

**「女性活躍加速のための重点方針 2015」
に基づく来年度予算要求等の検討状況**

**＜女性活躍のための環境整備について
（働き方改革）＞**

「女性活躍加速のための重点方針 2015」 該当箇所	
大項目	3. 女性活躍のための環境整備
中項目	(2) 長時間労働の削減等の働き方改革
小項目	I 労働時間制度の見直し II 長時間労働を前提とした働き方を見直しに向けた企業への働きかけ等
該当施策名 (事業名)	I 「労働基準法等の一部を改正する法律(案)」の円滑な施行 II 長時間労働の削減等の働き方を見直しに向けた取組の推進(①企業労使の自主的取組に対する技術的支援(自己診断用指標の開発・活用、ポータルサイトの設置・活用、コンサルタントによる助言指導等)、②中小企業事業主に対する経済的支援(助成金)、③企業や労使団体への働きかけ)
該当施策の背景・目的	女性を含めたすべての労働者が、子育て、介護、自己啓発、地域社会への貢献などの生活と仕事との調和を図りつつ、その意欲や能力を十分発揮できるようにし、更なる労働参加と生産性の向上を図る。
該当施策の政策手段の分類	<p>Ⓐ 法令・制度改正</p> <p>Ⓑ 税制改正要望</p> <p>Ⓒ 予算 27年度予算： 1,376,622千円 (内訳) ・労働基準法周知経費：8,606千円 ・長時間労働の抑制と仕事と生活の調和の実現に向けた働き方・休み方の実現：1,368,016千円 28年度要求方針： 新規 拡充 継続</p> <p>Ⓓ 機構定員要求</p> <p>Ⓔ その他</p>
該当施策概要	<p>I 第189回通常国会に提出している「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合、下位法令の検討を労働政策審議会で速やかに行うとともに、法の円滑な施行に向けて事業主等に対する周知等を行う。</p> <p>II ①企業労使の自主的取組に対する技術的支援等 「働き方・休み方改善指標」の活用事例の収集・周知、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用した各企業への取組支援や、各労働局に配置している「働き方・休み方改善コンサルタント」による助言指導を行う。</p> <p>②中小企業事業主に対する経済的支援 中小企業事業主が、所定外労働時間の削減等に取り組んだ場合に、必要経費の一部について助成を行う(職場意識改善助成金)。</p> <p>③企業への働きかけ 全国的労使団体や業界のリーディングカンパニーに直接働きかけを行うとともに、労働局幹部が管内に本社機能を有する主要な企業のトップを訪問し、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進をはじめとする働き方を見直しに取り組むよう、働きかける。</p> <p>来年度においては、重点の趣旨を踏まえて拡充に向け検討している。</p>
問い合わせ先 部局課 担当者名 連絡先	厚生労働省 労働基準局労働条件政策課

労働基準法等の一部を改正する法律案の概要

長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

I 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

- (1) **中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し**
 - ・ 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。(3年後実施)
- (2) **著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設**
 - ・ 時間外労働に係る助言指導に当たり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を明確にする。
- (3) **一定日数の年次有給休暇の確実な取得**
 - ・ 使用者は、10日以上の子年次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(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。
- (4) **企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進**(※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正)
 - ・ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

II 多様で柔軟な働き方の実現

- (1) **フレックスタイム制の見直し**
 - ・ フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。
- (2) **企画業務型裁量労働制の見直し**
 - ・ 企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。
- (3) **特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設**
 - ・ 職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
 - ・ また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

