

東京くらし方会議（第4回）

令和5年8月30日

1. 東京くらし方会議のこれまでの開催状況等

これまでの開催状況

■ 第1回会議（令和5年3月28日）

議 題：働き方や生き方に関わる国の税制や社会保障制度・企業の現場や家庭も含めた状況 等

プレゼン：「ダイバーシティが尊重されるインクルーシブ社会の形成」【炭谷委員】

「配偶者の給与収入の増加に伴う世帯の手取り額の変化について」【森信委員】

■ 第2回会議（令和5年5月22日）

議 題：東京で暮らして働く上での課題（女性の働き方をめぐる制度等）

プレゼン：「多様な生き方・暮らし方・働き方を支える社会保障のあり方と『作り方』について」【笠木委員】

「連合東京の課題認識と課題解決に向けて」【斉藤委員】

■ 第3回会議（令和5年6月20日）

議 題：女性が活躍するための働き方・職場づくり

プレゼン：「東京スマート2030-東京から日本の働き方・暮らし方を変えるための提案-」【水町委員】

「欧米主要国の多様な働き方」【村田委員】

■ 第4回会議（令和5年8月30日）

議 題：経営戦略としての女性活躍

プレゼン：「『日本で女性が活躍しない本当の理由』と『女性活躍と少子化解決を実現するために東京都がすぐ実現すべきこと』とは。」【小室委員】

「多様性の力でイノベーションを」【鈴木委員】

■ （参考）第5回会議（令和5年10月頃予定）

プレゼンター：【辻委員（予定）】

■ （参考）第6回会議（令和6年2月頃予定）



1. 東京くらし方会議のこれまでの開催状況等

各委員からのプレゼンテーション内容や主な意見

社会保障制度

社会保険制度において被用者が特別な地位を付与されていること、一部の労働者が排除されていること、それぞれの趣旨に遡った検討が必要。

仮に第3号被保険者制度の見直しを行う場合は、低年金、無年金への対応が必要。

複雑な社会保障について個々人が正確に理解することは、本人の生活保障や制度改革にかかる国民的議論を促す上で非常に重要。個人の損得の議論をこえて、再分配や世代間の支え合いにより、全体として社会的正義を実現している観点もあわせて正確な理解が促進されるべき。

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。

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。

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、実現できなかったのかを検討すべき。社会保障の見直しにあたってはコーホート戦略が重要。

女性の活躍

日本の女性は、働けと言われたり、輝けと言われたり、産めと言われたり大変。

家事・育児などの家庭内労働が女性に偏り、特に日本男性の参画の少なさが諸外国と比較して際立つ。改善のためには社会の価値観の変化、家族だけでなく社会で支える仕組みも必要。

都の入札において、役員の女性比率も加点や申請の基準に入れることで、企業が意義を感じて取組を進めるようにすることが必要。

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。

M字カーブが解消されているのは、結婚も出産もせず働き続けている女性が増えているから。その多くが非正規雇用。時間外労働の常態化、転勤を前提としたキャリア形成が背景にある。

安い労働力を雇うことが困難になってきており、中小企業等は必要な人材を確保するためには、魅力的な職場を提供することが不可欠。

1. 東京くらし方会議のこれまでの開催状況等

各委員からのプレゼンテーション内容や主な意見

働き方改革

就労面においてインクルーシブ就労を進める必要がある。女性にたくさん働いてもらい、元気に頑張ってもらうことが経営がうまくいく条件。

日本では一度仕事から離れると戻ることがなかなかできないが、ライフイベントに合わせてフレキシブルに業務に当たっていきける制度を考えていかなければいけない。

日本の賃金は国際的に水準が非常に低く、諸外国の事例などを参考に、働く時間が短くとも、競争力のある賃金が実現できると良い。

働き方を改善している企業へはインセンティブを付与し、労働時間が長い企業などへはペナルティを課すべき。

都税の軽減や入札時のインセンティブ設計により、働き方改革の企業経営上の優先順位を上げる取組を期待。

中小企業から現場の要望や考え方を聞くため、事務局で具体的に対応を進めてほしい。

多様な働き方

欧州の週休3日制の特徴は、賃金が減らないこと。日本もパフォーマンスが下がらない工夫により、報酬を維持していくことが必要。

副業・兼業は、やったほうがいとすごく言っているが、最大の課題は長時間労働。労働基準法上、労働時間の通算制が取られており、どう労働時間を管理するかというのが難しい。

兼業・副業を本格的にやるというときに、就業規則をどうするかというインフラづくりが難しい。知見のある社労士等を活用し、無料のサポートを行うことで、ノウハウとインフラを提供すべき。

フリーランス

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べき。

フリーランス等には、給与所得者並みの概算控除を与え申告を簡素化することやマイナポータルを活用で所得情報を把握する必要がある。

2. 東京の雇用就業を考える専門家会議の設置

- 「東京くらし方会議」における議論を深め、検討の幅を広げるため、経済団体等の委員で構成する「東京の雇用就業を考える専門家会議」を設置
- 第1回会議（7月28日）、第2回会議（8月23日）では、喫緊の課題である「人材確保」、そのための「働き方」を主軸に、「中小企業の働き方改革」や「フリーランス」「兼業・副業」「女性管理職登用の状況」について議論
- 「東京くらし方会議」における提案についても、中小企業の現場の状況を踏まえ議論を実施

■ 専門家会議委員

氏名	所属等
會津 健	東京都中小企業団体中央会 会長
小山田 隆	東京商工会議所 労働委員会委員長
梶田恵美子	一般社団法人東京経営者協会 副会長・理事
佐々木 珠	日本労働組合総連合会東京都連合会 副事務局長・男女平等局長
橋本久美子	一般社団法人東京中小企業家同友会 代表理事
◎ 水町勇一郎	東京大学社会科学研究所 教授
山下 真一	東京都商工会連合会 会長
※ 茂原 徳雄	東京労働局 職業安定部長



◎座長
※オブザーバー

2. 東京の雇用就業を考える専門家会議の設置（主なご意見）

■ 第1回会議（7/28）

働き方改革について

- ・中小企業の社員一人の働き方が与える影響は、大企業と比べ大きい。
- ・労働時間が比較的少ない、転居を伴う転勤が少ないなど、中小企業には、大企業とは違う形で働きやすい環境の実現を目指す経営者も多い。
- ・業務の無駄を省き、一人ひとりの能力を高め付加価値の高い仕事にマンパワーを傾けるべき。

兼業・副業について

- ・兼業は送り手と受け手の双方にメリット。
- ・労働時間管理について、行政がどうサービス提供できるかがポイント。
- ・シニア世代のリスクリングやセカンドキャリア準備等にも活用を広げていきたい。

女性活躍について

- ・女性管理職を増やす上で健康問題の理解が必要。
- ・妊娠・出産によるキャリアを妨げない男女平等な風土づくりが重要。

リスクリングについて

- ・人材確保とあわせて、現在いる従業員の力を高めるリスクリング・学び直しが重要。

その他

- ・「雇用の流動化」というメッセージのもと、若い世代で転職すること自体が目的化している。育ててきた側としては、悩ましい状況。

■ 第2回会議（8/23）

働き方改革、「東京スマート2030（仮称）」 「Tokyo Future Work Award（仮称）」について

- ・いいところを褒め、横展開していく試みは大切。
- ・残業がない働き方は、取引のすべての段階で、お客様にも理解を求めて徹底することが重要。
- ・「スマート」の意味は丁寧に説明する必要がある、「全ての残業＝悪」という印象を与えない工夫を。
- ・残業削減やテレワークだけでなく、それによる付加価値を高める視点が重要。
- ・生産性向上に「人×デジタル」の融合が不可欠。
- ・賃金を上げ、労働時間を短くしないと若い人が辞めていく中、インフラをどうするかがまさに重要。

女性活躍について

- ・ロールモデルとなる女性管理職同士の交流の場づくりや、相談・情報交換できるネットワークが重要。
- ・Webにより、家庭から出にくかった女性が参画できる機会が広がった。女性管理職や、管理職の手前の人達のネットワークづくりにも活用を。
- ・シングルマザーのスキルアップにも取り組むべき。

