

参考資料

- ・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章
- ・仕事と生活の調和推進のための行動指針
- ・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～

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実直面している。

誰も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一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を發揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

【いま何故仕事と生活の調和が必要なのか】

（仕事と生活が両立しにくい現実）

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

- ・安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
- ・仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
- ・仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む

など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

（働き方の二極化等）

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

（共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識）

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

(仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌)

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあっては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

(多様な働き方の模索)

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要である。

(多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性)

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、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である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」※の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものである。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民やNPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

(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。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくこととする。

〔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。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

① 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

〔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。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながることをないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である。

（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。

(国)

(3) 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

(地方公共団体)

(4) 仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

仕事と生活の調和推進のための行動指針

1 行動指針の性格

本行動指針は、「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。）で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定める。

2 「仕事と生活の調和が実現した社会」に必要とされる諸条件

憲章で示した「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」の具体的な3つの社会が実現するために必要な条件はそれぞれ以下のとおりである。

① 就労による経済的自立が可能な社会

- ・若者が学校から職業に円滑に移行できること。
- ・若者や母子家庭の母等が、就業を通じて経済的自立を図ることができること。
- ・意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へ移行できること。
- ・就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること。

② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

- ・企業や社会において、健康で豊かな生活ができるための時間を確保することの重要性が認識されていること。
- ・労働時間関係法令が遵守されていること。
- ・健康を害するような長時間労働がなく、希望する労働者が年次有給休暇を取得できるような取組が促進されていること。
- ・メリハリのきいた業務の進め方などにより時間当たり生産性も向上していること。
- ・取引先との契約や消費など職場以外のあらゆる場面で仕事と生活の調和が考慮されていること。

③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

- ・子育て中の親、働く意欲のある女性や高齢者などが、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様で柔軟な働き方が可能となる制度があり、実際に利用できること。
- ・多様な働き方に対応した育児、介護、地域活動、職業能力の形成等を支える社会的基盤が整備されていること。
- ・就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること（再掲）。

3 各主体の取組

仕事と生活の調和の実現の取組は、個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本であるが、我が国の社会を持続可能で確かなものとするに関わるものであることから、国と地方公共団体も、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に行う。

(1) 企業、働く者の取組

(総論)

- ・経営トップがリーダーシップを発揮し、職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等に取り組む。
- ・労使で仕事と生活の調和の実現に向けた目標を定めて、これに計画的に取り組み、点検する仕組みを作り、着実に実行する。
- ・労使で働き方を見直し、業務の進め方・内容の見直しや個人の能力向上等によって、時間当たり生産性の向上に努める。企業は、雇用管理制度や人事評価制度の改革に努める。働く者も、職場の一員として、自らの働き方を見直し、時間制約の中でメリハリのある働き方に努める。
- ・管理職は率先して職場風土改革に取り組み、働く者も職場の一員としてこれに努める。
- ・経営者、管理職、働く者は、自らの企業内のみならず、関連企業や取引先の仕事と生活の調和にも配慮する。
- ・働く者は、将来を見据えた自己啓発・能力開発に取り組み、企業はその取組を支援する。
- ・労使団体等は連携して、民間主導の仕事と生活の調和に向けた気運の醸成などを行う。
- ・労使は、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ、労働契約を締結し、又は変更すべきものとする。

(就労による経済的自立)

- ・就職困難者等を一定期間試用雇用するトライアル雇用などを活用しつつ、人物本位による正当な評価に基づく採用を行う。
- ・パート労働者等については正規雇用へ移行しうる制度づくり等を行う。
- ・就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- ・時間外労働の限度に関する基準を含め、労働時間関連法令の遵守を徹底する。
- ・労使で長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善のための業務の見直しや要員確保に取り組む。
- ・社会全体の仕事と生活の調和に資するため、取引先への計画的な発注、納期設定に努める。

(多様な働き方の選択)

- ・育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業など個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備、それらを利用しやすい職場風土づくりを進める。
- ・男性の子育てへの関わりを支援・促進するため、男性の育児休業等の取得促進に向けた環境整備等に努める。
- ・女性や高齢者等が再就職や継続就業できる機会を提供する。
- ・就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

