

女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業

令和2年度要求額 169,011千円
令和元年度予算額 172,090千円

趣旨・目的

女性活躍推進法に基づく情報公表や行動計画の掲載先として、企業における女性の活躍状況に関する情報及び項目を集約し、女性の活躍推進に積極的な企業ほど労働市場で選ばれるという社会環境をつくる。



企業比較

	A社	B社
企業名		
本社所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業認定等	 	
均等・両立推進企業表彰	 均等推進企業部門 平成〇年度優良賞	
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 40% (技術職) 30%	(事務職) 20% (技術職) 10%
3. 労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 30.2% (技術職) 3.3%	(事務職) 12.2% (技術職) 1.5%
5. 男女別の育児休業取得率	(事務職) 男性: 15%、女性: 95% (技術職) 男性: 3%、女性: 89%	(事務職) 男性: 7%、女性: 90% (技術職) 男性: 0.5%、女性: 89%
8. 年次有給休暇の取得率	(正社員) 75%	(正社員) 50%
10. 管理職に占める女性労働者の割合	30% (1,500人) (管理職全体 (男女計) 5,000人)	

最新の数値が掲載されていて
各社の比較もしやすい！

女性の活躍を進めて
認定を取得した企業だ！

女性が管理職として活躍
している企業に興味がある！

育児休業や有給休暇は取得
しやすい企業かな？

今後の取組

- ・情報公表が義務となっている企業だけでなく、法改正により義務が拡大する労働者300人以下の企業への積極的な登録勧奨を行う。
- ・義務が拡大する300人以下の中小企業がスムーズに企業情報を公表できるよう、利便性の高い入力機能の追加を行う。
- ・学生をはじめとした求職者が効率的に企業情報を収集し、企業選択に資するよう、求職者向けの企業PRを記載できる項目の追加や企業毎の情報公表項目数の表示等掲載内容の充実を図る。

効果

- ・ユーザー(就職活動中の学生、求職者等)の利便性向上等により、女性の活躍推進に積極的な企業ほど選ばれるようになる。
- ・企業自身にとっても他社との比較により自社の女性活躍の状況が「見える化」され、取組を促進。
⇒企業における女性の活躍・役員や管理職への女性登用を強く促進。
女性の活躍推進を促す様々なインセンティブ施策の中で、とりわけ費用対効果の高い手法。

掲載項目	
①採用した労働者に占める女性労働者の割合	⑧年次有給休暇取得率
②採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比	⑨係長級にある者に占める女性労働者の割合
③労働者に占める女性労働者の割合	⑩管理職に占める女性労働者の割合
④男女の平均継続勤務年数の差異	⑪役員に占める女性の割合
⑤男女別の採用10年前後の継続雇用割合	⑫男女別の職種又は雇用形態の転換実績
⑥男女別の育児休業取得率	⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績
⑦一月当たりの労働者の平均残業時間	⑭企業認定の有無



働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

【通し番号92】

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）
※（衆議院において修正）中小企業を取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日（平成30年7月6日）
II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）
III：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）
※（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

