

令和6年1月31日

第7回東京くらし方会議

午後 3 時 30 分開会

【松本次長】

定刻となりましたので、これより第 7 回「東京暮らし方会議」を開会いたします。

本日はご多忙の中ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

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

本日の会議は、10 名中 9 名の委員の皆様にご出席いただいております。誠にありがとうございます。

なお、辻委員におかれましては、間もなくのご到着とのことでございます。

本日の会議は前回同様、ペーパーレスで行い、会議資料は基本的にお手元のタブレットやテレビモニターに表示いたします。

それでは、権丈座長、議事の進行をお願い申し上げます。

【権丈座長】

本日は、来年度の都の予算案や東京暮らし方会議の委員の意見集を踏まえ、実りある議論を行いたいと思います。委員の皆様、ご協力よろしくお願いいたします。

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

【小池知事】

皆様、こんにちは。本日もお集まりいただきまして、ありがとうございます。こちらは 7 階なんですけれども、しばらくリノベーションをしております、あまり変わっていないんですけれども、これまでとちょっと雰囲気は違うかと思います。お集まりいただきましてありがとうございます。そして、今日が今年度最後の会議になりますので、いろんなおまとめをいただくことになるかと思います。

改めて日本の、そしてまた東京の置かれている環境などを見ますと、女性の働き方、それはすなわち男性の働き方、子育ての仕方、そしてそもそも結婚する、しないの問題、様々な課題が一気に噴出をし、また、業界によっては本当にあつという間に人手不足が顕在化をし、さらには 2024 年が始まったということで、全てのことが一気に今起きているという状況ではないかと思います。女性が自らの意欲と能力に応じて、経済の分野で十分に活躍する状況を整えるということがちゃんとできなければ、東京そのものがグローバル時代の中で沈んでいくのではないかという危機感を覚えるところでございます。

一人一人の思いが尊重されて、生き生きと働き暮らせる社会を実現するために、都民の皆様やそれぞれの企業、そして我々行政は何をなすべきなのかが問われている。こういう課題認識の下で、皆様方から様々なご意見を伺ってきたところでございます。

先週発表させていただいた来年度の予算案でございますけれども、今回、皆様方がご議論いただいた東京暮らし方会議の中身を取り入れまして、女性が輝く東京に向けた様々な施策を具体的に盛り込んでおります。さらに、これまでの会議でのご議論、ご意見、日本にとって、そしてまた東京の未来にとってとても大切でございますので、これを分かりやすい形で広く発信をしていきたいと考えております。

そこで、今日でございますけれども、来年度の取組の方向性、そして発信の内容をご報告し、また、これらをどう発展させていくのか、忌憚のないご意見を賜りたいと存じます。どうぞ女性の働き方、生き生きと働き暮らしていくための施策をご議論いただきたいと思っております。

そして、経済、社会の姿が今大きく変貌しつつあります。そして、一種歴史の節目だという認識を持って、こういったときは先人たちはどういうふうの流れをつくったり、また、先人たちはどういう未来志向で、より豊かな都市を目指してきたのか、東京を作り変えてきたのか、そういったことにも思いをはせていきたいと思っておりますし、また、ぜひ東京から行動を起こして人を育み、誰もが活躍できる真の成熟社会を実現していきたいと考えております。

もはや待ったなしだと思っております。場合によっては too late の部分もあるかもしれませんが、諦めずにしっかりと取り戻して、そして、今申し上げましたように、東京という成熟社会を、さらに実のあるものにしていきたいと思っておりますので、オンラインの先生方も、どうぞ今日もよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

【権丈座長】

どうもありがとうございました。私も、自分が生きている間に労働力が不足し始めてというようなことに直面するというのはなかなか想像していなかったわけですが、今、本当に歴史の節目にあると思います。これを大きなチャンスとして、我々ここに集まっている人は、知事が言う自らの意欲と能力を発揮できる東京都を築くということにみんな賛同していると思っておりますし、同時に、暮らし方会議の委員の意見集もまとめていただきましたので、ここに集まっているみんなは、検討だけではなく情報発信も得意の人たちが集まっておりますので、ぜひこれから先、いろいろとまた今日の会議の後も協力していくことができればと思っております。どうもありがとうございました。

【小池知事】

ありがとうございます。

【権丈座長】

知事は次のご公務があるため、ここで退席されます。お忙しい中、どうもありがとうございました。

【小池知事】

ありがとうございます。よろしく願います。

(知事退室)

【権丈座長】

それでは、早速議事に入りたいと思います。

次第に従いまして、まず初めに、事務局から事務局資料の説明をお願いいたします。

【田代部長】

それでは、事務局の資料を説明させていただきます。資料3をご覧ください。

まず、東京都の令和6年度予算案でございます。全体で8兆4,530億円と過去最大、前年度から4,120億円の増加となっております。うち女性活躍推進に関する予算案は219億円、前年度比で95億円の増加となっております。

予算編成の方針ですが、「東京・日本の輝かしい未来を切り拓くため、産業や経済、社会の構造転換に挑み、一人ひとりが輝く明るい『未来の東京』を実現する予算」としております。

続きまして、東京暮らし方会議の議論に関わる来年度の取組の方向性です。

まず、方向性の1つ目は「生活の充実を前提としたサステナブルな働き方の実現」です。長時間労働を削減する「未来の働き方」モデルの創出、ライフイベントへの配慮など職場環境の魅力の強化などに取り組んでまいります。

方向性の2つ目は、「誰もが自分の将来をデザインできる社会の実現」です。いわゆる「年収の壁」の正確な理解の徹底、女性のキャリアチェンジやキャリアアップの支援などに取り組んでまいります。

方向性の3つ目は、「女性が個性や力を最大限発揮できる社会の実現」です。意識改革を促すムーブメントの醸成や、女性が気軽にキャリア等の相談をできる場や機会の創出、女性の処遇改善や登用に積極的な企業の後押しに取り組んでまいります。

以上により、誰もが望む働き方や生き方を選択し、自分らしく活躍できる社会、誰にとっても住みやすい東京の実現に向け、施策を展開してまいります。

次のスライド以降で、方向性ごとに具体的な取組をご説明いたします。

3ページ、方向性のIでございます。

1点目は「長時間労働を削減する『未来の働き方』モデルの創出」です。東京の未来の働き方推進事業は、新たな働き方を推進する企業の登録や先進的な企業への表彰などを行うものです。具体的には、右に記載しておりますが、多様な働き方やデジタルを活用した働き方改革に関するフォーラムの開催、残業の少ない働き方などに取り組む企業の登録制度の創設、取組企業への専門家派遣、さらに、テクノロジーを活用した生産性の高い働き方を実現している企業の表彰等により、未来の働き方を推

進してまいります。

四角2「ライフイベントへの配慮など職場環境の魅力の強化」です。中小企業の従業員処遇改善応援事業では、賃上げに向けた手法の解説や専門家派遣、好事例紹介等を行います。次に、エンゲージメント向上に向けた職場環境づくり推進事業では、従業員のライフステージに合わせた支援や賃上げなどに取り組む中小企業を後押ししてまいります。

四角3「男性の家事育児参画等による女性の無償ケアワークの削減」です。テレワークの導入促進や男性育業の一層の推進を図ります。男性育業については、右下に全体像を記載しております。経営者や男性従業員への意識啓発、育業しやすい制度整備の支援、育業を支える同僚への応援手当の支給や男性育業推進リーダーの設置の取組を進める企業への奨励、好事例の発信等によりさらなる促進を図ってまいります。

次に4ページ、方向性のⅡでございます。

まず、四角1「いわゆる『年収の壁』の正確な理解の徹底」です。資料右上にありますように、ライフ・キャリアのオーナーシップ発揮支援事業及びシミュレーションツールの構築ですが、働き方や生き方に関わる社会保障制度の基礎知識の学びやキャリア・ライフプラン等を考えるきっかけにつながるため、動画を制作し、広く訴求を図ります。動画コンテンツは、若年層、パートタイマー、プレシニア層とターゲットに合わせた内容で制作し、それぞれに即した広告媒体により発信してまいります。さらに、自身の働き方の変更による生涯収入への影響等を簡単に可視化できるツールを構築いたします。

次に、四角1の3番目、雇用関連諸制度に関する課題解決促進事業では、いわゆる「年収の壁」の正確な理解促進に向け、個別の相談などきめ細かなサポートを行うほか、収入制限のある配偶者手当の見直しを行った企業に奨励金を支給いたします。

