

議論の整理（たたき台）

1. ワーク・ライフ・バランス推進の社会的背景

- ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）において、「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」とされている。
- 具体的には、就労による経済的自立が可能で、健康で豊かな生活のための時間が確保でき、多様な働き方・生き方が選択できる社会である。
- また、ワーク・ライフ・バランスの推進は、「人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組」として必要であり、女性、若者、高齢者等多様な人材が活躍でき、また、人生の各段階における様々な働き方を可能とするものである。
- これまで、こうしたワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下「行動指針」という。）においては、企業、働く者、国民、国及び地方公共団体の取組を推進するための社会全体の目標として、例えば、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 5%、年次有給休暇取得率 70%、男性の育児休業取得率 13%などといった様々な数値目標を設定しつつ、各主体が取組を進めてきた。
- 具体的には、政府においては、全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成の促進、経済全体の生産性の向上を図っていく観点からの中小企業対策など包括的な取組の推進、先進企業の好事例等の情報提供、中小企業支援などの企業支援の推進、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）に基づくくるみなど認定マークの周知等による積極的取組企業の社会的な評価の推進や公共調達において仕事と生活の調和に積極的に取り組む企業を評価する取組の推進、メンタルヘルス対策などを通じて、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援し、多様な働き方に対応した社会的基盤づくりを進めてきた。
- 8月28日に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）でも、同法第2条に基本原則として、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が掲げられ、同法第5条に基づく基本方針

でも、行政、事業主等の取組に必要な観点として、働き方改革や職業生活と家庭生活の両立支援が柱として位置づけられ、男女がともに、多様な生き方、働き方を実現でき、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図るとされている。

- また、同法においては、国は、国及び公庫等の公共調達において、予算の適正な使用に留意しつつ、同法の認定基準を満たす認定企業等に対する受注の機会の拡大その他の必要な施策を実施するものとするとして、地方公共団体も国に準じた施策を実施するよう努めるものとされている（第 20 条）。
- このようにワーク・ライフ・バランスの推進は、女性活躍の前提でもあり、「女性活躍加速に向けた重点方針 2015（平成 27 年 6 月 26 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）」においては、「女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る」とされている。

2. ワーク・ライフ・バランス推進の意義

(1) ワーク・ライフ・バランスを推進する企業の社会的意義

- 憲章において、「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」と位置付け。
- 仕事と生活の調和を推進することは、企業にとっても、社会全体にとっても、従業員の生活と働き方のバランスの確保を通じ公益にかなうもの。
- 各企業における取組を促進すべく、社会全体の大きな流れとしてワーク・ライフ・バランスの実現を図ることが重要。
- 政府としても、実効性があり、かつ社会に対するメッセージ性を持つような施策を実施することが必要。
- 女性活躍推進法においても、女性活躍推進に向けて、ワーク・ライフ・バランスの実現を基本原則とし、基本方針においても、働き方の改革等のワーク・ライフ・バランスが実現する環境整備等により男性にも暮らしやすい社会を目指すこととされている。
- 少子化対策の観点からもワーク・ライフ・バランスの実現が壁となっており、長時間労働の削減を始めとした男女の働き方改革を進め、企業の中の働き方（働かせ方）を変えていくことが喫緊の課題。

(2) 事業主、従業員及び顧客それぞれに対する効果

- ワーク・ライフ・バランスの推進は、事業主、従業員及び顧客それぞれに、よりよい財・サービスをもたらす、いわゆる「三方よし」の視点から推進すべき。
 - ・ 事業主：業務の見直し等による付加価値生産性（以下「生産性」）の向上、人材の確保・定着度の向上など
 - ・ 従業員：仕事に対する充実感の向上、職業生活以外の家庭・地域等での役割の確保など
 - ・ 顧客：生産性向上による製品・サービスの質の向上、企業イメージや評価の向上など

