

## ■ 男女間賃金格差、女性活躍について

- 保育士や看護師など比較的女性が多い職業は、総じて賃金（基本給）が低く、やりがいを持って働き始めても労働の対価が低いため離職が多い。女性が多く就労している業種や業態の賃上げが必要
- 出産を機に起業する女性もいるが、その理由には子育てをしながら企業で働くことの困難さ等がある。これは男女共通の課題であり、労働時間の短縮や、一人一人のジョブを明確にした組織体制の見直しが必要
- 企業の扶養手当を廃止し、その原資を基本給に繰り入れることで、従業員全体の賃金の底上げにつながる。都は、引き続き男女間賃金格差の原因となる制度や手当の見直しに関する支援を
- 出産退職が多い背景には、育児と仕事の両立負担が依然として女性に偏っているという現実がある。柔軟な働き方の推進に加え、育児を行う社員を支える周囲の社員への支援やハラスメント防止対策の徹底など、職場全体の支え合う環境づくりが重要
- 固定的な性別役割分担意識や、進路、就職先の偏りなど社会的要因が女性のキャリア形成に影響を与えている面もある。教育現場や家庭、社会が一体となって、早い段階から多様なキャリアの選択肢を示すことが重要
- 出産育児期を含めた中長期的なキャリア形成においては、ロールモデルの存在が極めて重要。「企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業」等を通じたネットワーク形成や外部メンターとのマッチングは有効
- 女性活躍を進めていくためには企業規模や業種の特性を踏まえた財政的支援やインセンティブなど、強力な後押しが必要。都は引き続き、企業の現場の実情に寄り添った実効性の高い支援策の展開を
- 就労調整している人たちの理由は極めて複合的であり、扶養にとどまる理由は年収の壁ではない可能性もある
- 低所得・非正規の労働者にとっては、扶養にとどまることが合理的な選択になっている可能性がある。その背景には、単に税や社会保険の問題だけではなく、これまでの職業経験による部分もある

## ■ 男女間賃金格差、女性活躍について（続き）

- 非正規労働者が、扶養を外れた先に労働時間を延ばすのに見合うような仕事やキャリア、さらには復職後の仕事の中身や評価をどう可視化して市場のルールとして設計できるのかを考えていく必要がある
- 出産育児を考える前に就いた仕事が将来的にキャリアアップできる職ではない場合、育児と仕事の両立という大変な思いをしてまで仕事を続けないことがある。年収の壁という金銭的なインセンティブよりも、根本的にはフルタイムで働くだけの価値を見出せてないところはある
- パートの人が社会保険料の壁を超える段階での賃上げをサポートすることは、ピンポイントのサポートとしては多少効果はあるのでは
- 低賃金の職業に女性が就かないことによる人手不足が起きており、市場圧力で少しずつ変わっていくのでは
- はたらく女性スクエアでは、キャリア相談や労働相談を通じて女性の活躍を後押ししており、好評を得ている。現場で活躍する女性の仕事ぶりの紹介や、女性が働きやすい職場環境整備の後押しは心強い

## ■ 育業について

- 育業からの職場復帰後、PCやシステムの変更等で浦島太郎状態になる事例があり、社員へのフォローが重要
- 中小企業で人の少ない部署では、育業中の社員の業務を他の社員でサポートすることが難しい。企業と経営者として何か考えなければならず、小規模事業者で好事例があれば紹介いただきたい

## ■ 介護と仕事の両立について

- 介護を理由とした従業員の離職は大きな経営リスクだが、制度や知識が不十分な経営者もいる。都が相談窓口を設けることは大きな支えであり、介護しながら仕事が続けられる職場環境づくりのサポートをしてほしい

## ■ 人材確保について

- 中小企業等では経営の担い手や人材の確保が困難な状況であり、都の「中小企業人材確保トータル支援事業」により企業課題の明確化から人材確保への助言まで継続的に支援する取組は意義がある。紹介手数料の一部助成も、人材確保にコストをかけられない中小企業等にとってありがたい

## ■ ものづくりの魅力発信について

- 職業能力開発センター大田校が、地元企業や自治体、教育機関等と連携し、ものづくりへの関心や理解を促すため、情報発信を強化する取組には大きな期待。ものづくりの現場を広く地域の方々に理解いただき、学生にも魅力を伝えることが技能者の確保に苦慮している中小企業等にとって役立つ

## ■ 多様な働き方について

- 多くの業種で人手不足が起きている状況から、企業が多様な働き方を用意し、高齢者、女性、障害者でも、働く意思を持つ人が「期間の定めのない正社員」として働ける環境を作るように、都は引き続き支援を

## ■ 高齢者の活躍について

- ミドルシニア世代の活躍を後押しする**プラチナ・キャリアセンター**は意義ある取組ではあるが、**認知度や利用状況、実績**など評価指数に基づく分析をするべき

## ■ D X、デジタルについて

- 今回の施策は**デジタルを使うとより効率的になる**。正社員としての**就業率の向上・維持**のためには、単にテレワークだけではなく、**中小企業自身のより一層のデジタル化が不可欠**
- 東京労働局では、特に**人材育成の観点からD Xを推進する**ということで**リスクリング**を進めている。「人材開発支援助成金」は前年から**対象者が約1割増えている**ほか、個人のリスクリングには「**教育訓練給付**」により**助成**している
- 中小企業のデジタル化とともに、**施策に関するデジタル化、見える化や検証**への活用、**他部や他局**が実施する**デジタル施策との連携**は、**来年度の課題**として取り組んでほしい

## ■ 雇用就業施策全般について

- これまでの**施策の有効性**を**毎年しっかり検証**して、**必要に応じて改善を図る**ことが重要。効果検証にあたっては、**成果指標の分析**といった**丁寧なプロセス**が不可欠

## ■ 2050東京戦略、PDCAサイクルについて

- **政策目標**について、「女性の有業率」より「**L字カーブの解消**」のほうが**適切**ではないか。また、「**高齢者の有業率**」は**もっと大胆に目標設定する必要がある**のでは
- 2050年に向けて何をしていくのか、**PDCAを意識して運用**している印象。都は引き続き**施策を「見える化」**して、**予算のワイズスペンディング**を