四角2「女性のキャリアチェンジやキャリアアップの支援」です。女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業については、右下に記載しておりますとおり、短時間で働く方の役職登用や社会保険対象者の増加など、従業員の処遇改善等に取り組む企業に対し、セミナーや専門家派遣、奨励金の支給により後押ししてまいります。

四角2の2番目、女性ITエンジニア育成事業では、非正規で働く女性等がプログラミング等を学び、ITエンジニアとして再就職ができるよう、スキル習得支援と就職支援を一体的に実施いたします。

四角3「あらゆる女性への支援に向けた分野横断的な連携の強化」です。働く女性への総合サポート事業では、働く女性の総合相談窓口を設置し、東京ウィメンズプラザやひとり親支援機関等と連携した支援を強化いたします。非正規・ひとり親・困難を抱える女性等向け就業自立支援では、困難を抱える女性等にアウトリーチでアプローチし、就労支援につなげてまいります。

最後に5ページ、方向性のⅢでございます。

四角1「組織風土と意識改革を促すムーブメントの醸成」です。企業における女性管理職等の活躍促進事業ですが、資料右をご覧ください。先週23日に東京女性未来フォーラムを初めて開催し、小池都知事と女性活躍に取り組む企業との共同宣言やパネルディスカッション、来場企業との交流会等を実施しました。来年度は、この成果を基に企業等とのネットワークを広げ、女性リーダー育成に向けた勉強会や企業同士の交流会等を実施いたします。

四角2「女性が気軽にキャリア等の相談をできる場や機会の創出」です。先ほどの再掲となりますが、働く女性への総合サポート事業では、資料右下にありますように、働く女性の総合相談窓口を新たに開設し、労働相談から働き方、キャリアアップ等に関する相談など幅広く対応するとともに、社外メンターや専門相談員等による助言も実施いたします。

四角3「女性の処遇改善や登用に積極的な企業の後押し」です。こちらも再掲となりますが、女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業では、奨励金の支給により、女性管理職の増加などに取り組む中小企業等を後押ししてまいります。

次に、企業における女性管理職等の活躍促進事業では、中小企業等が自社の女性活躍の推進状況を分析、可視化できる診断ツールをオンライン上で提供いたします。

最後、女性従業員のキャリアアップ応援事業では、女性管理職やキャリアアップを目指す女性に向けた講座の規模を拡充し、支援を強化してまいります。

以上が令和6年度予算案の概要に関する説明です。

【権丈座長】

ありがとうございました。私は東京都の予算を、こういうものを初めて見たわけですが、これだけのお金を使うことができ、これだけのことの方向性を持ってやればいろんなことができますし、すばらしい予算案になっていると思います。

次に、東京くらし方会議における議論の様子を都民の皆様や都内企業の方々にお知らせするために、各委員の意見を掲載した意見集「東京でのくらし方、働き方について～私たちの思い～」を作成してもらいました。こちらについての説明をお願いいたします。

【松本次長】

それでは、資料4をご覧ください。東京くらし方会議委員の意見集のポイントを読み上げさせていただきます。

目次をご覧ください。本会議でいただいた数々のご意見を、「いわゆる『年収の壁』」「これからの働き方」「女性活躍に向けて」の3つのパートに分けて掲載しております。

まず、「はじめに」の部分です。東京を多様な人たちがいきいきと働き、暮らせるまちにするために、都民の皆さん、事業者の皆さん、行政は何をすべきか考えてみませんか。

今日、一人暮らし世帯が増え、また夫婦世帯でも共働きが多くなり、人気アニメでも、登場人物のくらし方や家族の形が多様化しています。社会のしくみや私たちの意識は取り残されていないでしょうか。

人生100年時代、不確かなことはたくさんあります。今のくらし方に満足しているとしても、将来の自分や家族の安心につなげるため、働き方を考えることは重要です。

ここから、「いわゆる『年収の壁』」の内容になります。

扶養に入っているパートタイマーの方の中には、自分の収入が一定額を超えると、税や社会保険料の支払いが始まり、手取りが減ると考え、働き控えをする人がいます。このいわゆる「年収の壁」について考えてみましょう。

実は、税金については、世帯の手取りは減らない仕組みになっているので、「税の壁」はありません。また、社会保険料のほうも、将来の年金が増えるなど、生涯収入から考えれば「壁」とは言えないものもあります。

もう少し詳しく見ると、月8.8万円、年収106万円以上となると、社会保険料を払うこととなりますが、年金が増えたり傷病手当金など保障が厚くなるメリットもあります。130万円以上となった場合は、今の働き方のままでは扶養から外れ保険料の負担のみが発生します。しかし、いずれも働き方を少し変えたり、賃金水準が少し上がると、収入の増加が負担額を上回ります。

会社のほうに目を転じると、社員に対し、配偶者の収入が一定額を超えない場合に、手当を支給している会社があります。こうした手当は、女性が働く上での「壁」の一つになっているのではないのでしょうか。

国は当面の対応として、社会保険料の支払いが発生しても社員の手取り収入を減らさない会社への補助などを行っており、これを利用して賃金のアップにつなげることも大切です。さらに、働き方に中立的な制度の検討を進めていくべきです。

自分が今働く「効果」が将来どのようになるか、公的年金シミュレーターを使って確かめてみましょう。「違う世界」が見えてくるかもしれません。

12ページ、13ページは就業パターン別の生涯収入を試算したものです。一例として、夫婦世帯で夫の収入を同一とし、妻の働き方が異なる場合の生涯収入を試算し、比較をしたものです。

14ページからは、「これからの働き方」についてです。

日本は国際的に見て長時間労働で、特に男性の家事労働時間が際立って短いという特徴があり、これを増やしたいと思いつつ、長時間仕事をせざるを得ない状況にある男性もたくさんいるということが、家族やパートナーの生活や働き方にも影響を及ぼしています。

ライフとは、家庭での時間、趣味の時間はもちろん、地域や社会に関心を持ったり参加したりすることも含まれます。社員一人一人のライフを尊重する働き方を考えてみませんか。

労働力が希少になりつつある中、魅力的な職場でなければ企業は生き残れません。これからは、残業のない働き方や成果に応える給与を実現しながら質の高いサービスを生み出す必要があります。

フランスやドイツなど、日本より短い労働時間で成果を生み出している国もあります。東京から新しい働き方のモデルを作っていきますか。

AIなどテクノロジーの力を借りて、人手をかけず高い成果を生み出す手法を考えたり、社員のリスクリング、フレキシブルな労働時間と十分な休養、テレワークの導入など働きやすい職場づくりが大切です。

家族や地域のつながりが薄まっていると言われていますが、それぞれに合った形で働くことで人とのつながりが生まれます。様々な事情を抱えながらも働ける環境づくりを進めていくことが大切です。ここからが女性活躍についてです。

ジェンダーギャップ指数は、2006年、日本は80位でしたが、今は125位。女性管理職の割合は増えていますが、世界からは大きく後れをとっています。

日本では、多くの女性が出産後に退職などにより多くの所得を失っており、また、子育て中に重要な仕事を経験できず、その後もキャリア形成ができない状態はマミートラックと言われています。どういう状況にあっても、女性が仕事やキャリアを諦めずにすむ社会にしましょう。

日本のGDPは将来減少が予想されていますが、女性が活躍すれば、そうでない場合より40兆円増やせるそうです。経営における多様性はリスク回避とイノベーションにつながります。

女性は男性に比べ、管理職を引き受けられない理由として、能力に自信がない、両立が困難などを多く挙げていますが、そこに制度や慣行の影響はないでしょうか。組織として、短時間でも管理職になれる制度や、女性が仕事に習熟できるプロセスを作る工夫が大事です。

生まれたときから女の子らしさ、男の子らしさという価値観が知らないうちに刷り込まれています。社会全体でこのようなバイアスを払拭していく必要があります。

女性のキャリアアップのためには、経営トップが会社の成長戦略として取り組むことが重要です。また、上司や本人の意識改革、職場の環境整備など多面的なアプローチが必要です。

26ページと27ページは、昨年、ノーベル経済学賞を受賞したゴールドフィン教授の著書から、示唆に富んだ文章を掲載しています。

最後に、委員名簿と出典などです。この意見集は、今後広く発信していきたいと考えております。以上です。

【権丈座長】

事務局からのご説明、どうもありがとうございました。この意見集は、この間、各委員の皆様から様々な意見をいただき、それらを反映させたものとなっています。

最後のほうで、去年、ノーベル経済学賞をゴールドフィンさんが取ったというタイミングのいい段階でこの報告書がまとめられていくことになるわけですがけれども、最後に書いてあったところのゴールドフィンさんの言葉は、なかなかみんな行き着かないと思いますので、ぜひこのあたりのところは読んでおいていただければと思います。