シニア活用について

- ・大手企業で役員になるのはごく一部。55歳以上になると、頑張れる人、頑張れない人との差が出てくる。個人差に対応し、柔軟性をもった雇用が重要。

リスクリングについて

- ・職業訓練校の認知をもっと高め、ドイツや諸外国も参考に、求職者と企業の在職者が通いやすく、シングルマザーなどもパッケージ支援できる取組を。

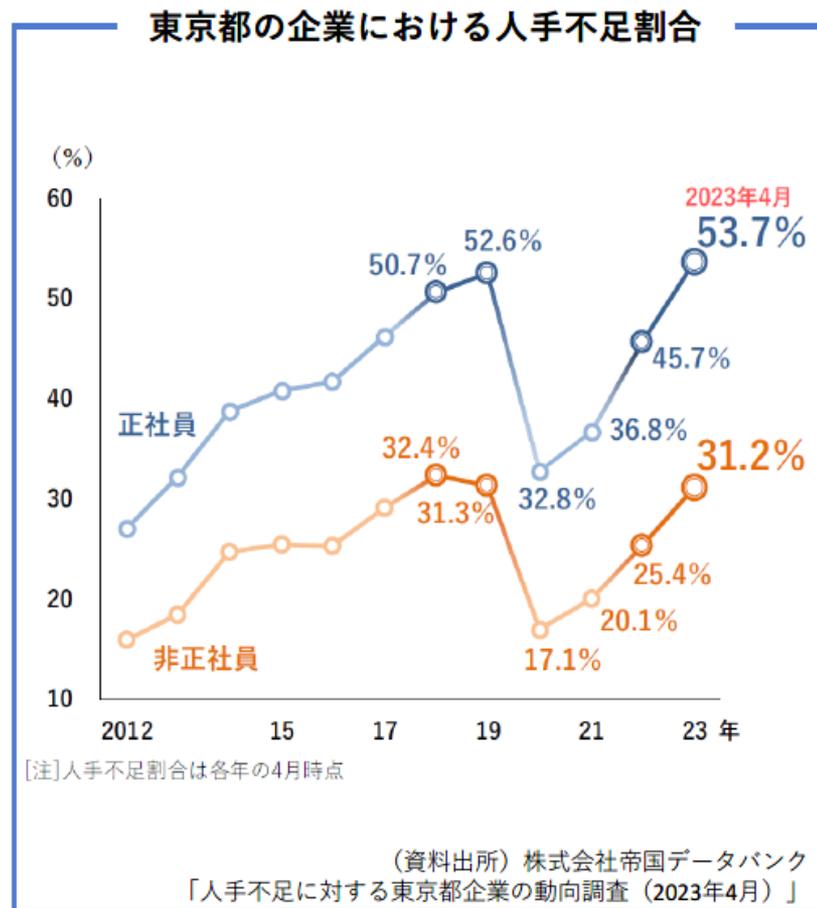
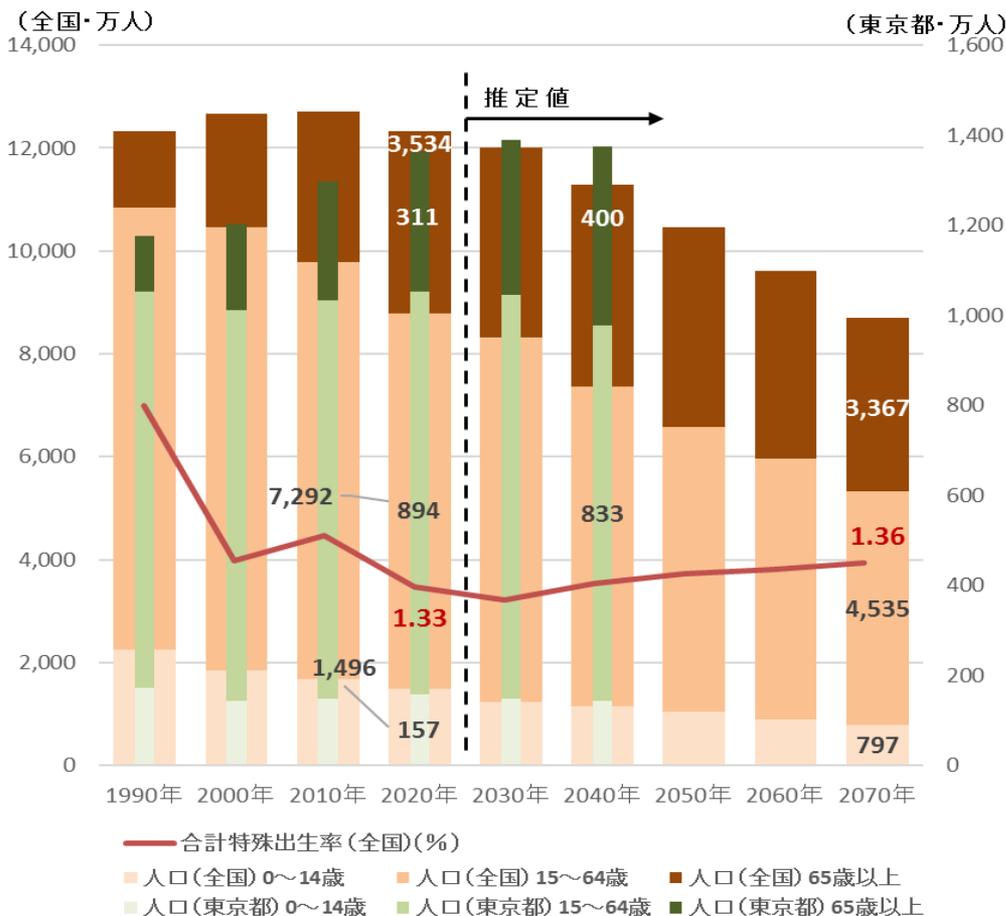
その他

- ・労働力供給が圧倒的に制約される中、全体の底上げへ企業自身がしっかり取り組むことと、国や都が政策としてしっかりと投資することが重要。

3-1. 経営戦略としての職場環境整備・女性活躍促進の重要性

人口減少に伴う企業における人手不足の進行

- 日本の人口は減少局面を迎え、2070年には総人口が9,000万人を割り込む見込み。
- 都内企業においても人手不足割合は正社員で53.7%で4月としては過去最高。



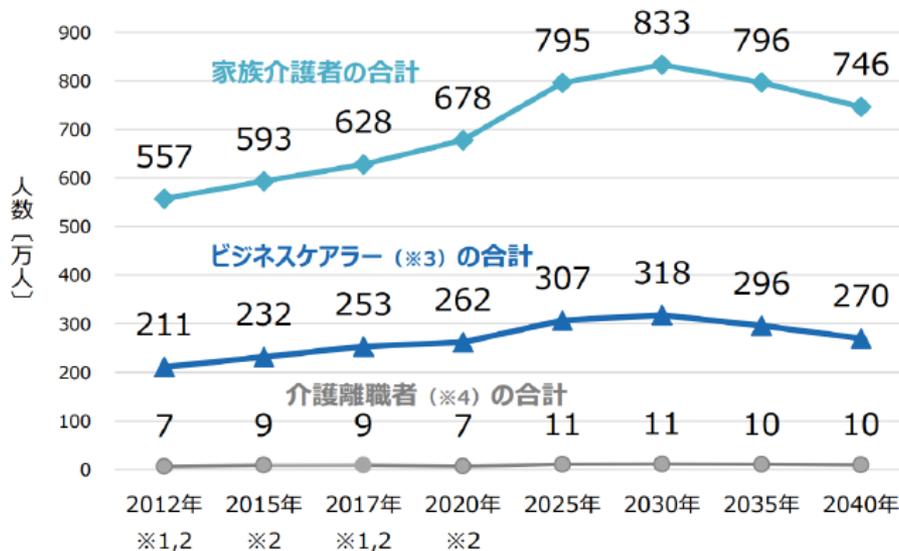
(資料出所) 左図：国勢調査、人口動態統計、国立社会保障・人口問題研究所_日本の地域別将来推計を基に作成
 右図：東京都産業労働局「第1回東京の雇用就業を考える専門家会議」

3-1. 経営戦略としての職場環境整備・女性活躍促進の重要性

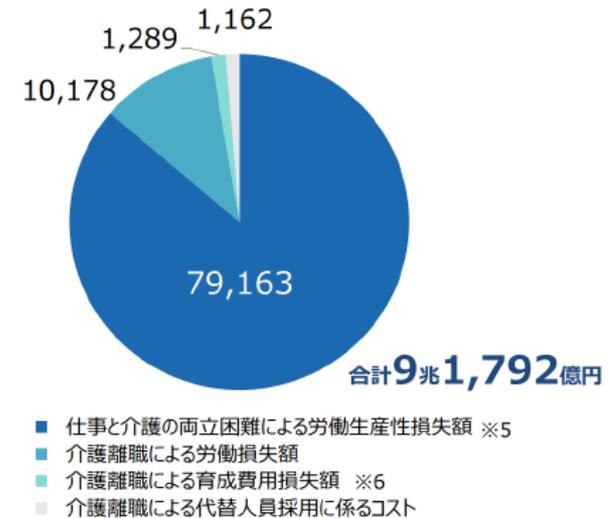
従業員への介護リスクに係る経済損失の推計

- 高齢化の進行に伴い、日本全体でビジネスケアラー（仕事をしながら家族の介護に従事する者）の数が増加。
- 仕事と介護に関する問題の顕在化が進むと予想される中、2030年には経済損失が約9.1兆円となる見込み。

家族介護者・ビジネスケアラー・介護離職者の人数の推移



2030年における経済損失（億円）の推計



（出所）国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年4月推計）中位推計」、総務省統計局「就業構造基本調査（平成24年、平成29年）」、厚生労働省「雇用動向調査（平成25年～令和3年）」

※1 2012年及び2017年の家族介護者・ビジネスケアラーの数は就業構造基本調査結果より ※2 2012～2020年の介護離職者数は雇用動向調査結果より ※3 就業構造基本調査における有業者のうち「仕事が主な者」をビジネスケアラーとして定義している。有業者全体（仕事に従事者を含む）まで広げた場合には、2030年時点で438万人と推計される。今後、女性の社会進出や高齢者の雇用促進等に伴い、数値はさらに上振れする可能性もある。 ※4 介護離職者数の将来推計は、厚生労働省「雇用動向調査（平成29年～令和3年）」をもとに算出したものであり、将来的な施策効果等は加味していない。