中小企業における月60時間超の時間外労働の引上げについて

現行

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%



改正案

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%



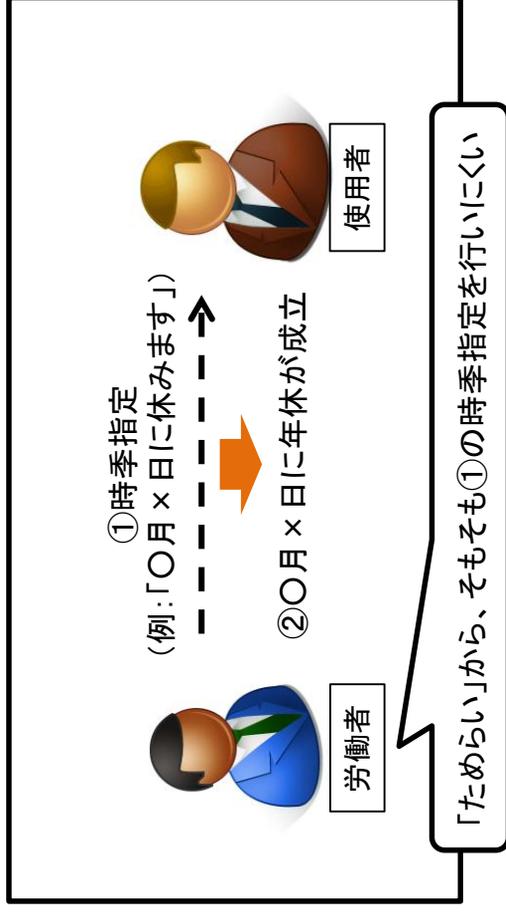
	時間外労働が月60時間超である 労働者が存在する割合		平均的な時間外労働が 月60時間超である割合	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
全体	8.1%	4.4%	0.5%	0.8%
自動車の運転の業務	40.6%	42.2%	11.7%	13.4%

平成25年度の「脳・心臓疾患」の労災支給決定件数306件のうち、93件(30.4%)が「自動車運転従事者」

- 関係省庁・業界団体等との連携の下、長時間労働の抑制に向けた環境整備を進めることとする。
その間、施行は猶予することとし、施行日は他の項目より3年遅らせる(平成31年4月)。

年次有給休暇(年休)の確実な取得について

現行



- 我が国の年休取得率: 48.8% (平成25年)
⇨ 平成32年の政労使目標: 70%
 - 1年間で年休を1日も取得できていない労働者の割合: 16.4% (平成23年)
- ※ このほか「計画的付与」(労働者側の代表と使用者との協定の締結)により時季を決めることも可能(平成25年導入企業割合19.6%)

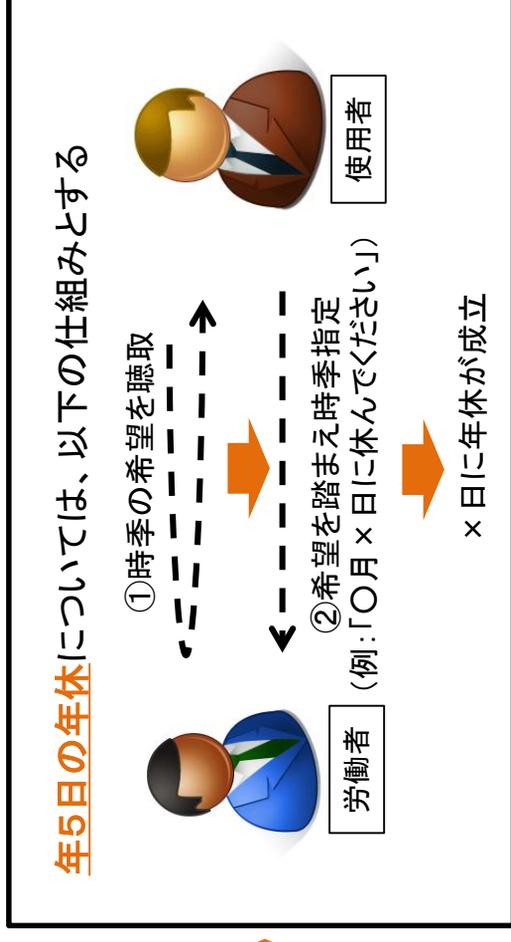
<参考>

◆ 法定の年休付与日数(継続勤務の年数に応じて付与日数は異なる。また、その期間の全所定労働日の8割の出勤が必要)

継続勤務年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
年休の付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※ 1週間の所定労働日数が通常の労働者より少ない方については、その日数や継続勤務年数に応じて、1～15日の年休が付与される。

改正案



- 年休が10日以上付与されている労働者に限る
- 以下のケース: 使用者は義務から解放される
 - ✓ 労働者が自ら5日以上の年休を取得した } 使用者の時季指定は不要
 - ✓ 労働者自らの取得3日+計画的付与2日 } 使用者は5日に足りない日数のみ指定
 - ✓ 労働者が自ら2日の年休を取得した } 3日の年休の計画的付与が行われた