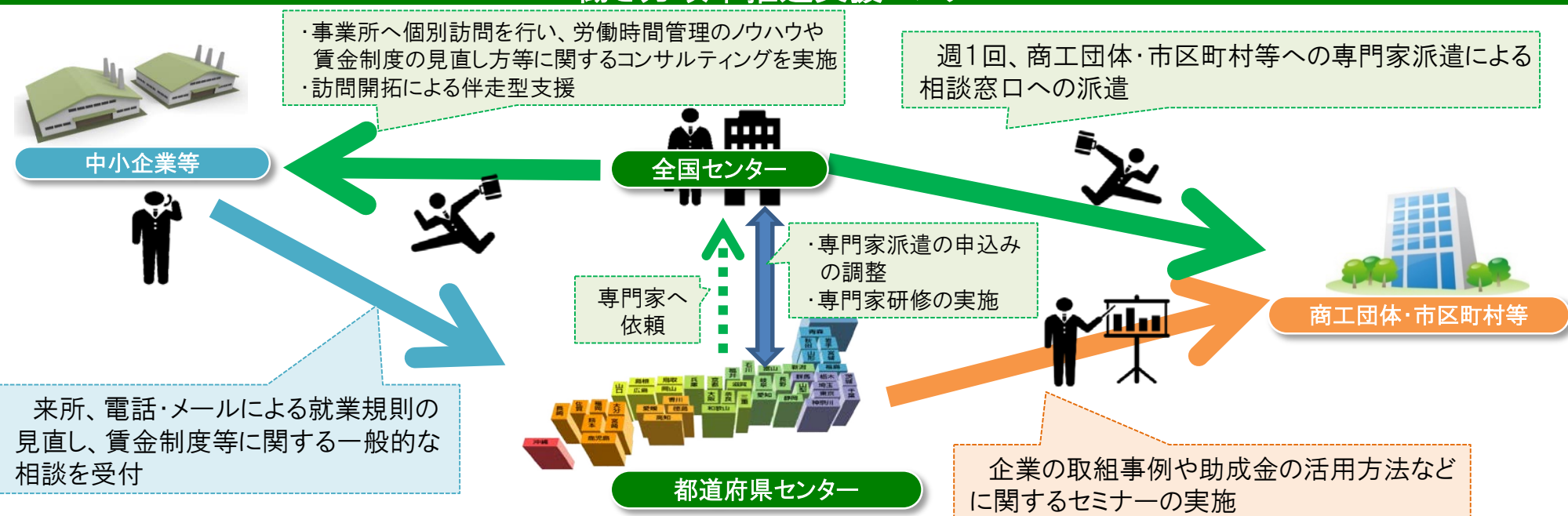
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和2年度概算要求額 9,096,924(7,625,743)千円

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 労務管理などの専門家が事業所への個別訪問などにより、36協定届・就業規則作成ツールや業種別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したコンサルティングの実施
- 各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣などの、技術的な相談支援を行う。

働き方改革推進支援センター



生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う

コース名	助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象
労働時間短縮・ 年休促進支援 コース（新規） 概算要求額 2,614,338千円 (2,151,960 千円)	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成	助成対象の取組を行い、以下の何れかの目標を 1つ以上 実施 ① 36協定の月の時間外労働時間数の縮減 ② 所定休日の増加 ③ 特別休暇の整備 ④ 時間単位の年休の整備	費用の 3/4 を助成 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、 4/5 を助成	成果目標の達成状況に基づき、①～④の助成上限額を算出 合計は 250万円 (※) ① 月80時間超の協定の場合に月60時間以下に設定：100万円 ※月60時間超80時間以下の設定に留まった場合：50万円 ※月60時間超80時間以下の協定の場合に、月60時間以下に設定：50万円 ② 所定休日3日以上増加：50万円 ※所定休日1～2日以上の増加の場合25万円 ③ 50万円 ④ 50万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
勤務間インターバル導入コース 概算要求額 2,143,398千円 (1,104,767千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満 ： 80万円 (※) ・11時間以上： 100万円 (※)	
団体推進コース 概算要求額 2,534,306千円 (3,004,481千円)	傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額： 500万円 複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は 上限額： 1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置 等

※賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて**助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算**
【5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算】

勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

令和2年度要求額:61,887(64,043)千円

平成29年3月に決定された「働き方改革実行計画」の方針を踏まえ、第196回通常国会において、労働時間等設定改善法が改正され、勤務間インターバル制度導入が事業主の努力義務とされたところである（施行は平成31年4月1日）が、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（参議院厚生労働委員会）において、「勤務間インターバル制度について、労働者の健康の確保や仕事と生活の調和を図るために有効な制度であることに鑑み、好事例の普及・・・（中略）・・・等、その導入促進に向けた具体的な支援策の展開を早急に実施する」とされている。

