公労使による
「新しい東京」実現会議

令和８年１０月３０日
東京都

ライフ・ワーク・バランス（ＬＷＢ）に対する認識の変化

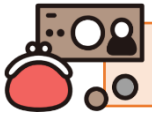
これまでのＬＷＢ

- 長時間労働の是正を背景に、**多様な人材が働き続けられる環境づくり**が課題
  - **目　的**：個人の**生活と仕事の両立**、**「働きやすさ」**の実現
  - **対　象**：育児や介護など、特別な事情のある**一部の従業員**

取　組　休暇取得促進、テレワーク、 育児・介護休業、フレックス　等

➡**制度導入**や**労働環境整備**＝**企業にとって「コスト・負担」**

ＬＷＢの取組は浸透



賃金情勢の変化



生産年齢人口の減少

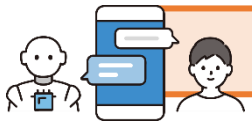
社会・経済状況は大きく変化

コロナ禍



女性活躍の推進





AI・AXの急速な発展



働く人も、企業も、LWBに対する意識変容が発生

企業が働き方を決める	➤	企業と労働者が相互に選びあう
生活と仕事の両立	➤	「手取り時間」の創出
一律的な勤務時間・勤務場所	➤	柔軟な働き方(テレワーク、フレックスタイム)
会社主導の配置・人材育成	➤	自律的なキャリア形成・リスキリング

働く人：より働きがい重視に
（ウェルビーイング、自己実現　等）

企業：「働き方」も経営戦略の一環に
（エンゲージメント、健康経営　等）

ライフ・ワーク・バランス（ＬＷＢ）に対する認識の変化

○ コロナ禍や経済・社会情勢の変化に加え、AI・AXが急速に発展し、新しい働き方への模索が進められる中、誰もが自分らしく働くことの一つの要素としてライフ・ワーク・バランスに対する意識も変容

○ これからのライフ・ワーク・バランスとして、ワーク（働き方）の変化を踏まえ、一人ひとりの望むライフ（人生・キャリア）を実現するための環境整備が必要

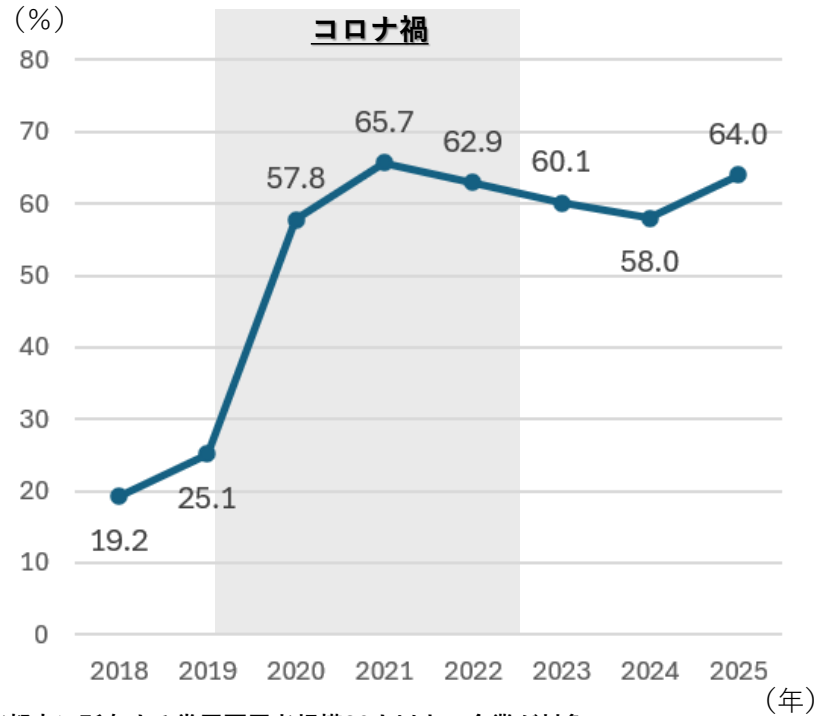
論　点

一人ひとりの希望を叶えられるような、「ライフ」＆「ワーク」両面からの働く環境整備には、どういった取組が必要か

1　「働き方」の変化　① テレワーク・フレックスタイム制

○ 2025年の都内企業におけるテレワーク導入率は64%、2018年に比べ大幅に上昇
○ 2025年のフレックスタイム制の導入率は8.3%
○ 1,000人以上の企業については概ね1/3が導入済み

