

# 東京くらし方会議（第3回）

令和5年6月20日

# 1. 第2回会議（令和5年5月22日）での主な意見（1/2）

## くらし方・働き方の変化に対する社会保障制度等について

- 弱者保護の視点ではなく、**日本の社会の発展、成長**という**ポジティブ**な面から**多様性を包摂**するという視点での制度設計が必要。
- **フリーランス**や**ギグワーカー**には**セーフティネット**が少ない。  
**発注者**や**プラットフォーム**の**負担**により**セーフティネット**を**拡大**するべき。
- 求職中の**非正規雇用労働者**には、求職者支援制度等の**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。
- 社会保障の充実への期待が高いが、**制度を充実する場合は多額の費用**、つまり、**税、社会保険料**が必要。

## 社会保障制度等の正しい理解と思い込みについて

- 現在の制度は**固定的な家族像**を前提にできており、それがまた**固定化**を生んでいる。今こそ変えなくてはいけないという**社会的な気運**を高めるとともに、社会の認知を獲得するための**コミュニケーション強化**が必要。
- **固定的な性別役割**の概念が**世代を超えて**若い人でもまだ**変わっていない**ということに**衝撃**を受けた。制度だけでなく**意識を変えていく**ことも必要。
- **若者**は「**損する世代**」と諦めている。**年金**は将来**もらえたら幸運**という気持ち。
- **若者**がアクセスし易い**LINE**や**アプリ**等の**広報戦略**により、社会保険料の**負担**と将来の**リターン**を**可視化**することで**理解を促す**取組も重要。
- 「103万円」という数字だけが広がり、**働き控えが得**という**刷り込み**が多い。より多く働くと将来よりよい暮らしが可能となる**モデルの発信**により、**思い込みを変えていく**ことが大切。

# 1. 第2回会議（令和5年5月22日）での主な意見（2/2）

## 社会保障制度等の正しい理解と思い込みについて

- 年金の逆転現象については、**モデルケースごと**に**公的機関が試算**をして示す必要がある。
- そもそも、加入することで**メリット**がある**社会保険**が**強制加入**ということ、説明することも理解することも普通では**難しい**だろう。
- 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。

## 仕事と家事・育児の両立等について

- **長時間労働**で**社会的支出を増大**させている**企業**に対し、例えば**高い税率を課す**ような**仕組み**を期待。
- 経済効果も期待できる**ラーケーション**（家族旅行等を活用した学びの機会という名目で欠席扱いにならず学校を休める制度）を作ってほしい。
- **育業中の保育園入園**、小学校における**土曜授業削減**、**安価な育児・家事支援**等、各自治体の**好事例**を**全国**で**展開**してほしい。
- 「**俺のおむつ交換台**」というハッシュタグが数年前にあったが、**男性用トイレ**に**おむつ交換台**が少ない。社会の仕組みに**男性の子育て**を想定する必要がある。
- **フランス**の**女性の就業率**は85.5%と**非常に高く**、3歳以上の子を持つ場合でも**84%**である。
- **フランス**では、**週35時間労働制**の導入、公労使による**全国家族会議**、個人へのヒアリングをもとに**きめ細かな公的給付**等を進めたことなどで、男女ともに家事・育児に取り組めるようになった。

# 1. 女性の活躍促進

## G7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合（令和5年6月24日-25日）①

### ➤ G7 広島サミットにおける男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が栃木県で開催予定。

#### 1. 開催趣旨

2023年に日本が議長国を務めるG7におけるジェンダー主流化の流れをより強固なものとするとともに、我が国の男女共同参画・女性活躍に関する取組の国際社会への発信及び一層の進展の契機とするため、G7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合を開催する。

#### 2. 開催地（会場）

栃木県日光市（ザ・リッツカールトン日光）

#### 3. 日程

6月24日（土）・25日（日）

#### 4. 参加国（議長国順）・機関

日本（議長国）、イタリア、カナダ、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、EU

Women（W7）、GEAC（ジェンダー平等アドバイザー協議会）

# 1. 女性の活躍促進

## G7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合（令和5年6月24日-25日）②

### ■ 主な日程（現時点の予定）

6月24日（土）政府主催レセプション

25日（日）セッション、W7及びGEACとの対話、議長記者会見、フォトセッション、地元主催レセプション

※1 24日（土）～26日（月）にかけて随時バイ会談を実施

※2 24日（土）午後及び26日に地元主催のエクスカージョンを実施

### ■ セッションのテーマ

① コロナ禍での経験を生かす

② 女性の経済的自立

2022年独会合の様子



### （参考1）G7における男女共同参画大臣会合について

2017年（議長国：イタリア）に初開催。以降、コロナ禍による中断がありつつも継続的に開催。日本における開催は2023年が初めて。

### （参考2）令和5年度男女共同参画週間について

毎年6月23日から29日は男女共同参画週間とされている。令和5年は期間中に担当大臣会合が開催されることを踏まえ、6月24日（土）に栃木県内で「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を開催予定。

# 1. 女性の活躍促進

## 女性首長によるびじょんネットワークin栃木（令和5年6月25日）

- 日本全体で女性活躍を後押しするため、全国の女性首長と経営者による会議を6月25日に栃木県日光市で開催予定。
- 会議では、女性経営者による講演、都知事・山形県知事・栃木県内の女性首長3名と女性経営者によるトークセッションなどを予定。

### 会議の概要（予定）

- |       |   |
|-------|---|
| ■日 時  | 令和5年6月25日（日曜日）15時00分～17時10分   |
| ■実施方法 | オンライン開催（『YouTube』によるライブ配信）  |
| ■主な内容 | <ol style="list-style-type: none"><li>1 開会挨拶（小池百合子 東京都知事）</li><li>2 ビデオメッセージ</li><li>3 女性経営者による基調講演<br/>（鈴木 ゆかり 株式会社資生堂 取締役常務 チーフD&amp;Iオフィサー）</li><li>4 女性首長、女性経営者等によるトークセッション</li><li>5 都内の女性区市町長からのエール ※ オンライン参加</li><li>6 閉会挨拶（吉村美栄子 山形県知事）</li></ol> |

WEBサイト

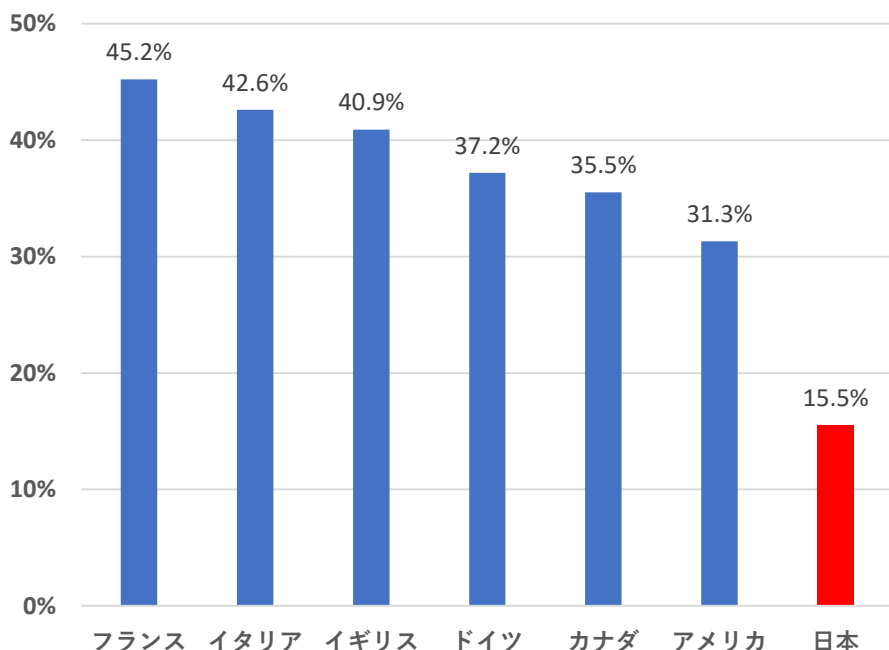


# 1. 女性の活躍促進

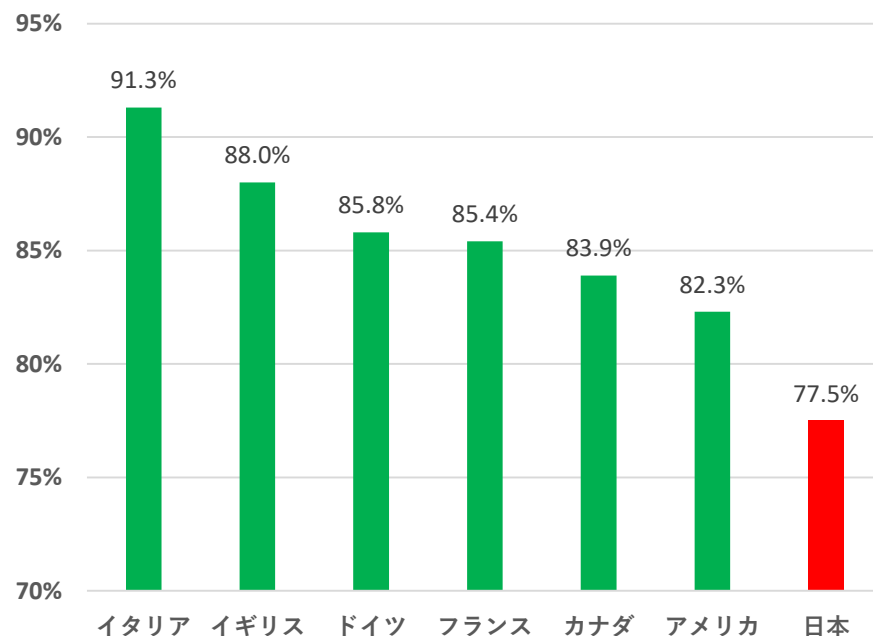
## G7各国と比較した日本の状況

- 日本の女性役員割合は上昇しているものの、諸外国と比べ低い。
- 男女間賃金格差についても、国際的に見て日本は格差が大きく、G7各国と比較し日本の女性活躍は低い水準となっている。

