

関係資料

- 資料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）…………… 21
- 資料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）…………… 25
- 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（平成27年法律第64号）（抄）…………… 33
- 資料4 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）（抄）…………… 35
- 資料5 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）（抄）…………… 36
- 資料6 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）（抄）…………… 37
- 資料7 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）（抄）…………… 38
- 資料8 経済財政運営と改革の基本方針2015～経済再生なくして財政健全化なし～（平成27年6月30日閣議決定）（抄）…………… 40
- 資料9 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）（抜粋）…… 41
- 資料10 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会）（抜粋）…………… 42

資料 11	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）（抜粋）	43
資料 12	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	45
資料 13	ワーク・ライフ・バランスの推進のための職場マネジメントに関するアンケート調査（抜粋）	48
資料 14	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 5 月内閣府男女共同参画局仕事と生活の調和推進室）（抜粋）	51
資料 15	ワーク・ライフ・バランスの取組による具体的な効果の例	52
資料 16	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）	55
資料 17	長時間労働削減の目的（2015 年労働経済白書）	56
資料 18	採用、定着率等への影響に係る各種調査	57
資料 19	調査、研究開発事業の事例	58
資料 20	広報事業の事例	59
資料 21	公共工事関連企業の事例	60
資料 22	長時間労働と労働災害の関係	61
資料 23	ワーク・ライフ・バランスの推進と業績の向上等の関係	63
資料 24	労働時間・女性比率と企業業績の関係に関する調査研究	64
資料 25	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	66

資料 26	女性活躍推進法に基づく認定基準	67
資料 27	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）	69
資料 28	青少年の雇用の促進等に関する法律の概要	70
資料 29	青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定基準	71
資料 30	女性活躍加速化助成金（厚生労働省助成制度）	72
資料 31	WTO「政府調達に関する協定」（GPA）（抄）	73
資料 32	地方公共団体において公共調達における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランス項目の設定状況	75
資料 33	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	76
資料 34	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	77
資料 35	公共調達分類	79

資料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）

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、その充実があってこそ、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。

資料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）

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む、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・能力開発に取り組む、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の促進など、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・生き方が選択できる社会	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。

指標（現状値）の算定方法等

- 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人以上の民間企業における、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（メンタルヘルスクア）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（メンタルヘルスクア）」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」、「メンタルヘルスクアの業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行う、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年度未利用児童数を推計、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

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（平成27年法律第64号）（抄）

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（基本方針）

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第六項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であつて政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）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。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般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ように努めるものとする。

資料4 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）（抄）

（法第二十条第一項の政令で定める法人）

第二条 法第二十条第一項の政令で定める法人は、沖縄振興開発金融公庫のほか、次に掲げる法人とする。

- 一 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第一項に規定する独立行政法人
- 二 国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）第二条第一項に規定する国立大学法人及び同条第三項に規定する大学共同利用機関法人
- 三 日本司法支援センター
- 四 日本私立学校振興・共済事業団
- 五 日本年金機構及び日本中央競馬会

資料5 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）（抄）

第1部 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

3 女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方

（3）女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会

－就業希望など働く場面における女性の思いを実現する－

トップの意識改革や男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することなどにより、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない約300万人に上る女性の希望の実現が図られる。また、責任ある地位での活躍を希望する女性の割合が高まり、女性の登用が促進される。

このように、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等、自らの意思によって働き又は働こうとする女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女が共に、多様な生き方、働き方を実現でき、それにより、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。

資料6 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）（抄）

3. 女性活躍のための環境整備

（2）長時間労働の削減等の働き方改革

- ③ 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。

資料7 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)(抄)

1. 基本的な考え方

日本経済の持続的な成長を促進するためには、我が国最大の潜在力である女性の力を最大限発揮させることが重要であり、政府としては、「2020年30%」の目標の実現に向け、女性の活力が十分生かされるよう、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)も含めた、実施可能な施策を多面的に講じていく必要がある。

その一つとして、公共調達及び補助金(補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律(昭和30年法律第179号)等の対象となる補助金等をいう。以下同じ。)の分野におけるポジティブ・アクション等が考えられるが、その実施の際には、憲法の平等原則との関係を踏まえつつ、公正性及び経済性の確保等、対象となる公共調達及び補助金の各制度が本来達成すべき目的が阻害されないよう配慮する必要がある。

本取組指針は、上記を踏まえ、公共調達及び補助金の分野において、公正性及び経済性を確保しつつ、現行法の枠組み内において認められ得る女性の活躍推進を図るための方法及び対象範囲を可能な限り明確化することにより、以下に掲げる内容について、可能な範囲での各府省における自主的な取組を促進するとともに、これらの取組によりインセンティブを得る企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的とするものである。

2. 公共調達

(1) 総合評価落札方式等において積極的に評価すべき事業

例えば以下のようなものが考えられる。

- ① 男女共同参画及びワーク・ライフ・バランス(以下「男女共同参画等」という。)に関連する調査、広報及び研究開発事業について総合評価落札方式や企画競争による調達を行う際、男女共同参画等に係る取組状況を評価項目として設定する。
- ② 女性が重要な対象である広報事業等について総合評価落札方式や企画競争による調達を行う際、女性が経営に参画している企業(以下「女性経営企業」という。)や男女共同参画等に取り組む企業を評価する。

※ 不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価を行うことが求められる。

(2) 発注先候補となる機会の増大

以下のような取組を行うことが考えられる。

- ① 男女共同参画等に取り組む企業や女性経営企業に対し、調達案件の把握方法を知らせる等の啓発活動を行う。
- ② 指名競争入札による調達を行う際、指名基準に該当する企業に男女共同参画等に取り組む企業や女性経営企業がある場合には、指名先に含める。
- ③ 少額随意契約の際、男女共同参画等に取り組む企業や女性経営企業を見積先に含める。

※ 不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、男女共同参画等に取り組む企業等を的確に把握することが求められる。

(3) 女性の活躍推進等に関する取組状況の報告等

以下のような取組を行うことが考えられる。

- ① 入札又は契約締結等の際に、発注先企業の決定に影響を与えないことを前提に、企業による女性の活躍推進に関する取組状況等について、様式を示した上で任意の報告を求めるとともに、同意が得られた企業について、女性の活躍推進に関する取組状況の報告内容を一元的に公開する。
- ② 入札等の機会を利用し、女性の活躍推進等に関するパンフレットの配布等により企業の理解を求める。

※ 上記取組を行う際には、事業の目的及び内容や発注者及び企業の負担等に配慮した仕組みを構築することとする。

(4) 納期の設定に際しての留意事項

発注に当たり、要求される業務の量・水準に比し、極端に短い期間の納期を設定することは、経済性の観点からも望ましいことではないため、計画的な発注により十分な納期を設定するよう配慮することが適当である。

3. 補助金

(略)

4. その他

(1) 各府省による取組状況の公表

毎年度、各府省による取組状況を内閣府で取りまとめ、公表する。

(2) 今後の検討事項

上記2. 及び3. で挙げた項目については、現時点で公共調達及び補助金に関して考えられる取組を挙げたものであるが、当該項目に当てはまらない場合についても、財務省を含む関係府省と調整の上、適当と認められる案件については、積極的に取り組むことが考えられる。

(3) その他

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）は、本取組指針の円滑な実施を図るため、本取組指針の実施要領を定め、各府省に提示するものとする。

資料8 経済財政運営と改革の基本方針2015～経済再生なくして財政健全化なし～（平成27年6月30日閣議決定）（抄）

第2章 経済の好循環の拡大と中長期の発展に向けた重点課題

2. 女性活躍、教育再生をはじめとする多様な人材力の発揮

[1] 女性、若者など多様な人材力の発揮

全ての女性が輝く社会を目指す。このため、「女性活躍加速のための重点方針2015」に基づき、取組を加速する。行政、経済等各分野での女性の参画拡大、科学技術イノベーション立国を支える女性の理工系人材等の育成、長時間労働の削減や働き方改革、ワーク・ライフ・バランス等に取り組む企業の支援、介護離職防止などキャリア断絶を防ぐ取組、家事・育児など家庭生活における男性の主体的参画、「マタニティ・ハラスメント」などあらゆるハラスメントの根絶、女性の暮らしの質向上のための取組等を積極的に進める。税制・社会保障制度・配偶者手当等の在り方については、女性が働くことで世帯所得がなだらかに上昇する、就労に対応した保障が受けられる等、女性が動きやすい制度等への見直しに向けて具体化・検討を進める。

職場情報の「見える化」を通じた雇用管理改善の促進など若者の雇用対策の強化や、学修時間の確保等のための現在の大学4年生等からの就職・採用活動開始時期変更の円滑な実施等に取り組むとともに、再チャレンジが可能な社会の構築を目指し、ニート等の職業的自立の支援、非正規雇用労働者対策の強化、協力雇用主への支援を含む刑務所出所者等に対する就労支援、受刑者に対する職業訓練の一層の充実やそれを支える矯正施設の環境整備等に取り組む。また、生産性向上のための人材育成、医療・福祉、建設業、運輸業、造船業などの人材不足が懸念される分野での人材確保・育成対策等に取り組む。

（中略）

第3章 「経済・財政一体改革」の取組－「経済・財政再生計画」

4. 歳出改革等の考え方・アプローチ

[II] インセンティブ改革

（ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍など経済再生に寄与する取組の加速）

- ・ ワーク・ライフ・バランスや女性の幹部登用、女性、若者、高齢者等の就業促進の取組を支援するための施策を計画期間中に着実に実施することにより、企業のインセンティブを強化する。

資料9 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）（抜粋）

1. 「ニッポン一億総活躍プラン」の取りまとめに向けた基本的考え方の整理

2. 「ニッポン一億総活躍プラン」に向けて検討すべき方向性

（2）「夢をつむぐ子育て支援」

「希望出生率1.8」の実現に向けて、希望通りに結婚ができない状況や、希望通りの人数の子供を持っていない状況を抜本的に改善するためには、若者の雇用・経済的基盤を改善するとともに、仕事との両立ができる環境づくりと、結婚から妊娠・出産、子育てまで切れ目のない支援を行う必要がある。例えば以下の点などについて検討を深める。

若者の雇用・経済的基盤を改善するため、若者の円滑な就職支援や非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進、被用者保険の更なる適用拡大の検討などにより若者の雇用安定化と所得向上に取り組む。

仕事と家庭の両立ができる環境づくりのため、結婚から妊娠・出産、子育てを望む全ての人の希望をかなえる環境整備、女性の活躍の環境整備を図る。また、長時間労働を是正し、テレワークやフレックスタイム制などによる多様な柔軟な働き方を推進するとともに、男性の意識・行動改革や育児休業・休暇を取得しやすい職場環境づくりを進める。学び直しなどを通じて男女がキャリアを伸ばせるような環境の整備を推進する。（略）

（4）民間に期待される取組

（略）

若者・女性の非正規雇用労働者の正社員転換や、非正規雇用労働者も含めた持続的な賃上げ等による待遇改善。女性の活躍の推進とともに、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の確立に向けた職場環境等の改善及びこれらの取組状況の積極的な情報公開。また、希望すれば生涯現役で就労していけるよう個人のキャリア形成への支援や就労機会の提供への取組が期待される。

（略）

II. 緊急に実施すべき対策

1. 「GDP600兆円」の強い経済実現に向けた当面の緊急対策

■女性・若者・高齢者・障害者等の活躍促進

- 就労促進の観点から、いわゆる103万円、130万円の壁の原因となっている税・社会保険、配偶者手当の制度の在り方に関し、国民の間の公平性等を踏まえた対応方針を検討する。
- 長時間労働の是正や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。
- 障害者等の就労支援体制を拡充する。
- 企業の採用基準等や学校の入学者資格が、障害や難病のある方が一律排除されているかのような表現になっていないか総点検を呼びかけ、改善を促す。

資料 10 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会）（抜粋）

1. 少子化のトレンドを変えるため、国として優先的に取り組むべき対策

（3）ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスを進めることは、少子化対策にとって極めて重要であり、特に、男性の家事・育児への参画を促すことが必要である。

