

ひとつ「働き方」を変えてみよう!



Japan.
Different ideas,
brighter tomorrow.

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取組について

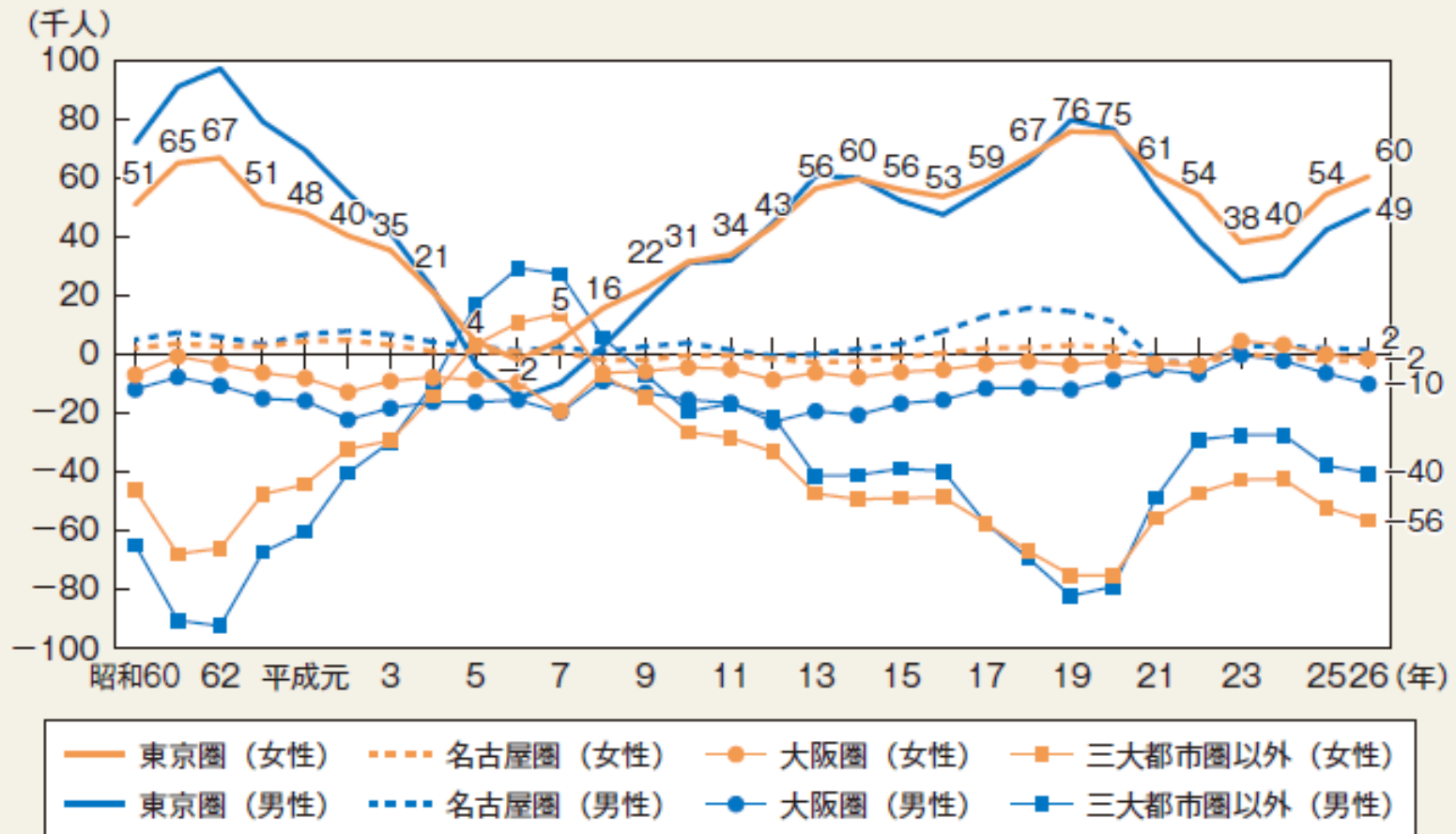
平成28年6月

内閣府 男女共同参画局



男女共同参画

地方創生の視点－圏域別の転入超過数の推移(男女別)－



(備考) 1. 総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成。

2. 日本人移動者の値。