また、平成30年7月24日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」には、勤務間インターバル制度について、2020年（令和2年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上とすることの2つの数値目標が盛り込まれたことから、上記改正労働時間等設定改善法の周知とともに、労使一体となった勤務間インターバル制度導入促進に向けた更なる取組が重要となる。

このため、勤務間インターバル制度導入促進に向けた労使に対する効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。

○業種別導入マニュアルの作成

業種別導入促進を図るための検討会を開催し、勤務間インターバル制度について、業種別（宿泊業、運輸業、外食産業など）の導入マニュアルを作成する。

○シンポジウムの開催（8か所）

有識者の講演等（改正労働時間等設定改善法の説明を含む。）を行い、勤務間インターバル制度や助成金制度の普及促進に資するシンポジウムを開催する。

○インターネット広告

勤務間インターバル制度導入のための方策やセミナー開催情報等について、効果的に発信する。

長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進に向けた自主的取組への技術的な支援

令和2年度要求額 681,707(559,079)千円

令和元年度

改善指標を活用した 労働環境改善に向けた支援

- 「働き方・休み方改善指標」の活用事例の収集、指標の効果的な活用
- 改正された「働き方・休み方改善指標」のポータルサイトへの掲載

生産性が高く、仕事と生活の調和が とれた働き方普及のための シンポジウムの開催

- 働き方・休み方改善に向けたより一層の社会的機運の醸成等に向けて、シンポジウムを開催(全国8か所)

労働時間等設定改善に関する 意識・動向調査

- 企業10,000社、労働者30,000人

助言・指導

- 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導
- 労働時間等見直しガイドライン等の周知

令和2年度

改善指標を活用した労働環境改善に向けた支援 83,291(79,131)千円

- 働き方・休み方の現状を客観的に評価することができる「働き方・休み方改善指標」の活用事例の収集・周知により、指標の効果的な活用を図る。
- ポータルサイトについて必要な改修を行う。

生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方 普及のためのシンポジウムの開催等 19,099(20,496)千円

- 働き方・休み方改善に向けたより一層の社会的機運の醸成及びワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、全国8か所でシンポジウムを開催する。

長時間労働につながる取引環境の見直し(新規) 21,340(0)千円

- 11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、ポスター・リーフレットの作成、インターネット広告を行う等により、社会全体の機運の醸成を図る。

労働時間等設定改善に関する意識・動向調査 14,815(25,054)千円

- 各種労働時間制度や法定以外の休暇制度の導入状況のほか、年次有給休暇を取得しない理由等について調査する。

労働時間等見直しガイドライン等の周知 29,399(34,649)千円

- 労働時間等見直しガイドラインリーフレット等の作成、配布

働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導 505,908(395,091)千円

- 恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として配置
- 「働き方」の改善に加え、「休み方」に重点を置いた改善も意識しつつ、仕事の組み立て方や就労の仕方を見直す等、「働き方」と「休み方」を総合的に改善していくための相談、助言・指導を実施

雇用環境・均等局

労働基準局

年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進

令和2年度要求額248,396（278,484）千円

年次有給休暇の取得促進等に向けた労使の働き方・休み方の見直しに対する効果的な支援、休暇取得促進の機運の醸成を図る取組を推進する。

令和2年度（下線部分が令和元年度からの主な変更点）

時季を捉えた年次有給休暇取得促進等に係る広報事業

令和2年度要求額 199,175（200,971）千円

- 年次有給休暇の連続取得の促進を図る環境整備のため、
 - ◇夏季、年末年始、ゴールデンウィーク
 - ◇年次有給休暇取得促進期間（10月）の時季を捉えた集中的な広報を実施
- ポスター・リーフレットの作成、駅貼広告、インターネット広告を実施

- ◆改正労働基準法の周知
 - ◆「キッズウィーク」の周知
- などを併せて実施

また、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度として、裁判員休暇制度及びドナー休暇制度の普及のためのリーフレットを作成するほか、

