

東京の雇用就業を考える有識者会議 (第1回)

日時：令和6年5月14日（火）
場所：第一本庁舎 7階 大会議室

午前10時45分開会

【内田部長】 定刻となりました。これより第1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。

本日の事務局を務めております東京都産業労働局雇用就業部長の内田です。座長が選任されますまでの間、進行役を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

初めに、本日の出席の委員をご紹介します。

まず、東京都中小企業団体中央会会長、會津健様です。

東京大学大学院法学政治学研究科教授、沖野眞己様です。

東京商工会議所労働委員会委員長、小山田隆様です。

一般社団法人東京経営者協会副会長・理事、梶田恵美子様です。

東京大学社会科学研究所教授、近藤絢子様です。

日本労働組合総連合会東京都連合会会長、斉藤千秋様です。

立教大学経済学部教授、首藤若菜様です。

一般社団法人東京中小企業家同友会代表理事、橋本久美子様です。

早稲田大学法学学術院教授、水町勇一郎様です。

東京労働局長、美濃芳郎様です。

東京都商工会連合会会長、山下真一様です。

以上11名でございます。

それでは、まず、田中産業労働局長より一言ご挨拶を申し上げます。

【田中局長】 では、後ろより失礼いたします。産業労働局長の田中でございます。

本日は、皆様、お忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。また、日頃より東京都の雇用就業施策にご理解とご協力をいただき、厚く御礼申し上げます。後ほど知事からも挨拶がございますけれども、冒頭、私から一言ご挨拶させていただきます。

少子化ですとか、人口減少が予想を上回るスピードで進む中、持続可能な東京の実現に向けまして、誰もが自らの個性を活かして能力を十分に発揮できる社会の構築が不可欠でございます。

都は、昨年、東京くらし方会議の部会として専門家会議を設置し、水町座長の下、労働団体、経済団体の皆様方から中小企業の現場の実態に即した様々な意見を頂戴してまいりました。

この間、人手不足をはじめとする雇用就業を取り巻く課題は、事業活動や消費生活など経済社会全般に影響を与えるようになっておりまして、緊急性、重要性も日に日に増しておるものと認識しております。

そこで、これまでの専門家会議にご協力いただきました皆様に加えまして、民法や労働経済の分野の学識経験者の方々を新たにお迎えいたし、東京労働局様も正規の委員としてご参画いただく形で、この会議を発足させていただく運びとなりました。

雇用就業に関する幅広いテーマにつきまして、ぜひ闊達なご議論をいただき、東京の取組に反映させてまいりたいと考えてございます。

どうぞ本日はよろしくお願いいたします。

【内田部長】 本日は小池知事が11時から出席をしますので、ご了承ください。

本日の会議はペーパーレスで行います。東京労働局様から施策資料集をご提供いただきましたので、席の上に置かせていただきました。

なお、ご発言をいただく際は卓上マイクのボタンをオンにいただき、ご発言が終了しましたらオフにしてくださいようよろしくお願いいたします。

それでは、本会議の座長の選任を行いたいと思います。

会議の設置要領により、座長は委員の互選により選任すると定めております。委員の皆様、座長のご推薦をお願いいたします。

【會津委員】 水町委員にお願いしたいと思います。

【内田部長】 ただいま會津委員より水町委員を座長にとのご推薦がございました。委員の皆様、いかがでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【内田部長】 それでは、水町委員に座長をお願いいたしたいと思います。
水町座長、座長席にご移動をお願いいたします。

（水町座長、座長席へ移動）

【内田部長】 それでは、この後の議事の進行を水町座長をお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

【水町座長】 ありがとうございます。座長に選任いただきました水町と申します。

実は、昨年度、非常に似た名前の「東京の雇用就業を考える専門家会議」という会議が行われていて、ここにいる方とほぼ同じメンバーで1年間議論をさせていただいたんですが、それがすごく好評だったようで、今回——昨年度は産業労働局長さんの委嘱というか諮問された会議だったのが、今年、格上げされて都知事の会議になって、「専門家会議」が「有識者会議」となって、そこが本当に有識者になっているかどうかは——だと思いますが、委員もパワーアップされて、法律学の専門家、経済学の専門家、労使関係論の専門家の方にも入っていただいて、より充実した議論ができるのではないかと。

去年の会議も毎回私は来るのをすごく楽しみに。特に、フリーな感じで、皆さん、自由闊達な意見の中から現場のアイデアとか知恵とか問題がいろいろ提起されて、東京都の施策に反映されたというところもあると思います。今年はさらにパワーアップして皆さんからの闊達な意見をいただければ、私としても大変ありがたいところです。

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、初めに、事務局から説明をお願いいたします。

【内田部長】 それでは、資料の3をご覧ください。事前にお送りしておりますので、ポイントを絞って説明させていただきます。

1ページ目です。まず、東京都の令和6年度予算についてです。全体で8兆4,530億円、そのうち産業労働局予算は6,758億円、雇用就業対策は、事業費ベースで514億円、対前年度41億円の増加となっております。

こちら（2ページ）が施策展開について6つの柱に整理をしております。この柱に沿って、この後、説明をさせていただきます。

まず（3ページ）、「中小企業の働き方の底上げ」です。男性の育業やテレワークを推進していきます。右下、星印の2、「テレワーク定着強化事業は、専門家会議でもご意見をいただきました「ベストバランス」を会社ごとに定めていただく取組を支援してまいります。

次（4ページ）、「未来の働き方」です。専門家会議で議論いただいた事業になります。「残業が少ない」「休暇を取りやすい」「シニアの就業促進」といった取組を進める企業の登録や表彰を進めてまいります。

こちら（5ページ）、「リスクリングと人材確保」です。専門家会議でのご意見を踏まえまして、職業能力開発センターの取組を強化します。「人材総合サポートデスク」を通じて企業の課題を酌み取り、職業訓練など各種支援策に橋渡しをするとともに、求職者に向けた魅力の発信を強化していきます。

次に（6ページ）、「女性活躍」です。専門家会議では、ネットワークの重要性、相談機能といったことについてご意見をいただきました。星印の1、「はたらく女性スクエア」を開設しまして、総合サポート体制を構築いたします。女性管理職への支援のほか、福祉とも連携しまして、非正規やひとり親の方などへのアウトリーチ支援も展開してまいります。