1つ読んでおきますと、26ページには、「単純な解決策も、万能の政策もない。しかし、問題を知ることでは正しい方向に進むことができる」本当に問題を知ることが極めて重要になってきます。

そして、「私たちはしばしば、ジェンダー格差の規模の大きさと歴史の長さを無視するという罪を犯している。会社が軽い叱責を受けて、役員に昇格する女性がひとり増え、育児休暇を取る進歩的な技術リーダーが数人増える。このような解決策は、経済的な効果という点で、ペストに感染した人にバンドエイドの箱を投げわたすようなものだ」というようなことが書かれていて、ゴールドフィンさん自身は1970年代に大学を卒業して、ヒラリーさんたちと同じ世代で、彼らは前の世代のようににはなっていないという意識で学生時代を過ごしていて、そして社会に旅立っていくという人たちなわけですね。そういう時代が今日本の中にも起こってきているのではないかと思っております。

それでは、今年度最後の会議となります。来年度予算案についてのご感想や、東京くらし方会議委員の意見集に込められた皆様の思いや今後への期待等につきまして伺いたいと思います。お一人5分程度でお願いいたします。まずは、私の右側のほうから、よろしいでしょうか。よろしく願いいたします。

【斉藤委員】

ありがとうございます。連合東京、斉藤です。7回の東京くらし方会議に参加させていただきまして、本当にいい経験をさせていただいたと思っております。この1年間の論議が分かりやすくまとめていただいた資料だということで、資料については特段要望等ございません。今後の東京の働き方や女性活躍について要望させていただきたいと思っております。

1つは、東京に限るわけではありませんけれども、極端を言えば、今の日本の職場はフルタイムで働くか、働けなければ休め、休むというような選択になっているように感じます。子育てや介護、病気治療とか障害者など、特別な事由があれば短時間で働けるみたいな働き方、扱われ方をしているのではないかと思います。それは今日の資料の中にもありますが、正社員が時間外労働を前提とした働き方、要は定時で帰れない働き方が日本の働き方のベースになっていると思います。ちゃんと調べ切れていないんですけども、一昔前に厚生労働省が短時間正社員を増やしましょうというふうに言っていたと思うんですけども、正社員になると企業の社会保障の負担が大きいということもあってなかなか普及しないまま、定められた労働時間で働くことができない人は有期雇用だったり、フリーランスだったり、個人事業主という働き方を選択してきていることによって、曖昧な雇用の方が今の日本も増えていると思っております。正社員として事由なくともフレキシブルに働けるという環境にしていくことが必要ではないかと感じるところです。

また、一旦就職、働いたんですけども、そこでうまく働けずひきこもってしまった方たちが、もう一度社会活動に参画していく機会をもっとつくっていききたい、インクルーシブな社会にしていかなければいけないと思っております。そういう働き方についても、東京都の中で論議できるようなソーシャルファームの専門家会議が最近開催できていないのかなというところもありますので、そういう論議ができる場があるといいと思っております。

また、女性活躍については、被3号被保険の対象になっている方々が、私の友人の年代もそうなんですけれども、今パソコンができないから会社で働けない、今の職場では働けないという思い込みが非常に高いのかなと思っております。大学まで出ていたんですけども、パートタイマーで働いているというキャリアを生かし切れていない女性が、まだまだ日本にはたくさんいると思います。今日の予算の中にも入れていただいておりますが、職業訓練とか就職、職業紹介というようなもので、40代、50代、場合によっては60代など、中高年の女性に刺さるような、もう一度あなたのキャリアを生かしませんかというような広告を打っていただいて、自己実現のための社会参画を促すような東京都のPRをしていただいて、キャリアチェンジとか、あるいはキャリアアップしていくことができるのではないかと。女性活躍という意味では、今一旦まだ活躍し切れていない女性を、東京がもう一度活躍できる場になったらいいなと思っております。女性が自立して生き生きと働く環境について、引き続き東京都の中で論議していただければと思います。

7回、ありがとうございました。お世話になりました。

【権丈座長】

最後のご挨拶ありがとうございました。

【斉藤委員】

発言の機会をいただき、ありがとうございました。

【権丈座長】

次に鈴木委員、よろしく願いいたします。

【鈴木委員】

まず私も感謝を述べたいと思います。この会議に参加したことによって、私自身も大変視野が広がりましたし、この会議に参加している人たちも非常に多様で、そういった意味でこの会議では多様性がすごく活かされたのではないかと、いろんな角度からの検討によって盲点がかなり潰されたのではないかと。やはり女性の活躍と捉えたときに、私もかつてそうでしたが、女性と女性の周りの環境にばかり目がいくところを、やはりもっと大きな視点から、構造的な問題であるということが、最後の報告書にもありますけれども、そういったことも明らかに発信できたのではないかと。まさに統合的にアプローチしないと、女性の周りだけに着目していてもなかなかスピードアップできない

いということは、すごくはっきりしたのではないかと思います。

また、長時間労働については、多くの委員の皆さんが盛んに指摘してくださいまして、私も印象的だったのは、小室さんの「長時間労働を変えないままの女性活躍は地獄でしかない」という名言がありましたけれども、まさにそのとおりで、やはり長時間労働というものは日本の企業、社会の中では定着していますが、それを変えていかないと本当の意味での女性活躍というのは到達しないということも、この会議で明らかにできたのではないかと思います。

また、性別役割分担のアンコンシャスバイアスもいまだ根強いというデータを都のほうからもお示しいただきまして、そこも非常にクリアになり、これは積極的に意識を変えていくようなアクションを起こさないと、男性はこう、女性はこうというステレオタイプを解消するのは難しいと思っていますので、先ほど、今後は広報活動を盛んにやっていくというお話がありましたけれども、このことを具体的にどう発信していくのかということも、この先、次のステップとして取り組んでいっていただきたいと思っています。

ムーブメント醸成のところも一部ご紹介がありましたけれども、女性の活躍についてのムーブメントはもちろんです、今申し上げたアンコンシャスバイアスや、その周辺の構造的に根強い部分の意識改革のようなものも同時に行っていくような取組が必要になっていくのではないかと思います。

予算についても、私もこういった形で見るとは初めてでしたので、なるほどということでは見ましたが、1つ、女性活躍に対しての予算が前年に対してプラス77%ということ自体が、東京都の本気度といいますか、それこそがニュースになるのかなと思っています、ここに本腰を入れていくんだ、という発信ができるのかなと思いました。

若干ディテールになるのですが、短時間労働者の役職の新設という項目がありましたが、資料のこの部分だけで私が内容全部を理解したわけではないのですが、受けた印象としては、短時間労働の人のための役職をつくるというのは、ちょっと本質と違うのかなと思います。やっぱり役職という力を発揮すべきところで、短時間労働でもできるような改革をやっていくべきだなと思っています。

もう一つ期待できるのは、働く女性の相談窓口の設置です。そこでいろいろな声をぜひ集めていただいて施策に生かしていくような、生の声を循環させる取組を強化していただくと、本当に都民に寄り添った施策がこれからますます生まれていくのではないかと思います。

最後ですが、この会議では女性活躍に取り組んできましたけれども、本質はやはり多様性だと思います。ジェンダーギャップ指数125位という悲しい結果で、女性活躍推進はもう待たなしてやらなくちゃいけないというのは明々白々ですけれども、それだけで満足してはならず、本当の多様性が日本の社会の中で、日本の国のイノベーションを起こしていったり、より暮らしやすく、みんなが生き生きと力を発揮できる社会に結びついていくと思いますので、女性の次は外国人なりLGBTQ+もそうですし、障がいをお持ちの方や、様々な多様性に対して、次のステップで、もしくは女性活躍推進と一緒に取り組んでいければと思います。女性活躍のための改革というのは、本当にその他の多様性につながっていると、私も企業の中でも思いましたし、社会もそうだなと思っていますので、ぜひその辺にも今後期待したいと思っています。本当にありがとうございました。

以上です。

【権丈座長】

この動画をご覧になられている方にも一つヒントを出しておきますと、大体100万円の束で1センチだと考えてください。1,000万円で10センチですね。1億円で1メートルです。1兆円だと、と聞くと、富士山よりも高いかとか、東京タワーよりも高いか低いかというと、大体みんな間違えるんですけど、1兆円は10キロですね。だから、8兆4,530億円というのは、私はさっきちょっと言いましたけれども、この感覚で距離数に置き換えて考えていくと同時に、よくいろいろとごまかされて埋蔵金があるとかいうのは、大体二、三メートルの話ですね。何十兆円、何十キロ、何百キロ足りないのにな。そこら辺のところも含めた感じで、こういう話をするところが、このメンバーのダイバーシティだと思います。