3. 圏域は、以下の通り分類している。

東京圏：埼玉県，千葉県，東京都，神奈川県

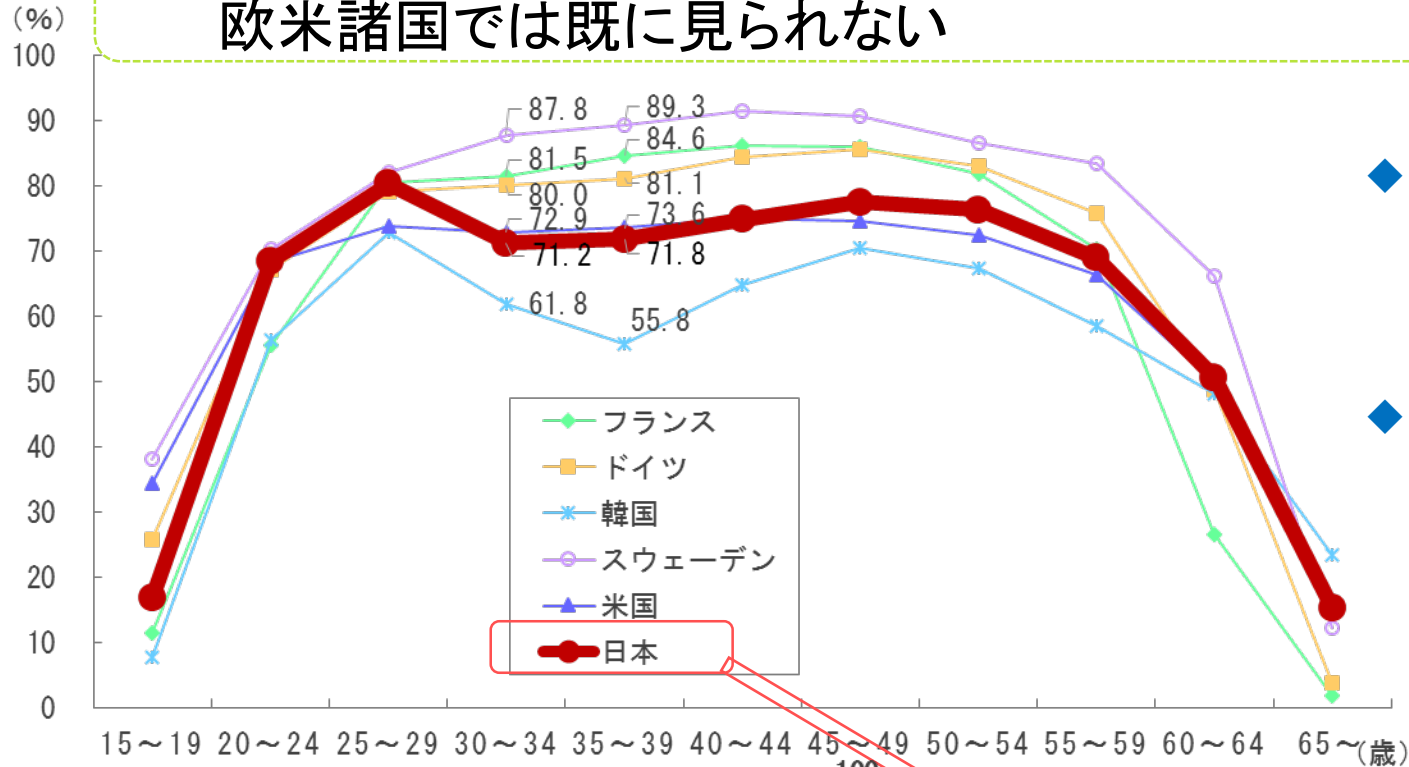
名古屋圏：岐阜県，愛知県，三重県

大阪圏：京都府，大阪府，兵庫県，奈良県

三大都市圏以外：東京圏，名古屋圏及び大阪圏に含まれない道県

女性の年齢別労働力率

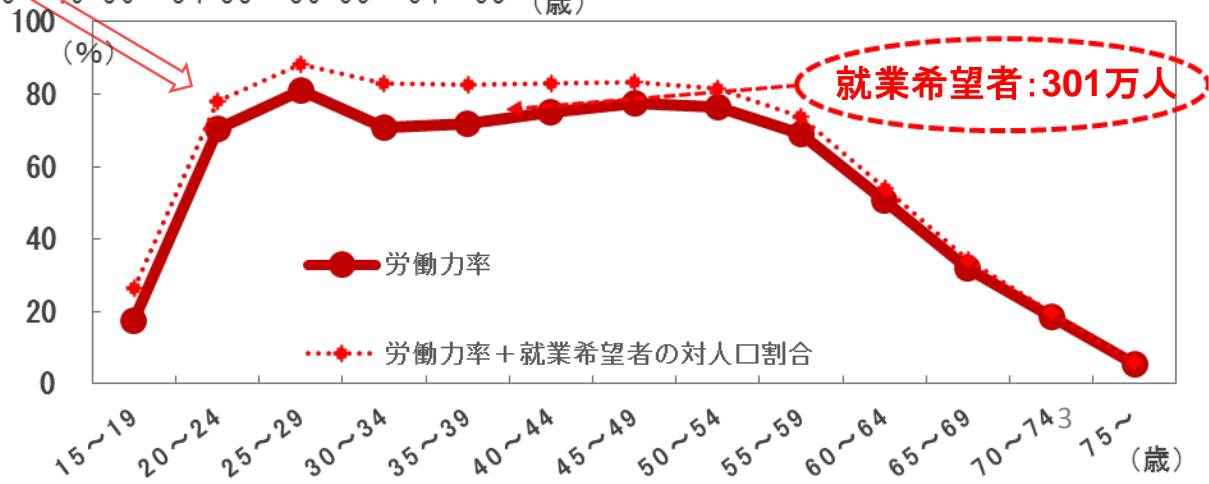
○ 日本では、女性の年齢階級別労働力率がM字カーブを描くが、欧米諸国では既に見られない



◆ 我が国の女性の労働力率の現状を年齢階級別にみると、30歳代を底としたいわゆるM字カーブを描いている