＜具体的な取組＞

- ・ 男性の家事・育児への参画を妨げる長時間労働については、企業等、特に企業経営者等に意識改革を促していくべきである。例えば、朝型勤務などにより夕方の時間を有効に活用し、生活を豊かにしようという取組である「ゆう活」なども意識改革の有効な手段であると考えられることから、企業等に普及させていくべきである。また、さらにこうした取組が社会全体に広がることが重要である。
- ・ 「さんきゅうパパプロジェクト」を、企業等の意識改革を促しながら社会に浸透させていくこと等により、男性の家事・育児の参画を促すべきである。その際には、例えば、子供が生まれる日、子供を初めて自宅に迎える日、子供の出生届を提出する日（子供の名前を役所に届ける日）等、休暇を取得すべき日を分かりやすく示したり、休暇時にどういふことをするべきかなどのポイントも合わせて紹介していくべきである。
- ・ テレワークなど柔軟な働き方を実現するための取組や、中小企業を含めた次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定・実施などの取組を一層進めていくべきである。
- ・ 男性の家事・育児への参画の促進や配偶者の転勤への配慮など仕事と子育て・家庭の両立への取組を効果的に実施している企業の好事例を広く共有するとともに、表彰を行うなどして企業の積極的な取組を推進していくべきである。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けた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べきである。

資料 11 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）（抜粋）

第 2 部 社会保障 4 分野の改革

I 少子化対策分野の改革

1 少子化対策の意義と推進の必要性

少子化対策、子ども・子育て支援策は、すなわち次世代育成支援である。その目的は第一義的に、すべての子どもたちが健やかに成長するために、出生前から乳幼児期、就学後まで一貫して切れ目なく良質な成育環境を保障することにある。

子どもたちへの支援は、社会保障の持続可能性・経済成長を確かなものとし、日本社会の未来につながるものである。そのためすべての世代が連携して、すべての子どもの成長を温かく見守り、支えることができる社会の構築を目指すことが、社会保障制度改革の基本をなすものと考えられる。

少子化対策は、1990（平成 2）年の「1.57 ショック」を契機として始められたが、その後、2005（平成 17）年度からの 10 年間を集中期間として取組が進められてきた。この間、2007（平成 19）年の「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略」を経て、昨年子ども・子育て関連 3 法まで、長年の議論を基に着実に施策が積み重ねられてきた。しかしながら、少子化傾向は一向に歯止めがかかっていない。その背景に、今なお子どもと子育てをめぐる厳しい実態があることを直視しなくてはならない。危機感を持って集中的な施策を講じるべきである。

この度、社会保障と税の一体改革の中に、子育て支援が位置づけられ、子ども・子育て支援新制度を設けて、恒久財源の確保が決定されたことは、歴史的に大きな一歩である。これを機に過去の対策を改めて精査し、また少子化脱却に成功した国々の先行事例に学びつつ、少子化対策・子育て支援を更に着実に推進していくことが求められる。

少子化の原因の主たるものとして、若年失業者やフリーターが多いなど若者が社会的に自立することが難しい状況であることに加えて、出産・子育ての機会費用が大きいことがあげられる。若い世代の希望を実現することが社会の責務であり、未来は変えられるとの強い意志を持って改革に望むべきである。妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援が必要であり、具体的には、まず出産・子育てと就労継続の二者択一状況を解決することが必要である。とりわけ第 1 子出産を機に約 6 割の女性が就労継続を断念している事実は放置できない。内閣府の報告書によれば、日本の女性の就業希望者（342 万人）が、仮に希望通りに就業することができれば、単純試算で約 7 兆円、GDP 比で 1.5% の付加価値が創造されるとされている。女性の活躍は成長戦略の中核であり、若い世代のニーズをかなえ、社会保障の持続性を守るためにも、M 字カーブの解消、子育て期も含めて人生の各ステージで女性が活躍できる社会づくり・環境整備、ワーク・ライフ・バランスの確保が急務である。このことが、ひいては男女を問わず就労環境の改善につながる。子ども・子育て支援新制度とワーク・ライフ・バランスを車の両輪として進める必要がある。

施策の推進に当たっては、国・都道府県・市町村・企業が一体となって、それぞれ

れの役割と機能を十全に発揮すべきである。とりわけ地域の実情に即した施策の展開の重要性からも、

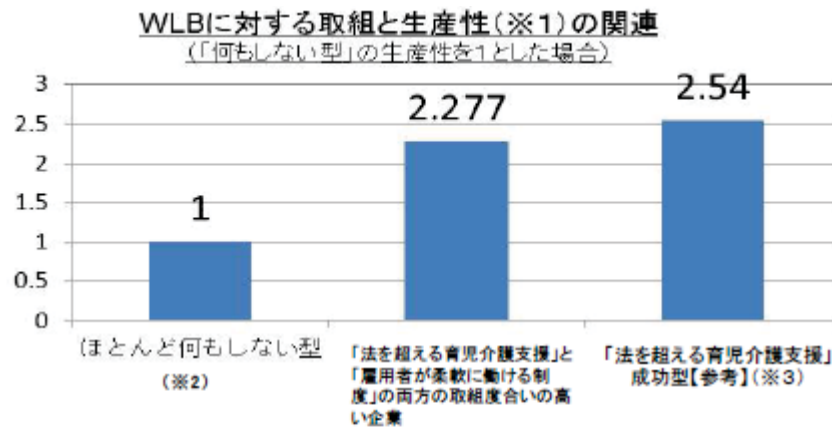
基礎自治体である市町村の主体的・積極的な取組が求められる。

また人材の安定的確保と経済成長の意義を考慮すれば、少子化対策の重要性は企業にとっても大きく、拠出への協力が必要である。

以上、少子化対策分野の施策については、今後も子ども・子育て会議等において関係者により鋭意議論を行い、速やかな実施とともに、長期的な視野に立って検討を積み重ねていく必要がある。

資料 12 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

- ・育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、生産性が2倍以上高い。



※1 正社員就業時間一時間当たりの売上総利益(粗利)

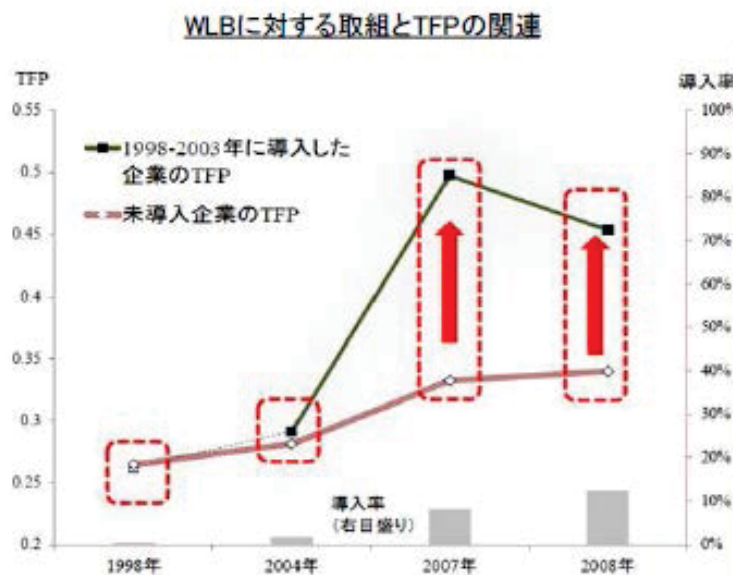
※2 『ほとんど何もしない型』＝「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」の両方の取組度合いの低い企業

※3 『法を超える育児介護支援成功型』＝「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『失敗型』に分類。『成功型』は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。

※『仕事と生活に関する国際比較調査』(2009年経済産業研究所)の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成

(出典)RIETI BBL (2011年12月21日)「企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係：RIETIの企業調査から見てきたこと」山ロー男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。
経済産業省作成

- ・人材活用の観点からの積極的なWLB推進の取組は、企業の全要素生産性(TFP)向上に寄与する傾向。



原典：山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP。山本氏提供。
経済産業省作成

○山ロー男「企業のパフォーマンスと WLB や女性の人材活用との関係」(2011 年 RIETI)

(上場・非上場企業のうち従業員 100 名以上 1,677 社(商工鉱業、電力・ガス、サービス)を対象とした調査)

- ・ 欧米における共通面として、雇用者の働き方の選択や時間管理の自由を増大することが、生活との調和の中で人々がより生き生きと働くことができ、また時間をより効率的に用いる結果、時間当たりの生産性が向上すると期待できる。
- ・ 日本においても、100 人以上の企業を対象とした調査において、WLB 推進を「ほとんど何もしない型」の企業に比べ、「全般的WLB推進型」の企業は、他の要因を制御して、企業の生産・利益効率の高さと有意に関連している。
- ・ 育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、生産性が2倍以上高い。
- ・ 性別にかかわらず能力開発をし、かつ長期雇用を重視する企業では、育児介護支援や WLB の推進が企業のパフォーマンスの向上に結び付いていることを示唆。
- ・ WLB 推進を福利厚生目的ではなく人材活用目的と考えることが重要。

○山本勲・松浦寿幸「ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか？パネルデータを用いたWLB施策とTFPの検証」(2011年3月RIETI)

(上場・非上場企業のうち従業員 100 名以上 1,677 社(商工鉱業、電力・ガス、サービス)を対象とした調査研究)

- ・ 先行研究の多くで、両立支援や労働時間削減といった各種のWLB施策と企業業績(売上高や経常利益など)の間にはプラスの相関関係があるといった検証結果。
- ・ 人材活用の観点からの 積極的なWLB推進の取組は、企業の全要素生産性(TFP)向上に寄与する傾向。
- ・ 従業員 300 人以上の中堅大企業、製造業、労働の固定費の大きい企業(正社員比率の高い企業等)、均等施策を取っている企業では、WLB施策を導入することでTFP(全要素生産性)が中長期的に上昇する可能性。
- ・ 中小企業では、非正社員から正社員への転換制度など、人材を有効活用するようなWLB施策がTFPを高めることが確認できるなど、WLB施策を導入することで生産性が向上する効果が生じる条件の下で、有効な施策を実施することによって、WLB施策導入の費用対効果が中長期的にプラスになりうる。
- ・ WLB施策として、推進組織の設置等のWLB施策、長時間労働是正の組織的な取組、非正社員から正社員への転換制度、法を上回る介護育児休業制度などが、中長期的に生産性にプラスの影響を与えやすい。

○ 内閣府経済社会総合研究所「平成 20 年度ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性に関する研究報告書」

(国内企業 457 社、管理職 910 人、一般社員 1,672 人対象とする調査)

- ・ ワーク・ライフ・バランス施策を経営戦略に位置づけている企業や、長時間労働削減に取り組んでいる企業の方が、そうでない企業に比べて従業員のロイヤリティやモチベーションが高くなる傾向。
- ・ ワーク・ライフ・バランス施策に積極的に取り組んでいる企業では、そうでない企業に比べ、従業員の定着率が高く、女性の継続就業を促す傾向。
- ・ ワーク・ライフ・バランス施策を導入し、かつ、効果的な時短施策を実施している企業では、生産性（一人当たり経常利益の変化率）にプラスの影響を与えている。
- ・ ワーク・ライフ・バランス施策の推進により、業務効率化への取組や業務分担の見直しが進み、生産性向上に影響すること、従業員の定着率が上がるとともに、若干であるが生産性向上に影響することが示唆。

○ 阿部正浩「継続就業しやすい企業とWLB」（2015 年第 35 回仕事と生活の調和連携推進・評価部会、（阿部・児玉・斎藤・朝井「子育てする企業の特徴」（2015）））

(2006 年及び 2014 年共通する企業 264 企業を対象とする調査)

- ・ 従業員の継続就業が高まることにより、事業主は人的資本投資をしやすく、その結果として生産性向上という果実が得られる可能性、従業員は、生産性向上により、賃金上昇、雇用安定という果実が得られる可能性、顧客は、高い生産性、継続就業が高まることにより安心して発注できる可能性
- ・ ワーク・ライフ・バランス施策の中でも 労働時間短縮施策が、同施策を講じていない企業よりも、継続就業を促す傾向。

資料13 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）（抜粋）（内閣府委託調査事業）

1 調査概要

- (1) 対象 国や地方公共団体による関連表彰や認定を受けた企業1,000社
- (2) 期間 平成27年8月31日～9月14日
- (3) 有効回答 116社

2 結果概要

○ ワーク・ライフ・バランス向上のための取組状況（WLB取組企業・その他企業別）（グラフ）

「取組」の選択数
□ WLB取組企業（選択数5～3）(n=90)
□ その他企業（選択数2～0）(n=26)