では、次、よろしくお願いいたします。

【炭谷委員】

まず、この会に参加させていただきまして、先ほどの2人と全く同じなんですけれども、大変よい

勉強をさせていただいた。勉強というよりも、次の私の仕事にもう既に生かしておりまして、ここで学んだことを先月、私ども済生会は現在6万4,000人の職員がいて、6割以上が女性ですので、これに大変生かしております。ただ、我々がするのは検討期間が短かったので、本格的には来年度、相当大胆なものを示していきたい。女性が生き生き働ける職場、このようなものを目指すものにしていきたいと思っています。

というのは、先ほど権丈座長がおっしゃいましたけれども、今、人手不足時代になっている。実は一番深刻な影響を受けているのは我々の職場なんです。病院や福祉施設では深刻な影響が出て、病院では病床閉鎖、それから福祉の世界では、例えばホームヘルパーの派遣の事業相当数、特養で入所者数を抑制するとか、こういうようなことが既に行われて、こういう状態になっていて、これは結局、考えてみたら日本の企業のほうにも、経済活動にも影響を与えてくる。介護離職は今10万人ですけども、多分このような時代になると、家ではなかなか一人で過ごせない。そうすると、会社を辞めて両親の面倒を見なければいけない、そういうことが起こってくるのではないかと考えています。

そこでどうしたらいいのか。それが第一にここで学んだことなんです。やはりダイバーシティを重んじた人事政策を取らなければいけないと思っています。私は済生会という日本で一番大きいというか、世界で一番大きい民間非営利の医療福祉をやっている組織ですので、病院や福祉施設の中で、そのトップのモデルを来年度示して実行していきたいと思っています。病院や福祉施設でもこういうふうのできるのかと。本当のことを言えば、まだ実際は中身は空っぽなんですけれども、意気込みだけは、済生会はこういうことをやった、だから女性がみんな元気に働いている、また、たくさん応募があつてなかなか辞めないなということが言われるのではないかと考えています。

顧みれば十何年前、我々済生会は、日本看護協会から、女性が働きやすい病院であるということで厚労省の事例集の中には必ず紹介された病院です。でも、だんだん今ではそれが薄れてきた。ここで再び女性が働きやすい職場にする。これが我々がこれから生きていく道だろうと。多分これから、黙っていても、病院では廃業や、場合によっては倒産ということも出てくるでしょう。民間福祉事業者は、去年は最大の廃業件数を示しました。多分今年も過去を上回るんだろう、過去最高になると思うんですけども、そのためにもダイバーシティを重んじた人事政策をやる。これが組織の生き残りだと思っています。これが第1です。

第2は、これはこの会でよく私が話させていただきましたけれども、日本の社会保障は昭和30年代、40年代の経済、社会を基礎にしている。年金の壁とか医療保険の問題、また生活保護の問題、全てが30年代、40年代の経済、社会を基礎にしておりますので、それが大きな問題になる。国際的に見て、ほとんどの国は戦後大きく変えているんですね。なかなかそれを変えないで今日まで来ているというところに根本的な原因があるんだろうと思っています。この中でも、やはりこれからインクルーシブでダイバーシティを基本にした社会保障制度に早急に抜本的に変えていかなければいけない。これについては、私は幸いいろいろなメディアで書かせていただくことが時々ありますので、既に発表しておりますけれども、残念ながら反応はほとんど反対論もなければ賛成論もありませんけれども、少しずつやっておれば、誰かが注目してくれるのではないかなということをやっております。これが第2のことであります。

第3は、今回、東京都の予算でも盛り込まれましたし、皆さん方の意見の中でもありましたけれども、働きたくても働けない人がたくさんいらっしゃる、これが日本社会の現実だと思っています。私はそういう人たちと日常、ほぼ毎日付き合っている。例えば、障害者の人とか、寄せ場にいる人とか、それからひきこもりの人とか、そういう人たちは日本で、日本財団は1,500万人と推計していますけれども、私は今ではもう3,000万人、2倍になっているのではないかと考えています。働いていても、なかなか適当でないという働き方の人も含めての話ですけども、やはりこのような人たちがそれぞれ個性に合った働き方をしていくような社会にしていきたい。

先ほど斎藤さんが言っていたけれども、ソーシャルファームの動きは、私がこれまでずっと続けてやってきて、東京都も条例をつくって応援をしてくれていますけれども、やはり全国的にまだまだ不十分です。済生会は今年度からソーシャルファームを全国的に作るんだということを、第3期中期事業計画に掲げました。既に各地で着手が済んでおりますけれども、このような働きにくい人々に対する職場づくりというものを併せてやっていかなければ、本当の多様性という社会にはならない、またインクルーシブな社会にならないと思っています。

以上3点です。3点は、いずれもこの検討会で皆様方の意見を大変参考にして考えついたものでご

ざいまして、厚く御礼申し上げたいと思います。
以上です。

【権丈座長】

ありがとうございました。人手不足のところで、人手不足の一番最初にダメージを受けていくのは、やっぱり医療・介護になってくるわけなんですけれども、この医療・介護というものの人手不足をどう解決していくかというのは、これはもう本当にみんな真面目に考えていかなければいけないところで、その問題に関して、会議が始まる前にこの辺りで話をしていたんですけども、福祉のニーズが丸く世の中に存在すると思いますね。この量はどんな政策を展開しても減らないですね。これに対して、家族が対応するか、市場が対応するか、政府が対応するか、この3つぐらいしか本当はもう形がなく、風船のようにどこかを減らすとどこかが増えるという関係、このあたりのところもしっかりと押さえていきながら、医療・介護の人手不足をどのように解決していけばいいのか。機械化というところがあるけれども、マンパワーの量はそんなに減らせないですね。それをどう考えればいいのかというのは、かなりの難題になるわけなんですけれども、これはぜひ皆さん考えてもらいたいと思っております。

ということで、打合せのときに、森信先生はこれまで会議の中で、最後にいつも1分間でお願いますと頼んでいたのですが、一番最初に森信先生にお願いしようというふうにしていたんですけども、ちょっと忘れてしまっていましたので、ここで森信先生にお願いしたいと思います。よろしくお願います。

【森信委員】

ありがとうございます。事務局の方のご協力を得まして、大変いい資料ができたなと思っています。私の認識を申し上げさせていただきますと、労働学者の間ではもう20年前から言われていたことですが、OECD諸国で女性の就業率と出生率の相関関係を見ると、欧米諸国は女性が就業率を上げて活躍しながら出生率も上げてきている。一方日本ではそういうふうになっていない。日本が欧米型に変わるためには、企業も変わらないといけない、家庭も変わらないといけない、国とか自治体も変わらないといけないということで、それぞれ3者がそれぞれ役割を果たす必要があるということです。今日の資料は、その点が分かりやすく説明されていて、非常にいいと思います。特に、12ページの資料で、就業パターン別の生涯収入という推計とあります。試算が出ています。こういうものが示されて、単に作文の羅列だけではなくて、科学的な視点も分かるようになってきている点がいいと思っています。この資料を見ますと、人間は目先の「壁」があるかどうかで考えるのではなくて、生涯を考えていろいろ決断をすべきではないかということが分かりますし、①、②、③、④というパターンも入っており、役に立つ資料だと思います。ところが、この資料を見ますと、②、③、④で、31歳のところで、ぐっと所得が落ちていきます。これは、出産に伴い正規雇用を退職することが理由です。子育てが落ち着いた段階でパートや非正規で働き始めるのですが、所得は下がり大きな段差ができています。この会議は来年も続くという話を聞いているのですが、ぜひこういうところ（マミートラック）に光を当てて議論をしていけばいいのではないかと思います。

次に、男女間の所得の格差についてですが、私は2つの要因が相乗的に影響していると思います。1つは、正規雇用であっても、フルタイムの男性とフルタイムの女性を比べれば、日本はOECDで下から3番目ぐらいの男女格差があります。加えて、正規雇用と非正規雇用の間で男女問わず格差があります。女性の場合は、この2つが掛け算になって、格差がぐっと大きくなってきているところが日本社会の特色、問題ではないかと思えます。先ほどアンコンシャスバイアスとおっしゃっていましたが、そういうところも関係していると思います。同一労働同一賃金というところとも深く関係していると思いますが、今後ここにおられる皆さんで話をできるような機会があれば、さらに発展していくのではないかと思います。

