

東京の雇用就業を考える有識者会議 (第4回)

日時：令和8年2月5日（木）
場所：第一本庁舎 7階 大会議室

午前11時00分開会

【新田部長】 それでは、定刻となりましたので、これより第4回東京の雇用就業を考える有識者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。

事務局を務めさせていただきます東京都産業労働局雇用就業部長の新田でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

本日の会議は、10名中9名の委員の皆様にご出席をいただいております。なお、首藤委員はオンラインでの出席となっております。

本日の会議につきましてはペーパーレスで行います。資料は卓上のタブレット端末とモニターをご覧いただきます。お手元には、議事次第、座席表、委員名簿、会議の設置要綱、東京労働局からの提供資料をお配りしております。また、令和8年度東京都予算案まるわかりブックのほか、今月開催いたします雇用就業部の取組に関するチラシも席上に置かせていただいております。

委員の皆様には、ご発言の際は卓上マイクのボタンをオンにいただき、ご発言が終わりましたらオフにさせていただきようお願いいたします。オンラインでご出席の首藤委員につきましては、通常はマイクをミュート、ご発言の際にマイクをオンにいただきますようお願いいたします。

それでは、水町座長、議事の進行をどうぞよろしくお願いいたします。

【水町座長】 皆さん、どうも、おはようございます。今日は第4回、今年度最後ということで、これまでどおり楽しく活発な議論をお願いできればと思います。

初めに、松本副知事からご挨拶をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

【松本副知事】 皆様、おはようございます。後ろから着座にて失礼いたします。

本日は、第4回東京の雇用就業を考える有識者会議にご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

本来であれば小池都知事をご挨拶申し上げるところですが、都合によりかなわず、私のほうでさせていただきます。

去る1月30日でございますが、東京都は令和8年度の予算案を公表いたしました。これまでこの会議でいろいろといただいたご意見も基にしまして、雇用就業施策として取りまとめました。後ほどこのご説明もさせていただきます。この各取組を着実に進めるということで、「2050東京戦略」、東京都の最大の羅針盤になる計画でございますが、その目標の実現につなげてまいります。

また、昨年12月には、都道府県で初めてとなります雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例も制定をさせていただきました。この間、これに関しましても皆様のご意見を賜りまして、誠にありがとうございます。

この条例を契機に、これまでもやっておりますけれども、さらに雇用就業分野で女性が個性や能力を十分に発揮できるような職場環境づくり、また、女性の管理職などの意思決定層の増加に向けた支援など関連する事業を強化してまいります。この条例は、前文で、「都市の活力の源泉は、人である。」というところからスタートしております。その趣旨をしっかりと胸に刻んで、女性も男性も誰もが自分らしく活躍できる東京の実現に向けまして、各団体、事業者の皆様と力を合わせて進めてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

本日の会議では、女性活躍を進める上で大きな課題となっております「男女間賃金格差」をテーマに設定させていただきました。出産によるキャリア形成への影響、いわゆるL字カーブなどの構造的要因について近藤委員からご説明、ご解説をいただきたいと思います。働き方、リスキリング、キャリアアップなど幅広い視点からご議論をいただければ幸いです。

雇用就業を取り巻く課題は実に多岐にわたっておりまして、女性活躍に加えまして人手不足や介護と仕事との両立、また、高齢者、障害者の皆様の活躍など、いろいろ幅広いものがございます。本日も忌憚のないご意見をいろいろ賜ればと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

【水町座長】 松本副知事、ありがとうございました。

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、事務局から説明をお

願います。

【新田部長】 それでは、説明に入らせていただきたいと思います。資料3をご覧ください。事前にお送りしておりますので、ポイントのみとさせていただきたいと思います。

1 ページから4 ページは、前回、委員の皆様からいただいた主なご意見をお示ししております。

5 ページ以降は、令和8年度の雇用就業施策（東京都就労支援事業計画）をお示ししております。東京都の令和8年度予算案は全体で9兆6,530億円、このうち産業労働局予算は7,345億円、雇用就業対策は608億円となっております。

6 ページをご覧ください。令和8年度の東京の雇用就業施策の方向性を示しております。東京の雇用就業を取り巻く現状を踏まえ、「2050東京戦略」において設定された目標の達成に向けて施策を進めてまいります。また、7月1日施行予定の「東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例」や、昨今の課題を踏まえた取組も進めてまいります。なお、条例につきましては22ページに参考資料として概要を掲載しておりますので、ご覧いただければと思います。

7 ページをご覧ください。これまでの会議で委員の皆様方からいただいた主な意見をどのような施策に反映したかお示ししております。8 ページ以降で具体的な内容をご説明いたします。

8 ページから各施策分野の取組を記載しております。まず、方向性1、「円滑な人材シフトの促進とリスクリングの強化」について、ご覧の2つの柱を整理しております。

9 ページは、人材育成・リスクリングに関する取組です。上段、「リスクリング普及促進事業」では、リスクリングに関して個人や企業が適切な支援を受けられるよう、オンラインやチャットボットを活用した相談などを行ってまいります。中段の「中小企業人材スキルアップ支援事業」では、今後のまちづくりやインフラの整備・更新に適切に対応するため、技術系人材の確保・育成に向けて、建設・建築・運輸分野の国家資格取得等に係る助成金を新たに開始いたします。また、下段の事業では、委員からの「ものづくりの中小企業においては、若手技能者の確保や技能の継承が深刻な課題である」というご意見も踏まえ、職業能力開発センター大田校で地元企業や学校等と連携して、ものづくり産業の魅力を発信してまいります。

10 ページをご覧ください。中小企業の人材確保・定着の支援に関する取組でございます。下段の「中小企業人材確保トータル支援事業」では、人材不足が深刻な中小企業に向けて、採用から人材戦略構築までの総合的な支援を行うとともに、女性をはじめとする幹部人材採用の紹介手数料補助などによって、専門・中核人材の確保を後押ししてまいります。

11 ページをご覧ください。ここからは方向性2、「安心して働ける労働環境の整備や多様で柔軟な働き方の実現」について、ご覧の3つの柱に整理しております。

12 ページをご覧ください。テレワークの普及促進に関する取組です。「テレワークやフレックスタイム制などは、業種や職種によっては導入が難しい」といったご意見を踏まえ、上段の「テレワーク普及促進プロジェクト」では、テレワーク導入率が低い業種向けと導入率が高い業種向けの両軸で普及啓発を展開してまいります。また、育児や介護との両立のためにテレワークを進める中小企業へ奨励金を支給してまいります。

13 ページをご覧ください。育児・介護と仕事の両立支援に関する取組です。13 ページは「働く人の育業応援事業」です。男性の育業取得率が向上し、「育業をすればよい」から「質」を求める段階にシフトしている現状を踏まえ、男女ともに一定期間の育業をするとともに、安心して復職し、育児と仕事の両立ができる職場環境整備を進める中小企業への奨励事業を新たに実施してまいります。

14 ページです。介護に関しまして、「待遇や職場環境の改善向上が重要である」とのご意見をいただいております。上段、「介護と仕事の両立推進事業」では、普及啓発や相談窓口の運営により、介護に直面しても働き続けられる環境づくりの促進と、下段の「介護休業取得応援事業」では、従業員が介護休業を取得して復職した企業への奨励金について、複数の環境整備を行う場合の加算を設けるなど取組を拡充しております。

15 ページです。ハラスメント防止対策に関する取組です。上段の「ハラスメント防止対策推進事業」では、労働施策総合推進法の改正に伴い、様々なハラスメント防止に関する普及啓発活動を実施しております。カスタマーハラスメントにつきましては、「相談窓口の設置や奨励金は心強い」とのご意見をいただいております。下段の「カスタマーハラスメント防止対策推進事業」では、企業の取組への後押しを引き続き進めてまいります。