- ◇働き方・休み方の見直しに向けた、関係労使、学識経験者等による検討会の開催
- ◇病気休暇制度に係る企業の好事例を元に、企業の病気休暇制度導入の際に参考となるマニュアルの作成
- ◇ボランティア休暇制度の普及のためのリーフレットを作成するとともに、労働者がボランティア活動等を行いやすい環境整備に努めている企業等の表彰等を行う。

地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業

令和2年度要求額 25,198（56,192）千円

- 2市で実施予定
- ◇協議会の開催
- ◇年次有給休暇取得促進の広報
- ◇労務管理の専門的知識を持つ者（社会保険労務士等）の企業訪問
- ◇地域の特性を活かした休暇取得促進の取組の好事例を収集し、周知啓発を実施
- ◇さらに年間を通じた取組を促進するため、お祭りなどに合わせた取組期間以外にシンポジウムを開催

- ◆市町村において、年間を通じ、地域の特性を活かした休暇取得促進のための働きかけを実施

不妊治療のための休暇制度等環境整備事業

令和2年度要求額 23,473（20,393）千円

- 事業主等の仕事と不妊治療との両立支援の理解を深めるため、休暇制度等に関する企業の取り組み紹介などを含めたシンポジウムを開催する。

「働き方改革」に向けた周知・啓発事業

令和2年度概算要求額 114,136千円(303,610千円)

中小企業・小規模事業者等が、労働時間制度の見直しや、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けた取組を行い、「働き方改革」を実現していくためには、「働き方改革関連法」の法改正内容を正しく理解し、働き方改革の好事例を参考にしながら、国の支援策を活用の上、労働環境の整備、生産性向上の推進を図ることが重要である。

このため、以下の事業内容により、広く周知・啓発を行う。

①経営指導員向けセミナーの開催

- 各地域の商工団体に配属されている指導員等に対して、労務管理のあり方や支援制度活用に関するセミナー(47箇所)を開催



②働き方改革の好事例の収集及び周知

- 中小企業・小規模事業者等が、自社内の働き方改革に取り組むに当たり、先進的な取組を行っている企業の取組、効果に関する好事例を収集。
- 事例集・動画や、「働き方改革特設サイト」内で記事コンテンツ化を行い、広く周知を実施。



「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」 概要

趣旨

- 雇用類似の働き方が拡大している状況に鑑み、「働き方改革実行計画」（2017年3月28日働き方改革実現会議決定）において「順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、有識者会議で法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する」と指摘。
 - これを受け、「雇用類似の働き方に関する検討会」（2018年3月30日報告書公表）において、雇用類似の働き方に関する実態把握・課題整理等を実施。
 - その後、「労働政策審議会労働政策基本部会」において、引き続き、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について議論。同部会報告書（2018年9月5日労働政策審議会了承）において、「法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要である」旨指摘。
 - こうした状況を踏まえ、雇用類似の働き方に係る論点整理等を行い、その保護等の在り方について検討を行うため、法律、経済学等の有識者からなる検討会を開催。
- ※ あわせて、「規制改革実施計画」（2018年6月15日閣議決定）において、放送に係る制作現場での雇用類似の働き方について、実態と課題の整理・分析を行い、雇用類似の働き方の保護等の在り方についての全般的な検討の材料とするとともに、放送に係る制作現場における当面の必要な措置につき検討することとされている

委員構成

- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| 芦野 訓和（東洋大学法学部教授） | 川田 琢之（筑波大学ビジネスサイエンス系教授） |
| 阿部 正浩（中央大学経済学部教授） | 桑村 裕美子（東北大学大学院法学研究科准教授） |
| ○荒木 尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授） | 鈴木 俊晴（早稲田大学社会科学部准教授） |
| 安藤 至大（日本大学経済学部教授） | 土田 和博（早稲田大学法学学術院教授） |
| 小畑 史子（京都大学大学院人間・環境学研究科教授） | 長谷川 聡（専修大学法学部教授） |
| 鹿野 菜穂子（慶應義塾大学大学院法務研究科教授） | 水町 勇一郎（東京大学社会科学研究所教授） |
| ◎鎌田 耕一（東洋大学名誉教授） | 村田 弘美（リクルートワークス研究所グローバルセンター長） |
- ※ ◎は座長、○は座長代理

