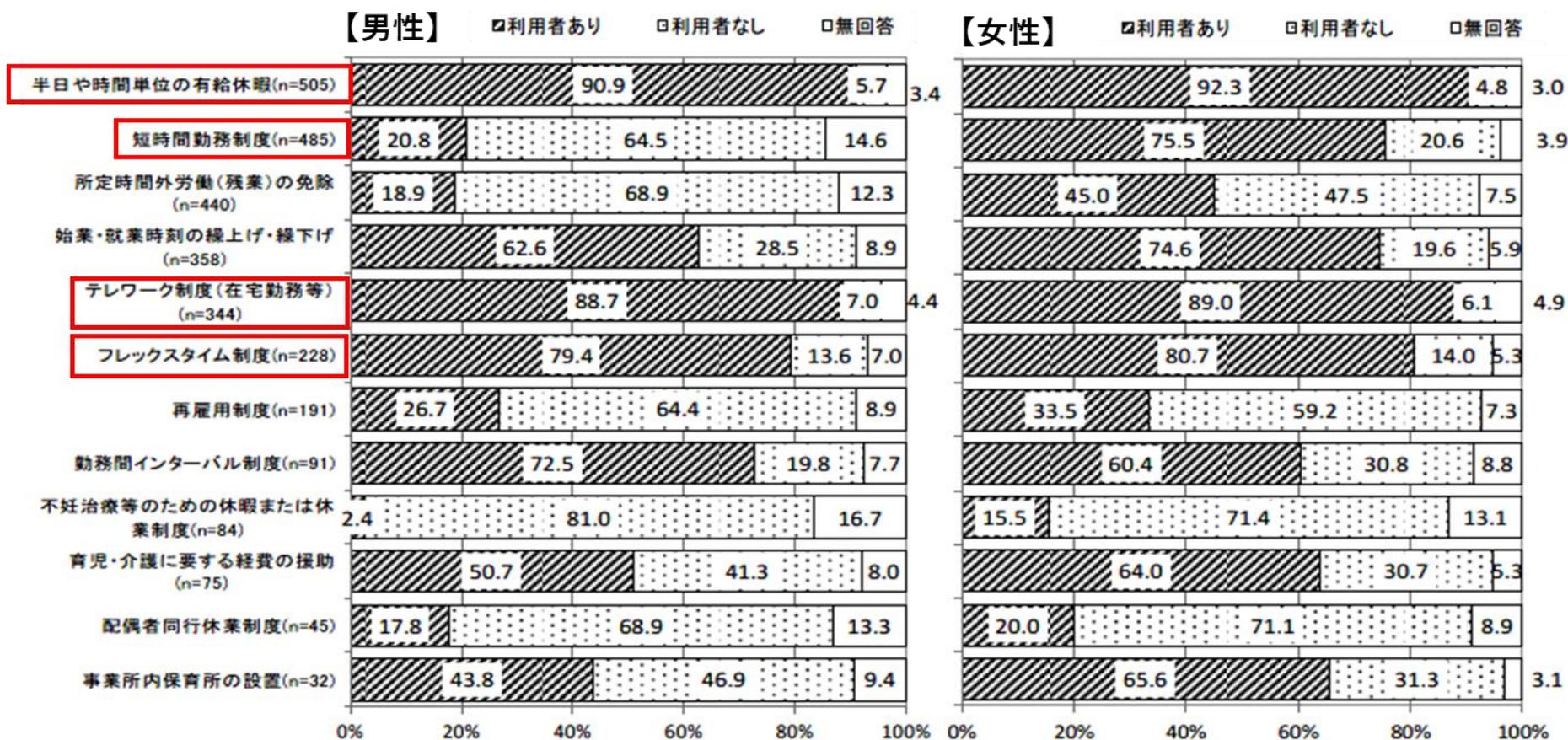
(資料出所) 東京都産業労働局「令和4年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

### 3. 働き方、働く環境の変化 <フレキシブルな働き方>

#### 短時間勤務制度は男性に比べて女性の利用状況が突出して高い

- 男女ともに半日・時間単位の有給休暇やテレワーク、フレックスタイム制度を利用している者が多い。短時間勤務制度は、男性に比べて女性の利用状況が突出して高い。

多様な働き方に関する制度の利用状況（東京・2022年）



(注) 事業所調査。従業員規模30人以上の事業所が対象

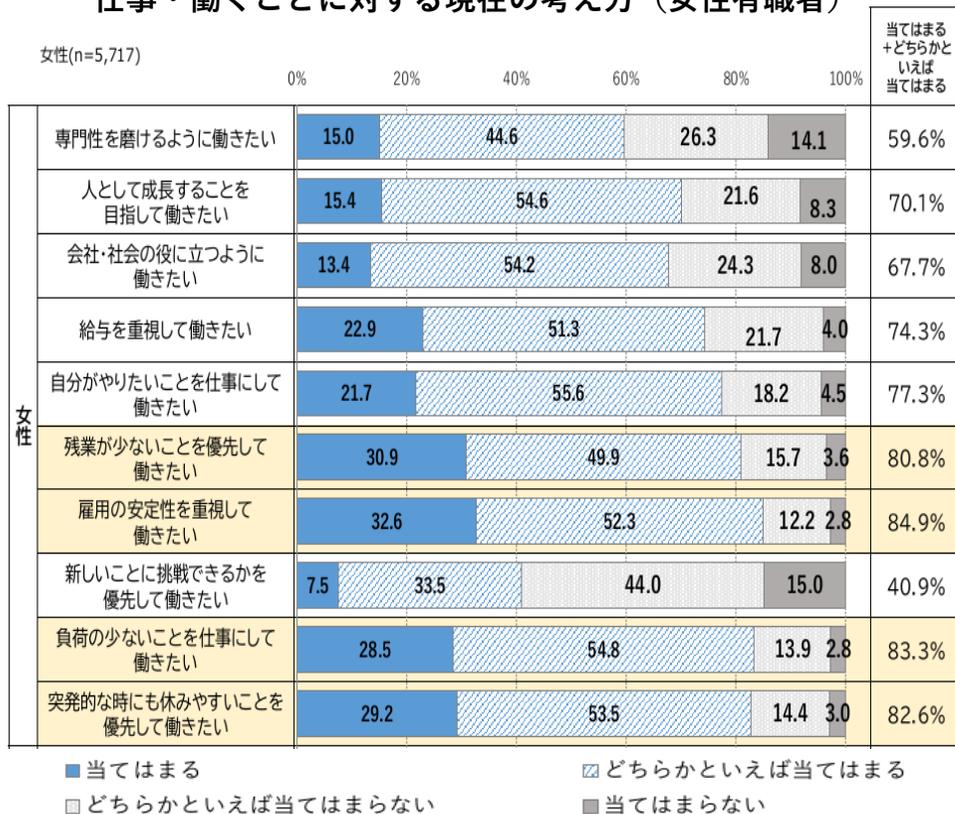
(資料出所) 東京都産業労働局「令和4年度東京都男女雇用平等参画状況調査」を再編・加工

### 3. 働き方、働く環境の変化 <フレキシブルな働き方>

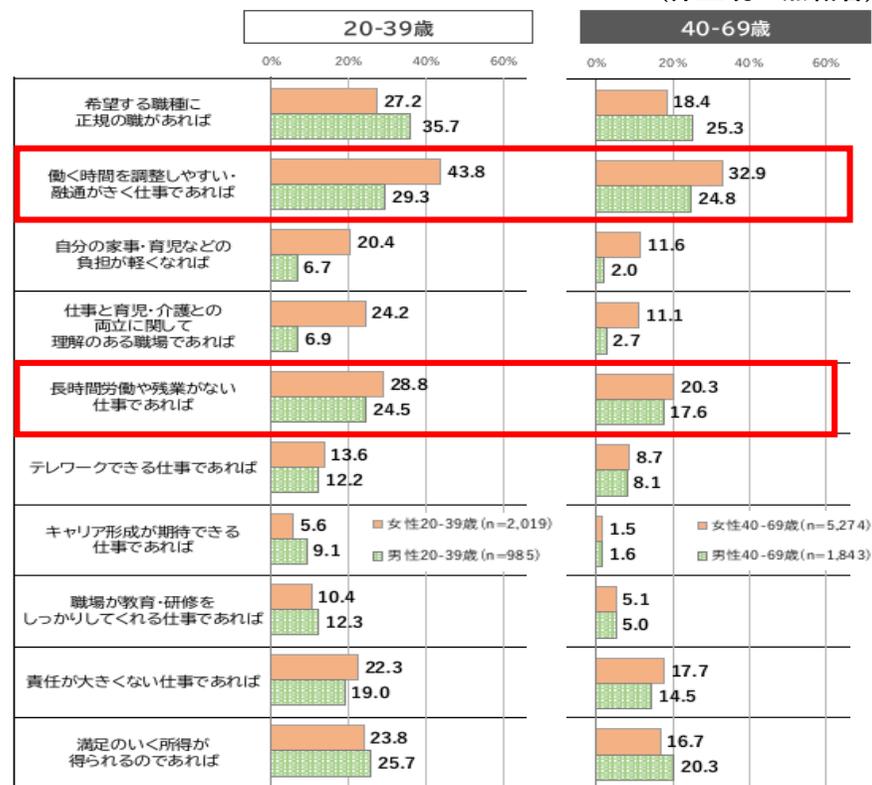
#### 女性は「働く時間」や「残業の少なさ」を働く上で重要視している

- 女性の働くことに対する考え方として、「雇用の安定性」などに加え「残業の少なさ」や「突発的な時にも休みやすいこと」といった柔軟な働き方が重要視されている。
- 非正規や無職の女性の多くが、「働く時間を調整しやすい」「残業がない仕事」であれば正社員として働きたいと考えている。

仕事・働くことに対する現在の考え方（女性有職者）



どのような条件があれば「正規の会社員として働きたいと思うか」  
(非正規・無職者)

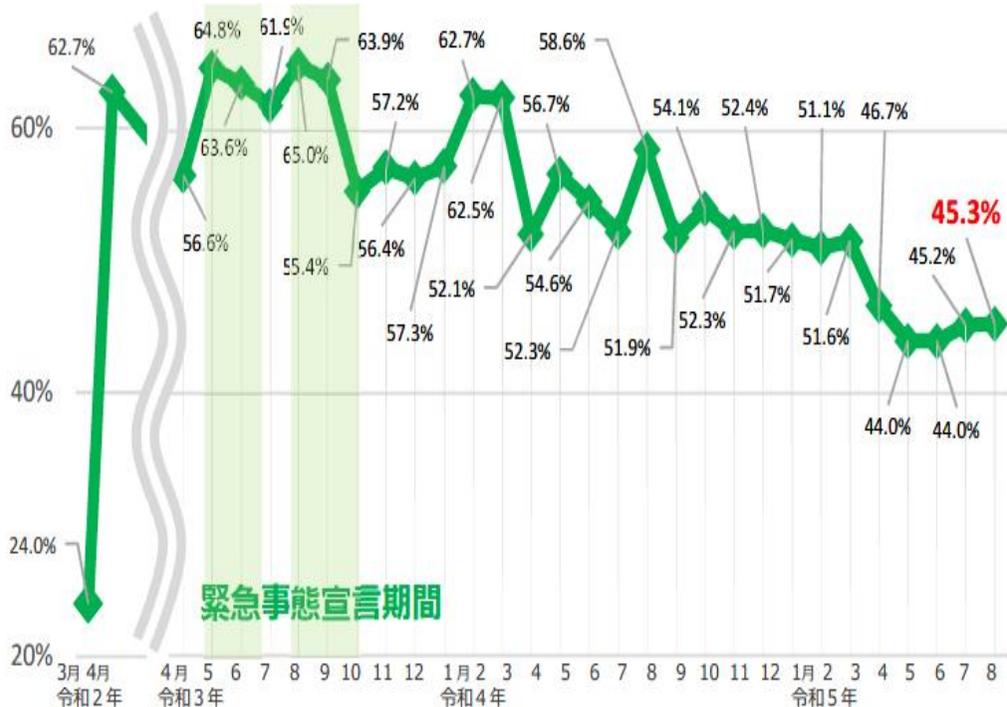


### 3. 働き方、働く環境の変化 <フレキシブルな働き方>

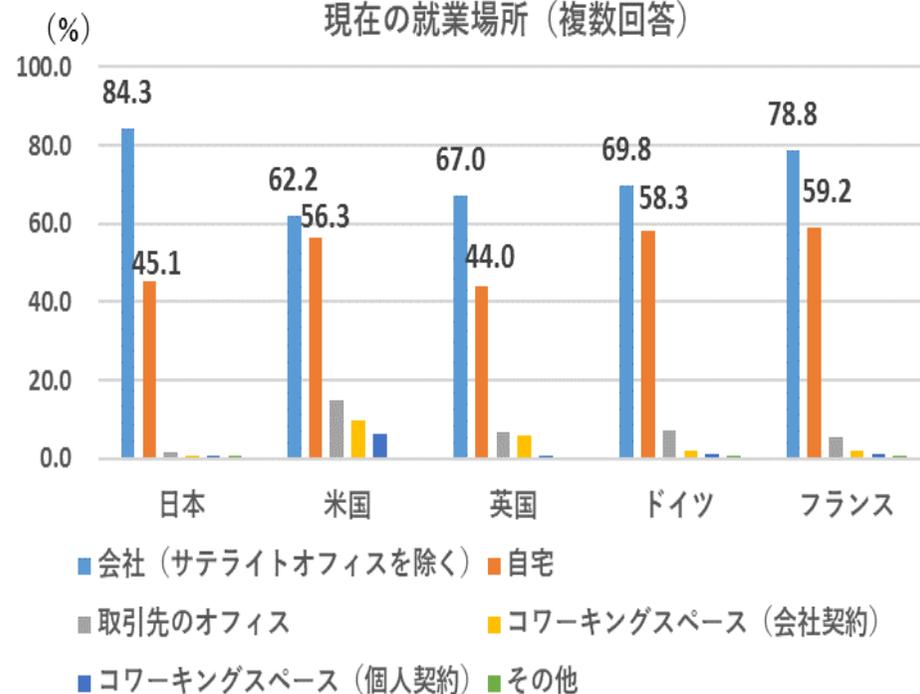
テレワークが一定程度普及した一方、国際的には未だ遅れが生じている

- 2020年、新型コロナウイルス感染症の発生に伴い、テレワークが急速に普及。
- しかし、国際的にみると、欧米諸国は在宅ワークの割合が高い一方、日本はオフィスワークが中心。

都内企業のテレワーク実施率の推移



現在の就業場所 (複数回答)



(資料出所) 東京都\_テレワーク実施率調査 (令和4年4月調査)

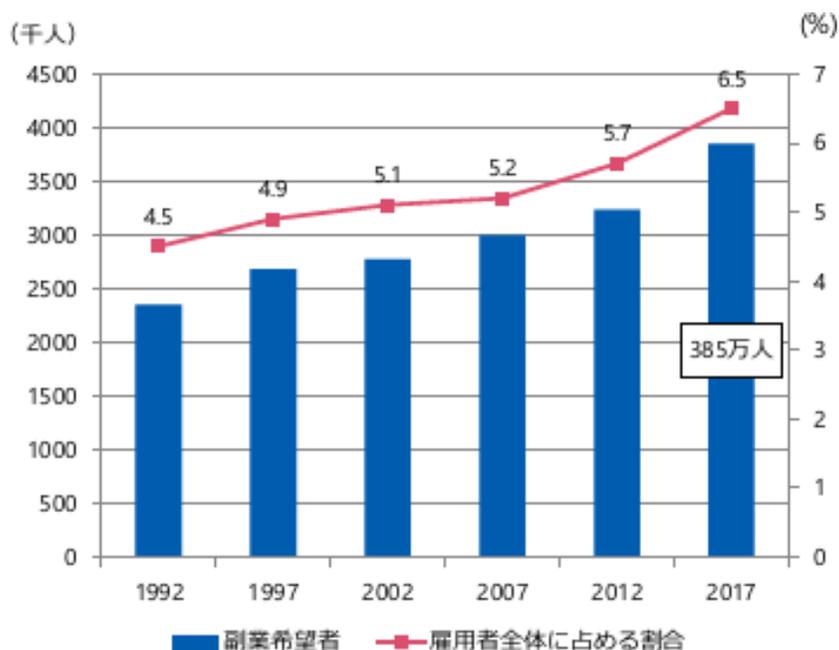
(資料出所) 第3回東京暮らし方会議 村田委員プレゼン資料を再編・加工

### 3. 働き方、働く環境の変化 <フレキシブルな働き方>

#### 副業希望者が増加する一方、兼業・副業を認めていない企業は多い

- 副業を希望する雇用者数は増加傾向にあり、従業員の兼業・副業を「認めている・条件付きで認めている」都内企業は約1/3。
- 認めない理由として、「業務への支障」や「健康・労務管理の問題」が多くを占める。