16ページです。ここからは方向性3、「多様な主体の労働参加の促進」について、ご覧の4つの柱に整理しております。

17ページです。働く女性の活躍推進に関する取組でございます。これまで、女性の正規雇用比率のL字カーブの課題、年収の壁の解消、管理職を目指すことの課題についてご意見をいただいております。上段の「女性の活躍推進に向けた職場環境改善プロジェクト」では、男女間賃金差異等の情報公開や女性役員の増加への取組に対し奨励金を支給し、中小企業の女性が活躍しやすい職場環境づくりを後押ししていきます。いわゆる年収の壁の正確な理解促進に向けては、セミナーの内容等の充実を図ってまいります。

18ページです。上段、「企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業」では、女性活躍を人材・経営戦略に位置づけて進められるよう、企業経営者向けの講演会や、行動計画策定のコンサルティングを拡充してまいります。下段では、はたらく女性スクエアにおいて、起業等、多様な働き方などの相談への対応や、比較的女性が少ない業界に向けた機運醸成イベントなど、女性の職域拡大に向けて支援を強化してまいります。

19ページです。高齢者の活躍推進に関する取組です。上段、プラチナ・キャリアセンターについては、周知に向けた広報についてご意見をいただいております。金融機関やIT職等として活躍するシニア向けのオンライン採用イベントや、シニア支援策の多摩地域への展開など、新たな取組によって利用者や企業の会員増につなげながらシニア人材の活用を後押ししてまいります。

20ページです。上段は、障害者の活躍推進に関する取組です。「障害特性に応じた職場環境の整備や、これまで障害者雇用をしていない企業の後押しが必要」といったご意見を頂戴いたしております。伴走型支援の拡大や処遇の改善に向けた支援を強化してまいります。下段は、ソーシャルファームに関する取組です。「ソーシャルファームの認知度を上げることが重要」といったご意見を踏まえ、認証事業所やソーシャルファームに関心がある企業、都民の方々とコミュニティを構築し、そのコミュニティを通じたソーシャルファームの理念を広める普及啓発など、新たに実施してまいります。

21ページです。その他の取組についてです。

上段、「『手取り時間』創出・エンゲージメント向上推進事業」では、超過勤務縮減に向けた取組を新たに奨励対象とし、賃上げの取組に対する奨励金の上限額を引き上げるなど、従業員の手取り時間創出と賃上げに対する企業の取組を後押ししております。本事業のほか、都で実施いたします中小企業の賃上げに関する施策は23ページの参考資料にまとめておりますので、ご覧いただければと思います。

中段、「暑さに配慮した職場環境づくり支援事業」です。今夏の猛暑対策としまして、熱中症予防に取り組む事業者に対する奨励事業を新たに開始いたします。

下段、労働教育では、第1回会議のテーマでもありました労使コミュニケーションに関して、労使団体が実施する労働教育にかかる経費支援を拡充してまいります。

都の取組は以上となっております。

参考資料といたしまして、26ページ、これまでご説明した4つの柱と23の重点事業が「令和8年度就労支援事業計画」に掲載する事業一覧となっております。

事務局からの説明は以上でございます。

【水町座長】 説明、どうもありがとうございました。

今の令和8年度の雇用就業施策等の質疑応答については、また後ほど時間を取りたいと思います。

続きまして、本日の議題「男女間賃金格差」について近藤委員にご報告をしていただきます。男女間賃金格差の構造的な要因に関して、近藤先生に「出産前後での女性のキャリア中断の実態と対策」というタイトルでご報告いただきます。よろしく願いいたします。

【近藤委員】 よろしく願いいたします。

「男女間賃金格差」というテーマはちょっと広過ぎるなと思いましたが、15分ですので、出産前後でのキャリア中断によってどのような変化が起きるかという実態の解説に焦点を絞ってプレゼンさせていただきます。

今日お話しする内容をざっと一覧にするとこんな感じ（1ページ）です。最初は導入として、M字カーブとL字カーブ、こちらもたびたび事務局からの資料に登場している図と同じものですが、

一応おさらいということで説明した後に、私の研究から一部抜粋して、出産後の収入変化であるとか、就業継続はどのぐらい保育園によってできるようになるのか、就業継続しなかった場合にどのような傾向を持ちやすいのかといったことをお話ししたいと思います。

この図（2ページ）自体は、国の会議の資料がネットに上がっていたものから切り取ってきたものです。労働力調査から図を作ると必ずこの形になるはずですが、日本は、女性の就業率は高いんですね。これは恐らく、2023年の文書なので、2022年までの労働力調査で作っているのかなと思うのですけれども、水色の就業率は、M字カーブとか呼ばれていたのですが、今はM字ではなくて、台形にほとんど近づいております。従来は育児期の30代、40代あたりで就業率が下がることが起きていたのですけれども、それはもはや過去の話となっています。一方、L字カーブと呼ばれるのは紺色の正規雇用比率ですけれども、Lというか、20代だけがなくて、30代後半からずっと横ばいかなだらかに下がっていくような形になっているんですね。ここで比較対照として男性の緑色の正規雇用比率の図を見ると、男性はきれいな台形をしているのに対して、女性は30代からぐんと下がってしまうことが指摘されています。就業率は高いのだけれども、非正規雇用が非常に多いというのが日本の女性の就業の特徴となっています。

ここ（3ページ）から私自身の論文から一部抜粋した話になるのですけれども、住民税の課税記録のデータを私たちは使っていて、第一子出産前後の収入変化の計測をしております。ここで使っているデータは一部の自治体のもので、全国平均ではないことに注意をいただければと思います。年収のレベルは全国平均と合わせておりませんが、全体的な傾向は全国と同じだろうという仮定に基づいて話をしたいと思います。

言葉で簡単にざっと説明しておきますと、女性の収入や就業率は第一子出産前後に大きく落ち込みます。これは、日本だけではなくて、世界中で観測されておりまして、英語だとChild PenaltyとかMotherhood Penaltyという言葉が当てることがあります。どの国でもあるのですけれども、程度は国によって結構差がありまして、性別役割規範の強い国で大きくなる傾向があります。日本の場合は、先ほどお見せしたように、就業率はそんなに下がらないのですけれども、収入は結構下がる特徴があります。平均的な変化として、私たちのデータに含まれている自治体では、出産の4年後の時点で平均して出産前の50%の収入になっています。ただし、この50%減っている中に2人目の子供の育児休業中の人があるので、そこを調整しようと思うともうちょっと長いデータが必要で、それはまだデータの蓄積が足りていないところであります。

出産前の収入と2人目を生んでいない場合の出産4年目の収入の関係を、データをかなり絞って分析してみると、出産前の収入が高い人と低い人で傾向は結構異なっております。出産前の収入が中央値以下、つまり、下側の半分ですね。でも、半分なので、そこまで低いわけではないですけれども、その層では、半数以上の人年収103万円以下の水準になっています。出産から4年目というと幼稚園に入る頃ですけれども、2人目を生んでいない人たちに限定しても半数以上が扶養に入っている状態になっている。一方で、出産前の収入が上位20%、かなり高いほうの人たちは出産前と同じ水準に戻っている人が多い。その中間はどちら側に行くかばらついていまして、扶養に入る人もいれば、元に戻っている人もいるという感じになっています。ここから、正社員就業を継続する人と出産退職してパートや専業主婦になる人に二極化していることが示唆されます。

実際にどのくらい下がるのかをグラフで示したのがこちら（4ページ）になります。出産の2年前、横軸のマイナス2のところをゼロに標準化して、そこをゼロとしたとき、出産年ゼロが子供が生まれた年ですけれども、その年の年収がどのくらい下がり、1年後、2年後、3年後と追跡したものです。上が年収で、下が就業率です。薄いグレーの線は比較対照として男性を見ているのですけれども、男性は何も変化がない感じです。女性の場合、年収は生んだ年に大きく下がり、生んだ翌年が一番低いです。これは、生んだ次の年のほうが育児休業とかで無収入になっている期間が長いからですけれども、2歳、3歳となっていくと少し戻りますが、少ししか戻らないんですね。4年目の段階で平均して50%ほど下がっています。就業率は4年後の段階で20%くらい下がっているんですね。出産前に比べて20%下がるのですけれども、出産前の就業率が90%なので、90%の20%というのはほぼ20%ポイントくらい下がっている感じになります。見ていただくと、就業率の下がり方より年収の下がり方が大きいので、就業率が下がっているだけではなくて、かなり年収を減らした形で働いている人が結構いることが示唆されます。