◆ 背景には、我が国では依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多いことが挙げられる

○ ただし、就業希望者等を加えた潜在的労働力は高い (就業希望者は、約301万人、25歳~44歳約152万人)

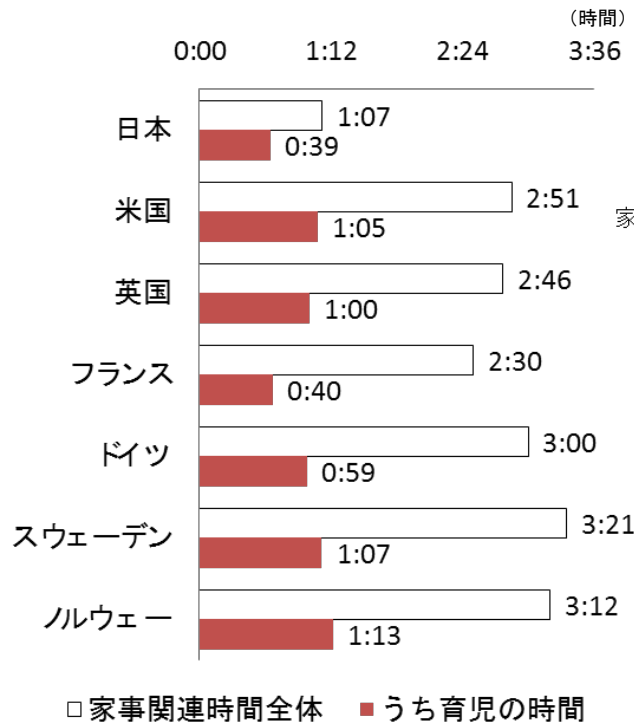


就業希望者: 301万人

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】

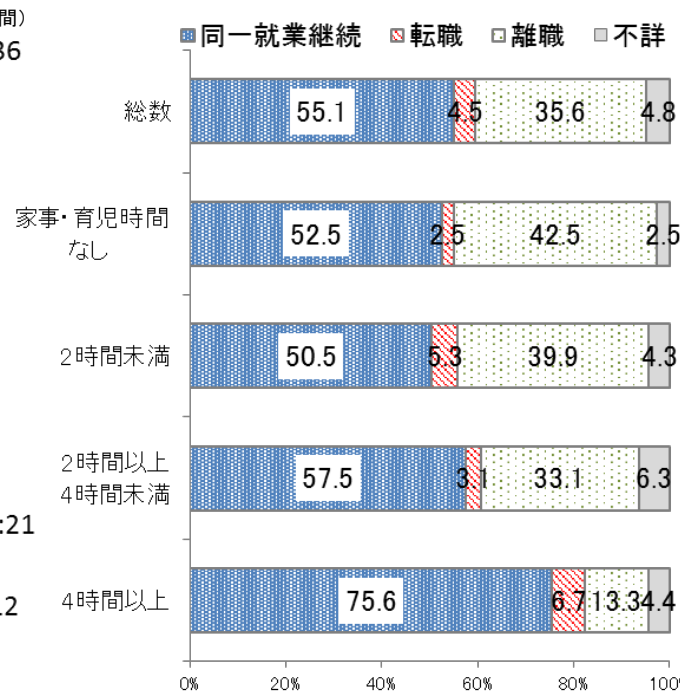


(資料出所) 平成25年男女共同参画白書

(備考)