次に（7ページ）、「新しい就業形態の活用」です。星印の1、フリーランス新法に対応した労働相

談等の展開です。星印の2は、テレワークと親和性の高い副業やフリーランスで働く方と、そうした方を活用したい企業とをつなげるマッチングを進めます。専門家会議の中では、兼業や副業はシニアの方のセカンドキャリアにも有効といったご意見もありました。そうした取組を進める企業とシニアのためのマッチングの拠点として、「プラチナ・キャリアセンター」も開設してまいります。

次に（8ページ）、「DX人材の育成・テクノロジーの活用の推進」です。専門家会議では、全体の底上げが必要、個々のレベルに応じた支援が重要といった意見を頂戴しました。女性向けの訓練、あるいは企業や業界団体向けの取組の支援などを展開していきます。

次に（9ページ）、本日のテーマ「賃上げ」の参考といたしまして、都の取組をお示しした資料になります。

続いて（10ページ）、シニアの活躍も大きなテーマとなっております。地元でのお仕事の拠点でございますシルバー人材センターについて、量と質の両面から強化を図ってまいります。

これ以降は各種データの紹介となっております。要点のみ紹介します。

まず（12ページ）、都内企業の人手不足の状況です。正社員の人手不足の割合は55.3%。ほぼ全ての業界で人手不足が続いています。

（13ページ）学生の就職環境ですが、こちらは売手市場、また氷河期世代の正規雇用化も進んでいるということがうかがえます。一方で、依然として不本意ながら非正規という状況の方も多い状況です。

次に（14ページ）、高齢者に関するデータです。4割を超える方が66歳以上も仕事をしたいと回答されている状況をご紹介いたしております。

次（16ページ）、労働環境に関するデータです。総実労働時間は3年連続増加、事業所の規模が大きいほど長い傾向、建設や運輸は平均を大きく超えているという状況です。

（17ページ）年次有給休暇の取得率は上昇傾向にあります。事業所の規模が小さいほど低い傾向にあります。

次に（18ページ）、賃上げの状況です。春季の賃上げ要求・妥結状況は、賃上げ率5.03%となっております。一方で、東京の実質賃金は、今年1月にプラスに転じたものの、その後、再びマイナスとなっております。

（19ページ）価格転嫁の状況です。労務費・人件費、エネルギー費用などを全く転嫁できていないと回答した中小企業は4割を超えている状況です。

こちら（22ページ）は介護関連のデータです。介護離職などに伴う経済損失額は2030年には約9兆円の見込み、企業の5、6割は従業員の状況を把握できていないという結果が出ております。

次に（23ページ）、カスタマーハラスメントに関するデータです。専門家会議の中では、働き方改革に顧客との関係が大きく影響するという議論もございましたので、紹介いたしました。

ここ（24ページ）から女性活躍に関するデータです。

（25ページ）男女間賃金格差について、縮小傾向ではありますが、令和5年度は前年度から0.9ポイント低下しております。

こちら（26ページ）、年収の壁による就業調整に関するデータです。

次が（27ページ）、女性管理職に関するデータになります。

次に（28ページ）、能力開発に関するデータです。教育訓練に費用を支出した企業の割合は、直近3年で50%未満となっております。

（29ページ）社員教育の余裕やノウハウがないという企業の課題認識もお示しをいたしました。

こちら（30ページ）、最後のページです。「サステナブルなワークスタイル」の1つの例として、「子連れ出勤」をご紹介します。突発的な状況に備えて、社内に子どもが過ごせる環境を整えておくというものでございまして、企業内保育施設での一時預かり、あるいは夏休み期間中に子連れ出勤を認めるといった事例がございます。東京都では、今年度、企業向けの奨励金のメニューに子連れ出勤等を追加いたしました。都庁でもフリーアドレスの部署で先行実施をしております。

こちら（31ページ）、先日、産業労働局で試行実施しました際の様子と職員からの評価を紹介しています。

なお、資料4は、東京労働局からのご提供になりますので、この後、ご参照いただければと思います。

説明は以上になります。

【水町座長】 ありがとうございます。

この後、知事が入室されるということで、意見交換は知事の入室の後としたいと思います。
事務局に一旦お返しします。

(小池知事入室)

【内田部長】 それでは、第1回雇用就業を考える有識者会議、意見交換に移らせていただきたいと思います。

まず、小池知事よりご挨拶を申し上げます。知事、よろしくお願いいたします。

【小池知事】 皆様、おはようございます。第1回の東京の雇用就業を考える有識者会議ということで、皆様方にお集まりいただいております。ご多忙のところ、いま日本の課題と言ってもいいかと思っています、雇用の在り方、就業の在り方、働き方、本当に一番重要な部分の課題でございます。そして、皆様ご専門の方々にお集まりいただいておりますこと、改めて感謝申し上げたいと存じます。

そして、人口減少、少子高齢化、ずっとこの言葉はもう何十年と聞いてきているわけでございますし、いろんな対応も行われてきたところでございますけれども、しかし、これほど課題が先鋭化して、そして現実には人がいないので、この間、屋形船にちょっと行ったんですけどね。屋形船がいっぱい並んでるんですね。動いていないんです。動かす人がいないから。インバウンドはこんなに増えているのに、本当に悔しいですというふうにおかみさんもおっしゃっておられました。要は、問題の本質のところには届かないまま、先送りされてきた結果がいま、こういう状況と呼んでいるのではないかと、皆様方のご意見も賜りたいと思います。

そしてその人の力をどうやって確保し、そして活かしていき、働く人も自己実現ができ、そして達成感があり、生活は今日より明日の方が絶対いいとみんなが思えるような、そういう流れをどうやって作っていくのか、女性もまたシニア世代も色々な人の活かし方、もっとこうやって自分らは活かされるであろうと思っているその声、どう受けとめていくのか、リスクリングという言葉もございます。じゃあどういふに進めていけばいいのか、こうした重層的な取組を、本当に先手先手で、後手後手という言葉は使いたくないのですが、課題は分かっているわけですから、そこをどうやってスピーディに進めていくかが問われていると思います。

それから、昭和の時代は、長時間労働が成果に繋がった、長く働くことによって色々な成果が上がったという体験をした世代もいます。そういう中で、長時間労働を前提としないで、そして女性も働きながら子育てができるということ。そして育児は、女性だけじゃなくて、男性も進めていくという発想から、例えば東京都では育休という言葉を使わずに、育児という言葉を使っております。仕事と言うと違和感があるかもしれませんが、要は休んでいるという言葉はですね、むしろさぼっているとか、出世は諦めたとかですね、いろんな意味をもってこの育休というのが、制度はすごく素晴らしいのに、世界の中でも優れているのに、取る人が余りいない、徐々に増えてきているところでございます。そして、また介護についてもですね、管理職になって、この介護がどつときて、そして、非常に重要な仕事をしておられた方が、介護の方に専念しなければならないといってお辞めになったり、いらっしゃらなくなったりというケースもよく聞くところでございます。一方で、コロナも手伝ってか、テレワークがここに来て進んでまいりました。オンラインで進めるという会議が当たり前のようにもなっている。今日はこうやってリアルに皆さんとお話しできるのも、これも非常に価値もある、一方でテレワークも活かすこともできるというチョイスが生まれてきたかなと思っております。