さっきのグラフは平均値ですけれども、これを分布で見るとどうなっているのかと細かく見た図

(5 ページ) になります。赤いBox plotが出産2年前の収入分布で、横軸が2年前の収入を10分位に分けた分位点になります。だから、横軸が1のところは2年前の収入が一番低かった10%の人たちで、横軸が10のところは2年前の収入が一番高かった10%の人たちです。それぞれの人たちの年収の下位10%点が下に突き出ている棒の端のところ。下のほうだと、ゼロの人が25%とかいると下が25%に張りついてしまうので、下の棒がないところもあります。箱型をしている箱の下の辺が25%で、箱の中の点が中央値で、横棒が引いてあるのが平均値です。箱の上の辺が75%で、棒の一番先が90%となっています。赤は比較対象としての出産2年前の所得で、青がそれぞれの年の分布をのせたものになります。赤の端の一番高い階層以外はすごく潰れているのは、出産2年前の年収で10等分しているのでこういう形になっています。

これを見て、注目していただきたいのは、出産の翌年の所得はみんなすごく下がります。元の収入がとても高かった人であっても収入ゼロにいる人たちが25%ぐらいいますし、非常に下がるのですけれども、出産の4年後、「mother、t = 4」のところを見ていただくと、元の収入が高かった人たちはかなり赤の箱に近づいた分布になっています。もちろん、4年たっていますのでばらついてきまして箱の幅は広がるのですけれども、高いほうは出産前よりも年収が上がっている人たちもいます。75%点は出産前より上がっている感じになっています。一方、下がっている人もそれなりにはいる感じになっています。横の点線が103万円ラインですが、103万円ラインよりも箱全体が上にいるので、103万円以下になっている人は25%もいない感じになっています。これが元の所得が高いほうの20%ぐらいの人たちです。

元の所得が低かった半分というのが左側の5つの箱になります。左側の5つの箱を見ていただくと、点がメディアン、中央値ですけれども、それが103万円ラインの横の黒い点線にかかっているのが分かると思います。2人目がいない人であっても半分ぐらいが103万円以下の水準にとどまっている。上のほうの所得、75%の人たちも、出産前の所得によりやく戻っている人が75%点にいるぐらいということで、下がっている人のほうが圧倒的に多いというのが出産前の所得が下のほうの半分だった人たちです。6番目、7番目、8番目ぐらいの箱がそのちょうど中間にあって、25%点は103万円の線の上にあるので、25%ぐらいの人は扶養に入っているのだけれども、75%の線は出産前の75%の線よりわずかに上にあるので、4分の1ぐらいの人は元のキャリアパスに復帰している感じで、二極化してしまっていることが示唆されます。

このように二極化する原因ですが、雇用形態とか就業状態とかはこのデータから観測されないのですけれども、正社員として復帰しているのか辞めてしまっているのか、そこで差が出ているのではないかと思います。

これ(6 ページ)は、別の自治体のデータで、別の論文ですけれども、認可保育所に入れたか入れなかったかでどのぐらい差があるかを見たものがあります。結果を先に言いますと、入所選考に落ちてしまう、これはまだ待機児童が多かった時期のデータを使っていますので、結構な確率で落ちるのですけれども、入所選考に落ちてしまうと、ゼロ歳児の母親の4割、1歳児の母親の2割弱がその年度の給与と収入がゼロになる。就業を断念していることになります。ただし、これで本当に仕事を辞めてしまっているかという、そうとは限らなくて、ゼロ歳児の場合、育児休業を延長するという手段があります。ゼロ歳児の母親のこの4割のうちの恐らく半分ぐらいが、育児休業を延長した上で、翌年、認可保育所に入所しています。ゼロ歳で入所できなかったことで1歳時点でも就業しなくなる人は2割弱で、1歳児の母親の2割弱も就業を断念していますので、恐らく、落ちて就業できなくなる、仕事を辞めなければいけない人は2割ぐらい存在する。落ちた人の2割なので、これを大きいと見るか小さいと見るかは微妙なところだと思うのですけれども、認可ではない手段を使ってどうにかする人が8割ぐらいいるということでもあります。

ただ、推計されるのは、あくまでもフルタイムの仕事を持っていて、育児休業中の人が申し込んで入れなかった場合で2割辞めてしまうということなので、一番辞めなさそうな人たちですら2割辞めてしまうということでもあります。現在そもそも入れないからと申し込んでいない層が、大規模に定員拡大されて入れるようになった場合の就業に与える効果というのは違う可能性がありますけれども、あくまで正社員で続けようと思っている人が保育園に落ちたら何が起きるかということでは、2割ぐらいの人が仕事を辞めることになってしまうことになります。

ちょっと時間が押していますので、これ(7 ページ)は推計結果を載せた表です。ご興味のある方は見ていただくということで、3つ飛ばしていただいて、10ページです。英語のまま細かくて申し

訳ないですけども、ゼロ歳で入所できなかった人を追跡してみたらどうなっているか。結論から言うと、半分ぐらいの人が翌年4月から保育園に入ります。ただ、結構な割合の人がゼロ歳のときよりも点数を上げて翌年臨んできます。翌年もう1回入れない人というのは、点数を上げてこなかった人でもあります。点数を上げるのは何をすればいいかという、育休の途中で切り上げて復帰して、認可外の保育所に預けると点数が上がるんですね。それをやっている人が結構います。それをやって復帰してきた人は優先順位が上がって保育園に入れて、それをやらなかった人と、ゼロ歳のときには復帰しようとしなくて、1歳のところで育休を終わりにする、1歳の誕生日までではなくて、1歳の4月まで育休を延長していた人たちが闘って入所選考が行われ、それで落ちてしまった人のうちの2割ぐらいは就業を断念する形になっています。

ここ(11ページ)から先は、仕事を辞めてしまったらどうなっているかという話をさせていただくのですが、2つ前のChild penaltyの論文と同じデータから得られた知見です。年収をヒストグラムにしていくと、今話題の年収の壁、103万円の壁とか130万円の壁がはっきり現れるのです。これが子供が幼稚園に入るぐらいから現れるというパターンがあります。問題は、子供の年齢が上がってもそのパターンはなくなっていくということが示唆されています。ここから分かるのは、無収入、103万円未満、130万円未満と徐々に労働供給を増やしていく人がそれぞれに存在するのですが、毎回103万円とか130万円のところでしばらく引っかかって止まるような現象が起きています。また、130万円を超えた人がいきなりフルタイムになるかという、そうでもなくて、大半は年収200万円未満にとどまり続けてしまうので、やはり130万円未満だったところからいきなり年収300万円とかに転職する人は非常に少ないことも分かります。

最低賃金の引上げなどによってパートタイム労働者の年収は徐々に上がっていきます。みんな、時間も延ばしているかもしれませんが、時給も上がっているかもしれませんが、とにかくだんだん年収が上がっていくのですが、103万や130万円に到達すると増えなくなる傾向があります。これは、やはり年収の壁による働き控えが実際に起きていることが示唆されています。

これ(12ページ)が末子の年齢別給与収入のヒストグラムを描いたものです。103万円と130万円のところに縦の点線を引いてあります。末子がゼロ歳や1歳のところでは103万円の壁があまり目立たないのが分かると思うのですが、2歳、3歳ぐらいから103万円の壁が現れ始めて、4歳、5歳、6歳、7歳、8歳、9歳と小学校へ入学してだんだん年齢が上がっていても、ほとんどヒストグラムの形が変わっていないのが分かるかと思えます。年収の壁にぶつかって就業調整するパターンは子供が幼稚園のところから始まるのですが、小学生、中学生となっても全然そのパターンは崩れていかないことが分かります。