1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey Summary" (2011) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】

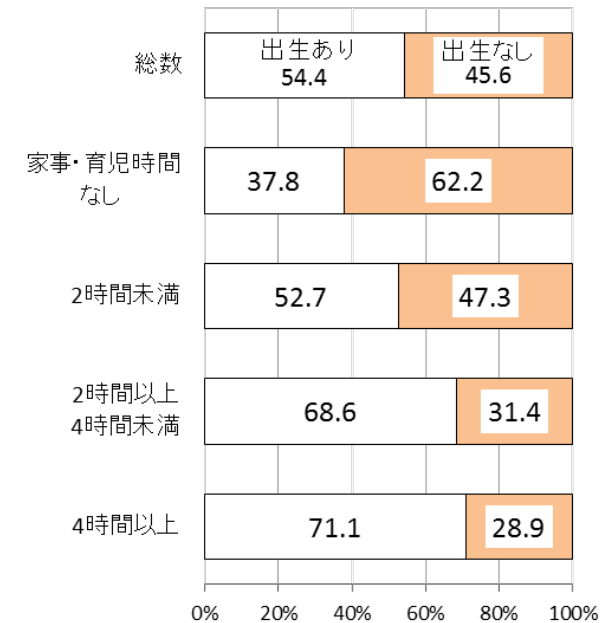


(資料出所) 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012年)

注:

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの10年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
 - ①第1回から第11回まで双方が回答した夫婦
 - ②第1回に独身で第10回までの間に結婚し、結婚後第11回まで双方が回答した夫婦
 - ③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
- 2) 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 3) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



(資料出所) 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012年)

注:

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
 - ①第1回調査から第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦
 - ②第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦
 - ③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。
- 3) 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

男性の家事・育児への参加について(育児休業取得、短時間勤務制度の利用)

□ 両立支援制度を利用したいと考えている男性も多いが、利用は進まない。

○ 両立支援制度の利用意向

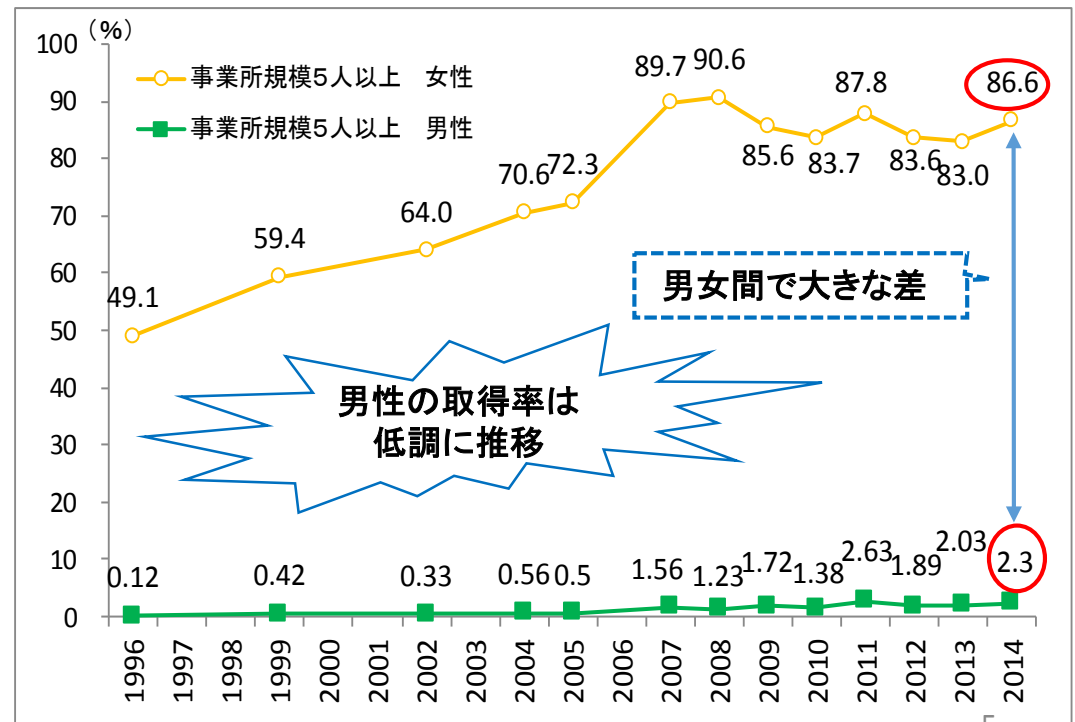
	男性	女性	全体
調査数(n)	752	801	1,553
育児休業制度	31.8%	68.9%	50.9%
育児のための短時間勤務制度	34.6%	62.3%	48.9%