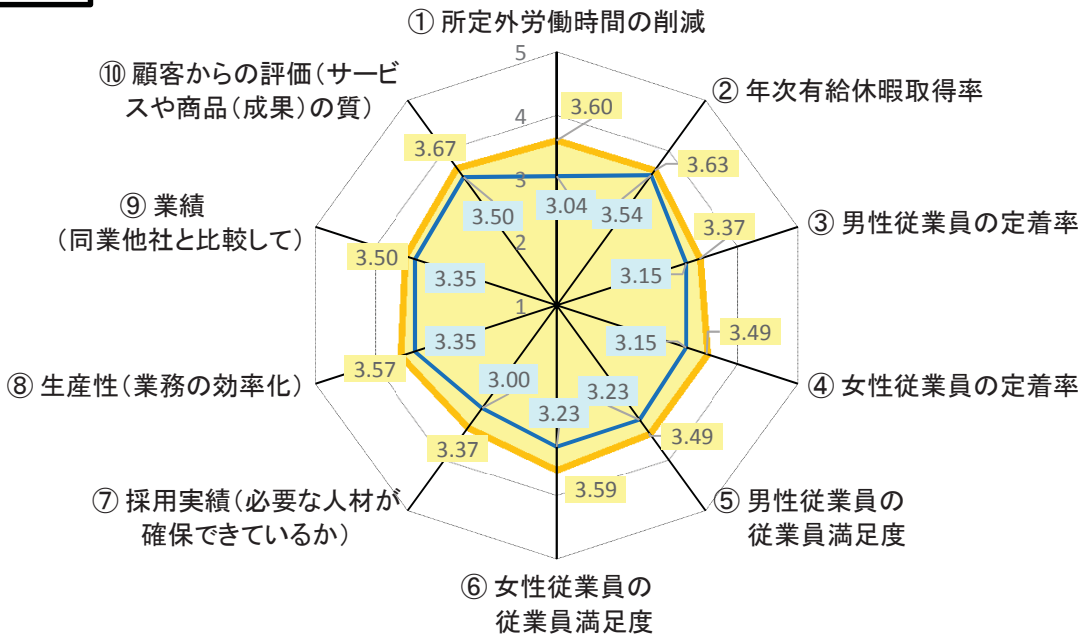
- ① 所定外労働時間の削減
- ② 年次有給休暇の取得促進
- ③ 多様な正社員制度の導入・拡充
- ④ 柔軟な働き方の導入・拡充
- ⑤ 育児・介護と仕事の両立支援施策の導入・充実

○ 働き方や生産性等の変化状況（軸）

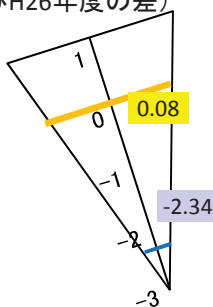
3年間での各項目で感じる変化

(1 大幅に減少 2 少し減少 3 変わらない 4 少し向上 5 大幅に向上)

全企業



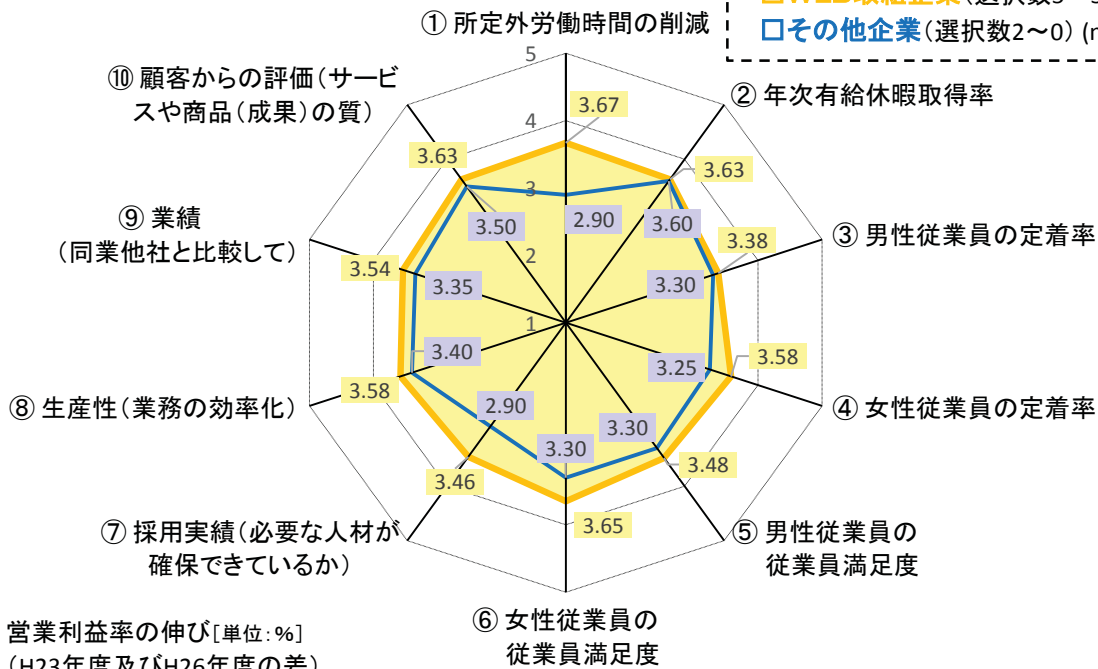
営業利益率の伸び[単位:%]
 (H23年度及びH26年度の差)



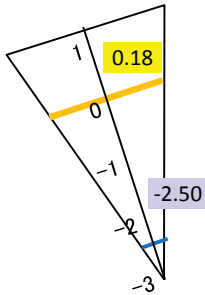
ワーク・ライフ・バランス向上のための取組を多く行っているWLB取組企業(平均)の方が、取組が少ないその他企業(平均)に比べて、いずれの項目(働き方や生産性等)においても、向上の度合いを大きく感じており、利益率の伸びも高くなっている。

中小企業(300名以下)

「取組」の選択数
 □WLB取組企業(選択数5~3)(n=52)
 □その他企業(選択数2~0)(n=20)



営業利益率の伸び[単位:%]
 (H23年度及びH26年度の差)

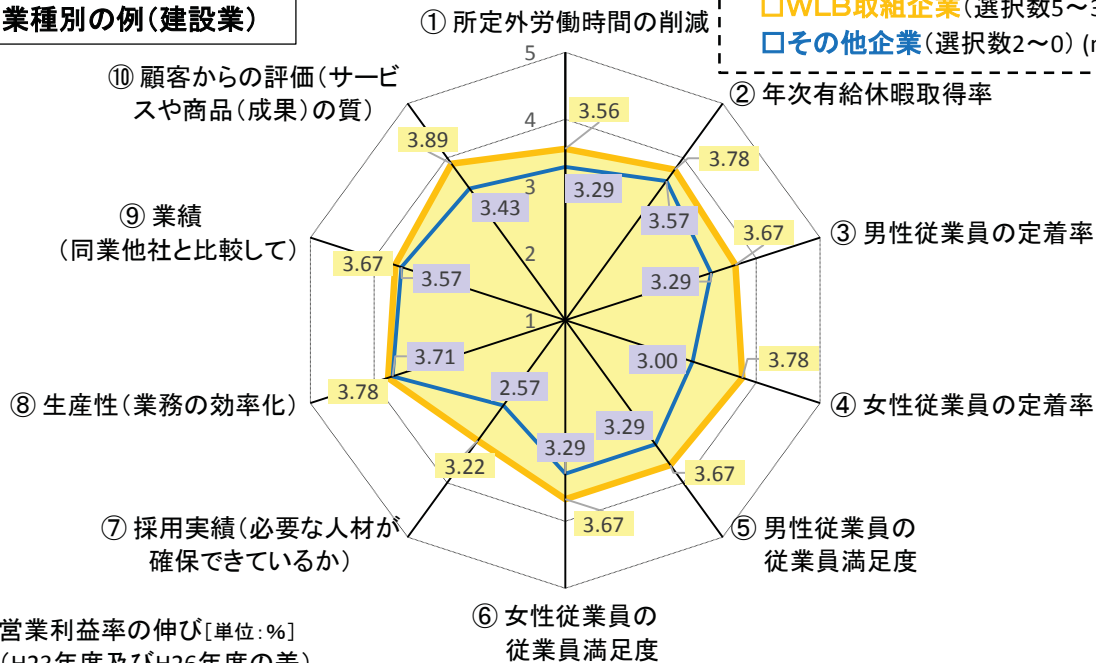


ワーク・ライフ・バランス向上のための取組を多く行っているWLB取組企業(平均)の方が、取組が少ないその他企業(平均)に比べて、いずれの項目(働き方や生産性等)においても、向上の度合いを大きく感じており、利益率の伸びも高くなっている。

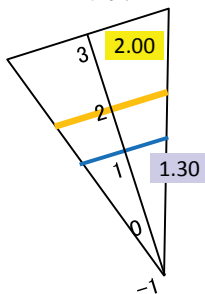
(参考)

業種別の例(建設業)

「取組」の選択数
 □WLB取組企業(選択数5~3)(n=9)
 □その他企業(選択数2~0)(n=7)



営業利益率の伸び[単位:%]
 (H23年度及びH26年度の差)



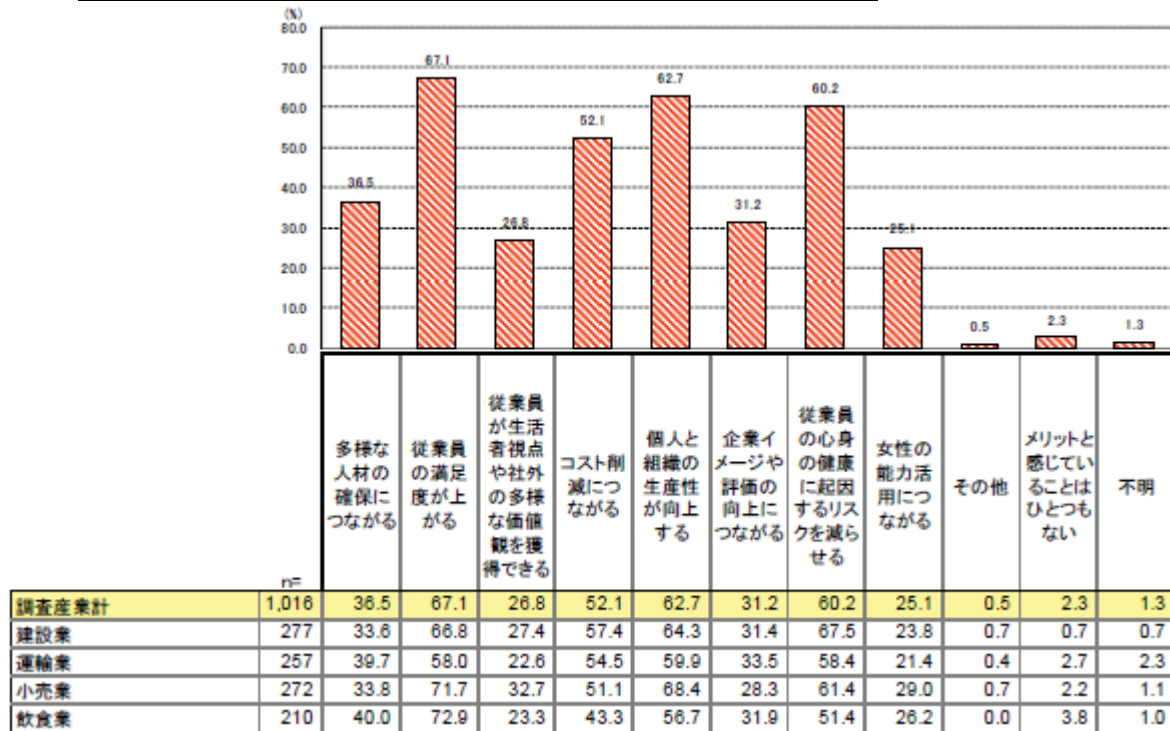
ワーク・ライフ・バランス向上のための取組を多く行っているWLB取組企業(平均)の方が、取組が少ないその他企業(平均)に比べて、いずれの項目(働き方や生産性等)においても、向上の度合いを大きく感じており、利益率の伸びも高くなっている。
 特に、顧客からの評価・サービスの質など成果の面や採用実績、女性従業員の定着率等人材確保の面で大きく上回っている。

「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」
(平成27年8月内閣府) (国・地方公共団体の関連表彰等を受けた116社を対象とした調査)

- ・ ワーク・ライフ・バランス取組企業(取組3～5)とその他企業(取組0～2)の比較
(取組: 所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、多様な正社員制度の導入・拡充、柔軟な働き方の導入・拡充、育児・介護と仕事の両立支援施策の導入・充実)
- ・ ワーク・ライフ・バランス向上のための取組を多く行っているWLB取組企業(平均)の方が、取組が少ないその他企業(平均)と比べて、いずれの項目(サービスや成果の質、業績、生産性、採用実績、従業員満足度、定着率等)においても、向上の度合いを大きく実感しており、利益率の伸びも+2.42%ポイント高くなっている。
- ・ 中小企業においても、同様の傾向であり、いずれの評価項目、利益率ともWLB取組企業が高い結果となっている。