その他の推計値は、各調査における年齢階層別人数割合と将来推計人口の掛け合わせにより算出。

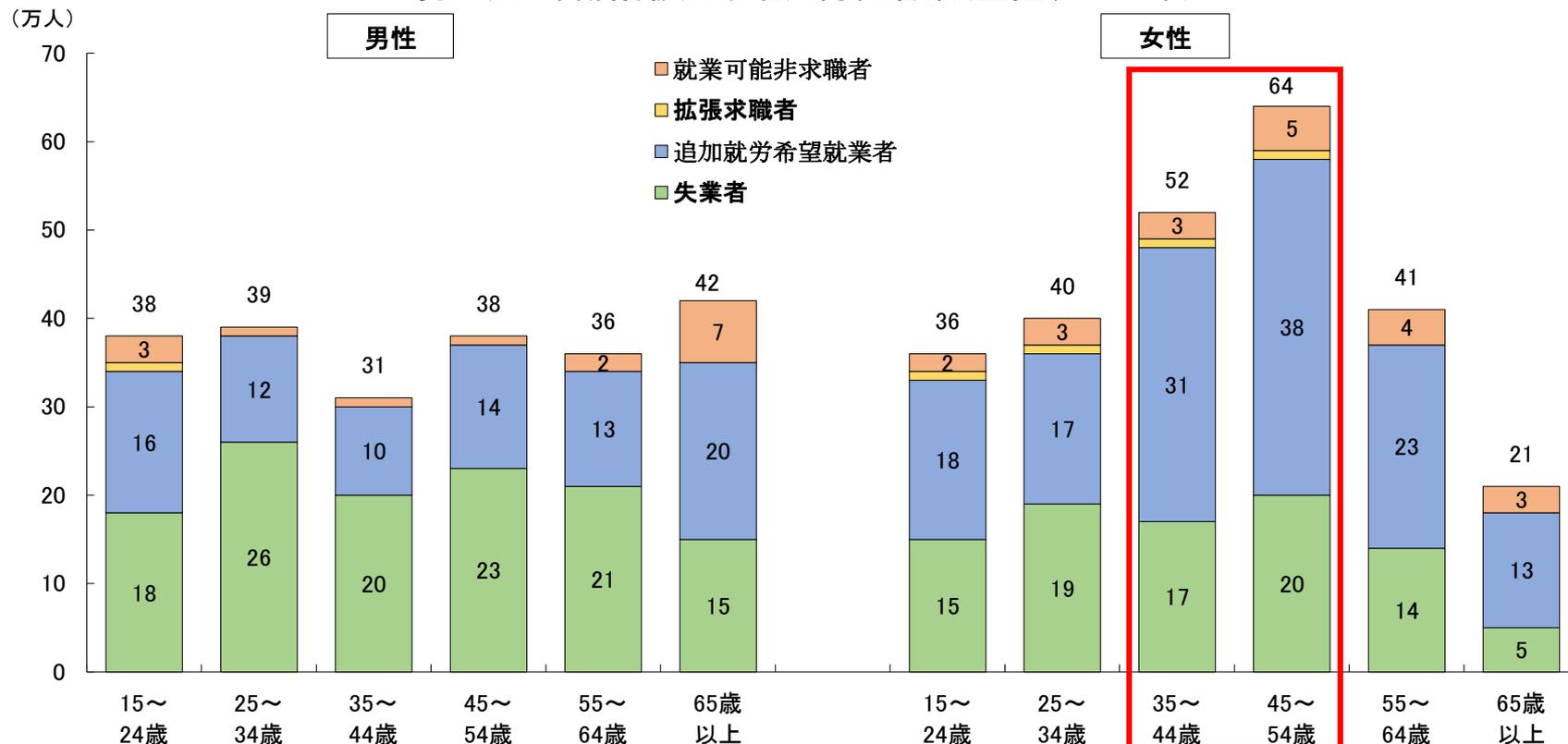
（出所）経済産業省「2022年経済産業省企業活動基本調査速報（2021年度実績）調査結果の概要」、産労総合研究所「教育研修費の実態調査における2017～2021年の一人あたり研修費（5年平均）」、株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所「就職白書2020」より日本総研作成

※5 ビジネスケアラーの生産性損失は、経済産業省委託調査（日本総研）「介護をしながら働いている方に向けたWEBアンケート調査」（n=2,100）の結果を基に算出（=約27.5%） ※6 介護離職者の勤続年数は、大卒年齢である22歳から、雇用動向調査において最も人数が多い55～59歳階層の中央となる57歳まで勤続した場合の年数（=35年）と仮定。

新規・追加就労希望者など潜在的な労働力の状況

- 未活用労働の状態にある者の調査では、特に女性（35～54歳）において、追加就労を希望する割合が高くなっている。

男女別・年齢階級別未活用労働者数(全国、2021年)



注 「就業可能非求職者」とは、1か月以内に求職活動を行っていないが、就業を希望しており、すぐに就業できる者。
 「拡張求職者」とは、1か月以内に求職活動を行っており、すぐではないが2週間以内に就業できる者。
 「追加就労希望就業者」とは、就業時間が週35時間未満の就業者のうち、就業時間の追加を希望しており、追加できる者。

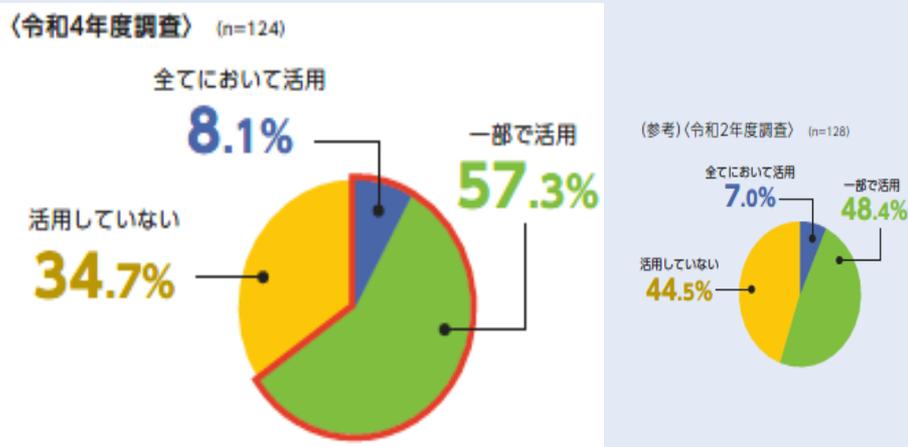
資料 総務省「労働力調査(詳細集計)」

3-1. 経営戦略としての職場環境整備・女性活躍促進の重要性

人材確保のほかに企業が女性活躍を促進することのメリット

- 約3分の2の投資家が投資判断において女性活躍情報を「活用している」と回答。その理由として「業績に長期的には影響がある情報と考えるため」と多くが回答。
- 取締役会における女性割合が高い企業ほど株価パフォーマンスが高いことが窺える。

投資判断に企業における女性活躍の取組に関する女性活躍の前提となる働き方改革等の情報を活用していますか。



投資判断における女性活躍情報の活用用途



取締役会における女性の割合別、株価パフォーマンス



Source: Credit Suisse Research, MSCI ACWI, Refinitiv

(備考) 2010年の株価パフォーマンスを100としている

(出典) Credit Suisse Research Institute "Gender 3000 in 2021: Broadening the diversity discussion" (2021年)

<調査対象: 46カ国の企業約3,000社>

(資料出所) 左図: 内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究アンケート調査(令和4年度)」を再編・加工

右図: 内閣府「女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会資料(第6回(令和5年5月22日))」を再編・加工

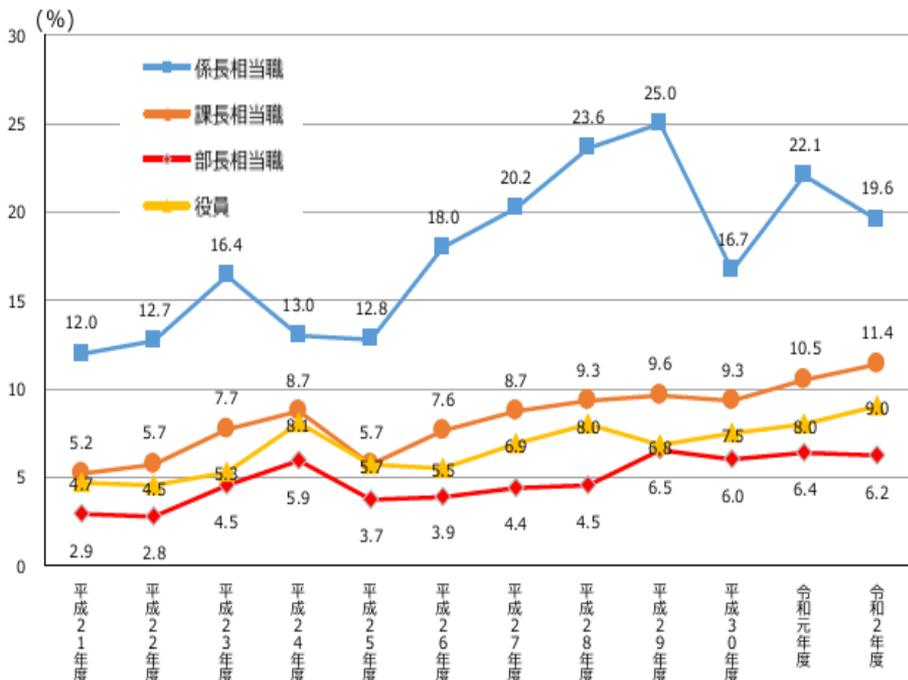
3-2. 女性管理職の育成や従業員のキャリアアップに向けて

(左図) 第2回東京くらし方会議資料より再掲

女性管理職の割合① (役職別、海外比較)

