

東京くらし方会議（第1回）

令和5年3月28日

1. 「東京くらし方会議」について

- **持続可能な東京の実現**に向けて、**誰もが自らの個性を活かし力を発揮できる社会**の構築が不可欠となっている。
- 一方、2022年の出生数が80万人を割るなど少子化は一段と進んでおり、これまで東京の**経済成長**を支える活力となってきた**人口も緩やかに減少**していくことが見込まれる。
- 変化が激しく複雑化・高度化する社会情勢や人口減少社会の到来を見据え、**成長と成熟**が両立した**未来の東京を実現する**ためには、**取り組むべき課題は多い**。
- 都では、**未来の東京戦略**において、「**人が輝く**」を中心に、東京の目指す**2040年代の姿**を示している。この中には**暮らしや生き方に関するビジョン**も含まれており、子供や教育、女性、働き方など色々な視点からアプローチしている。
- この会議では、とりわけ、都民の**日々の暮らしやその基盤となる働き方に焦点**を当て、課題やその対応策などについて幅広く議論していく。

1. 「東京くらし方会議」について

委員

※五十音順、敬称略

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

1-2. 都が目指す「暮らし方」の将来像・ビジョン

▶ 「未来の東京」戦略では、「人が輝く」を中心に、「安全安心」「世界をリードする」「美しい」「楽しい」「オールジャパンで進む」東京をベースとして、目指す2040年代の東京の姿である「ビジョン」を提示

我々が目指す2040年代の20の「ビジョン」



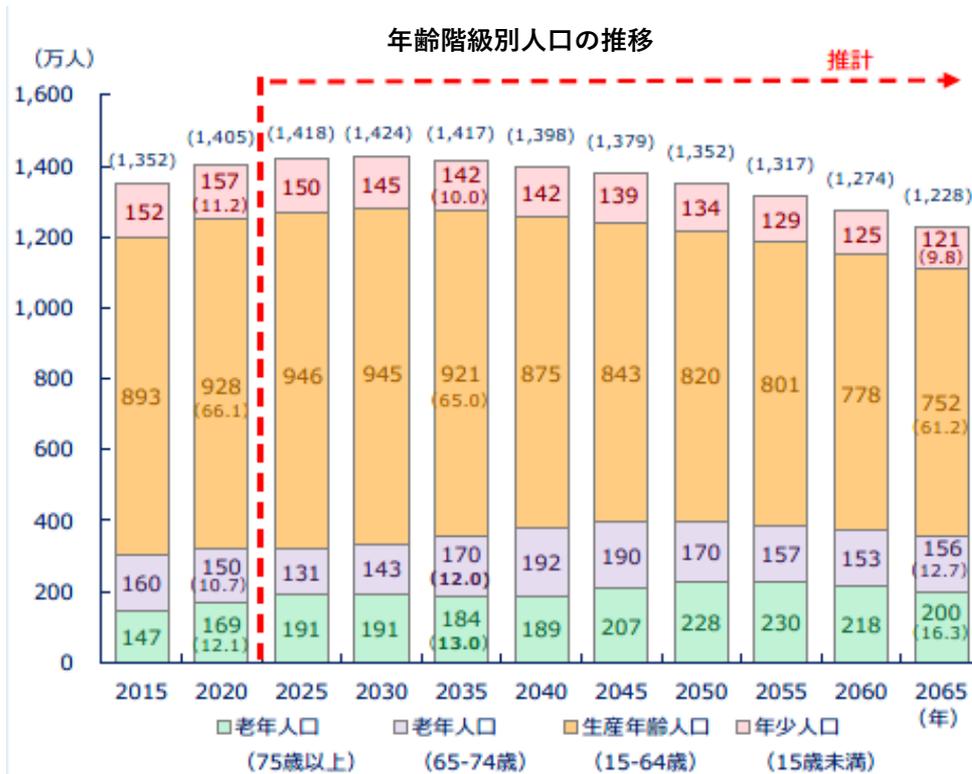
- 01 子供の笑顔と子供を産み育てたい人で溢れ、家族の絆と社会が支える東京
- 02 新たな教育モデルにより、すべての子供・若者が将来への希望を持って、自ら伸び、育つ東京
- 03 女性が自らの希望に応じた生き方を選択し、自分らしく輝いている東京
- 04 高齢者が人生100年時代に元気に活躍し、心豊かに暮らす東京
- 05 誰もが自分らしくポジティブに働き、活躍できる東京
- 06 様々な人が共に暮らし、多様性に富んだ東京
- 07 誰もが集い、支え合う居場所・コミュニティが地域の至る所に存在する東京
- 08 災害の脅威から都民を守る強靱で美しい東京
- 09 犯罪、事故、火災への対処、病気への備えなど、暮らしの安心が守られた東京
- 10 高度な都市機能と自然が調和し、人が集い、憩う東京
- 11 最高の交通ネットワークが構築された便利で快適な東京
- 12 デジタルの力で東京のポテンシャルを引き出し、都民が質の高い生活を送る「スマート東京」(東京版Society 5.0)
- 13 世界中からヒト・モノ・カネ・情報が集まる、世界一オープンな東京
- 14 次々と新しい産業が生まれる、世界一のスタートアップ都市・東京
- 15 世界一の高い生産性を実現した、世界経済を牽引する東京
- 16 水と緑を一層豊かにし、ゆとりと潤いのある東京
- 17 ゼロエミッション東京
- 18 文化やエンターテインメントで世界を惹きつける東京
- 19 スポーツが日常に溶け込んでいる、スポーツフィールド・東京
- 20 全国各地との連携を深め、真の共存共栄を実現した東京



2-1. 東京で暮らし働く上での課題

東京の将来人口

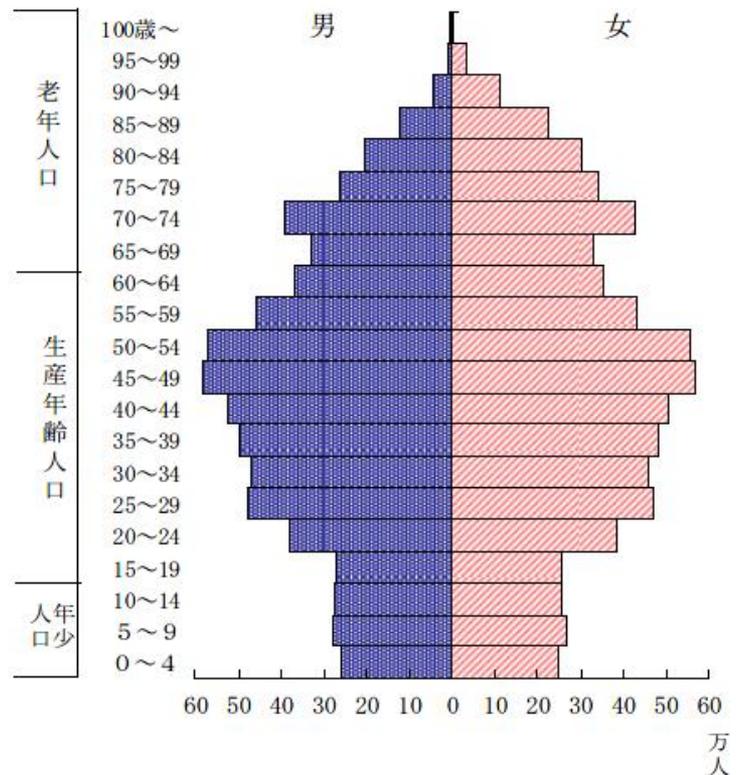
- 東京の人口は2030年頃をピークに、以降減少に転じる見込み
- 生産年齢人口の減少が見込まれ、東京の経済を支える働き手の確保が課題となっている。



(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)



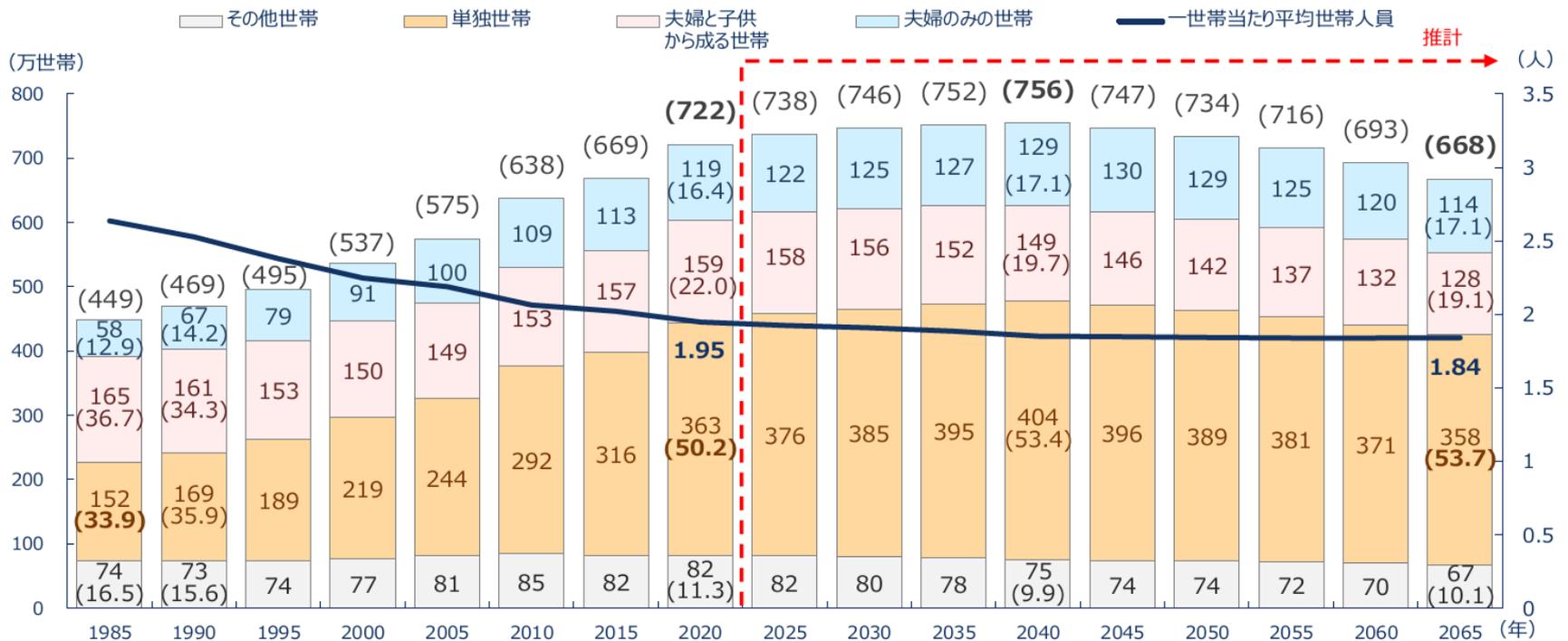
(資料) 東京都総務局「住民基本台帳による東京都の世帯と人口」 4

2-1. 東京で暮らし働く上での課題

東京の世帯数・人員予測

- ▶ 東京都の世帯数は2040年頃をピークに、減少に転じる見込み
- ▶ 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人を下回っている。