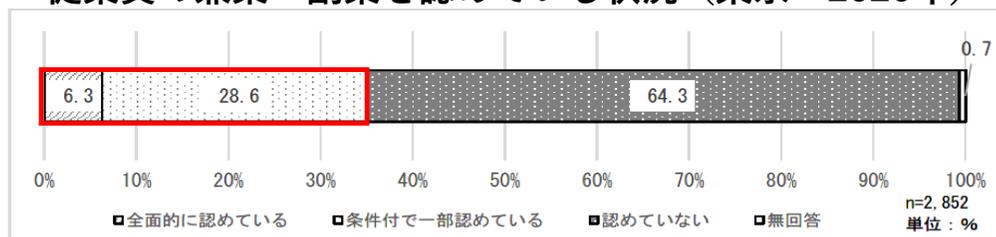
副業を希望している雇用者数の変化（全国）



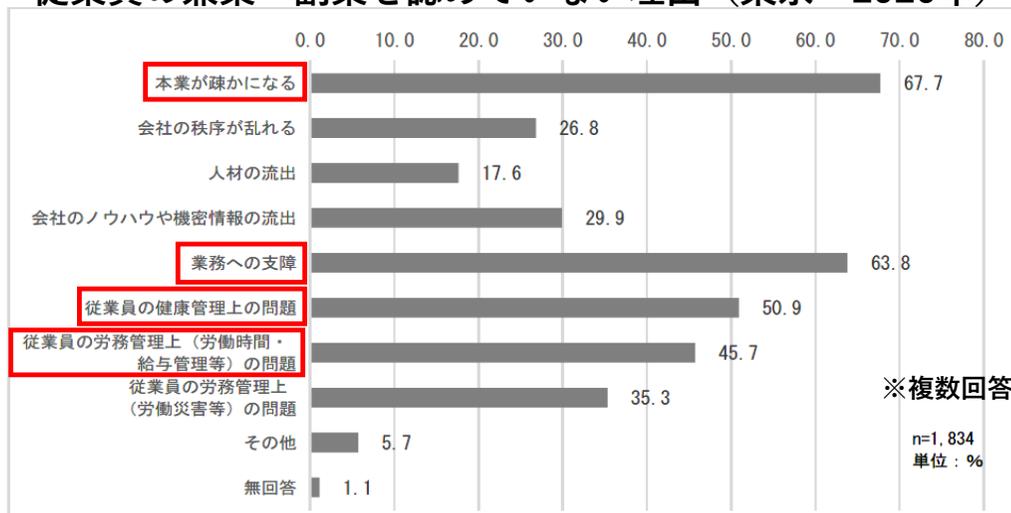
(注) 同調査における「雇用者には」、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。

(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」

従業員の兼業・副業を認めている状況（東京・2020年）



従業員の兼業・副業を認めていない理由（東京・2020年）

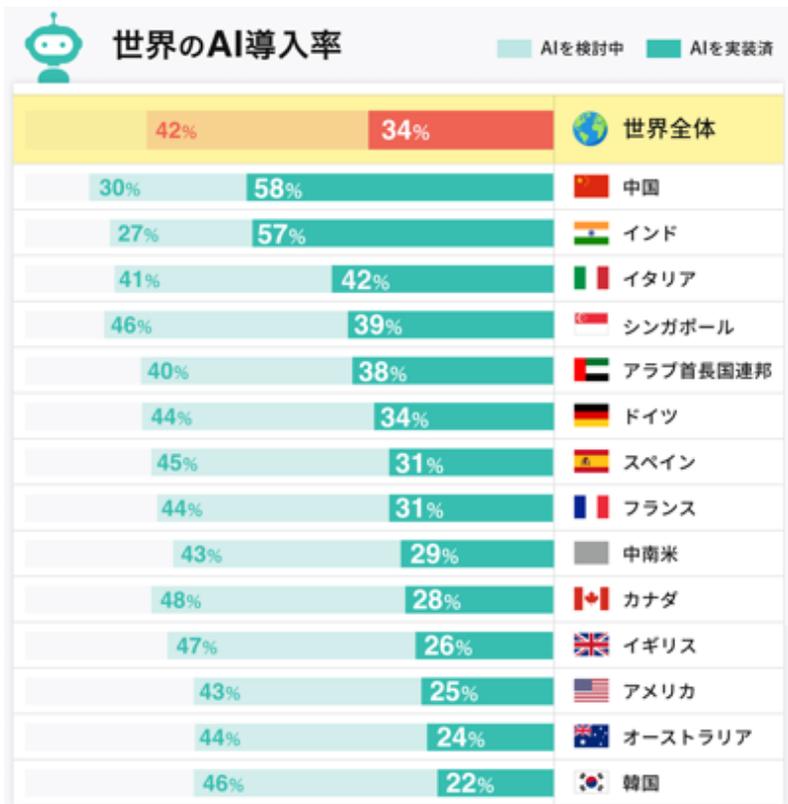


(資料出所) 左図：厚生労働省「これからの労働時間制度に関する検討会（第16回）」  
右図：東京都産業労働局「都内企業における兼業・副業に関する実態調査」

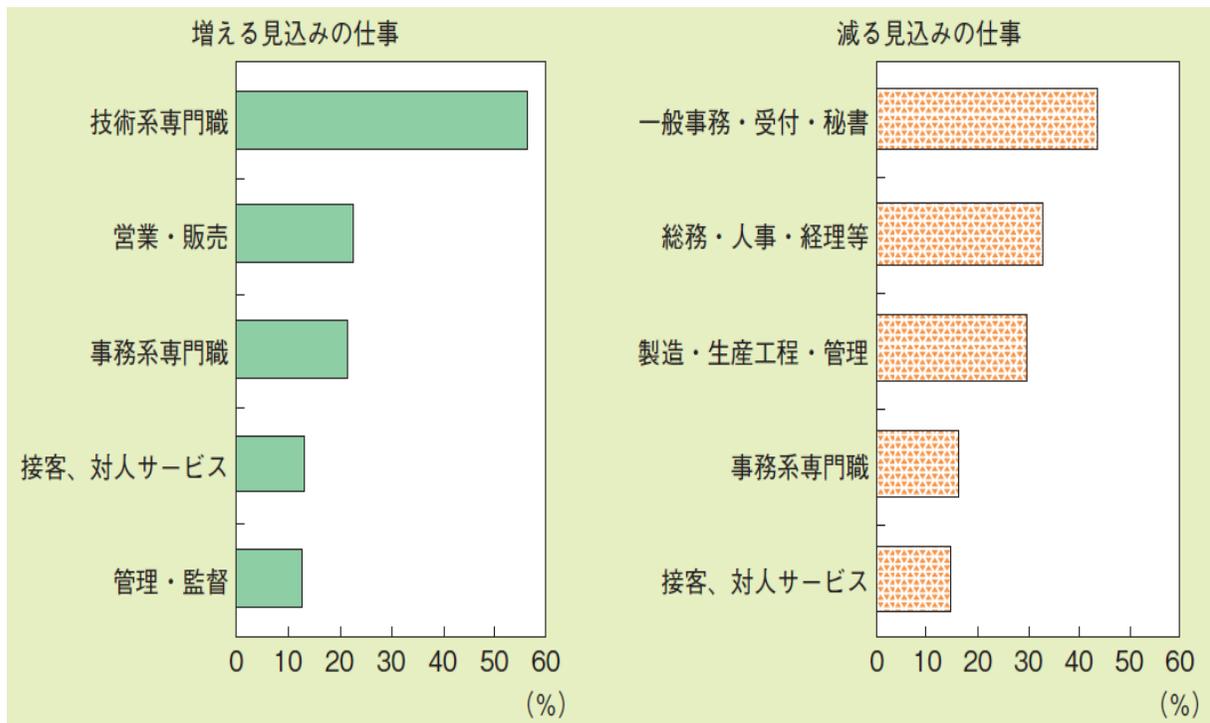
### 3. 働き方、働く環境の変化 <生産性・効率性>

#### A I等の台頭により働き方が変化

- 世界全体においてA Iの導入が急速化・一般化。
- A I等の新技術の台頭により、専門性の高い職業等の増加が見込まれている一方、一般事務等の定型業務が多い職業の減少が予想されている。



AI・IoTの導入が進展した場合増える（減る）見込みの仕事



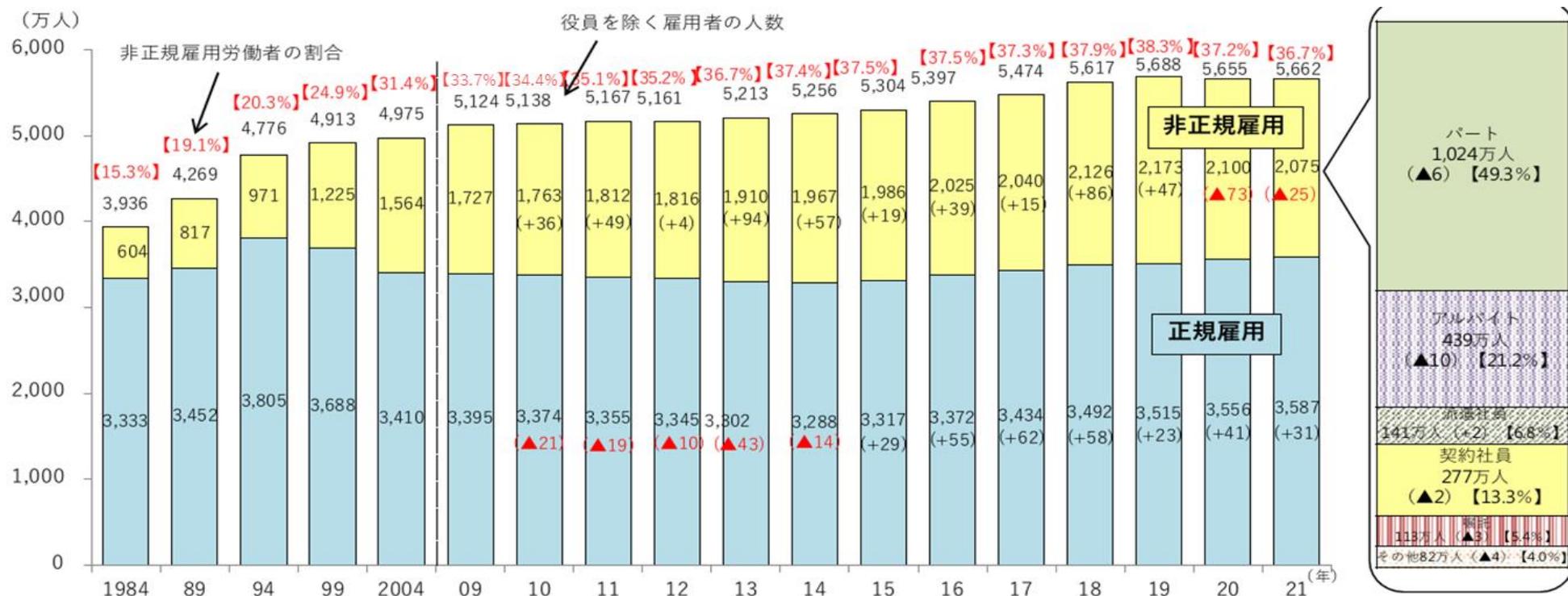
(資料出所) 第3回東京くらし方会議 村田委員資料

(資料) 内閣府\_平成30年度年次経済財政報告

# 4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状

## 非正規雇用労働者の割合が増加傾向

- 非正規雇用労働者の割合は、2010年頃までの急速な拡大後、緩やかに増加傾向（2020年、2021年はコロナ禍の影響で非正規雇用労働者数が減少）



(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

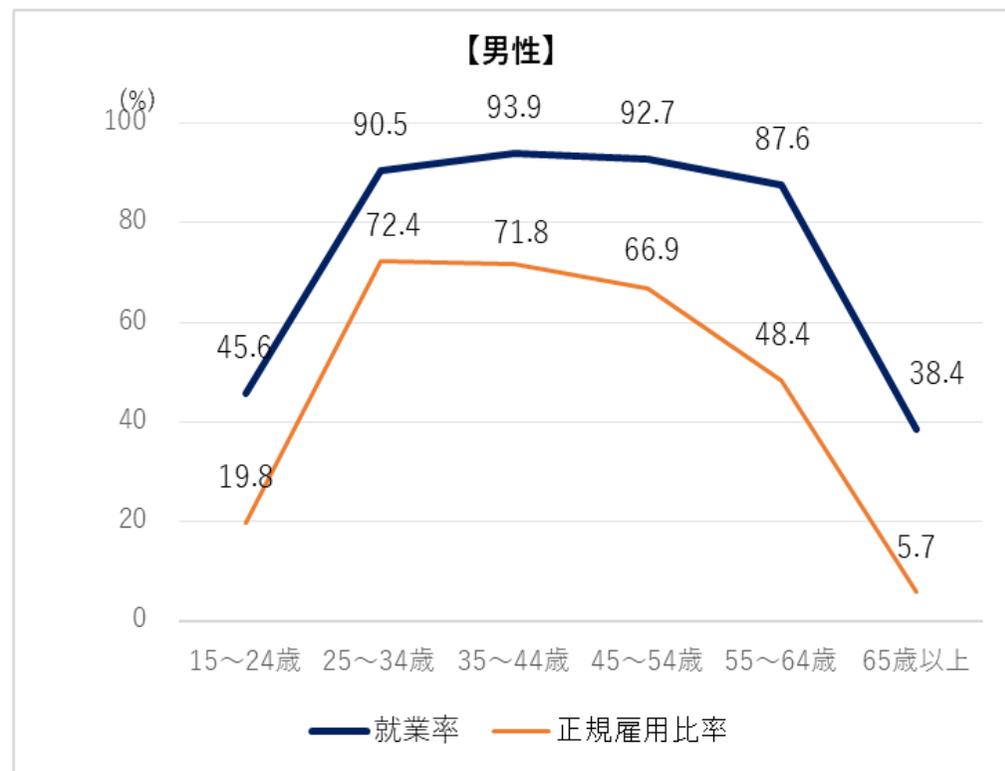
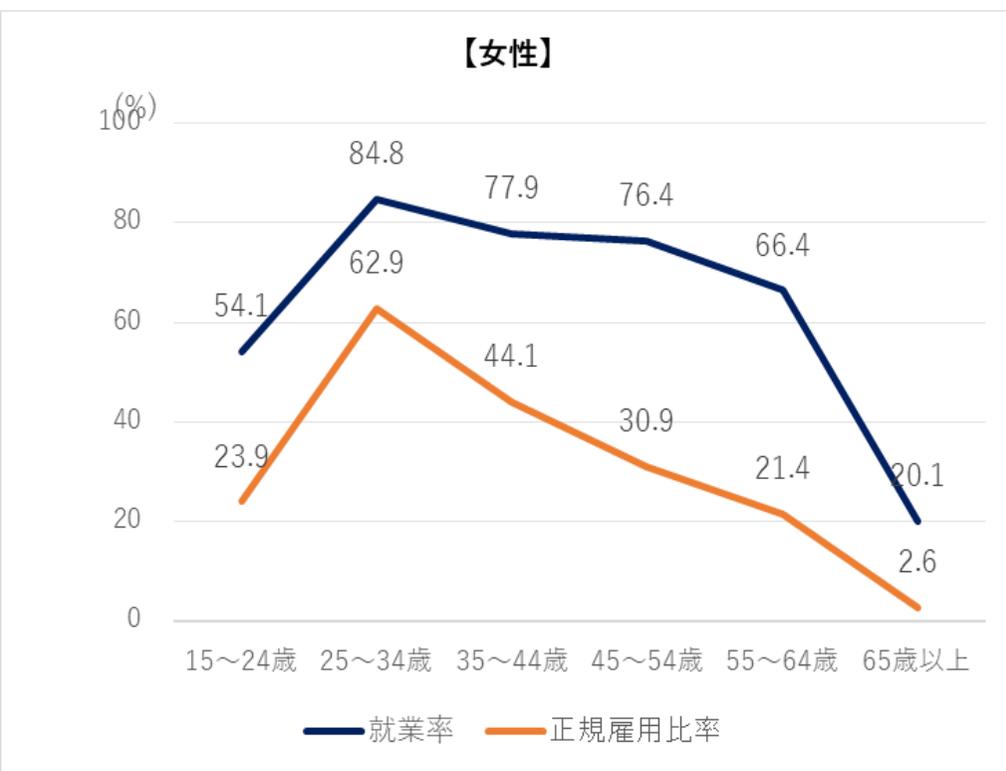
- (注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。  
 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。  
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。  
 4) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。  
 5 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。  
 6 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。  
 7 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。  
 8 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