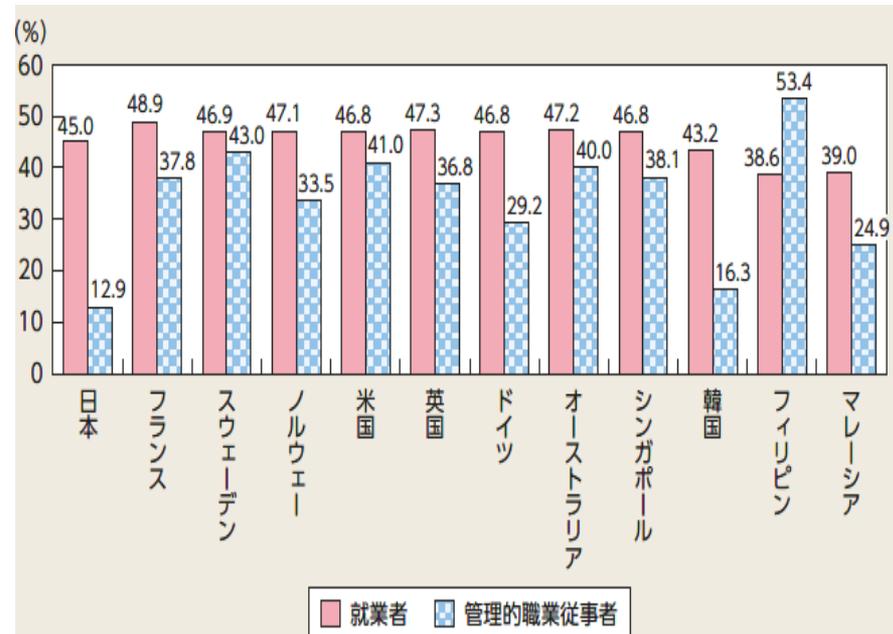
- 都内事業所の管理職に占める女性の割合は、年々緩やかに上昇しているものの、男性と比較すると依然差が大きい。
- 就業者に占める女性の割合は、諸外国と比較して大きな差はないが、女性の管理職割合は、諸外国と比較し低い水準となっている。

役職別女性管理職の割合 (都内事業所)



※都内全域(島しょを除く)の従業員30人以上の事業所で13業種、合計2,500社
資料:東京都産業労働局「令和2年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

諸外国の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合



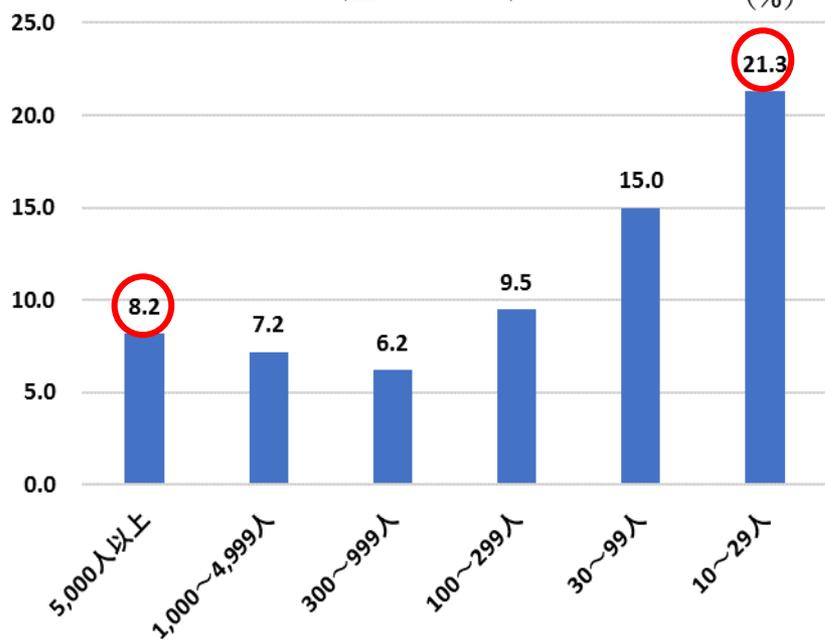
(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(令和4(2022)年)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。
2. 日本、米国は令和4(2022)年、オーストラリア、マレーシアは令和2(2020)年、英国は令和元(2019)年、その他の国は令和3(2021)年の値。
3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

3-2. 女性管理職の育成や従業員のキャリアアップに向けて

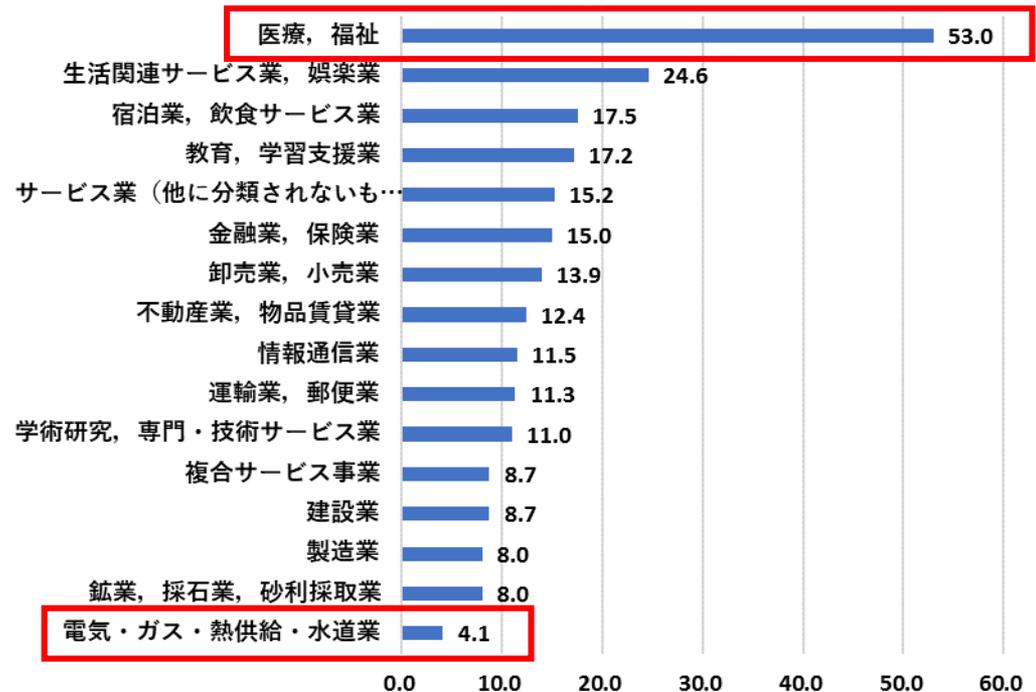
女性管理職の割合②（企業規模別、産業別）

- 企業規模が大きい企業に比べ、小さい企業の女性管理職割合は高く、従業員数10～29人の企業は21.3%。
- 女性管理職比率が高い産業は「医療・福祉」が53%と突出して高く、「電気・ガス・水道業」は4.1%と、産業により大きな乖離がある。

課長相当職以上に占める女性の割合
(企業規模別)



課長相当職以上に占める女性の割合
(産業別)

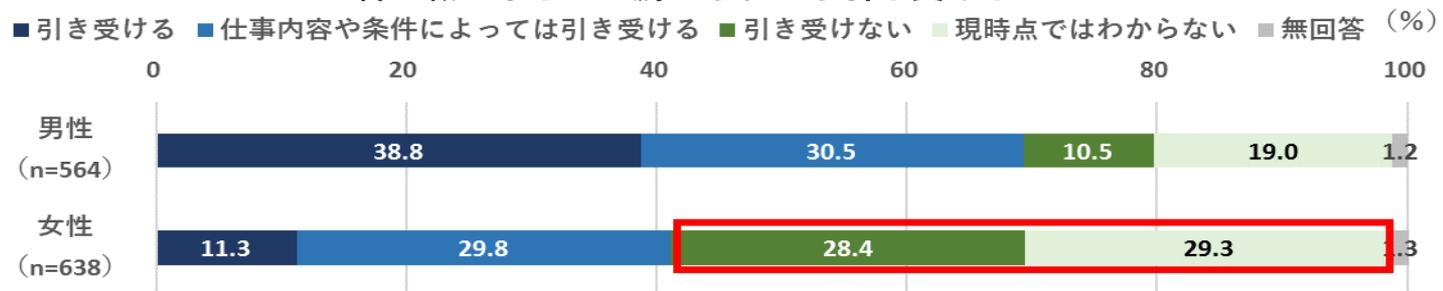


3-2. 女性管理職の育成や従業員のキャリアアップに向けて

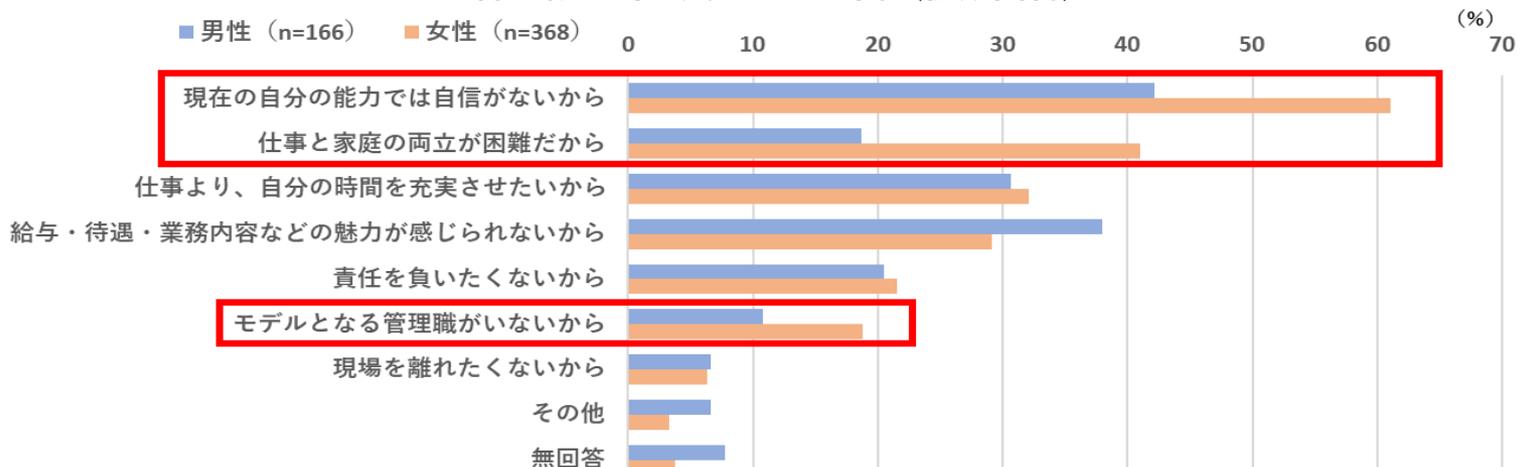
管理職になることについての意識

- 管理職になることについて、男性は「引き受ける」という回答が多いのに対し、女性は「引き受けない・現時点では分からない」が6割近くを占めている。
- 女性が管理職を引き受けない理由として、「能力に自信がない」「家庭との両立が困難」という回答が多く、男性に比べ「モデルがない」という回答も顕著。