いずれにしても、この資料は分かりやすく、科学的な試算も加わっていて、私は大変評価をしております。ありがとうございました。

【権丈座長】

ありがとうございました。最初の女性の就業率と出生率を国際比較すると、70年代とかには逆相関ですね。やっぱり就業率が高いところが出生率が低かったということが70年代、80年代の初めぐら

いで、これが相関が徐々になくなってきてプラスに変わってくるんですね。つまり、これは政策転換をして、就業した人が不利にならない社会をつくっていくんですね。だから、問題の根源は、日本でもとうの昔に分かっているけれども、どこでもそうなんです、動けない。これを何とかしなければいけないというので若い人たちに対する期待があるわけです。

あと、12ページの就業パターン別の生涯収入というのがあるんですが、「年収の壁」とかいうのでみんな大騒ぎしていますけれども、「年」というふうに限定しているのであれば、そうだね。ただ、そうとも言えないところで、自動車保険に入ったら年収減るよね。当たり前のお話ですね。貯金したら年収減るよね。それを「年収の壁」と言っているようなところがこの国ではあるわけです。もうばかばかしい話であると同時に、就業パターンを固定した話をしているわけです。就業パターンを固定して年収で見ると、ああいう論は、「うん、まあな」というのがあるけれども、就業パターン別の生涯収入で見ると、果たしてこれはみんなが議論しているような話なのか。そして、若いときに30代のところで1回、継続就業を辞めて再就職でパートとかで②、③、④のほうに移っていったときに、将来本当に後悔しないのかという、将来の後悔という基準で判断していかなければいけないというようなことを、この図を利用させていただいて、東洋経済オンラインで今週ぐらいにアップされると思います。年金の話だったら、老後の生活を安定させるための最大の仕組みは、継続就業ができる社会をつくることだというふうに書いております。

どうもありがとうございました。次に行きましょうか。よろしく。

【辻委員】

arcaの辻でございます。皆様ありがとうございます。皆さんおっしゃるとおりで、私自身もジェンダーギャップのトピックに関しては、それこそ広報とかPR、コミュニケーションの領域の中から向き合ってきたつもりではいたのですが、それこそいろんな先生方のお話をこれまでお伺いして、社会制度としてだったり、少し引きの目線で学びになるところもたくさんあったなと思っております。

それから、そもそもこの会議体の中で男女比というところももちろんそうだと思うんですけど、圧倒的に多分私は最年少で、若輩者ながら、ここに座っていていいんだろうかと毎回どきどきしながらお話しさせていただいていたんですけども、ある種、世代の壁も越えてこういう機会をいただいたこと自体がすごく東京都らしいというか、それこそ多様な人たちの登用ということを地で表している都知事の発想とか思いも感じられるところもあって、毎回ちょっと緊張しながらお話しさせていただいた次第でございます。

そんな私の目線から少しだけお話しさせていただくと、全体資料の58ページ、別資料の22ページですけども、もし出ればお願いいたします。「3. 働き方、働く環境の変化」というページです。結構後ろのほうなんですけれども、これは、いわゆる共働き世帯と、男性が家父長的な中で男性のみが稼いでいく、女性は家庭を守るといった家庭の推移を表しているグラフで、突然、すごく後ろのページを言っすみません。これはなぜ今、突然取り上げさせていただいたかということ、ちょうど転換期が1995年にあるんですね。1995年を境に共働き世帯ががっと増えていくというところで、ちょうどここがボーダーラインになってくるかなと思っている次第です。私自身1995年（平成7年）生まれで、ちょうど生まれた年がこの共働き世帯に変わっていく転換期というところで、そういう時代を生きてきて、実際私も共働きの家で生まれて育ってきた中で、やっぱり社会の制度、仕組み、実際の今の構造はまだまだジェンダーギャップが悲しきかなあるという状態だと思うのですが、実際見てみると、両親ともに仕事をしていて、いわゆる女性は家庭、男性は身を粉にして24時間戦えますかという世界線は、私が生まれた28年前に実はもう転換期を迎えている。にもかかわらず、実際私たちの世代でいうと、いまだに女性は家庭みたいな価値観を持っている人は、この数字を見ても分かるようになりに減ってきていると思うんです。ただ、やっぱり社会の構造がなかなか変わらないというところで、実態と社会の構造がかなり乖離している28年を生きてきたんだなと、改めてこの数字を見ても思ったところなんです。

そういった中で、以前、スピーチの中でもお話しさせていただいたとおり、日本財団さんの18歳意識調査というもので、若い世代の人たちが、特に日本に住んでいる若い世代の人たちが、自分の手で社会を変えたいと思っていない。言い換えると、自分自身に対して自信を持っていない。社会に対して自分が何か影響力を持てる存在であるという自信が持てない社会に今なっているという中で、それこそ冒頭に申し上げましたように、世代を超えてこういう場、ないしは企業の中でも、じゃあ次のプロ

ジェクトの人事はどうしていかみたいな瞬間でも、ジェンダーだけではなくて、先ほどおっしゃっていたとおりLGBTQの方だったり多様な年齢もそうですし、アイデンティティーの人たちを登用していくということも1つ大きなポイントなのかなと思ったところです。

一瞬ちょっとだけ話がそれるんですけども、先ほどおっしゃっていた福祉の話、本当におっしゃるとおりだなと思いつつ伺っていて、これまで、今このページのお話をさせていただきましたけれども、日本の福祉、それこそ学問的な話じゃないので一個人としての感覚ではあるんですけども、日本の場合は、やっぱり家というものにすごく頼ってきた部分があるのではないかと思いつつ、ヤングケアラーという言葉も聞くようになってきましたけれども、ひいてはそれって何かというと、かつては、家を誰が守ってきたのという女性との役割だったわけで、それこそ自助・公助・共助みたいな話もありますけれども、本来は公的にサポートしてなければいけない人たちも、これまで家というもの、ひいては女性に頼ってきたという側面がずっとあった中で、そこでのこ入れというか改革は、やっぱりこれまで、すごく言葉は悪いかもしれないけれども、ただで、それぞれの思いやりとか優しさに頼って、愛情に頼って、そこに依存してきたというのが日本社会のリアルな側面だと思うので、改めてそれぞれ個人個人の自助努力ではなく、それぞれの企業もそうですし、社会全体で構造として変えていかなければいけない問題なんだなというのを改めて思ったところでございます。

もう一つ、東京ならではのところも今回の委員会を通じて感じたところがたくさんありまして、まず、都知事が女性。これだけ日本の中で、ないしは世界を代表する都市のトップが女性というところを、私自身も東京で生きる、あるいは日本で生きる若者として、すごくエンパワーメントされてきた側面がありまして、そういった東京だからこそやっていくべきこと、やっていくべき責任がたくさんあるなというのを改めて感じました。

これまでの会議体の中で事務局の皆さんからご説明いただいたところで、少し印象的だったものをお話しできればと思うのですが、地域から東京に越してこられた方々のデータだったと思うのですが、東京に移住されていらっしゃる方、特に若い女性が多かったなど、数字で見たときにも印象に残っています。実際に地域出身のメンバーはうちの会社にもいるんですけども、どうしても自分の出身のエリアでこういう仕事がしたいとか活躍したいと思っても、女性であるという理由だけで、なかなか自由な職業の選択肢が少ない。だから東京に出てきたという人も実際に話を聞いていて、そういう意味で、改めて東京にフラットな社会とか環境を求めて来る女性が多いという目線でも、東京の責任は本当に大いに重いところかなと思ったところです。

もう一つ、東京ならではのところで言うと、最近我々世代で話題になっているんですけども、卵子凍結の支援。東京都から助成金というのもいろんなところでニュースになっているかと思うのですが、実際にこれは、本当にこの世代としてはありがたいなと思うところで、この世代の女性たちからすると信じられないぐらいのお金がかかるんですね。正直、今の金額でも全然足りないなと思うところではありつつ、ただ、やっぱり行政としてサポートするよという姿勢を見せてくれることだけでも、本当は子供をいつか産みたいと思っているけれども、目の前のキャリアを手放すわけにはいかないという葛藤にさいなまれているこの世代の女性たちはたくさんいると思うので、大きな力になっているのではないかと思うのと同時に、すごくニッチな話なんですけれども、実際に卵子凍結をやろうと思うと、スケジューリングがものすごく大変なんです。周りでも結構いるんですけども、急に予定を変えて病院に行かなきゃいけないということが多発するんですね。経済的な意味だけではなくて、会社勤めをしていたら到底無理だよなと思うところがあって、そういった意味でも、もう少しフレキシブルな働き方という意味で働き方改革の側面もすごく重要だなと思った次第でございます。