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。

2-1. 東京で暮らし働く上での課題

少子化の現状と要因

現状

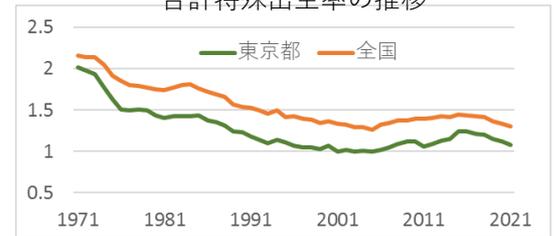
都の合計特殊出生率：1.08
(2021年)

R4出生数：80万人切る見通し
(2022年)

日本の出生率 (1.30) は
世界最低レベルであるが、
都は全国でも最下位

- ・ 国の想定より8年早く
80万人割れの見込み
- ・ 100万人割れは僅か
6年前 (2016年)

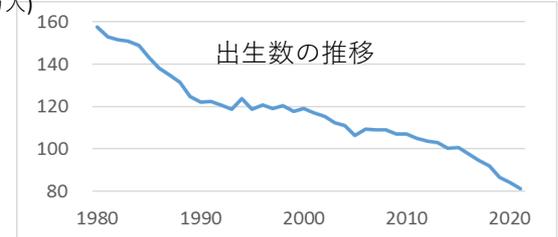
合計特殊出生率の推移



厚生労働省「人口動態調査」及び
東京都福祉保健局「人口動態統計」を基に作成

(万人)

出生数の推移



厚生労働省「人口動態調査」を基に作成

要因

未婚化・晩婚化

50歳時の未婚割合
1990年 2020年
男性 5.6% 28.3%
女性 4.3% 17.8%

高い子育て費用

希望の子供数
を持ってない理由の
1位

仕事と子育ての 両立困難

欧米に比べて長い
労働時間

雇用の不安定化

非正規雇用者割合
1989年 2021年
19.1% 36.7%

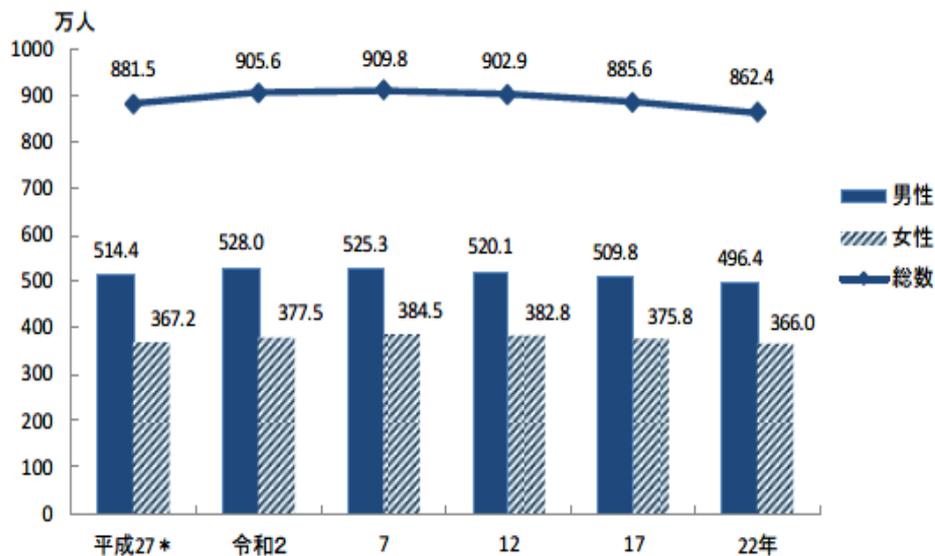
(資料) 東京の少子化対策の現在 (2023年1月)

2-1. 東京で暮らし働く上での課題

東京の就業者数予測

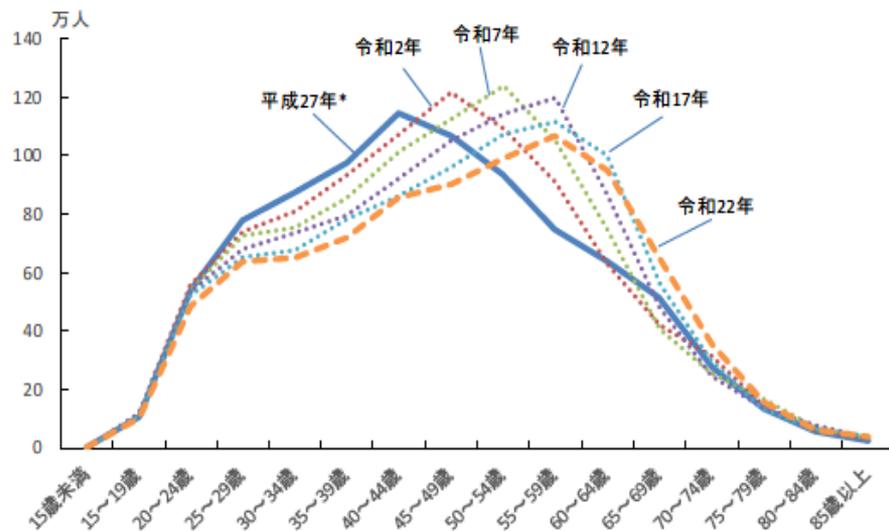
- 東京都の昼間就業者数は、令和7(2025)年頃から減少に転じる見込み
- 年齢階級別就業者数では、ボリュームゾーンが高齢層にシフトし、若い働き手が不足していく状況が見込まれる。

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



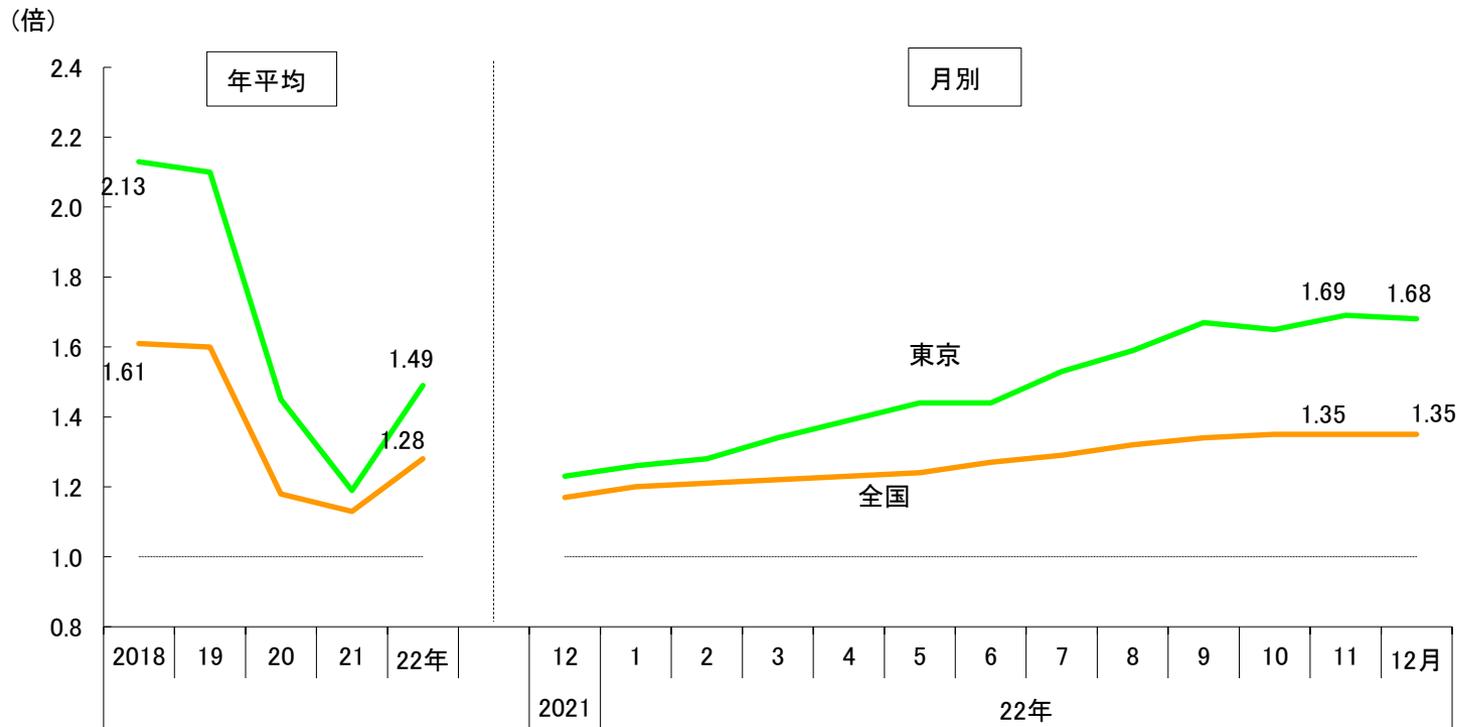
注) 平成27(2015)年値は、国勢調査結果に基づく実績値であり、労働力状態不詳分を含む。

2-1. 東京で暮らし働く上での課題

有効求人倍率の推移

- 有効求人倍率はコロナ禍で落ち込んだものの、2022年にかけて改善傾向
- 人手不足により、新たに働き手の確保を進める企業が増加

有効求人倍率(東京・全国)