管理職になること薦められたら引き受けるか



管理職を引き受けない理由 (複数回答)

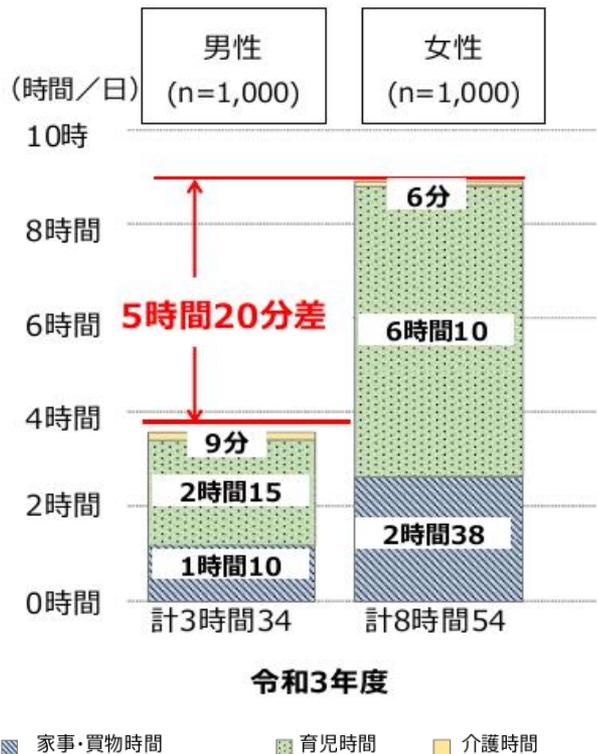


3-2. 女性管理職の育成や従業員のキャリアアップに向けて

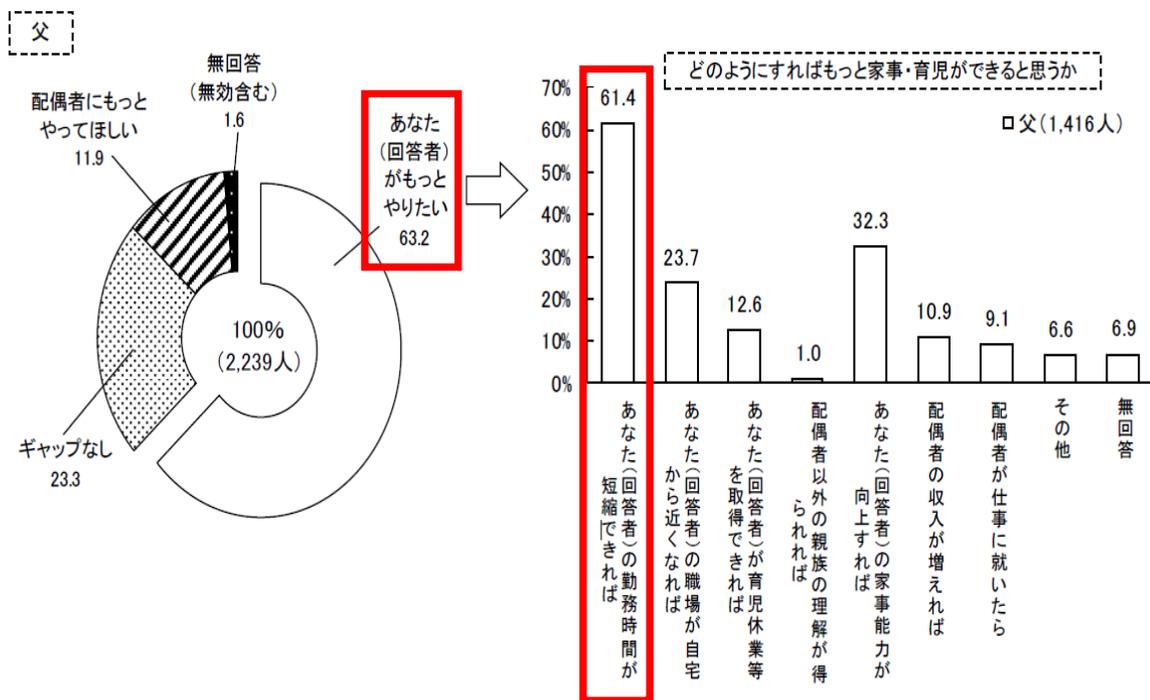
仕事と家庭の両立の実態（家事・育児の参画状況）

- 男性と女性の家事・育児関連時間の差は5時間20分と大きな差が生じている。
- 家事・育児を「もっとやりたい」と思っている父は6割強。
そのうち約6割が「勤務時間が短縮できればもっと家事・育児ができると思う」と回答。