(2) 国民の取組

- ・国民一人ひとりが、個々人の多様性を理解し、互いに尊重し合う。
- ・自らの仕事と生活の調和の在り方について考え、周囲の理解を得ながらその実現を目指す。

- ・家庭や地域の中での自らの役割を認識し、積極的な役割を果たす。
- ・消費者の一人として、サービスを提供する労働者の働き方に配慮する。

(3) 国の取組

(総論)

- ・全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進する。
- ・自営業者など雇用者以外の人も含めた仕事と生活の調和の重要性についての理解促進を図る。
- ・生活の時間の確保や多様な働き方を可能とする雇用環境整備を目指した支援を進める。
- ・働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方を検討する。
- ・経済全体の生産性の向上を図っていく観点から、中小企業対策（新分野への進出支援や事業再生・承継支援、下請取引の適正化の確保、資金調達の円滑化等）など包括的な取組を引き続き着実に推進する。
- ・先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、業務効率化のノウハウ提供、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業への支援を推進する。
- ・労働基準法、労働契約法、パートタイム労働法等関係法令の周知を図るとともに、法令遵守のための監督及び指導を強化する。
- ・顕彰制度や企業の取組の診断・点検を支援すること、次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみんマーク）の周知等により、積極的取組企業の社会的な評価を推進する。
- ・公共調達において、契約の内容に応じ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を推進する。
- ・働く者等の自己啓発や能力開発の取組を支援する。
- ・労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するためにメンタルヘルス対策を推進する。
- ・行政機関においても、業務の効率化等により長時間労働の抑制を図るとともに、男性の育児休業の取得や介護のための両立支援制度の活用促進など、率先して仕事と生活の調和に取り組む。

(就労による経済的自立)

- ・勤労観・職業観を形成し、社会人・職業人として必要な能力を身につけた人材を育成するため、学校段階を通じたキャリア教育・職業教育を体系的に充実させる。また、キャリア教育を進めるにあたっては、社会・経済・雇用などの基本的な仕組みや労働者としての権利・義務、仕事と生活の調和の重要性など、キャリアを積み上げる上で必要な知識の理解についても促進を図る。
- ・現在のジョブ・カード制度等を発展させ、非正規労働者を含めた、社会全体に通じる職業能力開発・評価制度を構築する。また、職場や地域での活動に必要な能力向上の機会を拡充するため、社会人の学習目的に応じた教育プログラムの提供や学習成果が適切に評価されるような枠組みの構築等により、社会人の大学や専修学校、公民館等における学習を促進する。

- ・非正規労働者や長期失業者等に対し、職業訓練とその期間中の生活保障を行う求職者支援制度の創設に向けた検討を行い、トランポリン型の第2のセーフティネットを確立する。
- ・フリーターの常用雇用化を支援する。
- ・若者や母子家庭の母等、経済的自立が困難な者の就労を支援する。

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- ・労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する。
- ・改正労働基準法（平成22年施行）に基づく割増賃金率の引上げへの対応や年次有給休暇取得促進を図るために改正した「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」の周知等により、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進を図る。

(多様な働き方の選択)

- ・育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。
- ・女性が主体的に働き方を選択できるよう、結婚、妊娠、出産といったライフイベントを視野に入れ、長期的な視点で自らの人生設計を行うことを支援する。
- ・妊娠・出産を経ても働き続けたいという希望を持ちながらも離職する女性がいまだに多い現状を改善し、育児休業を取得しやすい環境を整備するとともに女性の就業率の向上を図る。
- ・多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を推進する。
- ・在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する。
- ・「パパ・ママ育休プラス」等も活用した男性の育児休業の取得促進や学校や地域など様々な場で、男女が協力して子育てに関わることについての学習機会を提供すること等により男性の子育てへの関わり方の支援・促進を図る。
- ・地域のスポーツ活動や自然体験活動、文化活動等への親子での参加を促すとともに、保護者や地域住民等の学校支援活動などへの参加を促進し、男性が子育てに関わるきっかけを提供する。
- ・地方公共団体や市民・NPO等による育児・介護の社会的基盤づくりを支援する。
- ・多様な教育訓練システムの充実等、職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤を整備する。