注 月別の数値は季節調整値
資料 厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」

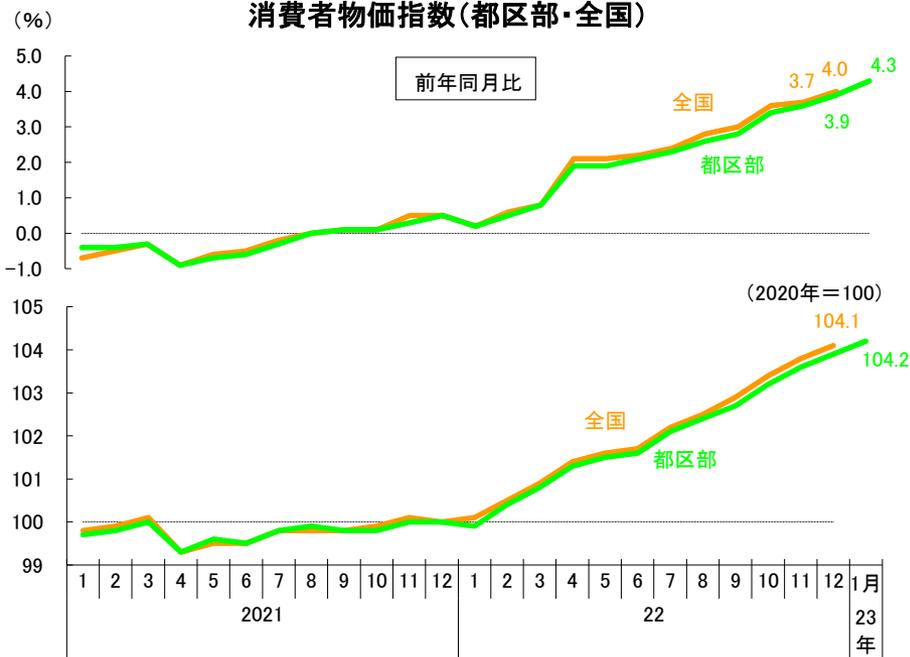
(資料) 東京都産業労働局「月刊 東京の産業・雇用就業統計(2023年2月)」

2-1. 東京で暮らし働く上での課題

物価と給与額

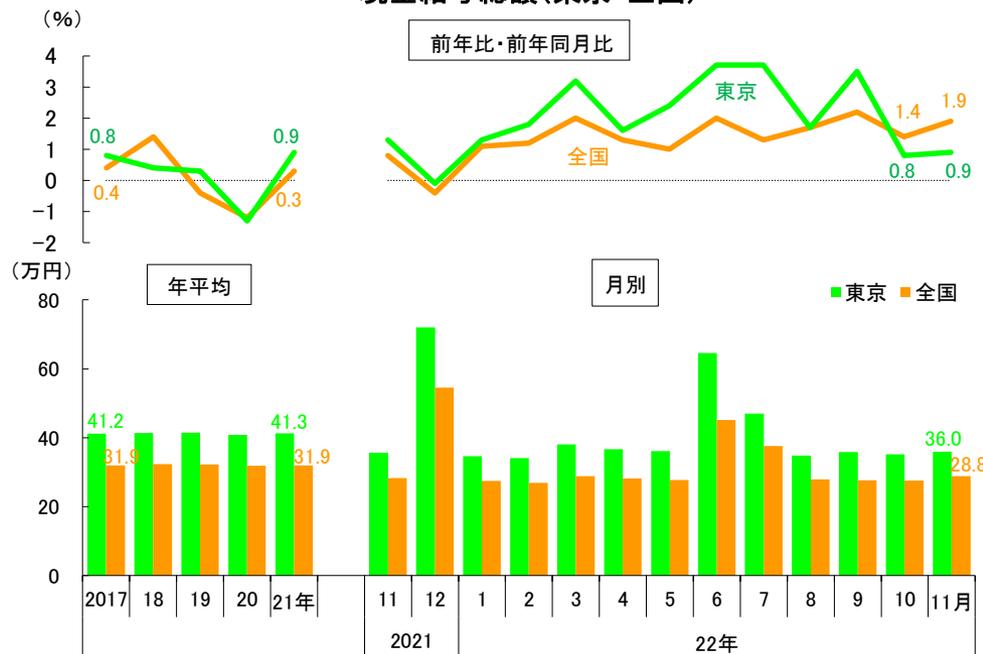
- 消費者物価指数は2022年に入り急速に上昇
- 現金給与総額は年平均で横ばいであったが、2022年に入り上昇傾向
- 消費者物価指数の伸びと比較して、現金給与総額の伸びが鈍い。

消費者物価指数(都区部・全国)



注 生鮮食品を除く総合。2020年基準。都区部の最新値は速報値。
資料 総務省「消費者物価指数」

現金給与総額(東京・全国)



注 事業所規模5人以上
資料 東京都、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

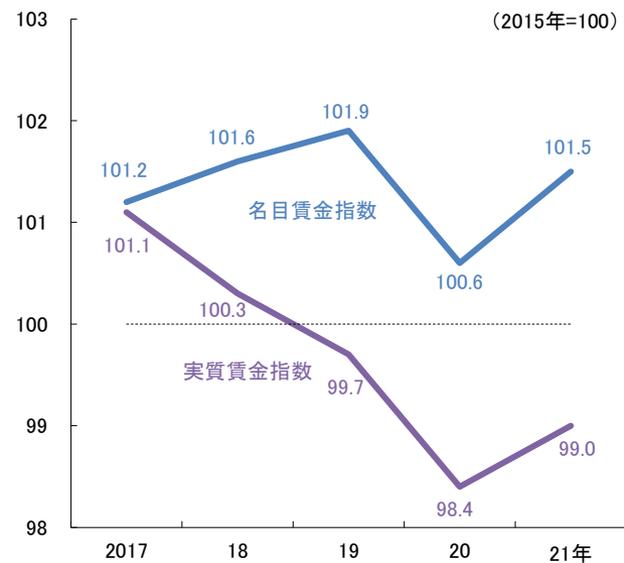
(資料) 東京都産業労働局「月刊 東京の産業・雇用就業統計 (2023年2月)」

2-1. 東京で暮らし働く上での課題

賃金指数の推移等

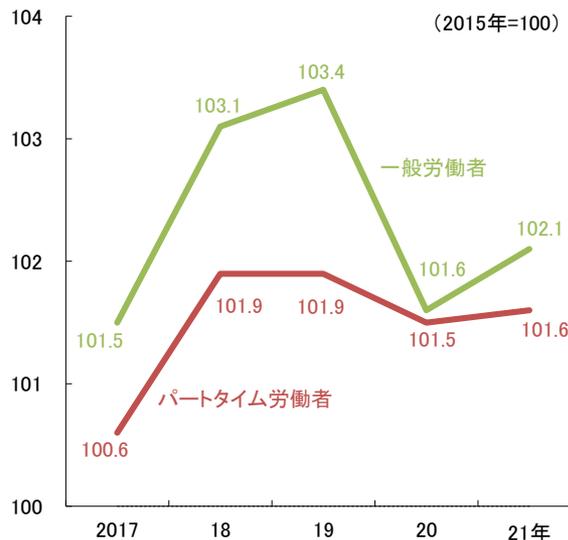
- 名目賃金指数が増加する一方、実質賃金指数は減少
- 一般労働者、パートタイム労働者ともに名目賃金は上昇傾向
- 最低賃金は毎年の引き上げにより上昇傾向

名目賃金指数・実質賃金指数の推移(東京)



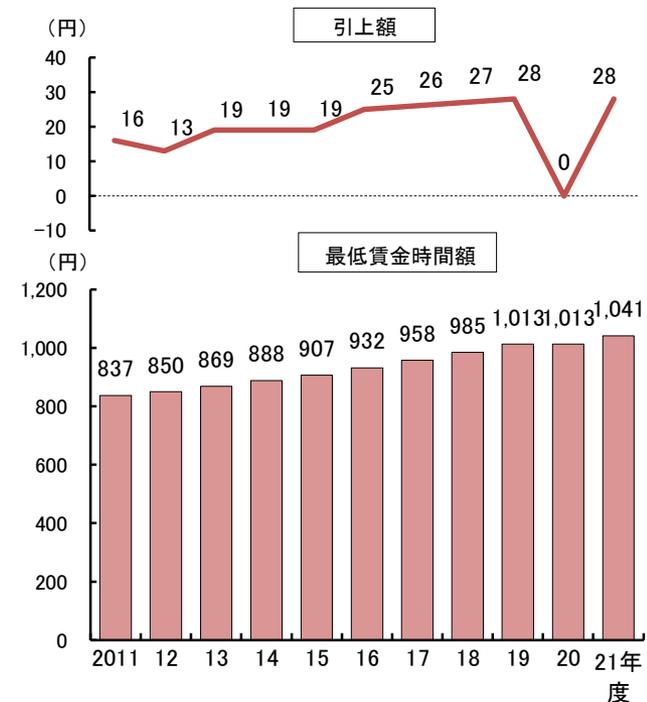
注 事業所規模5人以上。現金給与総額。
資料 東京都「毎月勤労統計調査」

就業形態別名目賃金指数の推移(全国)



注 事業所規模5人以上。現金給与総額。
資料 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

最低賃金時間額の推移(東京)