これ(13ページ)は、同じ要領で、もうちょっと分かりやすく、未就園児、幼稚園児、小学生、中学生、高校生、未成年なしでまとめたものです。小学生から未成年なしまでほとんど形が同じだというのが分かるかと思えます。未成年なしというのは、子供がいないというよりは、子供が育った後のほうが多いです。

2017年に年収が、給与収入なしだった人、収入ありだった人、103万円から130万円の間だった人、130万円を超えていた人で、2021年の給与収入の分布を見ました。これはデータの範囲の端と端で見たのですが、これを見ていただくと、給与収入なしとか収入あり、103万円以下だった人の2021年の収入分布を見ると、やはり103万円と130万円で止まっているのが分かるかと思えます。103万円以下だった人が130万円まで増えているケースはそれなりにあるのですが、130万円を超えている人はあまりいない。元から103万と130万円の間だった人たちも圧倒的多数が130万円のところで止まっている。一方、もともと130万円を超えていた人たちはほとんどみんな超えっ放しである感じになっています。あとは、103万円を超え130万円以下だった人たちのそれなりの数が130万円を超えてはいるのですが、200万円を超えている人はほとんどいないのも分かるかと思えます。やはり扶養の範囲で働いていた人がいきなりフルタイムに転職するケースはかなりレアであることも示唆されます。

これ(15ページ)が最後のスライドになります。ここまでいろいろ事実を羅列してきたのですが、インプリケーションとしては、まず、出産退職せずに、育児休業を挟んで働き続けるか否かで大きな差がつくことが分かっています。就業継続のために保育所の利用可能性が果たす役割も非常に大きいことも分かっています。正社員の中でも子供の有無で差がつくという研究もありますので、出産退職の有無だけで全てが解決できるわけではなくて、やはり企業の中で時短勤務や残業の減少など

で昇進に差がつくという話もあるのでありますが、それと就業継続したか否かではインパクトのレベルが違います。就業継続できなかった場合、多くが扶養内のパートにとどまる傾向がありまして、この扶養内のパートにとどまっている人たちを扶養内にとどまらせないことが結構大事なところかなと思います。一旦退職してブランクのある人の復帰サポートに政策上の重点を移していくといいかもしれません。就業継続をサポートする政策はこれまでたくさん打たれてきていて、実際効果が上がっていて、正社員の方が辞めない割合も年々どんどん上がっているのです、それは維持していただくとして、そこでカバーし切れないところは、どうしても一旦辞めざるをえなかった人の復帰をサポートするというふうに重点を移していくといいのかなと思います。

そこでどうしても壁になるのがやはり社会保険の扶養からぎりぎり外れるところですね。国の制度上どうしてもそこが障害になっているので、そこを変えるようなサポートができると、少しずつフルタイムに近い働き方に移行していくサポートができるのかなと思います。

以上になります。

【水町座長】 近藤委員、ありがとうございました。

続いて、男女賃金格差に関する東京労働局の施策について、増田委員からご報告をいただいた上で質疑応答に入りたいと思います。増田委員、よろしくお願いします。

【増田委員】 それでは、資料5の1ページ目をご覧くださいと思います。本日のテーマに関連いたしまして、東京労働局の施策を3点ご説明いたします。女性活躍推進法施行関係、職場におけるハラスメントへの対応、そして女性活躍に取り組む事業主への支援でございます。

2ページをご覧くださいと思います。

1つ目の女性活躍推進法施行関係でございます。我が国における男女間賃金差異は、長期的には縮小傾向にございますが、国際的に見れば依然として大きく、管理職に占める女性の割合も依然として低い水準にとどまっている状況などから、昨年、女性活躍推進法が改正されたところでございます。改正内容の1つ目は、ここにございます女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化でございます。男女間賃金差異と女性管理職比率の情報公表が義務化されまして、左下にございます女性の活躍推進企業データベースでの公表を促すことで、求職者等が企業選択の際に比較を容易に行えるようになり、また、企業の数値改善のための取組が進むものと考えているところでございます。

3ページをご覧ください。2つ目は、③女性の健康課題についてでございます。女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなど、キャリア形成の妨げになっていることを踏まえ、女性の就業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべきであるということが法律の基本原則で明確化されたところでございます。これに関しましては、下のほうにございますように、企業の取組のインセンティブといたしまして、女性の健康上の特性に配慮した休暇制度等を設けるなどの基準を満たした事業主を新たにえるぼしプラスとして認定することとなったところでございます。

4ページをご覧くださいと思います。右下のグラフでございますけれども、えるぼし、プラチナえるぼしの都内の認定企業は大幅に増加しておりまして、令和7年9月末時点で合わせて1,801件となりまして、これは全国の約5割を占めております。東京の企業の関心の高さが表れているというふうに思っております。今回の改正によりまして、左側でございますけれども、プラチナえるぼしの認定要件にいわゆる就活セクハラ防止措置の内容公表が追加されるところでございます。

次に、5ページをお願いいたします。5ページは職場におけるハラスメント対応でございます。企業指導でございますとか、紛争の早期解決の支援などを行っております。また、国でもカスハラ対策の義務化が施行されますので、説明会等の開催を進めてまいります。特に12月をハラスメント撲滅月間として、広く社会一般への周知に取り組んでいるところでございます。

次に、6ページをご覧くださいと思います。3つ目といたしまして、女性活躍に取り組む事業主への支援についてでございます。不妊治療や女性の健康課題に対応するための休暇制度等の環境を整備し、労働者が利用した場合に事業主を対象として助成金を支給するといった支援を行っているところでございます。

次に、7ページをご覧くださいと思います。こちらは女性活躍促進事業といたしまして、女性活躍推進アドバイザーによるコンサルティングや、アンコンシャスバイアス解消に向けたセミナーな

どを行っているところでございます。

最後、8ページをご覧くださいと思います。働く女性の心とからだの応援サイトということで、母性健康管理や女性の健康課題に関する情報を提供する専用サイトを設けております。研修用動画の配信とかメール相談、好事例の掲載など、女性労働者のライフステージごとの健康課題に起因する、望まない離職を防ぐための支援を行っているところでございます。

後ろのほうに、法改正の背景について、先ほど近藤委員からご説明いただいたデータ等をおつけしておりますので、適宜ご参照いただければと思っております。

東京都とも連携させていただきながら、東京労働局としても女性の活躍推進をしっかり進めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

【水町座長】 増田委員、どうもありがとうございました。

それでは、先ほどの近藤委員のご報告を受けて、ご質問やご意見等ありましたら伺いしたいと思います。ご発言は、長い場合もおおむね2分程度でお願いできればと思います。ご質問、ご意見がおりになる方は挙手をお願いいたします。

齊藤委員、お願いいたします。

【齊藤委員】 連合東京の齊藤です。

まず、男女間賃金格差についてですけれども、男女雇用機会均等法などの法整備によって、男女間の就労機会の均等については法律として整ってきていると思っておりますが、依然として女性の職業、男性の職業といった職業選択の壁がありまして、保育士や看護師など比較的女性が多い職業については、資格を必要としても総じて基本給、賃金が低く抑えられていて、やりがいを持って働き始めても労働に対する対価が低いということから離職をするのも多いと聞いております。男女間の賃金格差を解消するということでは、女性が多く就労している業種や業態の賃上げが必要だと思っております。

また、出産前後のキャリアの中断については減少していると感じてはいますが、30代の女性では、出産を機に、それまでの経験と人脈を生かし起業する人も出てきています。その理由は、雇用下では労働時間と働く場所を選べない、組織に従属しないといけない、部下のマネジメント能力が求められるなど、子育てをしながら働きにくいという意見が挙げられます。これは、裏を返せば、子育てをしながら企業で働く、雇用されて働くということが性別にかかわらずぶつかっている課題ではないかと思っております。労働時間の短縮、一人一人のジョブを明確にしたフラットな組織体制に見直すなどが必要なのではないかと思っております。