### 女性役員割合



### 男女間賃金格差



(資料出所) 内閣府男女共同参画局資料を基に作成  
(OECD "Social and Welfare Statistics" 2022年の値)

(資料出所) OECD "Gender wage gap"を基に作成 (2020年の値)  
※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割合 (フルタイム労働者の比較)

# 1. 女性の活躍促進

## G7各国の働き方・女性活躍に関する取組例



フランス

- 2019年に義務教育が6歳から3歳へ引き下げし、日中の親の負担が大きく軽減
- 父親休暇を子の出生後6か月以内に合計25日間取得可。うち4日は取得を義務付け
- すべての企業に週35時間労働法を適用。男性が家事や育児に参加する時間が増加



ドイツ

- 2016年から、大手企業の監査役会の女性役員比率30%超を義務付け。2022年1月、上場企業（従業員2千人超、取締役3名超）の取締役会での女性の選任を義務付け
- 労働時間口座（残業時間を銀行口座のように貯め、後日休暇等で相殺可能）が普及



アメリカ

- カリフォルニア州では、2018年に取締役へのクォータ制を導入。2021年末までに取締役の人数に応じ女性を選任する義務（6人以上の場合は3人以上女性など）



カナダ

- 2018年に連邦法として賃金格差是正法が成立。一定規模以上の公私両部門の使用者に対し、不適切な男女賃金格差を調整することを義務づけ



イギリス

- 2015年に共有両親休暇を導入。50週分の出産休暇と37週分の産休手当について、両親間で分割して取得が可能に



イタリア

- 2011年に女性役員比率を2020年までに3分の1以上にする法律を制定。その結果、上場企業の女性管理職割合が大幅に上昇

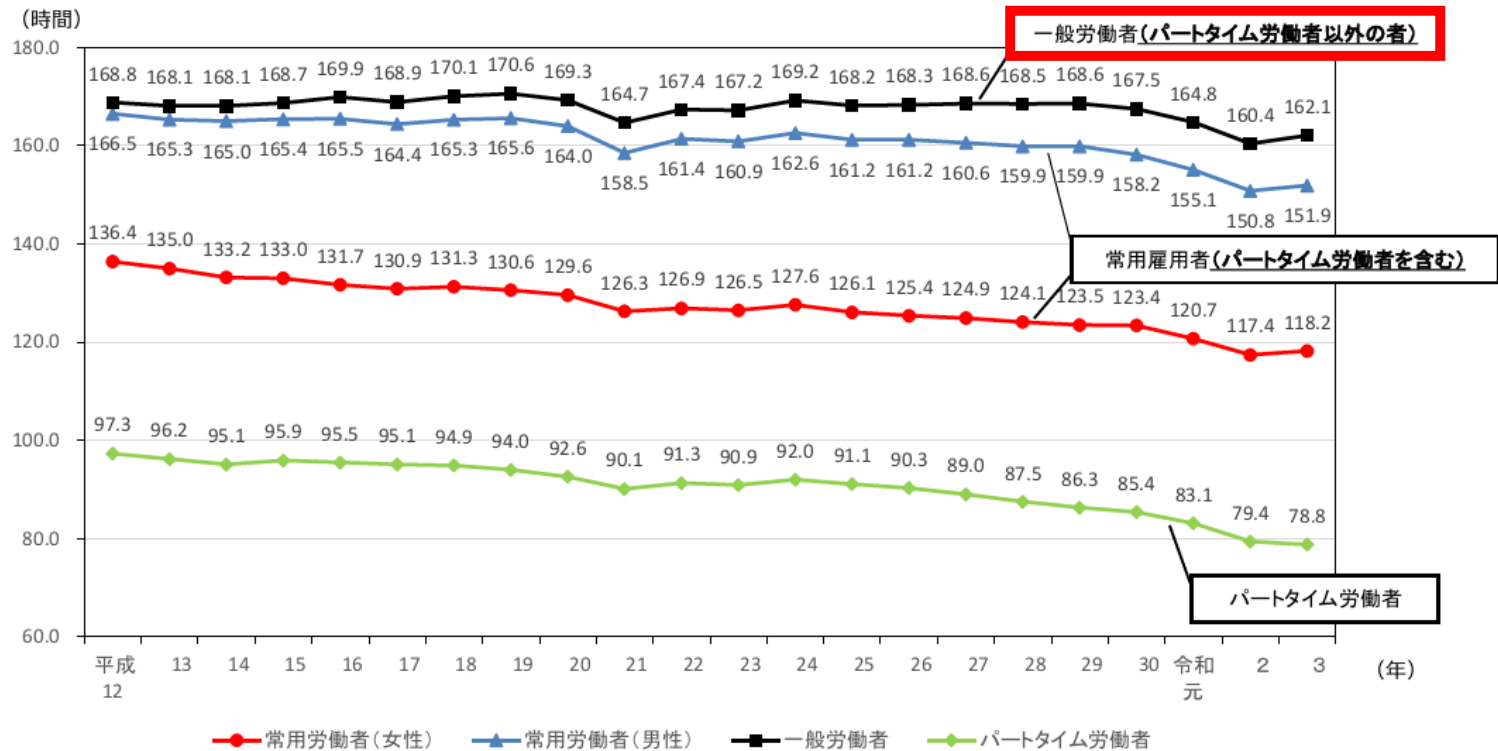


## 2. 働き方や職場環境に関する状況

### 労働時間の推移

➤ 一般労働者の平均月間総実労働時間は、概ね160時間台で高止まりしている。

労働者1人当たりの平均月間総実労働時間の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- 注) 1 事業所規模5人以上  
 2 平成16～23年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。  
 3 平成30年1月分調査から、常用労働者の定義が変更されている。  
 4 一般労働者及びパートタイム労働者については、男女別に把握していない。

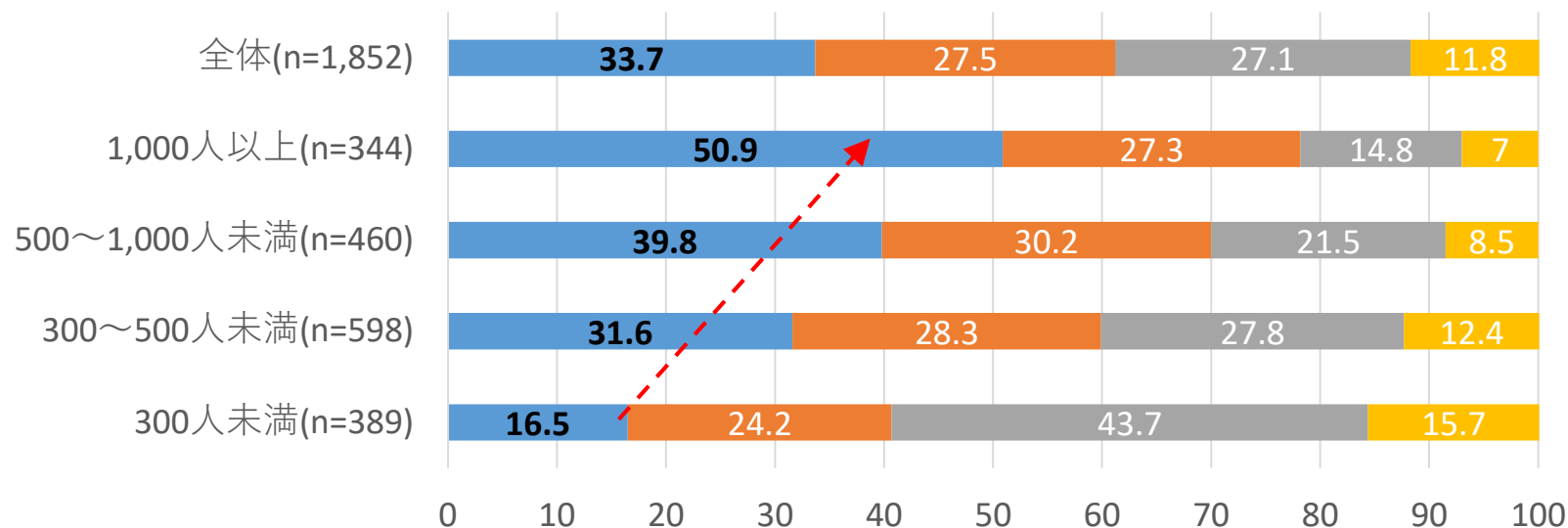
【常用労働者】  
 ①期間を定めずに雇われている者、②1か月以上の期間を定めて雇われている者 のいずれかに該当する者  
 【一般労働者】  
 常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の者  
 【パートタイム労働者】  
 常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者より少ない者 のいずれかに該当する者