# 4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状

## M字カーブは解消しつつもL字カーブが顕在化

- 女性の就業率のM字カーブは解消されつつある一方、女性の正規雇用比率は25～34歳をピークに低下（L字カーブ）している。

東京都の年齢階級別 就業率と正規雇用比率（2021年）



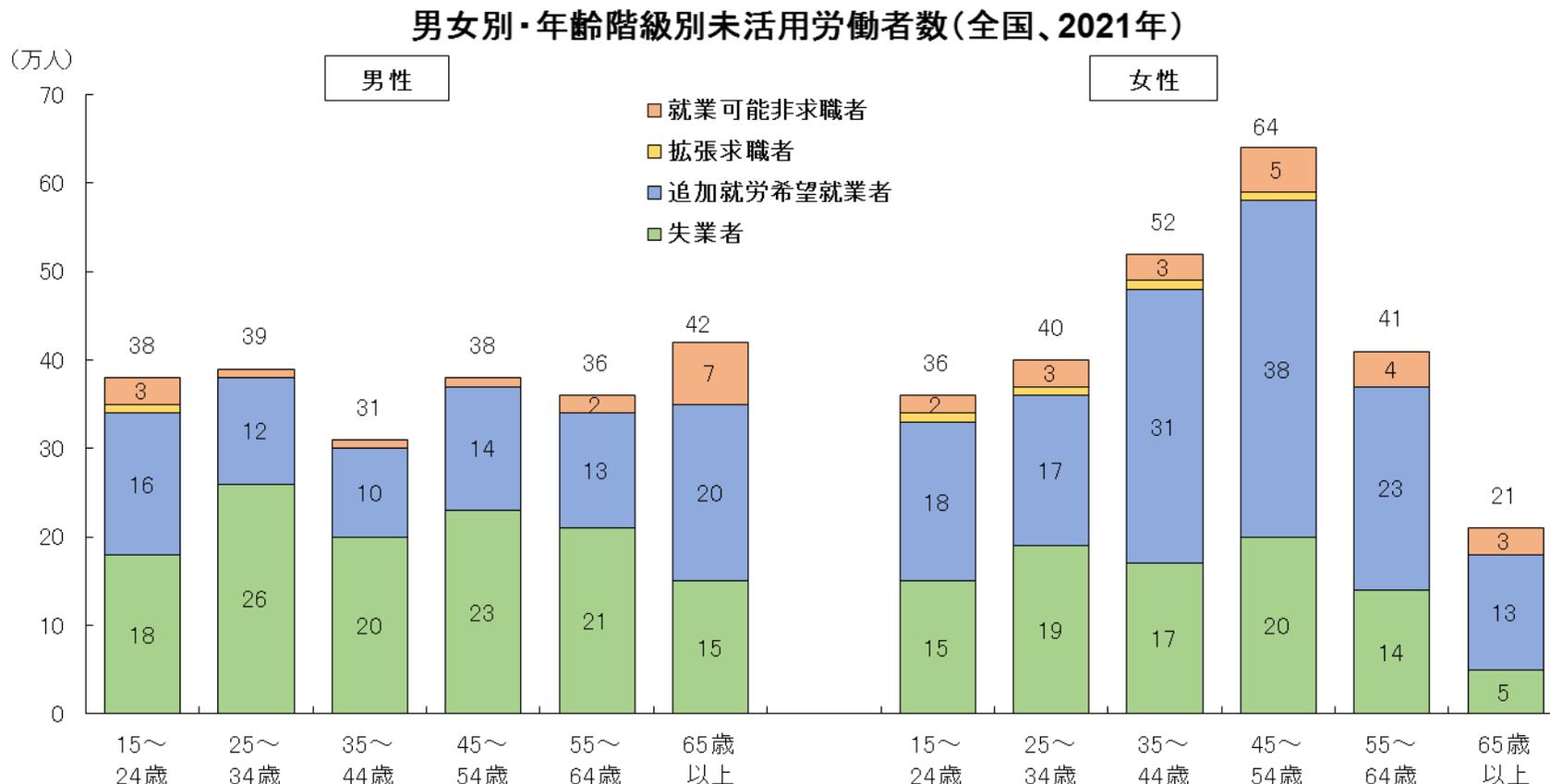
（資料）東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」を基に作成

- ・ 就業率は、「就業者/15歳以上人口」×100
- ・ 正規雇用比率は、「正規の職員・従業員/15歳以上人口」×100

# 4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状

## 女性の追加就労希望者など未活用な労働力が潜在

➤ 未活用労働の状態にある者の調査では、特に女性（35～54歳）において、追加就労を希望する割合が高くなっている。



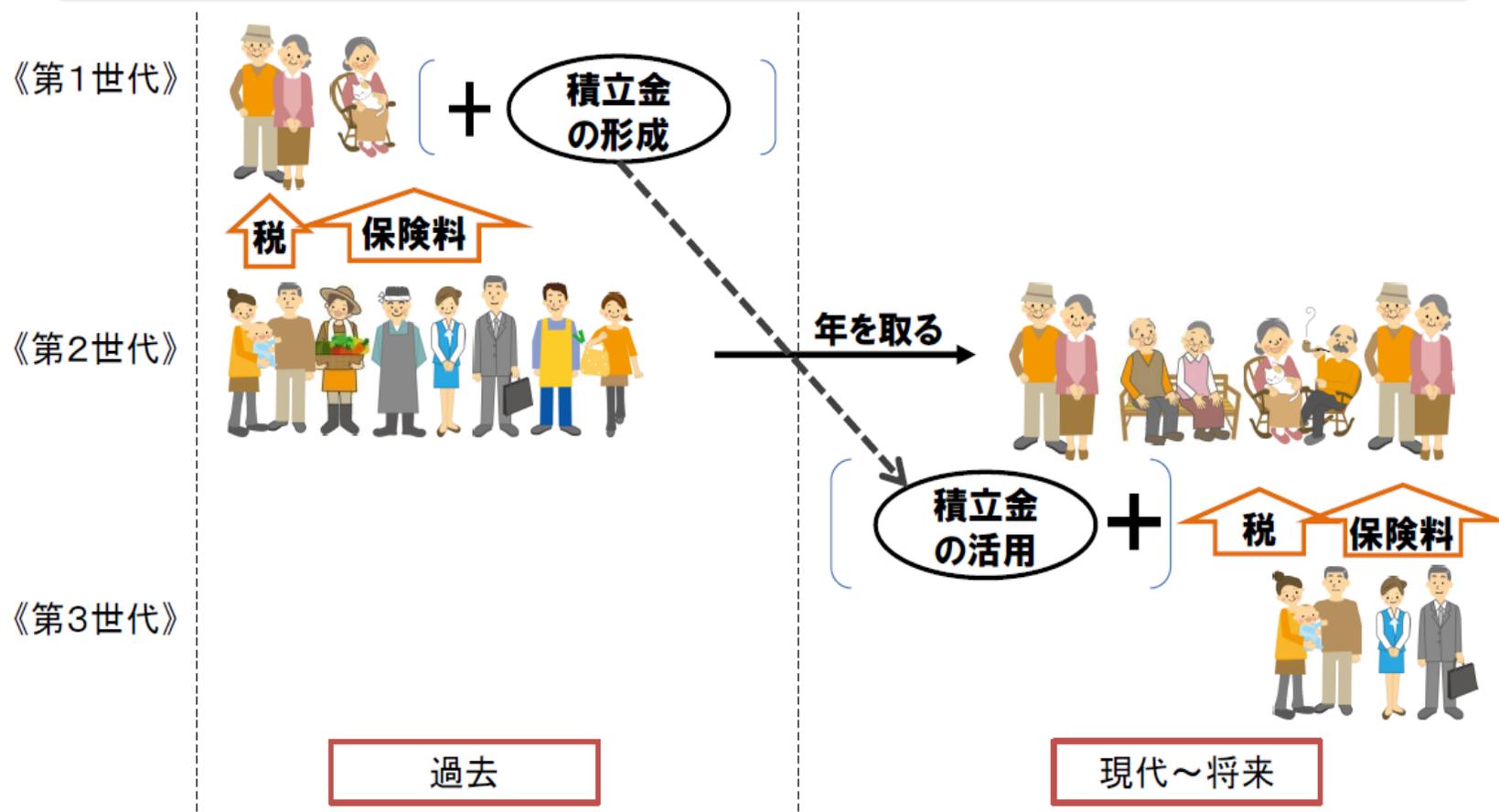
注 「就業可能非求職者」とは、1か月以内に求職活動を行っていないが、就業を希望しており、すぐに就業できる者。  
 「拡張求職者」とは、1か月以内に求職活動を行っており、すぐではないが2週間以内に就業できる者。  
 「追加就労希望就業者」とは、就業時間が週35時間未満の就業者のうち、就業時間の追加を希望しており、追加できる者。

資料 総務省「労働力調査(詳細集計)」

# 4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状

## 公的年金制度は「世代間の支え合い」

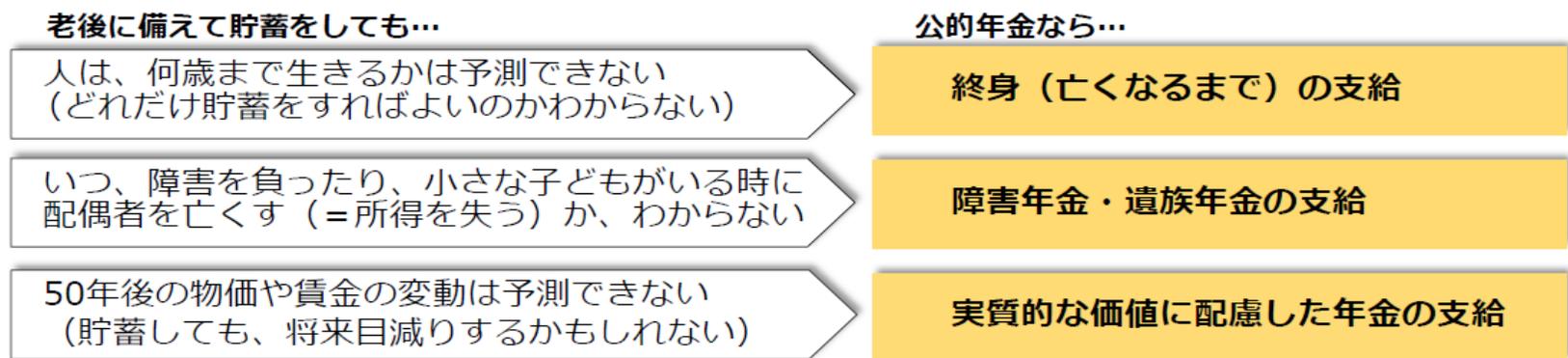
- 公的年金制度は、今働いている世代（現役世代）が払った保険料を仕送りのように高齢者などの年金給付に充てる「世代と世代の支え合い（賦課方式）」で運営
- 世代を超えて支え合うことで、その時々々の経済や社会の状況に応じた給付を実現



# 4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状

## 公的年金制度は個人のリスクを社会全体で支える制度

➤ 公的年金制度により、予測することのできない将来のリスクに対して、社会全体で予め備え、生涯を通じた保障を実現している。



昔と今の物価

品目	1965年	→	2020年
鶏肉 100g	71.8円		128円(1.8倍)
牛乳 瓶1本	20円		133円(6.7倍)
カレーライス 1皿	105円		714円(6.8倍)
コーヒー (喫茶店) 1杯	71.5円		512円(7.2倍)
ノートブック 1冊	30円		162円(5.4倍)

(出典：小売物価統計調査)

一般に、民間金融機関が販売する個人年金保険(金融商品)は、**将来の物価上昇を考慮しておらず、有期の支給が中心となっています。**(「将来、〇万円を払います」、「10年間払います」など)

(資料) 厚生労働省「年金制度基礎資料集」

# 4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状

## 将来の年金は、保険料の支払期間・額に応じて給付

➤ 将来の年金は、現役時代に保険料を支払った期間及びその額（厚生年金）に応じて給付される。

	国民年金制度	厚生年金制度
保険料負担	<p><b>月16,590円(R4.4～)</b></p> <p>→平成17年度から毎年280円ずつ引上げ。 →平成29年度以降、16,900円(平成16年度価格)で固定。</p> <p>※産前産後期間の保険料免除の開始に伴い、令和元年度以降は17,000円(平成16年度価格) ※所得水準に応じて、保険料の免除制度あり。</p>	<p><b>その月の報酬×18.3%(H29.9～)</b> (労使折半)</p> <p>→平成17年度から毎年0.354%ずつ引き上げ。 →平成29年9月以降、18.3%で固定。</p> <p>※数値は民間被用者(第1号厚生年金被保険者)のもの ※月34万円稼いでいる人であれば、<u>本人が</u>、月々31,110円(34万×18.3%×1/2)負担。</p>
<p>受給資格期間(10年※)を満たすことが必要 ※平成29年8月から受給資格期間を25年から10年に短縮</p>		
年金給付	<p><b>基礎年金(老齢)(65歳～)</b></p> <p>給付額は、保険料を納付した期間で決定する。 (満額は定額)</p> <p><b>月 64,816円 × <math>\frac{\text{保険料を納付した月数}}{480\text{月}}</math></b> (令和4年度満額)</p> <p>※ 保険料全額免除期間=1/2月 又は 1/3月として計算</p>	<p><b>厚生年金(老齢)(65歳～)</b></p> <p>給付額は、現役時代の報酬と被保険者期間で決定。(報酬比例)</p> <p><b>平均標準報酬 × <math>\frac{5,481}{1,000}</math> × <math>\frac{\text{被保険者期間(月数)}}{12}</math></b></p> <p>賞与を含む。過去の賃金は現在価値に評価。 (賃金スライド)</p>
<p>平均額: <b>月5.6万円</b>(令和2年度末)</p>		<p>1人当たり平均額: <b>月14.6万円</b>(基礎含む)(令和2年度末)</p>

# 4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状

## 被用者保険の適用拡大を段階的に実施

- 国は、働きたい人が働きやすい環境を整備し、短時間労働者について年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険の適用拡大を段階的に実施。
- 2024年10月から、50人超規模の企業まで適用範囲が拡大。

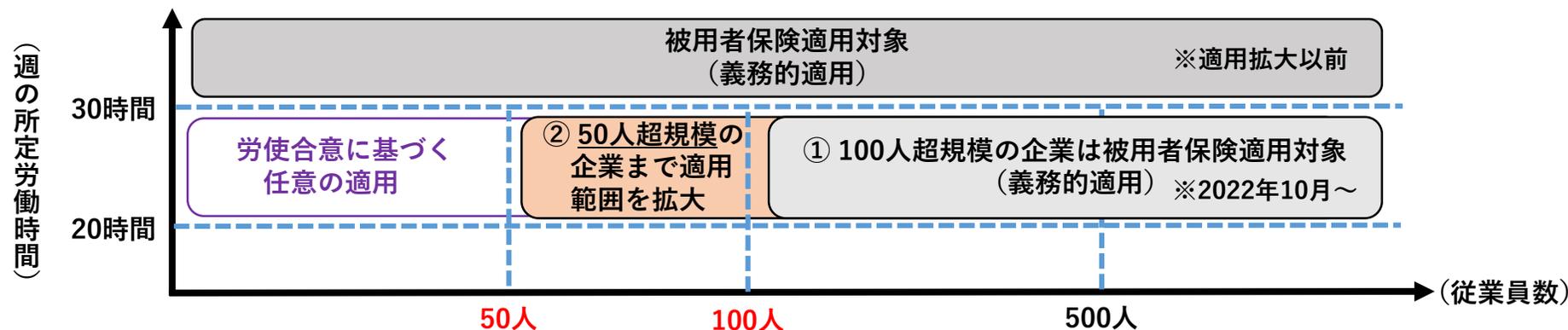
### ① 2022年10月～

- (1) 週労働時間20時間以上
- (2) 月額賃金8.8万円以上（年収換算で約106万円以上）  
（所定内労働時間や所定内賃金で判断し、残業時間(代)等を含まない）
- (3) 2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- (4) 学生は適用除外
- (5) 従業員100人超の企業

