

仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第36回）
仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議 合同会議 議事録

1 日時：平成27年12月4日（金）10:00～12:00

2 場所：内閣府本府庁舎3階特別会議室

3 出席者：

加藤勝信内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

（部会構成員）

樋口美雄部会長、阿部正浩委員、北野眞一委員、権丈英子委員、榊原智子委員、
佐藤博樹委員、高橋晴樹委員、長谷川真理委員、羽入佐和子委員、福田明子委員、
安永貴夫委員、輪島忍委員（大沢委員、大曲委員、小林委員はご欠席）

（関係省）

人事院：赤池両立支援専門官（大滝課長代理）

総務省：尾原企画官（奈良課長代理）

文部科学省：畑中生涯学習官（小谷参事官代理）

厚生労働省：佐藤室長補佐（鈴木参事官代理）、六本調査官（村山課長代理）、
中條室長（蒔苗課長代理）

経済産業省：関係長（山崎室長代理）

（内閣府）

武川室長、大塚次長、華房次長、伊藤参事官、大隈参事官、羽白企画官、宗近課長補佐

4 議事概要

○樋口部会長 定刻になりましたので、ただいまから第36回の「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」と「仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議」の合同会議を開始致します。

お忙しいところをお集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

本日は、加藤大臣に御出席をいただく予定になっております。11時ごろ到着とのことでございます。

それでは、事務局から、本日の議事について説明をお願い致します。

○大隈参事官 仕事と生活の調和推進室参事官の大隈と申します。どうぞよろしくお願ひ致します。

まず、お手元の参考資料1をご覧くださいければと思います。こちらは、「仕事と生活の調和推進官民トップ会議の開催について」ということで、一部改正が11月13日付でございましたので御報告を致します。

まず、トップ会議構成員でございますけれども、1枚おめくりいただきまして別紙でございます。トップ会議の構成員は、従前、古賀委員でございましたけれども、その御後任として神津委員に御就任いただいております。また、従前、岡本委員でございましたが、後任として芳野委員に御就任をいただいております。

続きまして、参考資料2をご覧くださいければと思います。こちらの仕事と生活の調和連携推進・評価部会にも構成員の交代がございましたので、御報告をさせていただきます。日本労働組合総連合会の南部委員の後任として、安永委員が就任をいただきました。安永委員、どうぞよろしくお願ひ致します。

続きまして、本日の出席でございますけれども、日本女子大学の沢委員、福岡県副知事の大曲委員、日本商工会議所の小林委員が御欠席でございます。

次に、本日の議題でございますけれども、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、事務局より報告書の案を御説明させていただきます。御議論をいただければと考えております。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、ただいま説明がございましたように、資料1-1をご覧ください。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関する報告書(案)につきまして、資料をもとに事務局からまず説明をお願い致します。

○大隈参事官 それでは、事務局から説明させていただきます。

まず資料の確認でございますが、資料1-1と致しまして報告書をつけさせていただいております。

資料1-2と致しまして「ワーク・ライフ・バランスの推進と付加価値生産性、持続可能性、品質の確保・向上との関係」ということで、イメージ図をつけさせていただ

ております。

資料1-3としまして、関係資料をつけさせていただいております。

資料1-4として、報告書の概要をつけさせていただいております。

そして、資料2として、前回10月9日の主な議論というのをつけさせていただいております。

資料1-1を中心に説明させていただきまして、適宜、他の資料なども引用させていただきながらと思っております。

それでは、資料1-1に基づきまして、「仕事と生活の調和連携推進・評価部会報告書～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～」（案）ということで御説明させていただきます。

まず、1枚おめくりいただきまして、目次と、「はじめに」というところがございます。「はじめに」につきましては、我が国が様々な課題に直面している中で、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進は非常に重要なものとして、政府においてこれまで様々な取組が進められてきたということございまして、第2段落では、今年の6月には「女性活躍加速のための重点方針2015」の中で、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の導入が位置付けられたという御紹介をさせていただいております。

また、8月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」なども成立し、さらに、「加えて」という段落で、政府の取り組む「一億総活躍社会の実現」、この中でも生産性革命、働き方改革、こういったことでワーク・ライフ・バランスの推進は現在日本が取り組むべき重要な政策の一つとなっているという御紹介をしております。

最後の段落でございますが、仕事と生活の調和連携推進・評価部会においては、特に6月の重点方針を一つの契機として、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、8月以降、有識者の先生のヒアリング、企業ヒアリング、企業調査等を行いながら、精力的に議論を重ねて、本報告を取りまとめたという経緯を示しております。

それから、2ページ、「1. ワーク・ライフ・バランス推進の社会的背景」でございます。第1段落では、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会、これはワーク・ライフ・バランス憲章において「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、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」とされているということで、改めて憲章の中から引用されているところがございます。

そして、真ん中あたりの段落で、こうしたワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、行動指針において様々な数値目標なども設定しながら、各主体が取組を進めてき

たと示しております。

そして、2 ページの下のほうですけれども、「はじめに」にも書いております女性活躍推進法でも基本原則として職業生活と家庭生活との両立を掲げ、その20条において、「国は、国及び公庫等の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、同法に定める基準を満たす事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施する」ということで、女性活躍推進法にもこういった公共調達における取組が盛り込まれたということを示しております。あわせて、重点方針についても言及しております。

そして、柱の2つ目、「2. ワーク・ライフ・バランス推進の意義」でございます。「(1) ワーク・ライフ・バランスを推進する企業の社会的意義」というところがございます。憲章においても社会全体の運動として広げていく必要があるとされているワーク・ライフ・バランスの推進でございますけれども、(1) の3 段目以降、女性活躍推進、次の段落では少子化対策の観点からも、そして「一億総活躍社会」の実現のためにも、ワーク・ライフ・バランスの取組が現在重要とされているということで、社会的意義について示しております。