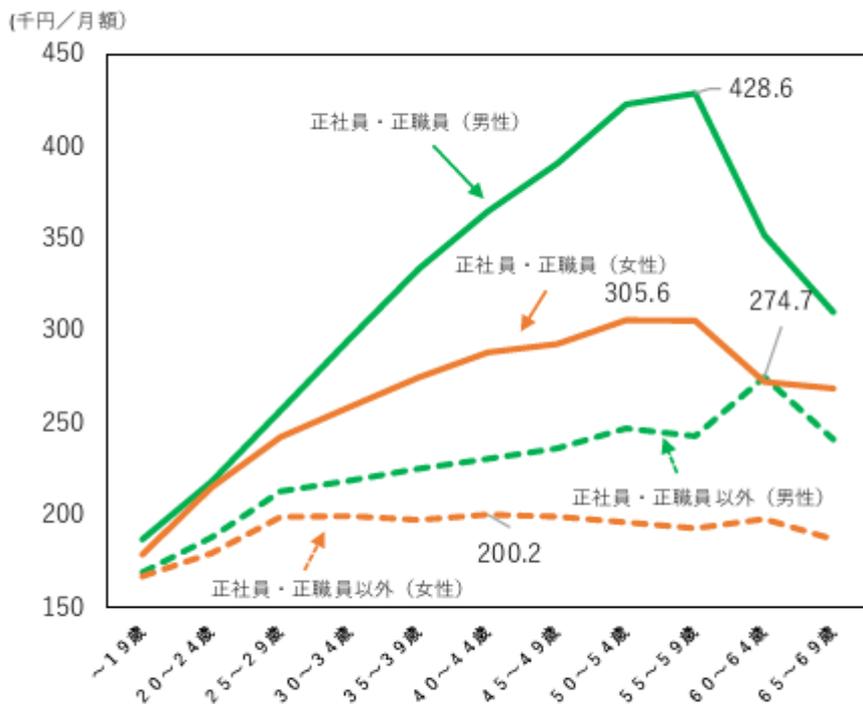
資料 東京労働局資料

2-1. 東京で暮らし働く上での課題

給与額の比較（男女別・正規非正規別）

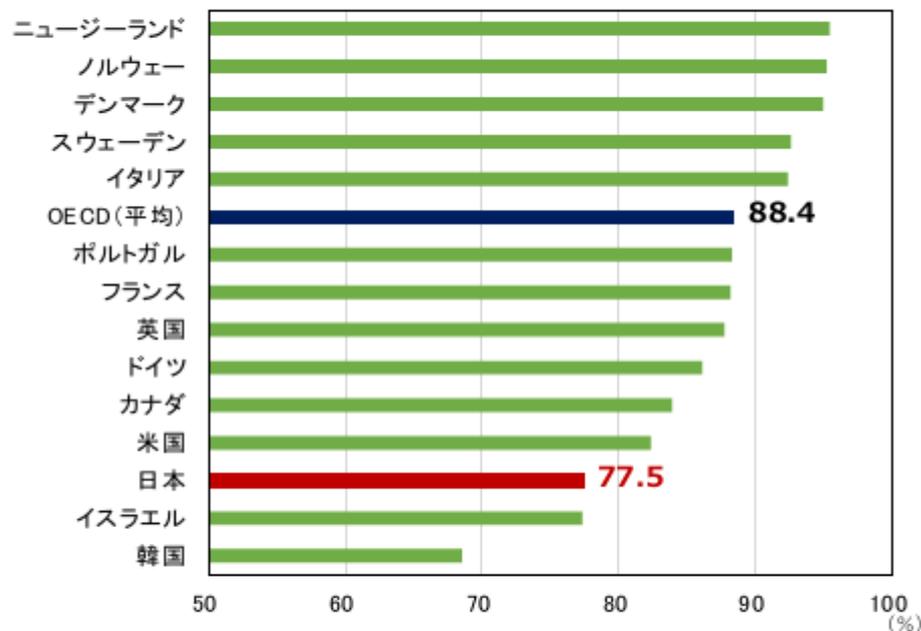
- 給与金額は男女間、正規・非正規間でともに差が大きく、年齢とともにその差が拡大
- 諸外国と比較しても男女間格差が大きくなっている。

所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）



(厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より作成)

給与額の男女間格差（国際比較）



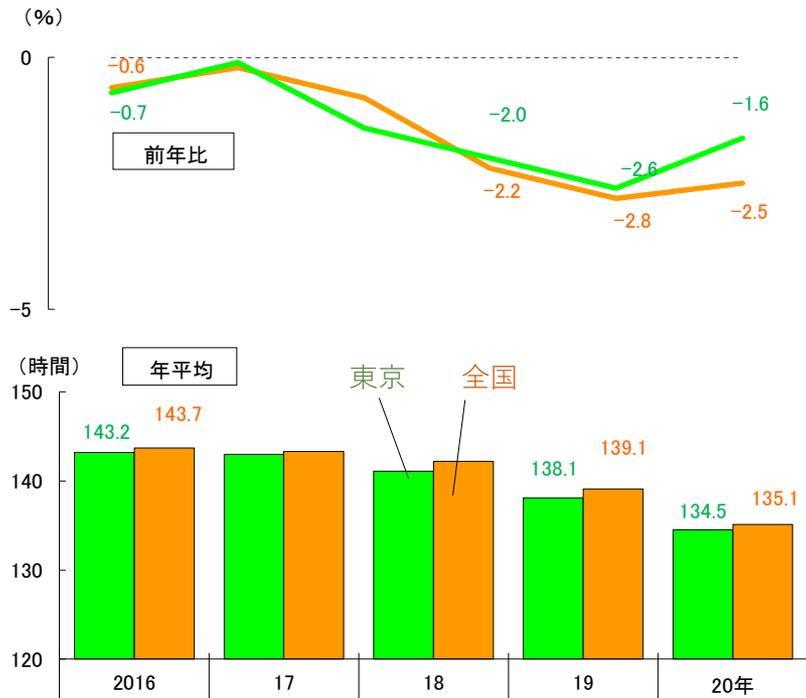
1. OECD "OECD. Stat"より作成。
2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
3. イスラエル、フランスは平成30(2018)年、イタリア、デンマーク、ドイツは令和元(2019)年、それ以外の国は令和2(2020)年の数字。

2-1. 東京で暮らし働く上での課題

労働時間の推移等

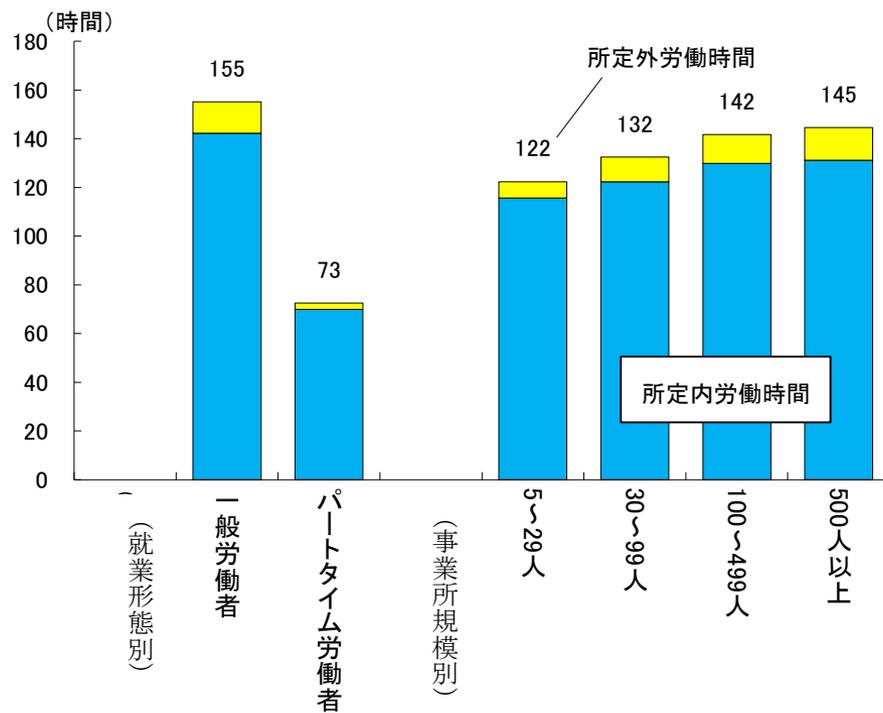
- 総実労働時間は減少傾向で推移
- 事業所規模別では、規模が大きいほど労働時間が長くなっている。