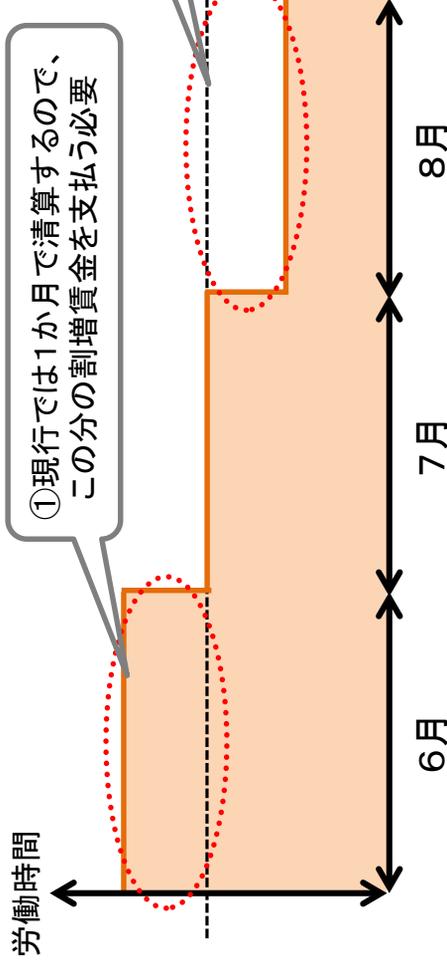
フレックスタイム制の見直し(清算期間の上限の延長)について

現行

- フレックスタイム制とは、「清算期間」(現在、最長1か月)で定められた所定労働時間の枠内で、労働者が始業・終業時刻を自由に選べる制度。結果的に、労働時間が長い日もあれば、短い日もある。
 - このため、労働者は、「清算期間」における所定労働時間に達するよう、労働時間を調整して働く(法定労働時間の枠を超えれば割増賃金が発生)。
- 現在、「清算期間」が最長1か月なので、労働者は、1か月の中での生活上のニーズに対応することはできないが、1か月を超えた労働時間の調整はできない。

改正案

- **「清算期間」を最長3か月に延長**し、より柔軟な働き方を可能とする。
- 例えば、「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、**子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなる**。
- ただし、各月で週平均50時間(時間外労働が月45時間弱となる時間)に相当を超えた場合は、使用者はその各月で割増賃金を支払う必要。



- 清算期間を3か月とすれば・・・
- ①割増賃金を支払う必要はなくなる
 - ②6月に働いた時間分は、8月に働かなくても欠勤扱いとならない

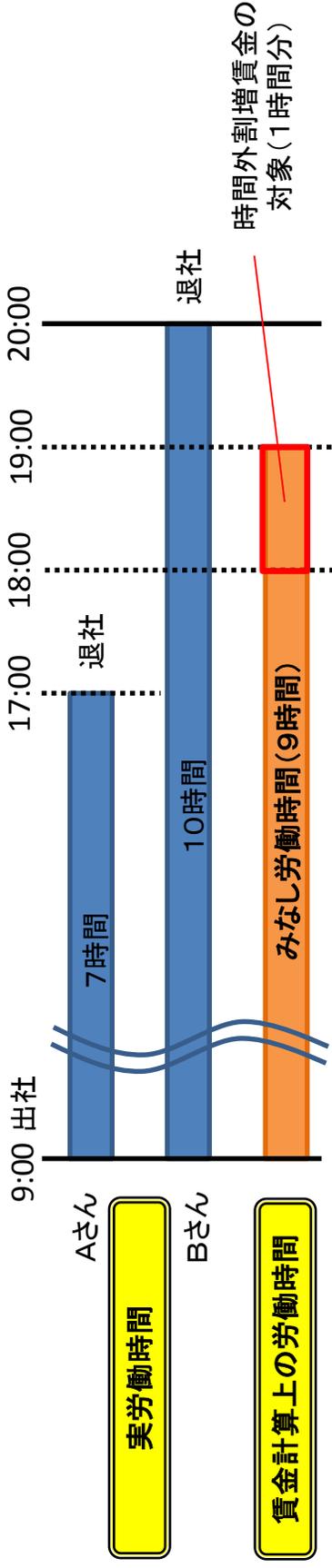
企画業務型裁量労働制の見直し(対象業務の拡大等)について

現行

- 裁量労働制とは、労使で決めた時間を労働したものと「みなす」制度。企画型・専門型の2種類がある。

例. みなし労働時間:9時間、休憩1時間の場合

※1日のみなし労働時間を「9時間」と労使で決めた場合、17時で退社しても(=実労働時間7時間)、20時で退社しても(=実労働時間10時間)、時間外割増賃金は同額(=1時間分)となる。



