

公共調達においてワーク・ライフ・バランス等を推進  
する企業をより幅広く評価する枠組みについて

考えられる論点(案)

## ① ワーク・ライフ・バランスを推進する企業の社会的意義は何か。

### 〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。(中略)

### 〔関係者が果たすべき役割〕

2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。(略)

### (企業と働く者)

(1) 企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

### (国民)

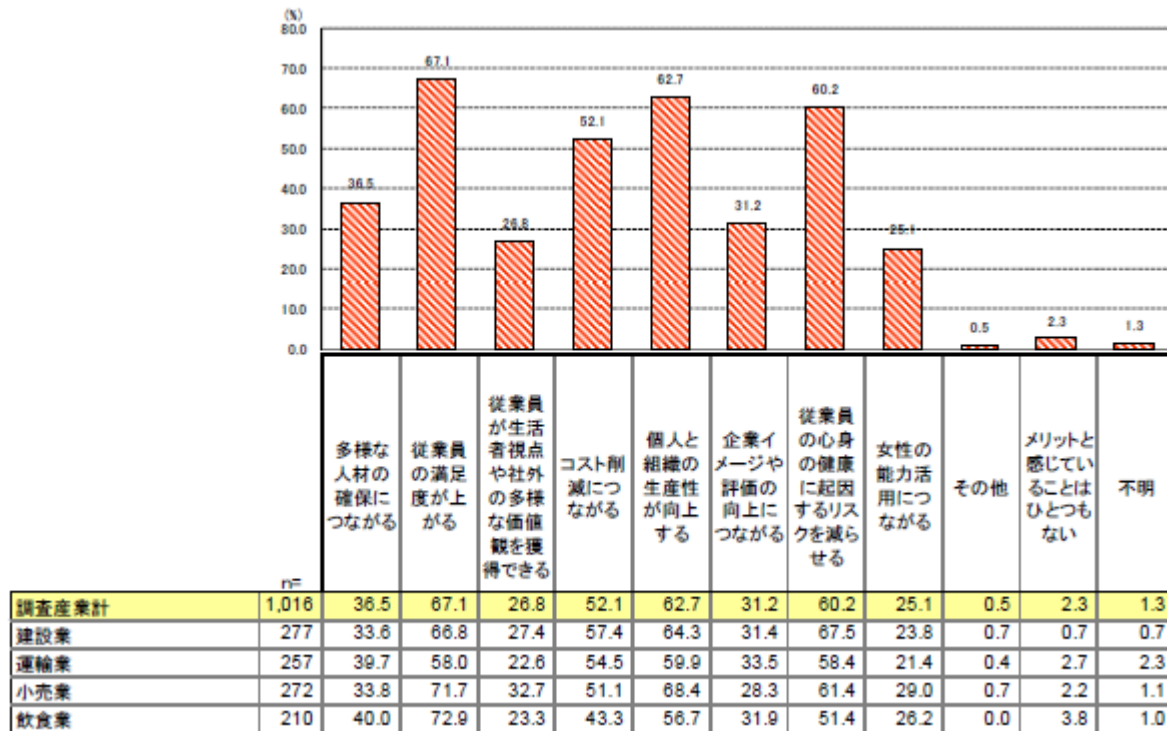
(2) 国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

(「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」より)

② ワーク・ライフ・バランスの推進は、事業主、従業員、顧客それぞれにどのような効果があるか。

- 事業主：業務効率化による生産性の向上、人材確保、定着度の向上 等
- 従業員：仕事に対する充実感の向上、職業生活以外の家庭や地域の中での役割の確保 等
- 顧客：企業イメージや評価の向上、生産性向上等による製品・サービスの質の向上 等