### ② 2024年10月～

- (1) 週労働時間20時間以上
- (2) 月額賃金8.8万円以上（年収換算で約106万円以上）  
（所定内労働時間や所定内賃金で判断し、残業時間(代)等を含まない）
- (3) 2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- (4) 学生は適用除外
- (5) 従業員50人超の企業

### 〈被用者保険の適用拡大のイメージ〉



# 4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状

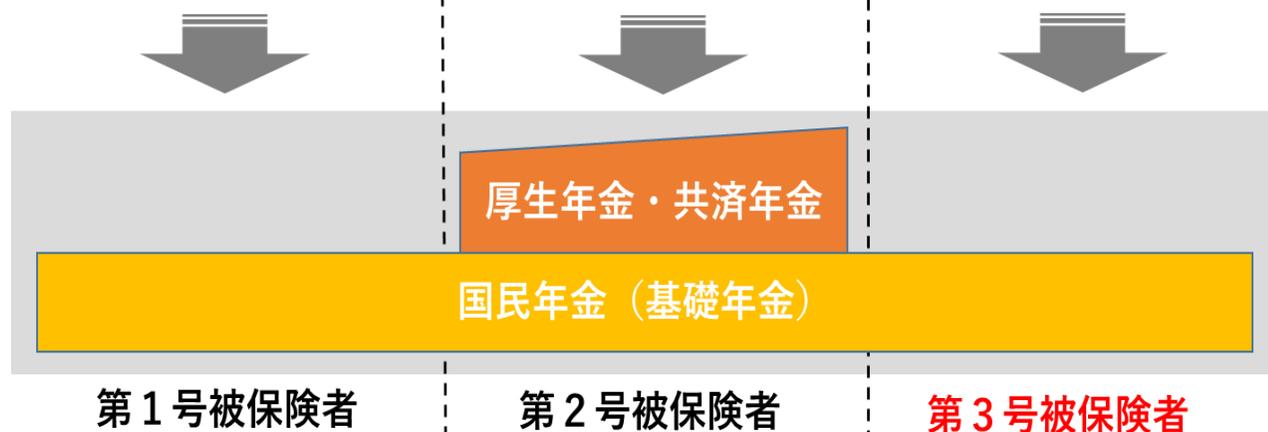
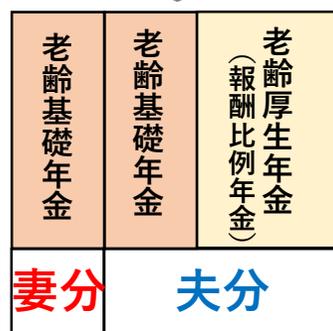
## 第3号被保険者制度によりサラリーマン世帯の専業主婦の無年金化を解消

- 日本の年金制度の枠組みは1954年に誕生し、1961年に国民年金制度発足（皆年金）
- しかし、当時多数いた専業主婦は年金に任意加入で、離婚した場合は無年金者となるなどの問題
- 1985年の改正により国民年金（基礎年金）を創設、全ての専業主婦に国民年金の加入を義務付け（第3号被保険者）

### 【昭和60年改正前】



### 【昭和60年改正後】



※保険料額（令和5年度）

・国民年金：16,520円（定額）

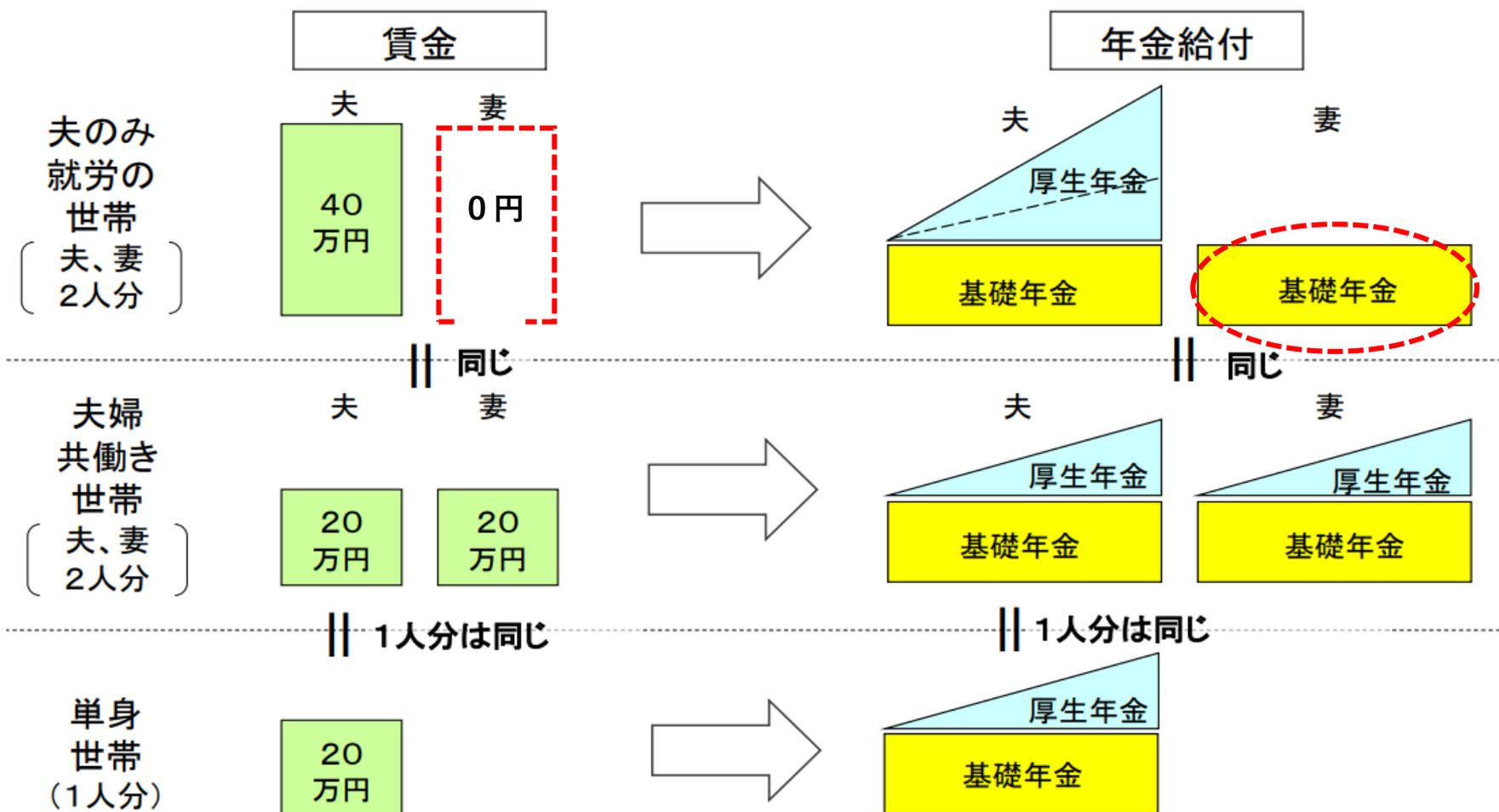
・厚生年金：標準報酬月額の18.3%（事業主9.15%、労働者9.15%）

（資料出所）厚生労働省「年金制度の仕組みと考え方」資料を基に再編・加工

# 4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状

## 第3号被保険者は保険料の負担がなく基礎年金が受給可能

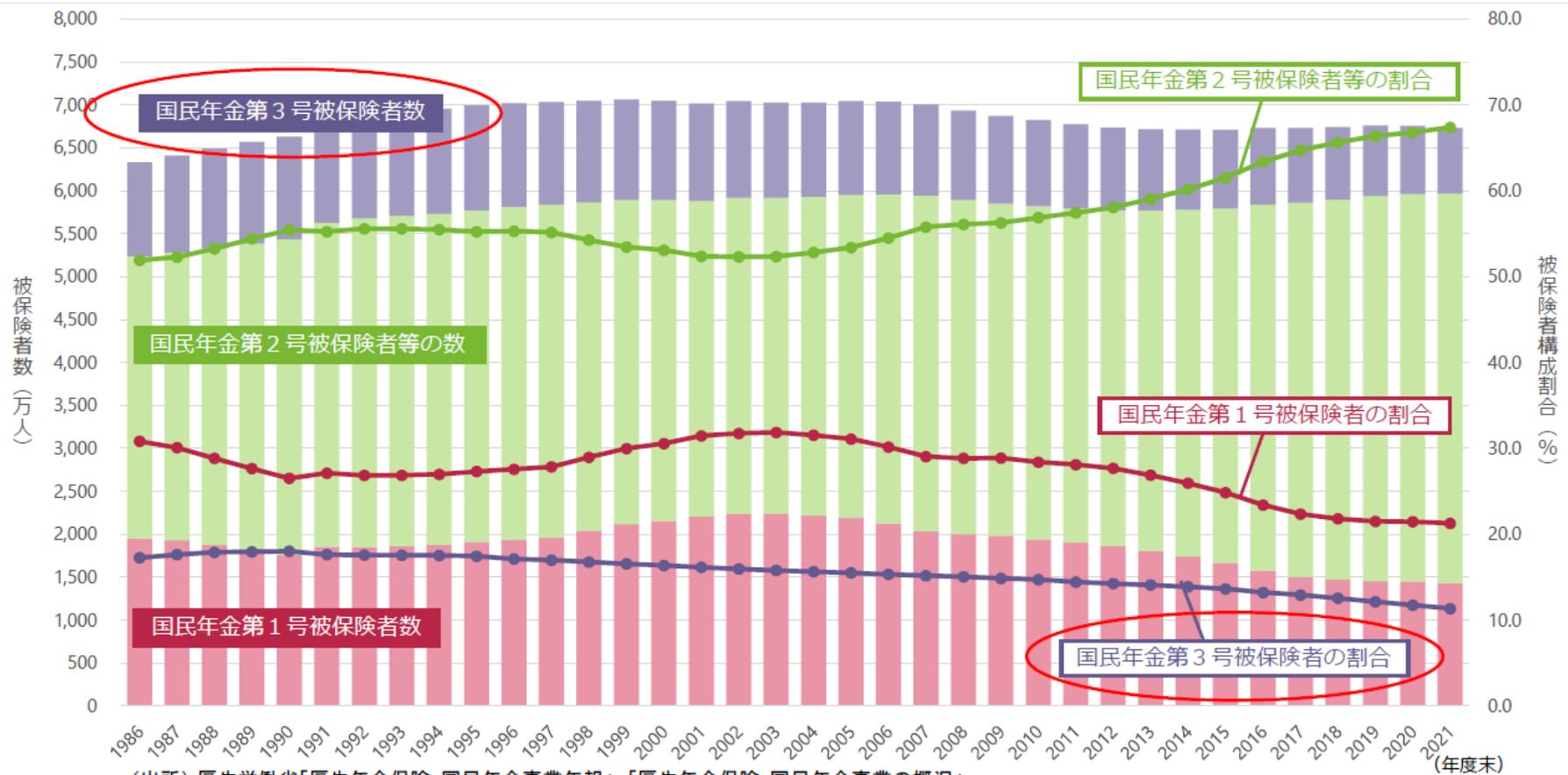
- 主に第2号被保険者（会社員等）の専業主婦や130万円未満のパート主婦が該当
- 本人は保険料負担なく基礎年金が受給可能→自ら保険料を納める他の労働者との公平性が問題



# 4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状

## 第3号被保険者数は減少傾向

- 第3号被保険者制度が始まって以降、第2号被保険者が増加する一方、第3号被保険者は平成7（1995）年度の1220万人をピークに、令和3（2021）年度では763万人と2/3程度に減少。



(出所) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」、「厚生年金保険・国民年金事業の概況」

(注1) 国民年金第1号被保険者には任意加入を含む。

(注2) 国民年金第2号被保険者等には、国民年金第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢または退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する被保険者が含まれている。

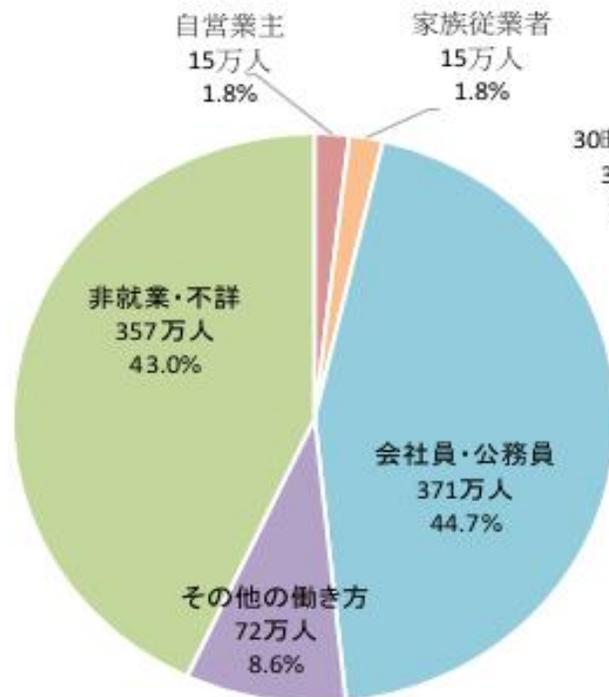
(資料出所) 厚生労働省「令和4年版厚生労働白書」

## 4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状

### 「会社員・公務員」として働く第3号被保険者の50%以上が、週20時間未満労働

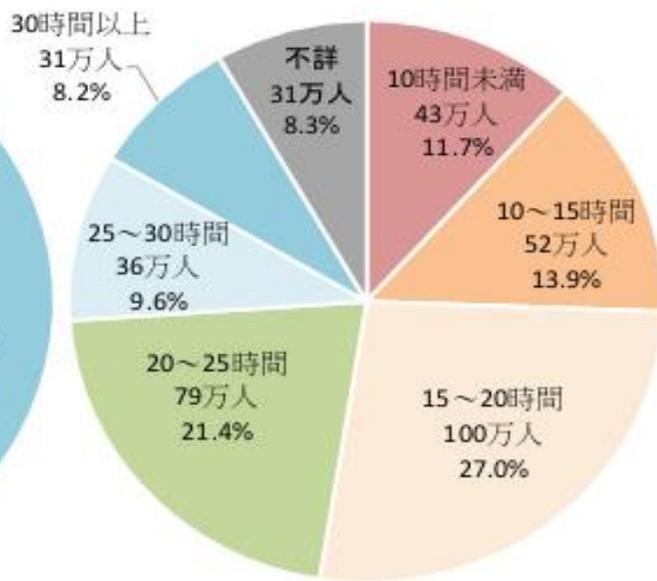
- 第3号被保険者の5割以上が就業。「非就業者・不詳」の割合は減少傾向。
- 「会社員・公務員」が約45%を占め、「非就業者・不詳」の割合を上回っている。
- 「会社員・公務員」として働く第3号被保険者の50%以上が、週20時間未満の労働時間となっている。