4 ページに行きますと、ワーク・ライフ・バランスを進めることによる「(2) 従業員、事業主及び顧客それぞれに対する効果」ということを示しております。従業員に対しては、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、事業主においては、業務の見直し等による付加価値生産性の向上、人材の確保・定着度の向上、それから顧客にとっては、生産性向上による財・サービスの質の向上、企業イメージや評価の向上、こういったことをこれまでの評価部会でも、調査・分析など、そういうものも踏まえてこういう結果があるということをご議論いただきましたので、整理しております。

「また」以降の段落でございますけれども、委員から前回御意見をいただきました、ワーク・ライフ・バランスを進めることで消費行動が活性化される、そして経済効果も期待できる、あるいは地域社会の活性化、こういった効果もあるという御意見なども踏まえております。

最後の「こうした」というところからの段落でございますけれども、ワーク・ライフ・バランス推進の重要性に鑑み、この評価部会においてはワーク・ライフ・バランスの推進と生産性、持続可能性、品質等との関係をまず検証し、その次の段階として、公共調達においてどのような枠組みを導入することが企業のインセンティブとなり、またより適切な公共調達となるかという、考え方と制度の設計という二段構えで議論したということを示しております。

3 の柱として、「ワーク・ライフ・バランスの推進と生産性、持続可能性、品質等との関係」ということでございます。ここにある意味、最初に議論をした考え方のところがございますけれども、(1) として、「ワーク・ライフ・バランスの推進と生産性、持続可能性、品質の確保・向上との関係」ということでございます。ここににつきまして

は、ワーク・ライフ・バランスを進めることで、生産性、持続可能性、品質の確保・向上との関係ということでございますが、資料1-2としてポンチ絵、横のA4の1枚紙を添付させていただいており、資料1-2で御説明させていただきます。

ワーク・ライフ・バランスを進めていきますと、ワーク・ライフ・バランスの取組としては、青い四角の中にありますような働き方改革、長時間労働の是正、両立支援、多様で柔軟な勤務制度といったものがございますが、こういった有効なワーク・ライフ・バランスの取組を進めていくと、次の緑の四角にありますような業務改善・見直し、多様な働き方が可能な職場環境、健康不安の少ない環境の実現、心身の健康保持がなされ、こういったことから、オレンジの箱に行きますと、従業員の満足度・意欲の向上、多様で優秀な人材の確保、定着促進、習熟度の向上、技能の蓄積、多様な視点を持ち柔軟な組織の実現、こういったことが業務の効率化、企画力の高度化、市場対応力の向上、維持管理業務の安定性の向上、こういったことをまとめて言いますと、付加価値生産性・持続可能性が向上し、これが事業の品質の確保・向上につながる。こういったことが今までの様々な調査研究、それからこちらで行わせていただいた有識者の阿部先生のヒアリング、それから企業のヒアリング、内閣府の調査研究などを行った結果、こういった形でワーク・ライフ・バランスから品質の確保・向上とつながるのではないかと整理をさせていただいた紙が資料1-2でございます。

資料1-1にお戻りいただきまして、今のこの横表の図で説明させていただいたことを文章にさせていただいたことが4ページ以降でございます。(1)の2行目、企業における働き方改革等々のワーク・ライフ・バランスを進めることで、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、人材の確保・定着、企画力の高度化、市場の変化への対応力の向上、生産性の向上が図られる。これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながることも考えられるとしております。

また、5ページでございますが、「具体的には」というのは先ほどの横表の図を少し書きかえたものでございまして、「具体的には」で始まる段落の上から8行目、「加えて、将来的な担い手となる人材の確保・定着による、維持管理業務の安定性の向上等を通じて、持続可能性の向上による長期的な事業の品質の確保・向上につながることも考えられる」と示しております。

そして、その次の次の段落でございますが、長期的に持続可能性を高めることが事業の品質の確保・向上につながるとの考え方につきましては、例えば現在も公共工事において、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まして、現在若手技術者の登用や育成、確保を促す取組、こういったことが調達の各段階において進められております。企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進についても、こういった既に行われている公共調達での取組を参考として手法の導入が考えられるのではないかと示しております。

こういったことを(1)で整理しておりまして、6ページの(2)でございます。

(2)では「ワーク・ライフ・バランスの推進と企業の業績の向上との関係」ということとでございますけれども、これもこれまでの2回の部会の資料などから、ワーク・ライフ・バランスの推進によって生産性や持続可能性が向上すると。ひいては、業績の向上につながっている例も見られるということで、業績の向上は一般に市場から財・サービスの質として評価されるものと考えられるとしております。ワーク・ライフ・バランスを推進すると企業の業績も向上する、こういう例もあるということを示しております。

それから、(3)は、「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」ということとでございますが、これも2回の部会で出されたこれまでの研究などを見ますと、生産性の向上の成果を生み出すには、ワーク・ライフ・バランスと同時に女性の活躍との関係が重要であるというようなことも提出されたところでございます。

そして、ワーク・ライフ・バランスと生産性、そして品質との関係についてのまとめということで、7ページの(4)でございますけれども、ワーク・ライフ・バランスの推進は、①従業員に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、②事業主に業務の見直し等による生産性の向上、人材の確保、定着度の向上、③顧客に生産性向上による財・サービスの質の向上、企業イメージや評価の向上をもたらすという三方よしの取組であると。このため、企業の取組を促すインセンティブとして、一般に、ワーク・ライフ・バランスの推進が、女性活躍の推進とも相まって、企業の生産性や持続可能性を高めると。ひいては、事業の品質の確保・向上につながるということから、公共調達における公正性、経済性の確保の観点を踏まえた上で、ワーク・ライフ・バランス等に取り組む企業をより幅広い事業で評価することが適当であると、評価部会としてのまとめという形で示しているところです。