課題

- ① 現在、企画業務型裁量労働制の業務は「企画・立案・調査・分析」の業務であるが、対象業務が限定的で、ホワイトカラーの業務の複合化等に対応できていない。
 - ② 裁量労働制の下で働く方に講じられる健康確保措置の充実が求められている。
- また、制度を導入しながら、出勤時間による厳しい勤怠管理を行っている等の実態が見られる。

改正案

課題解決型提案営業
(ソリューション営業)

【例】取引先企業のニーズを聴取し、社内で新商品開発の企画立案を行い、当該ニーズに応じた商品やサービスを開発の上、販売する業務 等

裁量的にPDCA
を回す業務

【例】全社レベルの品質管理の取組計画を企画立案するとともに、当該計画に基づく調達や監査の改善を行い、各工場に展開するとともに、その過程で示された意見等をみて、さらなる改善の取組計画を企画立案する業務 等

- ② 健康確保措置として、現在、指針に例示されている内容(特別な休暇の付与、健康診断等)を省令で規定
裁量労働制が「始業・終業時刻が労働者が労働者に委ねられる制度」であることを法律上も明確化

1. 対象業務

- 「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定
 - 金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）、研究開発業務等を想定

2. 対象労働者

- 書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者
- 「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、『平均給与額』の3倍を相当程度上回る」水準として、省令で規定される額（1075万円を参考に検討）以上である労働者
 - 「本制度の対象となることによって賃金が減らないこととする」旨を法定指針に明記

3. 健康管理時間に基づく健康確保措置等

- 使用者は、客観的な方法等により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握
- 健康管理時間に基づき、①インターバル措置（終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置）、②1月又は3月の健康管理時間の上限措置、③年間104日の休日確保措置のいずれかを講じるとともに、省令で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施
- 併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施

4. 制度導入手続

- 職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得る。
- 導入する事業場の委員会や、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議

5. 法的効果

- 時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外とする。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」を利用して働き方改革を進めてみませんか

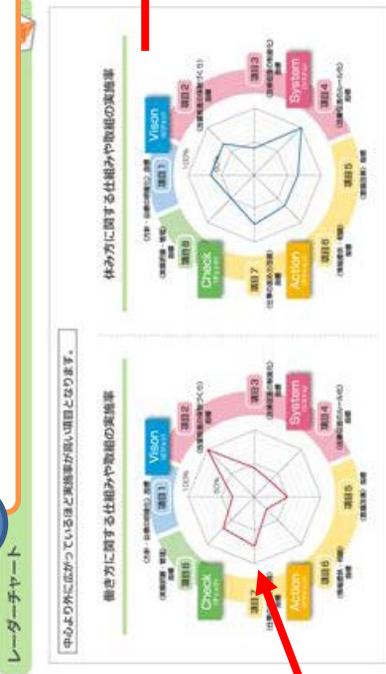
厚生労働省では、企業の皆さまが社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設しました。サイトでは、**専用指標によって企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」**や、「**企業における取組事例**」などを掲載しています。社員が自らの働き方・休み方を振り返るための診断も行えます。

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性が低下します。また、企業としては、離職リスクの上昇や、イメージの低下など、さまざまな問題が生じることになります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。

1 働き方改革ツールを提供します



2 専用指標による企業診断ができます



「レーダーチャート」のうち、自社の数値が低い領域に注目して、改善策を検討する上では、前後を検討している対象の方向が参考になります。チェックポイント、対策の方向及び順位の順に、前を参考にしながら、働き方・休み方に関する対策を検討しましょう。

3 診断結果に基づき対策を提案します



4 提案内容に関連した取組を実施している企業の取組概要を紹介しています



5 企業の取組事例を詳しく紹介します



「働き方・休み方改善ポータルサイト」
<http://work-holiday.mhlw.go.jp>
 (平成27年1月30日開設)

働き方・休み方改善コンサルタント

働き方・休み方改善コンサルタント制度の概要

- 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、都道府県労働局に配置
 - 「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
- ※ 「休み方」の改善 ⇒ 効果的な疲労の回復につながるような休日・休暇の付与・取得に改善していくこと

取組内容

- 働き方・休み方の改善に関する相談への対応や助言・指導を行うことにより、改善策の自主的検討・実施を推進
 - ・業種及び職種等の特性に応じた働き方・休み方の改善のための企業の診断及び改善指導（個別訪問）の実施
 - ・長時間労働の抑制等に向けた経営者の意識改革のための体験・参加型研修会（働き方・休み方の事例研究・課題解決）の実施
 - ・助成金支給企業に対するフォローアップとしてのコンサルティングの実施
 - ・その他、電話・窓口相談への対応