第3号被保険者の就業状況

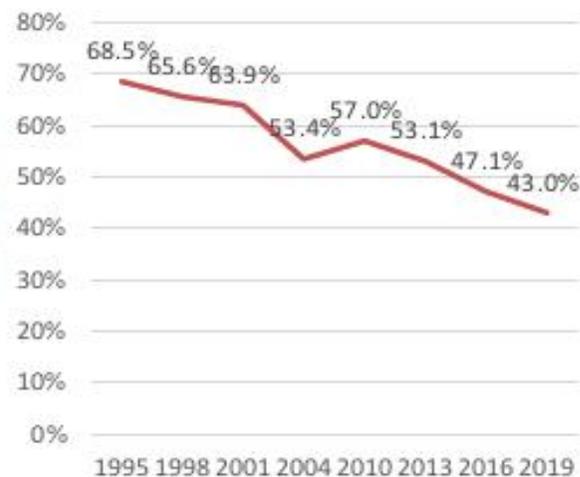


出所：令和元年公的年金加入状況等調査

第3号被保険者である会社員・公務員の週の労働時間



第3号被保険者に占める「非就業者・不詳」の割合



出所：公的年金加入状況等調査  
※2007年は調査実施せず

# 4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状

## 年収が一定額を超えると手取りの逆転が起こるいわゆる「年収の壁」

- 公的年金は、20歳以上60歳未満の全てが加入する国民年金（基礎年金）と、会社員・公務員が加入する厚生年金保険の2階建て構造
- パート主婦（第3号被保険者）等の年収が、一定額を超えると新たな社会保険料負担等により手取り額の逆転現象が発生



※ 第3号被保険者は、配偶者が加入する年金制度が負担するため、**保険料負担なし**

103万円 ※1	106万円	130万円	150万円 ※1
所得税 課税	被用者保険加入 (企業規模等による ※2)	扶養から外れ 保険料負担発生	配偶者特別 控除額減少

※1 税制上、世帯の手取り収入の逆転は生じない

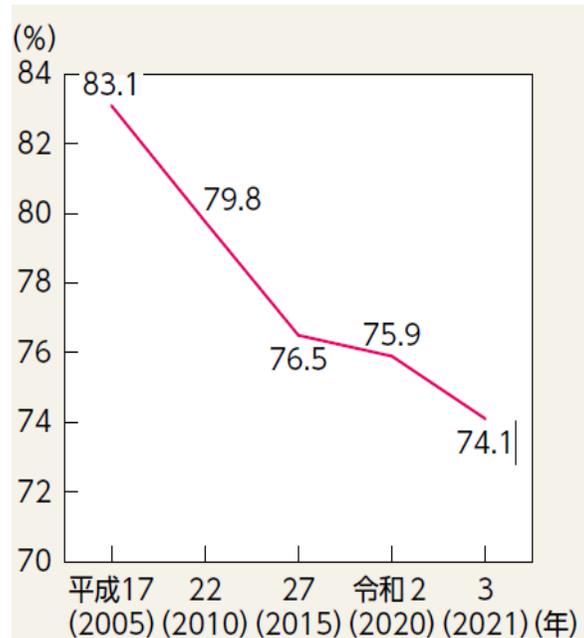
※2 ①週所定労働時間20時間以上、  
②月額賃金8.8万円以上、  
③勤務期間2ヵ月以上の場合、  
④100人超企業勤務等の要件を満たす場合  
(④は2024年10月から50人超企業へ拡大予定)

# 4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状

## 家族手当の支給要件として多くの企業が「壁」にあわせて設定

- 民間企業において、配偶者手当（家族手当）を支給している割合は減少傾向。
- また、支給している企業では、103万円・130万円を収入制限の額としている割合が多い。

民間における家族手当制度がある事業所の割合



(備考) 人事院「職種別民間給与実態調査」より作成。

(資料出所) 令和4年版男女共同参画白書

企業の家族手当の支給状況

	家族手当制度がある	配偶者に家族手当を支給する		配偶者に家族手当を支給しない	家族手当制度がない
		配偶者に家族手当を支給する	配偶者に家族手当を支給しない		
令和4年 (2022年)	75.3%	(73.3%)	(26.7%)	24.7%	
平成27年 (2015年)	76.5%	(90.3%)	(9.7%)	23.5%	

(注1) 家族手当制度の有無を回答した事業所の従業員数の合計を100とした割合

(注2) ( )内は、家族手当制度がある事業所の従業員数の合計を100とした割合

配偶者の収入による支給制限の状況

	配偶者の収入制限がある	収入制限の額				配偶者の収入制限がない
		103万円	130万円	150万円	その他	
令和4年 (2022年)	[84.1%]	<46.7%>	<34.3%>	<7.5%>	<11.5%>	<15.9%>
平成27年 (2015年)	[84.9%]	<68.8%>	<25.8%>	—	<5.4%>	<15.1%>

(注1) [ ]内は、配偶者に家族手当を支給する事業所の従業員数の合計を100とした割合

(注2) < >内は、配偶者の収入による制限がある事業所の従業員数の合計を100とした割合

(注3) 平成27年の150万円の収入制限は統計上なし

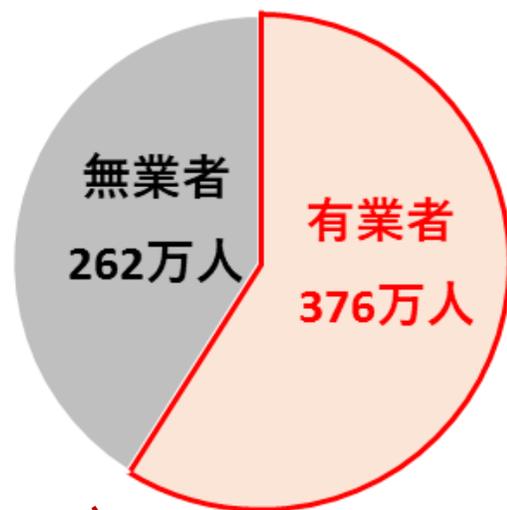
(資料出所) 人事院「令和4年職種別民間給与実態調査」を基に作成

# 4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状

## 都内女性の既婚パートタイマーは約70万人

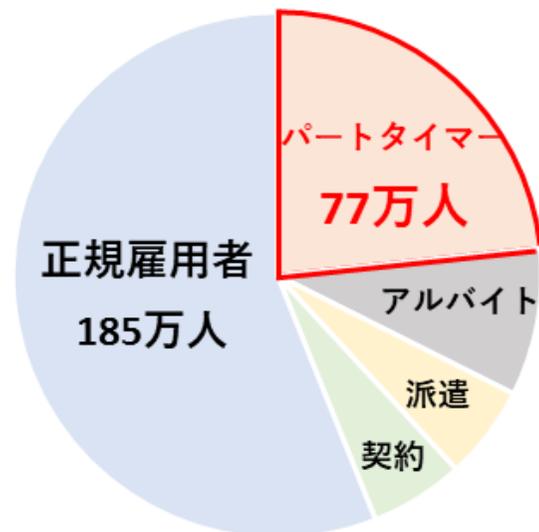
➤ 令和4年は都内女性の376万人が就業。内、パートタイマーは約77万人で9割が既婚者。

### 都内女性の就業状況

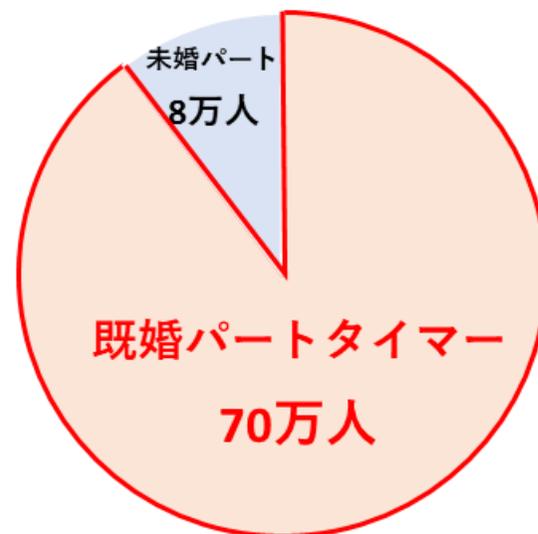


### 都内女性の就業形態

(自営業主・起業者除く)



### 都内女性パートタイマーの婚姻状況

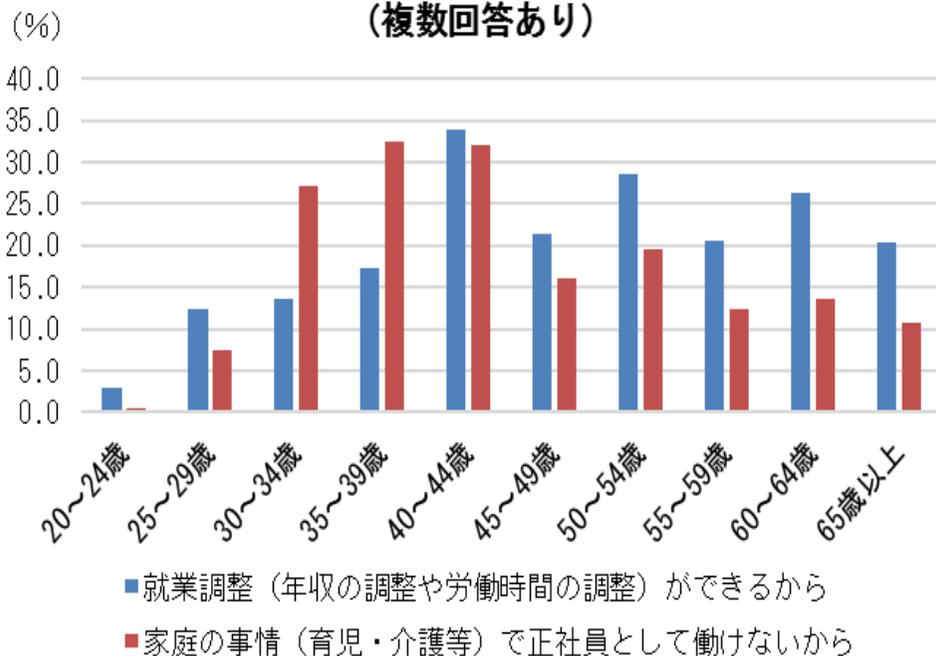


# 4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状

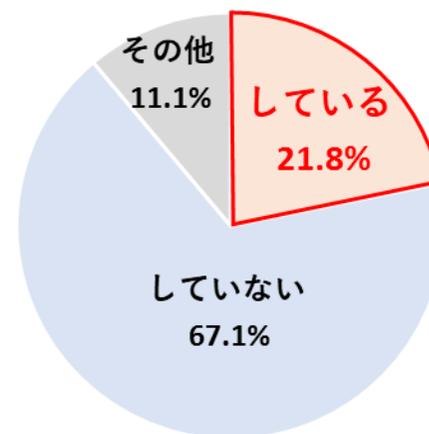
## 就業調整している者は約2割。年金額への影響を知らない者が多い

- 女性パートタイマーが現在の就業形態を選んだ理由として、40代以降の多くは「就業調整ができるから」、30代～40代前半の多くが「家庭の事情で正社員として働けないから」と回答
- 有配偶女性パートタイマーのうち、就業調整（年収や労働時間の調整）をしている割合は2割
- 就業調整をしている4割以上が年金額への影響を知らない

女性パートタイマーが現在の就業形態を選んだ理由  
(複数回答あり)

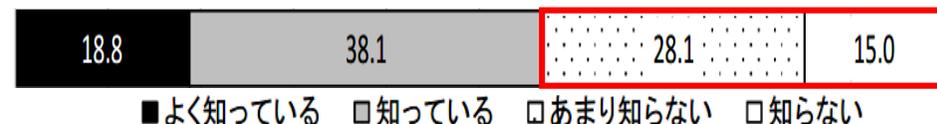


過去1年間の就業調整の有無 (有配偶女性パートタイマー)



(出所) 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」を再編・加工

就業調整による年金額への影響の認知



(出所) 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」を再編・加工

(出所) 公財) 連合総合生活開発研究所「第45回 勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート (勤労者短観)」を再編・加工

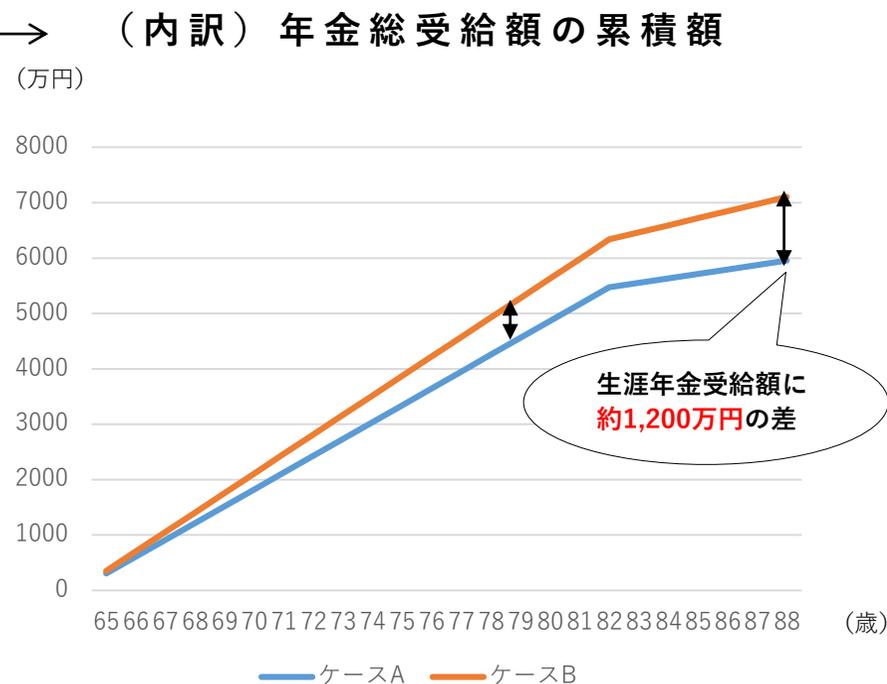
# 4. 女性の職域拡大・誰もが活躍できる環境づくりに係る現状

## 【コラム】夫婦の働き方による世帯収入の状況を試算

### 【試算条件】

- ・ 共通：夫は会社員（サービス業）、夫婦とも1985年生まれ（38歳）、就業開始年齢22歳、予定退職年齢65歳、子供なし、都内在住、
- ・ ケースA：妻がパート勤めで夫の収入は600万・妻は100万
- ・ ケースB：妻がパート勤めで夫の収入は600万・妻は200万（年収の壁を突破している場合）

	(万円)	
	ケースA (妻がパート世帯)	ケースB (夫年収はケースAと同額で妻がパート/壁突破)
夫(年収)	600	600
妻	100	200
収入合計	700	800
税・社会保険	▲ 152	▲ 180
手取り額	548	620
年間の年金受給額	304	352
(参考) 生涯の総受給額	5,952	7,104
(内訳) 夫基礎年金	80	80
夫厚生年金	144	144
妻基礎年金	80	80
妻厚生年金	0	48



※ケースBにおいては妻を会社員として算定

老齢年金(老齢基礎年金、老齢厚生年金)

※加給年金を勘案し計算していますが、振替加算は対象外

※老齢厚生年金は本来水準と従前額保障で計算し、大きい方の金額を採用

※所得税、住民税の概算計算では、以下の控除を勘案し計算

基礎控除、配偶者(特別)控除、一般扶養控除(16歳以上 19歳未満)、特定扶養控除(19歳以上 23歳未満)、社会保険料控除、生命保険料控除、寡婦控除、ひとり親控除