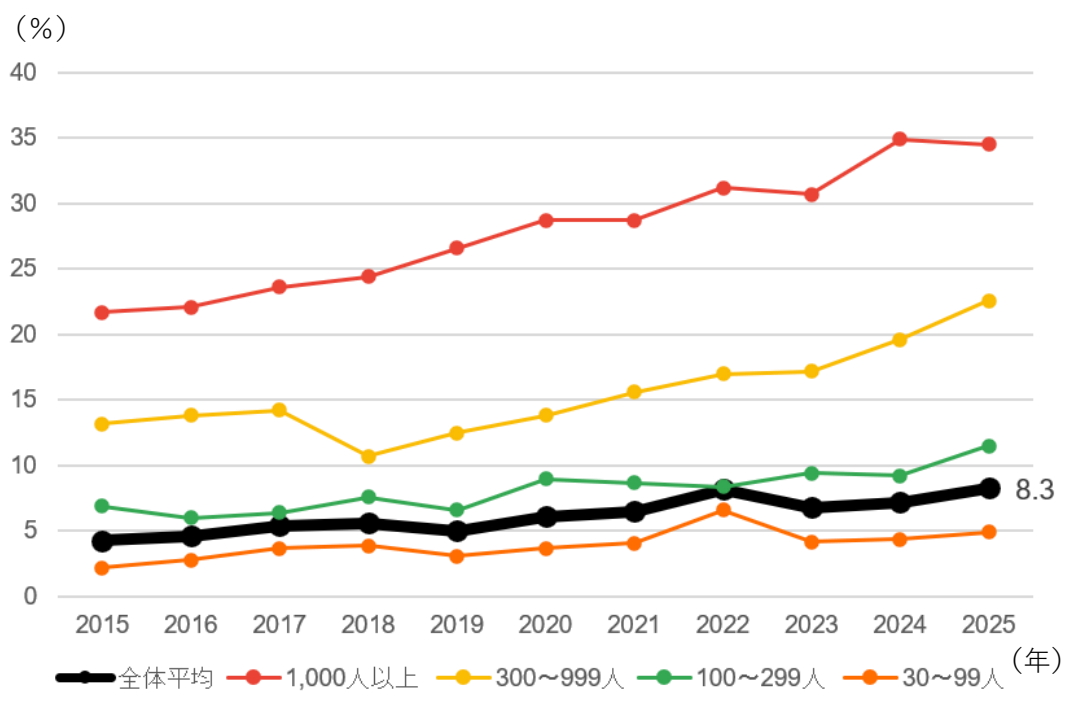
テレワーク導入状況の推移（東京）



※都内に所在する常用雇用者規模30人以上の企業が対象

出典：東京都産業労働局「令和７年度多様な働き方に関する実態調査（テレワーク）」を基に作成

フレックスタイム制導入状況の推移（全国）



出典： 厚生労働省「（平成27年～令和７年）就労条件総合調査」を基に作成

1　「働き方」の変化　② 労働時間

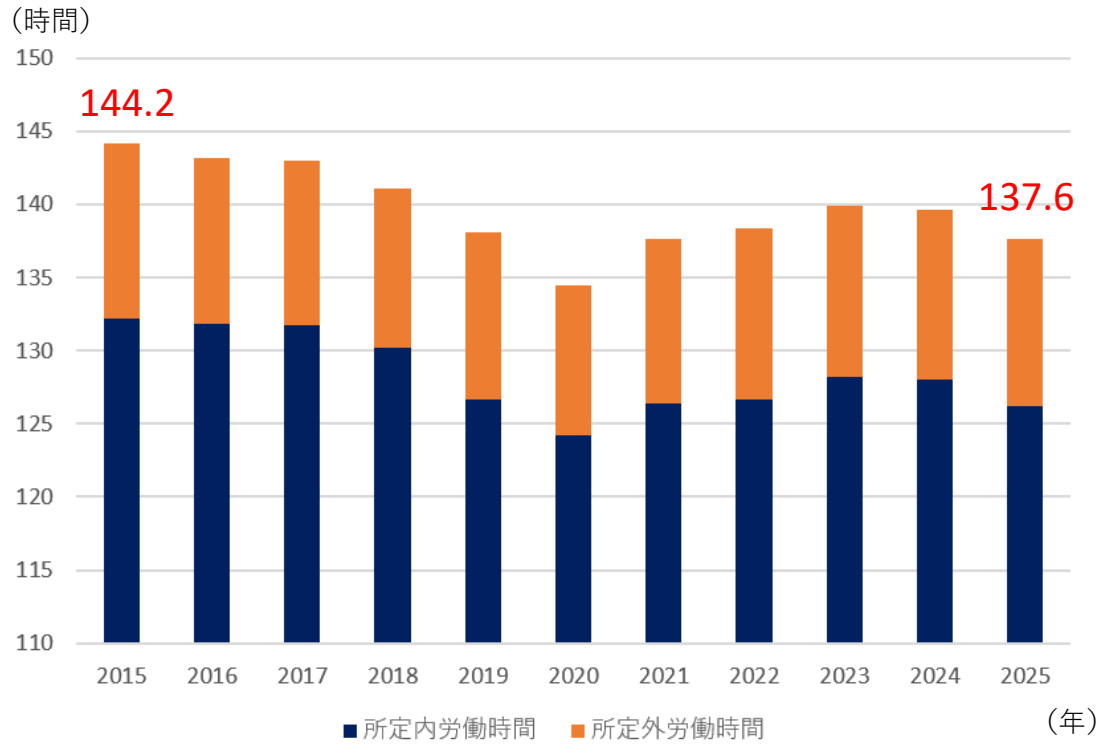
○ 2025年の月間出勤日数は平均17.2日
○ 2025年の月間実労働時間は平均137.6時間
○ 平均月間出勤日数、平均月間実労働時間ともに減少傾向

常用労働者の月間出勤日数（東京）

	出勤日数	前年比
2015年	18.1	▲ 0.1
2016年	18.1	0.0
2017年	18.0	▲ 0.1
2018年	17.9	▲ 0.1
2019年	17.4	▲ 0.5
2020年	17.1	▲ 0.3
2021年	17.3	0.2
2022年	17.3	0.0
2023年	17.4	0.1
2024年	17.4	0.0
2025年	17.2	▲ 0.2

出典：東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き（毎月勤労統計調査）」を基に作成

常用労働者の平均月間実労働時間（東京）

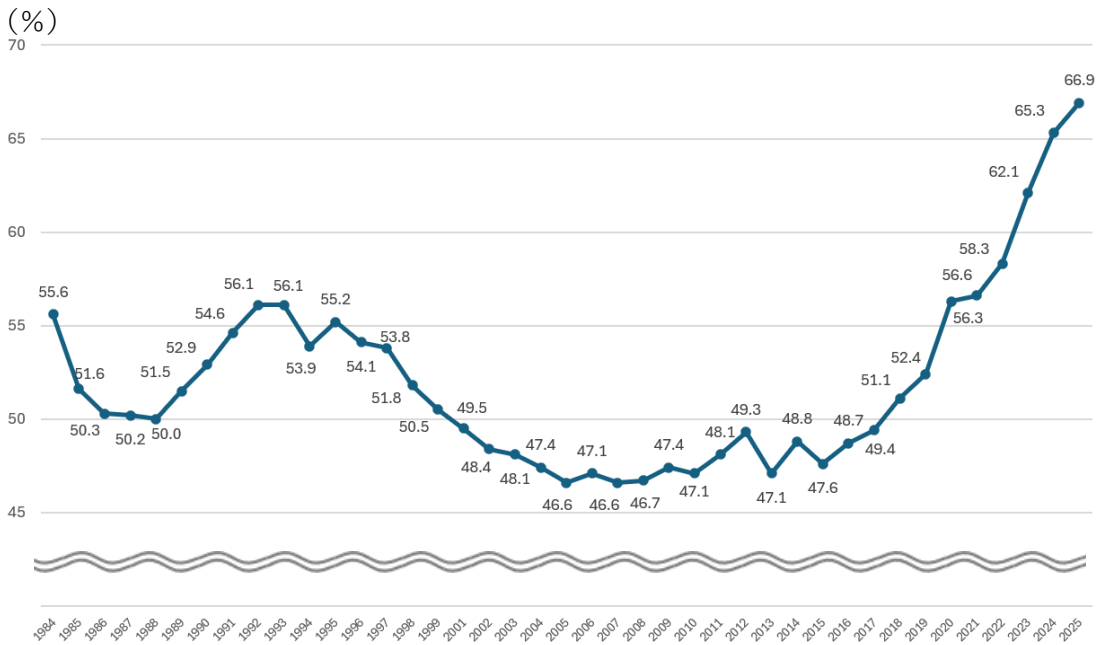


出典：東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き（毎月勤労統計調査）」を基に作成

1　「働き方」の変化　③ 休暇等取得状況

○ 2025年の有給休暇取得率は66.9%
○ 2025年の男性の育業取得率は61.2%
○ 有給休暇取得率、男性の育業取得率ともに近年、大幅に上昇

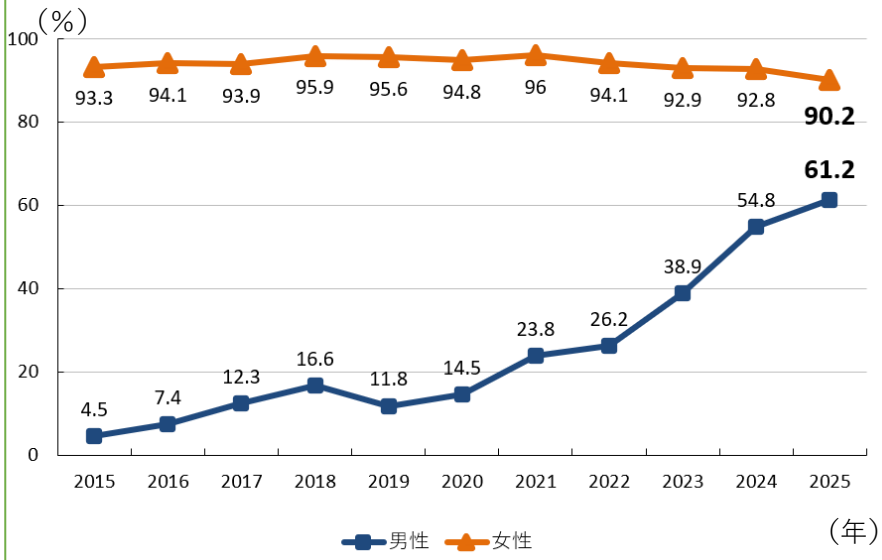
労働者１人平均年次有給休暇取得率の年次推移（全国）



※「取得率」は、（取得日数計/付与日数計）×100（%）
※平成13年以降は調査年（1月1日時点）の前年1年間の状況、平成11年以前は調査年（12月31日時点）1年間の状況
※平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」に範囲を拡大
※平成26年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス業」を含める