3. ワーク・ライフ・バランスの推進と企業業績等との関係

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進と生産性・持続可能性の向上との関係

- ワーク・ライフ・バランスの推進は生産性の向上に寄与する傾向が見られ、例えば人材活用の観点から積極的にワーク・ライフ・バランスを推進する企業は、その取組が生産性や持続可能性の向上に寄与する傾向にあるなどの調査研究がある。
- 具体的な取組を行っている企業では、働き方の改善によるワーク・ライフ・バランスの推進を通じ、業務改善や企画力の高度化等を通じた生産性が向上することや従業員満足度の向上や社員の業務への肯定感の向上がもたらされ、結果として組織としての持続可能性が向上することにつながっている例もある。
- 公共調達においてワーク・ライフ・バランスを評価する観点として、ワーク・ライフ・バランスの推進による生産性向上が価格競争力を向上させることのほか、価格のみに現れない企画力の高度化など生産性の向上による品質確保・向上を評価するという観点があるのではないかと。さらに、長期的な視点に立った人材確保・定着などによる持続可能性の向上が、企業の商品・サービスの品質向上につながる点を評価するという観点があるのではないかと。
- 長期的に持続可能性を高めることが品質の確保・向上につながるという考え方が有効であることについて検討することが必要であり、その場合、例えば、公共工事においては、将来にわたる公共工事の品質確保とその担い手の中長期的な育成及び確保を促進するという政策目的を背景としつつ、若手技術者の登用を促す取組を推進しており、ワーク・ライフ・バランス企業についても、同様にその担い手の中長期的な育成及び確保が品質の確保・向上の観点にもつながるよう、公共調達において評価できることはないかと。
- 一般的にワーク・ライフ・バランス企業は業績などが高いとしても、個別具体的な調達案件で評価した場合にその効果が現れるのかどうか、対外的に説明でき

るかどうかについて、十分留意する必要がある。

(2) ワーク・ライフ・バランスを推進する企業が実施する事業の品質確保、向上

- ワーク・ライフ・バランスによる生産性や持続可能性の向上により、ひいては業績の向上につながっている例も見受けられ、業績の向上は一般に、市場から商品・サービスの品質が高いとして評価されているものと言えるのではないか。
- ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業では、ワーク・ライフ・バランスが、従業員の満足度や生産性の向上につながり、人材確保の面でも効果を実感していること、顧客への財・サービスの質の向上につながっているということがあ
るのではないか。
- 労働力人口の不足なども背景に、企業においては、多様な人材、中でも女性などを活かした経営が、より質の高いサービスや持続的な成長のために求められており、働き方改革等ワーク・ライフ・バランスの推進は、こうした多様性のある経営の前提ではないか。
- 最近のデータではワーク・ライフ・バランスの推進と品質向上の直接の関連性の傾向が見えにくいなどの指摘もあるが、従来より取り組む企業が広がってきていることや、取組の程度により品質向上に対する効果が異なることなどに留意すべき。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進と女性の活躍推進との関係

- 職場において、例えば労働時間が長いほど、その企業における正社員女性比率や管理職女性比率が低くなる傾向があるなど、ワーク・ライフ・バランスの推進と女性の活躍推進の間には正の関係性が傾向として認められるとの調査結果もある。
- さらに、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ている。
- ワーク・ライフ・バランスの推進の効果を発揮するためには女性活躍推進に向けた各種施策が有効と考えることから、ワーク・ライフ・バランスのみならず両者の取組を評価する観点も、品質の確保・向上に有効ではないか。

4. 公共調達における評価

(1) ワーク・ライフ・バランスを推進する企業の範囲

①ワーク・ライフ・バランスの定義

- 評価すべきワーク・ライフ・バランスの観点として、例えば以下のような項目

があるのではないか。特に、我が国の最大の課題である長時間労働の観点幅広く影響するのではないか。

- ・ 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))
- ワーク・ライフ・バランスを幅広い観点からとらえることが必要。たとえば、ワーク・ライフ・バランスを評価する際には、事業主の視点だけでなく従業員の健康リスクを低減させるなど、働く者の過労死防止やメンタルヘルスの観点も踏まえるべきではないか。
- 業種によって、ワーク・ライフ・バランスに関して目指すべき水準の達成困難度が異なることも考えられることから、業種毎に何らかの配慮を行うことも必要ではないか。
- 一方で、ワーク・ライフ・バランスの推進に当たって、その目指すべき水準を業種毎に異なるものと捉えることがよいか。なお、企業によっては、複数の業種に属する事業を行っていることに留意が必要である。また、公共調達では、一般に、個別案件への入札参加企業の属する業種が一定の範囲となることから、業種の観点を織り込んだ仕組みと捉えるか。

