

前回（8月4日）の主な議論

（ワーク・ライフ・バランス推進の意義について）

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。

- 我が国社会の大きな流れとして、こうした取組を進めるべき。
- 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を考
えることが公益にかなうのだということを、社会全体に対するメッセージ性として出す必要がある。
- 影響が大きいのであれば、5年、10年といった時限で取り組むのもよい。

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。

- 少子化対策の観点からも企業における働き方、ワーク・ライフ・バランスが壁になっている。

（生産性や持続可能性等との関係について）

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・バランスを進めると生産性も上がり、安く提供できるとなると、なぜ公共調達で評価するのかという位置づけの説明が必要。

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。

- 働く者の過労死防止、メンタルヘルスの観点を持ってほしい。

（公共調達における評価について）

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。

（認定関係）

- 手続きを考えると、既存の認定制度を使うことになるのではないか。
- ワーク・ライフ・バランスをどの項目でみるかという視点を入れてほしい。
- 仕事と生活の調和を、もっと広い視点で、「就労による経済的自立が可能な社会」なども含めた視点で見ると、次世代法や女性活躍推進法の指標だけでは少し狭いという思いがある。

- 認定にあたって、業種、業態、企業規模の取組の違いを見る視点を入れてほしい。
- 労働組合の役割も重要なものがあり、その取組内容、成果等を評価してもよいのではないか。

(女性活躍推進法に基づく認定制度)

- 女性活躍推進法の基準は10月上旬の次回ではまだできていない可能性。
- 女性活躍推進法の基準であれば、一般事業主行動計画の義務付けの対象でない300人以下規模の企業をどうするのか。

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。

(加点等評価の仕組み)

- 入札への参加資格要件でなく、評価の際の加点で、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業をポジティブに評価するという趣旨か。
- 幅広く評価するという観点から、減点方式でなく、加点方式で検討すべきではないか。
- 民間企業に対する公平性の機会を維持する施策とすることが必要。
- 各企業の事務の煩雑化がどうなるかの視点を入れてほしい。

(事業の対象範囲)

- 国、地方、独立行政法人等、公共調達の範囲はどこまでか。
- 法、指針など、どういうルールを作るのか。

(地方関係)

- 「地方の実情に応じて」という部分をどう考えるのか。

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。

(実効的な仕組み)

- 要員不足、ノウハウ不足の観点から、中小、零細企業、創業間もない企業における経済的余力、情報収集力の格差に鑑み、機会の公平性の担保のため、行政の一定の支援は重要。要因不足に対する雇用促進の経済的な支援、人材育成の観点でキャリア教育、技能訓練支援が必要。業界団体を通じたワーク・ライフ・バランス関連の情報提供、経営者教育、環境づくりも必要。