総実労働時間の推移（東京・全国）



注 事業所規模5人以上
資料 東京都、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

就業形態別・事業所規模別1人平均月間総実労働時間（東京、2020年）

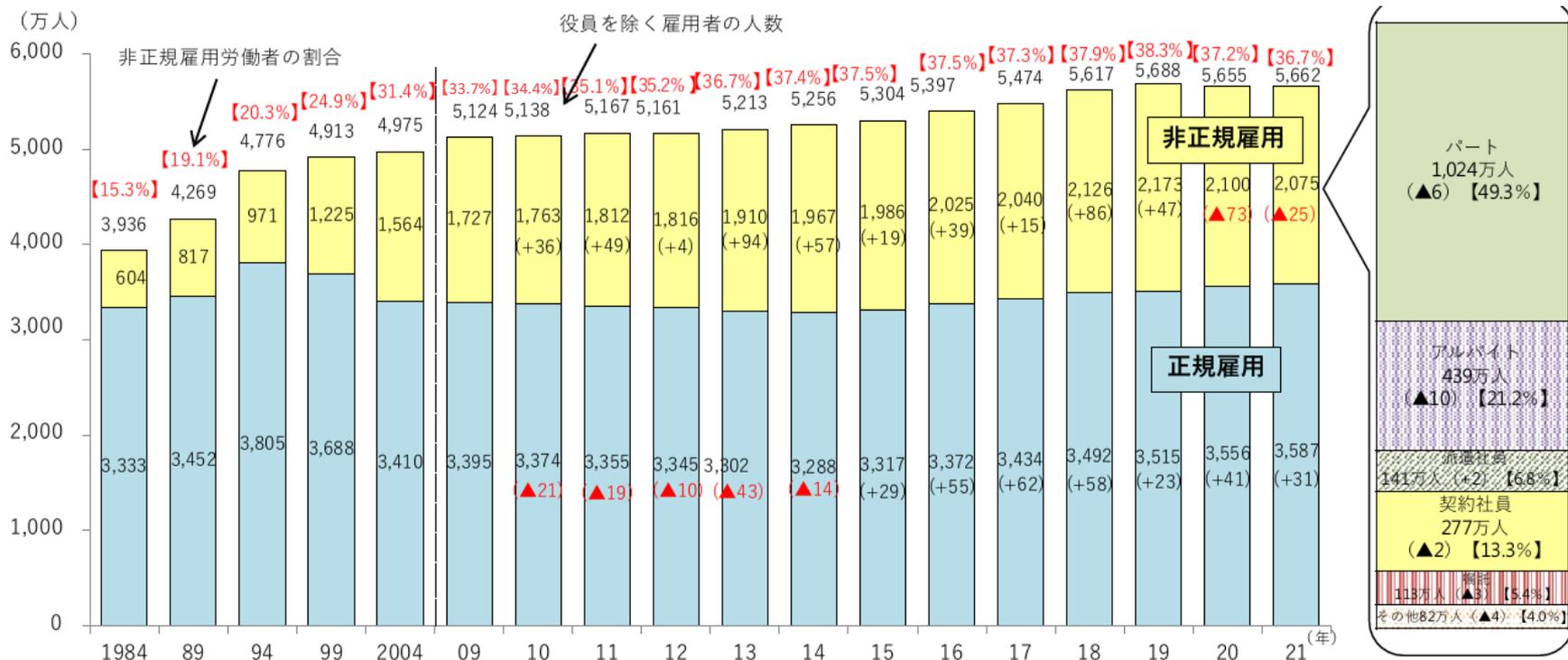


注 事業所規模5人以上。
資料 東京都「毎月勤労統計調査」

2-1. 東京で暮らし働く上での課題

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移

- 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

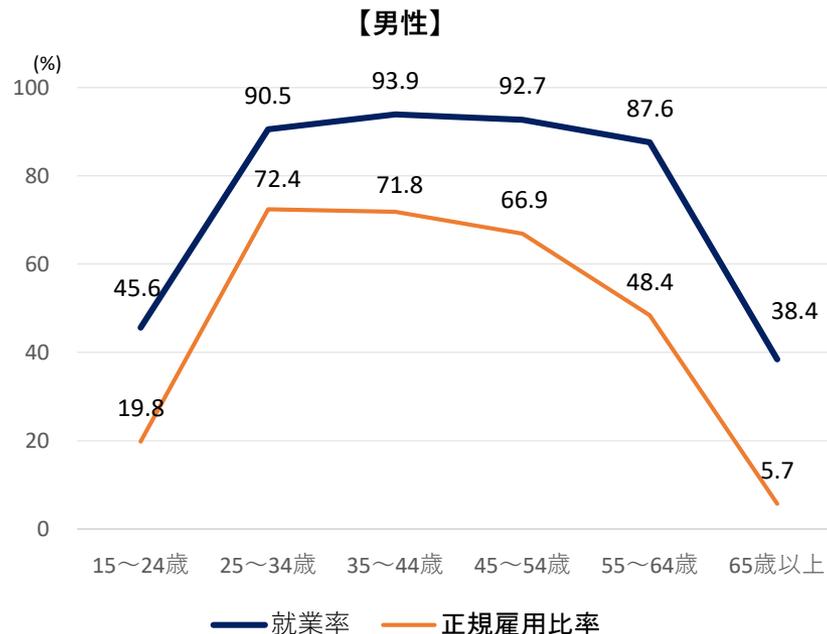
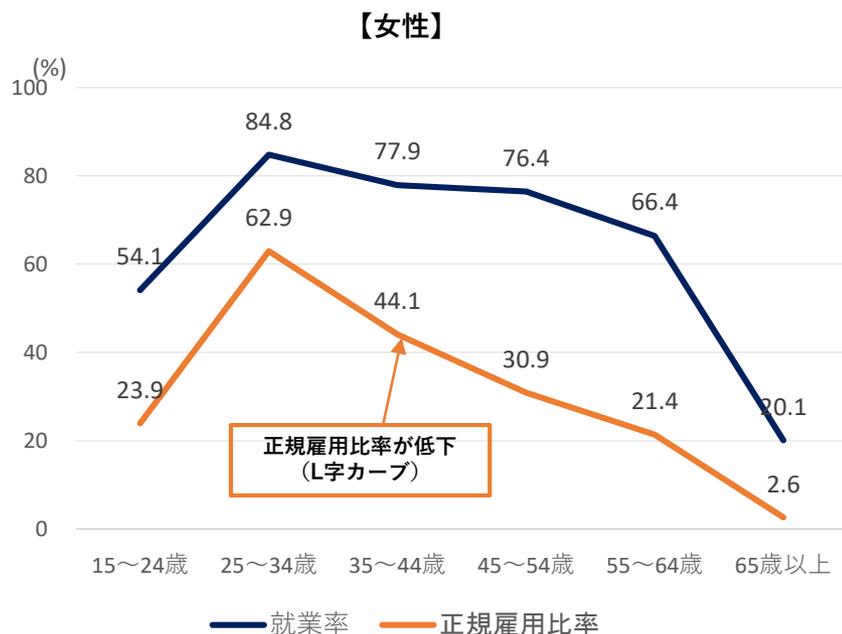
- (注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 4) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。
 5) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 6) 正規雇用労働者：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。

2-1. 東京で暮らし働く上での課題

働き方の変化（女性）

- 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）



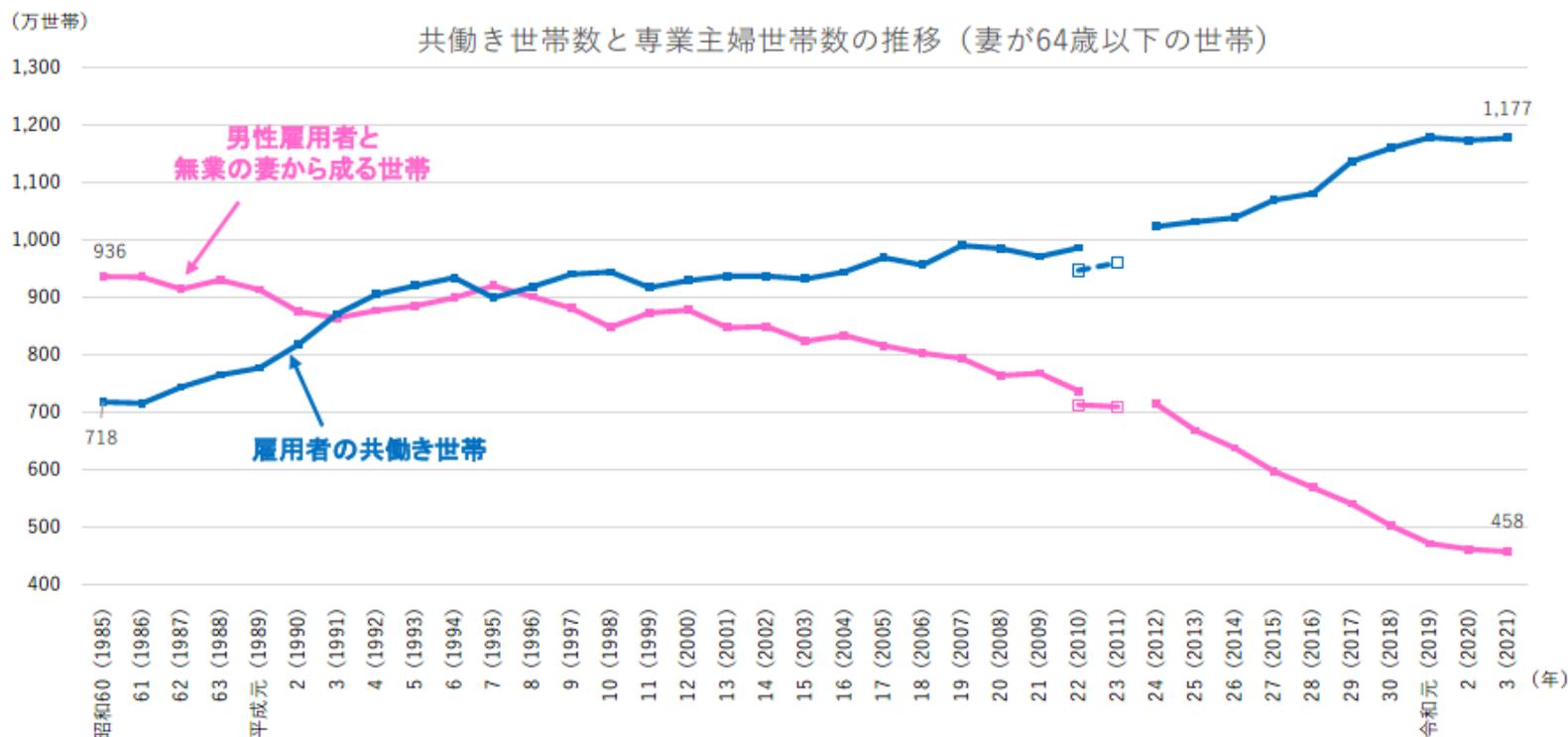
（資料）東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」を基に作成

- ・ 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

2-1. 東京で暮らし働く上での課題

働き方の変化（世帯）

- 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

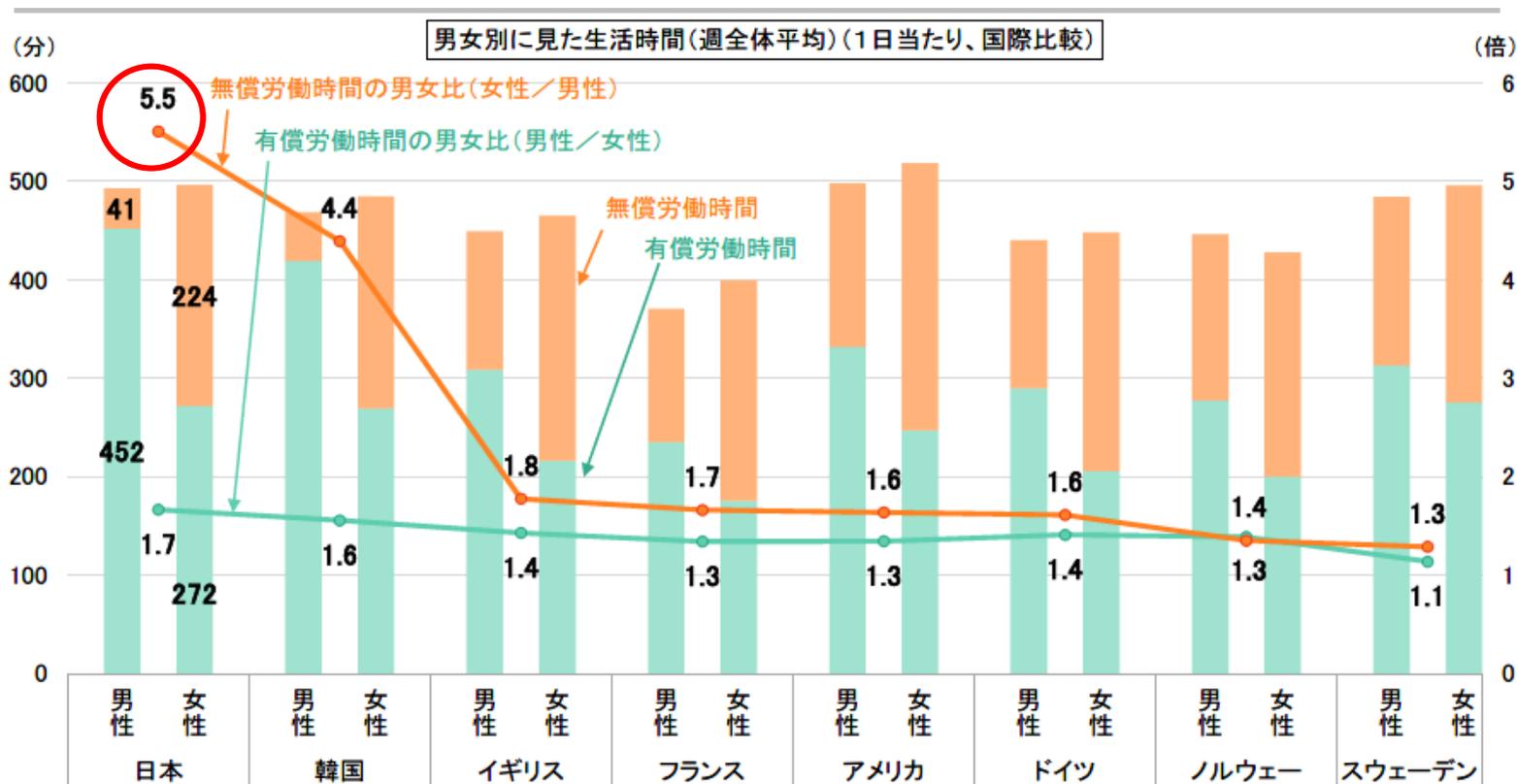


- (備考)
1. 昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、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。