## 2. 働き方や職場環境に関する状況

### 正社員の転勤状況

- 正社員（総合職）の転居を伴う転勤について、「ほとんど可能性がある」企業は3割以上。企業規模が大きくなればなるほどその割合は高くなる。

企業規模別正社員（総合職）の転勤状況（全国・2016年）（%）



- 正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある
- 正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている
- 転勤はほとんどない（転勤が必要な事業所がない）
- 無回答

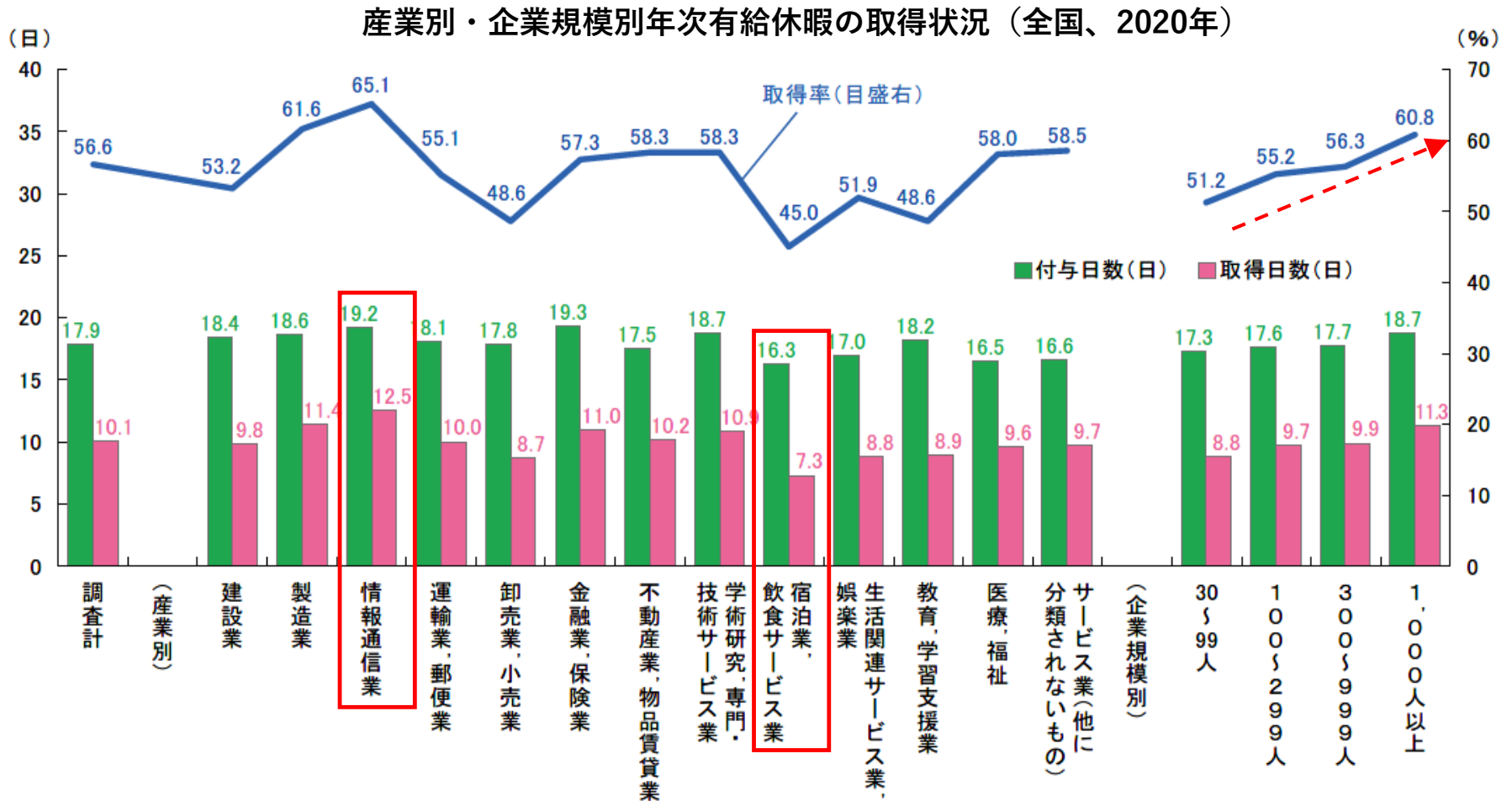
（注）本調査での「正社員（総合職）」とは、勤務地の制限がなく、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務に従事する、あるいは業務の制限がない雇用区分（技術系総合職、研究・開発系総合職を含む。以下「全国転勤型」という）。

（資料出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の転勤の実態に関する調査」を再編・加工

## 2. 働き方や職場環境に関する状況

### 年次有給休暇の取得状況

- 有給取得率を産業別にみると「情報通信業」が12.5日と最も高く、「宿泊・飲食サービス業」が7.3日と最も低い。また、企業規模が大きいほど取得率が高くなっている。



注 付与日数は、繰越日数を除く。取得日数は、令和2年(又は平成31(令和元)会計年度)1年間に実際に取得した日数。対象は、常用労働者30人以上の民間企業。

資料 厚生労働省「令和3年就業条件総合調査」

(資料出所) 東京都産業労働局「東京の産業と雇用就業2022」

## 2. 働き方や職場環境に関する状況

### 他国との職務別賃金格差

- 日本と他の先進国等では、同じ職務であるにも関わらず著しい賃金差が存在。特に高いスキルが求められるITや技術研究、経営・企画等ではその差が著しい。

	全職種合計	経営/ 企画	総務	財務経理	人事	IT	クリエイティブ デザイン	データ アナリティクス	技術研究	プロジェクト マネジメント	営業 / マー ケティング	生産
日本企業	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
外資系企業 (日本)	114	122	107	118	116	119	110	127	112	129	121	100
シンガポール	165	174	165	170	163	172	163	178	167	180	173	171
ドイツ	157	156	148	157	151	155	133	150	156	163	166	154
米国	152	156	134	141	142	163	140	164	156	171	154	133
韓国	128	133	130	130	129	129	129	150	126	136	132	121
フランス	121	136	115	122	120	124	119	120	114	131	125	107
カナダ	120	120	105	116	114	122	111	118	127	128	121	109
イタリア	116	110	112	116	113	113	112	105	107	121	123	103
英国	112	120	106	114	108	114	103	116	108	111	118	95
中国(北京)	108	125	96	103	107	115	119	133	102	136	113	79

