

公共調達における認定制度の活用(法20条関係)
(女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等に取り組む企業等)

○ 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 号)(抄)【P】

(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...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...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
するよう努めるものとする。

○「女性活躍加速に向けた重点方針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
する控組みの導入による受注機会の増大を図る。

○「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)に基づく取組

→ WLB等に取り組む企業について、総合評価落札方式及び企画競争において積極的に評価すべき
事業を明示(=質向上につながるもの)

(例) WLBに関連する調査、広報及び研究開発事業、女性が重要な対象である広報事業 等

女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを推進する企業として、公共調達における評価の対象とする観点
(長時間労働の状況や法律に基づく認定制度等)

➤ワーク・ライフ・バランスを評価する観点(例)

- ・週労働時間60時間以上の雇用の割合 (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 (48.8%(2013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)※速報値)

➤法に基づく認定制度(例)

・女性活躍推進法に基づく国の認定制度【P】

事業主行動計画を策定した事業主のうち、女性の活躍の推進に関する取組の実施状況が優良なものなど基準に適合するものを認定(検討中)

・次世代育成支援対策推進法に基づく国の認定制度

くるみん認定・・・「くるみん」マーク取得企業 2,206 (平成27年6月末)
(認定基準:所定外労働の削減のための措置を講じていること 等)

プラチナくるみん認定・・・「プラチナくるみん」マーク取得企業13 (平成27年6月末)

(認定基準:平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下又は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 等)

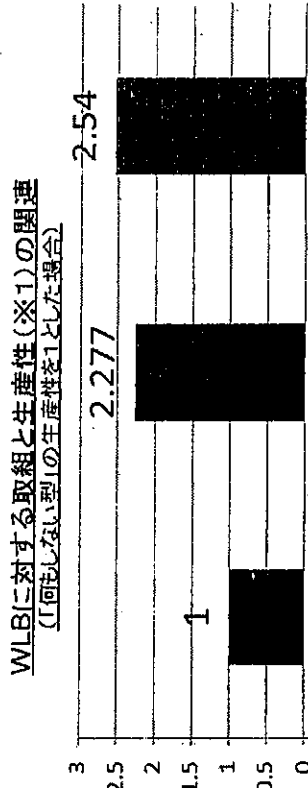
ワーク・ライフ・バランスに向けた取組は、人材の確保・育成・定着の可能性、生産性等を高める(持続可能性・生産性が向上)。

(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が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))

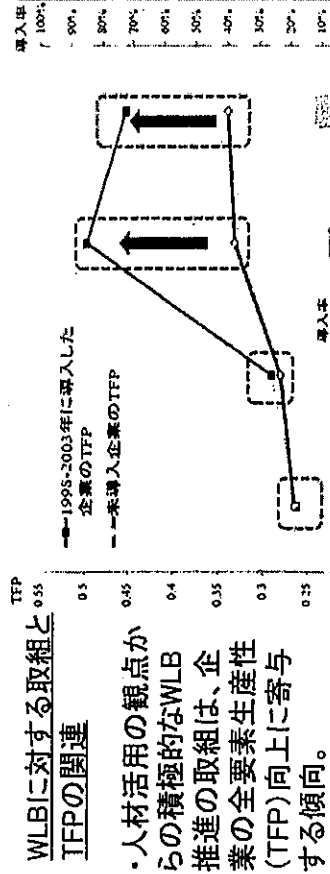
- 人材の確保・定着率の向上
- ・ 両立支援策の導入が、新卒採用、中途採用ともに、質・量ともに必要な人材が確保されているという企業の採用パフォーマンスにプラスの影響(武石2006)
- ・ ワーク・ライフ・バランス施策が女性の離職確率を低下させる(川口2007)
- ・ 両立支援策の導入やその利用、有給休暇の取得促進は、結婚や自己都合による退職を減少させ、育児休業の利用を通じて就業の継続を促す(松繁2008)
- ・ 両立支援策は出産や育児、あるいは介護といったライフイベントによる従業員の離職を抑制する効果があり、その意味で退職コストや代替要員の採用コストを低減する効果。両立支援策と均等施策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

武石恵美子(2006)「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」ニッセイ基礎研究所「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」。「企業から見た両立支援策の意義」日本労働研究雑誌No.533号
 川口 章(2007)「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」JILP調査シリーズNo.37「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」
 松繁清和(2008)「女性大卒社員の定着への影響」佐藤博樹・武石恵美子「人を伸ばす企業が伸びる」勁草書房
 阿部正浩・黒澤昌子(2008)「企業業績への影響」佐藤博樹・武石恵美子「人を伸ばす企業が伸びる」勁草書房

