

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)

平成 2 7 年 1 2 月

目次

はじめに	1
1. ワーク・ライフ・バランス推進の社会的背景.....	2
2. ワーク・ライフ・バランス推進の意義.....	3
(1) ワーク・ライフ・バランスを推進する企業の社会的意義.....	3
(2) 従業員、事業主及び顧客それぞれに対する効果.....	4
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 ...	4
(1) 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.....	4
(2) 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.....	6
(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.....	6
(4) まとめ.....	7
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
(1) ワーク・ライフ・バランスを推進する企業の範囲.....	8
① 評価すべきワーク・ライフ・バランスの観点.....	8
② 企業の範囲.....	8
(2) 公共調達における評価.....	9
① 評価の仕組み.....	9
② 事業の対象範囲.....	10
③ 導入時期・手法及び検証.....	11
(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.....	11
おわりに	12
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（イメージ図）	

関係資料

はじめに

我が国は本格的な少子高齢社会を迎え、人口減少、持続可能な成長の実現など様々な課題に直面している。こうした課題に対し、少子化対策、女性の活躍、地方創生、一億総活躍社会の実現など様々な政策が実施されているが、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進は、従業員、事業主、顧客それぞれに、さらには社会に、よりよい財・サービスをもたらすものとして、政府において、これまで様々な取組が進められてきた。

特に、女性の活躍は、我が国社会のあり方を変える大きな政策課題として取り組まれ、その中でもワーク・ライフ・バランスの推進については、女性活躍の前提ともなることから、「女性活躍加速のための重点方針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。以下「重点方針」という。）において、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。また、8月には、仕事と生活の調和を基本原則の一つとする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）も成立した。さらに、地域における人口減少が進む中、地方創生の鍵は地域における女性の活躍とされ、働き方改革はその前提としても重視されている。

加えて、政府の取り組む「一億総活躍社会の実現」に向けても、生産性革命、働き方改革などを通じて女性の活躍等を進めるといった議論が活発に進められており、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。

仕事と生活の調和連携推進・評価部会においては、この女性活躍の前提ともなるワーク・ライフ・バランスの推進の重要性に鑑み、重点方針を一つの契機に、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、平成27年8月以降、有識者・企業ヒアリング、企業調査等を行い、精力的に議論を重ね、本報告を取りまとめた。

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。）¹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」として必要であるとともに、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。）²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。

具体的な取組として、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。

女性活躍推進法でも、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付けられ、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。³

また、同法第 20 条においては、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

¹ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（平成 22 年 6 月 29 日仕事と生活の調和推進官民トップ会議）（資料 1）

² 仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成 22 年 6 月 29 日仕事と生活の調和推進官民トップ会議）（資料 2）

³ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）（資料 3）、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成 27 年 9 月 25 日閣議決定）（資料 5）

必要な施策を実施するものとする」とされ、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。⁴

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、重点方針において、「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。⁵

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、企業における取組の意義として、「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。

このため、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であり、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である。

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、その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。

また、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となっており、少子化対策を進め、社会全体の厚生を高める観点からも、取組を強力に進めることが必要である。さらに、この構造的な課題である少子高齢化に取り組む「一億総活躍社会」の実現にも、企業において、家事・育児・介護など時間制約があっても人材の活躍が確保されるこのワーク・ライフ・バランスの取組が重要とされている。^{6 7}

⁴ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）（資料 3）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令（平成 27 年政令第 318 号）（資料 4）

⁵ 女性活躍加速のための重点方針 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）（資料 6）

⁶ 一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策—成長と分配の好循環の形成に向けて—（平成 27 年 11 月 26 日一億総活躍国民会議）（資料 9）

⁷ 少子化社会対策大綱の具体化に向けた結婚・子育て支援の重点的取組に関する検討会の提言（平成 27 年 8 月 21 日少子化社会対策大綱の具体化に向けた結婚・子育て支援の重点的取組に関する検討

(2) 従業員、事業主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、従業員、事業主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。

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 顧客：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など

また、就労による経済的自立や職業生活以外の時間の確保による消費行動の活性化や、有給休暇の取得による余暇活動の増加などにより、経済効果も期待できる。さらに、現役世代が地域活動への参加機会の拡大などを通じて、生涯を通じた人や地域のつながりを得る機会となるとともに、地域社会の活性化にもつながるものである。

こうしたワーク・ライフ・バランスの推進の重要性に鑑み、重点方針を踏まえ、公共調達においてより幅広く評価する枠組みについて、以下の通り、検討を進めてきた。検討においては、まず、ワーク・ライフ・バランスの推進と生産性、持続可能性、品質等との関係を検証した上で、ワーク・ライフ・バランス等の推進が様々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いう観点から、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を議論した。