(4) 地方公共団体の取組

- ・地方の実情に即した、仕事と生活の調和の実現に向けた住民の理解や合意形成を促進する。NPO等の活動を通じて中小企業経営者等の取組の促進を図る。
- ・仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組む企業に対する認証・認定制度や表彰、融資制度や優遇金利の設定、公共調達における優遇措置など、地方の実情に即した取組を行い、企業における取組を支援・促進する。
- ・多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を展開する。

- ・地域の実情に応じて、育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤を形成する。

4 仕事と生活の調和の実現の進捗状況の点検・評価

数値目標の設定や「仕事と生活の調和」実現度指標の活用により、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた全体としての進捗状況を把握・評価し、政策への反映を図る。また、憲章、本行動指針の点検・評価を行うため、学識経験者、労使の代表で構成される検討の場を設け、数値目標や「仕事と生活の調和」実現度指標についても必要に応じて見直すこととする。

5 数値目標（別紙1）

仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、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、政策によって一定の影響を及ぼすことができる項目について数値目標を設定する。この数値目標は、社会全体として達成することを目指す目標であり、個々の個人や企業に課されるものではない。2020年の目標値は、取組が進んだ場合に達成される水準（〈1〉個人の希望が実現した場合を想定して推計した水準、又は、〈2〉施策の推進によって現状値や過去の傾向を押し上げた場合を想定して推計した水準等）を設定する。

6 「仕事と生活の調和」実現度指標の在り方（別紙2）

「仕事と生活の調和」実現度指標とは、我が国の社会全体でみた〈1〉個人の暮らし全般に渡る仕事と生活の調和の実現状況（個人の実現度指標）と、〈2〉それを促進するための環境の整備状況（環境整備指標）を数量的に把握するものである。個人の実現度指標については、「I 仕事・働き方」、「II 家庭生活」、「III 地域・社会活動」、「IV 学習や趣味・娯楽等」、「V 健康・休養」の5分野ごとに中項目、小項目を設け、環境整備指標については分野を設けず1つの指標とする。「仕事と生活の調和」実現度指標では、本行動指針で数値目標とされた指標を含む別紙2の構成要素に掲げられた指標を合成して作成する。この「仕事と生活の調和」実現度指標は、目標として設定するものではなく、仕事と生活の調和の進展度合いを測るものである。なお、憲章で定める「就労による経済的自立が可能な社会」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の3つの社会の姿の実現状況も本指標により把握することができる。

数値目標

	数値目標設定指標	現状（直近の値）	2020年	
Ⅰ 就労による経済的自立が可能な社会	① 就業率 （Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	20～64歳 74.6%	80%	
		15歳以上 56.9%	57%	
		20～34歳 73.6%	77%	
		25～44歳 女性 66.0%	73%	
		60～64歳 57.0%	63%	
②	時間当たり労働生産性の伸び率（実質、年平均） （Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	1.7% （2000～2009年度の10年間平均）	実質GDP成長率に関する目標（2%を上回る水準）より高い水準（※）	
③	フリーターの数	約178万人 （2003年にピークの217万人）	124万人 ※ピーク時比で約半減	
Ⅱ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会	④	労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	52.1%	全ての企業で実施
	⑤	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.0%	5割減
	⑥	年次有給休暇取得率	47.4%	70%
	⑦	メンタルヘルスクエアに関する措置を受けられる職場の割合	33.6%	100%
Ⅲ 多様な働き方・生き方が選べる社会	⑧	在宅型テレワーカーの数	330万人	700万人 （2015年）
	⑨	短時間勤務を選択できる事業所の割合 （短時間正社員制度等）	（参考）8.6%以下	29%
	⑩	自己啓発を行っている労働者の割合	42.1%（正社員） 20.0%（非正社員）	70%（正社員） 50%（非正社員）
	⑪	第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	55%
	⑫	保育等の子育てサービスを提供している割合	保育サービス（3歳未満児） 24%（平成21年度末見込み）	44% （2017年度）
			放課後児童クラブ（小学1年～3年） 20.8%	40% （2017年度）
	⑬	男性の育児休業取得率	1.23%	13%
⑭	6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間	1日当たり 60分	2時間30分	