前段の考え方につきましての説明は以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの御説明につきまして、何か御意見等々がございましたら、よろしくお願ひします。特に資料1-1の7ページの「3. ワーク・ライフ・バランスの推進と生産性、持続可能性、品質等との関係」までの説明について、御意見、御質問がございましたらお願ひします。

○羽入委員 とても御丁寧な説明をいただきまして、ありがとうございます。

2つありまして、1つ目はこのイメージ図が恐らく重要かと思ひまして伺いたいのですけれども、生産性の向上ということと持続可能性というのが並立されていますが、持続可能性については、余り言及はないのですけれども、私が独断的に判断しますに、これは社会全体の持続可能性なのではないかと思うのですが、文章によっては、例えば7ページなどでは、企業の持続可能性かもしれないという気もちょっとしまして、その辺を明確にしてなければいけないと思うのですけれども、この図に関して、最後に「事業の品質の確保・向上」というのがありまして、そこで終わっているのですけれ

ども、それに加えて、例えばどこかに矢印を戻して、「期待される効果」というところに戻すか、あるいは「従業員の満足度・意欲向上」という箱に戻すか、ちょっと循環させると持続可能性がわかりやすくなるかなと思って伺っておりました。これは私の勝手な独断です。

それで、1点だけ表現で気になりました点がありまして、3ページ目の2の(1)の1段落目の文章ですが、これは一文になっているのですけれども、後半の3行がちょっとわからないので後で御検討いただければと思うのですが、「と位置付けられており、仕事と生活の調和の推進は、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である」となっているのですが、企業の取組の意義が書いてあって、その次に仕事と生活の調和の推進は働き方のバランスの確保を通じ公益にかなうというのは、何か同語反復のような気がしますので、後でお考えいただければと思います。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。まず、1番目の点ですね。

○大隈参事官 1つ目は、事務局のほうで少し言葉足らずのところがありましたら、そこは訂正をさせていただきたいと思っております。基本的には、持続可能性というのはその企業のということで考えておりました。というのは、まさに調達ですので、ある企業がつくった品物がワーク・ライフ・バランスを進めている企業がつくった品物、その品質が良いということをご議論いただき、そういった結論をいただくということでやってまいりましたので、ある企業について、ワーク・ライフ・バランスを進めると生産性が上がり、そして人が定着することでアフターサービスというのでしょうか、そういったものも含めた形での品質の向上につながる、そういう御議論をいただいたかなということで、企業という形での企業の持続可能性ということで整理しておりました。

ただ、御指摘のとおり、それによって社会の持続可能性ということ、品質がよくなればということはあるかと思いますが、書き方としては各個別の企業の持続可能性ということで示しておりました。

また、2つ目の表現のところは、御指摘のとおりと思っておりますので、訂正したいと思います。ありがとうございます。

○樋口部会長 多分、公共調達のところを強く意識しているので、そうすると事業者にとってということだと思っておりますが、先生がおっしゃるように、社会にとってということがある意味では非常に重要なことですので、個別事業主にとってということではなくて、そこはある意味では公共入札というのはやはり公的な資産、資源を投入するというようなことになるわけで、それは社会にとってプラスだというのは当然のこととして国民の生活に寄与するということを書いたほうが良いのではないかということですので、私もそのように思います。

2番目はお任せいただけますでしょうか。

阿部さん。

○阿部委員 今の持続可能性について私も意見を持っておりまして、ここの6ページ、7ページのところで、その前の5ページから続きますが、「ワーク・ライフ・バランスの推進と生産性、持続可能性、品質等との関係」といったところで、ここに書くか、その前のところで書くか、ちょっと御検討いただければと思うのですが、公共調達ということになると社会資本の整備にかかわってくると思うのですが、その社会資本というのは、現役世代だけではなくて将来世代も使っていくわけですし、したがってそのためにも資金を調達したりするときには、現役世代だけが負担するわけではなくて、将来世代も負担していくということが、例えば国債の発行ですとか、そういったことで社会の時間に勉強したような気がするのですけれども、そういうことを考えると、次世代をどうやって育成していくかという視点も、この公共調達には重要な視点の一つになるだろうという理屈は考えられるのではないかと思います。

だとすれば、その次世代育成に資するようなワーク・ライフ・バランスを推進する企業を公共調達において評価していくということは、将来世代についても考えるという意味で大事なポイントなのではないかと思っておりますので、ぜひそういった視点からも何か書いていただければと思います。

あと、別なのですけれども、4ページ目の3節の上の2行目に、「どのような枠組みを導入することが、企業のインセンティブとなり」と書いてあるのですが、もう少しはっきりさせるために、「企業のワーク・ライフ・バランス推進のインセンティブ」というようにされたらもっとわかりやすいかなと思いましたが、御検討いただければと思います。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。何か。

○大隈参事官 先生の御指摘のとおりだと思いますので、そこは整理したいと思います。ありがとうございます。

○樋口部会長 佐藤さん。

○佐藤委員 今のお2人の御意見と重なるのですけれども、これをずっと読ませていただくと、どうも公共調達においてワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を評価することが正当だということを、ずっとそこを強調するような書き方になっている。でも、実際、最終目的はそういう取組をする企業を増やすというのが最終目的ですね。ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を増やす、もちろんそれは社会の持続可能性ということですが、そのために公共調達というのを手段として使う。そのときに、公共調達にとっても利用することの正当性ということももちろんあるのですが、最終的にはそのことがワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を増やすということにつながるということが最終の議論だと思うのです。それが読んでいくと、だんだん公共