約3割は、制度を利用する意向あり

厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」
(2008年)により作成

1. 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2007年以降は厚生労働省「雇用均等基本調査」)により作成
 2. 数値は、調査年の前年度1年間に出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始(申出)した者の割合
 3. 2011年度の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
- ※ 事業所規模5人以上。

○ 育児休業取得率

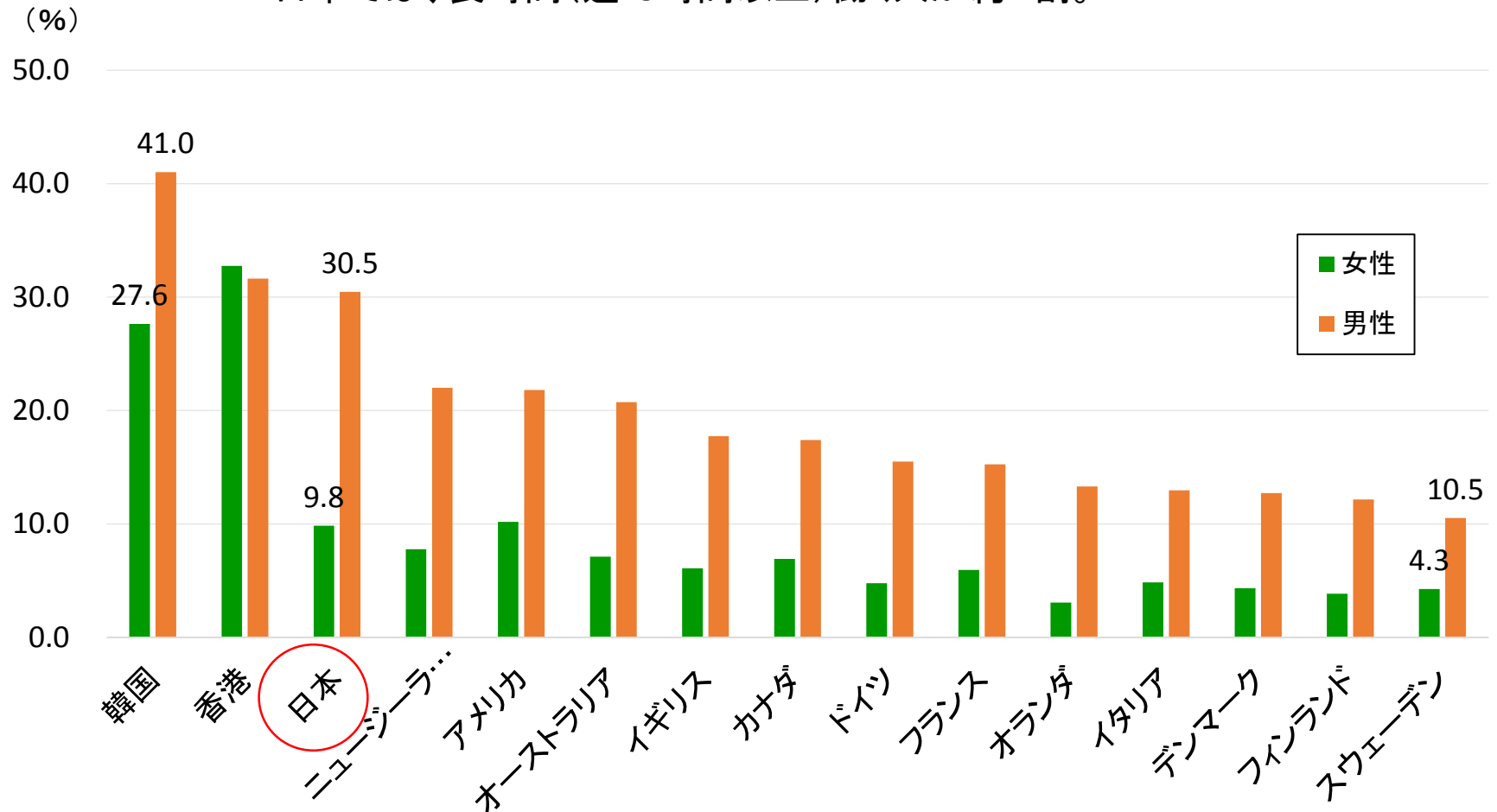


男女間で大きな差

男性の取得率は低調に推移

長時間労働者の割合(国際比較)