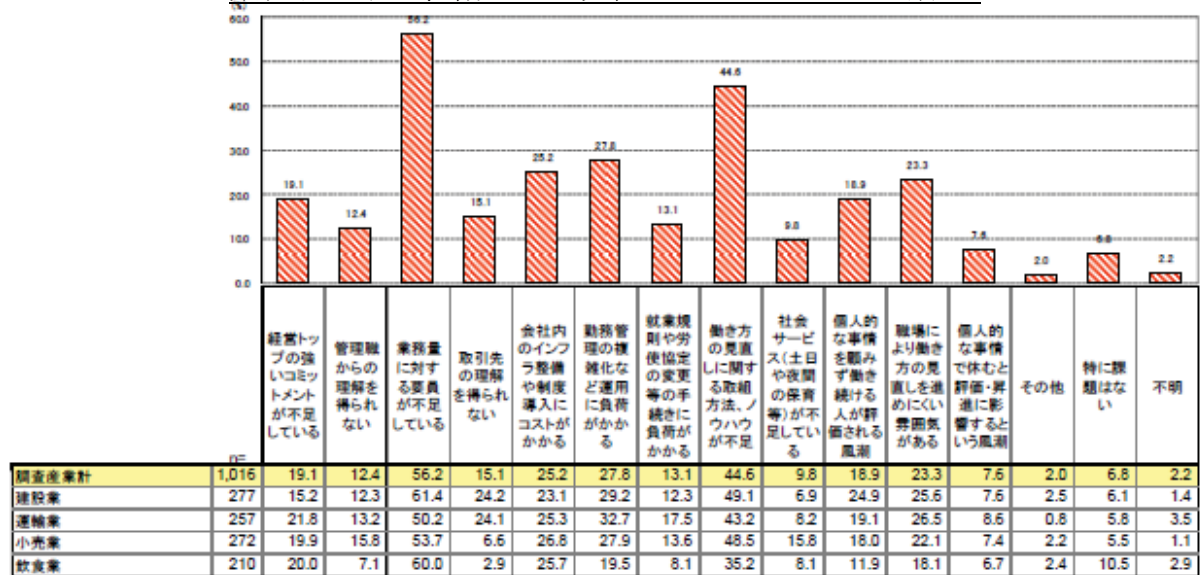
資料 14 ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書（平成 26 年 5 月内閣府男女共同参画局仕事と生活の調和推進室）（抜粋）

業種別にみる、働き方の見直しを進めることのメリット



（出所）「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）」

業種別にみる、働き方の見直しを進める上での課題



（出所）「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 15 ワーク・ライフ・バランスの取組による具体的な効果の例

企業におけるWLB推進の効果として、各種企業事例調査において、様々な業種、場面において、生産性向上につながる業務改善や企画力の高度化などが見られている。

「社内におけるワーク・ライフ・バランス浸透・定着に向けたポイント・好事例集（平成27年3月内閣府）」（以下「事例集」）

「ダイバーシティ経営企業100選（平成24年度～26年度）」（経済産業省）（以下「100選」）

○ SCSK株式会社【情報サービス業】（従業員数 11,689名 うち女性2,332名）（事例集・100選H25）

- ・ 各種の働き方の改善に関する取組を実施してから、従業員満足度は大幅に向上しており、「働きやすい職場」として多数の企業表彰等も受賞している。
- ・ また、「スマートワーク・チャレンジ20」(※)の取組開始以降、平均月間残業時間は年々減少、有給休暇取得率は年々向上しており、総労働時間は短縮しているが、会社としては増収増益を遂げており、業務効率は年々向上している。

※「有給休暇取得日数20日（100%）・平均月間残業時間20時間以下」を目標として設定。また、目標達成部門には低減された残業代を原資に、賞与を特別加算。さらに特筆すべき成果を上げた部門に対しては達成を祝う懇親費用を付与。

- ・ 業務改善の取組により、同社では売り上げは増加しても残業時間は減少傾向にあり、売上を落とさずに生産性を向上させられることが実証された。

○ サイボウズ株式会社【情報サービス業】（従業員数295名 うち女性112名）（100選H26、第35回仕事と生活の調和連携推進・評価部会ヒアリング）

- ・ 離職率が約3割近くなり、人材育成、定着率の向上の観点から、企業競争力強化を目的に、多様な働き方が可能となる制度導入などワークスタイル改革を推進。
- ・ 具体的には、育児休暇最長6年、自ら働き方を変更できる選択型人事制度、時間と場所の柔軟性も目指す「ウルトラワーク」などの取組。
- ・ 業務において、サーバーなどシステム管理をより少人数による対応を可能としながら、パッケージソフト中心からクラウドサービスへという市場の変化に機敏に対応でき、現在のクラウドが優位となる市場で確固たる地位を築いてきている。
- ・ また、企業における多様な人材の活用により、商品開発などでも様々な特徴的な動向が見られており、企画力の高度化や市場の変化への対応が図られている。

- ・ 離職率の大幅な低下やパブリシティ効果による採用や教育コストが抑制、女性比率も向上し、優秀な人材が確保。
- **株式会社日立ソリューションズ【情報通信業】**（従業員 9,524 名、女性 1,258 名）（100 選 H26）
- ・ 人材が特に重要な経営資源であるため、管理職層への登用を目指した女性社員の育成計画やワーキンググループの設置。
 - ・ 多様な働き方の導入により、イクボス・イクメンチームが育児経験などを活かした新たな視点によるビジネスの提案・ソリューション開発。
- **株式会社ダクソフト【情報通信業】**（従業員 22 名 うち女性 7 名）（100 選 H25）
- ・ サテライトオフィス開設、ペーパーレス化、IT化による業務見直し、制度整備による効率的で、働きやすい職場づくり。
 - ・ 柔軟で働きやすい環境をベースにして、外国人など多様で優秀な人材の確保、また、こうした人材が多様な視点から新製品の開発を実現。
- **パシフィックコンサルタンツ株式会社【技術サービス業】**（従業員数 1,627 名 うち女性 235 名）（事例集、第 35 回仕事と生活の調和連携推進・評価部会ヒアリング）
- ・ 業界に先駆けた活動が多くメディア等に掲載され、評価されることにより、社員の取組への肯定感も高まった。
 - ・ パイロットプロジェクトでも多くのグループが効果を実感した「朝メール」「報告メール」（入社時に自分の 1 日の業務スケジュールを、帰社時に 1 日の成果や業務の状況等をグループにメールで配信し、自らの状況を共有する仕組み）は、その後多くの部門に展開されている。
 - ・ 同社の社長は、業界全体を改善して行くことが必要と考え、積極的に講演を行ったり、業界団体に働き掛けることにより、ノー残業デーの取組は、業界内に広がっている。
 - ・ 取組によるコミュニケーションが活発化し業務効率も上がり働きやすい職場が実現するとともに、契約高も伸び、生産性も上昇。
- **有限会社ゼムケンサービス【建設業】**（従業員数 8 名 うち女性 6 名）100 選 H25
- ・ 仕事の共有やワークシェアリングなどにより時間制約のある女性でも活躍できる機会が創出。
 - ・ 家庭や家族に関する 社員の経験が深まり、顧客ニーズの理解に貢献。
 - ・ 女性の視点を活かした提案やデザインが地域で高い評価を得て、売上の増加や利益率の向上、高付加価値化が実現。

○ グリーンライフ産業株式会社【建設業】（従業員数 17名 うち女性6名）100選
H26

- ・ 女性職員のこまやかさを活かした対応による顧客満足度向上。時間制約のある社員を大事にする企業文化の醸成。
- ・ 女性の定着率向上 85%、女性管理職比率36%、半分以上が女性店長、女性社員比率50%を達成。
- ・ 女性スタッフの接遇、提案により顧客満足度が向上。キャリア継続が実現し、設計営業各分野でスキルノウハウの高度化が図られ、設計サービスの高付加価値化、営業力が強化。新規採用者の拡大年間2-3名の応募が100名超になるなど人材確保。
- ・ 女性社員のこまやかな施工後のフォローなどによる 顧客からの信頼度向上、事業拡大。

資料 16 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）

➤ パシフィックコンサルタンツ株式会社 【技術サービス業】

取組みとして、働き方の改革WLB888プロジェクトを進めている。「888」とは、仕事のために8時間、自分自身や家族、地域のための8時間、健康のための睡眠時間8時間。働く人全員に関わるというメッセージを出すため、このようなプロジェクト名をつけて推進。また、同業他社への働きかけとして、ノー残業デー進めたところ、今では建設コンサルタント協会という協会全体として6月と10月に一斉ノー残業デーを実施。

取組による効果として、定性的には、アンケートには、コミュニケーションが活発になって聞きやすくなった、仕事の効率がアップして雰囲気が変わったなどというのがある。定量的な効果については、契約高・生産性指標が増えているにもかかわらず、残業時間は、ある一定程度の増にとどまっている。人材採用に関して、新入社員全体に占める女性の割合が上がった。

今後の課題について、やり続けるということが非常に大事で、手法を変えることに苦労している。

➤ 大成建設株式会社 【建設業】

具体的に取り組んだ内容は、継続就業支援として、子育てを理由にやめた社員を再雇用する制度、勤務地が限定された社員の転勤を認める制度などを行った。会社の風土改革に関わる取組として、男性の育休取得者の増加を目指した男性の子育て支援セミナーや、仕事と介護の両立について考える機会を持つ研修を行った。

取組の結果として、定性的の成果について、社員の意欲の向上と企業イメージの向上が挙げられる。特に女性の意欲の向上につながり、作業所で働く女性の社員は10倍に増加。両立支援制度も充実し、その利用者も増え、結婚、出産で退職する社員がほとんどいなくなった。また、外部からの評価を受けたことで、社員の意欲も向上した。定量的な効果としては、生産性の向上と人材の確保がある。

ワーク・ライフ・バランス、女性活躍推進を進める上で一番の重要なことは労働時間の削減だと思うので、これは継続して取り組んでいこうと思う。

➤ サイボウズ株式会社 【情報通信業】

裁量労働制や在宅勤務が選択可能となっている。育児介護休暇は全部1人当たり6年までとれる。育児休業中等も会社の制度を見られるように、グループウェアで一定権限を付与することによって、ミーティング等はテレビ会議で家でも視聴が可能となり、非常に速い復帰ができる。

効果について、離職率は激減し、育児休暇からの復帰率は現在100%である。また、優秀な人材の獲得ができるようになり、新入社員は過半数が女性になった。さらに、広告換算費はすごい量のマスコミの取材を受けるようになった。

新しい体験をして個人の付加価値が上がることによって、結果的に収益も上がっていくだろうという仮説に基づいていろいろ取組を実施している。

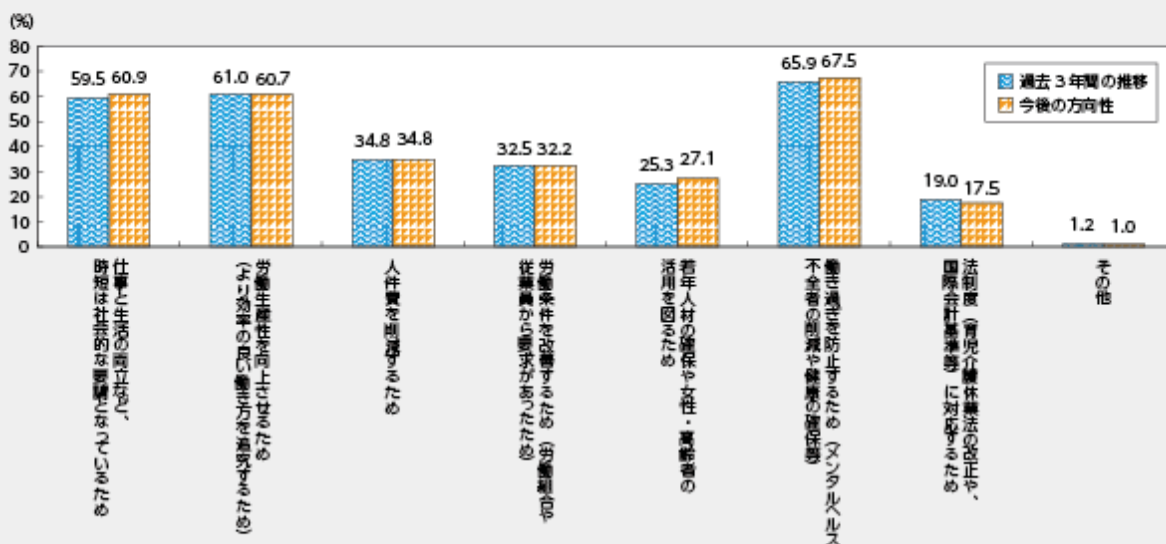
（出所）「第35回仕事と生活の調和連携推進・評価部会」（平成27年10月9日開催）
企業ヒアリングから