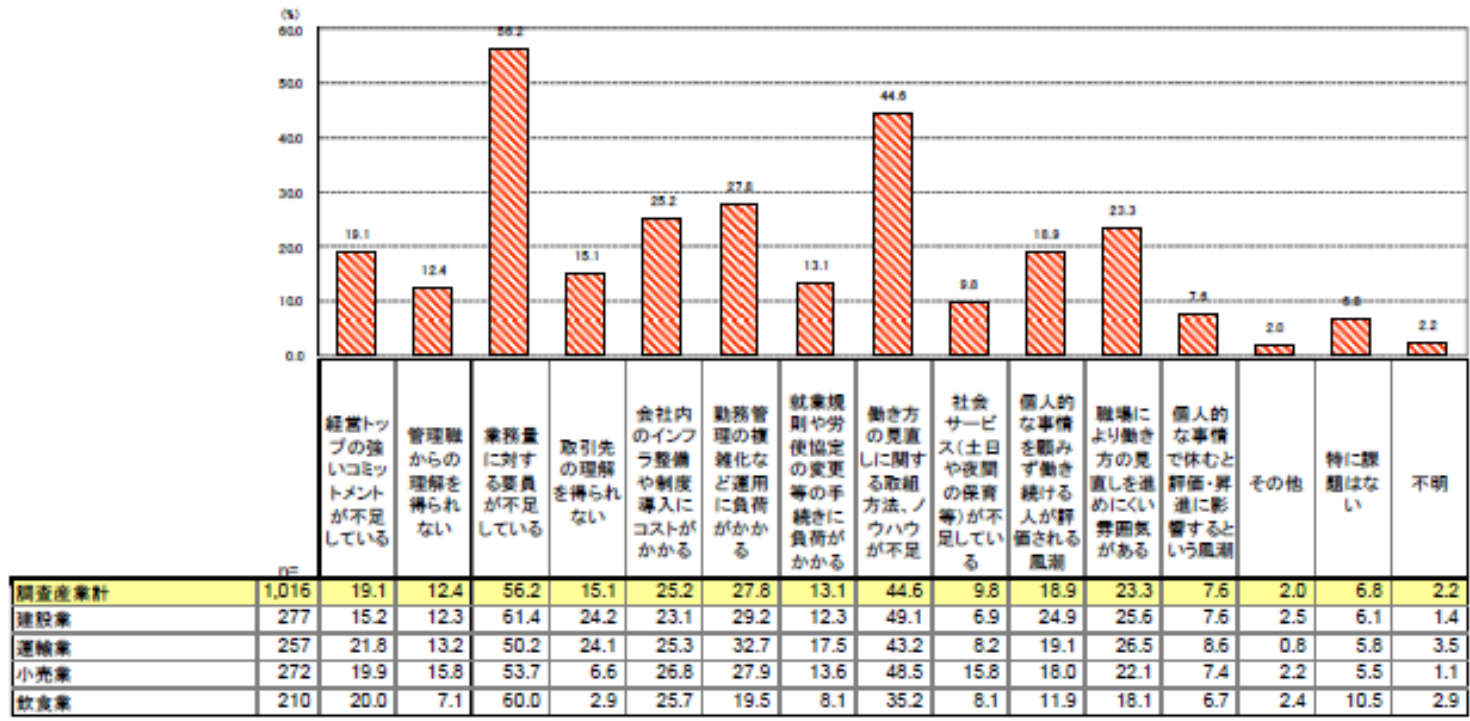
業種別にみる、働き方の見直しを進めることのメリット



(出所)「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査(平成25年、内閣府)」

② ワーク・ライフ・バランスの推進は、事業主、従業員、顧客それぞれにどのような効果があるか。

業種別にみる、働き方の見直しを進める上での課題



(出所)「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査(平成25年、内閣府)」

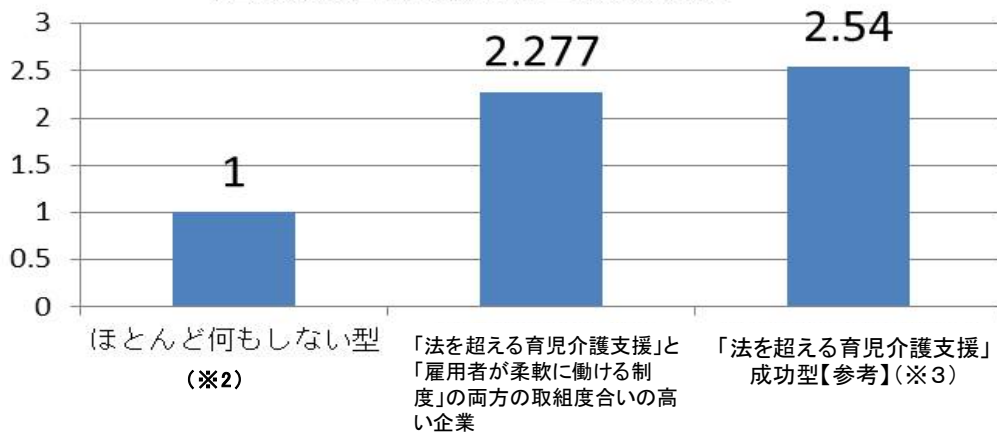
### ③ 明日への投資として、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業は、生産性が向上すると言えるか。

➤ ワークライフバランス(WLB)に取り組むことで、生産性が上昇する傾向が見られる。

・育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、生産性が2倍以上高い。

・人材活用の観点からの積極的なWLB推進の取組は、企業の全要素生産性(TFP)向上に寄与する傾向。

WLBに対する取組と生産性(※1)の関連  
(「何もしない型」の生産性を1とした場合)