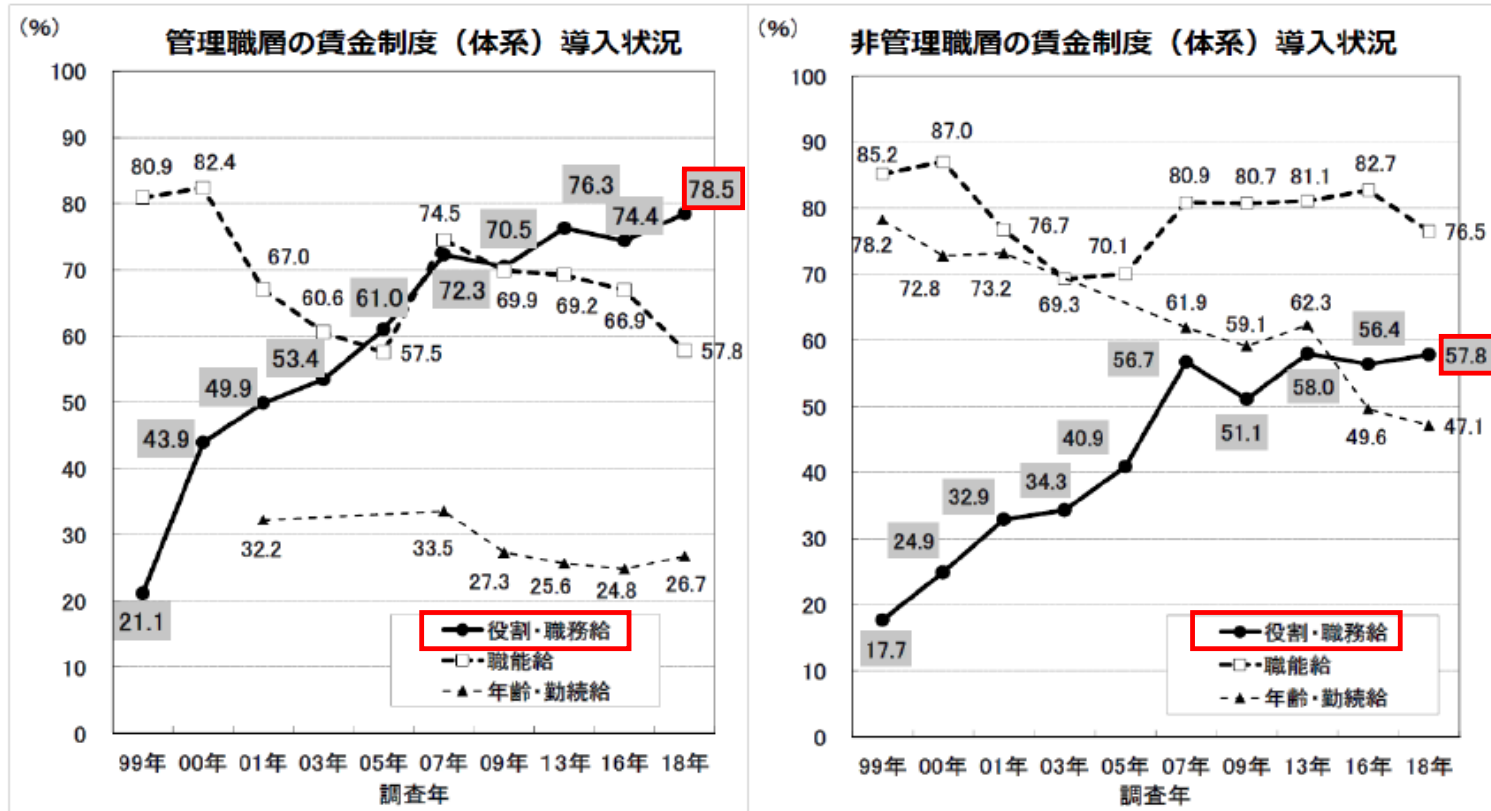
(注) 2023年1月時点の世界の職種別総現金報酬水準（専門職シニア7-10年目）について、各国の各職種平均の現地通貨の賃金を2021年の購買力平価ドル（OECD）を用いて実質化し、日本企業の各職種の賃金を100とし、各国の各職種の賃金を日本の数値との比率で示したもの。

(出所) マーサー社資料を基に作成。

## 2. 働き方や職場環境に関する状況

### 賃金制度（体系）の状況

- 賃金制度（体系）について、管理職層・非管理職層ともに「役割・職務給」の導入率が増加しており、非管理職層においては「年齢・勤続給」の導入率が減少している。



(資料出所) (公財) 日本生産性本部「第16回 日本的雇用・人事の変容に関する調査結果」(2019年5月)

(注) 元となる調査では、それぞれの賃金制度（体系）を以下のように定義している。  
 役割・職務給：役割・職責あるいは職務の価値を反映している部分  
 職能給：職務遂行能力の高さを反映している部分  
 年齢・勤続給：年齢や勤続年数を反映している部分

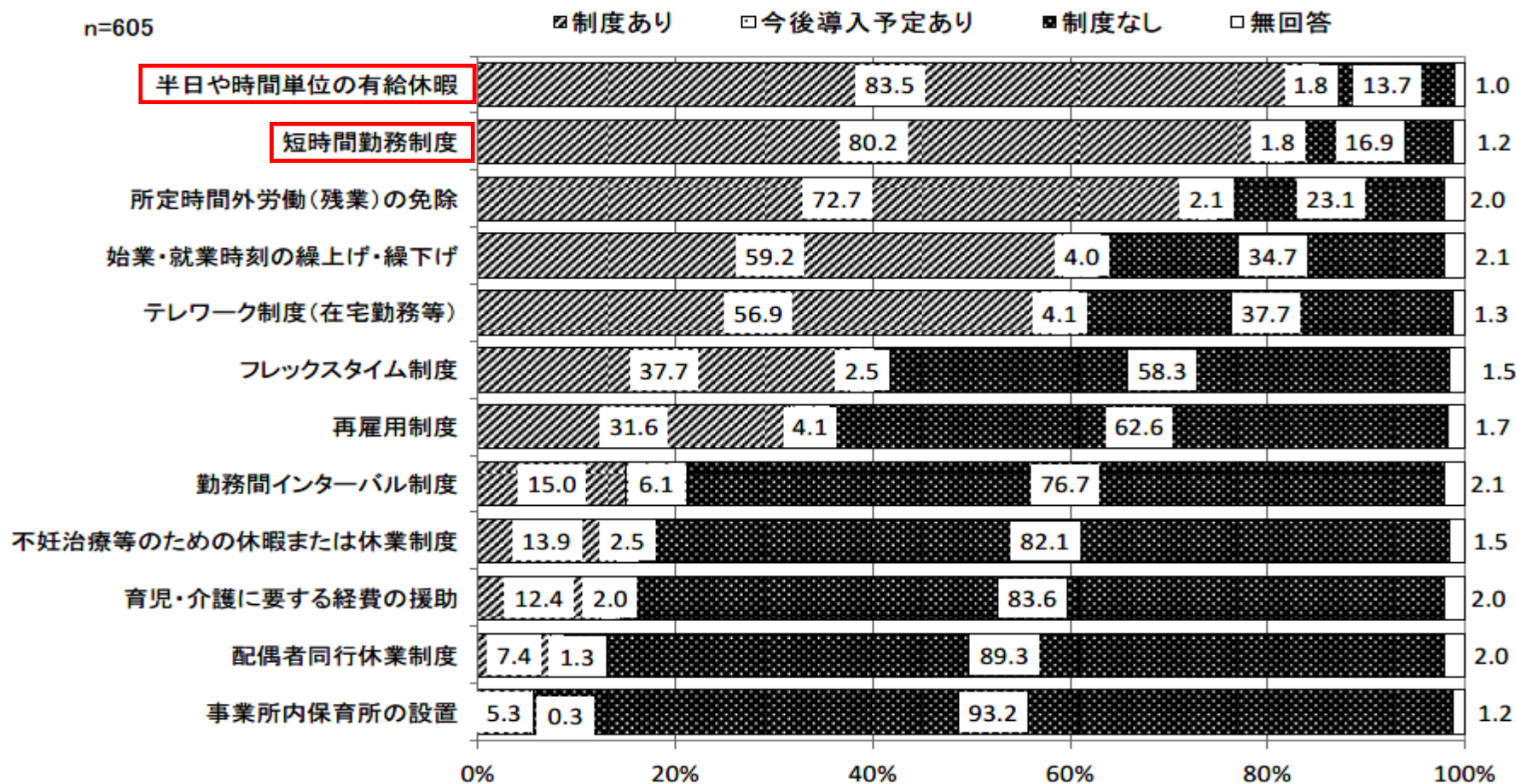
(資料出所) 厚生労働省「第58回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」