資料 17 長時間労働削減の目的(2015 年労働経済白書)

- 企業は労働時間の削減に取り組んできているが、その目的は、「働きすぎを防止するため(メンタルヘルス不全者の削減や健康の確保等)」「仕事と生活の両立など、時短は社会的な要請となっているため」「労働生産性を向上させるため(より効率のよい働き方を追究するため)」が回答割合が高い。
- 「労働生産性を向上させるため」は過去3年間の推移で年間総実労働時間を短縮してきた企業では61.0%と、今後の方向性として年間総実労働時間の短縮を考えている企業においても60.7%と高くなっている。

第3-(3)-2図 年間総実労働時間を短縮してきた(短縮を考えている)理由

- 過去3年間の推移で年間総実労働時間を短縮してきた企業、今後の方向性として年間総実労働時間を短縮していく企業いずれも、「労働生産性を向上させるため」と回答した企業の割合は高い。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 数値は、過去3年間の推移で年間総実労働時間が短縮してきたと回答した企業、または、今後の方向性として年間総実労働時間が短縮していくと回答した企業のうち、それぞれの短縮してきた理由(短縮を考えている理由)を選択した比率。
2) 複数回答。

資料 18 採用、定着率等への影響に係る各種調査

採用、定着率等への影響については、各種調査においてもワーク・ライフ・バランス施策の取組は、プラスの影響をもたらすと結果。また、事例調査においても同様の傾向。（資料 15）

- ・ 両立支援策の導入が、新卒採用、中途採用ともに、質・量ともに必要な人材が確保されているという企業の採用パフォーマンスにプラスの影響（「両立支援施策が採用パフォーマンスおよび女性雇用に及ぼす影響」武石 2006）
- ・ ワーク・ライフ・バランス施策が女性の離職確率を低下させる（「均等化施策とワーク・ライフ・バランス施策が賃金と離職行動に及ぼす影響」川口 2007）
- ・ 両立支援策の導入やその利用、有給休暇の取得促進は、結婚や自己都合による退職を減少させ、育児休業の利用を通じて就業の継続を促す（「女性大卒社員の定着への影響」松繁 2008）
- ・ 両立支援策は出産や育児、あるいは介護といったライフイベントによる従業員の離職を抑制する効果があり、その意味で退職コストや代替要員の採用コストを低減する効果。両立支援策と均等施策と併せて導入することで企業業績にプラスの影響（「企業業績への影響」阿部・黒澤 2008）

○「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」においても、人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものと位置づけ。

「（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。（「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（抜粋）」

資料19 調査、研究開発事業の事例

「ダイバーシティ経営企業100選(平成24年度～26年度)」(経済産業省)(以下「100選」)

○日本マイクロソフト株式会社【情報通信業】(従業員2,236名)(100選H25)

- ・ 業界平均よりも高い女性退職率の高止まり、長時間労働で育児介護への対応が困難という状況の中、欧米部門に比べて遅れていた女性活躍が進められるのではないかとこの観点から、生産性の拡大、創造性、組織活性化のため、女性活躍を含めたダイバーシティ推進など働き方改革に取組。
- ・ 在宅勤務制度、文化やインフラを導入し、実効的な取組を推進。具体的には、ソフトウェアや通信環境、震災を契機としたBCPの観点を踏まえた在宅勤務の進展。
- ・ 業界平均を下回る女性比率、女性が高い退職率であったところ、在宅勤務などワークスタイル変革を進め、女性定着率、女性比率の向上が進んだ。
- ・ 総労働時間が微増の中、売上が大きく伸び、社員一人ひとりの時間当たり生産性が17.1%向上するとともに、ワークスタイル変革により、交通費・出張費1割、印刷費3割のコスト削減が図られた。
- ・ 加えて、ワークスタイルを支える ノウハウ等の提供が顧客から評価され、テレワークを支える製品の売上の拡大にもつながっている。

○NECソフト株式会社【情報通信業】(従業員数4,832名 うち女性855名)(100選H24)

- ・ 女性採用比率はおおむね30%であったが、早期離職率が男性と比較して高く、管理職比率が低いなどの課題から、意識調査の結果、男女同じプログラムの育成でも、配置、登用、仕事配分の男女差などによる環境要因が明確化。
- ・ 時間当たり生産性向上を意識したWLBの推進による業務プロセス改善、業務効率化により、時間当たり生産性が向上。
- ・ 取組を通じて、労働時間管理の意識の変化、長時間労働の解消が進み、女性退職率の大幅な低下(7.01%→2.71%)、昇格率の向上(7.6%→11.8%)、管理職比率の上昇(2.6%→5.4%)などが図られた。
- ・ 働き方改善により、育休後の復帰、キャリアの継続、スキルアップ管理職として人材定着、育成されるなどの活躍事例も増加。

○株式会社NTTデータ【情報通信業】(従業員数11,096人 うち女性1,832名)(100選H24)

- ・ システム開発の現場では女性社員の定着率、管理職比率が低かったため、女性の定着率向上、高コスト体質の改善、品質を担保しながら効率的なシステム構築を行うための、働き方改革、業務プロセスの改善を実施。
- ・ 各種意識調査やセミナー、メルマガなどによる情報提供とともに、トップ、管理職からの発信の強化を実施。
- ・ 業務効率化のため、働きやすい環境を目指して、在宅勤務、裁量労働制の導入などによる労働時間・場所の柔軟性を高める取組とあわせて、ソフトウェア開発の自動化などによる生産性の向上を実施。
- ・ 女性社員比率は2001年の7%から2011年の16%に、社員満足度調査結果も毎年上昇している。

資料 20 広報事業の事例

「ダイバーシティ経営企業 100 選(平成 24 年度～26 年度)」(経済産業省) (以下「100 選」)

○株式会社リクルートホールディングス【情報通信業】(100 選 H25)

- ・ 早期から男女を問わない労働条件であったが、長時間労働を前提とした働き方により、結婚・出産後も同じように働けると考える女性は多くない状況であったが、事業の多様化・専門化が進む中で、より多様な人材に多様な形で能力発揮が必要。
- ・ ダイバーシティ推進グループの設置により、事業所内保育園や在宅勤務制度の拡充などが進められ、女性の継続就業環境が充実し、時間制約のある社員のための社内公募制度も設けられ、多様な人材が活躍するようになった。
- ・ 両立支援に加えて、女性活躍の視点からも女性リーダー研修などキャリア支援を行うようになり、人材育成も進められ、女性管理職比率も上昇し、また、ワーキングマザー比率も 2006 年度 8.3%から 2012 年度に約 3 倍の 23.2%に増加。女性執行役員比率も 9.4%、女性管理職比率も 17.5%となっている。
- ・ 子育て経験を活かした結婚情報誌ゼクシィの編集改革により販売部数が増加し、多様な人材を活かす取り組みがブランドの維持や変革にも生きている。また、社内公募で研究職となった社員は時間制約のある子育てをしながらの取組で能力を活かし、若者のスキープームを生む広報 PR を成功させるなど育児を通じた視野の広がりや発想の豊かさをヒット商品が産まれている。
- ・ 継続就業の増加や子育てなどの経験を活かした新たな視点による製品の高度化が図られ、意欲やアイデアを持つ人材が長く活躍できる場になり、新たな視点や発想が取り入れられ、強みとなっている。

資料 21 公共工事関連事業の事例

「ダイバーシティ経営企業 100 選(平成 24 年度～26 年度)」(経済産業省) (以下「100 選」)

○大成建設【建設業】(従業員数 9,164 名 うち女性 1,540 名) (100 選 H26、第 35 回仕事と生活の調和連携推進・評価部会ヒアリング)

- ・ 優秀な女性社員の潜在能力を活かし、職域の拡大を図るなどのため、経営トップのリーダーシップと人材育成専門組織を立ち上げ、管理職を起点とした時短など意識啓発とマネジメント変革を実施。
- ・ 女性管理職の活躍によるモチベーション喚起、男性職員も対象とする仕事と介護の両立に関するセミナーなどの取組。
- ・ 取組の成果として、職域の拡大、より継続就業が可能となることで生まれたロールモデル、支援制度の充実などにより女性社員の意欲の向上、また、認定・表彰等やパブリシティを通じた企業イメージの向上。
- ・ 売上高の増加とともに時間外労働時間が抑えられ、生産性が向上し、従業員満足度の向上や退職者数の減少、採用面でのエントリー数が倍増など人材確保面で成果。

○重松建設株式会社【建設業】(従業員数 17 名 うち女性 6 名) (100 選 H24)

- ・ 男性が圧倒的多数を占める建築業界において、女性など顧客のニーズに対応できる多様な人材の活用 に取組。
- ・ 女性の現場監督導入により、業務の範囲の再構築やコミュニケーションが活性化され、業務遂行が円滑化。女性が活躍できるよう、業務分担するチーム制や託児所開設による子育て中の女性の活躍環境を整備。
- ・ 主要な顧客である女性のニーズに対応した女性社員中心の商品開発により成約件数が増加し、顧客満足度も向上。
- ・ 業務プロセスの改善による男女ともに働きやすい環境の整備により、女性だけでなく男性も高齢者も働きやすい職場が実現され、モチベーションの向上につながっている。

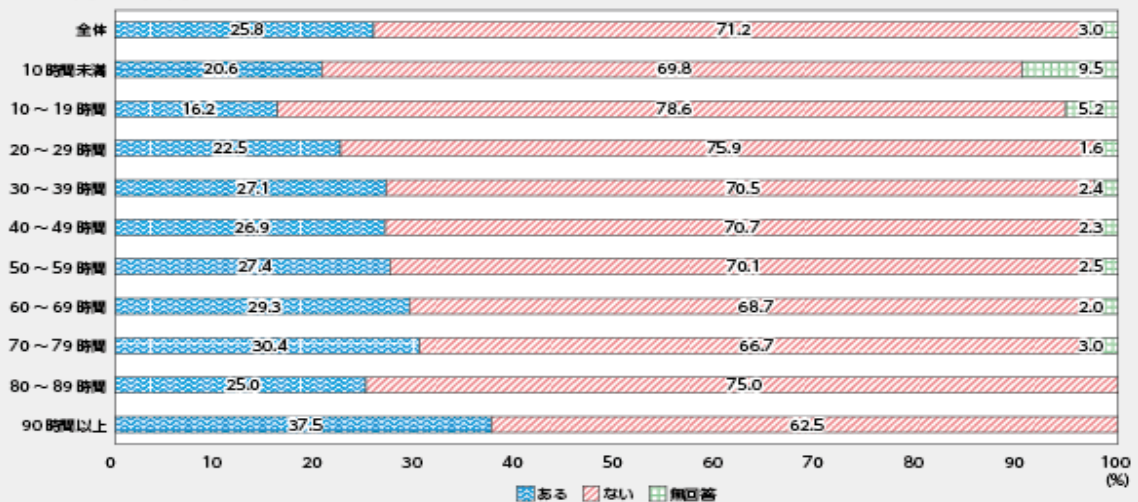
資料 22 長時間労働と労働災害の関係

○長時間は健康に及ぼす影響が大きいといわれる。(2015年版労働経済白書)

労働時間とメンタルヘルス不調との関係を見ると、週実労働時間が「90時間以上」で不調を感じたことがある就業者の割合が37.5%、次いで「70～79時間」で30.4%となるなど、労働時間が長くなるとメンタルヘルス不調の経験があるとする割合が高まる傾向がある。

第3-(2)-17図 就業者のメンタルヘルス不調者(週実労働時間別)

○週実労働時間が「90時間以上」で不調を感じたと回答する就業者の割合が37.5%と最も高く、次いで「70～79時間」で30.4%となるなど、労働時間が長くなるとメンタルヘルス不調の経験があるとする割合が高まる傾向がある。