男性と女性の家事・育児時間の実態（東京都）



男性（父）の家事・育児に対する意識（東京都）



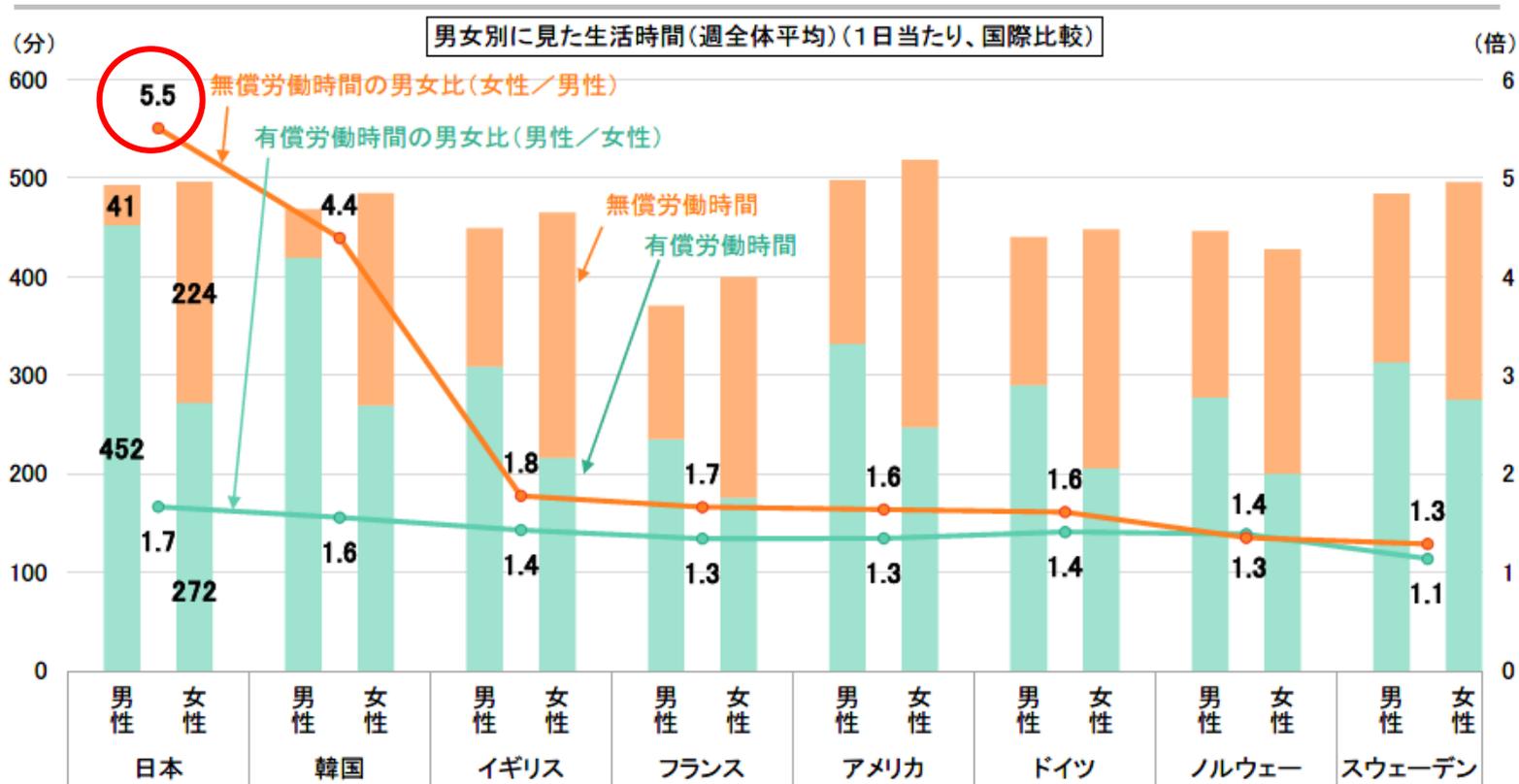
資料：東京都生活文化局「令和3年度男性の家事・育児参画状況実態調査」

（資料出所）左図：東京都生活文化局「東京都女性活躍推進計画」

右図：東京都福祉保健局「令和4年度東京都福祉保健基礎調査」を再編・加工 14

有償労働時間と無償労働時間（国際比較）

➤ 諸外国と比較し、日本の男性の有償労働時間が長く、無償労働時間の男女比が大きい。

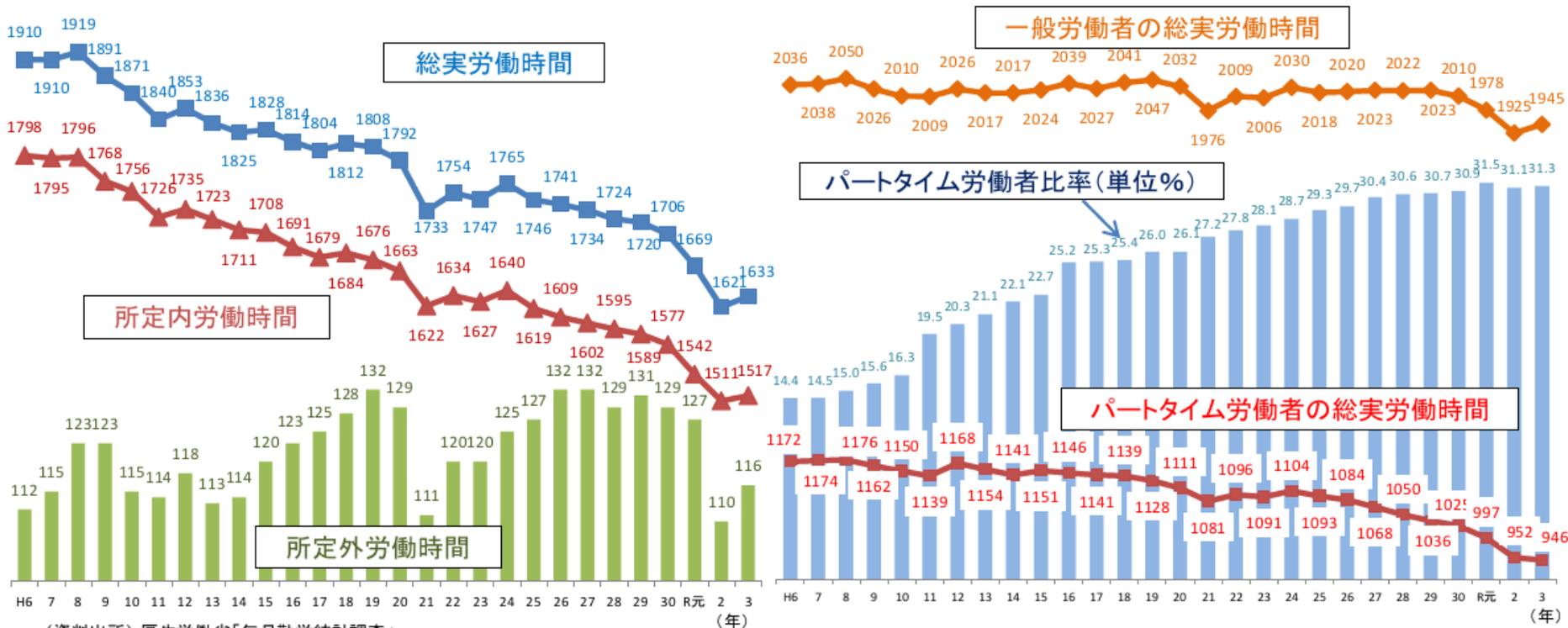


(備考) 1. OECD「Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)」をもとに、内閣府男女共同参画局作成。
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
 3. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
 4. 日本は2016年、韓国は2014年、イギリスは2014年、フランスは2009年、アメリカは2019年、ドイツは2012年、ノルウェーは2010年、スウェーデンは2010年の数値。

3-2. 女性管理職の育成や従業員のキャリアアップに向けて

労働時間の推移等

- 年間総実労働時間は減少傾向で推移。一般労働者の労働時間がほぼ横ばいで推移するなか、労働時間が短いパートタイマー比率が高まってきたこと等が要因と考えられる。
- 一般労働者の年間総実労働時間はおおむね2,000時間で推移。一方、パートタイマーは長期的に減少傾向で推移している。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1 調査産業計、事業所規模5人以上

2 総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

3 所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

4 平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」により求めた。

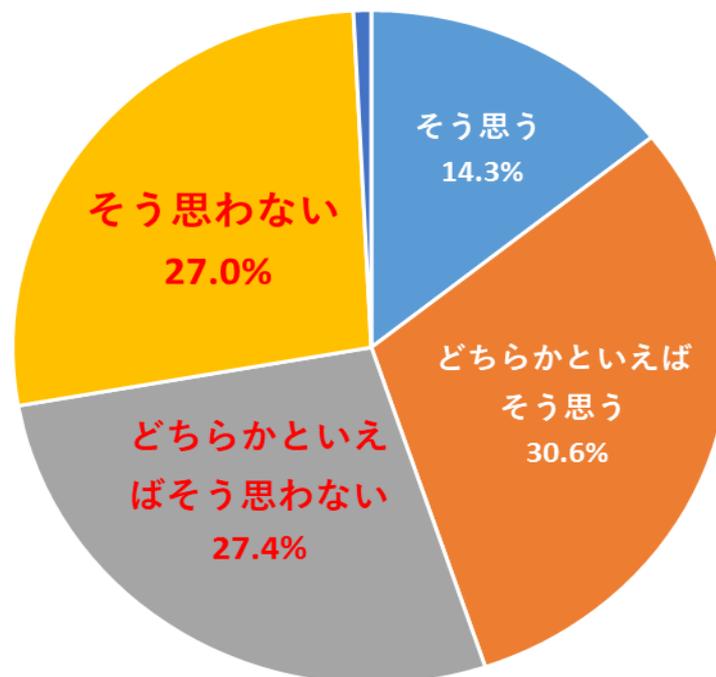
(資料出所) 厚生労働省「労働条件分科会(第17回)」

3-2. 女性管理職の育成や従業員のキャリアアップに向けて

職場での悩みの相談相手

- 15～39歳の就業者・就業経験者を対象にした調査によれば、女性が職場の人との関わり方について、「何でも悩みを相談できる人がいる」の問いに対し、「そう思わない」「どちらかといえば、そう思わない」という回答者は54%と、半数を超えている。
- 相談相手がいないことで、不安や不満の解消の糸口や、企業で働き続けること、自身の将来像を描くことができない要因となっていることが想定される。

職場・アルバイト関係の人との関わり方
「何でも悩みを相談できる人がいる（15～39歳女性）」

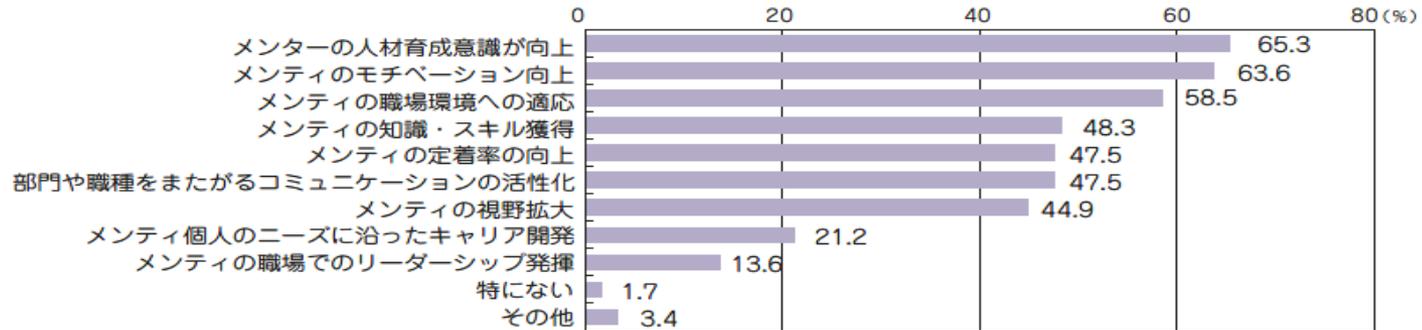


3-2. 女性管理職の育成や従業員のキャリアアップに向けて

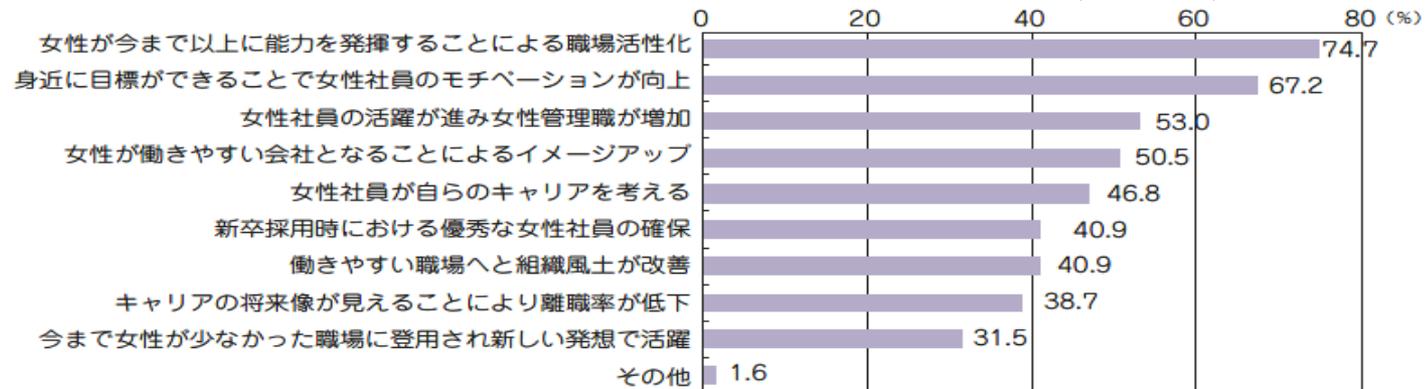
メンター制度やロールモデルがもたらす効果

- メンター制度導入は、メンティーのモチベーション向上や職場環境への適応、定着率の向上などにつながり、メンターの人材育成意識にも好影響を及ぼす。
- ロールモデルが女性の活躍に与える効果として、職場の活性化や女性社員のモチベーションの向上、女性管理職の増加などが挙げられる。