また、これは最近話題になりますけれども、カスハラの問題もですね、この事業継続に影響を及

ばすようなという事案も出てきておりますし、立場が変われば、逆にお客様と、それから受ける側と、これは場合によって変わってくることもあるわけですが、これについては都独自の条例化の検討を進めているところでございます。社会のせつかくの担い手をですね、ハラスメントで失うことがないように、しっかりとしたメッセージを発信していくということを考えております。

さて元に戻りまして、今日のこの有識者会議でございますけれども、労働団体、経済団体、そして学識経験者の皆様方にいま申しあげましたような課題をご議論いただきます。そして、都の施策を加速させていくために、立ち上げたものでございますので、ぜひともご協力をよろしくお願いいたします。そして物価の高騰が賃金の上昇を上回る状況が続いているということ、それから2024年問題が4月を超えて、待ったなしと言いましょうか、もう現実には始まっているということ、幅広いテーマがございますけれども、それぞれのお立場から、忌憚のない意見・アイディアをお願いしたいと思えます。

いつも、東京都は人を大切にする、人を育てる、これが一番重要だということを何度も申し上げ、チルドレンファーストから、女性のからだを守るためのプレコンセプションケアから、調査を兼ねての卵子凍結まで、様々な形で人を活かすということをど真ん中に据えて都政を行っております。そのど真ん中がいま問われておりますので、皆様方どうぞよろしくお願い申し上げます。長くなりましたけれども、冒頭でございますので、ご挨拶させていただきました。どうぞよろしくお願いいたします。

【内田部長】 ありがとうございます。

それでは、引き続き水町座長に進行をお願いいたしたいと思えます。

【水町座長】 ありがとうございます。

それでは、委員の発言に移りたいと思えます。

本日の議題や資料に関してどのような内容でも構いませんので、おおむね2分程度でご意見を伺えればと思えます。

発言のある方は挙手をお願いいたします。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。よろしくお願いいたします。

私ども東京中央会は、中小企業・小規模事業者で構成する約1,700の中小企業組合等を会員とする組織でございます。

初めに、私ども中小企業の雇用を取り巻く環境は、働き方改革や人手不足など、かつてないほど厳しい状況にあります。今般、東京都がこの会議を設置されましたことは、時宜を得たものであり、今後の東京都の雇用就業施策の充実、ひいては都内中小企業の振興に寄与するものと期待しております。

それでは、事務局からの説明を受けまして、何点か意見を述べさせていただきます。

まず、中小企業にとりまして、人材の確保・育成は大きな経営課題の1つであり、会員からも、業種を問わず、その難しさ、そして昨今の人件費の上昇、またその分の価格転嫁ができないなどといった切実な声が多く寄せられております。

そうした中、職業能力開発センターを中小企業の従業員のリスクリングに活用する取組は評価できるもので、特に、5ページのものづくり等産業人材育成支援事業は、OJTの難しさを補完してくれる支援策であり、都にはしっかりとPRをしていただきたいと思えます。

併せて、東京しごとセンターの中に職業能力開発センターを開設するなど、新たな取組も進められていますので、職業訓練の魅力発信にこれからも力を注いでいただきたいと考えております。

また、多くの中小企業が防衛的な賃上げを余儀なくされております。その価格転嫁については、取引先や消費者を含め、サプライチェーン全体の問題として捉え、川下である下請中小企業にのみしわ寄せが起こらないようにすることが重要であると思えます。

次に、子連れ出勤についてですが、育児中の従業員がいざというときの選択肢の1つとしては有効な職場もあろうかと思えます。

現時点では、経営者として、従業員の働き方の1つとして制度化するためには、労働環境やお子様の安全の確保などから業種・業態も限られるなど、現場レベルでは個別様々な課題もあろうかと考え

ますので、都庁での先行事例なども参考にしながら、皆様と意見交換をさせていただきたいと思います。

私からは以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。梶田委員、お願いします。

【梶田委員】 一般社団法人東京経営者協会から参りました梶田恵美子と申します。副会長・理事を拝命しております。所属企業はANAホールディングスで、これまで安全品質、サービス品質、またダイバーシティ、サステナビリティ、リスクコンプライアンスなどに携わってまいりました。本日はよろしくお願いいたします。

資料に対する所感になりますが、まず、令和6年予算については、多くの予算を働き方改革、また人材確保に関する施策項目に充てていただいたと思っております。また、項目の7割以上が新規となっております。これは、働き方や人材確保に関わる課題が多様化、複雑化、個別化する中で、関係各所からの意見をしっかりヒアリングして対策につなげたものであり、あらゆる層で利活用できると考えます。

特に、6ページ、7ページにありましたが、働く女性への総合サポート事業の立ち上げとともに、虎ノ門にプラチナ・キャリアセンターを開設していただくこととなり、大変感謝しています。女性のキャリアアップ、管理職の後押しとなり、活躍し続けたいミドルシニアのキャリアシフトにつながると考えております。

今後も、どの世代も事情に左右されず、その人らしく個性を生かして働くことが重要かと思いますが、その環境整備、仕組みづくりを考えていきたいと考えております。

また、これらの施策を運用していくことが最も重要となりますので、必要な方が必要な施策を活用できるようなプッシュ型の情報発信の工夫、また、この会議では、施策展開の方向性に沿った取組がなされているか、PDCAサイクルを回しながら、よりよい政策の実現につなげていければと思っております。

私からは以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。斉藤委員、お願いします。

【斉藤委員】 連合東京の斉藤です。

連合東京は、都内125万人の組合員を有する労働団体です。

本日の資料につきまして、私たちが考える課題認識と共有できる場所も非常に多くあり、東京の就労実態や環境、課題や対策などを分かりやすくまとめているものと思います。その上で、数点ご意見を申し上げます。