日本では、長時間(週49時間以上)働く人が約3割。



備考: 1. ILOSTAT Database (<http://www.ilo.org/ilostat/>) より作成。(2015年1月現在)

2. ここでいう長時間とは、週49時間以上を指す。

3. 原則として全産業の就業者を対象としている。ただしアメリカは休業者を除く従業者を対象としている。

4. 韓国及びアメリカは2012年、それ以外は2013年の数値である。

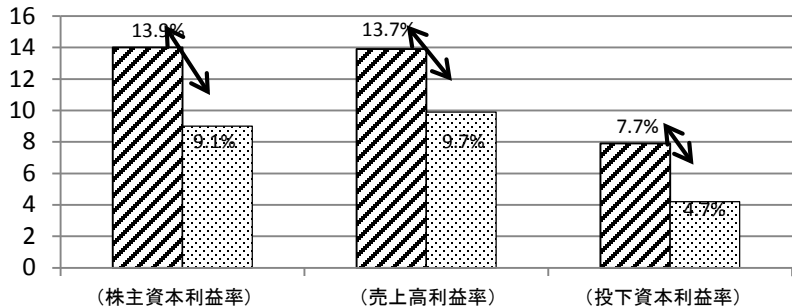
女性活躍・ワーク・ライフ・バランス推進の経営効果

平成24年5月22日付け女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 経済産業大臣配付資料(一部修正)

■女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まる。

・世界では、女性役員比率が高い企業の方が、ROE、ROS、ROICなどの経営指標が良い傾向。

企業の業績と女性役員の比率



■ 第1四分位企業グループ: 女性役員比率の高い、上位1/4企業グループ (132社)

□ 第4四分位企業グループ: 女性役員比率の低い、下位1/4企業グループ (129社)

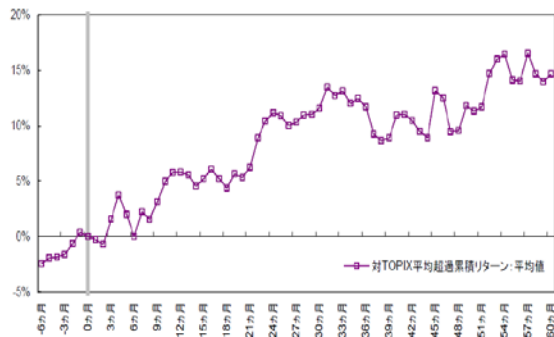
(注) ROE、ROS、ROICデータは、2001~2004年の平均値。役員数は2001年及び2003年。「フォーチュン500」企業(520社)を対象。

(出所) Catalyst「The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards」(2007)

※ Catalystは、女性と企業分野における米国を拠点とした代表的なNPO。

・日本でも、女性の活躍推進に取り組んでいる企業(均等推進企業表彰企業)は、株式パフォーマンスがTOPIX平均を上回る水準で安定して上昇する傾向。

均等推進企業表彰銘柄の対TOPIX超過累積リターン(平均値)



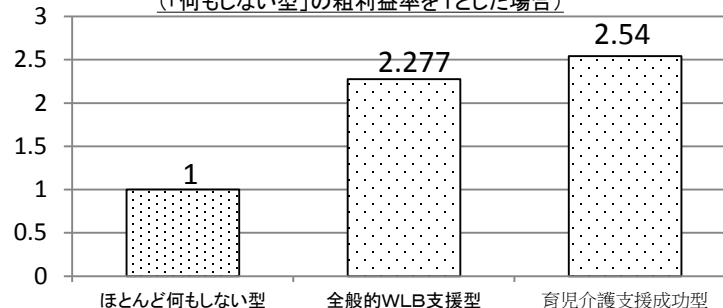
(注) 厚生労働省(「均等・両立推進企業表彰(うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰。平成18年度までは均等推進企業表彰。)」の受賞企業(表彰月の月末に上場していた152企業))及び東証データをもとに作成。

(出所) 大和証券キャピタル・マーケット(株)金融証券研究所「クオンツ情報」2011年6月14日

■ワークライフバランス(WLB)に取り組む企業の方が業績が良い傾向が見られる。

・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、粗利益率が2倍以上高い。

WLBに対する取組と粗利益率の関連
(「何もしない型」の粗利益率を1とした場合)