メンター・メンティに対する直接的な効果（複数回答）



ロールモデルが女性社員の活躍推進に与える効果（複数回答）



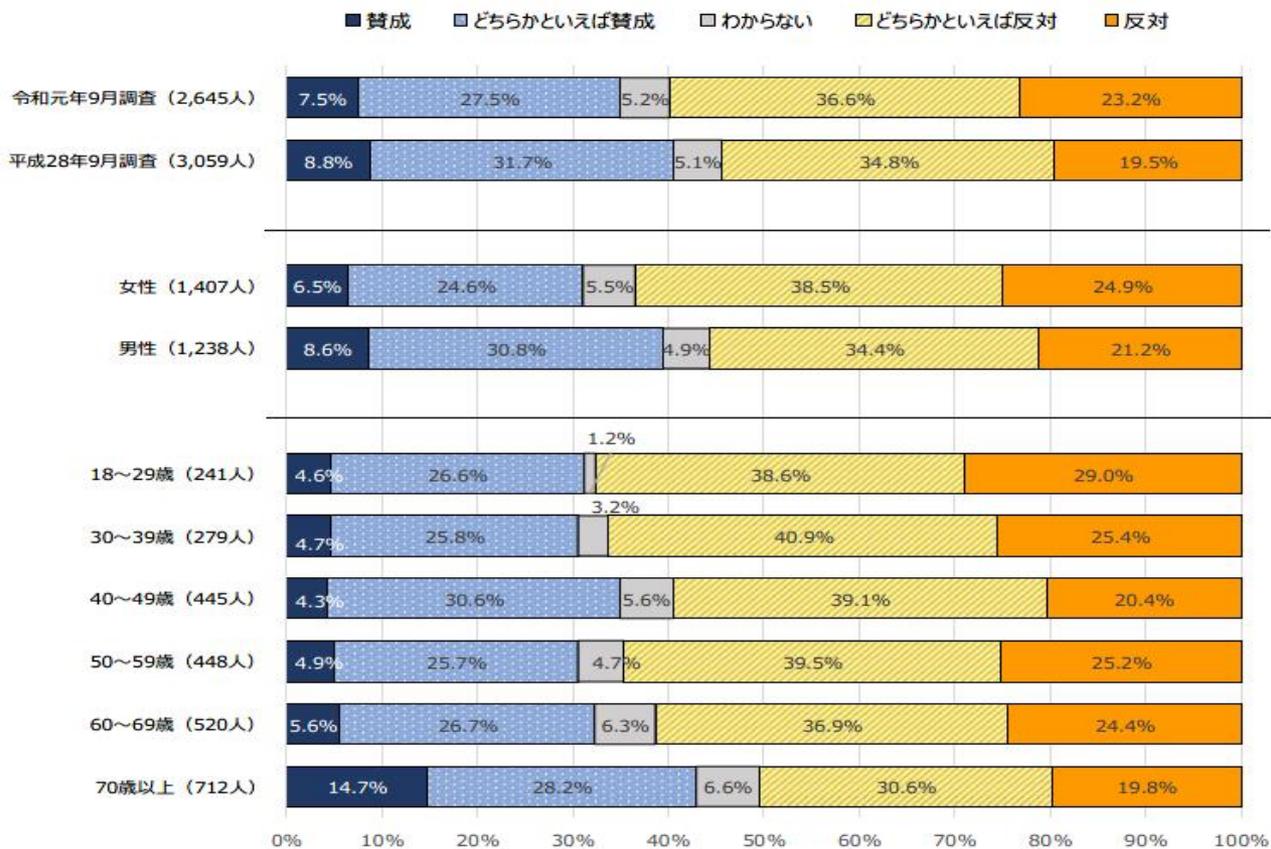
資料：厚生労働省「ロールモデルの育成およびメンター制度の導入に関するアンケート調査」（平成24年11月）

（資料出所）厚生労働省「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」

固定的性別役割分担意識

- 固定的性別役割分担意識や性差による偏見・無意識の思い込みは、長年の生活の中で形成され、女性、男性あらゆる世代で存在している。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について（全国）

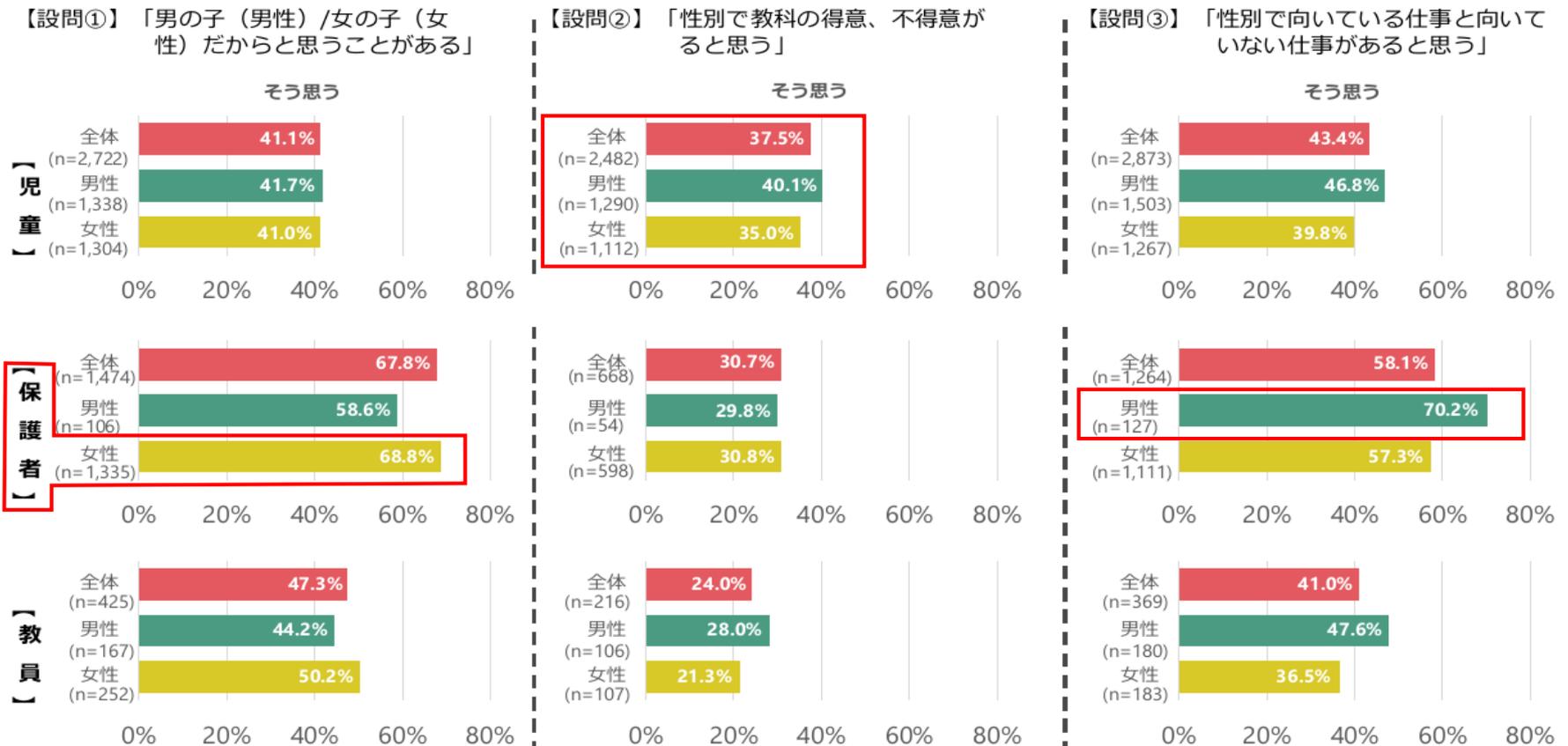


資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年）より作成
（資料出所）東京都生活文化局「東京都女性活躍推進計画」

3-3. アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）の実態

児童や保護者等の無意識の思い込み

- 「男性/女性だから」という意識を持つ保護者（女性）の割合が高い。
- 「性別で教科の得意・不得意があると思う」という意識を持つ児童の割合が保護者や教員に比べ高い。
- 「性別で向いている仕事とそうでない仕事がある」という意識を持つ保護者（男性）の割合が高い。



(資料出所) 東京都生活文化スポーツ局「令和4年度性別による無意識の思い込み実態調査結果」
 (注) 分析は、「そう思う」「どちらかというと思う」を「そう思う」と集計したうえで実施。
 本資料では「そう思う」の人数及び数値を示している。

參考資料

4. 参考資料

令和4年就業構造基本調査（結果概要）

※（ ）内は平成29年調査結果

有業者数

全 国：6,706万人（6,621万人）
東京都：830万人（789万人）

女性有業者数

全 国：3,035万人（2,914万人）
東京都：376万人（345万人）

育児をしている有業者数

全 国：821万人（881万人）
東京都：103万人（105万人）

育業等を利用している有業者数

全 国：236万人（139万人）
東京都：39万人（22万人）

テレワーク実施率（有業者に占める割合）

全 国：19.1%
東京都：40.2%

副業がある者の数

全 国：305万人（245万人）
東京都：52万人（38万人）

追加就業希望者数（非農林業就業者）

全 国：493万人（400万人）
東京都：82万人（65万人）

フリーランスの数（副業のみの者を含む）

全 国：257万人
東京都：47万人

4. 参考資料

都庁における女性活躍（シン・トセイ重点強化方針2023）

➤ 女性が働きやすい職場かどうかを日経WOMAN「企業の女性活用度調査」の調査方法で測定すると、都庁は**2位**相当の結果

➤ 男性職員の育業取得率の2022年度実績は**55.4%**で目標を3年前倒して達成（新目標：2025年度**90%**）

東京都スコア(偏差値)