※社会保険料について以下の項目を勘案し、概算計算

厚生年金保険、健康保険(協会けんぽの全国平均値)、雇用保険、国民年金保険、国民健康保険、介護保険、後期高齢者医療保

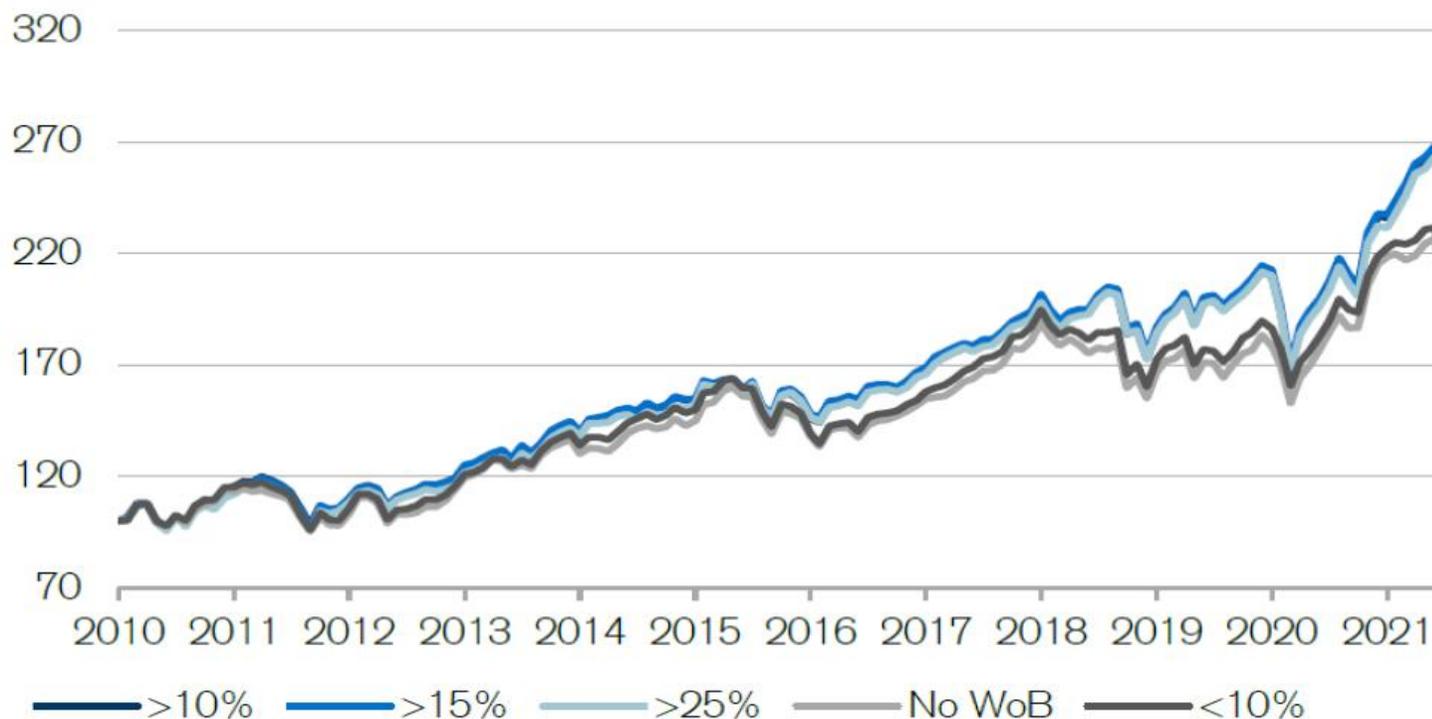
※年間の総受給額男女別平均寿命まで生存した場合で算定

## 5. 女性登用に係る現状

### 取締役会での女性割合が高い企業は株価パフォーマンスが高い傾向

- 取締役会における女性割合が高い企業は株価パフォーマンスが高い傾向にある。

取締役会における女性の割合別、株価パフォーマンス



Source: Credit Suisse Research, MSCI ACWI, Refinitiv

(備考) 2010年の株価パフォーマンスを100としている

(出典) Credit Suisse Research Institute "Gender 3000 in 2021: Broadening the diversity discussion" (2021年)

<調査対象: 46カ国の企業約3,000社>

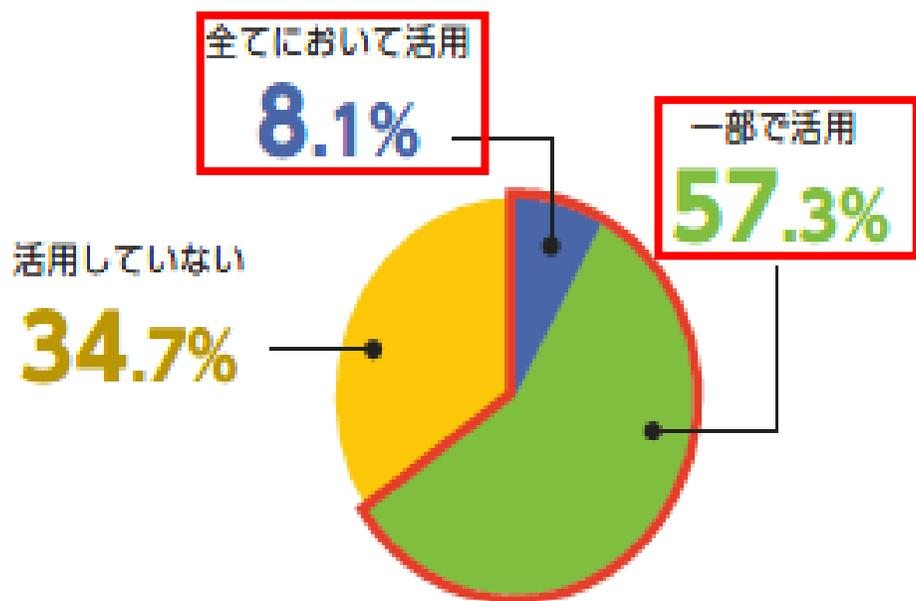
# 5. 女性登用に係る現状

## 投資家は企業の女性活躍を重要視している

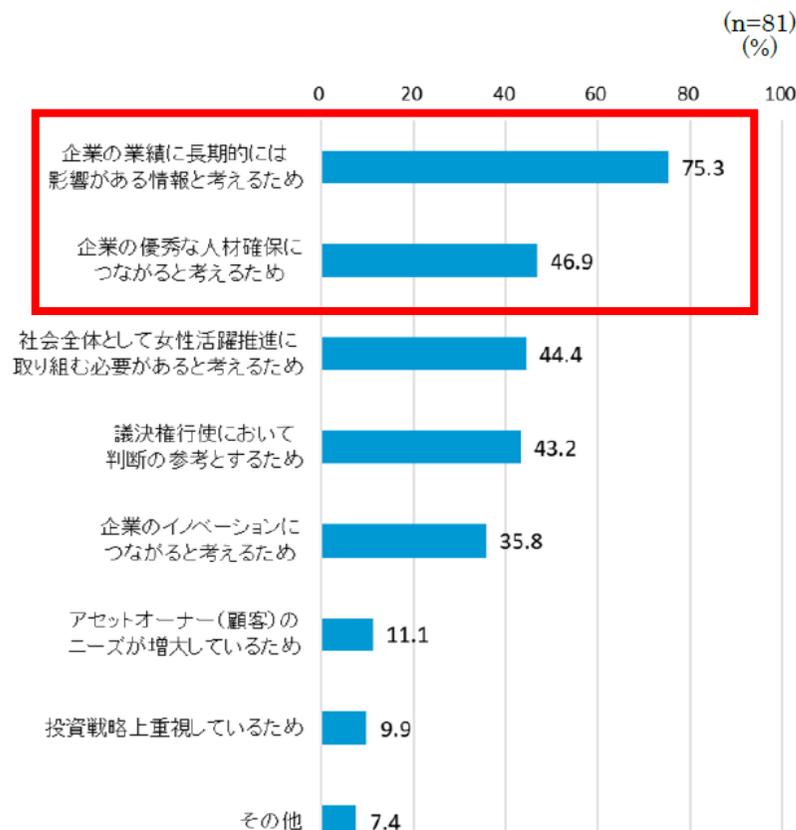
- 約3分の2の投資家が投資判断において女性活躍情報を「活用している」と回答。  
その理由として「業績に長期的には影響がある情報と考えるため」、「企業の優秀な人材確保につながると考えるため」と多くが回答。

投資判断における女性活躍情報の活用状況

〈令和4年度調査〉 (n=124)



投資判断における女性活躍情報の活用用途



# 5. 女性登用に係る現状

## 女性の活躍促進による個人消費の増加は約44.5兆円

- 給与の増加は、手取り（可処分所得）の増加を通じて、消費の増加につながる。勤労者世帯では、実収入（額面）の約83%が可処分所得となり、そのうち66.5%が消費にまわっている。
- 女性の平均給与が男性並みに増加した場合、給与総額は約25.1兆円、消費は約13.8兆円増加。労働者数、正規・非正規の割合、男女間賃金格差の全てが解消された場合、消費は約44.5兆円増加する可能性。

収入と消費の関係(2019年)

世帯主	男女平均	男	女
実収入 (円)	448,693	491,016	299,886
可処分所得 (円)	370,548	404,080	252,648
消費支出 (円)	246,381	262,442	189,912
可処分所得率 (%)	82.6	82.3	84.2
平均消費性向 (%)	66.5	64.9	75.2

給与の増加による消費への影響

$$\text{給与総額} \times \text{可処分所得率} \times \text{平均消費性向} = \text{消費の増分}$$

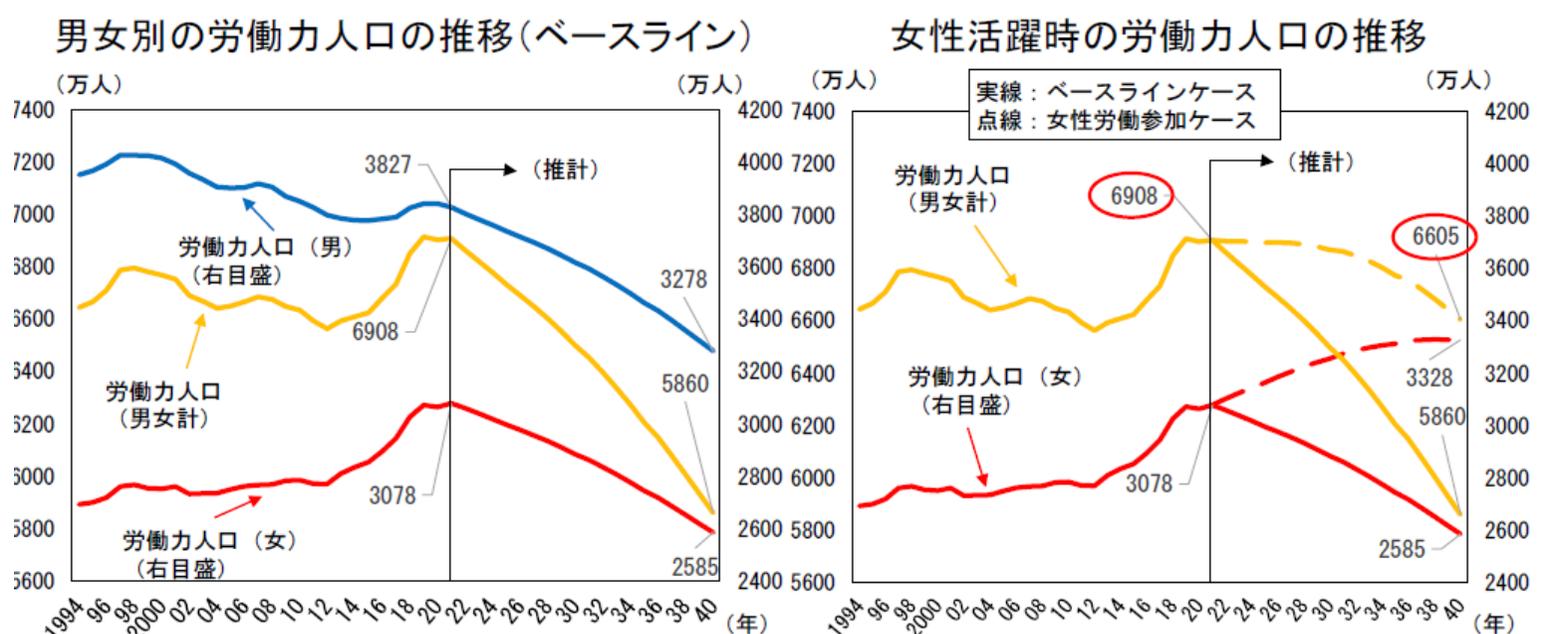
(単位:兆円)	給与総額の増分	消費の増分
賃金格差要因 (既存女性労働者分)	25.1	13.8
労働参加要因	21.4	11.8
構成要因	17.9	9.8
賃金格差要因 (新規女性労働者分 (備考3))	16.7	9.2
合計	81.0	44.5

- (備考) 1. 国税庁「令和2年分 民間給与実態統計調査」、総務省「令和元年 全国家計構造調査」より作成。  
 2. 左表は、勤労者世帯のデータ（無職世帯等は含まない）。2人以上世帯と単身世帯の両方を含めた総世帯の平均。可処分所得率は、可処分所得÷実収入で算出。平均消費性向は、消費支出÷可処分所得で算出。  
 3. 右表における「新規労働者分」とは、男性労働者数と等しくなるまで、女性労働者の労働参加が進み、かつ、男性と同額の賃金を得る場合の、新規参加の女性労働者分。

# 5. 女性登用に係る現状

## 女性の活躍促進により将来の労働力人口に大きく波及

- 日本の労働力人口を男女別に分けてみると、男女の労働力人口比率が2021年から一定と仮定した場合、15歳以上人口の減少に伴い、男女ともに大きく減少する。
- 2040年にかけて、女性の労働力人口比率が男性の労働力人口比率まで上昇すると仮定した場合(備考4)でも、労働力人口は減少が続くことになるが、減少幅は約300万人に抑えることが可能。

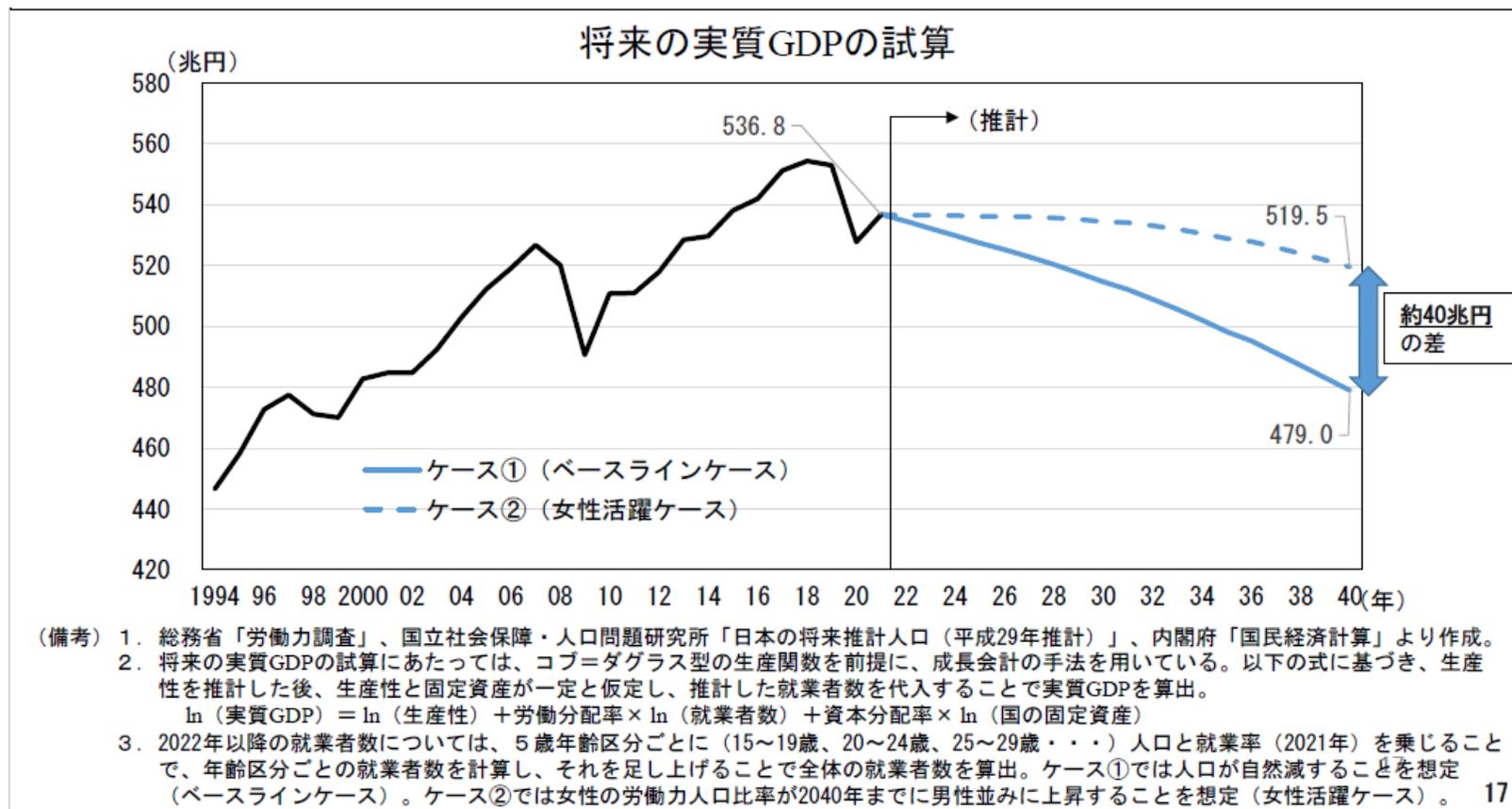


- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より作成。  
 2. 15歳以上人口について、2021年の人口と「日本の将来推計人口(平成29年推計)」における2021年の推計値との間に乖離が生じているため、リンク係数で接続している。  
 3. 労働力人口の将来推計値は、男女それぞれについて、5歳年齢区分ごとに(15~19歳、20~24歳、25~29歳・・・)人口と労働力人口比率(2021年)を乗じることで、年齢区分ごとの労働力人口を計算し、それを足し上げることで全体の労働力人口を算出。  
 4. 「女性労働参加ケース」では、厳密には、5歳年齢区分ごとの女性の労働力人口比率が、2040年にかけて、同年齢区分の男性の労働力人口比率に等しくなると仮定。従って、一部の年齢区分(15~19歳、20~24歳)では、女性の労働力人口比率は2040年にかけて減少。 16