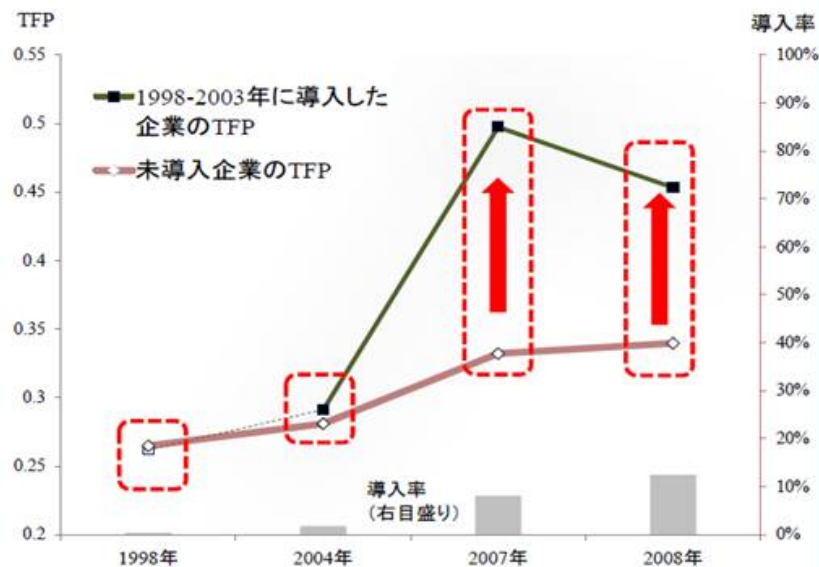


※1 正社員就業時間一時間当たりの売上総利益(粗利)

※2 『ほとんど何もしない型』=「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」の両方の取組度合いの低い企業

※3 『法を超える育児介護支援成功型』=「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『失敗型』に分類。『成功型』は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。

WLBに対する取組とTFPの関連



原典:山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP. 山本氏提供。  
経済産業省作成

※『仕事と生活に関する国際比較調査』(2009年経済産業研究所)の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成

(出典)RIETI BBL (2011年12月21日)「企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係」

RIETIの企業調査から見えてきたこと」山ロー男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

経済産業省作成

#### ④ 明日への投資として、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業は、持続可能性が向上すると言えるか。

(明日への投資)

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

(「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(抜粋))

##### ➤ 人材の確保・定着率の向上

- ・ 両立支援策の導入が、新卒採用、中途採用ともに、質・量ともに必要な人材が確保されているという企業の採用パフォーマンスにプラスの影響(武石2006)
- ・ ワーク・ライフ・バランス施策が女性の離職確率を低下させる(川口2007)
- ・ 両立支援策の導入やその利用、有給休暇の取得促進は、結婚や自己都合による退職を減少させ、育児休業の利用を通じて就業の継続を促す(松繁2008)
- ・ 両立支援策は出産や育児、あるいは介護といったライフイベントによる従業員の離職を抑制する効果があり、その意味で退職コストや代替要員の採用コストを低減する効果。両立支援策と均等施策と併せて導入することで企業業績にプラスの影響(阿部・黒澤2008)

武石恵美子(2006)「両立支援施策が採用パフォーマンスおよび女性雇用に及ぼす影響」ニッセイ基礎研究所『両立支援と企業業績に関する研究会報告書』、「企業から見た両立支援策の意義」『日本労働研究雑誌』No.533号

川口 章(2007)「均等化施策とワーク・ライフ・バランス施策が賃金と離職行動に及ぼす影響」JILPT調査シリーズNo.37『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』

松繁寿和(2008)「女性大卒社員の定着への影響」佐藤博樹・武石恵美子『人を伸ばす企業が伸びる』勁草書房

阿部正浩・黒澤昌子(2008)「企業業績への影響」佐藤博樹・武石恵美子『人を伸ばす企業が伸びる』勁草書房

⑤ 明日への投資として、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業が実施する事業は、品質確保、向上等が図られると言えるか。

ワーク・ライフ・バランスの取組による具体的な効果の例

➤ **SCSK株式会社【情報サービス業】** (従業員数 11,689名 うち女性2,332名)

各種の働き方の改善に関する取組を実施してから、従業員満足度は大幅に向上しており、「働きやすい職場」として多数の企業表彰等も受賞している。

また、「スマートワーク・チャレンジ20」(\*)の取組開始以降、平均月間残業時間は年々減少、有給休暇取得率は年々向上しており、総労働時間は短縮しているが、会社としては増収増益を遂げており、業務効率は年々向上している。