ごめんなさい。少し長くなりましたが、最後、具体のところになるのですが、都の皆さんにお伝えするほうの資料の23ページが出ますでしょうか。都度都度資料が変わりまして、すみません。ありがとうございます。全体の30ページ、緑のページです。このページを見ていて思ったところではあるのですが、リアルに考えていくと昇進をためらう理由はたくさんあるなと思いつつ、やっぱり女性たちだけの問題ではなくて構造の問題だという話が、先ほど鈴木委員からもありましたけれども、まさにおっしゃるとおりで、個人個人がやりたいと女性たちが手を挙げないからじゃないかというような声も中にはあると思うんですけども、そもそも手が挙げづらい環境になっているという構造に目を向けていくべきだということもすごく共感するところでありました。実際にキーワードとしても、これまでの議論の中で「ガラスの天井」とか「インポスター症候群」とか、前のページでも「マミートラック」という言葉が出てきたり、「クオーター制」とか「クリティカル・マス」とかいろんな言葉が

出てきましてけれども、やっぴいかなきゃいけないよねというよりも、実際にこういう言葉を通じてこういう現象があるんだとか、私だけじゃないんだとか、その上でどういうふうに自分たちの組織を変えていけるんだらうかということを考えるすごく大きなきっかけになるのではないかと考えているので、女性たちだけの意識の問題に矮小化しないということがすごく大事なと改めて思った次第です。

ごめんなさい。長くなりまして、最後に、こういうトピックに向き合っていると、なぜ変わらないんだらうとすごく悲観的になってしまうところが私自身あるんですけども、少し引きの目で見ると、この間、別の会議体の中で出てきたトピックですごく驚いたんですけども、今、上場企業における女性役員の割合上位1位から3位の計8社ぐらいだったと思うんですけども、どこも50%を超えている企業がかなり増えてきているんですね。ここ数年で見てもだいたい数が増えてきていて、全体で見ると、まだ13.4%で、まだまだ課題ありというところなんですけども、実際に上場企業の中で業績も伸ばしている企業で、女性役員の比率が50%を超えている会社がこれだけ増えてきているという点も、昨年統一地方選でも女性区長が都内でも過去最多になってたくさん増えましたし、50%超えの議会も過去最多というところで、大きな構造としてはまだまだ課題山積というところかと思うのですが、少しずつ民間も行政も変わろうとしてきているところがあるのではないかとこのところを私自身感じています。私はスタートアップ、中小の領域にいるのですが、この領域でも女性リーダーを増やしていく取組を、私自身もたくさんしていけたらなと思った次第でございます。

以上です。ありがとうございます。

【権丈座長】

どうもありがとうございます。1人10分を最後に確保したいと思っておりますので。

丸い福祉ニーズが世の中にありますよね。これに対応するのは家族と政府と市場が対応していくんだけどねというところで、南欧とアジアが家族への依存が高いんですね。カソリックのところと儒教のところです。この2つの領域が少子化が加速していくという現象が起こってきて、見直しをしなければいけない。といっても動けないという世界ですね。そういう傾向があります。

それと、辻さんの話をずっと聞きながら、16ページで、「労働力が希少になりつつある中、魅力的な職場でなければ企業は生き残れません」というときに、60代とか70代の経営者は、若い人にとっての魅力的という意味が分かっているのかということを感じますね。会社が終わってから飲みに行こうとか、そういう話じゃないんだよということを、ちゃんと我々世代は認識しなければいけないと思っております。

では、次、よろしくお願いします。

【村田委員】

リクルートの村田です。7回の会議、どうもありがとうございました。毎回いろいろな学びがありまして、この会議を私は職場に持ち帰ってメンバーと話をしますが、できれば都民の個人の方々にも、ここで話したことを毎回話し合える機会ができたらいいなと思いつつ進めておりました。

学びの中の一つは、会議とは少し違うかもしれないのですが、今回は事務局の方が120%、130%の力で資料を作っていたのですが、権丈先生が80%の力で進めていこう、それがこれからの暮らし方、働き方にもつながっていくと仰ったので、自分自身の反省も含めながら、仕事の仕方自体を変えていくことは、やはり必要だなと思いました。

最後の報告書を見ながら、家族の単位、家族の在り方に関して、各委員がいろいろな思いを持っているということ、これも会議を通じて分かったのですが、私も来年、例えば単身の方にもいろいろなパターンがある。地方から出てきてお一人で働かれている方、シングルマザー、シングルファーザーの方もいらっしゃるし、親御さんと同居の方、反対に親御さんの介護をしている方、いろんな方がいて、家族の在り方自体がもう変わっている。80年代ぐらいはDINKsという言葉が流行り、その働き方をすると、すごくリッチになれるという夢を描きながら、でも、子供がいない生活はどうなんだらうと後で思い返したり、その時々流行りはあるのですが、自分自身で将来どうなっていくのかということ自体をシミュレーションなどを使って、しっかりと自分のことを考えることが必要だと思います。

日本の働き方や暮らし方を振り返ってみると、大体30年から40年ぐらいのスパンで大きく変わって

います。もともとは明治時代、明治44年、1911年に工場法という法律があって、月2日しかお休みがなかった。労働基準法とかができた昭和22年には、週1日お休みになった。これは今の法律につながっていますが、それ以降は昭和62年ぐらいから週2日のお休みになった方が多いかもしれません。そこから40年近く経っています。37年経過して、一体何が変わっているのだろうか。企業の就業規則はほとんど変わっていない。私が入った昭和50年代は、それこそ読み書き算盤で、文書は手書きで仕事をしていたり、電卓も入り、パソコンも商用のIBMの5550とかが入ってきたばかりで、まだ人が自分の力で何かを動かさなければいけないという時代でした。そこから40年経過した今は、インターネットがある、AIがある、Wi-Fiがある、最近ではGPTがある、というふうにテクノロジーがいろいろな仕事を支えたり、働く環境も大きく変わっていますが、個人も多様化している。40年ぐらい前は結婚退職が当たり前でしたが、それも変わってきている。一方で、働き方は37年間、ほとんど変わっていない。この会議自体は40年という節目で、ちょうどいいタイミングだと思っています。やはり東京から変えていくということを水町委員もずっと仰っていましたが、そういった地殻変動を起こすような起爆剤になれるような会議になれるとよいと思っています。

働き方自体は、例えば残業したい人もいるし、残業したくない人もいる。朝働くほうがパフォーマンスが高い人もいるし、夜働いたほうがパフォーマンスが上がる人もいる。それぞれ自身が自分の働き方を、どうしたらパフォーマンスが上がるかというのを理解して、それに合った働き方を環境が、企業が、社会がつくっていくのが一番いいのではないかなと思いました。

今回の提起を通じて、企業のトップが、この提起を見てどう変えていくか、マネジャーがどう変えていくか、個人がどう変わっていくか、それぞれに訴えていきたいと思っていますが、それが分かるようなやり方を継続する必要があると思っています。やはりこうした報告書、提起を見て、読んで伝わった人が自らを変えていこうということを思っただけということが、今回の委員の皆さんの望みかなと思っています。週休3日とか育児休暇とかサバティカル休暇とか、いろいろな働き方の改革はありますが、最初は異常値であっても、やっぱり皆さんに、周囲に理解をされながらやっていくこと、継続していくこと、それが波及していくと思いますので、今回のこの会議を通じていろいろ出てきた提案について、皆さんがそれぞれ考えて自分から変えていく、そんな会議になればいいかなと思っています。

どうもありがとうございました。

【権丈座長】

ありがとうございました。笠木委員、よろしく願いいたします。

【笠木委員】

笠木です。どうもありがとうございます。私、実は恥ずかしいんですけども、前回最終回だと勘違いしまして、既に皆さんにお礼のご挨拶と大変勉強になりましたと申し上げましたので、もうそれは繰り返さないことにいたしまして、本日お示しいただいた資料に関連して、少しコメントをさせていただきます。

まず、提言集ですけれども、個人の多様性が尊重される社会、あるいは自らの能力、意欲を発揮できる社会になるために個人、それから企業に対して考えていただきたいことについて、非常に明確にバランスよくメッセージが示されているのではないかなと思いました。