数値目標の設定に当たっては、以下の数値目標との整合性を取っている。

- ①～③、⑤～⑦、⑩～⑬：「新成長戦略」（平成22年6月18日、閣議決定）
- ①、③、⑤～⑦、⑩、⑪、⑬：「2020年までの目標」（平成22年6月3日、雇用戦略対話）
- ⑧：「新たな情報通信技術戦略 工程表」（平成22年6月22日、高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部）
- ⑫：「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）

※「新成長戦略」（平成22年6月18日、閣議決定）において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を目指す。」「2%を上回る実質成長率を実現するためには、それを上回る労働生産性の伸びが必要である。」とあることを踏まえたもの。

①就業率

【総務省「労働力調査」（平成21年平均）】

②時間当たり労働生産性の伸び率

【内閣府「国民経済計算」〔連鎖方式〕、総務省「労働力調査」〔年度平均〕、厚生労働省「毎月勤労統計調査」〔5人以上事業所〕】

時間当たり労働生産性＝実質GDP／（就業者数×労働時間）として、2000～2009年度の平均伸び率を算出

③フリーターの数

【総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成21年平均）】

15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計

④労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合

【厚生労働省「平成21年労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」】

企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合

注）労働時間等設定改善委員会での話し合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれる。

⑤週労働時間60時間以上の雇用者の割合

【総務省「労働力調査」（平成20年平均）】

非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合

⑥年次有給休暇取得率

【厚生労働省「就労条件総合調査」（平成20年）】

常用労働者数が30人以上の民営企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）

⑦メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合

【厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成19年）】

10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」と回答した事業所の割合

注）「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の取組内容としては、「職場環境の評価及び改善」、「労働者からの相談対応の体制整備」、「労働者への教育研修、情報提供」、「管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任」なども含まれる。

⑧在宅型テレワーカーの数

【国土交通省「テレワーク人口実態調査」（平成20年度）】

テレワーカー（※）のうち、自宅を含めてテレワークを行っている人の数

※テレワーカーとは、以下のA. B. C. D. の4つの条件をすべて満たす人。

A. ふだん収入を伴う仕事を行っている

B. 仕事で電子メールなどのIT（ネットワーク）を使用している

C. IT を利用する仕事場所が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である

D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である

⑨短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）

「短時間正社員」の定義：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、①フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、②正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合の双方を含む。

「短時間勤務を選択できる事業所の割合」としては、短時間正社員制度を就業規則に明文化している場合に加え、そのような働き方が選択できる状態になっている場合も含まれるように調査を実施する予定。

（参考）人事院「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査の結果について」によれば、100人以上の企業における育児・介護以外の事由を認める短時間勤務制がある企業数割合は8.6%以下 → 自己啓発（1.9%）、地域活動（1.6%）、高齢者の退職準備（1.7%）、その他の事由（2.3%）（以上複数回答）、事由を問わず認める（1.1%）

⑩自己啓発を行っている労働者の割合

【厚生労働省「能力開発基本調査」（平成21年度）】

常用労働者30人以上を雇用する事業所より無作為に抽出した事業所に雇用される常用労働者から、無作為に抽出した常用労働者のうち「自己啓発を行った」と回答した者の割合

注）能力開発基本調査における用語の定義

正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。

非正社員：常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう（「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

自己啓発：労働者が職業生活を継続するために、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。

⑪第1子出産前後の女性の継続就業率

【国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（平成17年）】

2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合

⑫保育等の子育てサービスを提供している割合－保育サービス（3歳未満児）－

【新待機児童ゼロ作戦目標数値より平成21年度末利用児童数を推計、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計（平成18年12月推計）（出産中位・死亡中位）】

保育所利用児童数／3歳未満人口

保育等の子育てサービスを提供している割合－放課後児童クラブ（小学1年～小学3年）－

【文部科学省「学校基本調査」（平成21年）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課調査（平成21年）】

放課後児童クラブ登録児童数／小学校1～3年生の就学児童数

注）保育等の子育てサービスを提供している割合は、他の目標の進捗状況によって目標の達成が左右される。

⑬男性の育児休業取得率

【厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成20年度）】

5人以上規模事業所における2007年4月1日から2008年3月31日までの1年間の配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2008年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合