出典： 厚生労働省「令和７(2025)年就労条件総合調査」を基に作成

育業取得率の推移（東京）

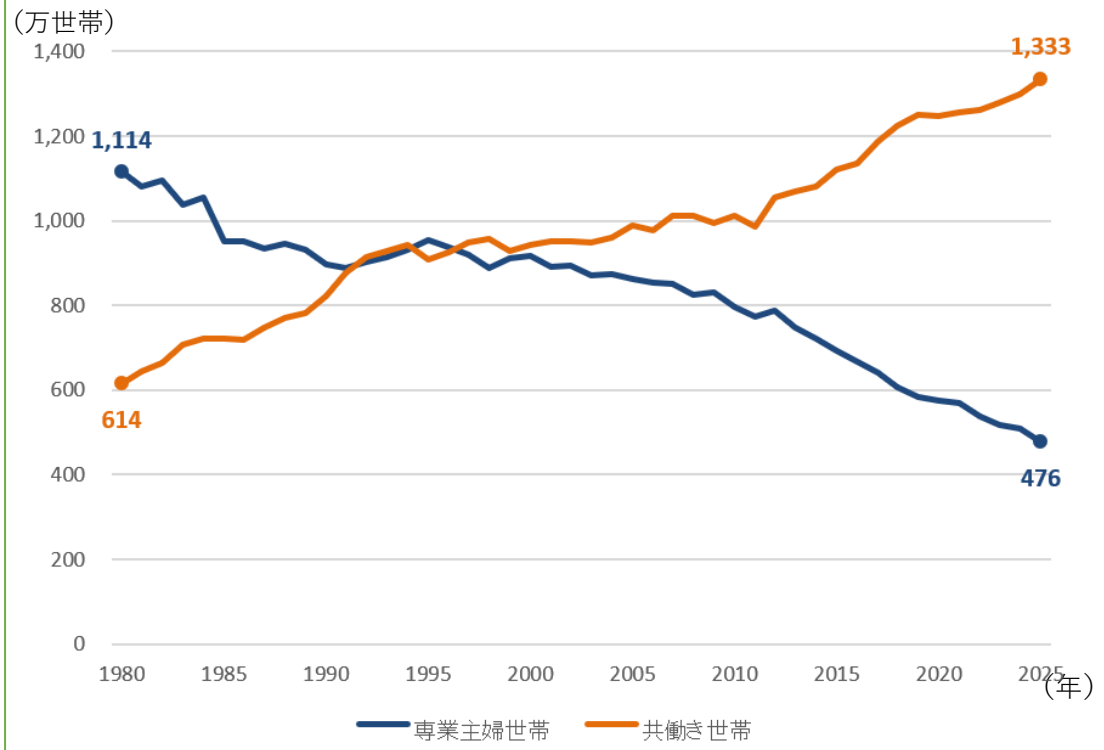


出典： 東京都産業労働局「令和７年度東京都男女雇用平等参画状況調査」を基に作成

1　「働き方」の変化　④ 共働き世帯・女性の就業率

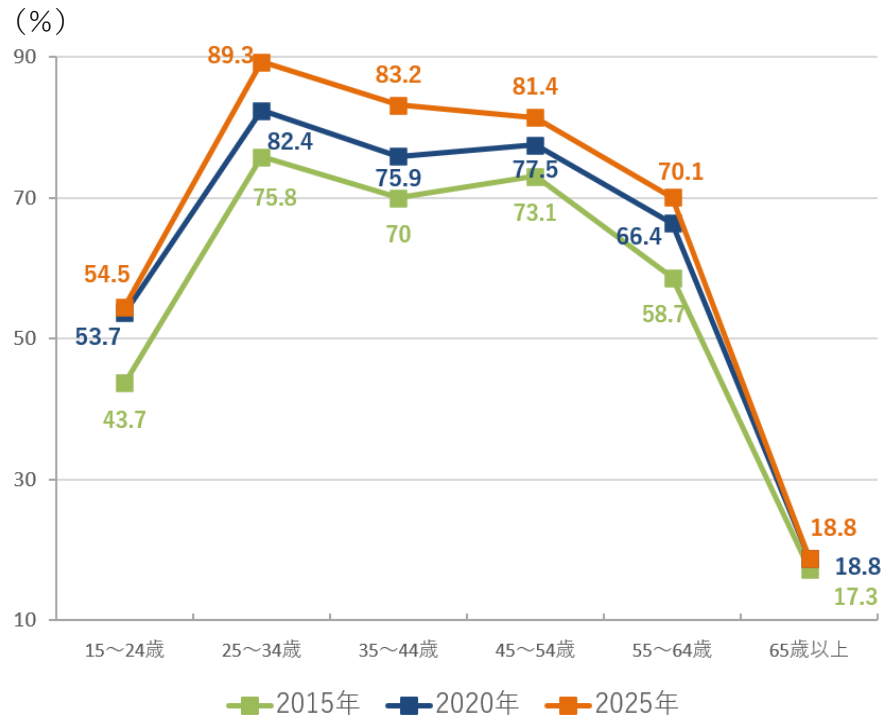
○ 共働き世帯は増加傾向、2025年時点で専業主婦世帯数の約３倍
○ 女性の就業率は、全世代で上昇傾向

専業主婦世帯と共働き世帯　1980年～2025年（全国）



出典：総務省「労働力調査特別調査」（2001年以前）及び
総務省「労働力調査（詳細集計）」（2002年以降）を基に作成

女性の就業率の推移（東京）

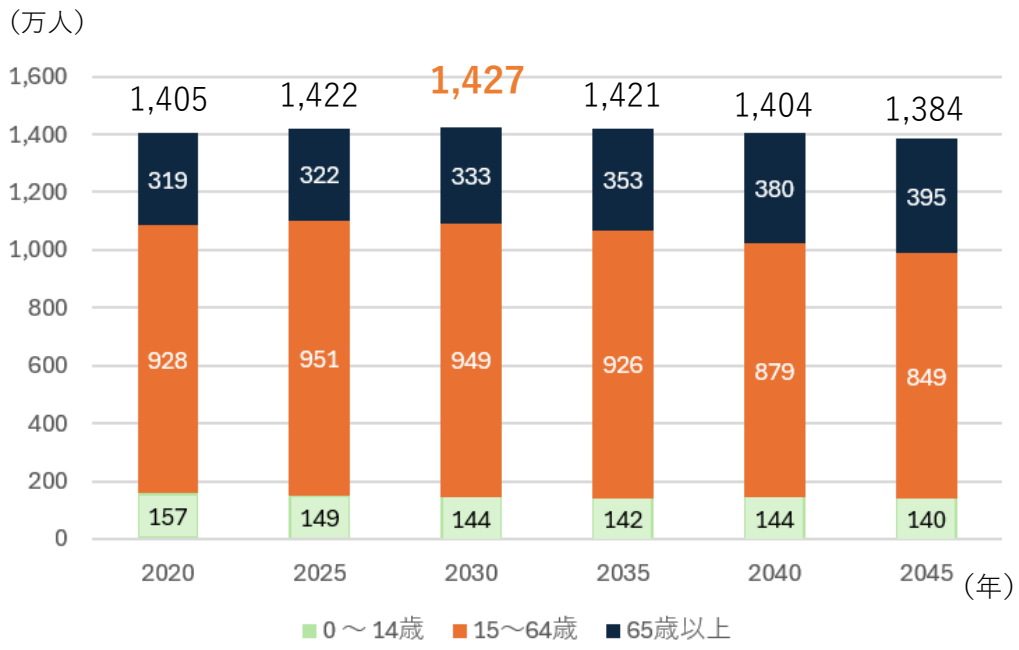


出典：東京都総務局「東京の労働力」を基に作成

2　経済・社会情勢の変化　① 人口

○ 将来人口の予測では、東京都の人口は2030年の1,427万人をピークに減少に転じ、
　生産年齢人口は2025年の951万人をピークに減少に転じるが65歳以上の人口は今後も増加
○ 出生数は減少傾向にあったが、東京においては2025年は85,090人で、10年ぶりに増加