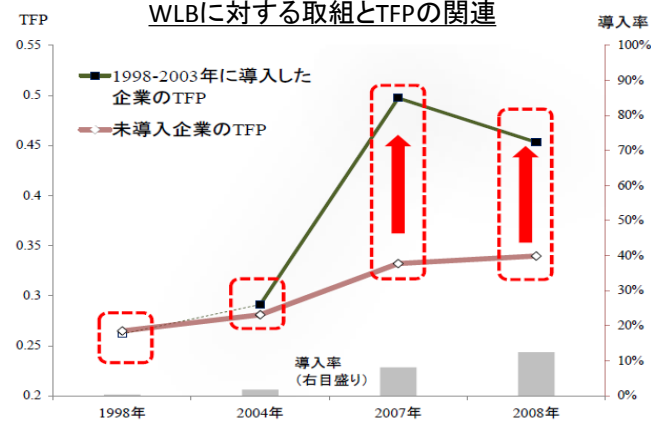


○『育児介護支援成功型』=「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『失敗型』に分類。『成功型』は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。
○『全般的WLB推進型』=「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」のどちらも取組割合の高い企業
○『ほとんど何もしない型』=どちらも取組割合の低い企業

※『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」山口一男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

・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。

WLBに対する取組とTFPの関連



原典: 山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP. 山本氏提供。

女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達においてより幅広く評価する取組指針について

平成28年6月

I 策定の根拠・背景

「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)」(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。

「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)」(「女性活躍推進法」)(抄)

(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っ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。

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)(抄) (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。

従来の取組指針(女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針)は、総合評価落札方式等で積極的に評価すべき事業を例示。例えば、男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関連する調査、広報及び研究開発事業、女性が重要な対象者である広報事業等

平成26年度実績 約10.4億円(36事業)(平成25年度実績 約6.3億円(25事業))

II 「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」のポイント

1. 基本的な考え方

※平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定

- 女性の活躍を推進するため、その前提となるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的。

2. ワーク・ライフ・バランスに係る調達時における評価

(1) 取組内容

- 各府省が、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式・企画競争方式)を行うときは、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業(女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業)を**加点評価**。
- 取組の実施に当たっては、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や取扱いを行う。
(具体的な配点は、各府省において設定。(参考)配点例(総配点の3%~10%とした場合を例示))

※ 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。

※ 女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定は、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けている。


(2) 実施時期

- 平成28年度中に原則開始。ただし、企業の状況等により、年度内の全面導入が困難な場合、各府省がスケジュールを公表の上、段階的に取組。政府調達協定対象事業は外国企業の取扱を内閣府において検討の上、開始。

3 その他

- その他女性の活躍推進等に関する補助金の分野における取組にも引き続き取り組む。
- 各府省における取組状況の公表とあわせ、手法等を含め検討の上、検証。

(参考) 配点例(イメージ)(仮に総配点の3%~10%とした場合を例示)※1

評価項目例	認定等の区分※2		総合評価落札方式等 [単位:%(総配点に占める割合)]		
			評価の相対的な重要度等に応じて配点		
			配点例① (10%の場合)	配点例② (5%の場合)	配点例③ (3%の場合)
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定企業)	1段階目※3 (認定基準1~2つ〇) 	5	2	1
		2段階目※3 (認定基準3~4つ〇) 	8	4	2
		3段階目 (全認定基準5つ〇) 	10	5	3
		行動計画※4	2	1	0.5
	次世代法に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業)	くるみん 	5	2	1
		プラチナくるみん 	9	4	2
	若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール認定企業) 		9	4	2

※1 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定。

※2 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点。

※3 労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。

※4 行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。

Ⅲ 公共調達における受注機会の増大の取組状況

女性活躍推進法及び「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28年3月22日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定)」に基づき、国の調達のうち、総合評価落札方式等によるものにおいて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業(えるぼし認定企業等)を加点評価。

(平成28年度中に原則開始。ただし、企業の状況等により、年度内の全面導入が困難な場合、各府省がスケジュールを公表の上、段階的に取組。また、WTO対象事業は遅くとも平成29年度から対象。)

- 5月20日現在で、国の全機関(26機関)が、上記指針に基づく取組の実施スケジュールを公表。
- うち、今年度中に全面実施(WTO対象事業は除く)としている機関は、19機関。
- 約5兆円規模(平成26年度実績推計)を視野に、段階的に導入。

Ⅳ 今後の取組

(「女性活躍加速のための重点方針2016(平成28年5月20日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)」(抄))