⑭6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

【総務省「社会生活基本調査」（平成18年）】

6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間

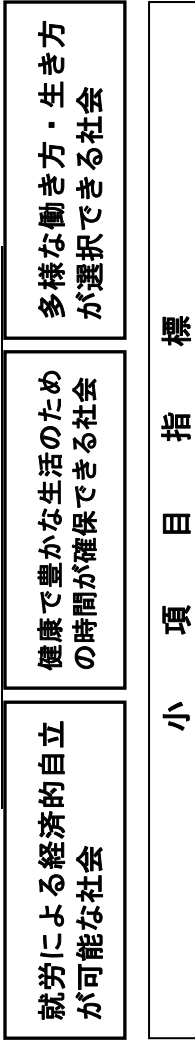
「仕事と生活の調和」実現度指標の全体図

「仕事と生活の調和」実現度指標は、我が国の社会全体でみた①個人の暮らし全般に渡る仕事と生活の調和の実現状況と、②それを促進するための官民の取組による環境の整備状況を数量的に把握し、その進展度合いを測定するものである。

I. 個人の実現度指標

「仕事と生活の調和」実現度指標は、我が国の社会全体でみた①個人の暮らし全般に渡る仕事と生活の調和の実現状況と、②それを促進するための官民の取組による環境の整備状況を数量的に把握し、その進展度合いを測定するものである。5分野毎に指標を測定する。各5分野別の指標は更に、中項目、小項目指標に分かれる。小項目指標を行動指針における「仕事と生活の調和が実現した社会」で整理することにより、その状況を把握することが可能となる。なお、各指標は、本行動指針で定める数値目標のほか、仕事と生活の調和に関連する統計（構成要素）を合成することにより作成する。