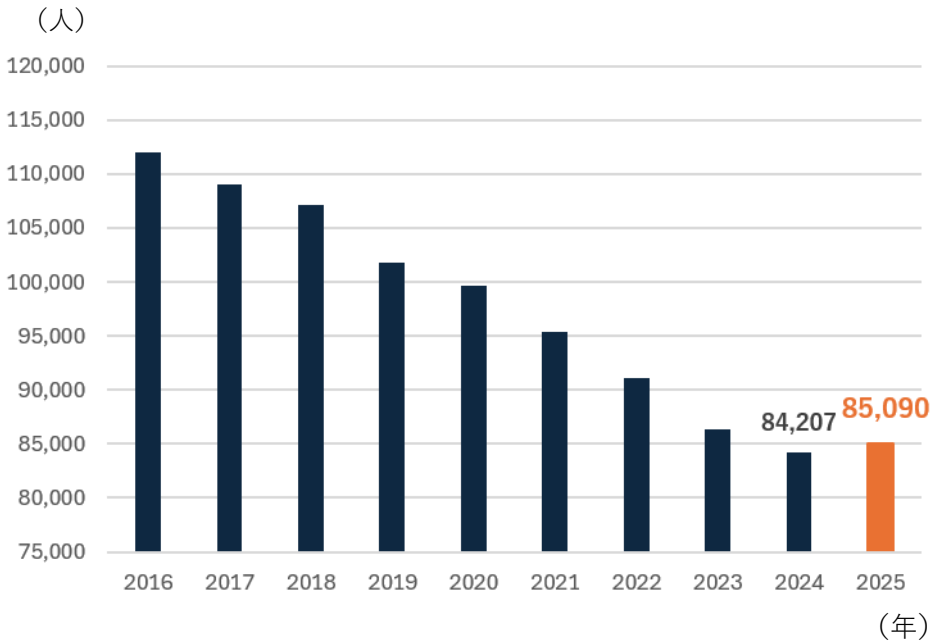
年齢別将来人口の予測（東京）



※各年10月1日時点の人口
※2020年の人口は、「令和２年国勢調査報告」による「年齢・国籍不詳を補完した人口」

出典：東京都総務局「東京都の人口予測」を基に作成

出生数の推移（東京）

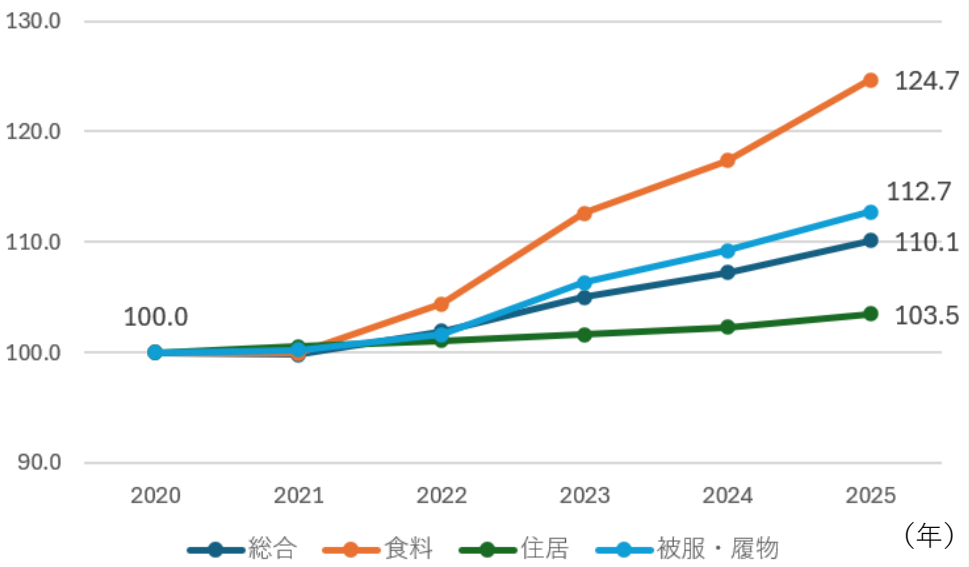


出典：厚生労働省「人口動態統計（確定数）」を基に作成

2　経済・社会情勢の変化　② 賃金情勢

○ 生活関連物価は増加傾向
○ 2025年の名目賃金は前年比2.5％の増加、実質賃金は前年比0.8％の減少

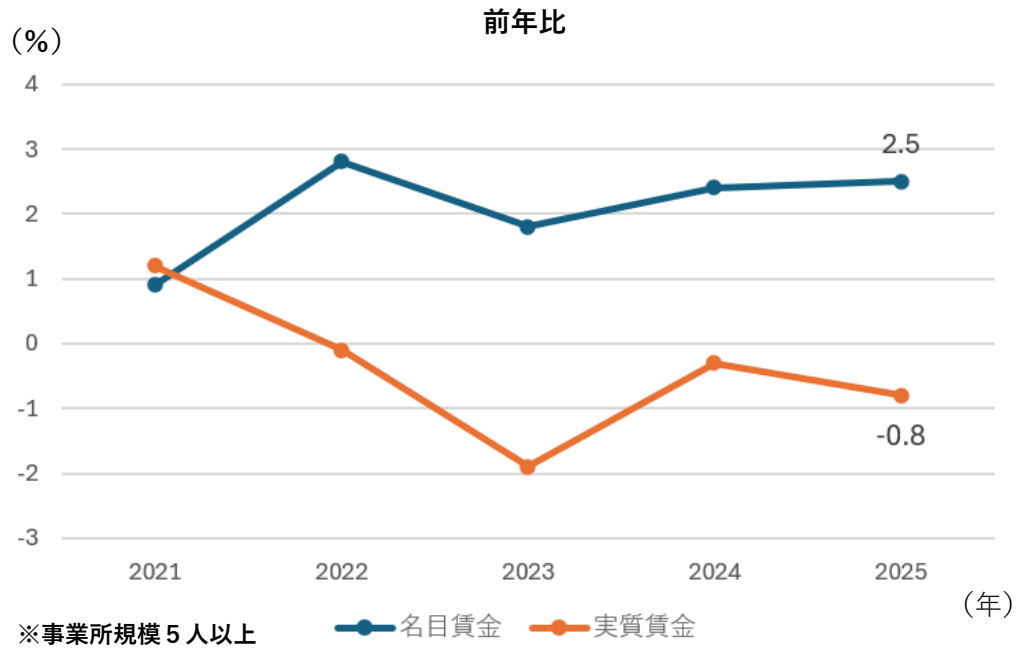
消費者物価指数の推移（東京都区部）



※2020年基準

出典：総務省「消費者物価指数」を基に作成

賃金の推移（東京）



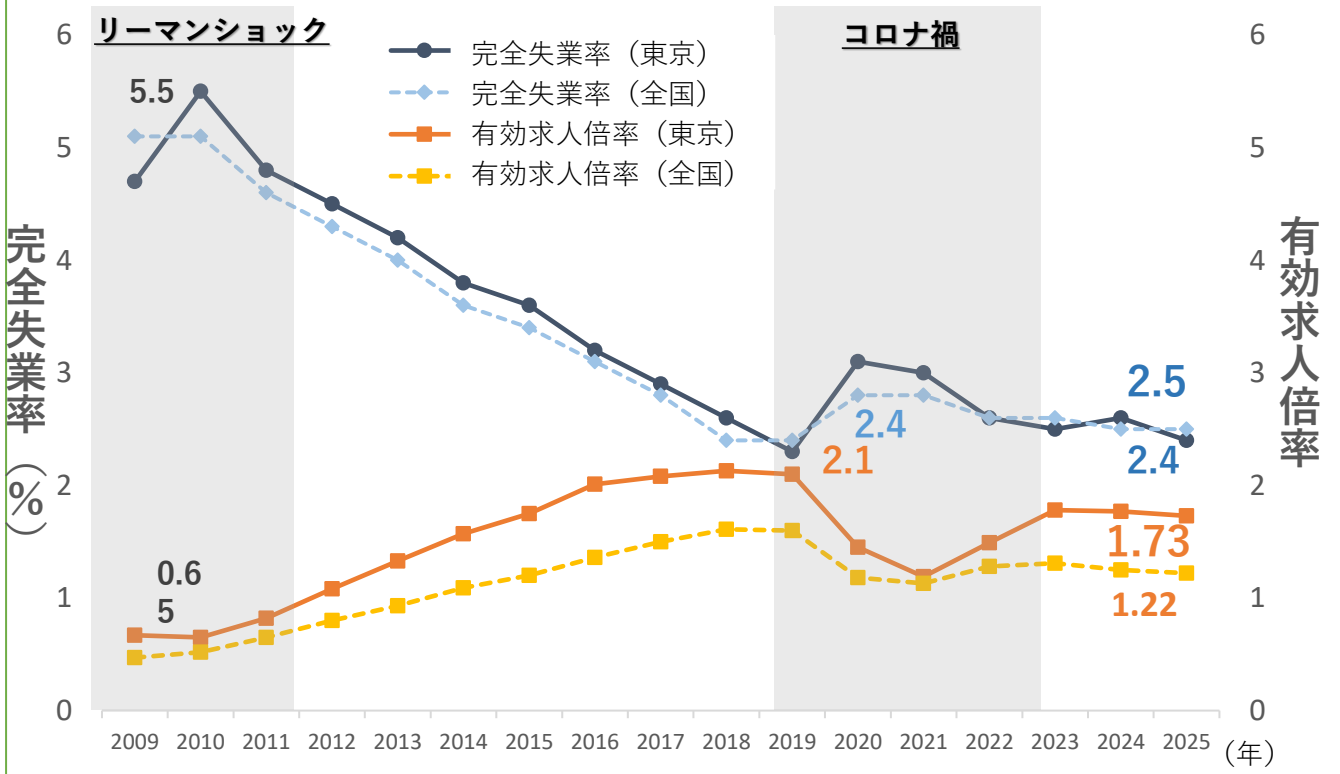
※事業所規模５人以上
※現金給与総額

出典：東京都産業労働局「東京の産業と雇用就業」を基に作成

2　経済・社会情勢の変化　③ 求職・失業

○ 東京の完全失業率は2025年時点でおおむね2%台半ばと低水準
○ 有効求人倍率も1倍台後半で推移しており、雇用環境は概ね良好
○ 新規求人数は前年同月比で減少する傾向

完全失業率・有効求人倍率の推移（東京・全国）



出典：「労働力調査」（総務省統計局）、「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」（厚生労働省）、「東京都の統計」（東京都総務局統計部）