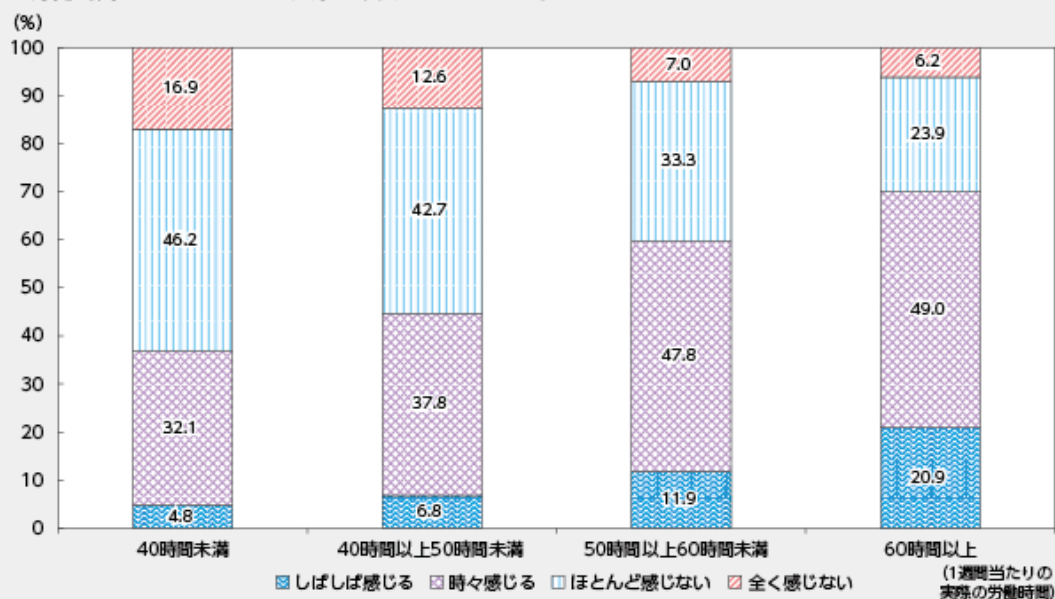


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「第2回日本人の就業実態に関する総合調査結果」(2014年)

1週間当たりの実際の労働時間が40時間未満の場合には、健康に関する不安を「しばしば感じる」、「時々感じる」は36.9%となっているが、60時間以上の場合には69.9%まで高まっており、1週間当たりの実際の労働時間が増加するほど、健康に不安を感じるものの割合が上昇している。労働者の健康の確保という観点から長時間労働の是正が必要となる。

第3- (2) - 18図 健康に対する不安

○労働時間が増加するほど、健康に不安を感じる者の割合が増加している。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1週間当たりの実際の労働時間別に、現在の働き方で健康に不安を感じるかについて、「しばしば感じる」「時々感じる」「ほとんど感じない」「まったく感じない」と回答した割合を集計。

○ 建設業における人手不足と労働災害 (2014年東京海上日動リスクコンサルティング会社)

- ・ 昨今、需要の増加と熟練工の世代交代による人手不足で労働災害が増加している。
- ・ 労働災害のメカニズムは、需要の増加とベテラン社員の不足により、
 - 長時間労働が続き疲労が蓄積し、ヒューマンエラーの確率が增大
 - 納期等のスケジュールから、安全確認手順を疎かにしがち
 - ベテラン層の不足により、ノウハウ (危険予知能力) が低下
 などから、労働災害が起きやすい環境が生じることによる。

資料 23 ワーク・ライフ・バランスの推進と業績の向上等の関係

WLB施策と売上高や経常利益など企業業績の間にはプラスの相関関係があるとされており、企業の事例においても同様の傾向も観察されている。

- 阿部正浩・黒澤昌子「両立支援と企業業績」（2006年ニッセイ基礎研究所）
（上場・非上場446社（建設、製造、情報通信・運輸、卸小売、飲食宿泊、金融・保険・不動産、サービス、その他）を対象とした調査）
 - ・ 企業が両立支援施策（WLB施策）に取り組む企業は、一人当たり売上高及び経常利益は高い傾向にあり、両立支援導入度合いが同じならば、均等施策を重視している企業ほど売上高及び経常利益が高い傾向にある。
 - ・ 両立支援策と均等支援策とを同時に導入している企業では（施策の得点）1点について一人当たり売上高の伸びについては14.4%ポイント、1人当たり経常利益の差については0.172ポイントほど、それぞれ高める効果がある。均等施策を重視し、両立支援策を導入している企業では、得点1点について1人あたり売上高の伸びについては15.5%ポイント、1人当たり経常利益の差については0.156ポイントほど、それぞれ高める効果。
 - ・ 両立支援策は、ライフイベントによる従業員の離職を抑制する効果があり、退職コストや代替要員の採用コストを低減する効果がある。均等施策により女性の能力を伸ばし、それを活用する企業ほど、両立支援策の効果はより一層大きくなる。

中小企業を対象とした調査において、企業業績と競争力には明確な相関が見られ、その競争力の源泉としては、顧客ニーズへの対応、品質が挙げられており、それを支える要因として、技術・ノウハウの蓄積、従業員の能力発揮や熟練労働者の確保・育成などが挙げられ、人材確保・育成が最重要課題施策とされている。

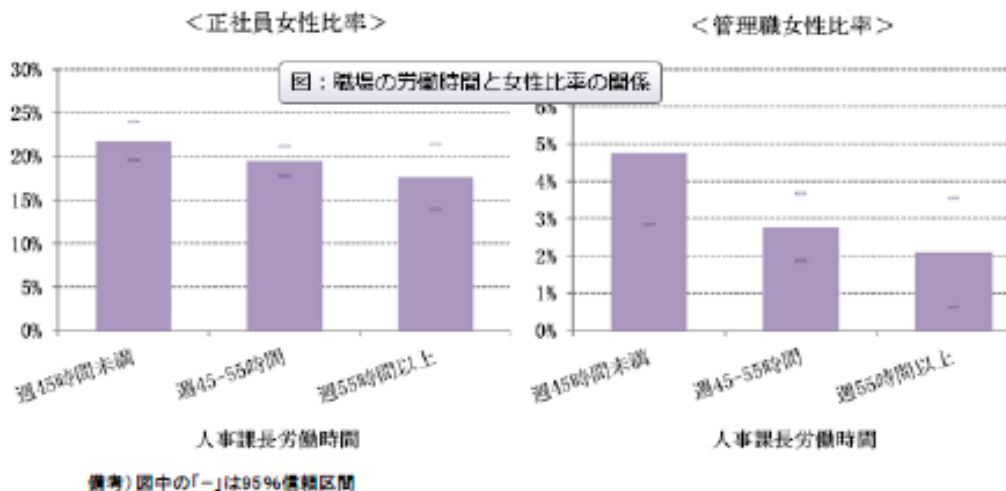
（「中小企業の競争力と経営課題」（平成24年9月一般財団法人 商工総合研究所））

調査において、競争力と業績には明確な相関がみられ、その競争力の源泉としては、「顧客ニーズへの迅速・柔軟な対応」という回答が58.8%と最も多く、「製品・サービスの品質」（33.3%）、「顧客への提案力、問題解決力」（31.5%）、「営業基盤、アフターサービス体制」（24.5%）、「ブランド、信用の確立」（21.6%）、「製品・サービスの価格、生産コスト」（21.2%）等も上位に挙げられ、競争力を支える要因としては、技術・ノウハウの蓄積、従業員の能力発揮、専門・独自分野への特化、情報収集や熟練労働者の確保・育成といった項目が重視されている。また、業績の良い企業では、必要な方策としては、「人材の確保・育成」という回答が79.9%で最も多くなっている。

資料 24 労働時間・女性比率と企業業績の関係に関する調査研究

- ・職場（人事課長）の労働時間が長いほど、正社員女性比率や管理職女性比率が低くなる傾向がみられる。

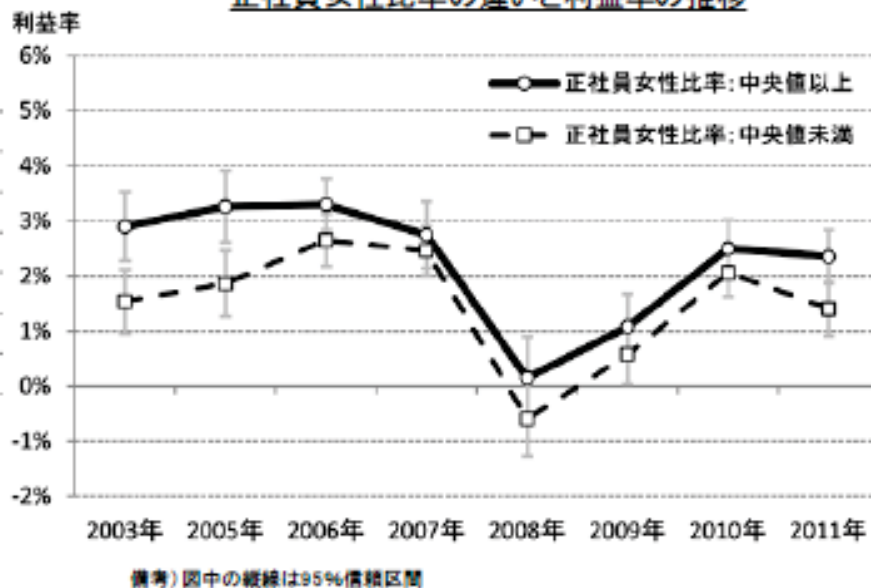
職場の労働時間と女性比率の関係



(出所) RIETI ディスカッション・ペーパー14-J-017 「企業における職場環境と女性活用の可能性」 (山本勲) 2014

- ・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る。

正社員女性比率の違いと利益率の推移



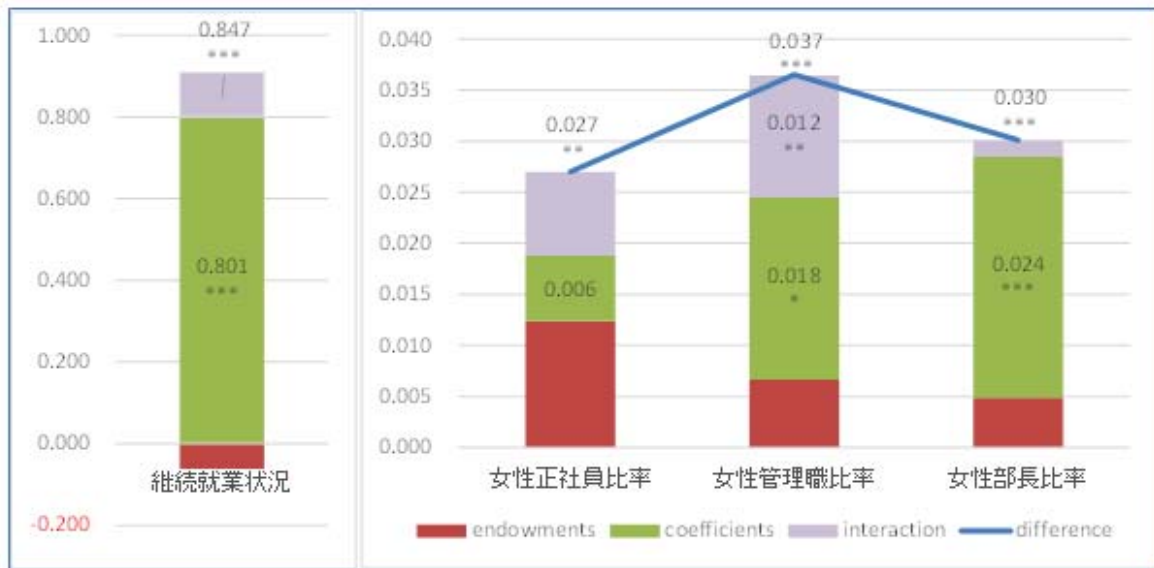
(出所) RIETI ディスカッション・ペーパー14-J-016 「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係」 (山本勲) 2014

- 阿部正浩・黒澤昌子「両立支援と企業業績」（2006年ニッセイ基礎研究所）
（上場・非上場446社（建設、製造、情報通信・運輸、卸小売、飲食宿泊、金融・保険・不動産、サービス、その他）を対象とした調査）
両立支援策は出産や育児、あるいは介護といったライフイベントによる従業員の離職を抑制する効果があり、その意味で退職コストや代替要員の採用コストを低減する効果。両立支援策と均等施策と併せて導入することで企業業績にプラスの影響

- 山一男「企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係」（2011年RIETI）
（上場・非上場企業のうち従業員100名以上1,677社（商工鉱業、電力・ガス、サービス）を対象とした調査）
 - ・ 育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、生産性が2倍以上高い。