この提言集との関係で2つ申し上げたいんですけども、1つは、中身がまさに多様性というメッセージに忠実になっていると思っまして、男女、世代、独身であることも含めての家族、そういう状況によらず広い範囲の人々が自分のこととして直面し得る問題や関心にどこかでは関わるような内容に全体としてなっているのではないかなと思います。もちろん中心的な対象という人たちは少し限られてくるわけですけれども、あらゆる人が何か考えられるような内容になっているかなと思います。別の委員から既に繰り返しご発言がありましたように、社会全体のあり方に関わることで、周知をされる際には、ぜひ女性とか子育てしている人ということではなくて、多くの人に届く形で広く周知をしていただければと思っております。

それから、2点目ですけれども、提言集の中では比較的具体的・個別的な社会保障の論点から働き方の問題、最後は女性活躍の議論、そしてゴールディン教授の言葉の引用ということで、少しずつ論点が移り変わっていているわけですけれども、その背景が実は大きくつながっていて、全体を通じ

て、やはり今の日本にとってはジェンダー平等の視点が重要であり、また緊急の課題であるということが示されているかと思います。もちろん、それを超えて、さらにダイバーシティだということの重要性は私も心から賛成いたしますけれども、まずはジェンダー平等の問題がダイバーシティ全体につながっていく中での非常に重要な根の深い問題だと思っております。

3点目は、この提言集の先にあるものということになるんですけれども、また、本日、東京都の予算についても示していただいたことへのコメントになりますけれども、先ほどちょっと申し上げたゴールディン教授の議論を権丈先生からもご紹介がありましたけれども、そちらでは、個人の行動であるとか個々の企業の努力を超えたところで、やはり社会全体としての、よりマクロな、あるいは構造的な、もしくは制度的な見直しの必要性も示唆しているものだと思います。ここにこそ、まさに公的な支援や介入の必要性、有用性があると考えております。私自身、社会保障法の研究をしておりますので、それと関連づけて申しますと、各種の社会保障制度の給付や負担の在り方、それから家族や子供への支援の仕組みについて、現在多くの重要な論点について政策論、立法論が行われております。その中で、少子化とか財政改革の重要性がどうしても前面に出てくることが多いように思いますけれども、まずそういった課題の重要性を否定するわけではありませんけれども、本来は今後の社会保障が、いかに今回会議の中で皆さんが議論されたようなメッセージを受け止めたものになっていくかということが重要な課題ではないかということ、先生方と議論させていただく中で考えました次第です。

社会保障は社会の在り方を反映するものとして、これからの社会にふさわしい制度になっていくことが必要と考えますし、そうした制度が翻って個人の生活やライフスタイルに影響を及ぼすことについては、既に会議の中で私のほうから申し上げたとおりであります。

それから、先ほど福祉の担い手についてもご議論が既に出ておりましたけれども、社会保障の中で働く人たちも労働者としての立場であって、医療や福祉の担い手、あるいは労働者としての立場でなく家庭内でケアを担う人もそうですけれども、ジェンダーや働き方の問題がそこにもあるかと思えます。こういった論点を受け止めた形で、私個人の今後の研究にも生かさせていただきたいと思っております。

今ちょっとご紹介なんですけれども、福岡大学の所浩代先生という方が代表となっている科研費の研究で、私もメンバーとなっているものがありまして、そこでは女性の生理的サイクルに焦点を当てて、これらに伴って必要となる就労環境の調整、女性の生理的サイクルというのは、生理、妊娠、出産はもちろんなんですけれども、更年期も含めて、それに対応し得るような労働法体系、あるいは社会保障法体系について考えるというような研究会もございます。全体としてはジェンダーであるとか多様性の観点を取り入れた社会保障や労働法制の在り方を考えていく必要が長期的に、あるいは私自身の研究課題としてはあると考えております。

このような観点から申しますと、まさに本日示していただきました東京都が行う充実した施策は非常に重要ですし、心強いことだと思っております。個人や企業の意識変革というもの、それからそれを引き起こすための広報を含めて、東京都ないし国による制度的・公的な後押しが全体として一体となる形で変わっていくと社会が変わっていくということが、そういった大きな動きが出てくるといいのかなということをお思っております。

以上です。ありがとうございました。

【権丈座長】

どうもありがとうございました。小室委員、よろしく願いいたします。

【小室委員】

ありがとうございます。もう最終回になってしまったというぐらい寂しいと思っております。国の委員で発言をしようとする、それは言い過ぎであるというのを事前のミーティングでなだめられることが私は大変多いんですけれども、今回は松本次長をはじめ事務局の皆さんが、もっとどうぞみないな、付度ない議論をどうぞというふうに毎回言ってくださって、本当に貴重な場をいただいたなと思っております。とても心理的安全性の高い会議だったと思っております。私としては、この会議を通じて、特に第4回の会議で、先ほど鈴木さんにも引用させていただいて本当に感動したんですけれども、「長時間労働社会のままの女性活躍は地獄でしかない」というのをお伝えしてきました。もう一つ

は、「長時間労働社会のままの男性の育児参画は無理ゲーである」ということもお伝えしてきました。それに対して、ゴールドインさんの言葉で言うならば、絆創膏の箱を投げつけるだけではなくて、本当に根本的な日本の労基法そのものの変更というところまでを進めていかないといけないのではないかと考えております。でも、これはとても大きな岩ですので、この大きな岩を動かしていくためには、できる限り先に走って行って成果を出してしまっ、羨ましがらせてついてこさせるというふうには、東京都が先にどんどん課題を解決して、政府が東京都がやっているのを真似しようかなというふうに、どんどんついてくるという形になっていく、そういう方法でしか、なかなかこの国は変わらないのではないかとすると、このくらし方会議なら、そういったことが本当にできるのではないかと。東京から日本を変えていくというのを、そういった形でやっていきたいと改めて思いましたところです。

資料についてもコメントさせていただきたいと思いますが、まず、令和6年度予算についてのところで、非常にポイントだなと思ったところをお伝えしたいと考えております。今回、3ページ目に項目のIとして「サステナブルな働き方の実現」というところをしっかりと入れてくださったところが非常によいと感じました。長時間労働の是正というところを1として入れていただいて、これは少子化対策・女性活躍が大きな課題だからこそ、その根本にある男性の働き方というところを変えなくてはいけないわけですが、経営者の意識がなかなかそこまで行かないわけですので、それは男性の長時間労働を是正したら企業に何のメリットがあるのかというのが、なかなか今まで進んでこなかった。今回は、東京都の第1の予算のところに挙げていただいて、今表示いただいているページの右側のところにあると思いますけれども、具体的な登録・認証、表彰制度を行っていくというのが新規予算で2億円ついているところですので、大変意義深いと思っています。この認証を取得した企業が、本当にいろんな面で得をするようにしていただきたいので、例えば東京都の事業に入札するときは必ず加点が入るといような優遇を、ぜひこの後、具体的な策として入れていただきたいと考えております。建設業などをはじめとして、やっぱり経営者の方は、理解促進するには入札加点と言われるんです。すごく有効ですので、東京都の持っている大きな武器ですので、使っていただきたいと考えております。

それから、男性の育業推進リーダーという項目も新規で入っていました。これも非常にいいなと思いました。今までどんなに国全体が褒めてくれても、職場においては、取得後に肩身が狭くなっちゃうという方が多かったわけですが、恐らくこういう推進リーダーを任命しなさいみたいなことがあると、おまえ、よろしく頼むよということで引っ張りだこになって輝いていくことになるのかなと思いますし、それを後輩の男性たちが見て取得が広がるというふうになってくると思います。弊社でもすごく先駆的に何年も前に男性の育業を1年取ってフィジーに移住したという、当時はちょっと宇宙人だなと思った男性社員がいたんですけど、彼が今や男性育児休業に向けた父親学級の新規事業でスマッシュヒットを起こしているの、もう仕事の中心人物になってきていますので、ちょっと宇宙人だなと思うような人が会社の経営のイノベーションを起こしていくんだなということを、私自身もとても実感をしています。こういう男性育業推進リーダーという形で具体的に名前をつけてやっていくことによって、今までだと左遷されたりとか、中心から外れた仕事をさせられたりとかという方たちがたくさんいらっちゃって、男性たちもいろんな圧力の中で強い覚悟で育休を取得するみたいなつらい立場になっていたと思いますので、それを払拭する非常によい取組だなど、この予算案を拝見して思いました。