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

(1) 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

企業の規模や特性などを踏まえた様々な調査研究や企業事例において示されているように、企業における働き方改革、長時間労働の是正、両立支援や多様で柔軟な勤務制度の導入など有効なワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材の確保・定着による企画力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、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

会）（資料 10）、社会保障制度改革国民会議報告書～確かな社会保障を将来世代に伝えるための道筋～（平成 25 年 8 月 6 日社会保障制度改革国民会議）（資料 11）

も考えられる。⁸

具体的には、ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることにより、業務改善・見直しによる業務の効率化に加え、多様な働き方が可能な職場環境や健康面での不安の少ない職場環境が整備されることなどから、従業員の満足度・意欲、健康状態が向上し、就業が継続されることにより定着率が向上するとともに、女性など多様で優秀な人材の採用・登用が促進される。このように人材の確保・定着が進めば、習熟度の向上や技能の蓄積などを通じた人材の更なる高度化や、多様な視点を持つ柔軟な組織の構築などが図られ、こうした結果、ワーク・ライフ・バランス憲章にもあるとおり、企画力の高度化などを通じた生産性の向上がもたらされることが見込まれる。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。⁹

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て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るとともに、離転職、結婚・出産等で退職する社員の減少による大幅な離職率の低下や女性など多様で優秀な人材の獲得など、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。¹⁰

長期的に持続可能性を高めることが事業の品質の確保・向上につながるの考え方については、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に、若手技術者の登用や育成、確保を促す取組について、調達の各段階において審査・評価する枠組みの検討・導入が進められているところであるが、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進については、これも参考に、同様に将来的な担い手の中長期的な育成及び確保を通じた長期的な持続可能性の向上による事業の品質の確保・向上の観点に関する評価のあり方についての検討を踏まえつつ、公共調達を通じてインセンティブをもたらす手法の導入ができると考えられる。

このように、ワーク・ライフ・バランスの実現は、企業における生産性及び持続可能性の向上がもたらされることも見込まれ、最終的に事業の品質の確保・向上につな

⁸ ワーク・ライフ・バランスの推進と生産性・持続可能性等に関する各種調査（資料12）、ワーク・ライフ・バランス推進のための職場マネジメントに関するアンケート結果（速報）（内閣府委託調査事業）（資料13）、ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書（内閣府）（資料14）、ワーク・ライフ・バランスの取組による具体的な効果の例（資料15）、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業の取組例（ヒアリング概要）（資料16）、長時間労働削減の目的（2015年労働経済白書（資料17）

⁹ 長時間労働と労働災害の関係（資料22）

¹⁰ ワーク・ライフ・バランス推進のための職場マネジメントに関するアンケート結果（速報）（内閣府委託調査事業）（資料13）、ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書（平成26年内閣府）（資料14）、ワーク・ライフ・バランスの取組による具体的な効果の例（資料15）、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業の取組例（ヒアリング概要）（資料16）

がることも考えられる。実際に、多くの企業において、生産性及び持続可能性の向上等を目的として、長時間労働の削減などのワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が行われている。¹¹

なお、一般的にワーク・ライフ・バランス企業は財・サービスの質が高いとしても、個別具体の調達案件で評価した場合の事業の品質の確保・向上との関係などについて、個別事業の事例も踏まえながら、公共調達に係る関係法令との整合性を確保するとともに、これらを対外的に説明できるよう、十分留意する必要がある。¹²

(2) 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

ワーク・ライフ・バランスの推進により生産性や持続可能性が向上し、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、市場から財・サービスの質として評価されるものと考えられる。¹³

また、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もつながっているということもあると考えられる。

現在、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もあり、業績の向上など将来の成長につながる取組とされている。

なお、最近のデータではワーク・ライフ・バランスの推進と事業の品質の確保・向上と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、従前より取り組む企業が広がってきていることや、取組の程度により事業の品質の確保・向上に対する効果が異なることなどに留意すべきである。

(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

ワーク・ライフ・バランスの取組は、長時間労働の是正など女性が働きやすい環境と密接な関係にあり、女性など多様な人材の確保・定着につながるものでもあるため、その取組を通じて、生産性の向上等の成果を生み出すには、女性の活躍推進との関係が重要であるとされている。

例えば、様々な調査研究から、職場において、労働時間が長いほど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、また、ワーク・ライフ・バランス施策が正社員の女性の継続就業比率に影響するなど、ワーク・ライフ・バランスの推進と女性の活躍推進との間には正の関係性があることが傾向として認められ