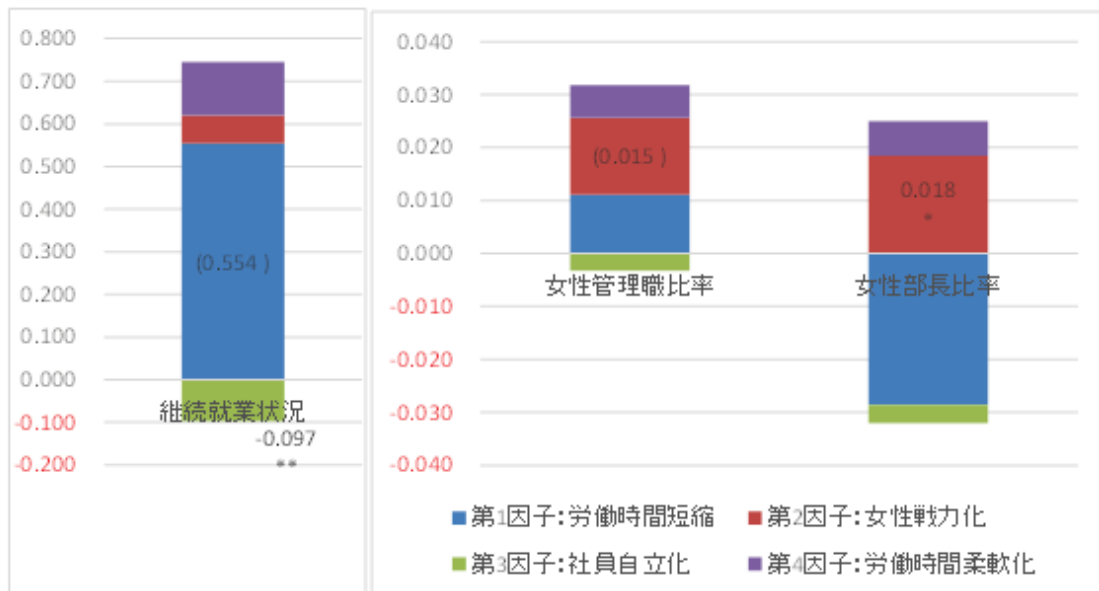
資料 25 継続就業しやすい企業とワーク・ライフ・バランスとの関係

就業継続率の上昇のほぼ全てが係数要因



注: Blinder-Oaxaca分解で、2006-2014年の変化を構造要因(施策などの平均値の変化)と係数要因(施策を行うことに対する感応度)に分解。説明変数は、第1~第4因子、組合有無、産業、規模。
***, **, *は、それぞれ1, 5, 10%水準で統計的に有意なことを示す。

継続就業率が上がったのは、労働時間短縮施策に対する労働者、企業の対応の変化



注: Blinder-Oaxaca分解の係数要因の係数。説明変数は、第1~第4因子、組合有無、産業、規模。
***, **, *は、それぞれ1, 5, 10%水準で統計的に有意なことを示す。()の係数は10%水準には足りないが、有意なレベルが高い係数。

(出所) 阿部委員提出資料(第35回仕事と生活の調和連携推進・評価部会)

認 定

- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができる。

認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることは可能

1段階目	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 【別紙】に掲げる基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表すること。 ○ 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること(※)。 ○ ★に掲げる基準を全て満たすこと。
2段階目	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 【別紙】に掲げる基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表すること。 ○ 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること(※)。 ○ ★に掲げる基準を全て満たすこと。
3段階目	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 別紙に掲げる基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表すること。 ○ ★に掲げる基準を全て満たすこと。

★【別紙】に掲げる基準以外のその他の基準



- 事業主行動計画策定指針に照らして適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者の周知をしたこと。
- 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

【別紙】女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

評価項目	基準値（実績値）
①採用	<p>男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること （※直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）</p>
②継続就業	<p>i) 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること 又は ii) 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること</p>
③労働時間等の働き方	<p>雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること</p>
④管理職比率	<p>i) 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。） 又は ii) 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること</p>
⑤多様なキャリアコース	<p>直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>

注）雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。

資料 27 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）

 <p>改正くるみん 認定基準</p>	 <p>プラチナくるみん 認定基準</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。 2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。 5. 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記5.を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいる（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。 ②計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいる。 ③計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。 ④計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。 <ol style="list-style-type: none"> 6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。 8. 次の①～③のいずれかについて成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 <ol style="list-style-type: none"> ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置 <p>※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> 9. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。 5. 計画期間において、男性労働者のうち、 <ol style="list-style-type: none"> ①配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上 ②配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記5.の①又は②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> 6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。 8. 改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、 <ol style="list-style-type: none"> (1) 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 (2) 計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと <p>のいずれかを満たすこと。</p> 9. 計画期間において、 <ol style="list-style-type: none"> ①子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上 ②子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上 <p>のいずれかを満たすこと。</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記9.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> 10. 育児休業等を取得し又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。 11. 改正くるみん認定基準9. と同一。

（出所）リーフレット「くるみん認定 プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが決定しました！」
（平成26年、厚生労働省雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局雇用均等室）」

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律の概要 (「青少年の雇用の促進等に関する法律」)

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進（勤労青少年福祉法等の一部改正）

(1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

(2) 適職選択のための取組促進

- ① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。
 - ▶ 提供する情報：(ア)募集・採用に関する状況、(イ)労働時間等に関する状況、(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況
- ② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。
 - ▶ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例
- ③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の支援

- ① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブ・カード(職務経歴等記録書)の活用や職業訓練等の措置を講ずる。
- ② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設(地域若者サポートステーション)の整備等の必要な措置を講ずる。

(4) その他

- ① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。
- ② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置づける。(職業安定法改正)

2. 職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

(1) ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

(2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

(3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、厚生労働省令で定めるところにより検定職種ごと、実践的な能力評価の実施方法を規定する。

【施行期日】平成27年10月1日(ただし、1.(2)①及び②は平成28年3月1日、1.(3)②、2.(2)及び(3)は平成28年4月1日)

現行の若者応援宣言基準と法第12条に基づく認定制度の認定基準(案) 比較表

	現行の若者応援宣言企業の宣言基準	認定基準(案)
①適用単位	事業所単位	法人単位
②若者向け求人・募集	新卒者向け又は35歳未満を対象とした正社員求人・募集必須 ※ ハローワーク求人に限定→限定しない	新卒者向け又は35歳未満を対象とした正社員求人・募集必須 ※ ハローワーク求人に限定しない ※ 求人の提出は認定申請時のみの要件
③若者の採用・育成に積極的	積極的に取り組む企業であること	積極的に取り組む企業であること
④教育研修制度	(制度の有無に関わらず)開示のみ	人材育成方針及び教育訓練計画を策定していること
⑤新規学卒者の採用・定着状況	過去3年度分の新卒者の採用実績及び定着状況を公表していること	左記に加え、新卒者の定着状況について一定の基準を満たしていること(3年度間の就職者の離職率20%以下) ※ 3年度間に新卒者を採用していない場合は当要件は不問
⑥新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用・定着状況	過去3年度分の新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用実績及び定着状況を公表していること	過去3年度分の新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用実績及び定着状況を公表していること
⑦所定外労働時間の実績	前年度の月平均所定外労働時間を公表していること	左記に加え、一定の基準を満たしていること (月平均所定外労働時間が20時間以下 又は 週労働時間60時間以上の者の割合が5%以下)
⑧有給休暇の取得実績	前年度の有給休暇取得日数を公表していること	左記に加え、一定の基準を満たしていること (有給休暇の年平均取得率が70%以上 又は 年平均取得日数が10日以上)
⑨育児休業の取得実績	前年度の育児休業取得実績を公表していること	左記に加え、一定の基準を満たしていること (過去3年度間に男性取得者1人以上 又は 過去3年度間の女性の平均取得率75%以上) ※ 男女ともに育児休業等取得対象者がいない場合は、育休制度があれば可。 ※ くるみん認定企業は、認定を受けた年度を含む3年間は当要件は不問
⑩情報の開示	(→右記の事項については公表することが望ましい)	上記に加え、次の事項を公表していること 過去3年間の男女別の新規採用者数、平均勤続年数、研修の内容、自己啓発支援の有無及び内容、メンター制度の有無、キャリア・コンサルティング制度の有無及び内容、社内検定等の制度の有無及び内容、役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合
⑪認定取消(3年経過しない者) ⑫新規学卒者の採用内定取消 ⑬事業主都合による解雇・退職勧奨 ⑭暴力団関係・風俗営業等 ⑮助成金の不支給措置 ⑯重大な労働関係法令違反	該当しないこと →⑪、⑭を追加	該当しないこと

※ 認定基準は省令に定める予定。

女性活躍加速化助成金 (ポジティブ・アクション能力アップ助成金の拡充)

27年度予算額238,500千円(雇用勘定)

趣旨・背景

- 日本の生産年齢人口(15～64歳)は、今後急速に減少する。女性の継続就業率・労働力率が十分に上昇しない場合、就業者数の大幅な減少を通じて、我が国の持続的経済成長等に大きな影響を及ぼすことが懸念されている。
- また、グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を活かすことは、イノベーションを促進し組織対応力を高めるものとして、企業側からも必要性が指摘されているところ。さらに、多大な育成コストを投じた女性社員が、出産・育児等を理由に退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境としていくことは、企業自身にとっても大きなメリットがあり、また、社会全体で見ても、失業予防、能力開発・向上の観点から非常に重要である。
- このため、女性が能力を高めつつ働き続けられる職場環境となるよう、女性の活躍推進策に取り組む企業に対し、助成金を支給することにより、企業の取組を加速化させる。

(1) 女性の活躍の状況把握を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析。



(2) 自社の課題解決に相応しい数値目標と、その達成に向けた取組目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表と自社の女性活躍の状況の公表。



(3) 取組目標を達成
⇒取組目標達成に係る助成金を支給①



(4) 数値目標を達成
⇒数値目標達成に係る助成金の支給②

72

【数値目標】各社の女性活躍に向けた課題解決に相応しい目標 自社の状況把握・課題分析に基づいて設定。

○女性の積極採用・積極登用・評価 ○配置・育成・教育訓練 ○継続就業 ○雇用形態や職種の転換 等

【取組目標】各社の課題解決に必要な取組

数値目標の達成に向けた取組

○職域拡大に向けた研修 ○女性が使いやすい設備等の導入 ○メンター制度の構築 ○女性の管理職登用促進のための研修、
○公正・透明な人事考課制度の導入 ○その他支給要領(今後策定)に掲げる取組
※この他、働き方の改革に関する取組(ノー残業デー等)に取り組んでいることを要件とする

【助成額】

- ①取組目標の達成⇒ 中小企業：30万円（1事業主1回限り）
- ②数値目標を達成⇒ 大企業・中小企業：30万円（1事業主1回限り）

資料31 WTO「政府調達に関する協定」(GPA) (抄)

第四条 一般原則

無差別待遇

- 1 各締約国（その調達機関を含む。）は、対象調達に関する措置について、他の締約国の物品及びサービスに対し並びに他の締約国の供給者であって締約国の物品及びサービスを提供するものに対し、即時にかつ無条件で、次の物品、サービス及び供給者に与える待遇よりも不利でない待遇を与える。
 - (a) 国内の物品、サービス及び供給者
 - (b) 当該他の締約国以外の締約国の物品、サービス及び供給者
- 2 締約国（その調達機関を含む。）は、対象調達に関する措置について、次のことを行ってはならない。
 - (a) 国内に設立された特定の供給者を、当該供給者が有している外国企業等との関係（所有関係を含む。）の程度に基づいて、国内に設立された他の供給者より不利に取り扱うこと。
 - (b) 国内に設立された供給者を、当該供給者が特定の調達のために提供する物品又はサービスが他の締約国の物品又はサービスであることに基づいて差別すること。

第八条 参加のための条件

- 1 調達機関は、調達への参加のためのいかなる条件も、供給者が当該調達を遂行するための法律上、資金上、商業上及び技術上の能力を有することを確保する上で不可欠なものに限定しなければならない。
- 2 調達機関は、参加のための条件を定めるに当たり、
 - (a) 供給者が以前に特定の締約国の調達機関と一又は二以上の契約を締結したことを当該供給者が調達に参加するための条件として課してはならない。
 - (b) 調達の要件を満たすために不可欠な場合には、関連する過去の経験を要求することができる。
- 3 調達機関は、供給者が参加のための条件を満たすか否かを評価するに当たり、次のことを行う。
 - (a) 調達機関が属する締約国の領域の内外双方における当該供給者の事業活動を基礎として当該供給者の資金上、商業上及び技術上の能力を評価すること。
 - (b) 公示又は入札説明書において事前に特定した条件に基づいて評価すること。
- 4 締約国（その調達機関を含む。）は、裏付けとなる証拠がある場合には、次のような理由により供給者を排除することができる。
 - (a) 破産
 - (b) 虚偽の申告
 - (c) 過去の契約における実体的な要件又は義務に係る著しい又は度重なる不備
 - (d) 重大な犯罪その他の重大な法令違反に関する確定判決
 - (e) 職業上の不当行為又は供給者の商業上の信頼性に悪影響を与える作為若しくは不作為