## 2. 働き方や職場環境に関する状況

### 多様な働き方に関する制度の導入状況

▶ 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）



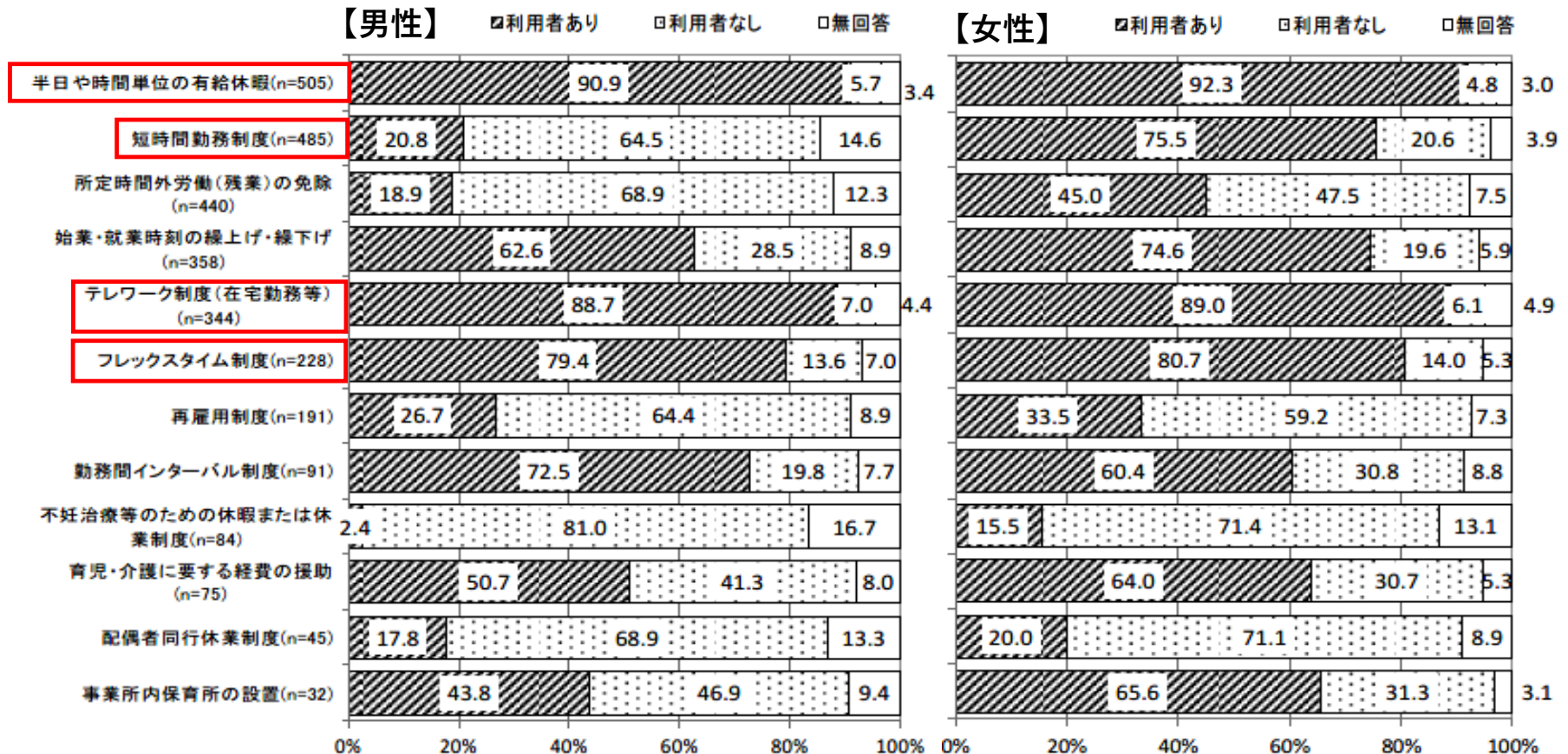
(注) 事業所調査。従業員規模30人以上の事業所が対象  
 (資料出所) 東京都産業労働局「令和4年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

## 2. 働き方や職場環境に関する状況

### 多様な働き方に関する制度の利用状況

- 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

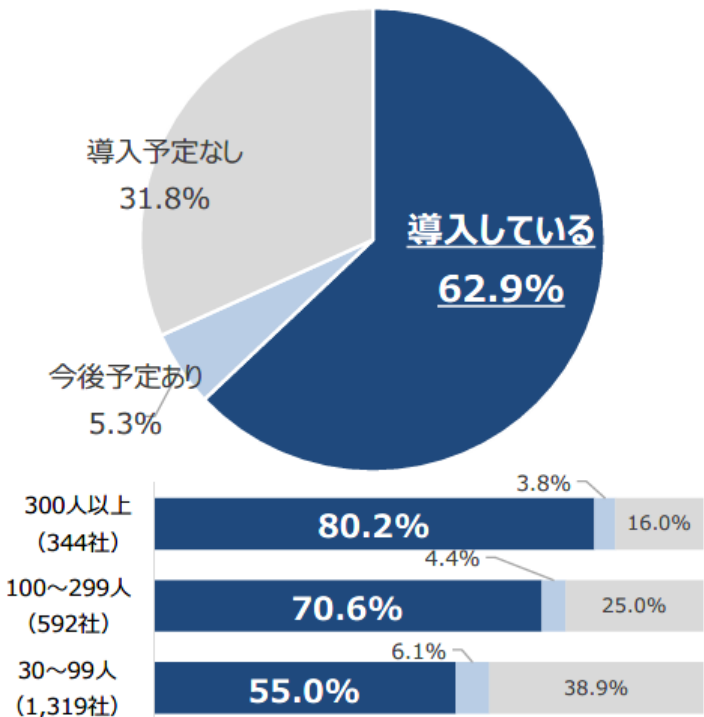
## 2. 働き方や職場環境に関する状況

### 都内企業のテレワーク導入状況

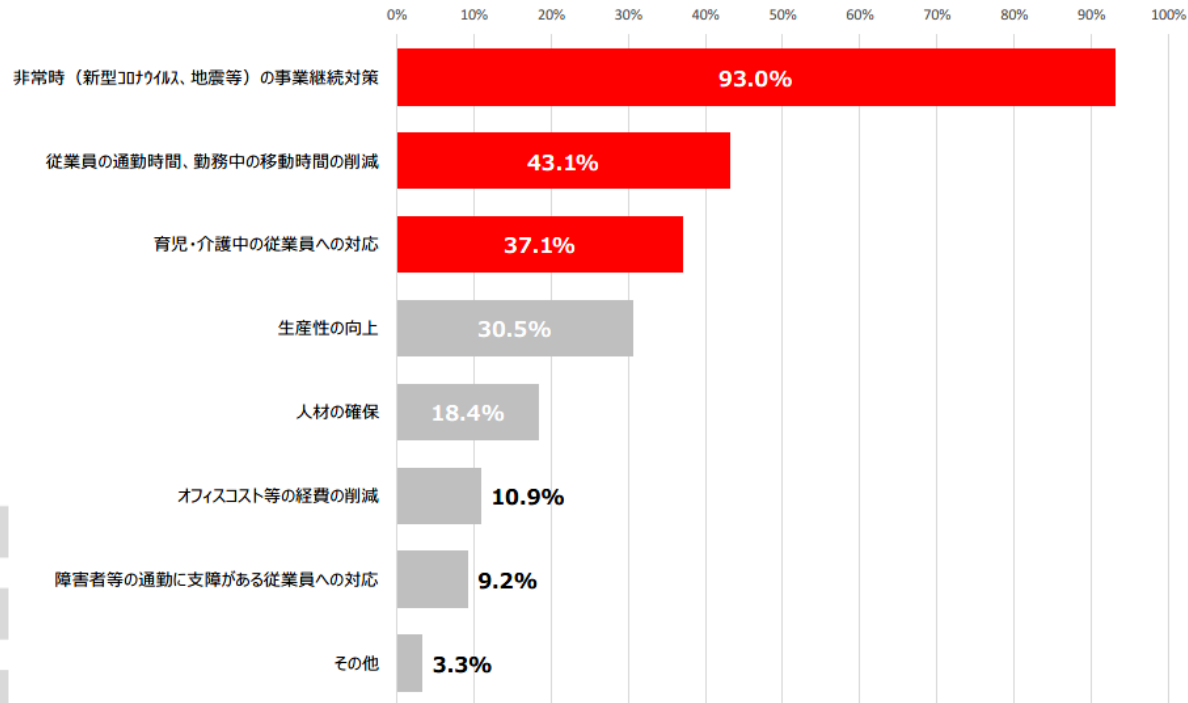
- ▶ 都内企業(従業員30人以上)のうちテレワークを導入している企業の割合は62.9%。
- ▶ 主な導入目的として、通勤時間の削減や育児・介護などを抱える従業員への対応、非常時の事業継続など、働き方改革や危機管理を目的とした回答が上位を占める。

【調査概要】 調査時期：令和4年10月31日(基準日) 対象：都内企業(従業員30人以上)  
調査数：10,000社(無作為抽出) 回収率：22.6%(回答数2,255社)