2-1. 東京で暮らし働く上での課題

日本の労働時間（国際比較）

➤ 諸外国と比較し、日本は無償労働時間の男女比が大きく、無償労働が女性に偏っている。



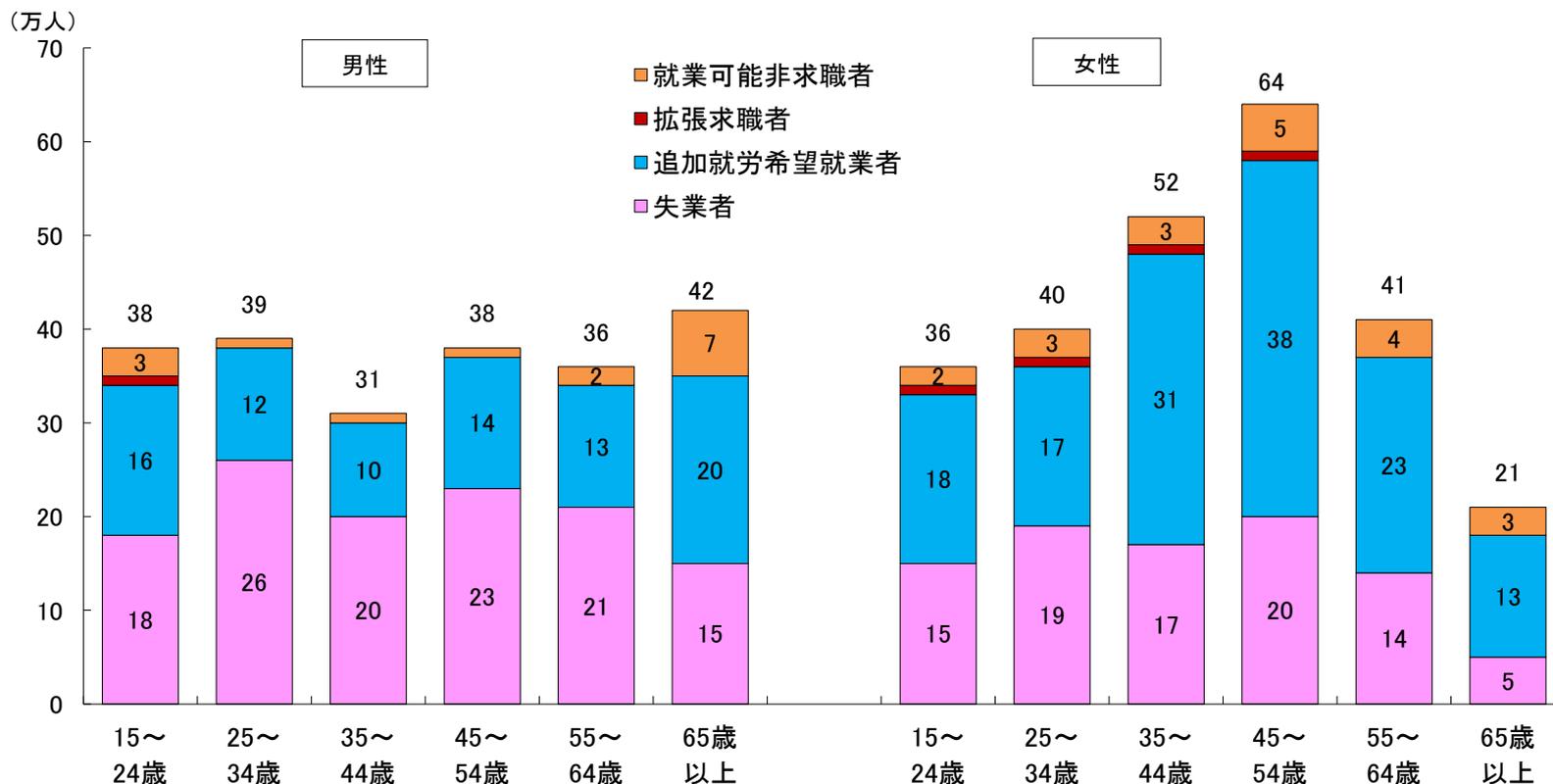
(備考) 1. OECD `Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021) をもとに、内閣府男女共同参画局作成。
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
 3. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関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。

2-1. 東京で暮らし働く上での課題

新規就労や追加就労を希望する方の状況

- ▶ 就業に関するニーズが満たされておらず、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。

男女別・年齢階級別未活用労働者数(全国、2021年)



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)」

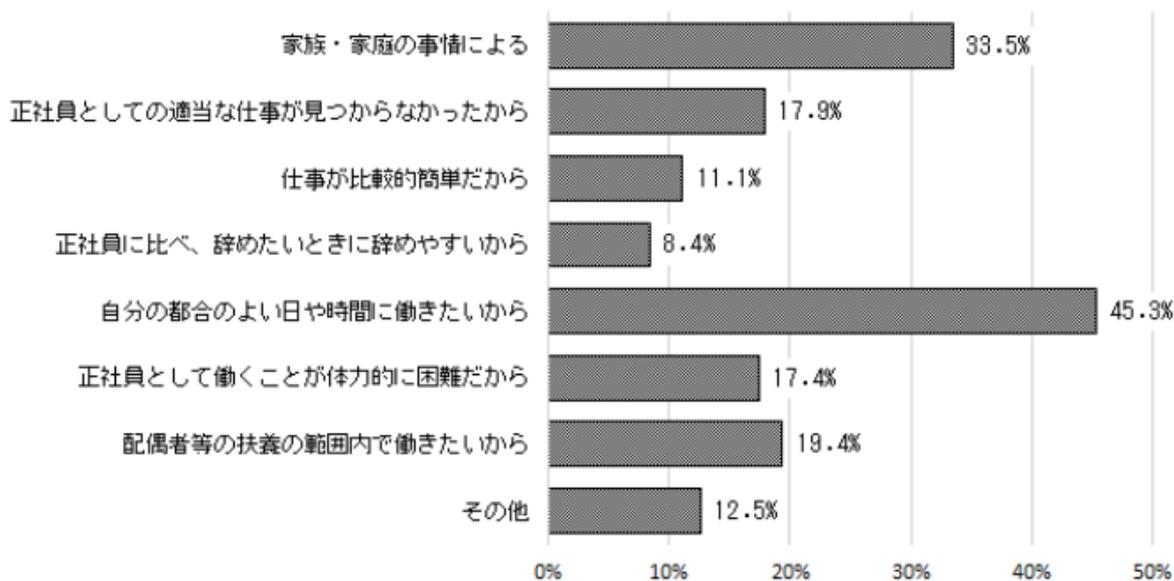
(資料) 東京都産業労働局「東京の産業と雇用就業2022」

2-1. 東京で暮らし働く上での課題

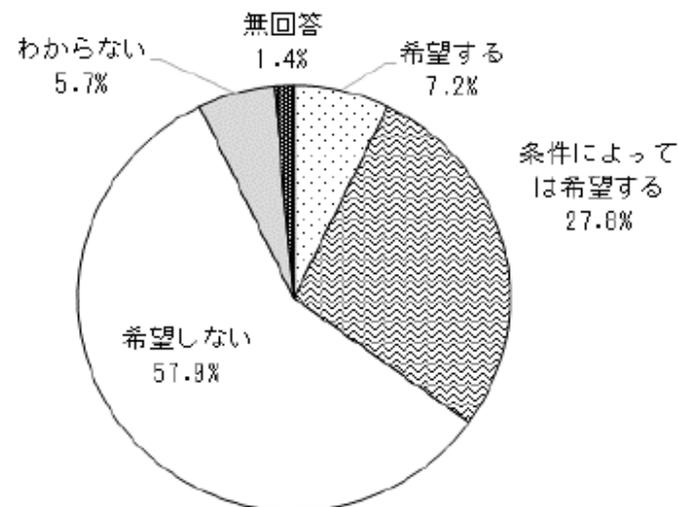
働き方への意識（パートタイマー）

- 都内パートタイマーへの調査では、パートタイマーを選んだ理由として、「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」「家族・家庭の事情」などが多数
- 次いで、約2割が「配偶者等の扶養の範囲内で働きたいから」と回答
- 正社員への転換については、57.9%が「希望しない」と回答

パートタイマーという働き方を選んだ理由【複数回答】(n=558)



正社員への転換(n=558)