まず第1に、中小企業の賃上げにつきましては、労務費を価格転嫁できる適正取引を推奨しつつ、日本的な下請構造の商取引を改善していくべきと考えております。

2つ目に、サステナブルワークを推進するためには、残業の少ない、休暇が取りやすい職場環境が必要で、そのことが女性管理職を増やしていくことにもつながると考えております。

3つ目は、新しい就業形態として挙げられているフリーランスについては、労働時間管理が個人に委ねられることや、取引先とのトラブル、いわゆる下請いじめとなりやすい構造のため、発注者に請負事業者の労務管理などの責任を負わせ、最低賃金以下で働くことがないような仕組みづくりが必要と考えます。

4つ目に、障害者雇用については、ソーシャルファーム企業や店舗などで働く場を増やしながら、福祉サービスの労働の枠組みを超え、最低賃金を支払う労働者として賃金保障の助成金を創設するなど、東京都ならではの取組を検討してみてもどうかと思っております。人生経験豊かなシルバー人材がソーシャルファーム事業の担い手となっていただくということへの支援もぜひ検討いただきたいと思います。

最後に、子連れワークスタイルについてです。公共交通の通勤状況を考えると毎日は難しく、また、

職場や同僚の理解が前提として必要だと考えておりますが、夏休みなど数日、働くことを知るイベントとして導入していくことは、とてもよい効果が期待できるのではないかというふうに思っております。

一方で、保育につきましては、待機児童解消の後に、飲食・サービス業など、平日の夜や土日でも預かれるような認証保育があると、出産後も離職をせずに働き続けられる女性も増えるのではないかと、女性のキャリアにつながるのではないかというふうにも考えております。

発言は以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。山下委員、お願いします。

【山下委員】 東京都商工会連合会、山下でございます。

連合会は、小規模事業者を入れて2万9,000の会員を有する連合会でございます。第1次下請を含め、孫請まで、幅広く行っている企業さん、また個人事業主さんが大勢いらっしゃいます。

その中でやっぱり感じていることは、1次下請の方は、まだ交渉力というんでしょうかね、できるんですが、孫請、ひ孫請になりますと、受けている先が中小企業だったりとか、それぞれ苦しい立場に置かれているところに強く言うのがなかなか難しい。そして、やはり依存度が8割、9割という、1社に頼っているところが非常に多いんですね。そうしますと、どうしても今までの慣習で強く言えることができないということが出ていますので、この辺りをどういうふうに改革していったらいいかという、大手ばかりではなくて、やっぱり中規模・小規模事業者に対しても、全体的に自分たちが使っている企業に対しては、下請さんに関してはきちんと認めるべきということを浸透させるのが必要かなというふうに強く感じております。

あと、先ほど出ました育業の話なんですけど、私の会社で、昨年度、3人男性が育児休業を1か月間ずつ取りました。内容を聞いたら、やっぱり共働きなんですね、皆さん。「実家のほうではどうだ？」と聞いたら、やっぱり親がその親の介護をしているということで、昔は子どもが生まれるとおじいちゃん、おばあちゃんが結構面倒を見てくれたんですが、そういう状況ではないということ。そして、やっぱり出産後1か月ほどたってから皆さん休んでいたんですが、夜中、起きてミルクをあげたりとかする時間が非常に不規則になるので、そこをサポートしましたと言って、出てきてからもよく聞いたら、きちんと育業していたなという実感があります。そうすると、会社の中でも、職場でもとても認められるので、ぜひそういう実態を少しPRしながら育業についても認めていければいいかなというふうに思っております。

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。橋本委員お願いします。

【橋本委員】 東京中小企業家同友会の代表理事をしております橋本でございます。

中小企業家同友会は、全国で4万7,000社、東京都では2,200社の経営者団体です。私個人は19年前から、今もリアルの経営者です。227名の社員さんのいる製造業の経営者をしていて、東京テレワークアワード大賞を頂いたり、女性活躍推進大賞も昨年小池都知事から頂いたりしています。

本当にいろいろな、人口ボーナス期ではなくオーナス期なんだということを前提に、どうやったら仕事で成果を上げながら、きちんと私生活も回すのかという視点でいろんな施策を考え実行されようとしているのだなというふうに思います。

同友会は平均従業員数30名なんですよ。8割が30名以下の企業です。東京都の企業数を調べたところ、大企業も含めると30人以下が93%なんですね。ある意味、この施策がそこに届くのかということがすごく大事になると思うんです。

私の会社は227名だからできることもたくさんある。しかし30名以下だと厳しくなることもあるという中で、1つ、「働きやすさを提供すると偉いよ」みたいなところにいっちゃうことに対してちょっとリスクを感じる。働きやすさと働きがいは両輪だと思うんですよ。そこを整えてあげることが企業の役目なんだみたいになると、どんどん依存していったって——「ありがとう」と「当たり前」は反対

語じゃないですか。権利で当たり前みたいになっていく。

もちろん、残業を長くしたらエライとか、パワハラがいいよなんていうことは全く思いません。でも、成果を出すために、もがいて泥んこもまってやりきった。しんどかったけど楽しかった。失敗があったからこそ成功にたどりつけた喜びと苦しみは深さが一緒。何か表層的になめるようなことにならないかという、そういうリスクだけをすごく感じております。働きがいも働きやすさも、与えられるものではなく、社員さんと企業が一緒につくっていくんだというスタンスこそが大事なんじゃないかという、リアル経営者の視点を言いたかったです。

以上です。ありがとうございます。

【水町座長】 ありがとうございます。

美濃委員、お願いできますか。

【美濃委員】 東京労働局、美濃でございます。

資料の4を映していただければと思います。

東京労働局の業務運営にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

ご参考になればということで、東京局における取組について若干お話しできればと思っております。

まず、1ページでございますけれども、5月8日に連合の方で公表された春闘の第5回集計結果につきまして、正社員の賃上げは5%超えの水準が続いていると、このように承知をしております。こうした流れを中小企業や非正規雇用で働く方々にも波及させていくことが重要であり、賃金引上げに向けた支援、環境整備に努めてまいりたいと考えております。

具体的には、資料にありますように、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知の強化を図りつつ、積極的な設備投資等によりまして賃金の引上げを行う事業者には、業務改善助成金の利活用を促してございます。

また、非正規雇用者の賃上げの観点からも、「同一労働同一賃金」を実現するべく、正社員とパートタイムや有期契約、派遣で働く方との不合理な待遇差の解消に向けて取り組んでまいりたいと考えております。