調達のところの正当性だけになっていくので、やはり最終目的は何かということがすごく大事な点と。

そうすると、例えば6ページの「なお、一般的に」という書き方も、個別に見るとワーク・ライフ・バランス企業を評価することが、個別案件だと低下するわけではない、プラスにならない場合もある、あるときは考慮みたいな書き方になっているのですけれども、私は政府の政策としては、全体として見て、例えば品質向上が下がってはまずいですよ、プラスにならないケースがあっても、政策としてはそういう取組をすることが日本社会全体としてワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を増やすこと、プラスになればやるという話だと思うのですね。どうも6ページのこの書き方、「なお」のところがちょっと気になるような感じがしていて、やはり最終目的はワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を増やすことにプラスになるのか、そのときに公共調達を使うということが望ましいのかということだと思うので、そこを強調していただくと良いかなと思います。

○樋口部会長 お願いします。

○大隈参事官 ありがとうございます。確かに少し視野が狭くなっている部分はあるかもしれませんが、そこは御指摘のとおり検討したいと思います。ありがとうございます。

○樋口部会長 長谷川委員。

○長谷川委員 ありがとうございます。私も先生方がおっしゃられたところと重なっているのですけれども、資料1-2のところ、真ん中の黄色の「付加価値生産性・持続可能性の向上」のところまでは一般的にいろいろと浸透してきているところですが、けれども、「事業の品質の確保・向上」というところが、かなりステップがこの間にあるような感じがあります。先ほどの公共調達の事業ということであれば、計画性を持って着実に進めるということで品質が高まるということは理解ができるのですが、これが全体のワーク・ライフ・バランス推進の絵姿というふうになると、ちょっとこのところが逆に一般的に理解をどうやってとっていくのかということところが、距離感があるのかなと少し感じた次第でございます。

○樋口部会長 どうも、皆様のお話を聞くと、品質とか、あるいは企業業績、生産性というのが短期的な効果としてイメージされてしまうので、もう少し長期的な視点であるとか、あるいは個別企業だけではなくて、社会にとっての持続性というところをもう少し織り込んだほうが、理論武装ができるのではないのでしょうかというようなことだったと思いますので。

榊原委員。

○榊原委員 皆さんの今の議論につながるのですけれども、基本的に読みやすく整理していただいていると思うし、三方よしのキーワードを使っていたことは、私は非常に共感しているのですが、私の理解では、三方よしの言わんとしているのは、手

前よし、相手よし、世間よしの三方だったと思うのですね。手前というのが自社で、相手というのは顧客。世間が入っているのですよね。そこが近江商人の物すごいところだと思っていて、当時は地域社会を指していたと思うのです。今でも近江のほうに行くと、何か壊れたときに、わざわざ発注して地域の仕事をつくるようなことをリーディングカンパニーはしているという話を聞いていまして、その目線、今の言葉で言うと、公益だと思うのですね。なので、三方よしという言葉を使っただけで済ませるのでしたら、ここに従業員、事業主、顧客でとまっているのですけれども、社会の利益とか公益というような目線も入れていただくと、先ほどからの持続可能性とか次世代への目線というのが自然に入ってくるかなという感じもしていて、三方よしのところにちょっと言及を入れていただきたいというのが一つお願いです。

○樋口部会長 四方よしですね。

○榊原委員 三方よしと言ったときに、だから言及するときに従業員と事業主はそのままで良いと思うのですけれども、くくっても良いと思うんですよね。項目を4つ立てて良いと思うのだけれども、昔の格言もちゃんとわかっているというふうに展開していただければ良いのではないかということです。

もう一つが、この横のイメージ図のところですが、こういうように期待される効果と、それが事業の品質の確保・向上ときちんとちゃんと出していたいただいたのは、ある種、今までより踏み込んでいただいていると思うのですが、もう一つあったら良いと思うのは、期待される効果ではなくて、進まなかった場合のデメリット、例えばどれぐらいのコストが推進できなかった場合にかかるのだというような言及も、どこかほのめかすような入れ方でも良いので、入れていただいたほうが良いのではないかなと。

例えば、ヨーロッパのほうでいろいろなこういった社会的な政策をやっていくときに、もう最近、社会的コストがこれだけかかることを、将来的な犯罪者が増えるとか、健康障害の人が増えるということ、今ここでこういうことをやることで回避できるから予算上のメリットがあるという言い方を、コストをよく言及していると思うのですね。このワーク・ライフ・バランスが進まなかったときも、企業にメリットがあるだけではなくて、社会全体にいかにか社会的コストになるのかという視点もあるということがわかるように、もうちょっと入れていただければ良いのではないかと。

例えば、今、政府の方も一億総活躍で言っているけれども、進まなかった場合、介護離職が今でさえ年間10万人と言われていたものがもっと大きくなるだろうとか、例えば、私は今、産後鬱の取材をしているのですけれども、あちこちで今出てくるのがパパの産後鬱が増えているということです。何で出産していない人が産後鬱になるのだろうと思ったら、今、イクメン、イクメンと言われていて、一方で核家族なので、本当にパパにかかる圧力がすごく高まっている。本当に夫婦でやらなければいけないとなっているのに、男性の働き方が変わっていないので、パパはやらなければいけな