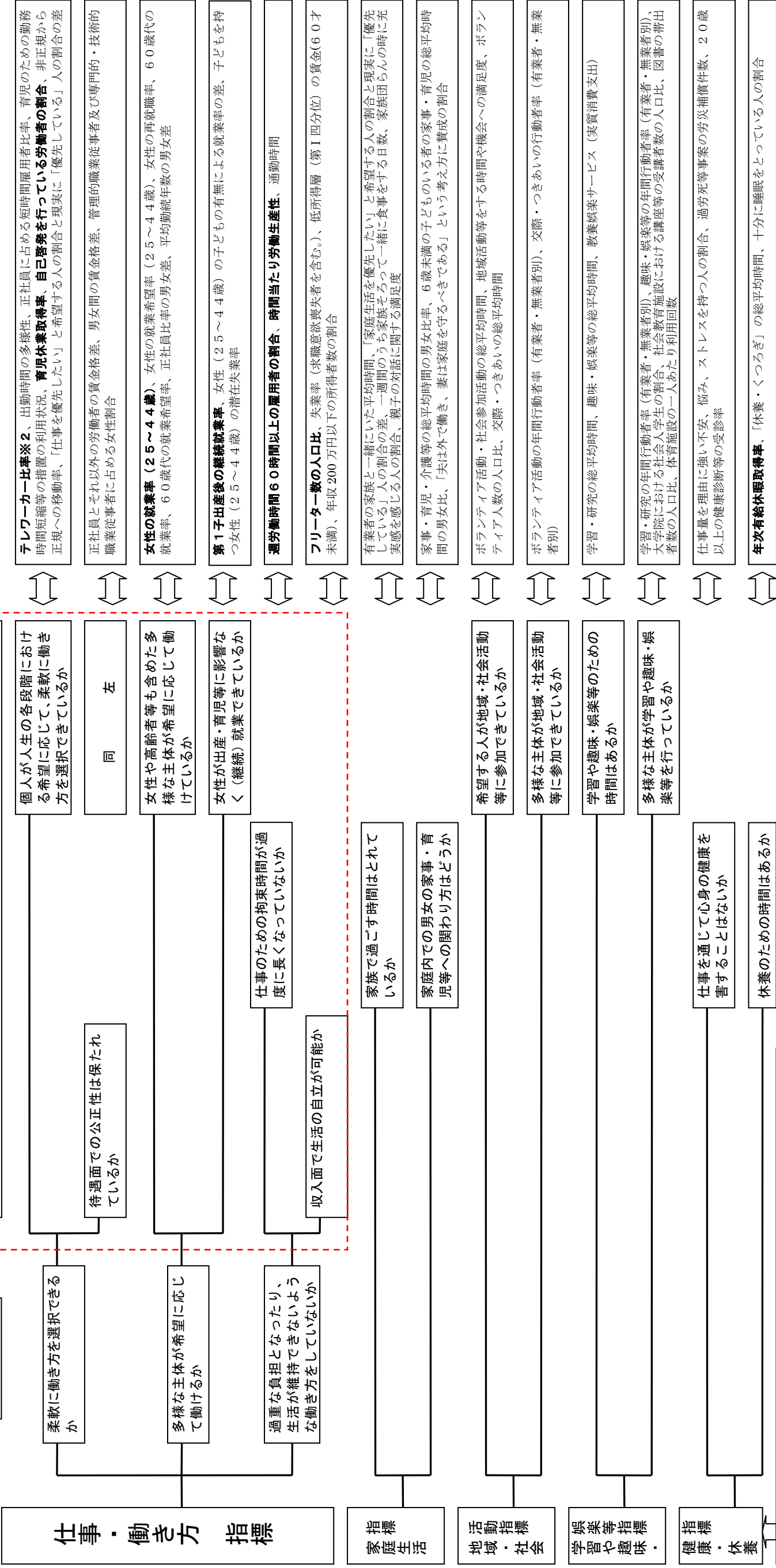
仕事と生活の調和が実現した社会



3つの社会の実現度は、I「仕事・働き方」分野の構成要素から算出。

左記の指標を作成するための構成要素

(標準化※1した各構成要素を合成・指数化する。)



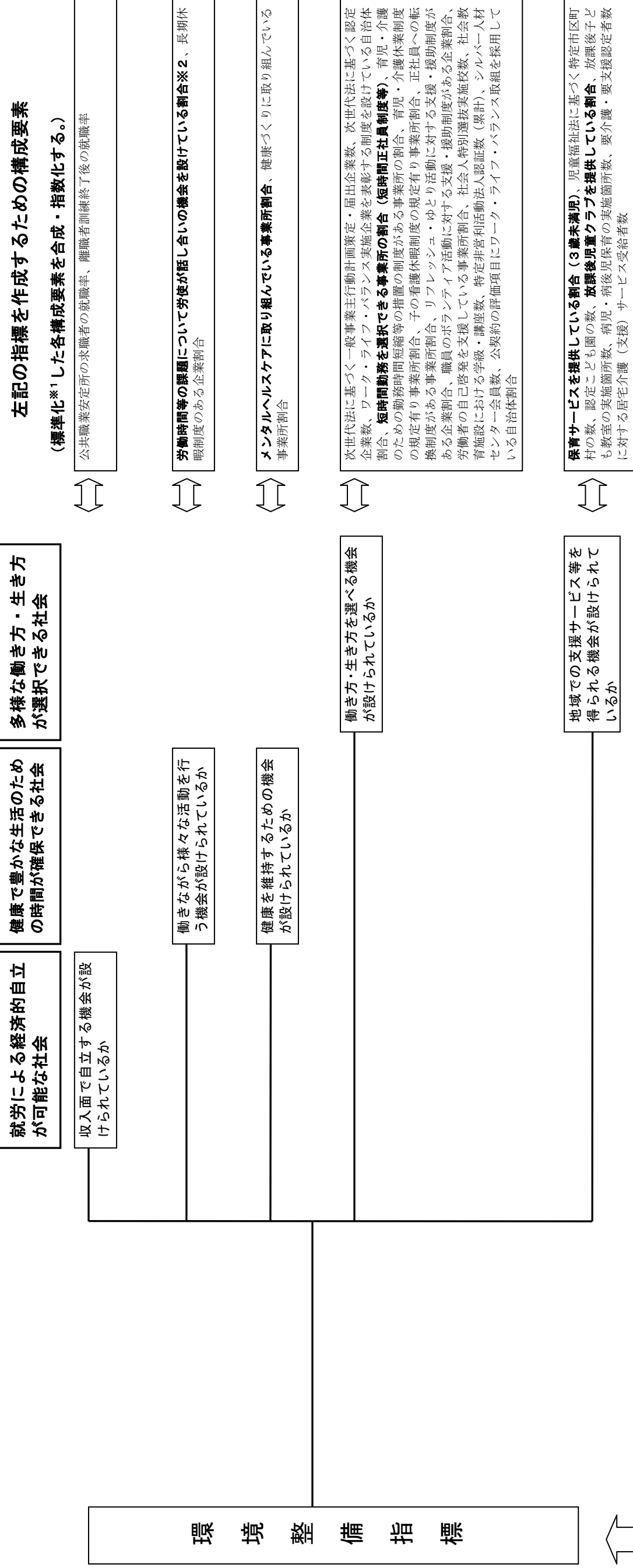
5分野、中項目及び小項目毎に合成指標を作成する。これにより、個人の実現度指標の進展度合いを測ることが可能となる。