※「有給休暇取得日数20日(100%)・平均月間残業時間20時間以下」を目標として設定。また、目標達成部門には低減された残業代を原資に、賞与を特別加算。さらに特筆すべき成果を上げた部門に対しては達成を祝う懇親費用を付与。

➤ **パシフィックコンサルタンツ株式会社【技術サービス業】** (従業員数 1,627名 うち女性235名)

業界に先駆けた活動が多くメディア等に掲載され、評価されることにより、社員の取組への肯定感も高まった。

パイロットプロジェクトでも多くのグループが効果を実感した「朝メール」「報告メール」(入社時に自分の1日の業務スケジュールを、帰社時に1日の成果や業務の状況等をグループにメールで配信し、自らの状況を共有する仕組み)は、その後多くの部門に展開されている。

同社の社長は、業界全体を改善して行くことが必要と考え、積極的に講演を行ったり、業界団体に働き掛けることにより、ノー残業デーの取組は、業界内に広がっている。

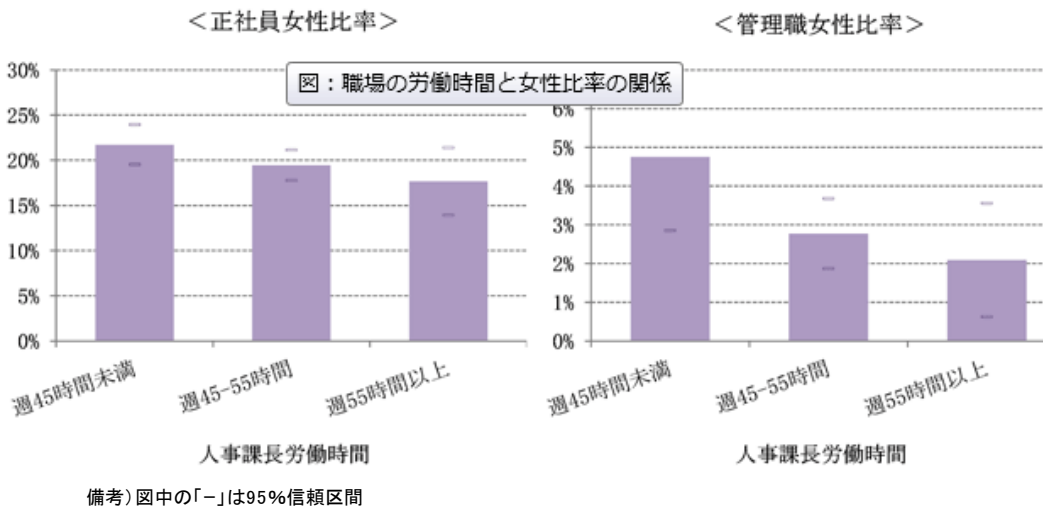
業務改善の取組により、同社では売り上げは増加しても残業時間は減少傾向にあり、売上を落とさずに生産性を向上させられることが実証された。

## ⑥ ワーク・ライフ・バランスの推進と女性の活躍の推進とは、どのような関係にあるか。

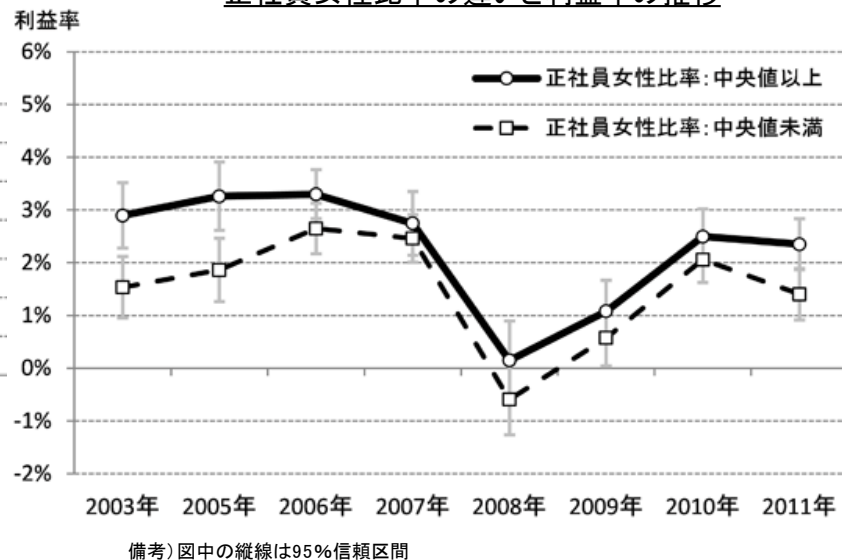
➤ 職場(人事課長)の労働時間が長いほど、正社員女性比率や管理職女性比率が低くなる傾向がみられる。