※リーマンショック：2008年9月のリーマンブラザーズの破綻を起点として約４年間で設定（SMBC日興証券HP参考）

新規求人数の状況（東京）

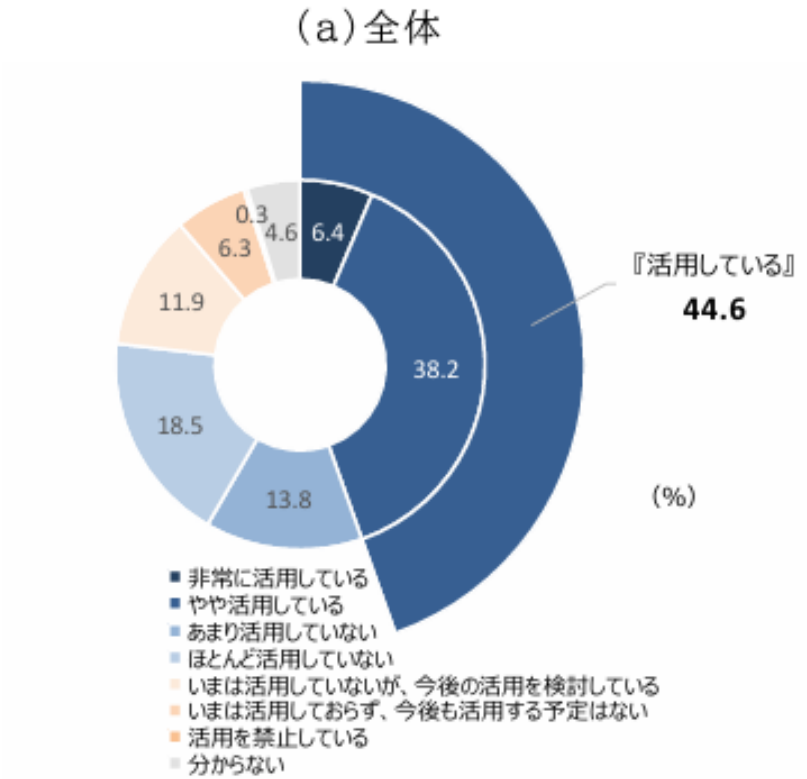
年月	新規求人数	前年同月比
2025年9月	122,882人	▲0.2%
2025年10月	131,781人	▲4.6%
2025年11月	109,135人	▲7.0%
2025年12月	122,324人	▲1.6%
2026年1月	126,716人	▲3.5%
2026年2月	110,207人	▲5.2%
2026年3月	122,625人	▲0.4%
2026年4月	123,288人	▲4.2%
2026年5月	106,574人	▲8.9%
2026年6月	133,639人	8.1%
2026年7月	126,886人	▲0.9%
2026年8月	109,368人	0.5%

出典：「最近の雇用失業情勢（令和7年9月～令和8年8月）」（東京労働局）

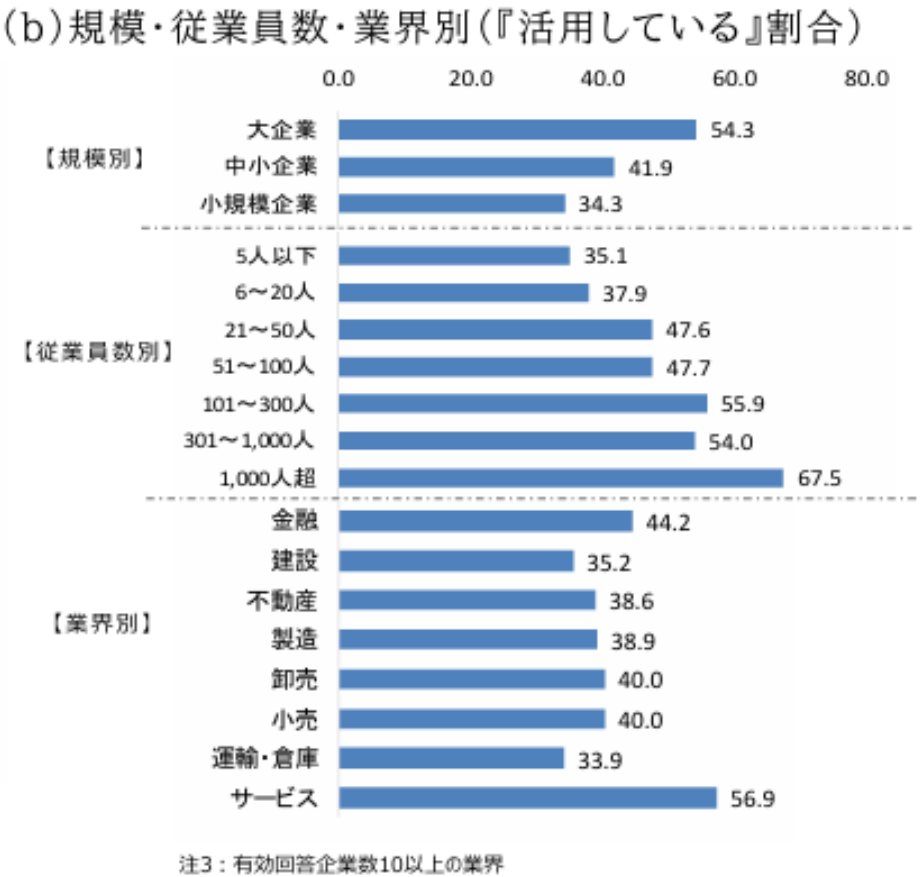
2　経済・社会情勢の変化　④ AI

○ 生成AIを「活用している」割合は、44.6%
○企業規模で比較すると、大企業の方が活用率が高い傾向

生成AIの活用状況（東京）



注1：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100にならない
注2：母数は有効回答企業は1,835社