これまでの開催経過

- | | | | |
|-------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| ・第1回（2018年10月19日） | ・第5回（2019年2月13日） | ・第9回（2019年4月12日） | ・第13回（2019年6月25日） |
| ・第2回（2018年12月3日） | ・第6回（2019年3月1日） | ・第10回（2019年4月23日） | |
| ・第3回（2018年12月25日） | ・第7回（2019年3月13日） | ・第11回（2019年5月21日） | |
| ・第4回（2019年1月22日） | ・第8回（2019年3月22日） | ・第12回（2019年6月12日） | ※引き続き、開催予定 |

1. 背景

従来より、「労働契約等解説セミナー（委託事業）」において、労働契約法や労働基準法をはじめとした労働関係法令に関するセミナーを開催していたが、働き方改革実行計画（平成29年3月28日決定）を踏まえ、平成30年度以降は当該セミナーに副業・兼業に関する内容を盛り込んで実施している。

2. 事業概要

働き方や休み方の見直しに向けた労使の自主的な取組を促進するため、平成24年に改正した労働契約法（18条（無期労働契約への転換）、19条（雇止め法理）、20条（不合理な労働条件の禁止））をはじめとしたその前提となる労働時間や労働契約等に関するルール及び副業・兼業に関するガイドラインについて、中小企業主や労働者を対象としたセミナー等を開催。

3. 開催内容

<平成31年度予定>

①一般労働者・事業主向けセミナー

・開催予定回数 182回

②中小・小規模企業等向けセミナー（中小・小規模企業が多数所属する団体の依頼により開催）

・開催予定回数 60回

※ガイドライン等の普及（パンフレットの配布予定部数）

・H31年度：917局署所 16,475部

臨時・非常勤職員に関する制度改革

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年5月17日公布）

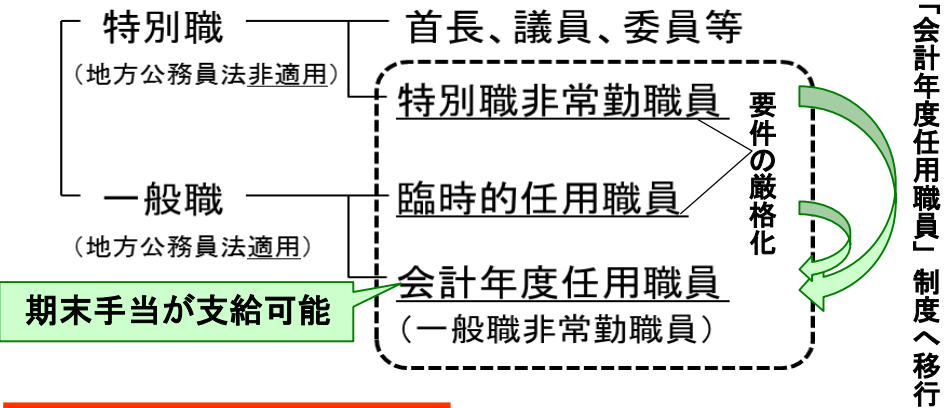
◆ 地方公務員法の一部改正

- ① 「特別職」の範囲を、制度が本来想定する「専門的な知識経験等に基づき、助言、調査等を行う者」に厳格化
- ② 「臨時的任用」の対象を、国と同様に「常勤職員に欠員を生じた場合（フルタイム）」に厳格化
- ③ 一般職として「会計年度任用職員」制度を創設

◆ 地方自治法の一部改正

会計年度任用職員について、これまで支給が認められていなかった「**期末手当**」の支給を可能に

施行日 令和2年4月1日



今後の取組方針

- 令和2年度の施行に向け、統一的な「会計年度任用職員」制度を、原則全ての団体に整備
- 総務省としては、**任用・勤務条件**（給付、休暇、休業）、**研修、福利厚生**などについて、**詳細なマニュアル提供**（平成29年8月23日発出）・**改訂、都道府県ごとの説明会の実施**等により支援