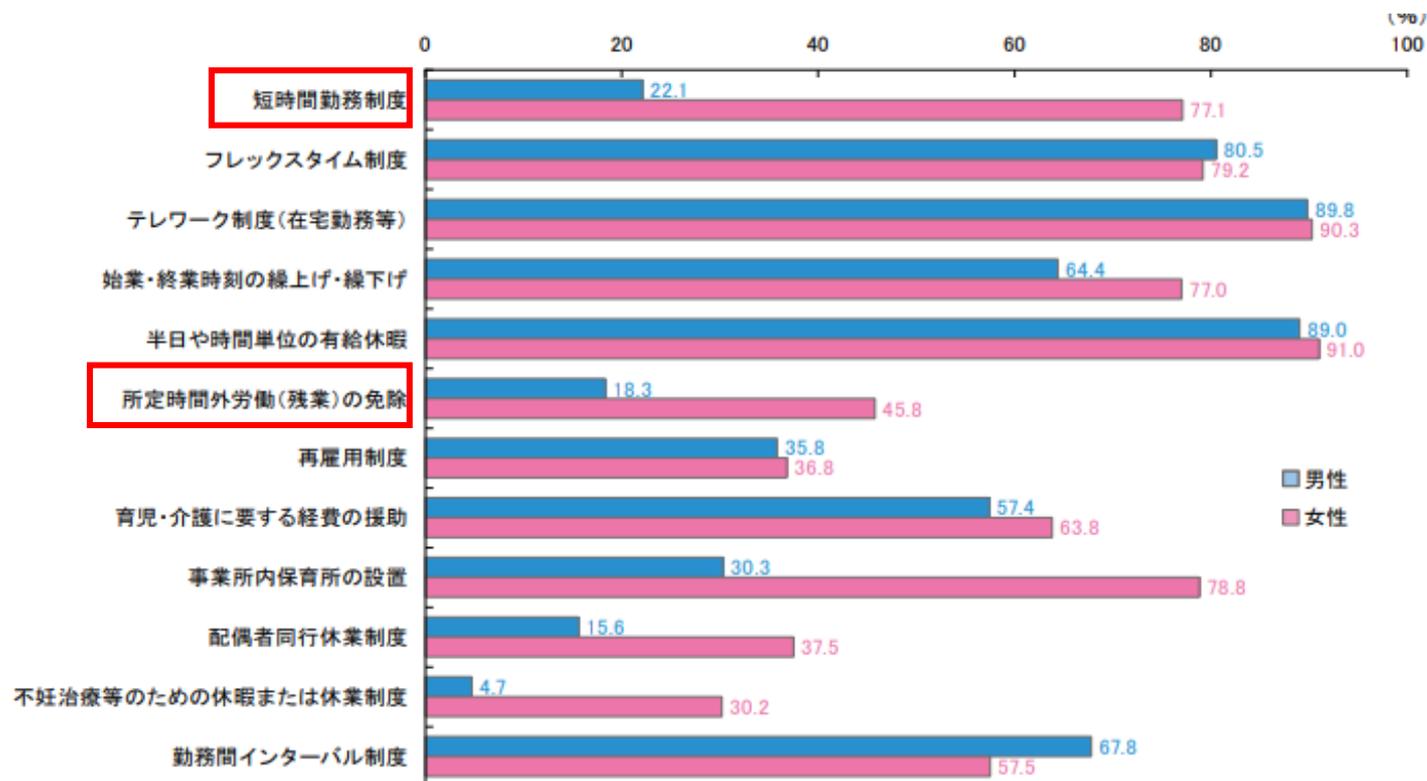


2-1. 東京で暮らし働く上での課題

多様な働き方を導入している企業での利用状況

- ▶ 多様な働き方を促進する制度について、テレワークやフレックスタイム制度などは、男女ともに利用率が高い。
- ▶ 短時間勤務制度や残業の免除などは特に女性の利用率が高くなっている。

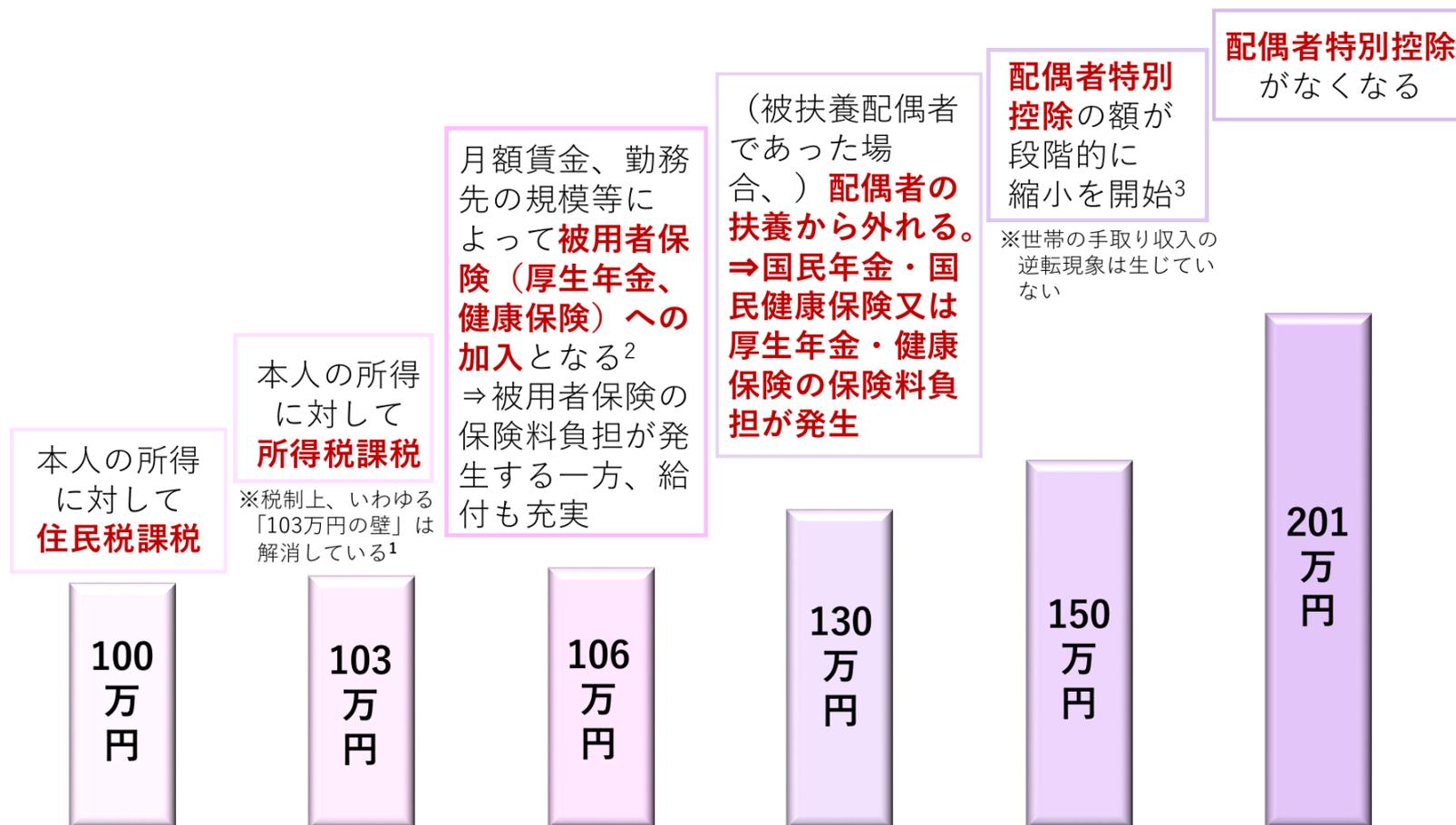
多様な働き方に関する制度の利用者の有無（東京、2021年）



注 事業所調査。多様な働き方に関する「制度あり」と回答した事業所に利用者の有無をたずねたもの。
資料 東京都「令和3年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

2-2. 国の制度や仕組み

いわゆる「年収の壁」



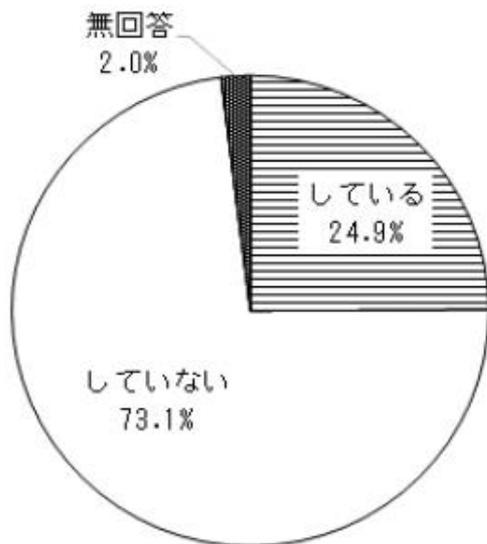
- かつては、配偶者控除の適用がなくなることにより世帯の手取り収入の逆転現象が生じていたが、配偶者の所得の大きさに応じて、控除額を段階的に減少させる配偶者特別控除の仕組みがあるため、配偶者の収入が103万円及び150万円を超えた場合でも、世帯の手取り収入の逆転現象は生じない仕組みとなっている。
- 短時間労働者は、①週所定労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間2カ月以上の場合、④100人超企業勤務等の要件を満たす場合に被用者保険に加入することとなる。このうち、2024年10月から、④50人超企業勤務に改正予定。
- 納税者本人の合計所得金額が900万円を超え1,000万円以下（年収1,095万円を超え1,195万円以下）の場合は控除額が減額、1,000万円を超える場合には消失。

2-2. 国の制度や仕組み（いわゆる「年収の壁」の状況）

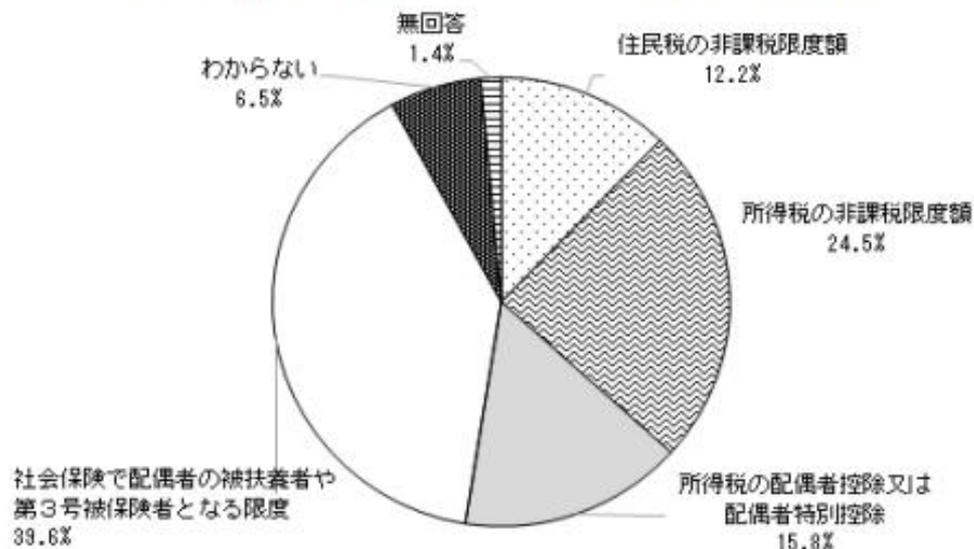
パートタイマーの就業調整の状況

- 都内のパートタイマーに向けた調査では、24.9%が、「年収調整のための就労時間調整をしている」と回答
- 就労時間調整の際に意識しているものとして、社会保険で被扶養者からはずれる限度額（39.6%）、所得税の非課税限度額（24.5%）の順で多くなっている。

年収調整のための就労時間の調整(n=558)



非課税限度額等のなかで最も重視しているもの(n=139)



(資料) 東京都産業労働局「パートタイマーに関する実態調査」(令和4年3月)