助言・指導による改善事例

【A局：W株式会社（建設業）】

- ・業務閑散期において連続休暇を取得できるよう、年次有給休暇の計画的取得制度を導入したこと等により、100%近い年休取得率を達成

【B局：X株式会社（製造業）】

- ・仕事を標準化することによる業務の「見える化」や部署ごとの年間休日カレンダーの社内掲示による情報共有化等により、年間平均残業時間を前年比6分の1に削減

【C局：Y株式会社（情報サービス業）】

- ・残業が多く発生したり休みが取りにくい部署や担当者の原因について、毎月のミーティングにおけるチェックを実施すること等により、会社全体で約50%の残業を削減

平成27年度 職場意識改善助成金（職場環境改善コース）

助成金制度の概要

中小企業が労働時間等の設定改善をするための計画を策定し、「所定外労働時間の削減」、「年次有給休暇の取得促進」等に必要な措置を講じ、効果的に実施した場合に助成金を支給する。

助成内容等

<支給対象となる取組例>

- ◇労働時間管理の適正化に資する機器等（労務管理用ソフトウェア・機器、デジタル式運行記録計等）の導入・更新
- ◇労働能率の増進に資する機器等（小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト等）の導入・更新
- ◇社会保険労務士によるコンサルティング

<助成額>

助成割合は助成対象の費用の最大3/4、最小1/2 上限額100万円

平成27年度 職場意識改善助成金（所定労働時間短縮コース）

助成金制度の概要

中小企業が労働時間等の設定改善をするための計画を策定し、「所定労働時間の短縮」に必要な措置を講じ、効果的に実施した場合に助成金を支給する。

助成内容等

<支給対象となる取組例>

- ◇労働時間管理の適正化に資する機器等（労務管理用ソフトウェア・機器、デジタル式運行記録計等）の導入・更新
- ◇労働能率の増進に資する機器等（小売業のPOS装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機等）の導入・更新
- ◇社会保険労務士によるコンサルティング

<助成額>

助成割合は助成対象の費用の3/4、上限額50万円

◆ 本省と都道府県労働局が連携して、下記の取組を実施

- ① 企業の自主的な働き方の見直しの推進
- ② 地域における働き方改革の気運の醸成
- ③ 都道府県労働局と地方公共団体の連携 等

働き方改革の実施には、労働基準法の遵守を超えた、働き方そのもの見直しが必要で、
企業トップの強いリーダーシップが不可欠。

本省幹部による**業界の**

リーディングカンパニーへの訪問

7月21日現在47社（*）を訪問

* 日新火災（12／4山本副大臣）、カルビー、伊藤忠商事、富士ゼロックス など

引き続き、働きかけを実施

都道府県労働局長による**地域の**

リーディングカンパニーへの訪問

5月31日までに、全国で約300社を訪問
都道府県労働局に、労働局長を本部長とする
「働き方改革推進本部」を設置（前掲）

* 全局に本部を設置し、自治体・労使団体と連携の上
働き方改革を推進

管内の企業トップへの働きかけを実施

◆ 先進的な取組事例等について、ポータルサイトを活用して**情報発信**（1月30日開設）

- ☞ 企業が「働き方・休み方改善指標」を用いて診断を行い、その結果に基づき対策を提案
- ☞ 社員が「働き方・休み方改善指標」を用いて診断を行い、自らの働き方・休み方を振り返る機会を提供
- ☞ 地方公共団体における働き方改革の取組事例（知事等のメッセージや宣言など）を掲載

地域の実情に応じた取組を国・地方公共団体が一体となって推進

長時間労働削減推進本部

厚生労働大臣
厚生労働副大臣 (労働担当) 、 厚生労働大臣政務官 (労働担当)
事務局長
事務次官、職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長、大臣官房総括審議官 (国会担当) 、大臣官房審議官 (労働条件政策担当) 、大臣官房審議官 (賃金、社会・援護・人道調査担当) 、安全衛生部長

過重労働等 撲滅チーム

主査 大臣官房審議官
(労働条件政策当)