加えて、パートタイム労働者の方が「年収の壁」を意識せず働くことのできる環境整備に向けまして、キャリアアップ助成金の周知と活用を図ってまいりたいと考えております。

2ページでございますけれども、「2024年問題」ということでありまして、本年度、建設事業・運輸事業者時間に時間外労働の上限規制の対応状況について自主点検を行っていただきまして、労働基準監督署の労働時間相談・支援班によります訪問支援等を実施する予定としてございます。

また、左の欄の方になりますけれども、工事施工業者や運輸事業者だけでなく、工事発注者、それから発着荷主など、業界全体に対する総合的な取組が重要であると、このように考えております。

こうした観点から、工事発注者によります適正な工期の確保ですとか、発着荷主の協力等につきまして、関東地方整備局やトラックGメン等と連携をして、要請、周知啓発を引き続き行っていくこととしております。

さらに、真ん中の欄でございますけれども、適正な工期の確保等を内容とする建設業法等の改正案が国会に提出され、物流の持続的成長を図る「流通業務総合効率化法」が成立したというふうに承知しております。

こうした動きも踏まえつつ、関係行政機関と一層の連携を図りつつ対応を行ってまいりたいと考えております。

3ページでございますけれども、エッセンシャルワークと言われます介護、看護、保育、建設、警備、運輸等は人手不足が顕著でございます。

ハローワークにおきましては、「人材確保・就職支援コーナー」を本年4月から都内8か所に拡充をいたしました。

外国人をはじめとする多様な人材の活躍の観点からも、賃金をはじめ、魅力ある職場づくりを求人コンサルティングで後押しをしながら、ツアー型面接会ですとか、事業所見学付きの説明会等を積極的に実施することによりまして、求職者とのマッチングを図ってまいりたいと考えております。

また、DXによります生産性向上等を助成金により支援するなど、しっかりと取り組んでいきたいと、このように考えております。

最後のページでございますけども、「安心して働き活躍できるTOKYOへ」を掲げまして、労使、東京都の皆様、関係団体や関係行政機関をはじめとする皆様方と連携、協力をして、都内で働く方々、事業者の方々のために取り組んでまいりたい、このように考えております。

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。

近藤委員、お願いします。

【近藤委員】 東京大学社会科学研究所の近藤と申します。専門は労働経済学です。

私、こういう会、あまり慣れていないんですけども、2点気づいたことがあります。

1点目、先ほどお話にも出てきました年収の壁が代表例なんですけども、年収の壁に限った話じゃないんですけども、国が定めた制度があって、それに対する反応として年収の壁を超えないように就労調整しているというふうに皆さん考えていると思うんですけども、意外と細かくデータを見ていくと、現状の制度であれば、130万円を超えないように抑えることには合理的な理由がたくさんあるんですけど、なぜか皆さん103万に抑えていて。

ここから推測されるのは、末端の就労調整している本人まで制度の理解が進んでいなくて、かつては103万に抑えることが合理的だったけど制度が変わったことを認識していないとか、「扶養じゃなくなる」という言葉にだまされている可能性です。情報共有をちゃんとするだけで恐らく130万までは働いてもらえるようになる余地があるという、そういう——130の壁に関しては、国が抜本的に制度を変えてくれないと抜本的な解決にはならないと思うんですけども、そういったような情報提供。

恐らく、多分、東京都が直接リーチするというのはかなり難しいと思うんですね。なんですけど、例えば就労調整は、多分、雇用主の会社が協力しないとあんなに103万ぴったりに抑えることはできないと思うので、そういうことをしているお店を通じて、あなたの場合は130万まで稼いでも損にならないんだよということを説明するみたいなことでどのぐらい行動が変わるのかというのは、個人的にもちょっと興味があるんですけども、そういったような取組を試みる価値はあるのかなと。恐らく、在職老齢年金など、高齢男性の働き方にも同じようなことが起こっている可能性があるのではないかなというのが1点です。

2点目、全然違う話になっちゃうんですけども、育業推進、すごくいいと思っていて、実際実感としても、女性は育児休業を取るのが当たり前になっただけでなく、男性の育休も増えていきますし、あと、保育園なんかも、東京都内はかなり待機児童が減ってきていると思うんですね。会社によっては、育休、1歳を超えてからも取れるところも多いですし、時短勤務なんかもかなり普及していると思います。

なので、子どもを育てる権利みたいなのはかなり認められてきていると思うんですけど、これからの世の中で怖いと思うのは、そのしわ寄せがいついて——どうしてもやっぱり休んだ人の分の仕事をカバーする人というのが必要になるんですけども、その人たちが嫌な気持ちになってしまうとバックラッシュが起こって、どんなに制度が進んでも社会的な理解が得られないとどうしても反動が来てしまいます。なので、これからできる政策としては、そのカバーに回った人たちに対してちゃんとその分のリワードがあるようにしていくというような方策を考えていく。企業レベルで助成金は結構出していると思うんですけども、その助成金がちゃんと育休している社員のカバーに回った、例えば若手の、まだ結婚していなかったり子どもを産んでいなかったりする若い社員とかにちゃんと還元されるようにしていくというのを進めていくと、バックラッシュが起こらなくてスムーズにソーシャルノームが変わっていくんじゃないかなと思いました。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。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。ご説明に関してコメントをさせていただきたいと思います。

3点ほどございますが、まず1点目は、ご説明があったこの施策展開の方向性についてです。この

6本柱は非常によくできていると思います。これを徹底してやる必要があると思いますし、それを受けて様々な予算措置がされているということは、非常に評価できると思います。東京商工会議所としても方向性が同じでありますので、こういった施策とシンクロさせて、連動、連携していきたいと思っています。

その上で、これは我々東京商工会議所自身の問題意識でもございますが、今の状況は非常に厳しいものでありますので、単年度ではなく、3年、5年、それ以上の長期的なスパンであるべき姿を想定する必要があるのではないかと思います。ですので、この柱ごとにどこまで何をやるかと、それを毎年適切に実施しているかというPDCAを回していくことが必要であり、特に予算の場合、予算措置はしっかりされても、それがどう使われたかというチェック、つまりCのところが非常に大事だと思います。それと中長期的な時間軸とをうまく合わせて、必要な対応を効率的に実行することが必要ではないかと思います。

2点目はやはり人手不足です。先ほど小池都知事のお話にもございましたが、屋形船はあっても人がいないというような状況。例えば、立派な旅館でも半分しか営業していないといった事例が至るところで発生しています。さらに介護や看護といった業種では、私どもの調査で、86%が人手不足という、深刻な状況にあります。これはもう構造的な人手不足となっていると思いますし、生産年齢人口の減少から、年を追うごとに状況は悪化していくのではないかとともに思います。この厳しい状況の中、しっかり危機感を持ち、スピード感ある対応をしていかなければ、下手すると本当に後手になる危機感を覚えます。