¹¹ 長時間労働削減の目的（2015年労働経済白書）（資料17）、採用、定着率等への影響に係る各種調査（資料18）

¹² 調査、研究開発事業の事例（資料19）、広報事業の事例（資料20）、公共工事関連企業の事例（資料21）

¹³ ワーク・ライフ・バランスの推進と業績の向上等の関係（資料23）

る。¹⁴

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。また、ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっては、各種制度導入だけでなく、超過勤務の縮減など長時間労働の削減といった取組が効果的であるとされている。¹⁵

このように、ワーク・ライフ・バランスの推進による事業の品質の確保・向上を実現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られることから、ワーク・ライフ・バランス企業を評価する際には、ワーク・ライフ・バランスのみならず女性活躍とあわせて評価する観点も重要であり、こうした企業の取組が事業の品質の確保・向上に有効である場合がある。

(4) まとめ

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など、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。

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、ひいては、事業の品質の確保・向上につながることも考えられることから、公共調達における公正性、経済性の確保の観点を踏まえ、ワーク・ライフ・バランス等に取り組み企業を、より幅広い事業で評価することが適当である。

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

(基本的な考え方)

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評価することは、ワーク・ライフ・バランスの取組により企業の生産性及び持続可能性が向上、さらには、最終的に事業の品質の確保・向上につながることも考えられることに着目するものである。同時に、女性活躍推進法に基づく女性活躍に関する取組等の優良な事業主の受注機会の増大を図る取組であり、同法の目的である豊かで活力ある社会をつくることにつながるものである。

女性活躍推進法の目的に加え、事業の品質の確保・向上を図る観点や公共調達における公正性、経済性の確保の観点から、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業が受注することがより望ましい場合においては、こうした企業を積極的に評価することが考えられる。

¹⁴ 労働時間・女性比率と企業業績の関係に関する調査研究（資料 24）、継続就業しやすい企業とワーク・ライフ・バランスとの関係（資料 25）

¹⁵ 労働時間・女性比率と企業業績の関係に関する調査研究（資料 24）

(1) ワーク・ライフ・バランスを推進する企業の範囲

① 評価すべきワーク・ライフ・バランスの観点

評価すべきワーク・ライフ・バランスの観点としては、例えば以下のような項目がある。

- ・ 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 (47.6% (2014 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))

特に、長時間労働が我が国の最大の課題であり、幅広く影響するため、この観点で企業の取組を捉えることが重要である。また、ワーク・ライフ・バランスは、幅広い観点からとらえることも必要であり、例えば、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ある。¹⁶

また、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との議論もある。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は適当ではないという指摘もある。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から業種ごとに限定できない場合もあり、また、公共調達とは、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。さらに、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。

② 企業の範囲

公共調達において評価されるワーク・ライフ・バランスを推進する企業の範囲を考えるに当たっては、公共調達の公正性の確保の観点や事務負担の観点から、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。また、個別の調達案件毎に入札参加企業のワーク・ライフ・バランスの取組を把握するための項目を設定し、個別に評価することについては事務手続きの負担となる側面もあることから、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ある。

この際、法律等に基づく各認定制度は、それぞれ様々な観点からワーク・ライフ・バランスの状況を捉えることとなるものであることから、異なった観点から企業の取組を的確に把握するため、一つに限ることなく、複数の認定制度を活用することも必要である。

¹⁶ 長時間労働と労働災害の関係 (資料 22)

特に、長時間労働の観点、働き方改革等による長時間労働削減、年次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するものであり、継続就業率を向上させるものとして、最も重要と言える。

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、行動指針の数値目標にも通じる。

具体的には、雇用管理区分ごとの長時間労働の状況に加え、女性の管理職の比率や正社員への転換などの女性活躍の状況も把握されることから、ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の両面を把握することで、事業の品質の確保・向上をより実現できる企業が対象となる認定制度と考えられる。¹⁷

また、次世代育成法に基づく「くるみん」や「プラチナくるみん」¹⁸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、長時間労働の削減や育児休業の取得促進などを把握していることから対象企業を定める認定制度として活用できると考えられる。

さらに、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。）に基づく認定制度は、中小企業のみを対象とする制度で、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の削減や育児休業の取得促進などを把握していることから対象企業を定める認定制度として活用できると考えられる。¹⁹