また、中高年齢の雇用につきましては、依然として有期雇用で働く女性が多く、先ほど先生からもありましたけれども、年収の壁を壊してまでも、配偶者の扶養の範囲で働くことを望む労働者が多いというのが実情だと思います。その背景の1つには企業の扶養手当があり、それが男女間の賃金格差の温床になっていると思っております。企業の扶養手当の廃止を行って、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と思っておりますので、引き続き、東京都には男女間の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お願いしたいというふうに思っております。

ついでに、東京都の予算についても。令和8年度の予算につきまして、連合東京が求めてきました労働者支援が多く盛り込まれていることに感謝申し上げたいと思います。先日行われました東京都地方版政労使会議でも申し上げましたけれども、多くの業種で人手不足が起きている状況から、多様な働き方を企業の中で用意していただいて、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くことができる環境をつくっていくように、その場でも発言させていただきましたので、ぜひ、東京都におかれましても引き続きご支援をお願いしたいと思います。

ありがとうございました。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

では、私のほうから。

ご報告を受けて、出産を機に退職し、戻るときには正規で戻れずに、非正規で収入が低い方々がか

なりの数いらっしゃるということは、育児休業を明けて、育児休業前の仕事にそのまま戻れるようにすることが1つ重要かと思いますが、そのこととの関係で言うと、保育園にきちんと入所できるような対策を講じることが大切で、今の東京都の保育園の現状だと、認可、無認可も含めてそこにまだギャップがあるというふうにお感じなのかが1つ。

もう1つ、13ページのヒストグラムを見ると、2本点線がありますが、130万円よりも103万円のところの壁がすごく大きい。130万円の壁は、これから企業規模に応じてだんだん解消されていく。少し時間がかかりますけれども。でも、103万円の壁は、税金上は認識の間違いがまだ残っているかもしれないませんが、一番大きいのは配偶者手当の問題がまだかなり残っているので、配偶者手当がここでかなり大きくて、これをどう対策を講じることが重要だということがこのインプリケーションの中に含まれているのか。社会保険の扶養を超えるサポートもできるとよいというふうに15ページのところに書いてありますが、そういう意味で、配偶者手当とか社会保険の壁を超えるようなサポートは、例えば東京都の施策としてやるとするとこういう工夫が考えられるのではないかというのを教えていただければと思います。

【近藤委員】 ありがとうございます。

まず、水町先生にお答えすると、先に、後から聞かれた103万円の配偶者手当です。合理的に考えると配偶者手当が一番の理由になりそうですけど、まず、配偶者に手当を出している企業はすごい勢いで減っているんですね。減ったならば、103万円もどんどん減っていかなくてはいけないのですけれども、あまり減っていったいない。あと、アンケート調査を取って、103万円に調整している理由は何ですかと聞くと、配偶者手当を理由に挙げる人は2割ぐらいしかいないんです。サーベイにもよるのですけれども。影響がゼロではないのですが、それが主たる要因であるということでは恐らくないことがデータから示唆されております。何か税制に関する誤解とかなのかなというところがあります。本当に配偶者手当はすぐやり玉に挙げられますし、実際に、言われて、すごく企業側も変えているんですね。ものすごく変化しているのだけれども、103万円のところに引っかかっている理由としてはそれ以外の何かがあるかもしれない。何だか本当によく分からないのが実態ではあります。2割ぐらいの人が答えているということで、ゼロではないので、そこは変えていく必要があるし、実際に変わっていています。

あと、意外と扶養手当であまり問題にされないのですけれども、子供を扶養していると子供手当がつかますよね。あれがほとんどのケースで父親についている。子供に扶養手当を出す会社は、自動的に父親は1万円増しになって、母親はならないので、そこだけでもメカニカルに男女間の給与格差ができてしまうことが起きているというのをほかの人の論文で指摘されていたことがありました。扶養している子供の扶養手当が男の側にばかりついていてみたいなことも、意外と男女間賃金格差の一因になっているというのもあります。これは斎藤委員のご指摘に関係するかなと思います。

出産退職の話ですが、実は、今現在、東京都の保育園は、局所的に足りていないところはまだまだありますけれども、おおむね足りているのですね。全国的に見るとむしろちょっとあまり始めているのが実態です。2010年代の待機児童がすごく多かったときに拡大する努力を続けた結果として、今は入れる状態になっているのが実態だと思います。これに関しては、この調子でずっと入れる状態を保っていただくのがいいのかなと思うんですね。

おっしゃるとおり、出産退職させないことが一番効果の高い方法ですけれども、出産退職をゼロにするのは不可能だと思うんですね。今すごい勢いで保育園に入る子供の割合は増えていて、直近だと未就園児の6割、7割が保育園に入っているんですね。ということは、そのぐらいの人たちが仕事を続けているとみなすのであれば、そろそろ上限に近づいてきているのかなと思うんです。どうしても3歳まで自分で見たいみたいな、個人の意思決定として辞める人は一定数存在するのですけれども、それで辞めた人、あるいは、今でなくて、もっと待機児童がひどかったときに辞めてしまっている、今は小学生、中学生の親になっている人たち、これからサポートするならそこがターゲットになるのかなというのが私の報告で言いたかったことかと思えます。

【水町座長】 データが少しずれているので、今の状況を二、三年後にデータで見ると、もしかしたらこのデータより変わってきている可能性もあるということですか。

【近藤委員】 そうですね。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。

では、引き続き近藤先生に対する質問は続けながら、都の政策等に対してもそれぞれご意見がありましたらお願いいたします。いかがでしょうか。梶田委員、お願いします。

【梶田委員】 ありがとうございます。東京経営者協会副会長の梶田でございます。

初めに、令和8年度の雇用就業施策について申し上げます。

人手不足が一段と深刻化する中、東京都におかれましては、来年度も引き続き多様な雇用就業施策を講じていただけることに深く感謝申し上げます。

一方、やはり大切なことは、これまで講じてきた施策の有効性について毎年しっかり検証して、必要に応じて改善を図ることと思います。例えば19ページにある50歳以上の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りますが、認知度や利用状況、実績などの面でなお課題があると感じています。雇用施策は、実際に活用され、成果につながってこそ意味を持つものです。毎年新たな施策を打ち出すことはタイムリーな施策としては必要ですが、同時に、既存の施策の有効性検証を継続して行うことが新たな政策の立案の上でも欠かせないのではないのでしょうか。効果検証に当たっては、セミナー参加者数や利用者数、利用者アンケート調査の結果といった情報だけでなく、例えばターゲットとした方々の雇用の増加率といった成果指標、評価指標とその分析といった丁寧なプロセスが不可欠だと思います。本会議では、こうして、毎年、雇用就業施策についてご報告いただいておりますので、過年度の施策の成果や課題の洗い出しを行い、より実効性の高い施策へつなげていく場としていただくことを期待しています。

続いて、女性活躍についてです。就業率が上昇してM字カーブの問題がほぼ解消しているものの、出産・育児を機に正規雇用から離れるほか、管理職などへの昇進・昇格を望まない労働者がいる状況が残っていることがやはり男女間賃金格差の大きな要因になっていると考えます。先ほど近藤先生がおっしゃっていましたが、出産で退職するというケースが多く、その背景には、やはり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のだと思います。その解消のためには、13ページ以降の、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、職場全体での支え合う環境づくりが重要かと思っております。これは東京都が2022年度から普及啓発を進めている育業の考え方に通じるものでもありますので、企業の取組を後押しする支援策のさらなる充実をお願いしたいと思っております。

また、固定的な性別役割分担意識や、例えば理工系学部への女子の進学が少ないために生じる進路・就職先・就業選択の偏りなど、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と思います。教育現場や家庭・社会・地域が一体となって、早い段階から多様なキャリアの選択肢を示していくことが重要かと思っております。

さらに、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かと思っております。18ページの「企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業」など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大変有効な取組だと思います。原材料費の高騰や人件費の増加などによって中小企業を取り巻く経営環境が厳しさを増す中、女性活躍の取組をさらに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欠かせないと思います。東京都には引き続き、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期待しております。