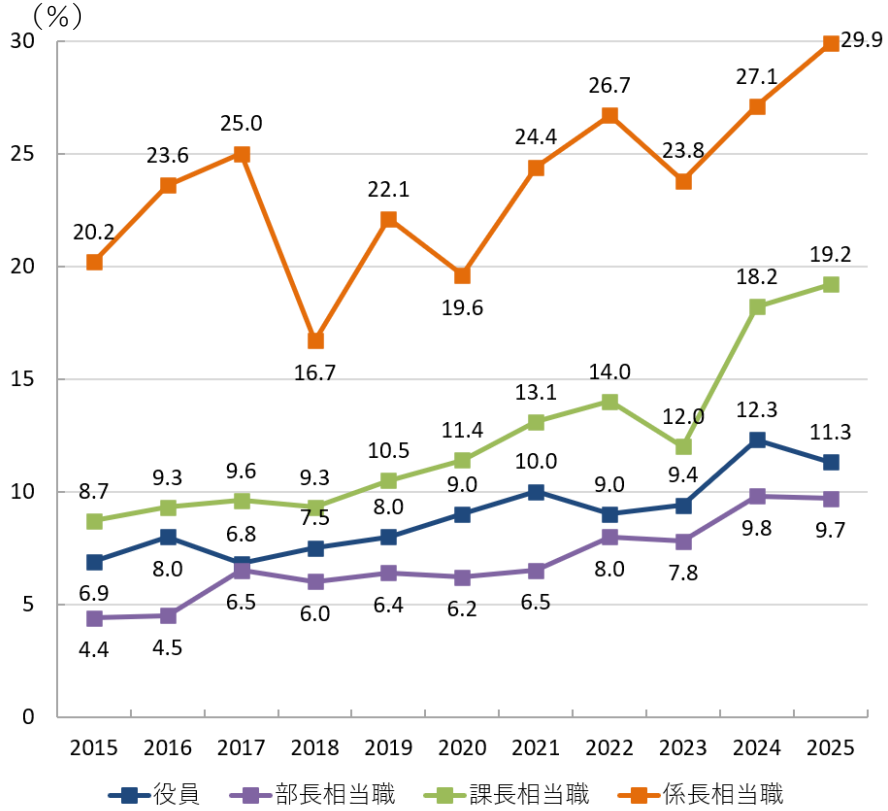
注3：有効回答企業数10以上の業界

出典：帝国データバンク「東京都・生成AIに関する企業の動向調査（2026年3月）」

2　経済・社会情勢の変化　⑤ 女性活躍

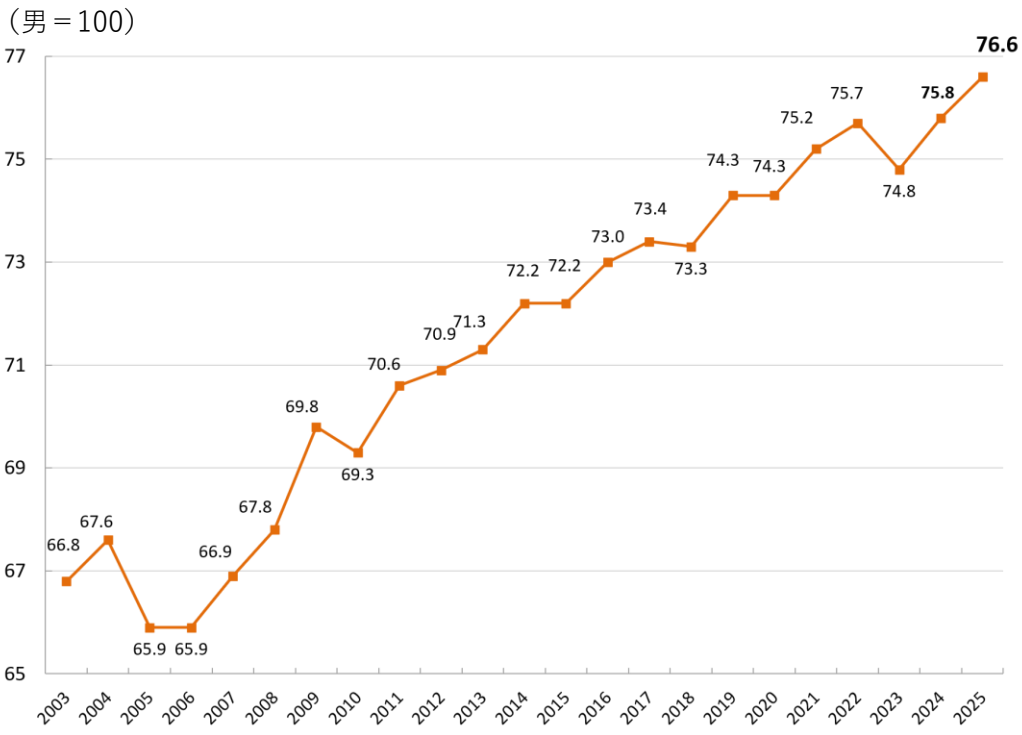
○ 管理職等（係長相当職を含む）に占める女性の割合は上昇傾向
○ 令和７年度の男女間賃金格差は76.6となり、縮小傾向

管理職に占める女性の割合（東京）



出典：東京都産業労働局「令和７年度東京都男女雇用平等参画状況調査」」を基に作成

男女間賃金格差の推移（全国）



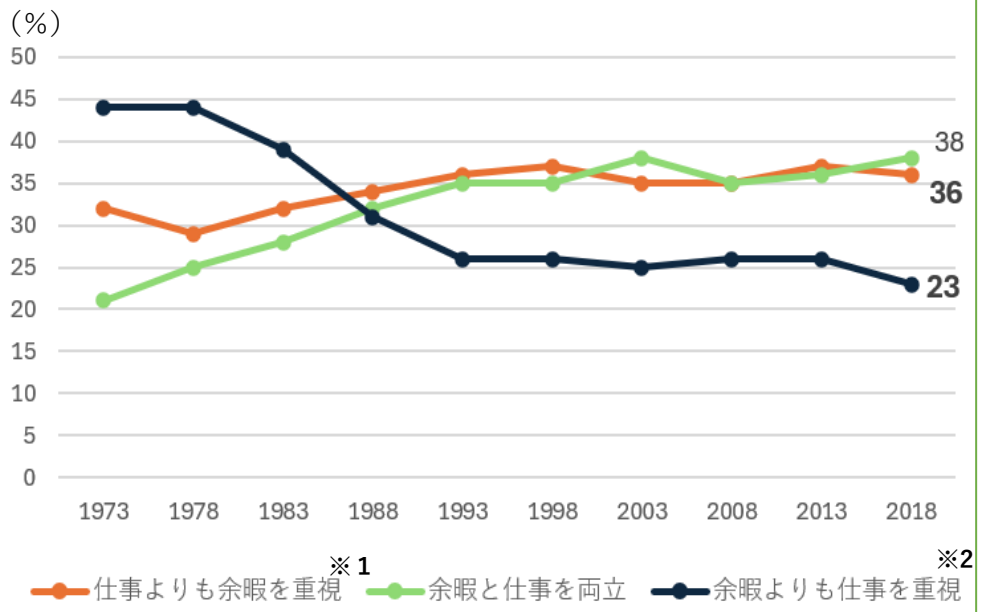
出典：厚生労働省「令和７年賃金構造基本統計調査」を基に作成

3　「働き方」に対する意識変容　① 仕事と余暇・就職観

○ 「仕事よりも余暇を重視※1」は増加傾向。一方、「余暇よりも仕事を重視※2」は減少傾向
（2018年　「仕事よりも余暇を重視」：36%　「余暇よりも仕事を重視」：23%）

