

内閣府男女共同参画局

仕事と生活の調和に関する施策の総合的な推進

仕事と生活の調和推進官民トップ会議
 「憲章」及び「行動指針」の推進、評価
 【構成：経済界、労働界、地方自治体、有識者、関係閣僚（内閣総理大臣ほか）】

社会全体での取組を推進するためには、経済界、労働界、国・地方公共団体が力を合わせて推進することが必要であるため、官民トップ会議や連携推進・評価部会を中心に、社会全体での取組の輪を広げていく。

平成19年12月18日 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「行動指針」の策定
 それまでは、働き方の見直しは個々の企業の取組に依存 → 社会全体を動かす大きな契機に！

平成22年6月29日 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「行動指針」の改定

① 政労使の交代を機に、一層積極的に取り組む決意を表明
 ② 「憲章」・「行動指針」策定以降の施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「憲章」・「行動指針」に新たな視点や取組を盛り込み

- 経済界
- 労働界
- 都道府県・市町村
- 関係機関等

内閣府 仕事と生活の調和推進室
 (内閣府、内閣人事局、人事院、総務省、厚生労働省、文部科学省、経済産業省によるネットワークを構築し取組支援)

仕事と生活の調和 連携推進・評価部会

平成27年6月30日 「日本再興戦略」改訂2015 - 未来への投資・生産性革命 - 「経済財政運営と改革の基本方針2015」の閣議決定

内閣府の取組

憲章・行動指針の推進

仕事と生活の調和調査研究等経費

(1) 憲章・行動指針推進経費
 仕事と生活の調和連携推進・評価部会の運営
 「憲章」及び「行動指針」に基づく点検・評価を行うとともに、関係者の連携推進、啓発や情報発信の中心となる場として運営する。

(2) 男性の家庭生活への参画促進に関する調査研究
 上司が職場でワーク・ライフ・バランスの取組を進め、男性部下の家事をはじめとする家庭生活への参画を促進するため、好事例を収集し、広く周知する。
 ※ 27年度調査研究テーマ：「職場マネジメント」

ネットワークの構築

仕事と生活の調和人材育成経費

(1) トップセミナー等の開催
 企業経営者・管理職を対象としたトップセミナー等を開催し、仕事と生活の調和に取り組むメリットや具体的方法等の普及啓発を図る。

(2) 「カエル！ジャパン！通信(メールマガジン)、ポータルサイトの拡充による情報発信
 メールマガジンによる国の施策等の最新情報を発信するほか、「仕事と生活の調和」ポータルサイトにおいて、国をはじめ各主体の取組、調査・研究、企業内チーム等の取組事例等幅広い情報を一元的に提供し、企業や働く者等の取組を支援する。

理解促進

仕事と生活の調和理解促進経費

- 仕事と生活の調和レポートの作成
 WLBの実現に向けた取組の進捗と今後の課題等について取りまとめる。

◇ 「カエル！ジャパン！キャンペーン」の推進
 シンボルマーク(キャンペーン参加の証)をダウンロードし、名刺に印刷するなど参加を表明できるようにすると共に、企業や個人の取組事例をポータルサイトに掲載する。

◇ 「仕事と介護の両立支援」ポータルサイト
 仕事と介護の両立に関する各種制度やサービスの情報をまとめてポータルサイトで発信する。

ワーク・ライフ・バランスの推進

■仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章及び行動指針

○平成19年(2007年)12月、官民トップ会議において、政労使の合意により策定、平成22年(2010年)6月改定

「憲章」

仕事と生活の調和を推進するための大きな方向性を提示

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

- ①就労による経済的自立が可能な社会
- ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③多様な働き方・生き方が選択できる社会

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

「行動指針」

- ・企業や働く者、国民の取組と、それを支援する国や地方公共団体の取組を提示
- ・社会全体の目標として14の数値目標と実現度指標を設定

《14の数値目標例》

- ・週労働時間60時間以上の雇用者の割合
現状 8.2%(2015年)
2020年 10.0%(2008)から5割減
- ・年次有給休暇の取得率
現状 47.6%(2014年)
2020年 70%
- ・第1子出産前後の女性の継続就業率
現状 38.0%(2005-2009年)
2020年 55%
- ・男性の育児休業取得率
現状 2.30%(2014年)
2020年 13%
- ・6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間
現状 1日当たり67分(2011年)
2020年 2時間30分

各主体が果たすべき役割

企業と働く者

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

《主な具体的な取組》

- 経営トップのリーダーシップによる職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現
- 業務の見直し等により、時間当たり生産性の向上

国・地方自治体

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実施

《主な具体的な取組》

- 国民の理解や政労使の合意形成の促進
- 制度的枠組みの構築、監督指導の強化
- 取組企業への支援(好事例等の情報の収集・提供・助言、中小企業に対する助成金、顕彰制度等)

進捗状況の点検・評価

- 数値目標設定指標の動向等の活用により、全体としての進捗状況を把握・評価し、政策へ反映
- 憲章、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置

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者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するとされている。

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を踏まえ、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。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

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の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 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より、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 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こと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施。
(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)

- 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
- 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等(取組実施・目標達成は努力義務)
- 女性の活躍に関する情報の公表
(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)

- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

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

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。