私からは以上でございます。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。會津委員、お願いします。

【會津委員】 東京都中小企業団体中央会の會津です。

先ほどご説明いただいた令和8年度の雇用就業施策は、私ども中小企業・小規模事業者が置かれている状況を踏まえた上で、過去3回の会議において各委員が問題意識を共有した成果です。それを具

体的な支援策として取りまとめていただいた事務局の皆様に感謝申し上げます。

それでは、特に重要である点について述べさせていただきます。

1点目は、介護と仕事の両立についてです。現在、中小企業・小規模事業者の人手不足は深刻な状況です。また、団塊の世代が後期高齢者となり、その子供たちが組織の中核を担う50歳代となる中、介護を理由として従業員が離職することは事業継続に関わる大きな経営リスクとなっております。一方で、介護と仕事の両立に役立つ制度や知識を十分に持ち合わせていない経営者もいるのが中小企業・小規模事業者の実態です。このため、東京都が相談窓口を設け助言することは、専任の人事担当者を置けない中小企業・小規模事業者にとりまして大きな支えとなります。こうした取組により、介護しながら仕事が続けられる職場環境づくりをサポートしていただきたいと思いますと考えております。

2点目は、「中小企業人材確保トータル支援事業」についてです。中小企業・小規模事業者では、会社経営の担い手やそれを支える人材の確保が困難な状況に直面しております。東京都がこうした企業の抱える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大変意義があるものと考えております。特に、昨今利用が盛んとなっております人材サービス事業者とも連携し、その紹介手数料に対しても一部助成していただけることは、人材確保にコストをかけられない中小企業・小規模事業者にとって大変ありがたい取組です。

3点目は、「地域と連携したものづくりの魅力発信」についてです。職業能力開発センター大田校が新たな校舎へ移転するのを機に、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をしております。ものづくりの現場を職業能力開発センターという場を通じて、広く地域の方々にご理解いただき、また、学生にも魅力を伝えることが、技能者の確保や技能承継に苦慮している中小企業・小規模事業者にとって役立つものと考えております。

4点目は、「働く女性への総合サポート事業」についてです。一昨年9月に開設された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、好評を得ていると聞いております。来年度はスタートアップなどの新たな働き方や建設業界などへの職域拡大といった新たな取組を強化するという事で、期待しております。ものづくりを支える中小企業・小規模事業者に対して女性の活用をさらに支援いただくことは大変重要です。既に現場においても多くの女性が活躍されており、こうした方々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を東京都にさせていただくことは心強いものです。これらの施策により、東京のものづくりを支える人材の確保に努めていただきたいと思います。

最後になりますが、これらの支援策については、必要としている中小企業・小規模事業者に着実に届けていくことが重要です。私ども中央会においても、東京都と連携し、支援策の周知とともにその活用に積極的に取り組んでまいりたいと思います。

私からは以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

近藤委員にはまた後で、ご意見があればまとめてお答えいただきたいと思います。

ほかにご意見はありますか。小山田委員、お願いします。

【小山田委員】 東京商工会議所の小山田です。

東京都の令和8年度の施策につきまして、2050年に向けどういった目標に向かって何をするのかということについて非常に分かりやすくご説明いただきました。PDCAについても、表を資料後半にお付けいただくなど、かなり意識していただいたと受け止めています。ここでの様々な意見をしっかり酌み取っていただいたことについて、改めて御礼を申し上げます。

その上で二、三点、質問と意見を申し上げます。

1点目は、令和8年度予算についてです。東京都全体の予算は5,000億円弱・5%強とかなり増えております。他方で、産業労働局の予算は逆に5%程度減少し、特に雇用就業対策は8%程度減少しています。足元ではインフレで物価も上昇しておりますので、実質で見ればより厳しい予算となったと受け止めております。資料の中には新規施策として様々な内容を盛り込んでいただいておりますが、全体の予算の中での増減、スクラップ・アンド・ビルドの全体感についてご説明いただきたいと思います。もちろん、今日のご準備のご都合もおありかと思っておりますので、また次回改めて何を伸ばし、何を見直

したのか、その辺りのメリハリをご教示いただければと思います。

2点目は目標設定について申し上げます。25ページに「2050東京戦略」で目標に掲げているものと直近の実績をお示しいただいています。前回も少し申し上げましたが、例えば「円滑な人材シフトの促進とリスクリングの強化」の項目で女性の有業率、いわゆるM字カーブ問題の解消が目標になっており、この数字を83.4%から87.5%に少し増やすことを目標に掲げていただいています。近藤委員のお話とも密接に関係する点となりますが、やはり女性の非正規雇用労働者をどこまで減らせるか、すなわちL字カーブ問題の解消が一番大事なポイントであり、単純な有業率ではなく、その点を踏まえた目標設定が必要ではないかと思えます。近藤委員のお話にもございましたが、女性が仕事を辞めないようにすることが非常に大事ですが、現実として今これだけの非正規雇用労働者の方々がいらっしやるので、この方々をもう一回正規雇用労働者にするため、どういった施策をどのように実施するかをもう少し正面に掲げ、そのためのPDCAを回すことが必要なのではないかと思えます。

またシニア人材の有業率についても、63%から65.9%に10年かけて微増とする目標をお示しいただいております。他方で全体の有業率の推移を見ますと、例えば女性では60～64歳は64.0%であったところ、65歳になると18.4%に、男性も86.6%から34.9%に減ってしまいます。現在、65歳までは雇用の義務化が行われており、さらに70歳までの雇用努力義務がある点を踏まえれば、より大胆な目標設定をする必要があり、その目標達成のために施策として何をすべきか、という視点で検討する必要があると感じます。東京は地方から若年人口がどんどん流入しています。一方で、特に地方では困難な状況に置かれている地域も少なくありません。東京で働く方々が生産性を上げ、日本の経済を引っ張っていく。そういうミッションも東京にはあるのではないかと思いますので、ぜひそういう観点から目標設定・施策検討などに取り組んでいただきたいと思います。

3点目として、ぜひ施策にデジタルの横串を通していただきたい旨、申し上げたいと思えます。今回お示しいただいた施策群は大変充実していると思えますが、デジタルを使って各施策を有機的に連携させることで、より効率的・効果的になると思えます。また、先ほどの正規雇用の労働者の就業率を上げるという話と関連しますが、育児期間中などに正規社員のまま会社にとどまってもらうためには、デジタルの積極的な活用、とりわけ中小企業そのもののデジタル化が不可欠です。デジタル化が進めば、リアルで出社せずとも、テレワークで担当できる業務はどんどん増えていきます。テレワークだけではなく、根本的な中小企業のデジタル化をどう進めるか、またこういった施策を届けるときにどのようにデジタルを活用するか、そういった視点が必要です。現状では、一つ一つの施策は非常によいものの、実施や周知に人手もかかり、データの収集が難しいため利活用の状況が見えにくく、効果検証が難しいと思えます。施策周知などにデジタルを活用すれば、利用状況などが可視化され、判断もしやすくなりますので、そういった工夫もあると良いのではないのでしょうか。

ただ、こういった議論ができるのは、しっかりと施策を見える化したうえでこういった機会を設けていただいているからだと思いますので、ぜひ引き続きレベルを上げていただいて、予算のワイズスペンディングを図っていただければと思います。

私からは以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

今大きく3点ありましたが、東京都、事務局として、1つ目は予算の中身、スクラップ・アンド・ビルドの説明、今できるものがあれば。それと、「2050東京戦略」の目標そのものの見直しはどうかということが2点目。そして、3点目は、雇用就業施策、中小企業のデジタル化ということで、デジタル化についてどういう方向性が考えられるか。デジタル化については、労働局さん、厚生労働省としても労働政策の中でデジタル化というのはどういうふうにされているか、もしあれば併せてコメントをいただければと思いますが、いかがでしょうか。