テレワーク導入状況



テレワーク導入目的



N=1419

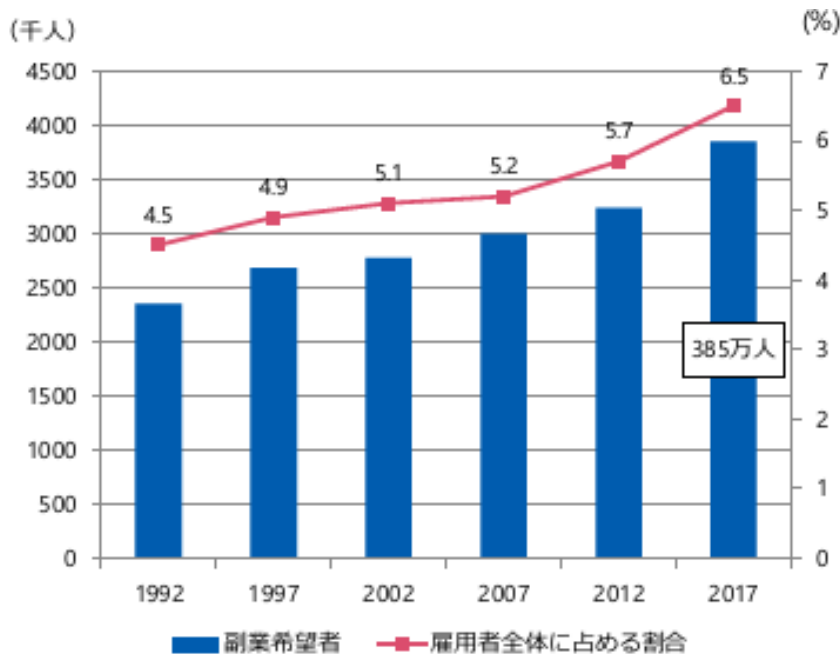


## 2. 働き方や職場環境に関する状況

### 兼業・副業の希望者数と実態

- ▶ 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。

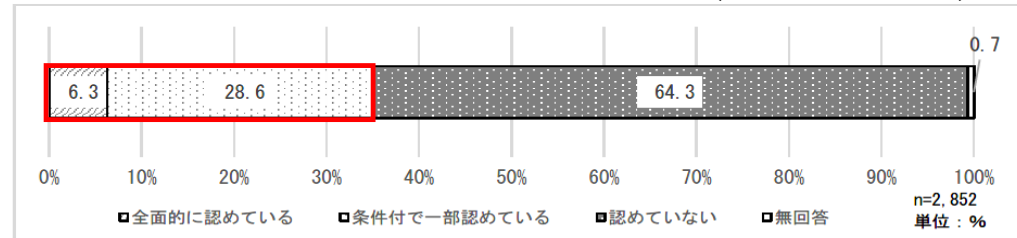
副業を希望している雇用者数の変化（全国）



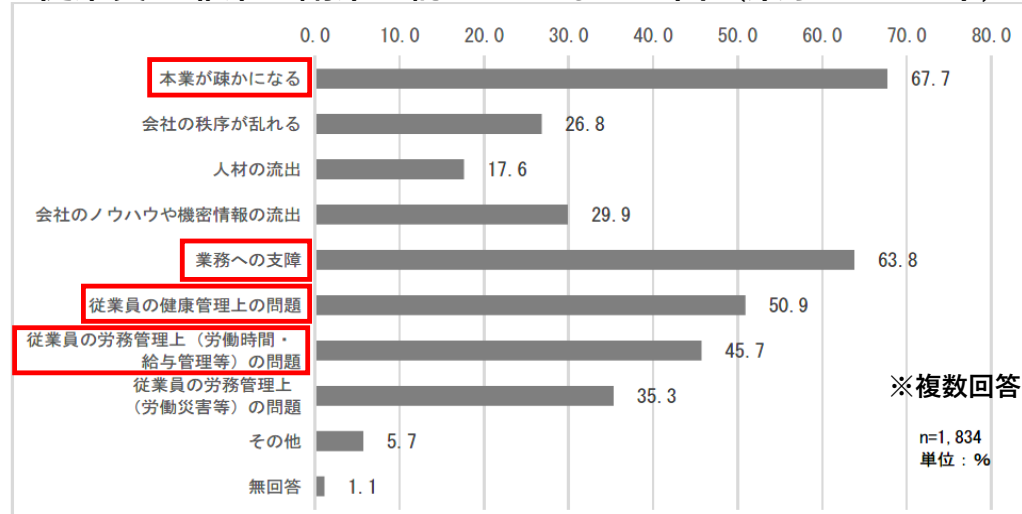
(注) 同調査における「雇用者には」、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。

(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）



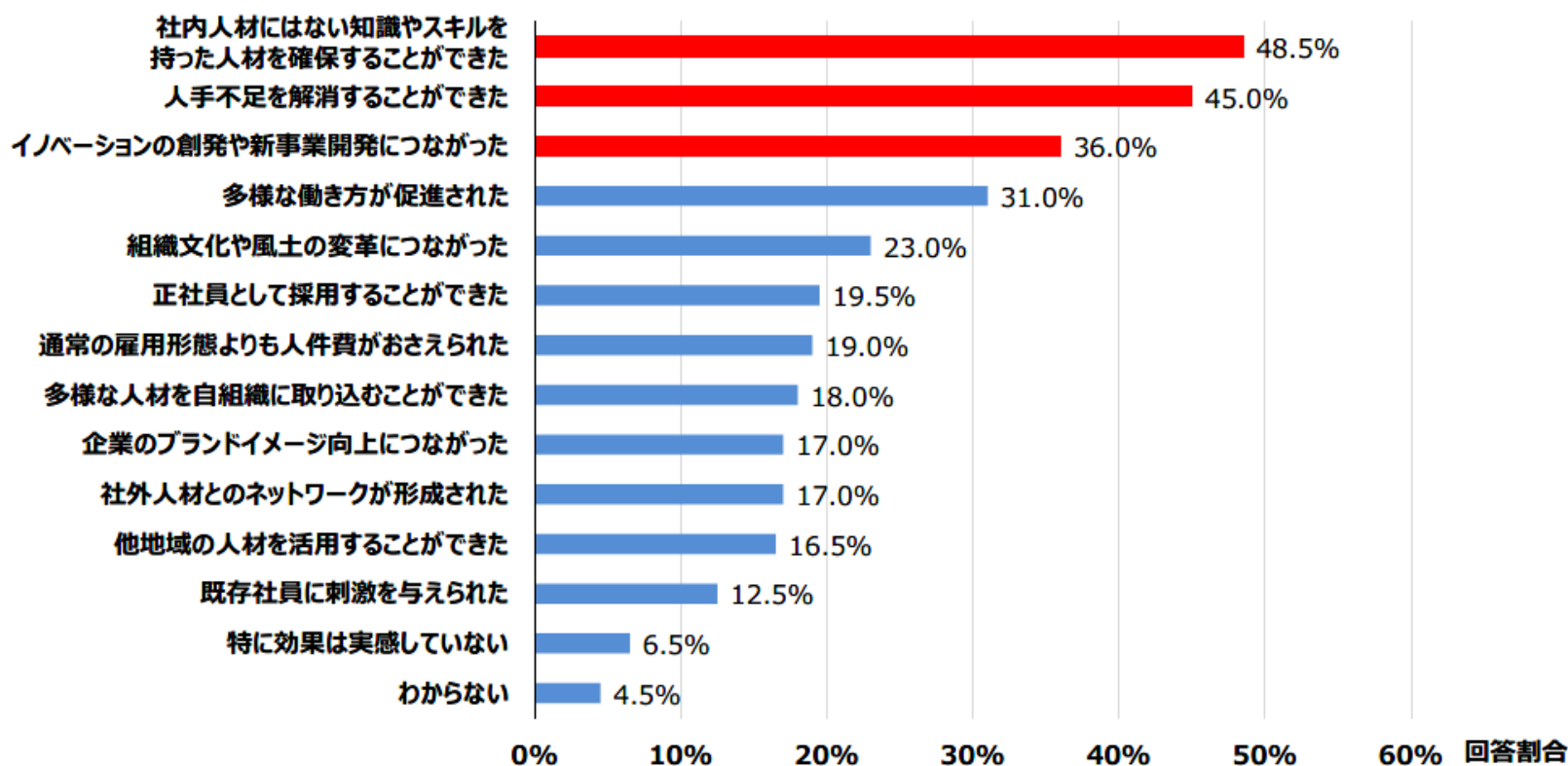
(資料出所) 左図: 厚生労働省「これからの労働時間制度に関する検討会（第16回）」  
右図: 東京都産業労働局「都内企業における兼業・副業に関する実態調査」

## 2. 働き方や職場環境に関する状況

### 兼業・副業人材受け入れに伴う効果

- 兼業・副業人材を受け入れている企業は「社内にはない人材を確保することができた」「イノベーションの創発や新規事業開発につながった」等の効果を感じている。

社外の兼業・副業人材を受け入れて感じる効果（2020年、複数回答）



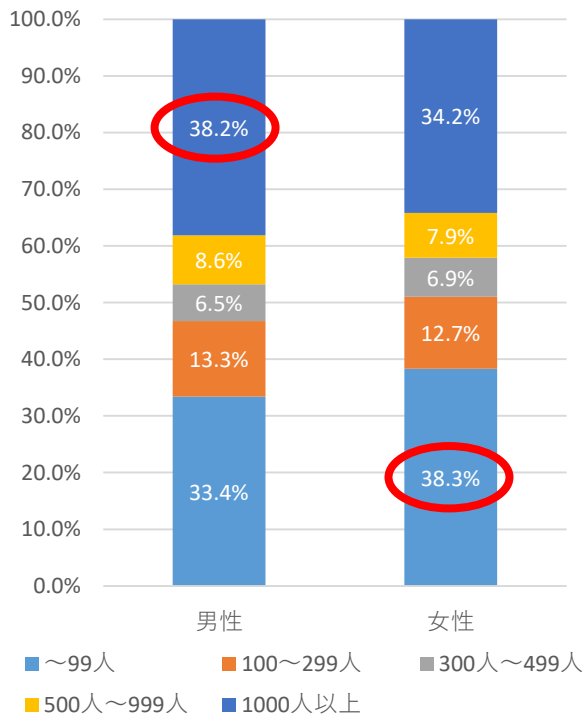
(注) 社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人事担当者（200人）の回答。複数回答。  
(出所) リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2020」（2020年12月調査）を基に作成。