※1 「標準化」とは、単位や変動幅が異なるデータを同等に扱えるように調整すること。
 ※2 太字は数値目標（フリーター数については人口比を採用）。

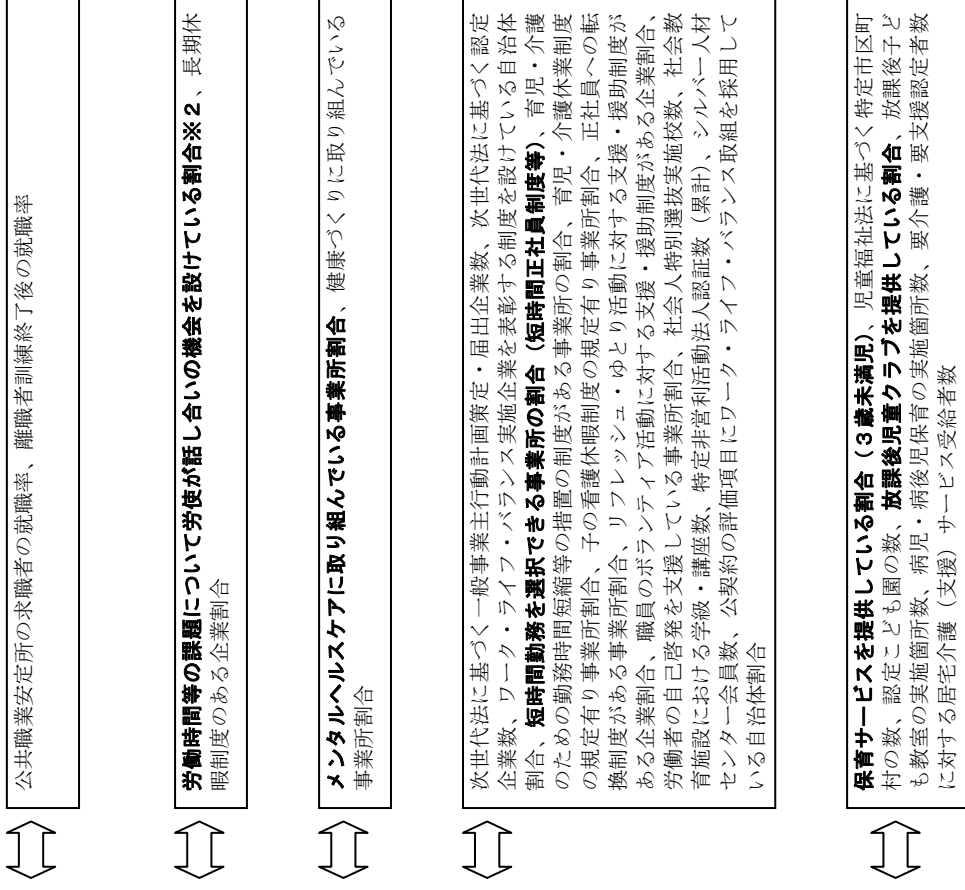
II. 環境整備指標

環境整備指標については、分野を設けず一つの指標として測定する。なお、同指標は、本行動指針で定める数値目標のほか、仕事と生活の調和に関連する統計（構成要素）を合成することにより作成する。