② 企業の範囲

- 調達案件毎にワーク・ライフ・バランスの評価のための項目を設定し、個別に評価することについては手続き的に負担となる側面もあることから、法律等に基づく既存の認定を活用することも検討すべき。
- 各認定制度は、様々な観点からワーク・ライフ・バランスの状況についてとらまえるものと言えることから、様々な観点から企業を幅広く評価するため、複数の認定制度を活用することも検討すべきではないか。
- 特に、長時間労働の観点は、働き方改革等による長時間労働削減、有給休暇取得率向上等のワーク・ライフ・バランスに関する取組を総合し、継続就業率を向上させるものとして、重要ではないか。
- 女性活躍推進法に基づく認定制度は、同法の基本原則であるワーク・ライフ・バランス実現の観点から、長時間労働に関する基準を設定しており、この基準は、行動指針の数値目標にも通じるのではないか。
- 女性活躍推進法に基づく認定制度では、長時間労働などワーク・ライフ・バランスの観点に加え女性活躍の状況も把握されることから、品質の確保・向上をより実現できる企業が対象となると考えられるのではないか。
- 次世代育成法に基づく「くるみん」や「プラチナくるみん」認定制度も、ワーク・ライフ・バランスの実現に重点が置かれ、行動指針の数値目標を踏まえ、長時間労働削減や育児休業の取得促進などを評価している観点から対象企業

を定める制度として活用できるのではないか。

- 青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「青少年雇用促進法」という。）に基づく認定制度も、若者の雇用促進、定着等につながる職場環境整備等に重点が置かれ、行動指針の数値目標を踏まえ、中小企業における長時間労働削減や育児休業の取得促進などを評価している観点から対象企業を定める制度として活用できるのではないか。
- 女性活躍推進法や次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の策定が義務付けられていない企業については、その策定支援など、取組の支援が必要ではないか。
- WTO政府調達協定対象事業などに参加する外国企業などについては、認定制度の対象とならないが、要件相当の基準を満たすことの確認を行うなど適切な対応が必要ではないか。

（２）公共調達における評価

① 評価の仕組み

- 女性活躍推進法において、優良な取組を行う企業に対する国等からの受注機会の拡大を図ることとされており「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（平成 26 年 8 月 5 日男女共同参画推進本部決定）」（以下「取組指針」という。）によりワーク・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取組は同法に基づくものと位置づけられる。
- 評価の方法としては、例えば既存の「取組指針」と同様、総合評価落札方式や企画競争における加点などが考えられる。また、参加資格要件にするという考え方もあるが、その場合にも、入札参加に係る公正性の維持の観点から、更に慎重な検討が必要。
- 法令等に基づく認定制度を活用する場合には、認定要件の困難度などを考慮する必要があるのではないか。
- 公共調達におけるワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を評価する仕組みを検討するに当たっては、既存の付随的政策に係る取組との比較衡量などを踏まえつつ、発注側である府省等及び受注側である企業双方の事務負担にも配慮した制度設計にすることが必要。例えば、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を評価する新たな取組と「取組指針」に基づく既存の取組との重複を整理しないと、事務が煩雑化することが懸念される。

② 事業の対象範囲

- 総合評価落札方式や企画競争を採用する事業は、価格以外の要素を評価することが妥当なものであり、研究開発、調査研究、広報、公共事業等において、技術的要素等の評価が行われている。
- ワーク・ライフ・バランスの推進は、生産性や持続可能性の向上を通じて、企

業が取り組む様々な財・サービスの品質の確保・向上に資するものと考えられるが、こうした要素を評価する対象事業としては、すべての事業でなく、総合評価落札方式や企画競争といった価格以外の要素を評価する事業に限って、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を評価する項目を設けることとしてはどうか。

- 既存の「取組指針」は国の取組について明確化したもので、地方公共団体に対しては参考情報の提供としての位置付けに留まっていたが、今回の制度設計の際には、女性活躍推進法の規定も踏まえ、地方公共団体の努力義務として、どのようにするか検討することが必要。
- 特に、地方公共団体は現制度においても、地方の実情に応じて、様々な取組が進んでいることに留意が必要。
- 機会の公平性の担保のためには、要員や経済的余力、情報収集力やノウハウなどが不足しがちな中小、零細企業、創業間もない企業に対する政府の一定の支援が必要であり、女性活躍推進法に基づく認定取得の支援などを推進する必要があるのではないか。

③ その他

- 女性活躍推進法に基づく認定は、平成28年4月から開始することを踏まえ、公共調達における新たな評価を導入する時期を検討する必要がある。
- 新たな評価を導入した場合、その成果について、悉皆・抽出などによる実態調査や入札に参加した認定企業数など、事務負担を勘案しつつ、どのように検証していくか。

(3) 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、不正な手段の防止や実効的な仕組み

- 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、例えば以下のような内容を踏まえ検討すべきではないか。
 - 女性活躍推進法、次世代育成法や青少年雇用促進法などの法令に基づく認定制度においては、虚偽の申請など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。こうした制度を活用することにより、認定取消を受けた場合、指名停止など入札手続き上の取扱いがありうること。
 - 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とすること。
 - 地方公共団体は、国等の取扱にならぬ、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、周知すること。

- また、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としても、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が有効ではないか。