○ 2027年卒大学生の就職観は、「楽しく働きたい」が最も高く初めて４割を超える

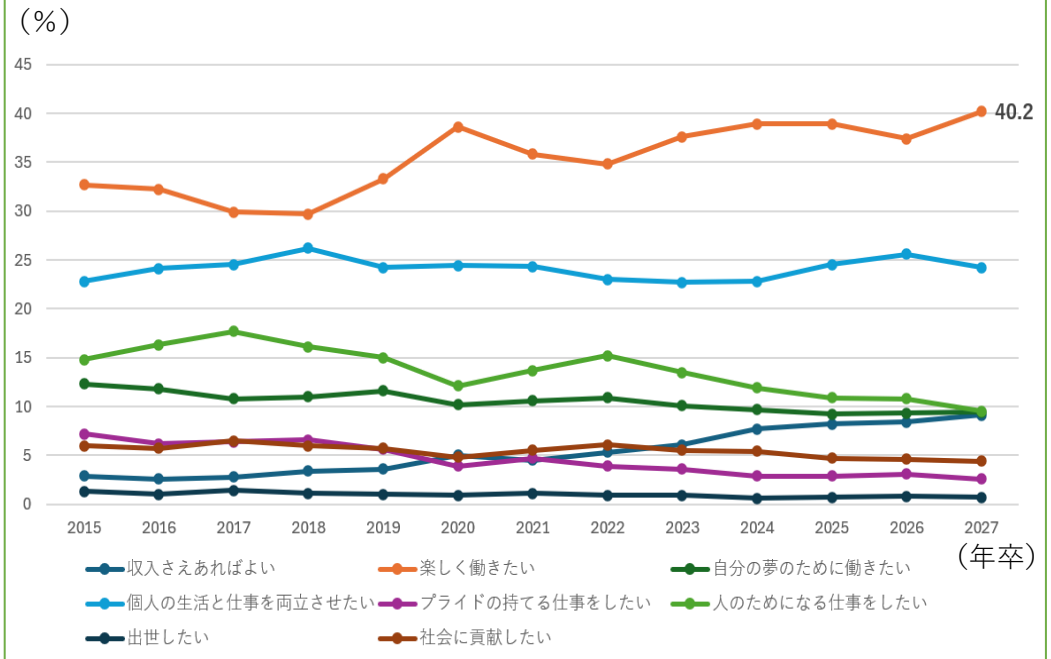
仕事と余暇の在り方に対する意識（全国）



※１　「仕事よりも、余暇の中に生きがいを求める」「仕事はさっさとかたづけて、できるだけ余暇を楽しむ」の合計
※２　「余暇も時には楽しむが、仕事のほうに力を注ぐ」「仕事に生きがいを求めて、全力を傾ける」の合計

