

産業競争力会議 実行実現点検会合

内閣府提出資料

平成28年4月6日

内閣府男女共同参画局

平成28年度

内閣府における ワーク・ライフ・バランス推進 の取組

■ 仕事と生活の調和推進に関する調査研究

仕事と生活の調和の推進に向けた経営者や管理職等によるマネジメントの好事例を調査研究。職場で働き方改革を進め、従業員のワーク・ライフ・バランスを促進し、主に男性従業員が家事や育児等への参画を実現するなどの好事例を収集して広く周知する。

■ 企業経営者や管理職を対象としたトップセミナー等の開催

企業経営者や管理職を対象としたトップセミナー等を経済団体と共催。企業が仕事と生活の調和に取り組むメリットや具体的事例・手法を普及。上記の調査結果も活用して企業の取組を支援する。

■ 「カエル！ ジャパン」通信(メールマガジン)の発行

ワーク・ライフ・バランスに関する国の最新情報、制度解説、取組の好事例、イベント情報等を毎月配信。

■ 「カエル！ ジャパン」キャンペーンの推進

キャンペーンに賛同する企業等が、シンボルマーク・キャッチフレーズをポータルサイトからダウンロードし、企業等のホームページ・名刺などに活用することを通じて気運の醸成を図っている。また、ポータルサイトで登録企業等を紹介。



地域女性活躍推進交付金 (平成27年度補正 3億円)

目的

地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地方公共団体が女性活躍推進法に基づく推進計画を策定し、女性の活躍推進に関する施策を確実に実施することを支援する。

内容

多様な主体による連携体制の構築の下、女性活躍推進法に基づく協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくりや、ワンストップ支援体制の整備など、住民に身近な地方公共団体が行う、地域の実情に応じた取組を支援する。

事業スキーム

○多様な主体による連携体制の構築

- 地域経済団体、地域金融機関、農林水産団体、国の機関、教育機関、NPO等によるネットワークを構築



○女性活躍推進のためのワンストップ支援体制の整備

- 女性のライフステージに応じた様々な相談にワンストップできめ細かに対応する相談窓口を開設(就労、起業、子育て支援、教育、福祉等)

○協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくり

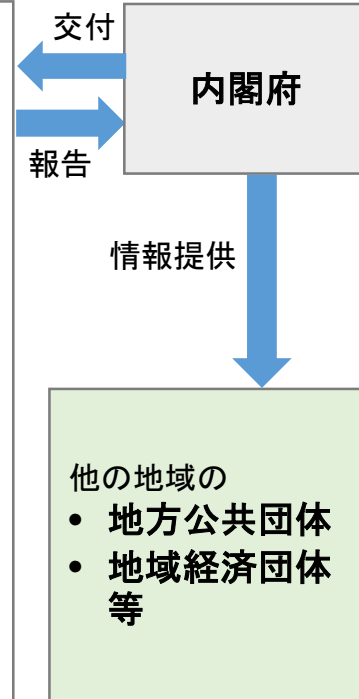
- 地域のニーズを踏まえ、中小企業等における育児休業の取得促進(育休代替要員の確保含む)等により、女性が継続就業しやすい環境づくり等を地域ぐるみで検討、整備

女性活躍推進法に基づく推進計画に位置付けられた事業(平成28年度に策定予定の推進計画に位置付けられる予定の事業を含む)が対象

【交付対象】
地方公共団体

【補助率】
10分の8

【交付上限】
都道府県
1,600万円
政令指定都市
800万円
市区町村
400万円



事業例

※平成26年度補正(平成27年度実施中)

【実施主体】北海道 ワンストップ相談窓口の設置

女性の活躍支援センターにおいて、女性のライフステージにおいて抱える悩みについてワンストップで対応。相談に応じた支援制度の説明や専門機関の紹介などを行うとともに、起業や子育て、法律相談などについて専門家相談日を設けて実施。

【実施主体】秋田県 「あきた女性の活躍推進会議」の設置

女性活躍の環境づくりを進めるため、経済団体や労働団体等のトップによる会議を新たに設置し、キックオフイベントを開催。キックオフイベントは地元マスコミとも連携し、イベントの様子は特集番組として制作されテレビで放映。

その後、推進会議の下、企業経営者等セミナー、女性リーダー研修、女性起業セミナー、先進的取組事業所の紹介等を実施。

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3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。

現行の取組指針(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

- 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)。