➤ 正社員女性比率が高い企業グループほど、どの年も利益率が高くなっており、女性活用と企業業績は統計的に有意にプラスの相関があることが示唆される。

職場の労働時間と女性比率の関係



正社員女性比率の違いと利益率の推移



(出所) RIETI ディスカッション・ペーパー14-J-017「企業における職場環境と女性活用の可能性」(山本勲)2014

(出所) RIETI ディスカッション・ペーパー14-J-016「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係」(山本勲)2014



⑦ ワーク・ライフ・バランスを推進する企業として、長時間労働の状況や法律に基づく認定など、どのような観点から評価の対象とすることが考えられるか。

➤ ワーク・ライフ・バランスを評価する観点(例)

- ・週労働時間60時間以上の雇用者の割合 (8.5%(2014年))
- ・月平均所定外労働時間 (11時間(2014年))
- ・年次有給休暇取得率の状況 (48.8%(2013年))
- ・短時間正社員制度の導入の状況 (20.1%(2013年))
- ・男性の育児休業取得率の状況 (2.30%(2014年)※速報値)

➤ 法に基づく認定制度(例)

・次世代育成支援対策推進法に基づく国の認定

くるみん認定・・・「くるみん」マーク取得企業 2,206 (平成27年6月末)  
(認定基準: 所定外労働の削減のための措置を講じていること 等)

プラチナくるみん認定・・・「プラチナくるみん」マーク取得企業13 (平成27年6月末)

(認定基準: 平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下又は平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと 等)

・女性活躍推進法(案)に基づく認定制度

(法案が可決・成立した場合、)事業主行動計画を策定した事業主のうち、女性の活躍の推進に関する取組の実施状況が優良なものなど基準(※)に適合するものを認定(※労働政策審議会において審議予定)

【参考】改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準(抜粋)

改正くるみん認定基準	プラチナくるみん認定基準
<p>5. 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p> <p>6. 画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。</p> <p>7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。</p> <p>8. 次の①～③のいずれかについて成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>① 所定外労働の削減のための措置</li><li>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</li><li>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</li></ul>	<p>5. 計画期間において、男性労働者のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"><li>①配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上</li><li>②配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。</li></ul> <p>8. 改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下</li><li>(2) 計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないことのいずれかを満たすこと。</li></ul>

⑧ ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を公共調達でどう評価するのか。また、どのような事業を対象とするのか。

➤ 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」に基づく取組  
ワーク・ライフ・バランス等に取り組む企業について、

・総合評価落札方式及び企画競争において積極的に評価すべき事業を明示

(例 ワーク・ライフ・バランスに関連する調査、広報及び研究開発事業、女性が重要な対象である広報事業 等)

・指名競争入札による調達を行う際、指名基準に該当する企業に当該企業が当たる場合には、指名先に含める。

・少額随意契約の際、当該企業を見積先に含める。 等

➤ 都道府県・政令市における取組

・総合評価落札方式の一般競争入札を適用する際に男女共同参画等の項目の設定(15団体)

・競争入札参加資格審査における男女共同参画等の項目の設定(公共工事42団体、物品購入等13団体) 等

※総合評価落札方式の対象事業例

研究開発、調査研究、広報又は公共事業等の技術的要素等の評価を行うことが重要であるもの

(事例 システム開発、食品健康影響評価に関する調査、ネット動画コンテンツ制作、施設整備 等)

⑨ ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を評価する仕組みに関し、不正な手段を防止し、かつ実効的な仕組みとするため、どのような点に留意すべきか。

- 労働時間の過少申告など、想定される不正な手段(モラルハザード)に対しては、以下のような仕組みが考えられるか。
  - ・ 女性活躍推進法(案)や次世代育成法などの法令に基づく認定制度の活用により、不正の手段により認定を受けていた場合は、認定を取り消すことができると規定
  - ・ 生産性向上や持続可能性を高めるなどの点で、ワーク・ライフ・バランスの取組と併せて実施することが相乗効果を有するとされる均等施策の実施も考慮し、複数の観点から認定企業の評価を行うことにより、モラルハザードを起こしにくい仕組み
  - ・ 国等の取扱にならい、事業主の認定により、受注企業における女性の活躍状況の把握・確認を徹底するよう、地方公共団体に周知
- 発注者が、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業であるか否かを判別しやすい仕組みが必要でないか。
  - ・ 認定制度など第三者による外形的に認められた仕組みの活用