いと思っているのに、職場の方との板挟みでできなくて、ママは大丈夫なのにパパが産後鬱になるというケースが増えているというのを、医師からも、保健師からも、研究者からも、それから当事者からも最近聞いていまして、いつも出てくるのは、長時間労働で遅くまで帰ってこられないですからと皆さんおっしゃるのです。これが職場の方から見たら、多分産後鬱というふうに見えていなくて、ただの鬱とかバーンアウトと見えているかもしれないですけども、それで転職している人の話なども何人も伺っているのです。それは、ひいては社会的なコストになっている、気がついていなくても企業にもコストになっているというようなことを考えると、いかに両立支援とかワーク・ライフ・バランスをしないと、社会全体でコストになるような時代になったんだということもわかるように入れていただいて良いのではないかと思います。

以上です。

○樋口部会長 これは、金額的なものはちょっとわかりにくい、推計は難しいと思いますので、例示という形で入れたらどうでしょうか。

○大隈参事官 今、樋口先生におっしゃっていただきました、恐らくワーク・ライフ・バランスが進まなかった場合のデメリットというのは恐らく非常に大きくて、これもできない、これもできない、ずっと関連するとか、かなり大きなダメージがあると思いますので、確かにその金額というのは難しい部分はあるかもしれませんが、例示等で少し書き込めるかどうかの検討をさせていただければと思います。

○樋口部会長 どうぞ。

○榊原委員 その際に、今、これから外国人材、海外の優秀な人材にも日本で活躍してもらおうという議論をしているけれども、こんな昭和型のワークモデルでは優秀な外国の人が来てくれないという意味のコストにもなるということも言及していただいても良いかなと思います。

○樋口部会長 今回、やはり公共入札、公共調達というところにターゲットがあるために、割と焦点を絞ったものになっているのですが、それだけではなく、少し入れてはどうかということ。

○大隈参事官 今、考え方のところを、少し狭くなっているところを、品質も向上し、公共調達でワーク・ライフ・バランスも進み、ワーク・ライフ・バランスを進めるためのツールの一つであり、ワーク・ライフ・バランスを進めることが大事なんだと、それが社会の持続可能性につながるというようなところを少し補強できればと思っています。検討させていただければと思います。

○樋口部会長 多分頭には、議事録から外してほしいけれども、財務省であるとか、あるいは関連する省庁に対するメッセージを伝えたいという思いがあるのでということでしょうけれども、やはりおっしゃるようなことが正論だろうと思いますので、その正論はやはり入れておかないとまずいだろうということだと思います。

ほかにはいかがでしょうか。

役所側から何か。各省、連携ということで、そちらの御意見という形でも出てくることになるわけですが、お認めいただいているということによろしいですかね。

それでは、「4. 公共調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価」、7ページ以降について説明をお願いします。

○大隈参事官 それでは、7ページの柱の4以降、こちらは、前段の考え方を踏まえた制度についてでございます。

4は企業の評価ということで、基本的な考え方は前段を取りまとめたような形で、ワーク・ライフ・バランスを推進するというところで、生産性、持続可能性が向上ということで、公共調達でも評価するというところで、基本的な考え方を書かせていただいた上、8ページの(1)、①評価すべきワーク・ライフ・バランスの観点でございますけれども、ワーク・ライフ・バランスをとらまえる観点としては様々な項目がございますが、「特に」というところで示しております。長時間労働が我が国の最大の課題であるということで、この長時間労働の削減という観点での企業の取組を捉えることが重要と示しております。

次の「また」のパラグラフでございます。これまでも業種についての御意見がございました。業種によって目指すべき水準の達成困難度が異なるのではないかと、業種毎に何らかの配慮を行うことも必要ではないかといったような議論もあるところでございますが、そこからさらに行きまして、「また、公共調達は、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、業種にわたった不利が生じることが少なく、そもそも業種別の観点を織り込んだ仕組みであるとの考えもある」と書かせていただいております。「さらに」のところ、「中小企業などにおけるワーク・ライフ・バランスの取組の実態を踏まえた検討も必要である」という御意見もいただいておりますので、書き込ませていただいております。

②で企業の範囲でございますけれども、2行目ですが、公共調達の公正性の確保の観点や事務負担の観点ということで、客観的にその取り組みの状況が容易に把握できることが重要となるということで、この段落の下から3行目ですが、法律等に基づくワーク・ライフ・バランスに関する既存の認定制度を活用することが有効ではないかというような御意見もいただいていたかと思っておりますので、そういった形を整理いたしました。

9ページでございますけれども、そういう中でも、長時間労働の観点、こういう観点での認定制度としては、9ページの2つ目の段落でございます、女性活躍推進法に基づく認定制度は長時間労働に関する基準を設定しているということで、具体的には雇用管理区分ごとの長時間労働の状況の把握ということが基準になっております。

ということで、例えば女性活躍推進法に基づく認定制度、次に「また」と書かせていただいております、次世代育成法に基づく「くるみん」や「プラチナくるみん」、この認定制度も、長時間労働の削減あるいは育児休業の取得促進などというものを認定

基準としております。

また、青少年の雇用の促進等に関する法律というのも、今年の夏に成立した法律でございすけれども、この法律に基づく認定制度は中小企業のみを対象とする制度となっております。中小企業における長時間労働の削減、育児休業の取得促進など、こういったものを基準としている認定制度でございす。

次に、「これらの認定制度においては」と書かせていただいておりますが、そもそも中小企業のみを対象としたり、あるいは中小企業に対する認定要件を設けているなどの配慮が講じられているところでもございすけれども、加えて、例えば女性活躍推進法、次世代育成法、こういったもので義務付けがされていない中小企業については何らかの支援が必要であろうと。現在講じられているような様々な助成、情報提供等の支援が重要となるというふうに示しております。