ここで大事なものは、やはり人材育成とデジタル、この2点だと思います。資料の中にもございましたが、日本社会は現在、M字カーブはかなり緩和されてきており、就業率でいくとOECDの平均をかなり上回る水準にあります。一方で生産性はかなり下回っているという状況です。この状況を改善するため、スキリング、あるいはリススキリングや、職業訓練といった教育育成の分野、ここにもっと重点的にお金をかけていくべきではないかと思います。もう1つはデジタルですね。生産性を上げるにはデジタルが必要不可欠ですので、もうデジタルに任せることは全部任せ、本業で人間がすべきことに集中していく、それを徹底する必要があると思います。予算も、ぜひPDCAの中でそこをよく見ていただき、メリハリをつけていただきたいと思います。

3点目は、東京都の中で労働部局と福祉部局の連携を進めていただきたいと思います。

現在、相対的貧困の子どもたちに関係する仕事をしておりますが、やはりシングルマザー、ひとり親の状況は非常に厳しいです。日本は、ひとり親の就業率がOECD諸国で一番高いものの、そのお子さんが相対的貧困の状態にある割合がOECD最悪となっており2人に1人がそういう状況にあります。そういったところに向いて様々な声を聞くといった内容も施策として盛り込まれておりますので、ぜひそういった観点から、産業労働部局と福祉部局が連動、連携して、非常に困難な状況にある非正規の方々、あるいはそこのお子さんたちのケアといった議論もこの場でご説明いただければ非常にありがたいと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

【水町座長】 ありがとうございます。

首藤委員をお願いします。

【首藤委員】 立教大学の首藤と申します。労使関係を研究しております。よろしくお願いいたします。

私のほうから3点ほどお話しさせていただきたいと思いますが、1つは、中小企業の価格転嫁です。

今、まだ中小企業での春闘が続いている状態ですけれども、賃上げを実現するために価格転嫁は非常に重要だと思っています。

先ほど山下委員のほうからもございましたが、価格転嫁を推進するためにGメンが取り締まったり、公取が取り締まったりしています。これも非常に効果があると思いますが、やはり今日の資料に基づけば、エネルギー価格でさえ4割以上のところが全く転嫁できていない実態となっています。転嫁が全くできない状況こそ、やっぱり変えていかないといけないんだと思うんですね。

例えば、多層的な下請構造にある末端の事業者は、価格交渉すらできていないと思います。ですの

で、こういう多層的な下請構造自体にメスを入れられるのかどうかを考えていかなければならない。価格転嫁を呼びかけることも大事ですけども、呼びかけなくてもちゃんと価格が転嫁できるような取引環境をつくっていくためにはどうしたらいいのかということを考えていく必要があるなと思っております。

それと賃上げとの関係においては、仮に価格転嫁がうまくいったとしても、価格が上がれば賃金が自動的に上がるわけではないと思っています。

企業は、当然、環境対策であったりとか、2024年問題の対策であったり、いろんなところに費用をかけていかなければならない中で、どこまで人件費に振り分けるかは不透明でありこれまでの日本の経済を見ても、労働生産性の伸びに賃金の上昇の伸びは追いついてこなかったというマクロデータもございます。

ですので、やはり賃上げについては、最賃の引上げ含めて、労働組合からの要求なども非常に重要だと私は考えております。

2点目としましては、カスタマーハラスメントです。

私はエッセンシャルワーカーの研究を主にしているのですが、一部の職場では、カスタマーハラスメントが従業員の離職の非常に大きな要因になっております。これは、各職場の経営者の方が必死に努力してどうにか解決できる問題ではない中で、東京都が条例化という取組をされたというのは、非常にすばらしいと思いますし、心強いなと感じております。やはり社会全体で変えていかなければならないというような問題は、ぜひ全国に先駆けて東京都でやっていただきたいと思っています。

最後、テレワークや子連れ出勤等についてですけども、私自身も子育てをしながら働いているんですけども、子育てをしていると、どうしても預け先がなくて、でも、絶対に仕事が休めないみたいなときに瞬間的に生じることがあります。泣きそうになりながら、これはどうしたらいいんだろうかと思う事態が生じたときに、例えば子連れ出勤であるとか、テレワーク——もちろんできる職場に限られているとはいえ、そういった仕組みがあると非常に心強いと思います。柔軟な働き方を保障していくという取組を進めていっていただきたいと思っていますところ です。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

では、沖野委員、お願いします。

【沖野委員】 ありがとうございます。東京大学で民法、消費者法を担当しております沖野と申します。水町座長の最初のご説明で、専門家会議から専門家でない人も入れて今回の会議に至ったとのことで、まさに専門家ではないのですけれども、民法ですとか消費者法を勉強している関係で、その観点から何か申し上げられればと思っております。

今回の施策を拝見しまして、非常に豊かな取組がされているということで、期待されるところが大きいのでございますけれども、若干、感想というレベルですけども、申し上げたいと思います。

2分を超えていいという許可をいただいたように思いましたので、6点ございます。

1点目が高齢人材の活用に関してです。これは、高齢という一定の年齢以降も働きたいというのは、生きがいというところもございますので、就労機会があること自体が非常に重要です。ですから、これまでに培った知見や経験を活用するのは社会のためにもなるという面がありますし、ご本人がさらにいろいろなスキルを身につけて社会で活躍していくというのは非常に重要だと思っております。他方で、これが、そういう就労機会があることが大事だということで、安価な労働力ということで捉えられてしまうということになりますと、一種、搾取的な問題も起こります。現在であれば、労働市場が売手市場である、人手不足であるということでも必ずしも反映してこないのですが、これが常にくるかという問題もあって、そうするとパイの取り合いということも起こる中で、非常に安価な労働力でそれを埋めてしまうと、例えばより若い層が適切な条件の下で働く機会を奪うというようなことが問題になってくることも想定されます。そうすると、現在のむしろ十分な市場がある状態の中でこそ、労働条件等の適正化というのは考えておくべきではないのかと思っております。

2点目がリスキリングについてです。これも非常に重要なことでありますが、一方、スキルということで、特に、働くという観点から、より職業に直結した職業能力や訓練ということに力点が置かれているように思います。しかし、キャリアアップということを考えたときには、よりベーシックなと

