

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－
(概要)

平成27年12月

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、「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。

これまで、社会全体の目標として、様々な数値目標を設定しつつ、企業、働く者、国民、国及び地方公共団体が取組を進めてきた。

女性活躍推進法でも、基本原則として、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が掲げられ、また、国及び公庫等の調達に関し、同法に定める基準を満たす事業主等に対する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されている。

女性活躍加速のための重点方針2015では、女性の活躍推進には、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、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、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。

また、ワーク・ライフ・バランスの推進は、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

ワーク・ライフ・バランスの推進は、女性活躍推進法において女性活躍推進に向けた基本原則とされ、また、少子化対策の観点からも男女の働き方改革を進めることが喫緊の課題となっており、さらに「一億総活躍社会」の実現にも、人材の活躍が確保されるワーク・ライフ・バランスの取組が重要である。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、余暇活動の増加などによる経済効果も期待できる。さらに、現役世代の地域活動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。

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

企業における働き方改革、両立支援など 有効なワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、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。加えて、将来的な担い手の確保・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。

このため、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から踏まえ、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

(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

ワーク・ライフ・バランスは、幅広い観点からとらえることが必要であり、特に、幅広く影響する長時間労働の観点で企業の取組を捉えることが重要である。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

女性活躍推進法、次世代育成法、青少年雇用促進法の各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。

青少年雇用促進法の認定制度は中小企業のみが対象であり、他の認定制度も中小企業向け認定要件を設けているが、加えて、中小企業については、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。

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、認定要件相当基準を満たすかの確認で同等の評価が可能となる。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

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取組は女性活躍推進法に基づくものと位置付けられる。

評価の方法は、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。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位置づける考え方もあるが、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。

また、より幅広く評価する枠組みと既存の取組との整理が必要である。

② 事業の対象範囲

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。

地方の取組の現状を踏まえつつ、地方公共団体の取組を促すことも必要である。

③ 導入時期・手法及び検証

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、より幅広く評価する枠組み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、導入を行った場合、事務負担を勘案しつつ、成果の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

認定の取消しを受けた場合、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、不正な手段を抑制し、また、複数の観点から企業の評価を行うことなどにより、モラルハザードを起こしにくい仕組みとする取組を進めるべきである。

また、地方公共団体に、認定について、国等の取扱いを周知するべきである。