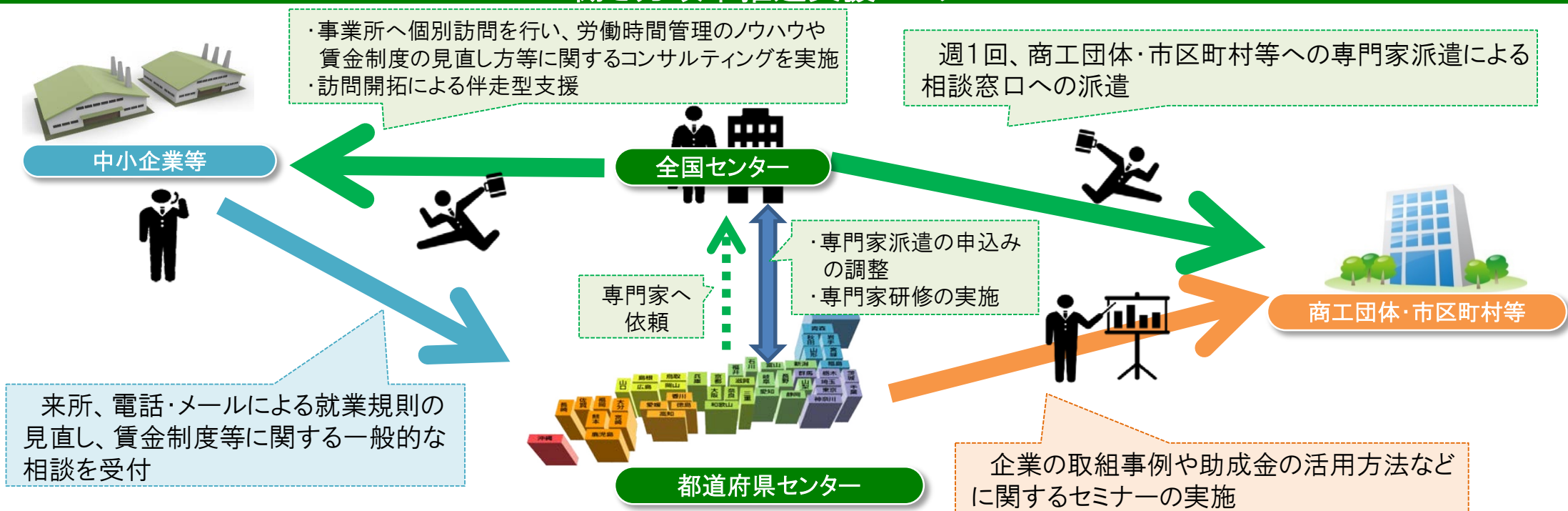
総務省としては、「会計年度任用職員」制度を重要な基盤として、**今後も必要な取組を推進**
※ その際、民間の動向、国家公務員に係る制度・運用の状況、厳しい地方財政の状況等に留意

令和2年度概算要求額 9,096,924(7,625,743)千円

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 労務管理などの専門家が事業所への個別訪問などにより、36協定届・就業規則作成ツールや業種別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したコンサルティングの実施
- 各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣などの、技術的な相談支援を行う。

働き方改革推進支援センター



**【通し番号98】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
公共調達等において評価する取組について**

I 「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. 調達時におけるワーク・ライフ・バランスを評価する 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(えるぼし認定等))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。）

※ 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。

※ えるぼし認定等は、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。

Ⅱ 取組状況(平成29年度)

- 国の取組状況
金額 約9,400億円(取組対象となる調達全体の25.1%) (平成28年度:14.5%)
件数 約8,800件(取組対象となる調達全体の25.3%) (平成28年度:19.5%)
- 独立行政法人等の取組状況
金額 約3,900億円(取組対象となる調達全体の34.3%)
件数 約4,800件(取組対象となる調達全体の48.3%)
- 地方公共団体、東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連や民間企業等における調達での取組を促進。1