I あらゆる分野における女性の活躍 1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革

(4) 公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速

- ① 女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを評価する社会に向けて、「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」(以下「取組指針」という。)に基づき、各府省等において公表したスケジュールに沿って、取組を着実に実施する。
- ② 独立行政法人等の調達においても、取組指針を踏まえ、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組等を平成28年度中に開始し、平成29年度から原則全面実施する。
また、地方公共団体の調達においても、国の取組に準じ、地域の実情に応じた取組が進められるよう働きかけを行うとともに、先進的な取組事例の周知等により、啓発等を進める。
- ③ 東京オリンピック・パラリンピックに関する調達や民間企業等における各種調達においても、ワーク・ライフ・バランス等を評価する取組を促進すべく、CSR推進の観点等も考慮しつつ、公共調達等における先進的な取組事例の周知等によるワーク・ライフ・バランス推進の働きかけや啓発等を進める。

(参考)各種政策文書①

● 第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日閣議決定)(抄)

第4分野 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進

2 地方創生における女性の活躍推進

施策の基本的方向

人口減少が進む中、将来にわたり持続可能な地域社会を構築するため、国と地方が一体となった地方創生に当たっては、女性の活躍が鍵であることを認識し、地域の実情に応じた働く場の確保や働き方改革の取組を始め、地域における女性の活躍を推進する。

具体的な取組

ア 地方創生における女性の活躍推進

① 地域における女性の活躍推進は、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらす。そのため、「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」(平成26年12月27日閣議決定)及び「まち・ひと・しごと創生総合戦略」(平成26年12月27日閣議決定)に基づき、地方創生に向け、地域における女性の活躍の重要性を踏まえた取組を実施するよう、地方公共団体に対して要請する。

第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正

具体的な取組

② 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、国連女性のエンパワーメント原則(WEPs)の周知を行い、また、「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)を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。さらに、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。

(参考)各種政策文書②

第3分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

3 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正

具体的な取組

- ③ 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業における取組を一層促進する。

さらに、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。

● まち・ひと・しごと創生総合戦略(2015改訂版)(平成27年12月24日閣議決定)(抄)

Ⅲ. 今後の施策の方向 3. 政策パッケージ

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(エ) 地域の実情に即した「働き方改革」の推進(仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現等)

④ 地域における女性の活躍推進

今後、これまでの取組に加え、女性活躍推進法に基づき、企業の女性活躍推進に係る取組の「見える化」や、地方公共団体による推進計画の策定や協議会の設置等を促進し、地域における女性活躍のための取組を推進する。また、「女性活躍加速のための重点方針」に基づき、地域での女性の働く場の確保、女性による起業の支援、これまで女性の活躍が少なかった分野での活躍推進、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、公共調達において、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こと等に取り組み、女性活躍のための環境整備等を推進する。

(参考)各種政策文書③

●「日本再興戦略2016」(平成28年6月2日閣議決定)(抄)

2-2. 働き方改革、雇用制度改革 (2) 新たに講ずべき具体的施策

i) 働き方改革の実行・実現

④ 長時間労働の是正

オ) 全国的なワーク・ライフ・バランス運動の展開等

また、ワーク・ライフ・バランスの実現が企業の業績等にもたらす効果を把握・分析するため、これまで国の表彰や事例収集等の対象となった企業におけるその後の取組・実績についてフォローアップを行う。企業におけるワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組を促進するため本年度より導入した、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を国の調達においてより幅広く評価する枠組みについて、本年度中に独立行政法人等の調達に拡充し、来年度から原則完全実施する。あわせて、地方公共団体や民間企業等における同様の取組の促進を図る。

●「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)(抄)

3. 「希望出生率1.8」に向けた取組の方向

(3) 女性活躍

子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業への働きかけを行う。また、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を図るとともに、マザーズハローワーク事業について、拠点数の拡充及びニーズを踏まえた機能強化を図る。さらに、本年4月から全面施行された女性活躍推進法に基づき、企業における女性活躍のための行動計画の策定・情報公表などを推進する。総合評価落札方式等による国の調達において、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランスを加点項目に設定する。

希望どおりの人数の出産・子育て(仕事と育児が両立できる環境整備)

⑨女性活躍の推進(その2)

【具体的な施策】

・総合評価落札方式等による国の調達において、契約の内容に応じて、2016年度より女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを加点点評価に設定するとともに、各府省が所管する独立行政法人等、地方公共団体や民間企業等の調達における同様の取組を促進する。