出典：NHK放送文化研究所「『日本人の意識』調査」を基に作成

大学生の就職観（全国）

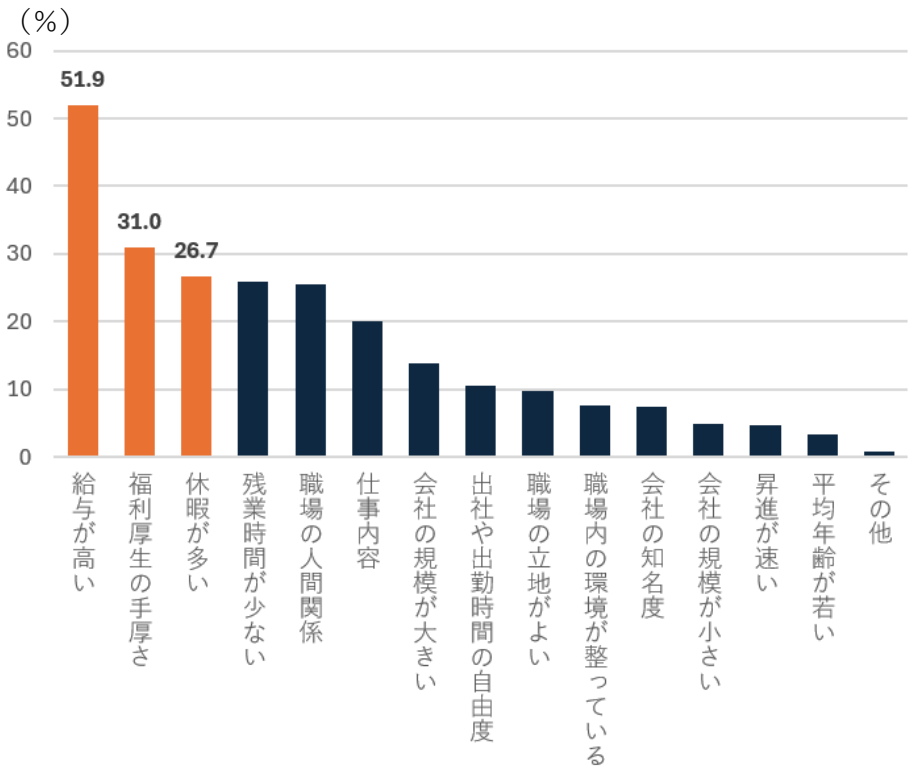


出典：（株）マイナビ「2027年卒大学生就職意識調査」を基に作成

3　「働き方」に対する意識変容　② 職場環境

○ 若手社会人が職場環境で重視することは「給与が高い」「福利厚生の手厚さ」「休暇が多い」
○ ライフ・ワーク・バランスは、「ライフ」を重視する傾向

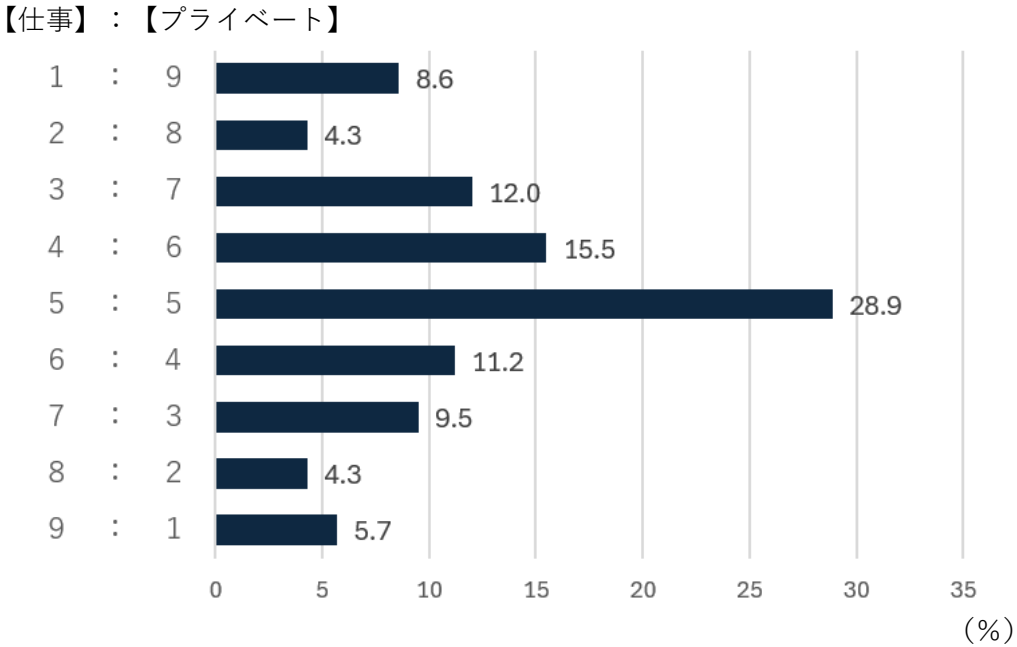
職場環境で重視している点（全国）



※調査対象：24～27歳/未婚/子どもなし/正社員・公務員・団体職員

出典：（株）マイナビ「z世代社会人の働くことに対する価値観調査」を基に作成

理想とするLWBの比率（全国）



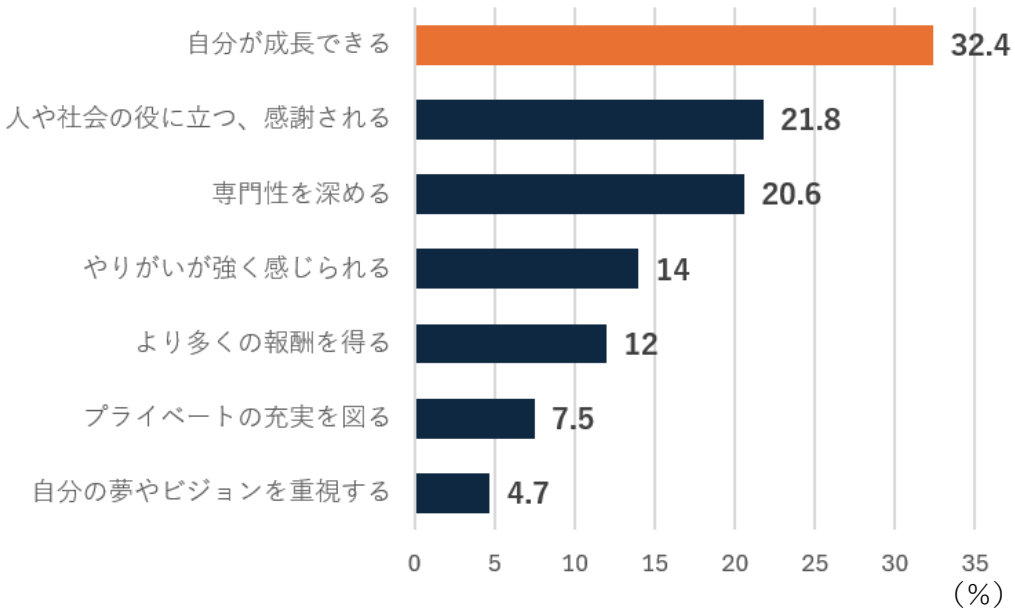
※調査対象：24～27歳/未婚/子どもなし/正社員・公務員・団体職員

出典：（株）マイナビ「z世代社会人の働くことに対する価値観調査」を基に作成

3　「働き方」に対する意識変容　③ キャリア

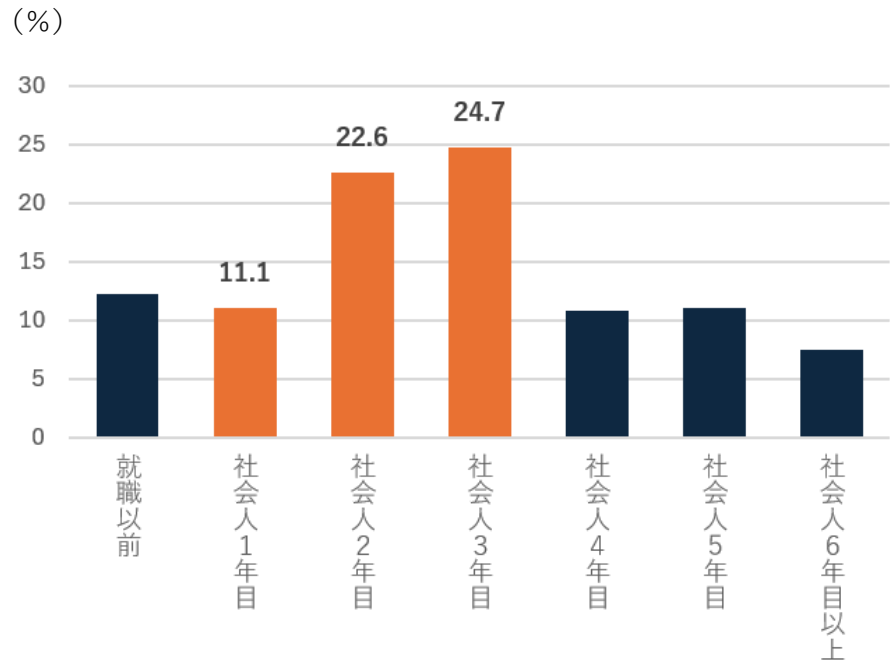
○ 2026年卒新入社員が仕事をするうえで重視することは「自分が成長できる」が最も高く32.4%
○ 若手社会人が今後のキャリアを考える時期は「社会人３年目」が最も高く24.7%
○ 時期は、入社１～３年目が約６割を占め、比較的早い段階から検討を始める傾向

仕事をするうえで重視すること（全国）



出典：（株）リクルートマネジメントソリューションズ「新入社員意識調査2026」を基に作成

今後のキャリアを検討し始める時期（全国）



※調査対象：24～27歳/未婚/子どもなし/正社員・公務員・団体職員

出典：（株）マイナビ「z世代社会人の働くことに対する価値観調査」を基に作成

4　国の動向

○ こども家庭庁は、「こどもまんなか社会」の実現と企業価値向上の好循環に向けた「こどもとともに成長する企業構想」を推進

➢R9概算要求と税制改正要望に盛り込み、企業による「こども・若者・子育て応援」と「企業成長」の好循環を創出

「こどもとともに成長する企業構想」認定・宣言事務局等運営事業

目的

○ 企業が「こどもまんなか」という社会的価値と企業価値の向上に一体的に取り組めるよう支援と環境整備とを行う、「こどもとともに成長する企業構想」を推進（R8年度）

○ 「こども若者まんなか」の取組を行う企業を認定することにより、企業による自発的な取組を促進等を通してこどもまんなか社会の実現を図る



中小企業こども若者まんなか環境整備事業

目的

○「こどもとともに成長する企業認定」を取得し、こども・若者・子育て支援に積極的に取り組む中小企業に対し、その取組にかかる経費を補助することで、企業による行動変容を一層促し、「こども若者まんなか」の取組と成長の好循環を創出

【対象となる取組】

・こども・若者・子育て支援等の「こども若者まんなか」の取組に要する経費の一部

・企業等からの申請に基づき、対象となる取組内容等を審査した上で補助金を交付

補助金使途例：両立支援などの職場環境整備、取組にかかる人材の獲得、地域における取組に係る経費　等

出典：こども家庭庁「令和９年度予算概算要求の概要　（事業別の資料集）」を基に作成

5　国際的な動向

韓　国

〇深刻な少子高齢化に対し、国だけでなく**企業の独自の支援策**が急速に拡大

企　業

富栄（ブヨン）グループ
　従業員が子どもを出産した際、男女問わず1人あたり1億ウォン（約1,000万円）の出産奨励金を支給

ハンミグローバル
　第3子出産社員の即時特進（昇進）制度や、最長2年の在宅勤務を導入
　育休期間を勤続年数として認め、休業中の昇進審査受験を可能に

錦湖（クモ）石油化学
　出産祝い金を大幅引き上げ（第4子以上は2,000万ウォン）し、小学校入学前後の育児休業を新設

政　府

税制優遇： 企業が支給する出産支援金について、子どもが2歳になるまで金額にかかわらず全額非課税とする法案を整備し、企業の取り組みを後押し

シンガポール

〇企業を巻き込んだ**少子化対策を大幅に拡充（８月２４日首相演説）**
　出産祝い金：子一人に対し、１７歳まで計７万シンガポールドル（約８７５万円）を支給
　育児休暇　：合計7カ月15日となっている有給育児休暇を大幅に延長