# 5. 女性登用に係る現状

## 女性の活躍促進により将来のGDPに40兆円の差が発生

- 生産性と資本が一定と仮定した場合、労働力人口の減少に伴う就業者数の減少により、実質GDPは減少の一途をたどり、2040年には480兆円を下回ると試算される。
- 生産性と資本が一定かつ、2040年にかけて、女性の労働力人口比率が男性の労働力人口比率まで上昇すると仮定した場合は、2040年時点で実質GDPは520兆円程度と試算され、減少幅を約40兆円抑えることができる。

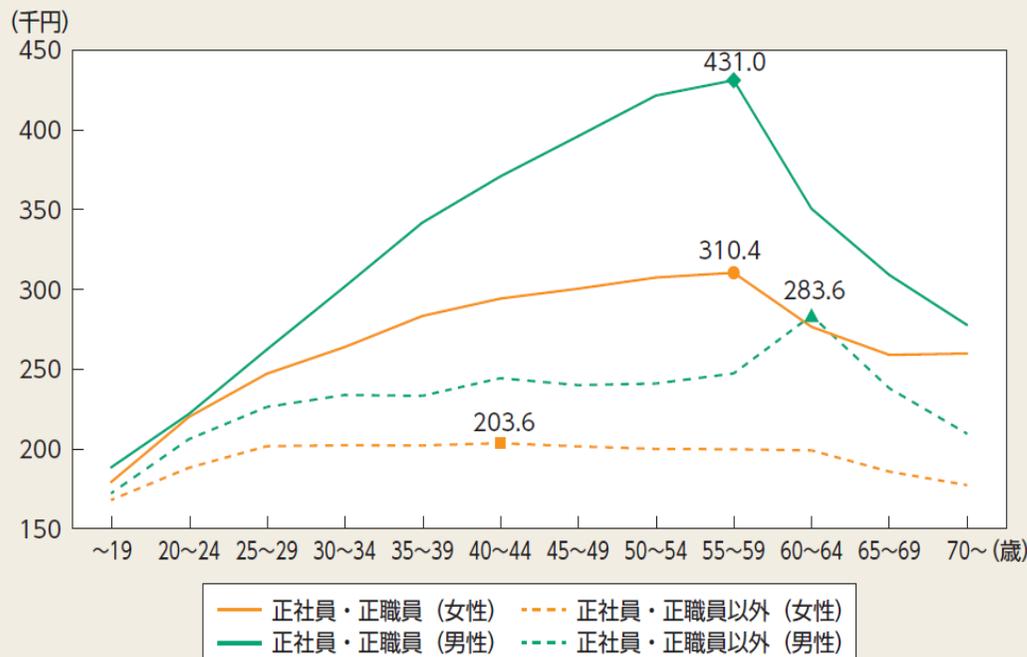


# 5. 女性登用に係る現状

## 男女間の給与格差が大きい

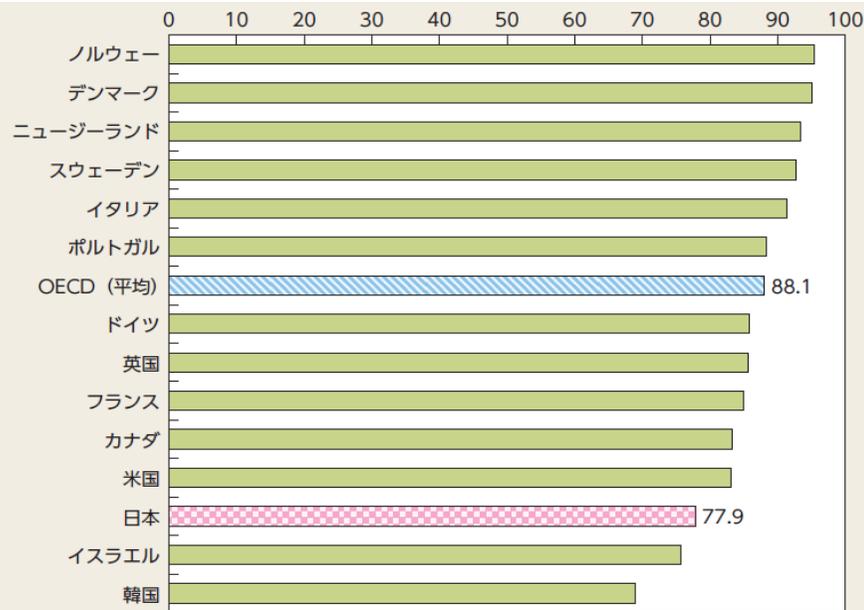
- 給与金額は男女間、正規・非正規間でともに差が大きく、年齢とともにその差が拡大。
- 諸外国と比較しても男女間格差が大きくなっている。

所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）



(備考) 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より作成。

男女間賃金格差の国際比較



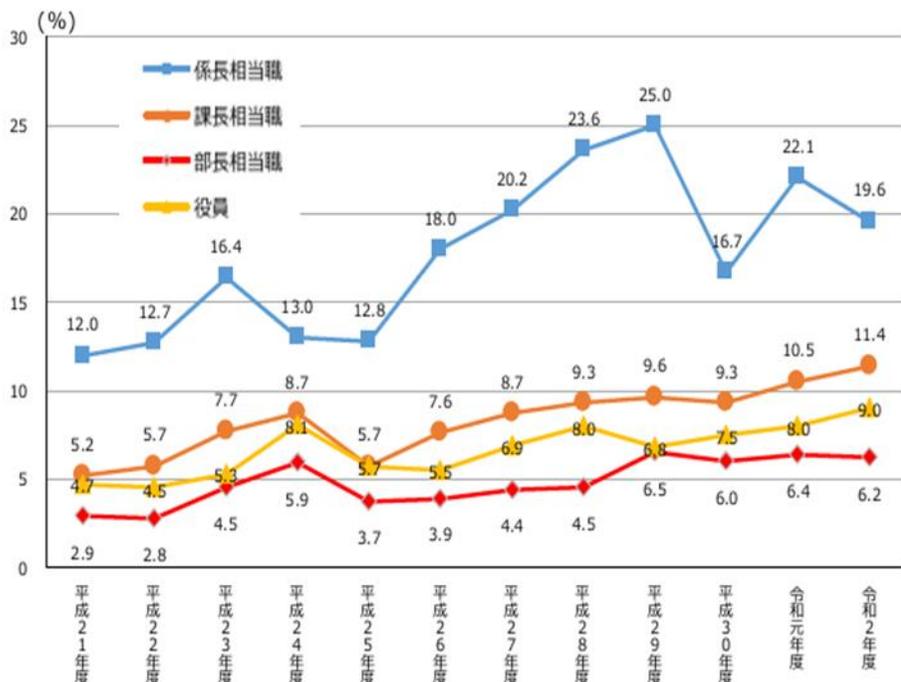
- (備考) 1. OECD “OECD. Stat” より作成。  
 2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。  
 3. イスラエルは令和元(2019)年、デンマーク、イタリア、ポルトガル、ドイツは令和2(2020)年、それ以外の国は令和3(2021)年の数字。

# 5. 女性登用に係る現状

## 女性管理職割合は依然として低迷

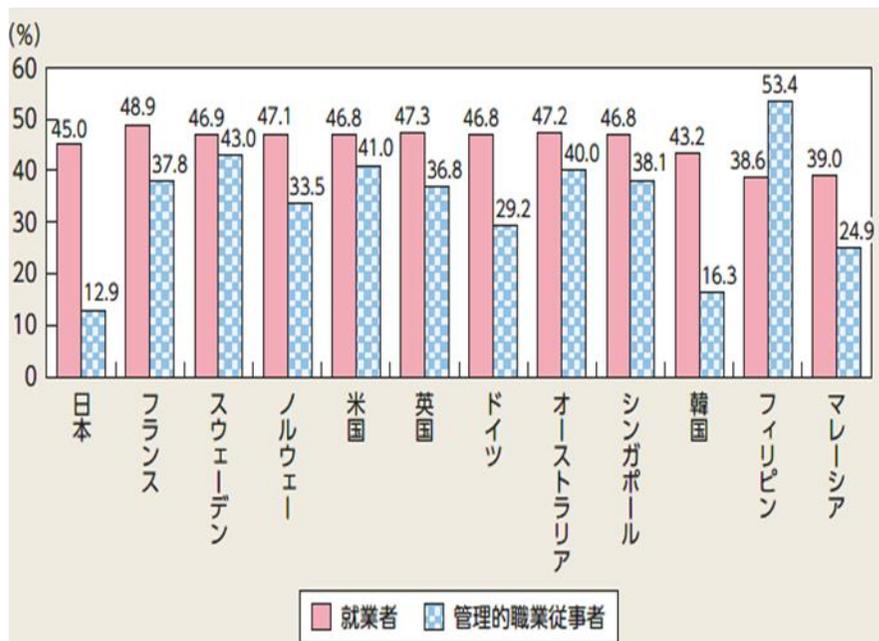
- 都内事業所の管理職に占める女性の割合は、年々緩やかに上昇しているものの、男性と比較すると依然差が大きい。
- 就業者に占める女性の割合は、諸外国と比較して大きな差はないが、女性の管理職割合は、諸外国と比較し低い水準となっている。

役職別女性管理職の割合（都内事業所）



※都内全域（島しょを除く）の従業員30人以上の事業所で13業種、合計2,500社  
資料：東京都産業労働局「令和2年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

諸外国の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合

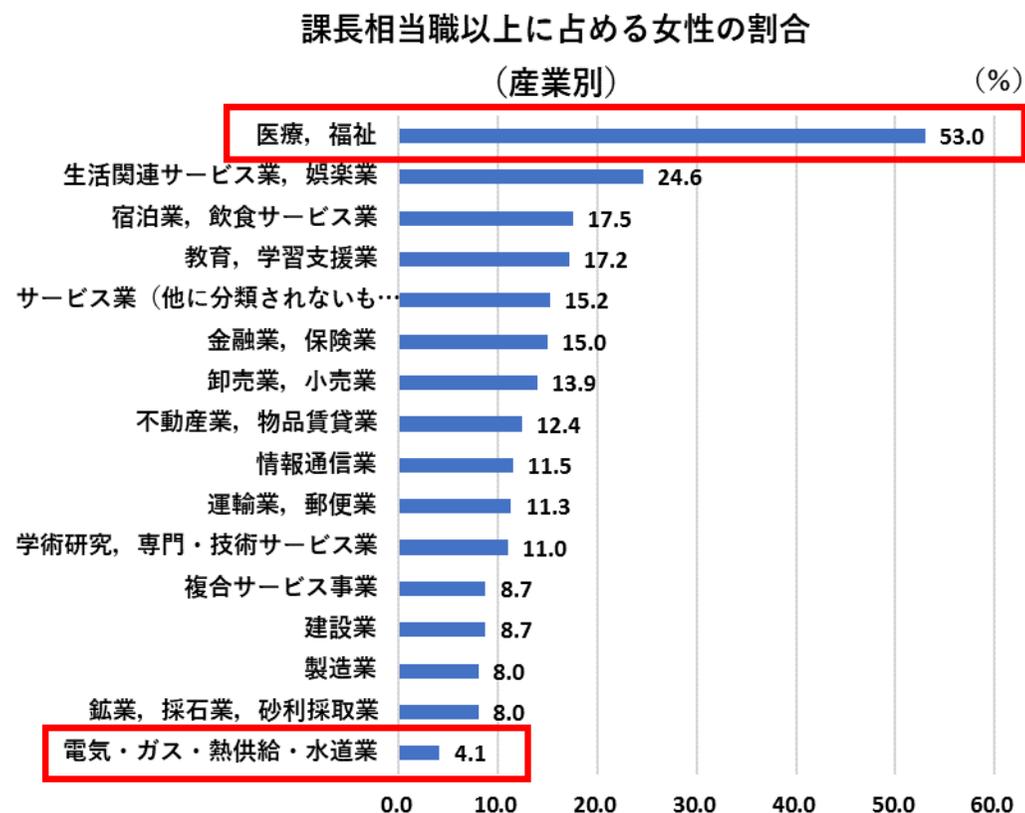
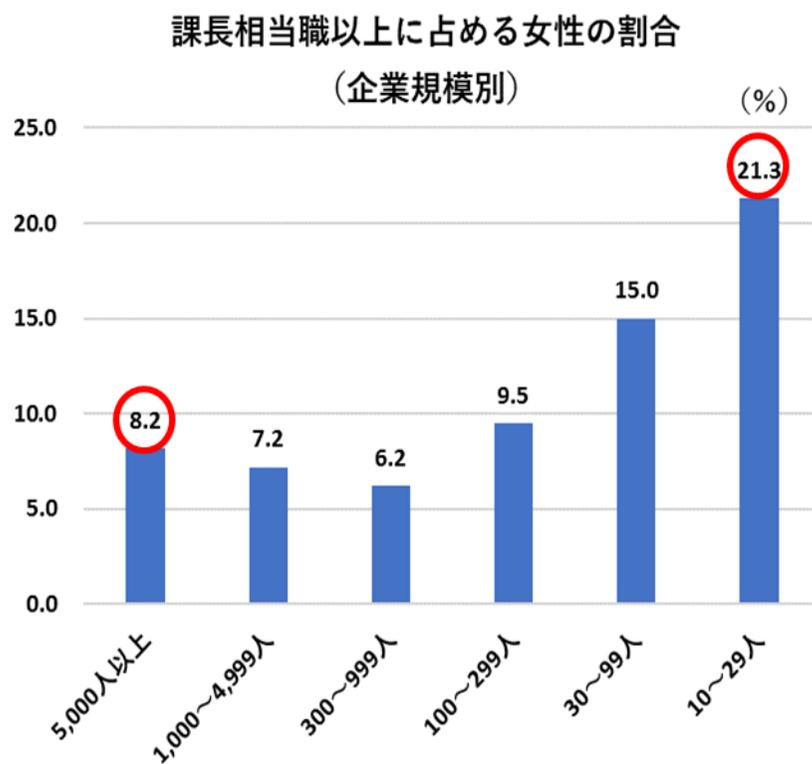


(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（令和4（2022）年）、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。  
2. 日本、米国は令和4（2022）年、オーストラリア、マレーシアは令和2（2020）年、英国は令和元（2019）年、その他の国は令和3（2021）年の値。  
3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

# 5. 女性登用に係る現状

## 企業規模・業種により女性管理職割合は大きく乖離

- 企業規模が大きい企業に比べ、小さい企業の女性管理職割合は高く、従業員数10~29人の企業は21.3%。
- 女性管理職比率が高い産業は「医療・福祉」が53%と突出して高く、「電気・ガス・水道業」は4.1%と、産業により大きな乖離がある。