(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(旧基準)※5		5	2	1
		くるみん(新基準)※6		7	3	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)。

※5 旧くるみん認定マーク(改正前認定基準又は改正省令附則第2条第3項の経過措置により認定)。

※6 新くるみん認定マーク(改正後認定基準(平成29年4月1日施行)125認定)。

Ⅲ 今後の取組

(「女性活躍加速のための重点方針2019(令和元年6月18日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)」(抄))

Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍

2. 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進

(4) ワーク・ライフ・バランスの推進

① 各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進

女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「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」(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、国及び独立行政法人等の調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組について、フォローアップを行いながら着実に実施する。取組状況のフォローアップ結果は、これまで国の機関全体での実施金額・件数の公表を行ってきたが、今後は、府省等ごとの公表とすることで、更なる自主的な取組を促していく。また、女性活躍推進法の改正を踏まえ、当該指針の改定を検討する。

地方公共団体の調達においても、女性活躍推進法に基づき、国に準じた取組が進められるよう、積極的に働き掛ける。

令和2年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に関連する各種調達や民間における調達において、ワーク・ライフ・バランス等を評価する取組が推進されるよう、引き続き働き掛ける。

あわせて、平成30年9月に開設した「職場情報総合サイト」等も用いながら、ワーク・ライフ・バランス等推進企業の情報提供を行う。

(参考) 地方公共団体における国に準じた加点評価の取組の実施状況

都道府県:実施済 3団体、検討中・今後検討予定 9団体

政令指定都市:実施済 8団体、検討中・今後検討予定 2団体

(平成30年7月1日現在 内閣府男女共同参画局調べ)

「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、企業を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19年12月18日策定(平成22年6月29日一部改正)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。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進に関する調査研究

令和元年度予算額 6,420千円 (11,506千円)

目 的

個人の生活状況の変化によって、働き方への意識や家族等との関わり方、生活全体の満足度等がどのように変化するかを調査し、今後の両立支援等の取組の検討材料とする。

■仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章(抄)

○関係者が果たす役割

仕事と生活の調和の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより国や地方公共団体が支援することが重要である。

■仕事と生活の調和推進のための行動指針(抄)

○国の取組

- ・ 生活時間の確保や多様な働き方を可能とする雇用環境整備を目指した支援を進める。

■第4次男女共同参画基本計画(抄)

第3分野 <基本的な考え方>

就業は生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものでもある。少子高齢化やグローバル化が進展する中で、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化という点からも、極めて重要な意義を持つ。

(中略)

以上を踏まえ、企業、経済団体、労働者、労働組合、国、地方公共団体等が連携し、雇用等における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に推進する。

事業の概要

仕事と生活の調和推進のための調査研究～家事・育児・介護等による生活の変化が働き方等へ与える影響についての意識調査～(令和元年度)

- ◆ 個人調査(オンライン調査)を実施。個人の意識を調査することにより、その変化等を分析。
- ◆ 調査に際し、有識者へのヒアリングを実施し、調査票の設計や分析等について意見を聴取する。

将来を含めたワーク・ライフ・バランスに関する課題を明らかにし、より実践的かつ実態に則した施策を検討。



ワーク・ライフ・バランス等を推進するための経営者・管理職向けセミナー

目 的 経営者や管理職等の意識啓発によるワーク・ライフ・バランスの必要性・意義の理解促進

- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（抄）

 - ・関係者が果たす役割
仕事と生活の調和の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に関与することはもとより国や地方公共団体が支援することが重要である。

■仕事と生活の調和推進のための行動指針（抄）

 - ・国の取組
先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、業務効率化のノウハウの提供、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業への支援を推進する。
- 第4次男女共同参画基本計画（抄）

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

イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現

 - ・女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性化の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促し、経営者のリーダーシップによる取組を促進する。

事業概要

経済団体等と連携し、経営者や管理職を対象としたトップセミナー等を開催

経済団体等



内閣府

トップセミナー等の開催



2013年から継続して開催