## 2. 働き方や職場環境に関する状況

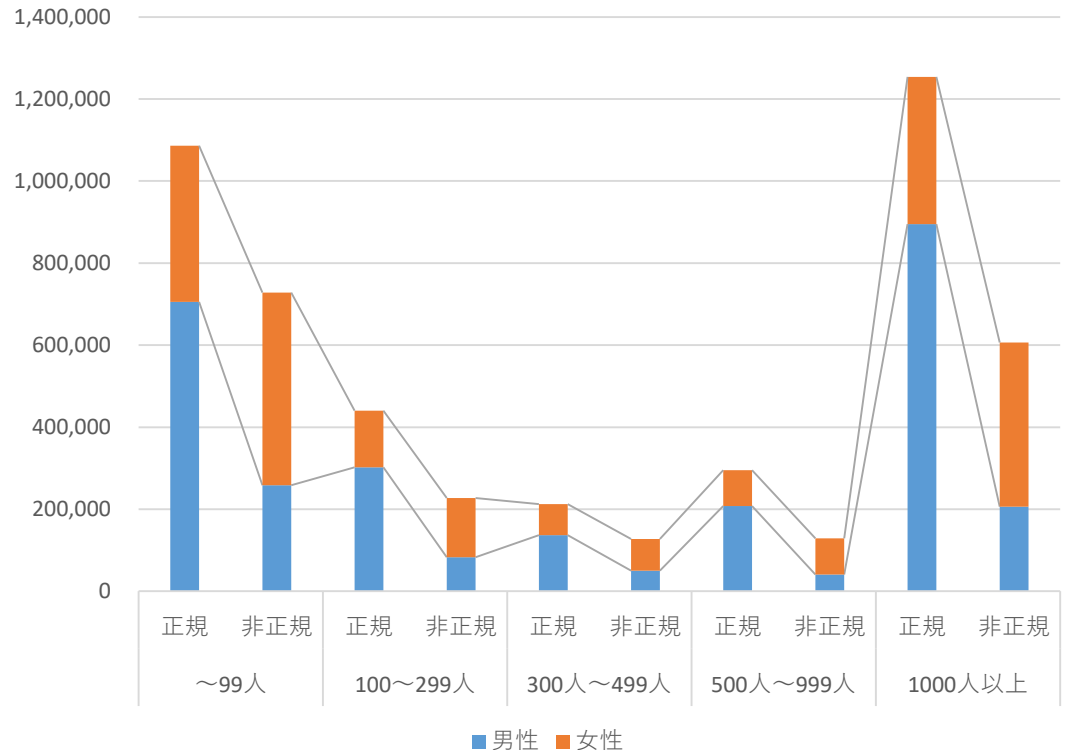
### 従業員規模別雇用者の状況

- 従業員規模別の割合をみると、男性は従業員1,000人以上の割合が多く、女性は従業員99名以下の割合が多い。
- 正規・非正規別の従業員数をみると、女性従業員は多くの規模で非正規が正規を上回っている。

男女別従業員規模別従業員割合



従業員規模別 正規・非正規別 男女別従業員数 (東京都)



(資料出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」を再編・加工

## 2. 働き方や職場環境に関する状況

### 勤続年数の状況

- 勤続年数を男女別・企業規模別に見ると、男性よりも女性の方が短く、企業規模が小さいほど勤続年数は短い。また、勤続年数は業種によって大きな差がある。

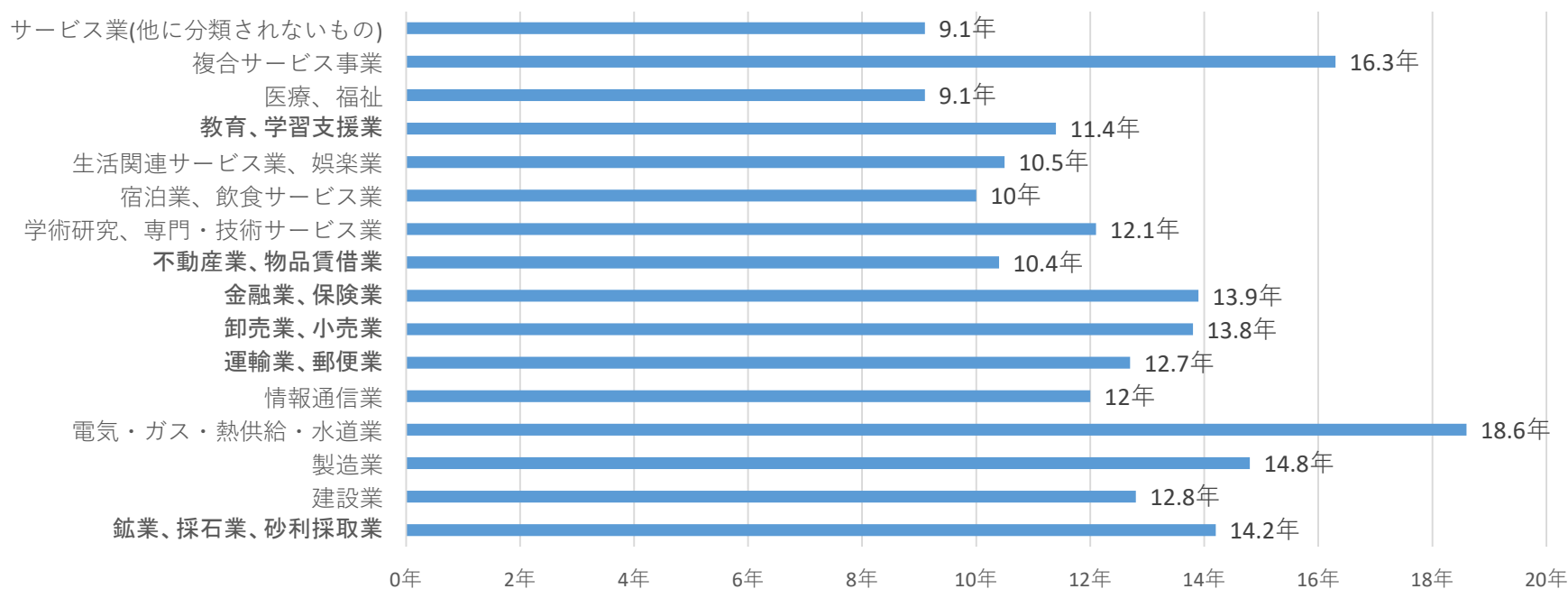
男女別勤続年数（全国・2022年）

	男女計	男性	女性
勤続年数	12.3年	13.7年	9.8年

企業規模別勤続年数（全国・2022年）

	大企業	中企業	小企業
勤続年数	13.9年	12.0年	11.1年

産業別勤続年数（全国・2022年）



# 參考資料

令和5年

□ 5月22日 第2回東京くらし方会議

□ 6月5日 第70回男女共同参画会議

「女性版骨太の方針2023」原案の公表

## 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進

- ・プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等
- ・中小企業向け補助金において、女性活躍や子育て支援に取り組む企業を採択。審査において加点する優遇措置を広げていく
- ・企業の経営者等に向けた研修用のコンテンツにより、アンコンシャス・バイアスを解消し、行動の変容を促す

## 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

- ・長時間労働慣行の是正に向けた的確な監督指導、法制度の周知を徹底し、必要な支援を実施
- ・「多様な正社員」制度の普及促進に向けた好事例の周知や専門家による導入支援、選択的週休3日制の導入促進
- ・「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化
- ・こどもが2歳未満の期間に、時短勤務の活用を促すための給付を創設
- ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直し
- ・男女別賃金について、常時雇用労働者101人から300人の事業主への公表義務の対象拡大を検討
- ・非正規雇用労働者の正規化を進める事業主に対する助成を拡充

## □ 6月13日 こども未来戦略会議（第6回）

「こども未来戦略方針」修正案提示

### こども未来戦略方針閣議決定

#### 若い世代の所得向上に向けた取組

- ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引き上げに引き続き取り組む
- ・被用者が新たに106万円の壁を超えても手取り収入が逆転しないよう、必要な費用を補助するなどの支援強化パッケージを本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む

#### 全ての子ども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

- ・全ての子育て家庭に対して、多様な働き方やライフスタイルにかかわらない形での支援を強化するため、現行の幼児教育・保育給付に加え、月一定時間までの利用可能枠の中で、就労要件を問わず時間単位等で柔軟に利用できる新たな通園給付（「こども誰でも通園制度（仮称）」）を創設