➢ ワークライフバランス(WLB)に取り組むことで、生産性が上昇する傾向が見られる。
 ・ 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、生産性が2倍以上高い。



ほとんど何もしない型 全般的WLB支援型 育児介護支援成功型
 ※「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の企業調査から見えてきたこと」山口一男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。経済産業省作成

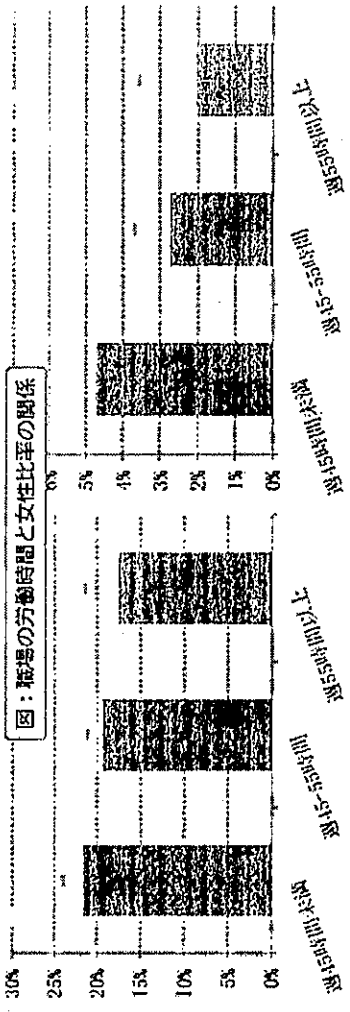


原典:山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP。山本氏提供。
 経済産業省作成

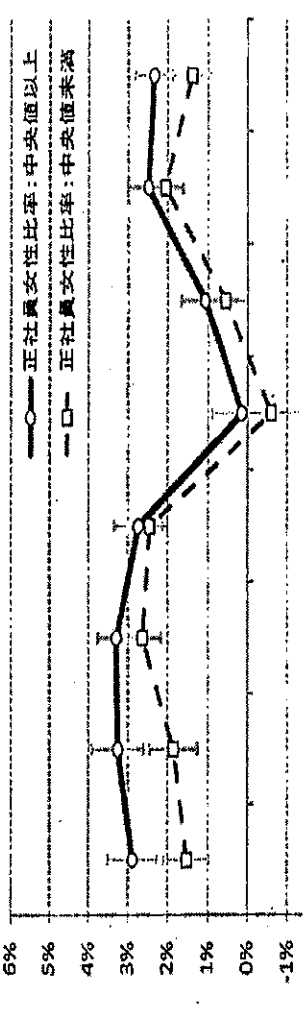
ワーク・ライフ・バランスに取り組み企業の事業成果・業績が品質確保、向上等に資する具体例

> 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）
 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、「働きやすい職場」として多数の企業表彰等も受賞。
 また、「スマートワーク・チャレンジ20」(※)の開始以降、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、総労働時間は短縮する一方、会社は増収増益、業務効率は年々向上。
 ※「有給休暇取得日数20日(100%)・平均月間残業時間20時間以下」を目標設定。また、達成部門には低減された残業代原資で賞与特別加算。特筆すべき成果の部門には祝賀懇親費用を付与。

> ワーク・ライフ・バランス推進と女性活躍、企業業績の相関が見られる。
 > 職場(人事課長)の労働時間が短いほど、正社員女性比率や管理職女性比率が高くなる傾向がみられる。
 (備考) 図中の「-」は99%信頼区間 <管理職女性比率>
 「+」は99%信頼区間 <正社員女性比率>



> 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。



(備考) 図中の縦線は99%信頼区間
 (出所) RIETI デイスクッション・メンバー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
 (出所) RIETI デイスクッション・メンバー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
 ※ 第34回仕事と生活の調和連携推進・評価部会資料より作成

> 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)
 業界に先駆けた活動が多くのメディア等に掲載、評価され、社員の取組への肯定感も高まった。
 効果が実感された「朝メール」「報告メール」(出社時に1日の業務、帰社時に1日の成果や業務状況等をグループにメールし、共有する仕組み)は、その後多くの部門に展開。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、売上を落とさずに生産性向上を裏証。
 (「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)より)