それから、最後の段落では、WTO政府調達協定の関係でございすけれども、外国企業でございす。外国企業は国内の法律に基づく認定制度の対象とはなりませんけれども、認定制度の要件と同じような、相当の基準を満たす、これを確認することで同等の評価を行うことが可能となるということもあわせて示しております。

それから、(2)として「公共調達における評価」ということで、具体的な評価の仕組みについて示しております。10ページでございすけれども、現在も、昨年8月5日に男女共同参画推進本部決定の「取組指針」に基づいた公共調達における取組がなされているところですが、その評価の方法としては、この取組指針と同様に、10ページの「評価の方法としては」というところからでございすけれども、例えば取組指針同様、総合評価落札方式や企画競争における評価などが考えられる。また、競争参加資格審査など調達の各段階における審査項目に必要なに応じて位置付けるという考え方もあるけれども、その具体的な評価方法の検討に当たっては、公共調達における公正性、経済性の確保の観点、また地方公共団体における取組状況なども踏まえ、慎重な検討が必要であると整理しているところです。

続きまして、②事業の対象範囲というところでもございすけれども、総合評価落札方式による事業、これは研究開発、調査研究、広報等の技術的要素等の評価を行うことが重要である。それから、企画競争による事業、これも内容の審査を行う必要がある。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質の向上につながるということですので、「例えば」の段落ですが、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ついて、公共調達における公正性、経済性の確保の観点を踏まえ、契約の内容に応じて、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などが考えられると示しております。

その次の段落でございすけれども、地方公共団体に対しては、まずは国で取組を検討し、国の取組を周知して、地方公共団体における取組を促すことも必要とさせていただいております。

10ページの最後の段落から11ページにかけては、前回、地方公共団体の取組についても調べてほしいという御質問もございましたので、男女共同参画局のほうで調べさせていただいております。既に地方自治体のほうで公共調達においてワーク・ライフ・バランスや男女共同参画に関する評価項目を設けている都道府県・政令指定都市は、総合評価落札方式の一般競争入札を適用している事業で15団体、公共工事の競争参加資格審査で42団体、物品の購入等の競争参加資格審査で13団体ということになっておりますので、ここで盛り込ませていただいております。また、市町村においても、独自にこういった類似の事例を進めているところもあるという状況になってございます。また、例えば諸外国でも、韓国などで女性の雇用の拡大のため、女性の雇用実績が優良な表彰企業について入札の際に加点を行っているという事例もあると承知しております。その点も盛り込ませていただきました。

11ページの次の③導入時期・手法及び検証というところでございます。導入につきましては、女性活躍推進法に基づく認定が平成28年4月から開始するといったようなことを踏まえまして、平成28年度を目途に進めていくべきである。その際、公共調達は、その目的や契約の内容、規模などが多様であるということから、その導入に当たっては、必要に応じ、導入時期、手法等を検討し、円滑に進むように十分な配慮が必要であるとさせていただいております。

なお、より幅広く評価する枠組みの導入を行った場合には、これは行った後ということですが、その成果の検証について、これは各省の事務負担も勘案しながら、導入した後にワーク・ライフ・バランスで加点等の項目を入れた場合の結果の検証を進めていくことも必要ということで盛り込ませていただいております。

それから、(3)でございますけれども、ここでは不正防止について示しております。労働時間の過少申告などの想定される不正な手段を防止するためには、以下のような内容を踏まえた取組を進めるべきであるとして、1つ目のポチでは、既に法律に基づく認定制度であれば、虚偽の申請など不正な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法律上されておりますので、認定の取り消しを受けた場合に、指名停止等の取り扱い、こういったこともあり得ると。こういった制度を活用することにより、不正な手段を抑制するということがまず一つ考えられるのではないかと示しております。

また、2つ目ですけれども、ワーク・ライフ・バランスの推進と併せて、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なども考慮し、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ということも考えられるのではないかと示しております。

最後に「おわりに」ということで、まとめでございますけれども、「今後、本報告に基づき、女性活躍推進法に基づくより幅広く評価する枠組みを国等が率先して進めることによって、ワーク・ライフ・バランスの推進による、生産性の向上も含めた我が国

の成長、とりわけ、女性の活躍推進に向けて、従業員、事業主、顧客、さらには社会の動きが加速していくことを、そして、社会全体で仕事と生活の調和が実現することを大いに期待するものである」というような「おわりに」をつけさせていただきました。

報告書の内容は以上でございます。

○樋口部会長 ただいまの説明につきまして、御意見、御質問がございましたらお願い致します。輪島委員。

○輪島委員 ありがとうございます。8ページから企業の範囲に関する記述があります。自社がどのようにしたら加点、評価されるのかというような仕組みがわかりやすくなるように、決まった後にガイドをきちんとしていただきたいと思います。

それから、業種に関する配慮につきまして書いていただいて大変ありがたいと思っています。一企業でも、いろいろな業種に属するような状況にもなっております。例えば化学メーカーであっても、建設業もしているということもあるかもしれません。入札なので、最終的に業種が一定の範囲になると書いてはありますけれども、本当にそういうことになるのかどうかというところは、実際の運用のところで御配慮いただきたいと思います。

それから、11ページですけれども、実際の導入の時期について、平成28年度を目途にとありますが、28年度中ということになると、調達は29年度のものになってくるというのが実際の動きなのかどうかというところを教えていただければと思います。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。そうしましたら、具体的な御質問ですので。