ころから学んでいくということも大事でして、これは、私が大学に籍を置いているものですから余計にそう思うのですが、大学の側でもリカレントの教育というのに非常に力を入れております。社会的な若年層に高等教育を提供するというのが今までの主眼だったわけですが、それだけではない様々な学びの機会を大学が提供するというをやっております。そういった機会というのは、例えば働きながら長期にわたってベースを備えていくという、直ちにスキルということで職業に直結するわけではないかもしれないけれども、そういったことがやりたいという人ができるようにということも考えていく必要があるのではないかと考えておりまして、このリスキリング自体は、もう少し幅広に捉えていただいて、つないでいくということも重要ではないかと考えております。もちろん重点項目ということでこれを取り出しているということですが、分断されないような形で考えていただくのがよいのではないかとという意見でございます。

3点目はカスハラ問題でございまして、これはしばしばご指摘がございましたが、東京都が独自の条例を作成されるのというのは非常に意義があると思っております。厚生労働省でも一定の取組があるのではないかと考えておりますけれども、このカスハラ問題というのは、消費者法をやっておりますと、消費者相談の現場、あるいは各種のADRにおいて非常に深刻な問題になっています。一方で、カスタマーと言われる方の権利擁護ですとか、あるいはビジネスとしての顧客対応ということで、むげにはできないわけですが、ハラスメントに至るようなものと、今度は適切な人材を無用に使っているという業務運営の効率化の問題もありますし、何よりも窓口に当たる人たちの精神的な負担というのは非常に大きいということがありまして、深刻な問題となっております。ただ、何がハラスメントかというのはなかなか分からないということもありまして、個社で対応をつくるのは限界があります。もちろんその対応をつくられるだけの能力を備えた企業もありますけれども、そうでないところもございます。それから、つくることのできる能力があるところでも、各社でだと結構ばらつきがありうるため、それをまた、どこどこではこうだったのになど、言われたりするということがありますので、一定のガイドラインなりが公的に策定されて、公にされるということは非常に対応としてもやりやすくなるという面がありますし、それから、社会的な意識の醸成という点でも、こういったことが問題であるという点を明らかにする点で非常に意義があるものと思っております。

4点目は、在宅勤務でございまして、テレワークを適切に利用できるというのは非常に重要なことだと考えておりまして、ベストバランスをいかに図っていくかというのは確かに重要だと思っております。ちなみに、私も個人的に非常に実感しておるところで、オンラインでできる、今日はオンラインの日というのが本当にありがたいと思っておるのですが、他方で、この在宅の勤務の質や条件をどう確保していくかという問題がございまして、しばしば言われますけれども、生活と仕事がもう一体になってしまっ、いつまでも仕事をしているというようなことにもなりますので、そういった点について、在宅やテレワークの質ということをどう確保していくのかということがあります。時間で区切ると、一体いつまでが労働時間なのかという問題があったり、あるいは労働時間を申告するのにまた労力がかかったりというようなことがございますので、労働時間を踏まえた管理ということの在り方ですとか、労働時間の概念自体も考え直す必要があるのかなと思っておるところでございます。

それから5点目は、女性活躍の点です。これも非常に力を入れていただきたいと思っておるところで、女性の活躍のための総合サポートを都がこういう形でいろいろやっていかれるというのは、メッセージ効果もありますし、非常に重要なことだと思っております。ただ、若干、外在的なのですけれども、女性活躍というときには、男性と女性という二分の上で女性に力点を置きがちです。いわば女性とは何かという問題があり、他方でジェンダーをめぐる問題というのは様々ある中で、男性、女性と、二分しての女性という捉え方になりますと、切り捨てられる人がいないとか、あるいはジェンダーをめぐる様々な動きとの関係で注意することがないかというのは気になっております。非常に抽象的な点でございまして、具体的にどうということではないのですけれども、ダイバーシティの観点から気になる点ではございます。

最後は、子連れ出勤関係です。恒常的には様々なサービスが提供されているのですが、突発的な場合というのが確かにあるので、それに対応すべく何とかできないか。これも、個社レベルだけではなくて、連携のような仕組みもできると、1社ではなかなか難しいものが、複数の連携して何かできるというようなこともあり得るのかもしれない。それはそれとしまして、東京都において先行実施をされているというのは非常に重要なことだと思っております。これは、政策の実現可能性を探るという面もございまして、他方で、東京都庁自体が働く場であり、組織であり、使用者という面

がございますので、もちろん各種の政策を実現していくとともに、やはりまず隗から始めようではありませんけれども、都が率先してやっていくというのは非常に意味のあることではないかと思っております。

以上でございます。

【水町座長】 ありがとうございます。

出席いただいている委員の方からそれぞれご意見いただきましたが、補足なり、クロスでの意見があればぜひ挙手をお願いいたします。じゃ、橋本委員、お願いします。

【橋本委員】 1つ、「価格転嫁」という言葉、「育休」を「育業」にしてみたいにもう少し何か変えられないかなと思います。価格決定権を持つということが実は経営者にとってはものすごく大事で、そのためには付加価値をどうやって生むか。付加価値の再分配が賃金なんだというふうに持っていきたい。原材料が、光熱費があがったから、それを買う側におしつけるのが価格転嫁。賃金は会社が社員に施すもの。いやいや、経営者と社員が力と知恵を合わせて、付加価値あげて、その果実を分け合うんだ、という意識に変えるための言葉が選べないかなと思いました。

以上です。

【水町座長】 ほか、いかがでしょうか。斉藤委員、お願いします。

【斉藤委員】 年収の壁ということで、今日はちょっと発言しなかったのですが、くらし方会議の中でも、ダブルワークをしている60歳以上の女性というのは、やっぱり働くことが、今みたいに男女雇用機会均等法ではない時代、また男性の扶養として働く、またはシングルでずっと生きてきた、この方たちが今、社会の中で本当に生活をしていくところの苦労があると思っているのと、先ほどありましたシングルマザーの方たちのお子さんが貧困の連鎖というところの真ん中にいて、ここを何とかしていくというためには、子どもに何かをするというよりは、シングルマザーとして働いている方たちにきちんと適正な賃金がもらえる職業につないでいく取組というものを東京都が何か発信できればいいなというふうに、くらし方会議からの延長で思っております。