【新田部長】 小山田委員、ありがとうございました。幾つかご質問をいただいておりますので、私のほうから補足をさせていただければと思っております。

まず初めに、予算の件でございます。私どもの資料が大変分かりづらくて申し訳ないのですが、これは事業費のみではなくて、例えば施設の改修に伴う費用も含まれております。私ども産業労働局でありますと、例えば国際フォーラムといった施設であるとか、そういった施設の改修が昨年度行われていた。その改修費があつての増減というのもありまして、大きく落ちているところがあります。ま

た、雇用就業部に関しましては、先ほども大田校というお話があったかと思いますが、職業能力開発センターを今年度までに改修を行いまして、来年度開設するという状況もございます。そうした施設改修費が大きなインパクトになっていることはご理解いただければと思っております。その上で、おっしゃるように、スクラップ・アンド・ビルドを適切に行いながら、かつ、重点的に執り行うということで、事業の執行に努めてまいるところでございますので、ご理解いただければと思っております。

2点目でございますけれども、「2050東京戦略」に関する指標の設定については、この間、皆様からご議論いただきながら、この有識者会議でこの2年間様々な立場でご意見をいただいております。ありがとうございます。私どもで、こういった形でお見せするのがよろしいかということで工夫をさせていただいて、冒頭ございました「2050東京戦略」は東京都全体の羅針盤ということですので、まず東京都全体で見渡す方向性をお示ししている。それに基づいて私どもの施策をどのように構築するかということで今回提示させていただいております。

ただ、今回、1年間こういう形で取組をさせていただきましたけれども、まだまだちゃんとお示しする上では十分に検討する必要もあるのかなと思います。特に、これからの必要な事業に対して、どういう方向性を具体的に見せるかというものは必要なお指摘かなと思っております。それはまた工夫しながらご議論いただければと思っておりますので、参考とさせていただきたいと思っております。

女性のキャリアアップの観点でお話があったと思います。例えば、本日ご説明の中では特にしなかったのですが、資料の中で、女性の活躍ということで、10ページで「女性しごと応援ナビPlus」というのがございます。こちらは主に今まで仕事をしていなかった方、特に育児明けの関係の方を想定しておりますけれども、面接会とか説明会といっても、外出すら難しい場合に、オンラインを活用して働き方について考えていただく、また、仕事について紹介する、そういった取組をさせていただくものでございます。こういったものを通じて、ゆくゆくは就職面接会や企業説明会に行っていただくという、一つの仕事への端緒となるものだと考えております。また、その一方で、ある程度具体的に仕事に就こうと考えていらっしゃる方については、私どもで、例えばキャリアアップを目指す、今まで非正規だった方が正規雇用を目指すための取組、それを支援するための取組とか、また、今、実際に正社員ではあるのだけれども、さらなるキャリアアップをしていって中での昇進だとか、自分の技術を身につけて、資格を身につけながら賃金だとか処遇の向上を目指していこうという方に対する支援も事業として構築させたいと思っております。

本日は、時間の限りもございまして全ての事業をご説明できていませんけれども、そういった視点で、これまでも、先ほど育業の話でもいたしました。継続して雇用できる状況を確保しつつ、これからはそういった女性の方々がさらに自分の選択に基づいてキャリアを目指すことができるような支援を強化していきたいと考えているところでございます。

それから、デジタル化につきましては、様々な面でデジタル化というのはさせていただくことがあるかと思うのですが、私ども、今回、雇用就業部ということでお話をさせていただいております。デジタルではないのですが、先ほど賃上げのご説明の参考資料（23ページ）で、中小企業賃上げ支援ということで、中小企業の皆様、例えば設備投資等を行う場合に対する支援も、商工部にはなりますけれども、ご支援をさせていただいているのも一例になるかと思っております。こういった様々、産業労働局全体を通じて、中小企業の皆様方のご支援をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

私からは以上でございます。

【増田委員】 東京労働局でございます。東京都と東京労働局で今週月曜日に東京都地方版政労使会議を開催させていただきまして、その中で中小企業の賃上げ環境の整備としても生産性向上が非常に大事であると。そのためにもDX、AI等の活用は重要だという議論をさせていただいております。政府全体でも進めさせていただいておりますが、東京労働局では、特に人材育成の観点からDXを推進するというところでリスクリングを進めているところでございますけれども、人材開発支援助成金という、企業が従業員の皆さんに対して能力開発をした場合に支援する助成金については、今、対象者が前年同期と比べまして1割ほど増えておりますので、そこはしっかり企業も対応していただいていると思います。また、個人の方が自らリスクリングをするような場合には、教育訓練給付というものがしっかり使えるように、また、休暇を設けていただいた場合も助成するような形で、人材育成面からDXをしっかり支援していきたいと考えております。

【水町座長】 ありがとうございます。
それでは、山下委員、お願いします。

【山下委員】 商工会連合会、山下です。まず、中小企業に対して、令和8年度も、東京都の予算、いろいろとご配慮いただきまして、ありがとうございます。御礼申し上げます。

私、中小企業の経営者として、自分の会社といつも比較してどうだとか、周りの知り合いの会社としてどうだということをこの会議に出席しながらいつも考えております。

まず、男性の育業についてです。弊社では、1か月程度を100%取っています。これは、誰か1人目が手を挙げると、その次がすぐ取りやすいので、1人目が勇気を持って手を挙げてくれたのが現在につながっていると思っております。女性は平均14か月から16か月ぐらいの取得をされていて、離職はほとんどありません。転勤族の配偶者の方と結婚して、やむなく全国を回るので、弊社ではほとんどの方が離職せずにそのまま勤めてもらっています。

14か月休んで出てきて、「大して変化はないんじゃないの？」と聞いてみると、意外と変化があって、例えばパソコンのバージョンアップがあったり、グループウェアのソフトを若干変更しているということがあり、すぐにぱっと慣れなくて、「結構、浦島太郎状態になっています」というので、このフォローが非常に大切なのだろうと。弊社だけではなくて、全体的にそういうものが大切だろうと思っています。

また、育業中の代替社員という、その期間、例えば14か月なり、男性だったら今後2か月になっていくのでしょうけれども、この間どうするかというのは中小企業では非常に難しく、1つの部署で五、六人しかいないとなると、これを五、六人でサポートするのはかなり厳しいのかなと感じています。ですから、これは企業の経営者としてひとつ何か考えなければいけない実態なのかなと思っております。小規模事業者でうまくやっているような好事例があれば、ご紹介いただくと大変ありがたいと思っています。

将来に備えて中小企業もいろいろと考えないと、人手不足も含めて、女性が活躍できる職場を目指さないといけないと思っていますので、引き続きご支援をお願いしたいと思っています。

ありがとうございました。

【水町座長】 ありがとうございます。
オンラインで首藤委員、ご意見、お願いします。

【首藤委員】 ありがとうございます。先ほど近藤先生のご報告でちょっとコメントしたかったのですが、手を挙げそびれて、そのままになってしまいました。

まず、近藤先生のご報告は、大変興味深いご研究で、どうもありがとうございました。扶養にとどまらない施策が必要だというご提言は、私も非常に強く共感いたします。その上で、では、どういう具体的な施策が考えられるのかと考えたときに、なぜ扶養にとどまるのかという点が重要になるだろうと思いました。その後の皆さんとの議論を聞いていても、どうしても扶養という話になると年収の壁という議論に集約されがちなのですけれども、多分、年収の壁だけではない。もしかしたら年収の壁が主ではない可能性もあるかもしれないと思っています。

労働経済の研究でも、就業調整している人たちの理由は極めて複合的であるという指摘が複数出ていると私も認識しております。本日の結果でも、高所得の女性は仕事を継続し、低所得の人が扶養にとどまる人が多いということですね。低所得は非正規の人が多いのかもしれませんが、そういった労働者にとっては扶養にとどまるのが合理的な選択になっている可能性がある。その合理性は一体どこにあるのかといったときに、単に税とか社会保険の問題だけではなくて、もしかしたら、これまでの職業経験の中で、これ以上働いてもどうせ賃金は上がらないとか、責任負担だけが増えるとか。さらに、例えば連合の労働相談などでもあるかもしれませんが、本人はもっと働きたいと思っても、最賃が上がってシフトを減らされてしまうみたいな話も最近は本当によく聞く話だと思います。