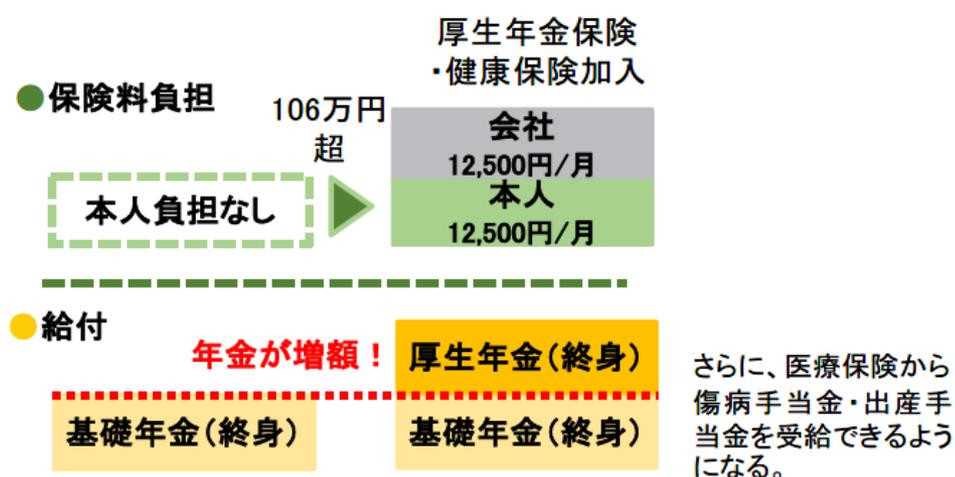
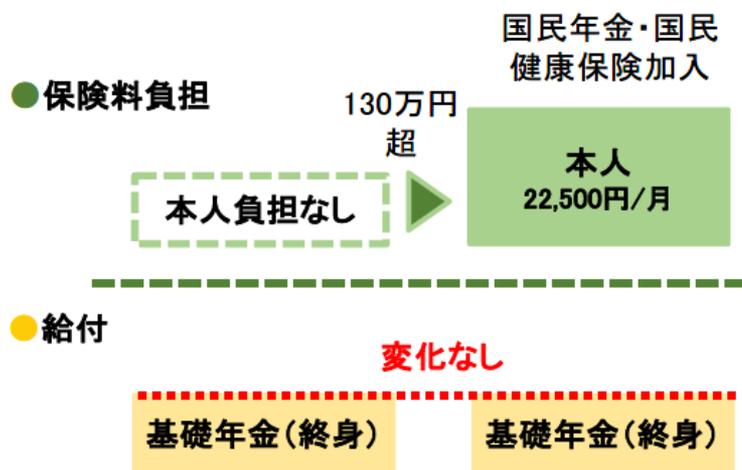
2-2. 国の制度や仕組み（いわゆる「年収の壁」の状況）

被扶養者認定基準（年収130万円の壁）と被用者保険の適用拡大

- 被用者保険の適用拡大により、被扶養配偶者である短時間労働者が被用者保険加入となった場合、保険料負担が新たに生じるものの、給付も充実するため、年収130万円の被扶養者認定基準を意識せず働くことができるようになる。

適用拡大前

適用拡大後



※金額は、年収130万円の例。

※金額は、年収106(月8.8)万円の例。

- 年収130万円の被扶養者認定基準を超えて働くと、配偶者の扶養から外れて、国民年金・国民健康保険加入となり、保険料負担が生じる。
- 一方で、年金給付(基礎年金のみ)や、医療保険の給付は、変わらない。
- ⇒ いわゆる「130万円の壁」として、就業調整する方もおられる。

- 短時間労働者への適用拡大により、所定内賃金が月8.8万円(年収106万円)・所定労働時間が週20時間以上で働くと、配偶者の扶養ではなく、厚生年金・健康保険加入となり、保険料負担が生じるが、事業主が半分を負担。
- 負担が増える分、給付も増えて、メリットがある。
- ⇒ 被扶養者認定基準を意識せずに働けるようになる。

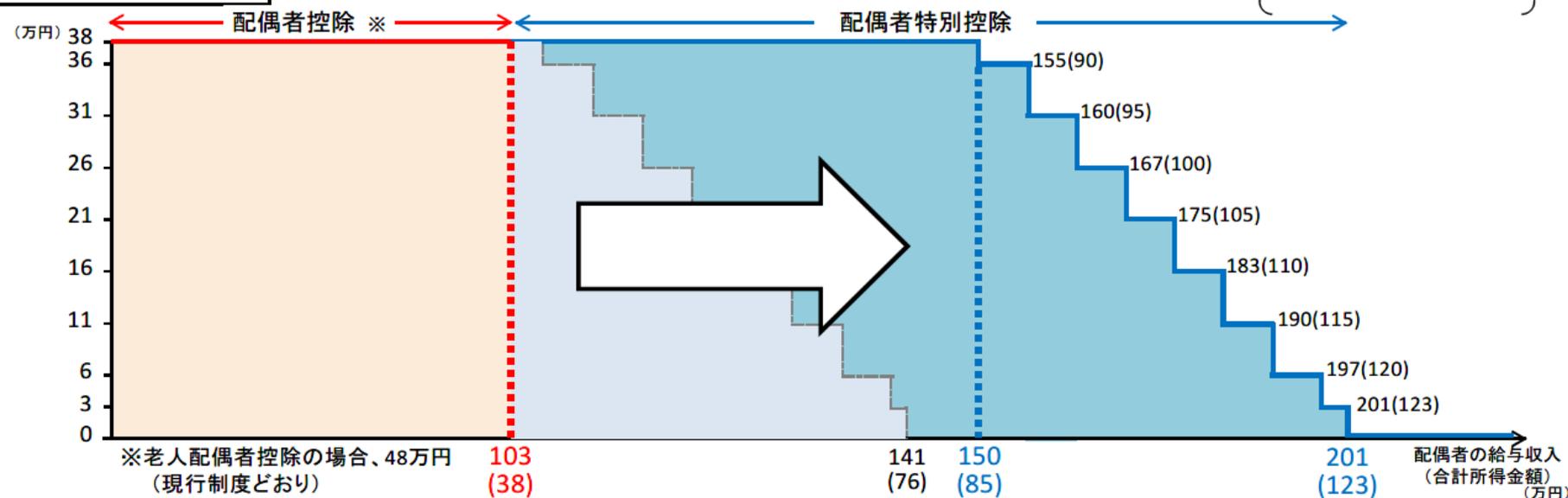
2-2. 国の制度や仕組み（いわゆる「年収の壁」の状況）

配偶者控除・配偶者特別控除の見直しについて（平成29年度改正）

- 納税者本人に配偶者控除が適用される103万円以内に配偶者がパート収入を抑えるいわゆる「103万円の壁」があると指摘されてきたが、**配偶者特別控除の導入（昭和62年）により、103万円を境に世帯の手取り収入が逆転しない仕組みとなっており、「103万円の壁」は解消。**他方、「103万円」が企業の配偶者手当制度等の支給基準に援用されていることや、「103万円の壁」が**心理的な壁**として作用しているとの指摘も存在。
- そこで、**平成29年度改正**において、控除が満額適用される配偶者の給与収入を**150万円に引き上げる見直し**を実施。

納税者本人の給与収入が1,120万円以下の場合（合計所得金額が900万円以下の場合）

納税者本人の受ける控除額



平成30年分以後の
所得税について適用

納税者本人の
所得制限

見直し前: なし
(配偶者特別控除は、給与1,220万円
(合計所得金額1,000万円)で消失)

見直し後:

給与**1,120万円**(合計所得金額900万円)から逡減開始し、
給与**1,220万円**(合計所得金額1,000万円)で消失

(注) 納税者本人の給与収入(合計所得金額)が1,120万円(900万円)超1,220万円(1,000万円)以下の場合でも控除が受けられることとし、控除額が逡減・消失する仕組みとする。具体的には、納税者本人の給与収入(合計所得金額)が1,120万円(900万円)以下の場合の「控除額」を、納税者本人の給与収入(合計所得金額)が、①1,120~1,170万円(900~950万円)の場合には、その控除額の2/3、②1,170~1,220万円(950~1,000万円)の場合には、その控除額の1/3とし、③1,220万円(1,000万円)を超える場合には消失することとする。(控除額は1万円未満切上げ)

(※) 上記の給与収入及び給与所得の金額は、平成30年度改正による給与所得控除についての基礎控除への振替及び控除額の上限の引下げ(令和2年(2020年)分以後の所得税について適用)の適用前の数字である(平成30年度改正を適用すると、納税者本人の給与収入が1,095万円から逡減開始し、1,195万円で消失する)。

2-2. 国の制度や仕組み（いわゆる「年収の壁」の状況）

企業の配偶者手当の状況

- 民間企業において、配偶者がいる従業員に対して支給される配偶者手当（家族手当、扶養手当など）についても、税や社会保険上の基準（103万円、130万円等）を意識して配偶者の収入による制限が設定されている場合が多い。

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		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	
75.3%	(73.3%)	(26.7%)	24.7%

(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

配偶者の収入による制限がある	収入制限の額				配偶者の収入による制限がない
	103万円	130万円	150万円	その他	
	[84.1%]	<46.7%>	<34.3%>	<7.5%>	

(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

3. 働き方に関する東京都の主な施策について

働き方改革の推進



- 働き方改革相談窓口や専門家派遣により、社内の取組をサポート
- 「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」の認定、
「ライフ・ワーク・バランスEXPO東京」の開催
- 柔軟な働き方であるテレワークの推進



家庭と仕事の両立支援

- 両立支援ポータルサイトによる情報発信
- 両立を推進する企業に対し、奨励金や研修、専門家派遣により支援
- 男性も含めた「育業」の促進（企業への奨励金支給や普及啓発等）



非正規雇用者の正規雇用への転換やキャリアアップへの支援

- 正規雇用へ転換し定着を図った企業への助成金
- eラーニング等による資格やデジタルスキル習得、職業紹介等
- 中小企業等が実施する従業員向け訓練の経費支援



3. 働き方に関連する東京都の主な施策について

女性の再就職やキャリアアップを支援



【再就職への支援】

- 女性しごと応援テラス（常設の相談窓口）などにおける雇用就業支援
- 様々な「働く選択肢」を提示するオンラインイベントの開催、キャリアカウンセリング等の実施
- 都内各地でキャラバン型の就職相談会等の実施



【キャリアアップや職業能力の開発を支援】

- 非正規で働く女性等のキャリアチェンジを促すため、eラーニングによる能力開発や受講者同士の交流等により支援
- 女性従業員のスキル習得やキャリアアップについての研修等の実施
- 出産や育児等、女性の様々なニーズに応じた職業訓練を提供（短時間やオンライン、託児サービス付きなど）



雇用関連諸制度の知識に係る普及啓発

- 「年収の壁」により、就業調整しながら働く女性等に対し、企業への専門家派遣や普及啓発セミナーにより、労働時間に対する収入等に係る理解を促し、人材が活躍する職場づくりを後押し