#### 共働き・共育での推進

- ・育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討
- ・現行の育児休業期間中の社会保険料の免除措置及び育児休業給付の非課税措置に加えて、育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化する。その際、業務を代替する周囲の社員への応援手当の支給に関する助成の拡充や代替期間の長さに応じた支給額の増額を検討する。あわせて、「くるみん認定」の取得など、各企業の育児休業の取得状況等に応じた加算等を検討し、実施インセンティブの強化を図る

# <参考> 政府における少子化対策や働き方・社会保障等に関する検討の動き

## 共働き・共育での推進（続き）

- ・育児・介護休業法上、テレワークも事業主の努力義務の対象に追加することを検討
- ・こどもが3歳以降小学校就学前までの場合においては、育児・介護休業法で、短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方について、事業主が職場の労働者のニーズを把握しつつ複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度（「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」）の創設を検討
- ・男女ともに、一定時間以上の短時間勤務をした場合に、手取りが変わることなく育児・家事を分担できるよう、こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付（「育児時短就業給付（仮称）」）を創設
- ・雇用保険が適用されていない週所定労働時間20時間未満の労働者についても失業給付や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大に向けた検討を進める
- ・自営業・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、国民年金の第1号被保険者について育児期間に係る保険料免除措置を創設

## □ 6月16日 骨太の方針2023閣議決定

### 三位一体の労働市場改革

・「リ・スキリングによる能力向上支援」については、現在、企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるよう、個人への直接支援を拡充する。その際、教育訓練給付の拡充、教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設について検討する。また、5年で1兆円の「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策の見直し等を行うほか、雇用調整助成金について、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるよう助成率等の見直しを行う。



## 三位一体の労働市場改革（続き）

- ・「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」については、職務給（ジョブ型人事）の日本企業の人材確保の上での目的、人材の配置・育成・評価方法、リ・スキリングの方法、賃金制度、労働条件変更と現行法制・判例との関係などについて事例を整理し、年内に事例集を取りまとめる。
- ・「成長分野への労働移動の円滑化」については、失業給付制度において、自己都合の場合の要件を緩和する方向で具体的設計を行う。また、自己都合退職の場合の退職金の減額といった労働慣行の見直しに向けた「モデル就業規則」の改正や退職所得課税制度の見直しを行う。

## 家計所得の増大と分厚い中間層の形成

- ・「中小企業等の賃上げの環境整備については、賃上げ税制や補助金等における賃上げ企業の優遇等の強化を行う。その際、赤字法人においても賃上げを促進するため、課題を整理した上で、税制を含めて更なる施策を検討する。

## 多様な働き方の推進

- ・週所定労働時間20時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討し、2028年度までを目途に実施する。あわせて、時間や場所を有効に活用できる良質なテレワークやビジネスケアラーの増大等を踏まえた介護と仕事の両立支援を推進するほか、勤務間インターバル制度の導入促進、メンタルヘルス対策の強化等の働き方を一層進めながら、副業・兼業の促進、選択的週休3日制度の普及等に取り組む。
- ・フリーランスが安心して働くことができる環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の十分な周知・啓発、同法の執行体制や相談体制の充実に取り組む。

□ 6月24日～25日 G7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合

□ 12月 こども未来戦略策定予定

## 国の施策及び予算に対する東京都の提案要求の概要

### ➤ 令和5年6月提案要求内容（これまでの会議の議論等を踏まえて提案要求したものを抜粋）

#### いわゆる「年収の壁」等への対応

- ・ 非正規労働者の追加就労の障壁となる家族手当等の支給要件の見直し等について、企業に対し働きかけ、自主的な取組を支援すること。
- ・ 就業調整を行なう非正規労働者に対し、いわゆる「年収の壁」に関する制度改正動向等の正確な理解を促進すること。
- ・ 暮らし方や働き方の変化を踏まえた社会保障制度等の見直しについて検討を進めること。

#### 企業が取り組む次世代育成支援の推進

- ・ 従業員等が所定労働時間の短縮措置等を小学校就学後も利用できるよう法整備する等、両立支援制度の導入・定着に向け措置を行うこと。

#### フリーランスが安心して働ける環境の整備に向けた支援の充実

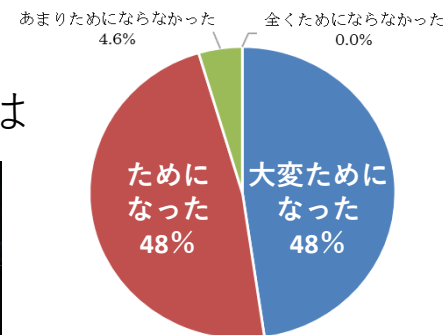
- ・ 取引の適正化や就業環境の整備等について、実態を踏まえた効果的な仕組みとし、委託事業者とフリーランスの双方に十分理解されるよう、周知啓発や具体的助言を行うこと。
- ・ 事業者がフリーランスからの申出に応じて、育児等と両立できるよう配慮を行い、体制の整備等に取り組むよう後押しすること。
- ・ フリーランスに関する就業形態や就業環境等の実態を速やかに把握し、安心して働ける環境を整備するために検討を進めること。

## カンファレンス「東京から変える！これからの女性の働き方」（令和5年5月28日）

- 働く女性や男性、社会の意識改革を進め、企業における女性活躍を推進するため、女性経営者の講演や企業のトップ等によるトークセッションを実施。約300名が参加。

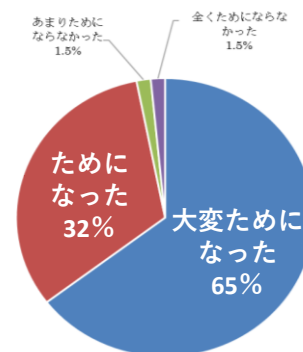
### 基調講演

- 女性自身の意識改革も必要であり、家事や育児を自分で抱え込むのではなく手放す勇気を持ってほしい。
- チャンスは自分の境遇が整った時に来るわけではない。常に打席に立ち続け、失敗と成功の積み重ねが重要。



### トークセッション

- 産休・育休の取得で不利にならないことを一番上の概念に置き、採用や抜擢のプロセスを一步一步見直す必要がある。
- 日本の女性には、育児・家事・仕事を全てこなさなければならないという思い込み「ガラスの壁」がある。
- 女性は経験がないから抜擢しない、抜擢されないから経験がない、という負のスパイラルから企業が抜け出すことが必要。
- 「東京くらし方会議」の中で、どのような働き方を考えるのがよいか、東京だからできることは何かを考えたい。



# <参考> 国・東京都における働き方に関する認定制度

## 東京ライフ・ワーク・バランス認定企業

- ライフ・ワーク・バランスの実現を促進するため、従業員の生活と仕事の両立等の実現に向けて取り組む中小企業を「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として認定。ロールモデルとして広く公表するとともに、都の入札契約制度上のインセンティブを付与。



## 家庭と仕事の両立推進支援企業

- 法定以上の育児・介護と仕事の両立支援制度を整備する企業に対し、「両立支援推進企業マーク」を付与。ポータルサイトやイベントで取組を紹介するなど積極的にPR。



両立推進企業マーク

## TOKYOパパ育児促進企業

- 男性の育児休業取得率平均50%以上を達成し、継続して男性育児を推進する企業等に取得率に応じた登録マークを付与。取組内容等をウェブサイトで紹介。



## その他国の認定制度等

- 次世代育成支援対策推進法における認定制度（くるみん）
- 女性活躍推進法における認定制度（えるぼし） 等



# <参考> 年金額計算ツールのご紹介

## 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



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

## 4つのステップで分かる！ 公的年金シミュレーター



- 基本操作 -

### STEP-1 アクセス方法

「ねんきん定期便」の二次元コードをスマートフォンから読み込む



※「ねんきん定期便」がなくても、働き方・暮らし方を入力して試算できます。

### STEP-2 生年月日を入力し、「試算する」をタップ



### STEP-3 年金見込み額の表示

将来受給可能な年金見込み額がグラフで表示されます。

※スライダーを操作して、年金の受取り開始時期等を簡単に変更できます。

※最後に入力された年金の加入状況により、操作できるスライダーが異なります。



### STEP-4 ライフプランに応じたシミュレーション

これからの働き方・暮らし方を入力して、様々なライフプランに応じた年金額を試算できます。



「働き方・暮らし方」の変化に応じて  
将来受け取る年金額を試算できる



<https://nenkin-shisan.mhlw.go.jp>



[https://www.mhlw.go.jp/stf/kouteki\\_nenkin\\_simulator.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/kouteki_nenkin_simulator.html)

### 【利用者の声】 ※ 「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。

(資料出所) 上図：厚生労働省ホームページより再編・加工