○大隈参事官 今、最後にいただきました実際の導入時期ということですが、まず今回、こちらのワーク・ライフ・バランスの評価部会のほうで考え方と制度設計についての一定の考え方を取りまとめていただけることに、もし今日なりましたら、この後、どういった仕組みにするかということについては、また政府のほうで関係省庁と十分に議論をする必要があるということです。ですので、報告書の中に書かせていただきましたように、28年度を目途にということで、我々事務局としましては、こういった取組はなるべく早くできればと思いますけれども、ただ、今御指摘もありました企業に対して、その企業の皆さんにとっての事務負担等も十分に配慮する必要があるかと思っておりますので、やはり準備期間もある程度は必要になるだろうと思っております。そこは受注側の事業主の皆様の準備期間であったり、発注するほうの国のほうの準備期間というのもございますので、そのあたりは受発注双方に混乱がないような一番良い時期をというふうに考えておりますし、また関係省庁とも十分に議論はしながらやっていきたいと思っております。

○樋口部会長 手順としては、まず認められないといけないわけですが、どういった手順になっているのですか。

○大隈参事官 まずは、今日考え方を有識者としての評価部会からいただくというこ

とで、この後、政府で議論致しまして、実際に政府として調達のときにこのワーク・ライフ・バランスについての取組をするということであれば、政府の中でのまず決定をというふうに考えております。

それは、昨年8月に現在の取組指針について、そのときは男女共同参画推進本部という総理と全大臣による本部というところで政府としての意思決定をしておりますので、今回についても同じような政府としての意思決定をするという形になると考えております。

○樋口部会長 輪島さんからいただいた運用に関するところについては、それぞれの府省が決めていくという。

○大隈参事官 そこは、今の取組指針も同じでございますけれども、内閣府として一定のものを定めさせていただいて、それになるべく従っていただく。ただ、そこは当然それぞれの発注の内容ですとか、そういったところを見て、各省でも少しバリエーションづけをお考えいただく部分は出てくるかもしれませんが、一定のガイドラインとしては内閣府のほうでお示しをさせていただくというふうにお考えいただければと思います。

現在の取組指針についても、指針と実施要領というのを2つ定めて、それを各省のほうにお示し、各省のほうでそれを取組をしていただいています。多少は各省のバリエーションというものはあるのかもしれませんが、基本的な最低限のところはガイドラインとして内閣府としてお示しをさせていただくというふうに考えております。

○輪島委員 ありがとうございます。そのような方向で、ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。

今の件で質問です。例えば「くるみん」をとっていたある企業について、厚生労働省はそれを2点と評価してくれるけれども、国土交通省は1点とか、そういうことはあり得るということですね。

○大隈参事官 その配点については、事例を出しつつ、ただ余りにも大きな差がないような形での何らかのガイドラインを、今でも一定の例としてのガイドラインは示させていただいておりますので、そこも含めて例としてガイドラインは出させていただくということになります。ただ、報告書にも示させていただいたのですが、本当に多様な形態の調達があると思ひますので、そこは今この時点で全省、全調達について、全て同じ点数というふうにはなかなか申し上げにくい。バリエーションはできるのかと。ただ、一定の例をお示しすることになるだろうと思ひています。

○樋口部会長 ほかにいかがでしょうか。安永委員。

○安永委員 連合の安永でございます。今回から正式にメンバーに加えていただきました。自分の反省をもとに、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいきたいと思ひますので、よろしくお願ひ致します。

大きく3点ほど申し上げたいと思ひます。1つは、先ほど最終目的は多くの企業に

このワーク・ライフ・バランスに取り組んでいただくことが目的だとお話もございましたが、国がその模範を示し、地方自治体に広げ、それが社会全体にまた広げていくということになるかと思えます。

10ページの下の方に、地方公共団体の取組などについて記述をしていただいておりますが、私たち連合としても、全国の自治体に公契約、公共調達にかかわる条例などの導入について求めてきております。その目的は、労働者保護の観点もございますが、公共サービスの向上といったような観点からもそのような取組をしております。公の仕事を担当する者にとって、国の様々な課題の解決に向けて理解し取り組むことは当然のことだと思っております。

そのような全国でいろいろ取組をしておりますが、公契約、公共調達に対する自治体ごとの温度差といいますか、特に実効面での差があるというふうに感じております。今回の公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの評価でも同様のばらつきが出てしまうのではないかという懸念を持っておるところでございます。今回のこのような取組が、自治体にとっても、受注企業にとっても、社会全体にとっても、どのようなメリットがあって、どれだけ重要かということが十分伝わるような、実効性に結びつくようなものにしていただきたい、そういう記述にしていきたいと思えます。

それから、11ページ(3)のところでございます。モラルハザード防止措置ということで、不正な手段があったような場合に認定が取り消されたような場合は、指名停止など、入札手続上の取り扱いもあり得るという記載は大変重要なところではないかと思えます。次世代法のくるみん認定も実施をしておりますが、認定を受けていながらその後全く何もしないといったようなことの結果で、両立支援の制度が結果として使えない、認定基準にそぐわない労働環境となっているような例も、私たち連合にも寄せられております。そのようなことが発覚した場合は、不正な手段による認定取得の場合と同じような厳正な対処をお願いしておきたいと思えます。

それから、(3)の書き出しのところが「労働時間の過少申告など」ということでスタートしているのですが、それを以下のおりと言いながら、労働時間に関する具体的なことが書いていないのが少し気になっているところがございます。他の労働法でもいろいろ議論されておりますが、実際の労働時間をどう把握するかという課題があると思っております。私たち労働組合の責任もありますが、賃金不払い残業、いわゆるサービス残業を初めとして企業がきちんと労働時間を、企業が把握している労働時間と実際働いている労働時間の差があることは否定できないことだと思っております。それをいかにきちんと把握していくか。そういう不正防止の仕組みにあわせて、把握していく仕組みも必要なのではないかと思っておりますので、そのような観点での記述ができればお願いをしたいと思っております。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。ただいまの件は御要望ということでお聞き