項目	スコア(偏差値)	順位	主な評価ポイント
総合	78.0	2位/513社	
管理職登用度	79.1	1位/513社	● 各職層における管理職の女性割合が全企業平均を上回る値
ワークライフバランス度	63.5	42位/513社	● 年間有給休暇取得率(77.6%)は、全企業平均(66.2%)を上回る値
女性活躍推進度	62.3	61位/513社	● キャリア形成支援研修やキャリア・メンター制度など、女性管理職を増やすための取組が充実
人材多様性度	87.1	1位/513社	● 女性の平均勤続年数(16.3年)は、全企業平均(12.4年)を上回っており、また、男女の平均勤続年数に大きな差がない(男性17.8年 女性16.3年)

*偏差値は、東京都庁を除く512社の平均値と標準偏差を元に算出した参考値

2023年ランキング

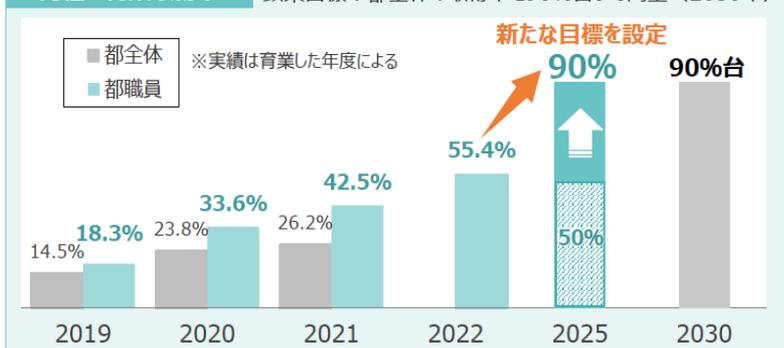
順位	企業名	スコア
1	資生堂	78.8
2	アフラック生命保険	76.5
3	高島屋	74.9
4	損害保険ジャパン	74.7
5	りそなホールディングス	74.7

都庁は
2位相当
(スコア 78.0)

出所：日経WOMAN2023年6月号

男性の育業取得率

政策目標：都全体の取得率を90%台まで向上（2030年）



<育業応援の取組>

- 育業等をしやすい職場環境づくり
 - ・ 育業等を前提とした面談の実施・個別勧奨の徹底
 - ・ 合計1か月以上の育業等の勧奨
- 育業等への理解を促進
 - ・ プレパパ応援講座
 - ・ 幹部研修・職層別研修 等
- 育業等に係る各職場へのフォローアップを強化・推進
- 臨時的任用職員制度を活用・改善（対象範囲の拡大 等）

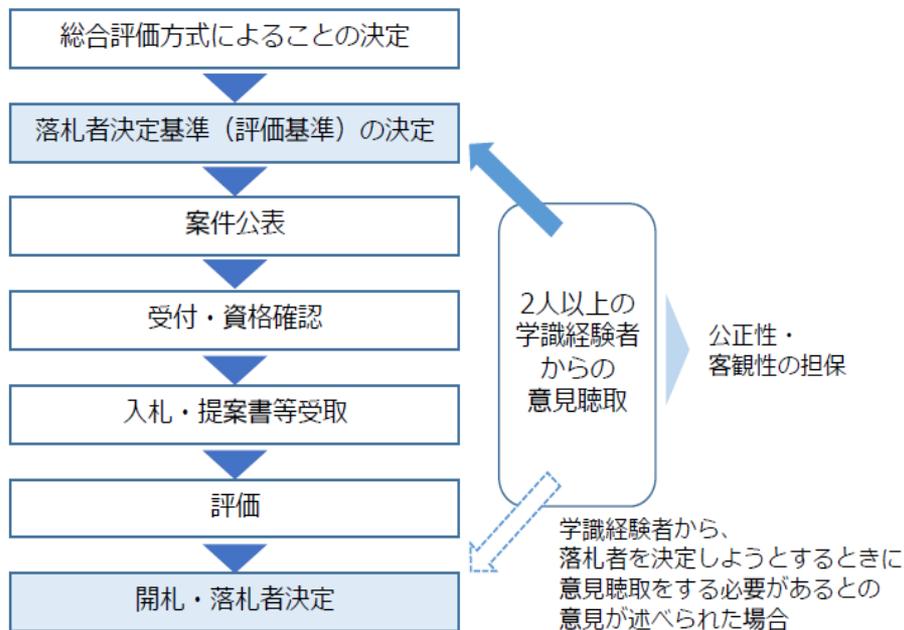


4. 参考資料

東京都の入札契約制度について

- 公共調達の競争入札は、原則として最低価格自動落札方式だが、契約の内容により価格と価格以外の要素を総合的に評価する「総合評価方式」による入札を行うことができる。
- 都においても、品質の確保が特に求められる案件に総合評価方式を適用しており、社会性についても評価している。
- 原則として業務委託契約における総合評価方式の価格点と技術点の比率は1：2、技術点の評価（評価項目・評価点等）は契約ごとに設定。

▶ 手続きの流れ（イメージ）



▶ 技術点の評価項目例

区分	評価項目
企業の技術力	企業の同種工事等の実績
	過去の工事成績評定
	企業の優良工事表彰の実績
	履行体制・苦情処理体制
企業の信頼性・社会性	配置予定技術者の保有する資格 等
	事故及び不誠実な行為の有無
	災害協定等の締結の有無
	環境への配慮実績
	雇用・就業への配慮実績
	女性の活躍推進の実績 等

（資料出所）東京都財務局「第1回社会的責任に配慮した調達に係る有識者会議資料」
東京都財務局「業務委託等総合評価方式事務処理要綱」

4. 参考資料

東京都の女性活躍推進施策（気運醸成・普及啓発）

気運醸成・普及啓発

女性首長によるびじょんネットワーク

- ・ 全国の女性首長が女性経営者とともに意見・情報交換を実施
- ・ 女性活躍推進について共通認識を形成し、日本の女性が輝く社会を追求



APT Women

- ・ 女性起業家のスケールアップや国際展開等を後押しするためアクセラレーションプログラムを提供
- ・ ロールモデルとなるような成功事例を生み出し広く世の中に発信



東京都女性活躍推進大賞

- ・ 女性活躍の推進に向け先進的な取組を進める企業や団体、個人を表彰し、その取組内容を広く普及



NEW CONFERENCE

- ・ 女性経営者等が一堂に会し、女性活躍に向けた行動の輪を広げるためのイベントを開催
- ・ 優れた女性経営者の表彰も実施



ライフ・ワーク・バランスEXPO

- ・ ライフ・ワーク・バランス推進に関する総合展を開催
- ・ 従業員の両立支援など優れた取組を行う中小企業を認定・授与し、ロールモデルとして広く発信



女子中高生向けオフィスツアー

- ・ デジタル分野での女性活躍を推進するため、女子中高生向けのオフィスツアーを実施
- ・ 将来の自分をしっかりイメージして進路選択することを応援



4. 参考資料

東京都の女性活躍推進施策（家庭と仕事の両立支援・女性管理職登用促進）

家庭と仕事の両立支援

認定・表彰等

■ ライフ・ワーク・バランス推進事業

- ・ 従業員が生活と仕事を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している中小企業を、「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として認定
- ・ 認定企業を含む先進企業の取組内容等について展示・紹介するライフ・ワーク・バランスEXPO東京を開催

■ 家庭と仕事の両立支援推進事業

- ・ 法定以上の育児・介護と仕事の両立支援制度の整備数に応じ、両立支援推進企業マークを付与
- ・ 登録企業をWebサイトや、ライフ・ワーク・バランスEXPO東京で紹介するなど積極的にPR

男性の育業促進

■ 男性育業促進に向けた普及啓発事業

- ・ 男性の育児休業取得率平均50%以上を達成し、今後も継続して男性育業を推進する企業等に取得率に応じた登録マークを付与するとともに、取組内容等をWebサイトで紹介

女性の管理職登用 ■ 女性従業員のキャリアアップ応援事業

行動計画の策定支援等

- ・ 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について研修を実施
- ・ 計画策定や策定した計画実現に向けたコンサルティングも実施

スキル習得支援等

- ・ 今後のキャリアアップに向けた意識付けの研修を実施
- ・ 管理職としてのスキル向上に向けた講座を開催

会社の意識改革

- ・ 経営者に対し女性活躍がもたらす経営へのメリット等についてセミナーを開催
- ・ 経営者にコンサルティング等を実施

社会気運の醸成

- ・ 企業における女性の管理職等を生み出し・育て・支えるための気運の盛り上げに向けた講演会を実施

専門家派遣・奨励金・情報発信等

■ 働きやすい職場環境づくり推進事業

- ・ 育児・介護や病気治療と仕事の両立など、従業員が働きやすい職場環境を整備するため、奨励金の支給、研修、専門家派遣を実施

■ エンゲージメント向上に向けた職場環境づくり推進事業

- ・ 専門家の派遣を受けて従業員のエンゲージメント向上や結婚から子育てまでのライフステージの支援、賃上げに取り組む企業に対し、奨励金を支給し、労働生産性の向上を促進

■ 雇用関連諸制度の知識に係る普及啓発事業

- ・ いわゆる「年収の壁」により、就業調整しながら働く女性等に対し、税や社会保障制度等の雇用環境制度に関する情報を発信