2つ目の柱のところで、「年収の壁」を正しく理解する啓発、これも、もう今日これは多くの委員の皆様から解説いただいておりますが、本当に意義があると思っております。もう一つの資料の意見集の12、13ページの図のところはかなり大切な図になっておりまして、私ももう来週の講演会で、すぐこのページを使わせていただくことを東京都にお願いしているところなんですけれども、この図はかなりよくできていて、今までここまで表現してもらったらなと思いつながら、自分たちで作れずにいたもので、貴重なグラフになっていますので、今日ご参加のメディアの方たちなどは、ぜひフリップとかで紹介しながら使っていただきたいと思っております。分かりやすいのは、一番よくあるパターンとしては、妻が出産を機に仕事を辞めて、小学校入学時ぐらいにパートで再就職するというパターンだと思うんですけど、そのパターンの試算も入っていて、二、三回育児休業を取得したとしても働き続けたパターン、これが一番奥の緑色の濃い色のところなんですけれども、ここの差額が2億円違う。それも、生涯賃金だけじゃなくて、将来もらう年金も含めて2億円違うということが明確に分かるということがすばらしいのと、もう一つ、逆に妻が働かないことによって男性が受けられるいろんな優遇は、

足しても34年で670万円しかないという、目先の利益はすごく大きく見えるけれども、それはトータルで670万円しかなくて、生涯にわたって2億円を放棄しているんだよということが分かる。これは若い人にほど伝えたいメッセージだと思いますので、こうしたものがいろんな場で使われて広まっていくことが大事だと思っております。

東京都にぜひお願いしたいのは、これにしっかり予算が今回ついていて、広めていくということで、よいなと思うんですけども、セミナーの回数は多いんですけども、参加者がすごく少ないみたいなやつが都の企画したもので若干ありがちですので、集客をしっかりとして中身のある、実のある事業にさせていただきたいと思っております。委員の皆さんでそういうところに協力できる部分があれば、いろんな形で協力しながらと思っております。

そして、3つ目の柱のところで女性活躍のところですけども、今回、1月23日に開かれたイベントをオンラインで最初から最後まで全部見たんですけども、すごく迫力があってすばらしいものでした。初年度のイベントとしては大成功ではないかと思いました。狙った効果として、ご参加者に訴えたいというのはもちろんのこと、登壇して宣言をしている経営者同士が啓発されていたところ、基調講演の鈴木会長の内容に他の登壇者の経営者の皆さんたちが感銘を受けて、自分をもっと加速しないとイケないというふうに反省されていたのがとても印象的でした。そうやって経営者同志が啓発し合って、より先へ、より先へと進んでいくようなイベントにするというのが今回の狙いだったと思いますし、その狙いどおりになったのではないかとと思っております。来年度はネットワーク化に力を入れるということが書いてありましたので、そういった点はとても大事ですので、ぜひお願いしたいと思っております。

そして、意見集のほうについてなんですけれども、意見集の14ページに入れていただいたところ、日本の男性の置かれている状況というところで、ここをぜひ強く発信していただきたいなど。どうしても今まで男性の育児時間が少ないということで、男性自身が非難されてきたようなところがありますけれども、実際には日本の男性は仕事時間を除いて、残った自由時間の中で育児に割いている時間の割合は他国の1.2倍ですので、意欲は1.2倍あるんですけども、自由時間が残されていないという、この状況が、いわゆる無理ゲーと私が申し上げているところです。こんな状況にあるんだぞということですし、17ページにドイツとフランスの具体的な労働時間を図で入れていただいたところも非常に分かりやすく、これを見ると、ドイツ1,300時間、フランス1,500時間、日本は1,600時間なのに生み出した付加価値額は38カ国中30位という、長時間労働こそが日本の経済発展の障害をしてきたんだというパラダイムシフトが非常に分かるスライドではないかと思っておりますので、ここもとてもポイントではないかと思っています。

また、22ページでグラフで説明してある40兆円というところ、40兆円もの豊かさを日本はずっと放棄してきたんだ。女性の力を使わないということは40兆円をずっと放棄してきたんだ。経済成長しなかったのも、そりゃあそうだよなということが、このページからおのずと分かるという大切なページだったのではないかとと思っておりますし、このことが今回のくらし方会議全体でずっと議論されてきたことの声だったのではないかとと思っております。

そして25ページに入れていただいている図がとても分かりやすく、ちょっと似たような図は世の中にいろいろあるんですけども、この図のとてもすばらしさというところを解説しておきたいのですが、このDE Iの説明をするときに、やはり全員がきちっと同じ状態を保てるように足に台を置くんですよという話はよく聞くんですけども、その結果何が起きたのかというのが分かるのが、この一番右側の図です。的当てに矢をみんなで当てているわけですけども、一番左側の図では2人しか的当てに参加できていない。だけれども、一番右側の図では全員が的当てに参加できている。つまり経済参画しているということなんですね。台を置くだけの図だと、何かちょっと壁の向こうが見えなくてかわいそうだったから台を置いてあげましょうという話になるんですが、そうじゃなくて、的当てに全員が参加できる、経済参画できる人が増えて、そして日本の経済が大きくなっていく、そのためにやるんだというのが、この図だと分かるわけですので、単に一人一人が困っているから足元を支えてあげようという話ではなくて、それによって、日本は様々な多様な背景を持つ方が全て経済参画をすることによって経済成長を実現していくということをやっているんだという、そこまでをお伝えしたいなということで、このイラストのポイントはとても大切な図ですので、それも解説したかったというところになっております。

来年度もこのくらし方会議は続くと思っておりますので、東京から日本を変えていけるように、そ

してそれが手後れにならないスピードで変えていけるようにというところが重要かと思っておりますので、そのためには、あえて付度のない議論をどんどんしていければと思っております。本当にこの会議に参加できてありがたかったと思っております。

以上です。ありがとうございました。

【権丈座長】

ありがとうございました。22ページのところで40兆円というのは、先ほどの言うと、1万円札で40キロを毎年放棄しているってあり得ないよなというところ、それと、12ページのところで、平均寿命まで生きていくとという形で、このぐらいの差ですけれども、辻さんに授業をする感じになりますと、年金というのは長生きするリスクに対する保険なんです。だから、どのあたりで死ぬか分からないけれども、長生きしてしまう。だから、ここは、この寿命よりも長生きしていくと差はどんどん広がっていきますというようなことも含めて説明しておきたいかなというのがあります。

ということで、一、二分ありますので、森信先生に最後に一言、またいつものように1分か2分という話になりますけれども。

【森信委員】

実は本日のテーマである女性活躍の裏には、先ほどから委員がおっしゃっていますけれども、少子化という問題があるんですね。女性が活躍しながら、あわせて少子化問題も解決できるような世界になっていくと、権丈座長がおっしゃった欧州型の働きながら出生率も高まっていくという理想的な形になるのではないかと思います。先ほど辻委員からもいろいろありましたけれども、そういう出生率、少子化への対応という話が女性活躍の裏に隠れている、ここがまた1つ重要なメッセージだと思っております。

【権丈座長】

ありがとうございました。この会議が開かれたときに、ちょうど子育ての財源をどうするかという話が出てきたり、あるいは年収の、僕たちはどうしてあれが働き損なんだというような気がするわけですけれども、そういう話が盛り上がったたり、それでゴールドインさんのノーベル賞受賞も重なっていったりと、非常に楽しく、いいタイミングでこの会議が開かれたと思います。

本日は、委員の皆様から闊達なご意見をいただきまして本当にありがとうございましたということと、どこまで意識されたか分からないんですけど、この委員のメンバーそのものがダイバーシティですね。森信先生は、何で働き方に僕がという感覚が最初はあったそうですし、私自身は日本で一番付度しないでタブーがない人間だと思うんですけど、存分にこういう形で議論ができたというのは、私自身大変満足しております。

それでは、東京くらし方会議委員の意見集については、今後は多くの人に目にしてもらえるよう、委員の皆様と事務局の方でも様々な場面でご発信していただければと思います。

ということで、ご意見は尽きないと思いますが、時間となりましたので、第7回の会議はこちらで終了したいと思います。委員の皆様、どうもありがとうございました。

事務局にお返ししたいと思います。よろしく申し上げます。

【松本次長】

権丈座長、委員の皆様、本日も貴重なご意見、ご提案を賜りまして誠にありがとうございました。いただいたご意見につきましては、今後都の取組の検討、またいろんな施策の充実に生かさせていただきたいと思っております。

また、いただきましたくらし方会議委員の意見集につきましては、先ほど申し上げましたとおり、ホームページなどでどんどん発信をさせていただきたいと思っております。

また、来年度、引き続き東京くらし方会議を開催いたします。詳細につきましては、改めまして皆様方にご報告、ご調整をさせていただきたいと思っております。

それでは、本日、また今年度、誠にありがとうございました。また今後ともよろしく願いいたします。

午後5時0分閉会