ですので、年収の壁をどう動かすかみたいな話は、今、選挙で一生懸命やっていますけれども、それだけではなくて、非正規とかで働いている人たちが扶養を外れた先に、労働時間を延ばすのに見合

ような仕事であるとか処遇であるとかキャリアであるとか、さらには復職後の仕事の中身ですとか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。何かそういうことを考えていく必要があるのかなと思いつながら聞いておりました。

以上となります。

【水町座長】 ありがとうございます。

それでは、今の首藤委員のご質問等も含めて、近藤委員から何かこれまでの点でありましたらお願いします。

【近藤委員】 ありがとうございます。

首藤委員とほかの委員の方々からも結構出ていたお話をまとめてお答えすると、扶養を外れた先の職業で、おっしゃるとおり、出産前の職業が何だったかというのがかなりその後の行動に影響しているのではないかとされています。そこが、ほかの委員がおっしゃっていた、職業別に、低賃金の職種に女性が多いところとも多少関連していて、もともと出産とか育児とかを考える前の段階で就いていた仕事が将来的にキャリアアップを目指せるような感じの職ではなかった場合、育児と仕事の両立はとても大変なので、その大変な思いをしてまで仕事を続けるという選択を取らなくなることがまずあり得る。それで、子供がある程度手が離れたのでパートタイムで復帰したときに、年収の壁というのは分かりやすいベンチマークみたいな機能になっていると思います。社会保険料30万円というのは結構大きいのですが、そこを超えてまで働きたいと思える仕事ではないので、超えない。おっしゃっているとおり、金銭的なインセンティブというのはあくまで壁を際立たせている要因であって、もっと根本的なところでは、フルタイムで働くだけの価値を見出せていないみたいなどころはあるのかなと思います。

あと、なぜパートタイムで働いているかと考えると、結局、家庭の事情などでフルタイムで働ける状況にない。男性がフルタイムで働いていて、女性が全部家事とかをやっているがゆえに、女性のほうがフルタイムで働きにくいみたいなことがすごく根源的な問題としてあるのですけれども、そこを解決することがとても大変であるならば、それを所与として見たときに、フルタイムで働けない状態であるからこそパートで働いている人に、今よりも少し、週20時間で働いていた人が25時間とか30時間働いてもらうことを考えたときに、やっぱり社会保険料の壁がドーンと立ちはだかっているんですね。なので、そこを超えようと思ったところでサポートするというピンポイントのサポートであるならば、少し賃上げをサポートしてあげるような形でも多少の効果はあるのかなと思います。

ただ、それ以上のことになると、行政のサポートでできることはそこまでないと思うので、どちらかという企業側がうまくそこを乗り越えられるような職階設定みたいなものをするようになるのかなと思うんです。行政にできることと考えた場合は、社会保険料負担は企業にとっても負担になってきますが、フルタイムとパートタイムの間、パートタイムではあるけれども扶養の範囲ではないところを雇いやすくする形のものがあるといいと思います。すみません、あまり具体的なお答えになっていないのですけれども。

あと、話を戻って、低賃金の職種に女性が多い問題は、実は、扶養内パートが非正規として供給される問題と結構密接に関連していて、安い労働力が供給されてしまっていて、そこと競合してしまうんですね。実際にやっている仕事は同じではないので完全には競合しないのですけれども、安いパートタイマーと競合してしまうところの正社員はどうしても引っ張られがちになる構造的な問題みたいなのも多分あって、解決していくのはかなり難しいかもしれないです。でも、全体的に人手不足圧力みたいなのがかかっているから、少しずつ変わってはいくと思います。従来の低賃金の職に女性が行かなくなってきたり、その職はすごく人手不足になることが起きていますので、そういう感じで市場圧力でだんだん変わっていくのかなと思います。

【水町座長】 ありがとうございます。

一通りご意見いただきましたが、もう少し時間がありますので、もし2回目のご意見などありましたら、斉藤委員、お願いします。

【斉藤委員】 先ほど近藤委員から言われて、そうだなと思ったのは、子供手当も、企業からすると、

アウトプットの成果が、子供がいるかいないかで本来的な給与の手当が違っている。配偶者手当もそうだけれども、社会の中で様々な手当が——東京都も018サポートみたいなものがされている中に、さらに企業の中で子供手当もあるみたいになってきている。その受給されている方は世帯主が多いというところ。やっぱり男女間賃金格差、要は配偶者手当から子供手当に移っているだけであって、その温床の部分は変わっていないというさっきのご指摘はそうだなと思っていました。ジョブに対して、成果に対して、企業は性別だとか家族のあり・なしでつけるものではないのではないかなと思っているので、そういうところが男女間の賃金格差の温床になってしまっているというのはご指摘のとおりだと思います。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょう。よろしいですか。

大分時間も押し迫ってきましたので、たくさん有益な貴重なご意見をいただきまして、ありがとうございます。

私のほうからちょっとだけ。全ての意見は事務局にまとめていただいて、次回要約していただくとして、大きく4つぐらい。

1つは、今日、近藤委員のご報告にあった点ですが、例えば、103万円の壁の配偶者手当については2割ぐらいで、そのほかに企業が扶養手当として出す子供手当もそこで検討課題になるのではないかな。あと、130万円、103万円の壁では、税制についての誤解が一つ大きな要因ではないかな。今、東京都でもいろいろな施策を講じられていますが、その誤解を解くための施策をさらに進めていくことが大切であると。

2つ目は、その背景にある働き方の問題と、出産後に戻るときの仕事の魅力みたいな問題で、例えば正社員自体が非常に高負担で、育児と両立できないようなハードな仕事になっているとすれば、時間短縮を進めたり、そのハードな仕事についてどう両立できるように企業全体の中で働き方をサポートするか。あと、低賃金の職業とか職種については、例えば最低賃金の引上げとか、非正規の待遇改善とか。そういう意味で、働き方自体とか賃金をどうやって上げていって魅力的な柔軟な働き方をどう提供できるかということも、130万円の壁以降の問題で重要な施策のポイントになるかもしれない。

3番目は、これまで東京都としてやってきた施策として、何人かの委員からお話がありましたように、これまでの事業においても中小企業の実態とか業種に応じたいろいろな施策を講じていただいているということで、それを引き続き展開していくことも大切なものだけれども、同時に、施策の有効性をチェックしながら、今後、PDCAを回しながら、中小企業の実態等に合った施策の展開をさらにお願いしたいということがあったかと思います。

そして、4点目、施策のPDCA、見える化については、今年度かなり我々としても強調して、一歩進めていただきましたが、デジタル化については、これまでずっと投げかけて言っているところが、必ずしも我々委員として出したものがこの雇用就業の施策に反映されているところまでいっていない。中小企業のデジタル化もそうですし、施策の展開においてデジタルを使ってどう見える化したり、施策の有効性をはかっていくかという検証にもつながってくる。今年度で今日は最後ですが、今年PDCAをやったのと同じように、東京都の中でもほかの局で、デジタル化を東京都全体で進められているので、その東京都の中の取組とどう連携しながら雇用就業施策とか中小企業のデジタル化につなげられるかを来年度の課題として、来年このメンバーがそのまま残留するか替わるのかというのはまたこれから相談だと思いますが、来年度、引き続きこういう観点で検討を進められればというふうに思います。

以上で私のほうからの取りまとめは終わりで、皆さん、今日はありがとうございます。新田部長のほうにお返ししたいと思います。

【新田部長】 水町座長、委員の皆様方、ありがとうございました。

本日また様々な観点から貴重なご意見、ご提案をいただきまして、誠にありがとうございます。

次回の開催につきましては新年度となります。詳細につきましては、また追ってご相談、ご連絡をさせていただきたいと思っております。

それでは、本日は誠にありがとうございました。これをもって会議を終了とさせていただきたいと思っております。

午後0時30分閉会