これらの認定制度においては、そもそも中小企業のみを対象としたり、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が、加えて、女性活躍推進法や次世代育成法における一般事業主行動計画の策定が義務付けられていない中小企業については、その策定に要する事務負担や取組への支援などが必要であり、現在講じられているような様々な助成や情報提供等の支援が重要となる。²⁰

また、WTO政府調達協定対象事業等に参加する外国企業については、国内の法律等に基づく認定制度の対象とならないが、認定制度の要件相当の基準を満たすかの確認で、同等の評価を行うことが可能となる。こうした点を踏まえ、今後、実施体制の検討を行う必要がある。²¹

(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は、女性の職業生活における活躍に関する状況等が優良な取組を行う事業主の受注機会の増大その他の必要な施策を実施するものとするこ

¹⁷ 女性活躍推進法に基づく認定基準（資料 26）

¹⁸ 改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準（一覧）（資料 27）

¹⁹ 青少年の雇用の促進等に関する法律の概要（資料 28）、青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定基準（資料 29）

²⁰ 女性活躍加速化助成金（厚生労働省助成制度）（資料 30）

²¹ WTO「政府調達に関する協定」（GPA）（資料 31）

とされており、現行の「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。）²²など政府決定等により、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枠組みは同法に基づくものと位置付けられる。

公共調達では、会計法をはじめとする関係法令に則り、契約の性質又は目的から価格以外の要素についても考慮して総合的に評価することが適当な事業について、総合評価落札方式の形式をとり、入札において価格のみならず品質を考慮しており、また、随意契約において企画競争の形式をとる場合においても品質を考慮している。²³

評価の方法としては、例えば取組指針と同様、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が、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から、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。

法律等に基づく認定制度を活用する場合には、認定要件の困難度を考慮して、評価の程度などを検討すべきである。

また、具体的に、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枠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比較衡量し、発注側である各府省等及び受注側である企業の双方の事務負担に配慮することが必要であり、例えば、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と「取組指針」に基づく既存の取組との整理が必要である。

② 事業の対象範囲

総合評価落札方式による事業は、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ものであり、企画競争による事業は、公募して複数の者に企画書等の提出を求め、その内容において審査を行う必要が認められるものである。

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、企業が取り組む様々な財・サービスの質の向上にもつながっているということもあると考えられるが、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、例えば、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。

取組指針は、国の取組について明確化したものであるが、女性活躍推進法において、地方公共団体は、国の施策に準じて、女性の職業生活における活躍に関する状況等が優良な事業主の受注機会の増大を図るよう努めるものとしてされていることから、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である。

その際、地方公共団体は現制度において既に地方の実情に応じて様々な取組が進ん

²² 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) (資料 7)

²³ 公共調達分類 (資料 35)

でいることを踏まえるべきである。具体的には、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場合で 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 団体あり、²⁴市町村においても、独自にワーク・ライフ・バランス等に取り組む企業を認定し、入札の際の加点対象としている例がある。²⁵先進的な地方公共団体の取組事例を国が紹介することによって、他の地方公共団体の実施の拡大につなげることも有効と考えられる。

また、諸外国では、公共調達において、法律等に基づいて、インセンティブを付与している事例があり、例えば、韓国では、女性の雇用拡大などのため、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。²⁶

さらに、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、女性活躍推進法等に基づく認定取得の支援などを推進する必要がある。

③ 導入時期・手法及び検証

公共調達においてより幅広く評価する枠組みの導入については、早期の導入が期待されるため、企業の範囲を特定する方法の一つとして考えられる女性活躍推進法に基づく認定が平成 28 年 4 月から開始することを踏まえ、その導入について、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。

なお、より幅広く評価する枠組みの導入を行った場合、その成果の検証について、事務負担を勘案しつつ、悉皆・抽出などによる実態調査とする手法等を含め検討した上で、検証を進めていくことも必要である。

(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、以下のような内容を踏まえた取組を進めるべきである。

- 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律に基づく認定制度においては、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。認定の取り消しを受けた場合、指名停止等の取扱いもあり得、こうした制度を活用することにより、不正な手段を抑制。
- 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

²⁴ 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成 26 年度）（概要）（平成 27 年 1 月 内閣府男女共同参画局）（資料 32）

²⁵ 地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組事例（資料 33）

²⁶ 諸外国における女性の活躍推進に向けた公共調達の取組事例（資料 34）

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。

- 地方公共団体に対しては、事業主の認定について、国等の取扱いに倣い、ワーク・ライフ・バランスの推進状況を把握、確認するよう、周知。

また、発注者が、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業であるか否かを判別しやすい実効的な仕組みとすることが必要であり、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考えられる。

おわりに

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。