【水町座長】 ありがとうございます。

皆様からご意見をいただきましたが、時間が押してきたので、私のほうから一言だけ。

たくさんいろんなテーマについてご議論いただきました。非常に現場の意見からマクロ政策に関わるような理論的なことまでいろんな意見をいただいて、これは最終的に事務局にまとめていただいて、今後の会議の進行や都の政策へどう生かせるかということについてまとめていただきたいと思いますのですが、私からは、1つだけ言わせていただくと、すごく問題は難しいんだということを申し上げたいと思うんですが、価格転嫁の問題が今、政策的に問題になっていますが、実はこれ、価格転嫁がここまで問題になったというのは世界的な中でもすごく珍しくてですね。どの国にも独占禁止法という——独占・寡占状態の巨大な企業を制約するような独占禁止法はあるんですが、大きな企業が小さい企業をいじめちゃいけませんよという下請法があるのは日本と韓国だけなんです。日本が最初につくって、韓国がそれに倣ってつくっているんですが、要は、何でできたかという、重層下請構造が日本にあって、大企業が中小企業から搾取をしているという構造が問題になったので、日本は競争法の中で下請法ができた。

初めて、この下請構造の中で価格転嫁がちゃんとなされていない、これが働き方改革とか賃上げのネックになっているということにやっぱり気づいて、今、政策的に難しい問題になっているという、日本のシステムの構造に関わる問題ですし、そのほか、今日はシニアの問題とか、育業の問題とか、女性の問題とか、たくさん出てきましたが、これもなかなか難しい問題で、要は、日本の正社員システム、男性正社員の学卒から、今はもう大企業で55歳までが正社員だということで、役職定年からどんどんまたシニアに移っていくということになっていますが、そこの中で、長時間の労働と長時間の拘束をしていけば正規の、レギュラーのメンバーなんだというシステムの反面で、そこに乗れない人たちの問題としているんな問題が起こってきていて、それが今、働き方改革の中で問題になってきていますが、そういう場合には、それぞれの状況に置かれている人にきめの細かいアプローチをしていく

ということが大切ですが、同時にやっぱり正社員システム、長時間労働とか長時間の拘束をどうするかと。

特にこれ、育業との関係で、先ほど近藤さんの話もありましたが、実は今、日本は育児休業を長く取ろう、男性もいっぱい取ろうという話になって、たくさんの人が長く取ったら企業のカウントとして望ましいということになっていますが、諸外国で普通に子どもも産んで働きながら育てようという人たちは、女性も含めて育児休業をそんなに長く取らないんですよ。産休で終わったり、育児休業も6か月ぐらいまでしか取らずに、長く休んだらやっぱりキャリアに戻ってこれないし、要は、少子化でマーケットがタイトになっている中で、普通に働きながら普通に生活できる。だから、労働時間を短くして残業をなくしてという働き方にすると、男性も女性も普通にフルタイムで働いて、普通に育児ができる。シニアについても55歳、60歳という年齢で切らないで活躍できるようにすればいいよねと。日本的雇用システムの裏側の問題で。

その中で、国の政策に頼らなきゃいけないところもなくはないんですが、やっぱり今日の話とか、去年からずっと話してきて、現場で何が起きているのか、現場の問題に対してどうやって対応して工夫すると何かが変わっていくんじゃないかということが、シニアの問題にも、育業の問題についても、今日は子連れ出勤の話も1つの工夫の仕方、選択肢としてあると思いますが、こういうのをどういう形で、国と連携しながら東京都として何ができるのか、特に、中小企業も視野に入れながらどういう施策を講じていくかというなかで、中小企業も含めて、東京から日本の働き方、普通に働いて普通に生活できるようなシステムをどうつくっていくかという形で、これから会議を進めて、皆さんから意見を、たくさん現場の声をいただいて、都の政策につなげるような議論になっていけばいいかなというふうに思いました。

まだまだ意見は尽きないと思いますが、意見交換はこれで終了して、最後に、小池都知事のほうから発言をお願いいたします。

【小池知事】

第1回から本当に色々な観点からの、またご専門の指摘などをいただきました。課題の整理をするともにですね、そこに、ではどうするかという方向性も見出していきたいと思っております。時代の流れが速く、そしてまた少子高齢化と何十年と言ってるんですけど、大体気候変動もそうなんですけれども、どこかの時点で、ポイント・オブ・ノー・リターンがあって、もう戻らなくなっちゃうんですね。そのところを超えつつある、超えているのかなと思って、感じているからこそ、こういう会議を開いていきたいと思っておるんですけども。やはり社会全体が大きく変わっていて、そして世代によって意識が変わっているというところと、デジタルがこれだけ活用されて、リアルやオンラインの会議ができ、そしてさらにデジタルはより進んでいく可能性も当然あります。もっと早くそうすべきだったと思います。それと、意識がまだついてこない、制度と意識がまだチグハグになっている部分もありますし、近藤先生がおっしゃっていましたように、年収の壁、いっぱい壁があるんですけども、じゃあどこにしたらいいのということと、賃上げをこれだけやっている、その130万円というのは妥当なのみたいな話、そういうところまで来ると思うんですね。そういうふうに社会の設計そのものをですね、やはり将来を見据えた形で、どういうサポートをすれば子育てがしやすいか、そういう具体的な話にも、ぜひ、持っていければと思っております。カスハラが随分出てきて、やっぱり大きな課題で、なんとか高価なあるものに作り上げていきたいというふうに思っております。

常に申し上げているんですが、第7代後藤新平という人を私とても尊敬しまして、例の関東大震災の後のまちづくり、人づくり、ボーイスカウトを始められたという意味では人づくりもやっておられて、その方が残した言葉はいっぱいあるんですけども、その中で世の中に大事なことは3つあると、それは人だ、それで2番目は人だ、3番目は人だっていう、やっぱり人に人的を当てて進めていかないと、まちづくりは人づくりですし、人づくりはまちづくりであるという、もうずっと言われている言葉ですけども、改めていまそのことが問われているというように思います。いい設計ができますように、また、それがみんなの共感を呼ぶような形で、実行性のある形で進めていければと思っております。どうぞ、これからもよろしくお願い申し上げます。ありがとうございます。

【内田部長】 ありがとうございます。
知事、ここで退室をいたします。

(小池知事退室)

【内田部長】 それでは、水町座長、委員の皆様、今日はありがとうございました。
貴重なご意見、ご提案をいただきまして、感謝申し上げます。
次回は、テレワークをテーマにゲストスピーカーをお招きしまして、出社とのベストバランスなど
について議論をしていただく予定です。詳細は追ってご連絡をさせていただきます。
それでは、本日は誠にありがとうございました。以上をもって終了いたします。

午後0時00分閉会