したということにしたいと思います。

福田委員、どうぞ。

○福田委員 先ほど、加点の程度のお話も少し出ていたのですが、評価の仕組みのところ、法令などに基づく認定制度を活用して、困難度を参考にして評価の程度を検討という趣旨は妥当であると考えます。それにおきまして、次世代法のくるみの長時間労働の基準と女性活躍推進法に基づく認定基準で、女性活躍推進法のほうがより基準が厳しいといえますか、ワーク・ライフ・バランスに資するものとなっておりますので、そういった点も省庁ごとの違いというお話が先ほどございましたけれども、達成の困難さも加点と連動するように考慮いただければと思います。

2点目です。地方公共団体のお話もありましたけれども、女性活躍推進において地方公共団体の推進計画の策定が努力義務となっております、公共団体が発注側になるわけですが、今後、国として推進計画の策定を促進する活動をされる際に、公共調達における評価に関する取組を盛り込むなどの例を出していただくなどの周知をしていただければと考えております。

以上、2点です。

○樋口部会長 ありがとうございます。後者のほうは、認められた後の周知ということで承りました。

ほかにございますでしょうか。

それでは、皆様からいろいろ御意見をいただきましたので、修正を加えまして検討していきたいと思いますが、おおむねワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、各種認定制度を活用し、総合評価制度等による事業を対象としたより幅広く評価する枠組みの導入を進めていくという方向でよろしいでしょうか。この報告書(案)で取りまとめさせていただきたいと思います。

今日いただきました御意見につきましては、事務局と私のほうで検討致しまして、私に御一任いただければと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○樋口部会長 どうもありがとうございます。委員の皆様には、8月から短期間集中的に御議論いただきました。お忙しい中、誠にありがとうございました。

取りまとめました報告書は、トップ会議のメンバーにも御報告致し、そして今後の政府の具体的な取組に期待したいと思っております。どうもありがとうございました。

それでは、加藤大臣がおいでですので、御挨拶をいただきたいと思います。

(報道関係者カメラ撮り入室)

○樋口部会長 それでは、加藤大臣から御挨拶をよろしくお願い致します。

○加藤大臣 女性活躍・男女共同参画担当大臣の加藤勝信でございます。どうぞよろしくお願い致します。

樋口部会長を初め委員の皆さん方には、日ごろから仕事と生活の調和の推進に向け

て、様々な形で御尽力をいただいております、心から御礼を申し上げたいと思えますし、この部会においても8月以降、公共調達においてワーク・ライフ・バランスを推進する企業をより幅広く評価する仕組みについて、今日も朝から大変御熱心に御審議をいただきまして、そして今取りまとめをいただきました。本当にありがとうございます。

ワーク・ライフ・バランスの実現、これは働く女性のみならず男性も含めて誰もがやりがいや充実感を持ち、限られた時間で効率的に働くようになり、子育てや介護など様々な状況に応じた多様な働き方ができるということにもつながってまいります。また、企業にとっても、多様な視点や創意工夫をもたらすことにより、人材を確保・定着させるのみならず、生産性や品質を向上させ、ひいては業績を高めるということにもつながるわけであります。また、顧客に対してもより良い製品、またサービスが届けられることも可能となります。そのことは我が国の将来にとっても、持続的に成長していくためにも極めて重要な取組でありまして、まさに今、あわせて一億総活躍担当大臣をさせていただいておりますけれども、今回総理が上げた社会の実現、多様な方々が働いていただくことによりイノベーションが進み、また経済が刺激をされていく、まさにそれにつながっていく話でございます。

公共調達の活用等によりワーク・ライフ・バランスの実現を加速するという事は、先ほど申し上げましたけれども、一億総活躍社会の実現に向けた緊急対策を11月末に取りまとめさせていただきましたが、その中でも盛り込んでいるところでございます。このたび、この部会で取りまとめていただきますこの報告書を受けて、政府においては導入に向けて具体策をしっかりと検討していきたいと思っております。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現に対しては、経済界、労働界、また国・地方公共団体一体となって、国民運動としてまさに進めていく必要があるかと思っております。

委員の皆様方におかれましても、引き続き、そうした面での御支援、御協力を心からお願い申し上げます。ありがとうございました。

○樋口部会長 ありがとうございました。恐縮ですが、プレスの方はここまでにしていただきたいと思います。

(報道関係者カメラ撮り退室)

○樋口部会長 大臣は次の公務がございますので、ここまでということでございます。

○加藤大臣 引き続き、よろしくお願い致します。

(加藤大臣退室)

○樋口部会長 それでは、今後の予定につきまして、事務局から御説明をお願い致します。

○大隈参事官 次回は、「仕事と生活の調和レポート2015」の案について議論する予定としておりますので、よろしくお願い致します。開催の日時につきましては、決まりま

したら改めて御連絡をさせていただきます。

以上です。

○樋口部会長 それでは、今日いただきました御意見については修文しますので、私のほうから皆様のほうにご覧いただくという形にしたいと思っておりますので、よろしくお願い致します。

本日用意致しました議題は以上でございますが、何か特段御発言がございましたらお願いしたいと思います。

よろしければ、以上で本日の合同会議は終了致します。委員の皆様、長時間にわたりましてどうもありがとうございました。