仕事と生活の調和が実現した社会



左記の指標を作成するための構成要素
(標準化^{※1}した各構成要素を合成・指数化する。)



※1 「標準化」とは、単位や変動幅が異なるデータを同等に扱うように調整すること。
※2 太字は数値目標

「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～」(平成27年12月)

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、よりよい財・サービスをもたらすものとして、さらには、我が国の活力と成長力を高め、持続可能な社会の実現に資するものとして、政府において、これまで様々な取組が進められてきた。

ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業における生産性等の向上、事業の品質の確保・向上といった観点はもちろん、少子高齢化、人口減少に直面する我が国社会全体の持続可能性を高めていく極めて重要なものであることから、仕事と生活の調和推進のための行動指針においても、公共調達において、契約の内容に応じワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を評価する取組を推進するとされている。

また、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ており、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、企業のワーク・ライフ・バランス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、持続可能な社会を実現するためにも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。）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。）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。）に基づくくるみん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。

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。

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。

政府の公共調達などによる様々な行政活動は、社会資本の整備など将来世代も対象となる公共の利益のために行われるものであり、また、そのために将来世代の負担も見込まれることもある。こうした点からも、ワーク・ライフ・バランスの推進は、男女ともに仕事と育児等の両立を可能とするなど、将来世代の育成や女性の活躍推進にもつながり、ひいては持続可能な社会を実現するために重要である。

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、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」と位置付けられている。

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。

(2) 従業員・事業主、顧客及び社会それぞれに対する効果

ワーク・ライフ・バランスの推進は、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り、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、さらには、社会に持続可能

性の向上などをもたらす、いわゆる「三方よし」の視点から推進すべき。

- ① 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
- ② 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
- ③ 社会：社会全体の活力、成長、長期的な持続可能性の向上など

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。

一方で、このワーク・ライフ・バランスを実現できない場合、例えば、一層の少子化、介護離職の増加など、現在、社会が直面する少子化、地域の活性化、持続的な成長や社会の維持といった課題がますます深刻となり、企業だけでなく、地域、社会全体での社会的なコストの大きな増加につながっていく。

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、企業のワーク・ライフ・バランスの取組を促す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・向上につながることも考えられる。

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。

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。

長期的に持続可能性を高めることが事業の品質の確保・向上につながるという考え方については、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。

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。また、ワーク・ライフ・バランス企業が評価されることの意義が広く理解されていくことも必要である。

(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。

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。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。

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、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・定着度の向上など、②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など、③社会に活力、成長、長期的な持続可能性の向上などをもたらす、という三方よしの取組である。

このため、企業のワーク・ライフ・バランス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も踏まえ、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。

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・バランス等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・バランス等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。

(1) ワーク・ライフ・バランス等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。

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・バランス等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。

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、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。

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」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。

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。

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。

（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してとされており、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。）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。

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・バランス等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するとしていることから、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、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。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おり、米国では、公共調達に際し、女性が所有する中小企業（Women Owned Small Businesses, WOSBs）への契約の割合の数値目標を設定するほか、一定額を女性が所有する中小企業に投入するといった取組なども行われている。

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・バランス等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

ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業における生産性等の向上、事業の品質の確保・向上といった観点はもちろん、長期的に、少子高齢化、人口減少に直面する我が国社会全体の持続可能性を高めていく極めて重要な取組である。

我が国社会が一丸となってワーク・ライフ・バランスの取組を加速できるかは、少子高齢社会、一億総活躍社会等におけるワーク・ライフ・バランスの重要性を踏まえ

つつ、一般的に財・サービスの質を高めるワーク・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ことについての政府の決断にかかっている。

今後、本報告に基づき、公共調達において、女性活躍推進法や重点方針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、着実にワーク・ライフ・バランス等に取り組む企業が増加するなど、取組が大きく広がることが重要である。そして、この枠組みを含め、総合的なワーク・ライフ・バランスの推進により、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。

上記は、報告書本文を掲載しています。
報告書は、次に掲載しています。

●内閣府男女共同参画局 HP「仕事と生活の調和推進ホーム」→「政府の取組」
→「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」
「http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/rp_work-life-balance.html」