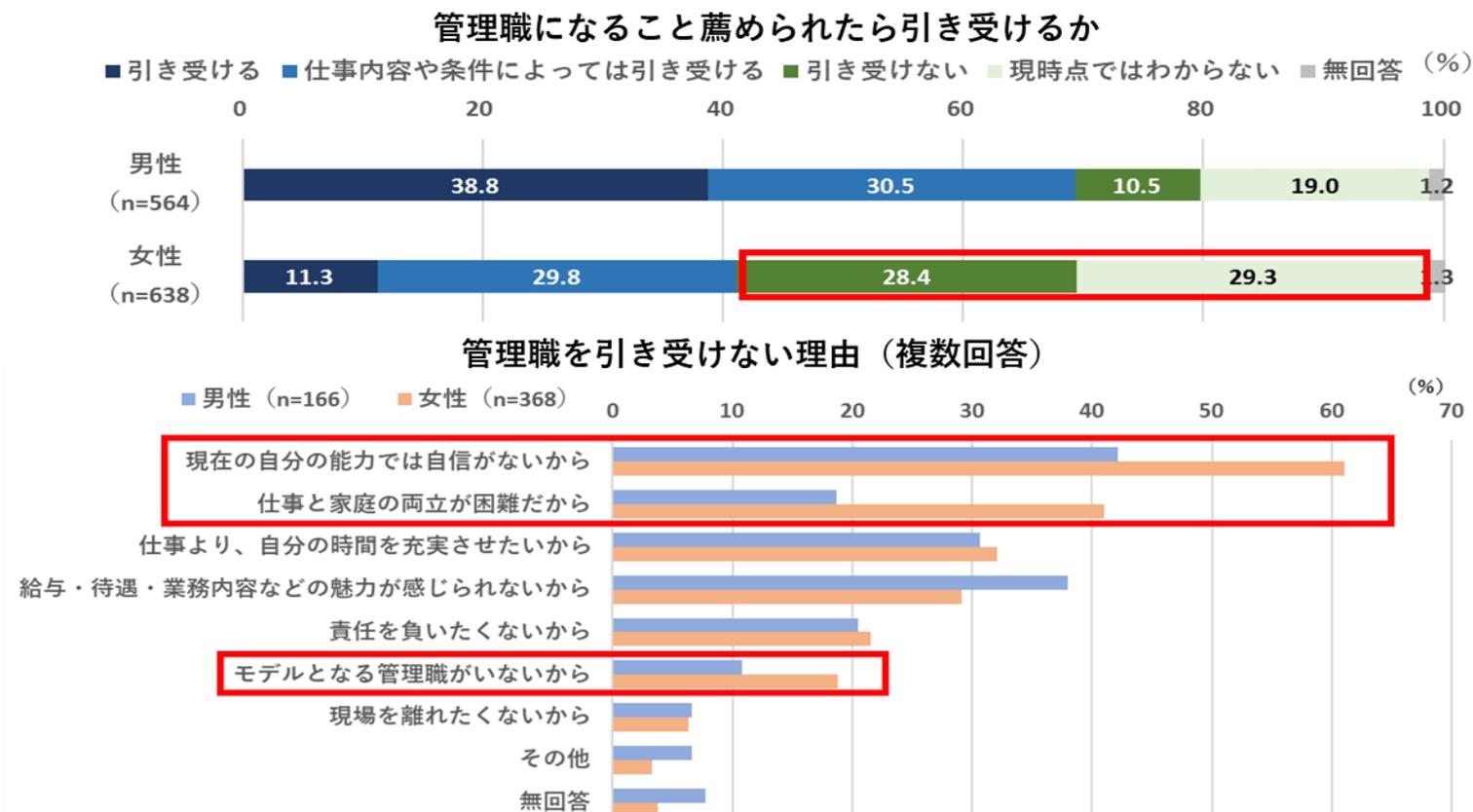


(資料出所) 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

# 5. 女性登用に係る現状

## 女性は男性に比べ管理職への意向が低水準

- 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。



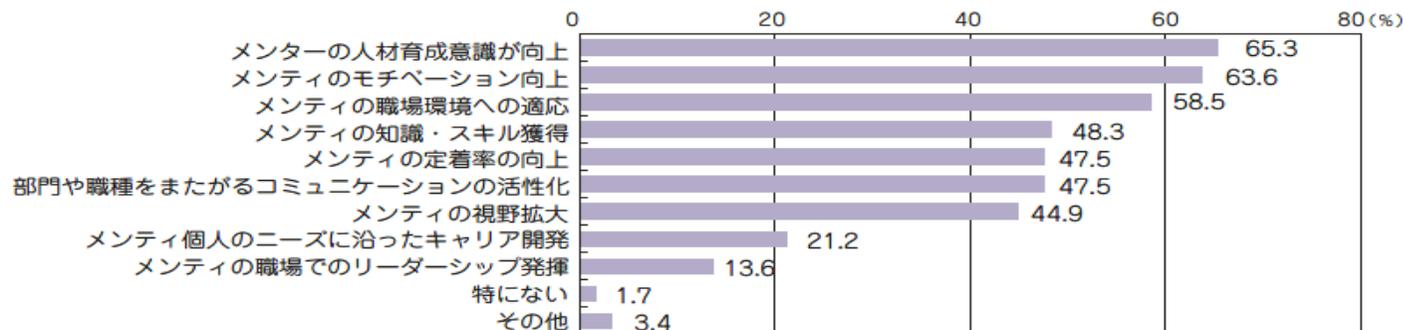
(資料出所) 東京都産業労働局「令和3年度東京都男女雇用平等参画状況調査」を再編・加工

# 5. 女性登用に係る現状

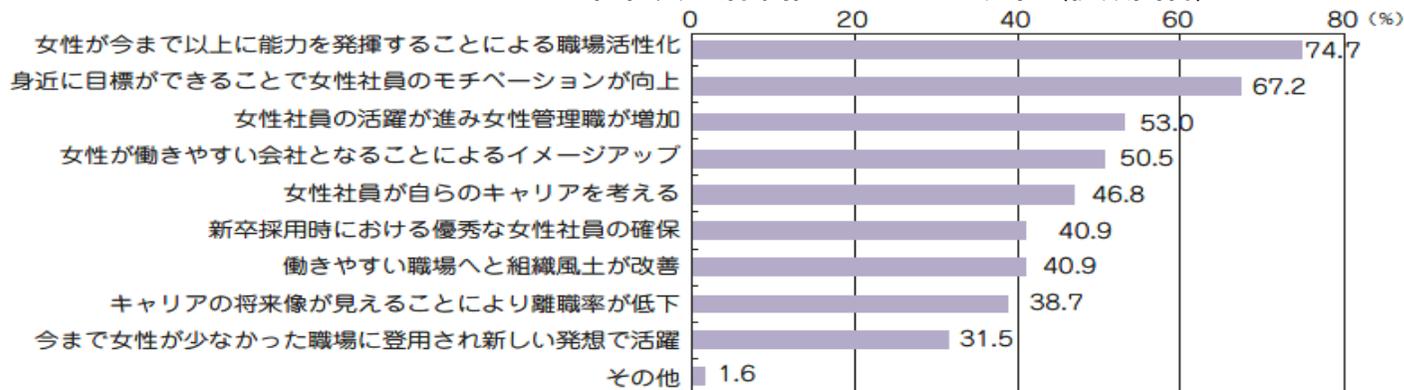
## メンター制度やロールモデルはモチベーションの増加等に寄与

- メンター制度導入は、メンティーのモチベーション向上や職場環境への適応、定着率の向上などにつながり、メンターの人材育成意識にも好影響を及ぼす。
- ロールモデルが女性の活躍に与える効果として、職場の活性化や女性社員のモチベーションの向上、女性管理職の増加などが挙げられる。

メンター・メンティに対する直接的な効果（複数回答）



ロールモデルが女性社員の活躍推進に与える効果（複数回答）



資料：厚生労働省「ロールモデルの育成およびメンター制度の導入に関するアンケート調査」（平成24年11月）

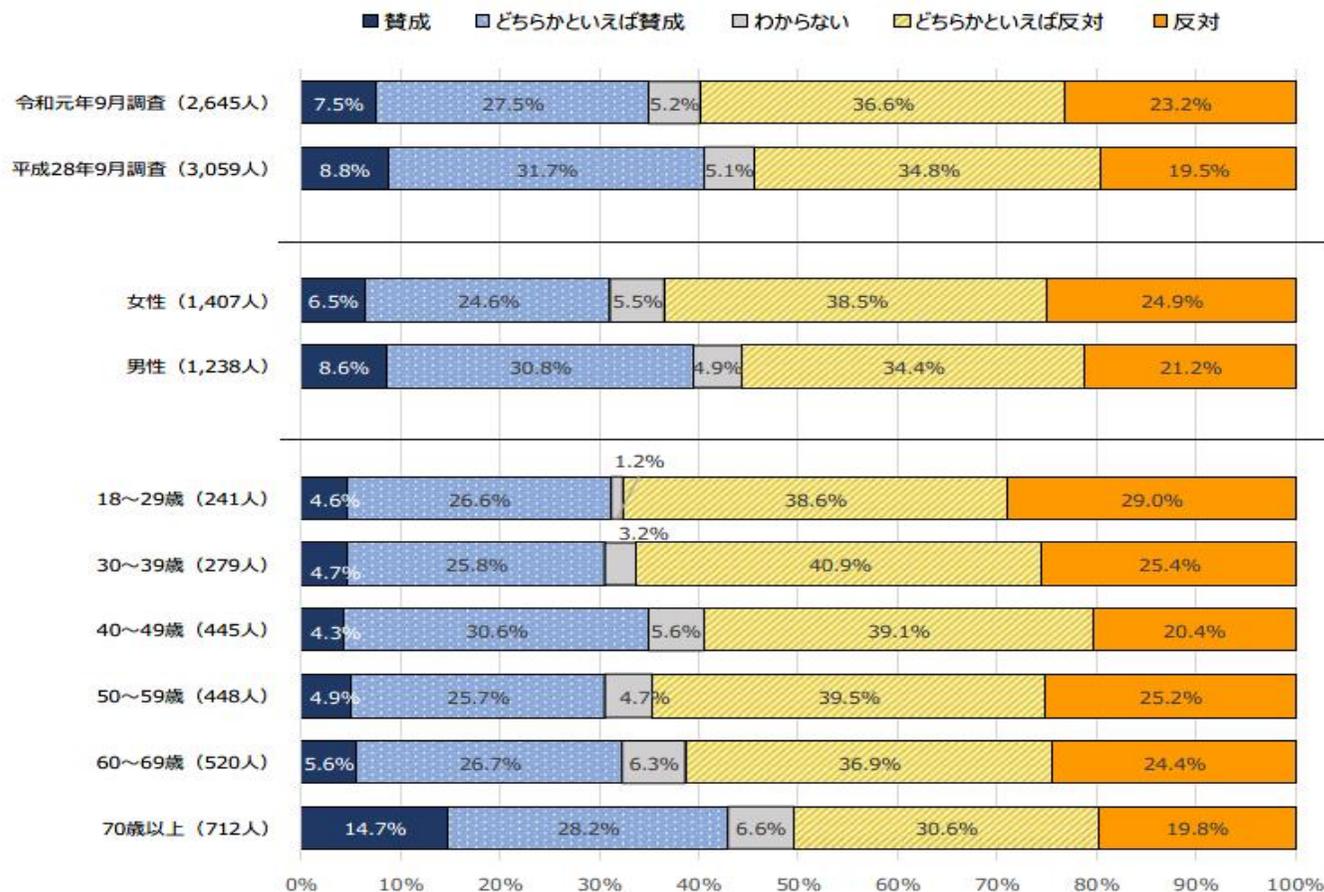
（資料出所）厚生労働省「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」

# 5. 女性登用に係る現状

## アンコンシャスバイアスはあらゆる性別・年代で一定数存在

➤ 固定的性別役割分担意識や性差による偏見・無意識の思い込みは、長年の生活の中で形成され、女性、男性あらゆる世代で存在している。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について（全国）



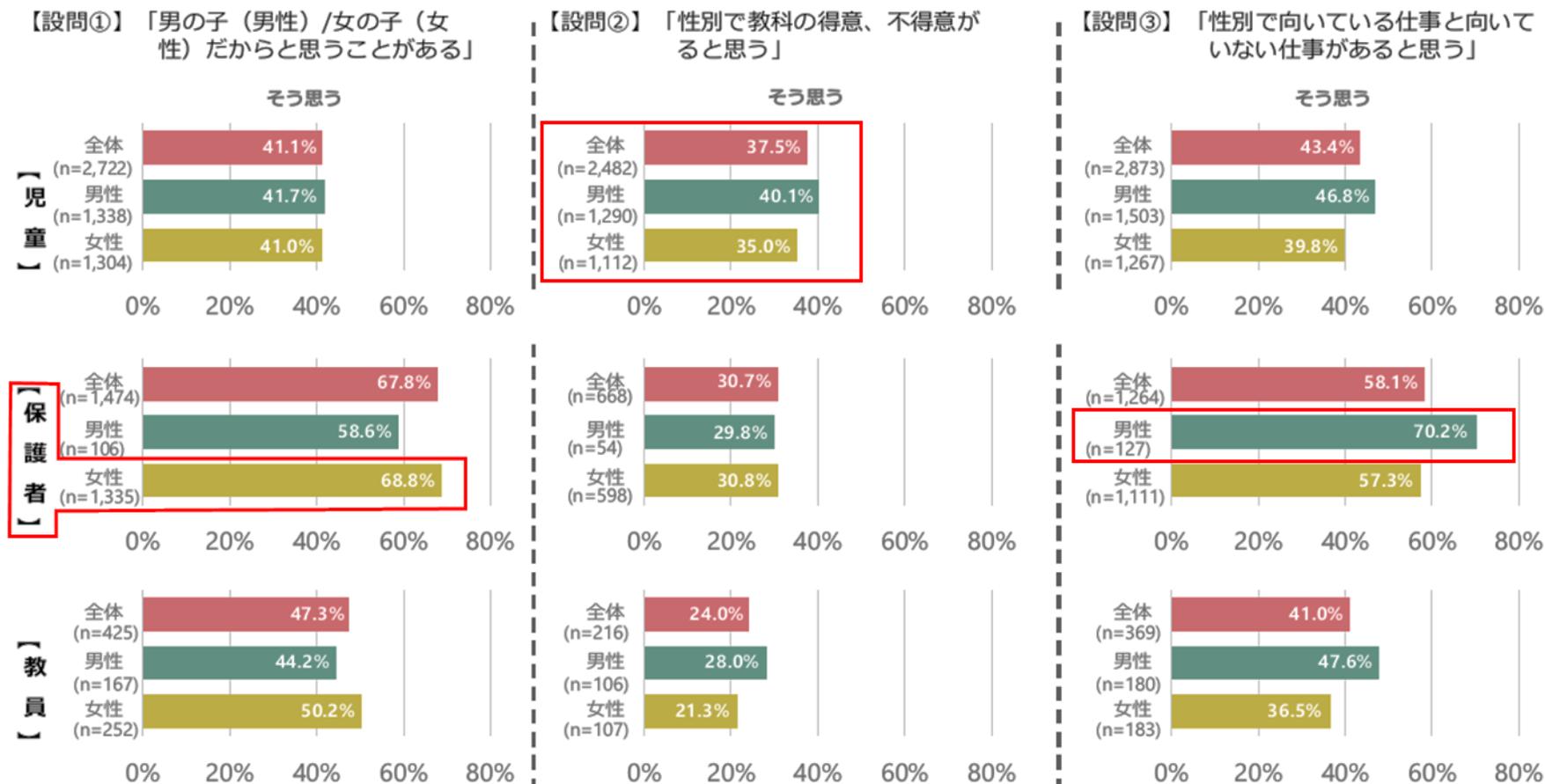
資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年）より作成

（資料出所）東京都生活文化局「東京都女性活躍推進計画」

# 5. 女性登用に係る現状

## 保護者・教員だけでなく児童にもアンコンシャスバイアスは存在

- 「男性/女性だから」という意識を持つ保護者（女性）の割合が高い。
- 「性別で教科の得意・不得意があると思う」という意識を持つ児童の割合が保護者や教員に比べ高い。
- 「性別で向いている仕事とそうでない仕事がある」という意識を持つ保護者（男性）の割合が高い。



(資料出所) 東京都生活文化スポーツ局「令和4年度性別による無意識の思い込み実態調査結果」

(注) 分析は、「そう思う」「どちらかというと思う」を«そう思う»と集計したうえで実施。

本資料では«そう思う»の人数及び数値を示している。