(f) 租税の不払い

第十条 技術仕様及び入札説明書

(中略)

入札説明書

7 調達機関は、供給者がその有効な入札書を準備し、かつ、提出するために必要な全ての情報を含む入札説明書を入手することができるようにする。入札説明書には、調達計画の公示に既に記載されている場合を除くほか、次の事項についての完全な説明を含める。

(a)・(b) 略

(c) 落札に際して調達機関が適用する全ての評価基準、及び価格が唯一の評価基準でない場合にはこれらの評価基準の相対的な重要性

(d) 略

(e) 調達機関が電子オークションを行う場合には、電子オークションの実施に関する規則（評価基準に関連する入札の要素の特定を含む。）

(f)～(h) 略

8 略

9 調達計画の公示又は入札説明書に定める評価基準には、特に、価格その他の費用に係る要素、品質、技術的価値、環境上の特徴及び納入に係る条件を含めることができる。

(後略)

公共調達における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランス項目の設定状況

	合計	都道府県	政令指定都市
1 公共工事の競争参加資格審査における男女共同参画等の項目の設定	42	33	9
2 物品の購入等の競争参加資格審査における男女共同参画等の項目の設定	13	11	2
3 総合評価落札方式の一般競争入札を適用している場合における男女共同参画等の項目の設定	15	6	9
4 その他の公共調達における男女共同参画等項目の設定	19	15	4
(1) 指名競争入札又は随意契約により物品調達を行う際に認証している企業からの優先調達	6	4	2
(2) 清掃、設備保守業務等の競争参加資格審査における項目の設定	6	4	2
(3) 指定管理者公募選定における評価項目の設定	5	2	3
(4) プロポーザル方式における評価項目の設定	1	1	0
(5) その他(内容:)	6	6	0

	1 公共工事の競争参加資格審査における男女共同参画等の項目の設定			2 物品の購入などの競争参加資格審査における男女共同参画等の項目の設定			3 総合評価落札方式の一般競争入札を適用している場合における男女共同参画等の項目の設定			4 その他の公共調達における男女共同参画等の項目の設定		
	合計	都道府県	政令指定都市	合計	都道府県	政令指定都市	合計	都道府県	政令指定都市	合計	都道府県	政令指定都市
① 役員に占める女性割合に関する項目	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
② 管理職に占める女性割合に関する項目	3	3	0	2	2	0	1	0	1	1	0	1
③ 役員や管理職への女性の登用促進のための	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0
④ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	21	14	7	8	6	2	8	1	7	8	5	3
⑤ 次世代育成支援対策推進法に基づく国の認定	8	6	2	3	2	1	5	1	4	3	1	2
⑥ 仕事と育児・介護を両立するための取組	13	13	0	5	5	0	5	2	3	7	5	2
⑦ ノー残業デーの設定など労働時間縮減に向けた取組	2	2	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0
⑧ 短時間正社員制度の導入	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
⑨ 男性の育児・家事への参画促進に向けた取組	2	2	0	2	2	0	0	0	0	1	1	0
⑩ ワーク・ライフ・バランス関連表彰の受賞、認証実績	13	9	4	4	3	1	6	3	3	6	3	3
⑪ その他	13	10	3	3	3	0	6	3	3	9	8	1

(参考)男女共同参画等を推進している企業の登録・認定・認証、表彰制度の状況

	企業の登録・認定・認証制度			企業の表彰制度		
	合計	都道府県	政令指定都市	合計	都道府県	政令指定都市
	52	45	7	41	31	10
1 役員に占める女性割合に関する項目	9	8	1	8	6	2
2 管理職に占める女性割合に関する項目	14	10	4	12	7	5
3 役員や管理職への女性の登用促進のための取組	20	15	5	12	9	3
4 その他「登用促進等」に関する項目	17	13	4	12	8	4
5 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	31	27	4	26	21	5
6 次世代育成支援対策推進法に基づく国の認定(「くるみん」取組)	8	6	2	11	9	2
7 仕事と育児・介護を両立するための取組	39	32	7	32	25	7
8 ノー残業デーの設定など労働時間縮減に向けた取組	30	25	5	26	20	6
9 短時間正社員制度の導入	19	17	2	17	13	4
10 男性の育児・家事への参画促進に向けた取組	21	19	2	22	19	3
11 ワーク・ライフ・バランス関連表彰の受賞、認証実績	12	10	2	12	7	5
12 その他	22	18	4	18	14	4

(備考)「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)より作成

資料 33 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

➤ 港区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定事業

仕事と子育ての両立や、男女がともに働きやすい職場を実現するためにワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる中小企業を「港区ワーク・ライフ・バランス推進企業」として認定し、その取組事例を広く紹介することにより、企業におけるワーク・ライフ・バランスを積極的に推進している。

・対象 区内中小企業

・認定要件 次のいずれかに該当するもの

- (1) 【子育て支援分野】仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいる
- (2) 【地域活動支援分野】仕事と地域活動の両立支援に積極的に取り組んでいる
- (3) 【介護支援分野】仕事と介護の両立支援に積極的に取り組んでいる
- (4) 【働きやすい職場環境作り分野】労働時間の削減など、従業員が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる

・認定期間 認定の日から3年間（更新あり）

・認定のメリット

- (1) 認定企業を広くPRします。

「広報みなと」や男女平等参画情報誌「オアシス」、中小企業情報誌「こうりゅう」、港区広報番組等において、認定企業を紹介。

- (2) 特別簡易型総合評価方式による工事（試行実施）の入札の際の加点対象となる。

（出所）港区ホームページより

➤ 秋田市

公共工事の総合評価落札方式において、秋田県男女共同参画職場づくり事業における加点対象者としての認定状況により加点対象となる。

・秋田県男女共同参画職場づくり事業

男女がともにその個性と能力を発揮し、仕事と生活の調和がとれた働き方ができる職場環境づくりの取組を調査し、県の入札参加資格審査制度の活用を通じて、職場における男女共同参画を推進することを目的としている。

対象となる事業者については、一定の要件を満たせば、入札参加資格審査において評点が付与される。

（出所）秋田県、秋田市ホームページより

資料 34 諸外国における女性の活躍推進に向けた公共調達の実施事例

1. 韓国

○積極的雇用改善措置制度の導入

韓国において女性の雇用拡大や差別改善のため、2005年12月に男女雇用平等法を改正し、2006年3月1日から積極的雇用改善措置制度を施行。

当制度の主な内容は①対象企業の男女労働者や管理者の現状を分析すること、②企業規模及び産業別の女性や女性管理職の平均雇用比率を算定すること、③女性従業員や女性管理職比率が各部門別の平均値の60%に達していない企業を把握し、改善するように勧告することであり、対象企業は毎年3月末に雇用改善の目標値や実績、そして雇用の変動状況などを雇用労働部に報告することが義務づけられている。

企業から提出された報告書は雇用平等委員会が検討し、女性の雇用実績において優れている企業は『男女雇用平等優秀企業』として選定され表彰される。また、優秀企業に選ばれた企業に対しては次のようなインセンティブを与えている。

- 3年間「男女雇用平等優秀企業」の認証マークの使用を許可。
- 地方労働局で実施する労働関連法違反に対する随時点検の免除。
- 政府主催の入札に参加した時に加点(0.5点)を付与。
- 中小企業庁主催の入札に参加した時に加点(0.5点)を付与。
- 従業員の職業能力開発を支援する能力開発費用の貸出制度を優秀企業の従業員に優先的に提供。
- 女性の雇用環境改善のための資金融資事業、勤労福祉公団の勤労奨学事業、中小企業福祉施設融資事業を優秀企業に優先的に適用。
- 優秀企業を紹介する冊子を制作し全国に配布。マスコミやインターネットを通じて優秀企業に対する広報を実施。

(出所) RIETI ディスカッション・ペーパー14-J-030 「韓国の積極的雇用改善措置制度の導入とその効果および日本へのインプリケーション」 (大沢真知子 日本女子大学、金明中 ニッセイ基礎研究所) 2014

2. アメリカ

○大統領令 12138 (1979 年)

- ・女性の中小企業の優遇措置を定めており、連邦機関に女性の経営する企業を発展させるための措置をとることを命じるとともに、女性の起業に関する独立行政委員会の設置について規定。
- ・女性が所有する中小企業について、女性もしくは女性を指揮または管理する女性によって少なくとも 51% が所有されている企業と定義している。
- ・1980 年に、同大統領令を具体化するために、連邦各機関の長に対してポリシーレター 80-4 が発出されており、そこでは政府調達において女性が所有・経営する企業を優遇する条件が定められている。

○女性の企業所有法 (1988 年)

- ・連邦政府の調達契約における女性企業優遇措置の制定法上の根拠を与えるものとして成立。
- ・女性に対する信用保証機会の充実による融資における男女平等の実現、女性が所有する中小企業数の増加、中小企業庁への女性所有企業局の設置、全国女性企業委員会の設置、女性企業センターによる女性を対象とするプログラムの実施について定めている。

○連邦調達改革法 (1994 年)

- ・連邦政府の諸機関の調達に際し、女性が所有する中小企業への元請契約及び下請契約の割合を 5% 以上にするという数値目標が明記された。
- ・中小企業庁の権限が強化され、中小企業庁は連邦政府が発注した調達の元請契約者に対して、下請契約を締結する際にも女性が所有する中小企業を優遇することを求める規制を行うことができるようになった。

○大統領令 13157 女性が所有する中小企業 (Women-Owned Small Businesses, WOSBs) の機会拡大令 (2000 年)

- ・連邦調達改革法 (1994 年) には、罰則規定はなかったので、目標を達成していない省庁に実行を促す目的で、大統領令で、政府調達契約において女性が所有する中小企業の割合を 5% に引き上げるという目標を設定。

○女性契約促進規則 (2010 年)

- ・契約額が最も低い 83 業種につき、女性が所有する中小企業との契約を進める。
- ・連邦政府機関に対して、その手続きをとるようにするとともに、5% に到達するように研修を実施。

○女性優先調達プログラム (2011 年)

- ・連邦政府は契約において 3000 億円を女性が所有する中小企業に投入 (2011 年度の連邦政府契約の 5% 相当)。
- ・同プログラムに参加する企業は、1 人またはそれ以上の女性が経営権の少なくとも 51% を持っていることが条件。

(出所) 「女性のチャレンジ支援策について」(平成 15 年 4 月男女共同参画会議基本問題専門調査会) 参考資料、「米国における女性を支援する公共調達の取組事例」(「男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会 女性の活躍促進ワーキング・グループ (第 3 回)」(平成 24 年 11 月 1 日開催) 参考資料、「諸外国における女性の活躍推進に向けた取組に関する調査研究」(平成 27 年 3 月内閣府男女共同参画局) より作成

資料 35 公共調達分類

一般競争入札	最低価格落札方式	<p>予定価格以下で最低価格の入札者を契約の相手方とする方式。 恣意性を排し、経済性を追求する観点から、公共調達においては原則として当該方式を取るべきこととされている。</p>
	総合評価落札方式	<p>価格及び性能等を総合的に評価し、国にとって最も有利な者を契約の相手方とする方式。 調査、広報、研究開発等、契約の性質・目的から価格以外の要素を考慮することが適当なものが対象となる。</p>
指名競争入札	最低価格落札方式	<p>国が指名した業者の間で競争入札を行い、契約の相手方を決定する方式。 契約の性質・目的から競争に加わるべき者が少数である場合や、予定価格が一定金額（200 万円等）以下の場合等が対象となる。（最低価格落札方式・総合評価落札方式の区分については、一般競争入札と同様）</p>
	総合評価落札方式	
随意契約	競争性のない随意契約	<p>契約の性質・目的が競争を許さない場合や、予定価格が一定金額（100 万円等）以下の場合等が対象となる。</p>
	企画競争	<p>複数の者に企画書等の提出を求め、その内容について審査を行い、最も優れた提案を採用する方式。（契約限度額は予め提示する）</p>

(内閣府作成)