働き方改革推進プロジェクトチーム

主査 事務次官
構成員 労働基準局長、職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長、
大臣官房総括審議官 (国会担当) 、
大臣官房審議官 (賃金、社会・援護・人道調査担当)
(事務局 労働基準局)

◆働き方改革の推進に向けた地方 (働き方改革推進本部) への指示

- ・働き方改革の推進
- ・女性活躍支援 等
- ◆本省促進チームによる働き方改革の推進
- ・企業経営陣への働きかけ 等

指示

働き方改革推進本部

(本部長 都道府県労働局長)

企業の自主的な働き方の見直しを推進

- ① 労働局長、労働基準部長による企業経営陣への働きかけ
(仕事の進め方の見直しによる時短など)
- ② 地方自治体、労使団体等との連携による働き方の見直し
に向けた地域全体における気運の醸成 (年次有給休暇の取
得促進など)

〈協力要請・連携〉

- ・都道府県
- ・市町村
- ・事業主団体
- ・労働団体 等

省内長時間労働 削減推進チーム

主査 大臣官房総括審
議官 (国会担当)

「地方創生」につなげる

- 仕事と生活の調和を
図ることができる環
境の整備
- 地域の特性を生かし
た、魅力ある就業の
機会の創出

「女性活躍加速のための重点方針 2015」 該当箇所	
大項目	3. 女性活躍のための環境整備
中項目	(2) 長時間労働の削減等の働き方改革
小項目	② 女性の活躍促進や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働環境整備を図るため、都道府県労働局における体制を整備・強化する。
該当施策名 (事業名)	マタニティ・ハラスメントへの厳正な対処、体制整備等
該当施策の背景・目的	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(いわゆる「マタニティ・ハラスメント」)は、近年相談件数が増加傾向にあり、昨年の最高裁判決等により社会的関心が高まっているところ。一方で、マタハラが法律に違反する行為という理解が事業主、労働者ともに進んでいないことから、マタニティ・ハラスメントの未然防止を図るとともに、相談体制の強化を図るもの。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27 年度予算： 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 (E) その他(具体的に： 検討中)
該当施策概要	「女性活躍加速のための重点方針 2015」の趣旨を最大限に踏まえて最も効果的な対応ができるよう、様々な角度から鋭意検討を進めているところ。 なお、3(6)②も同趣旨である。
問い合わせ先 部局課	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課

「女性活躍加速のための重点方針 2015」 該当箇所	
大項目	3. 女性活躍のための環境整備
中項目	(2) 長時間労働の削減等の働き方改革
小項目	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。
該当施策名 (事業名)	公共調達におけるワーク・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仕組みの導入
該当施策の背景・目的	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、その実現に向けた企業の取組を促すインセンティブとして、公共調達を活用した仕組みを導入するもの。
該当施策の政策手段の分類	<p>A 法令・制度改正</p> <p>B 税制改正要望</p> <p>C 予算 27年度予算： 千円 ※内数である場合はその旨記載。</p> <p>28年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。</p> <p>D 機構定員要求</p> <p>E その他(具体的に：)</p>
該当施策概要	<p>・ 8月～11月を目途に、仕事と生活の調和連携推進・評価部会において、ワーク・ライフ・バランス等推進企業の生産性、持続可能性等の考え方等について議論(企業へのヒアリングや先行研究等を参考にしつつ検討)するとともに、並行して関係府省との調整を進める。</p> <p>・ なお、女性活躍推進法が成立した場合、同法に基づく取組として位置づけられることとなる(第20条)</p>
問い合わせ先 部局課	内閣府 男女共同参画局推進課

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（案）

平成 27 年 月 日
仕事と生活の調和連携推進・評価部会

1. 趣旨

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」等にも位置づけられている公共調達において企業を評価する取組の推進は、現在「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)」を踏まえ進められているところ。

さらに、ワーク・ライフ・バランス等の推進は女性活躍の前提でもあり、企業等の取組に対するインセンティブとしても重要であることから、今回、「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決定）」において、

「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。」

とされ、より幅広くワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を評価する枠組みの導入による当該企業の受注機会の拡大を図ることとされた。

本連携推進・評価部会においては、この枠組みの導入を進めるため、これまでの研究実績をサーベイし、企業等に対しヒアリングを行うこと等により、ワーク・ライフ・バランスに関し議論、評価を行うことを通じて、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していくための考え方についてとりまとめ、ワーク・ライフ・バランスレポートにも位置付けていくこととする。

その際、生産性や持続可能性など、働く者に加え、企業自身、また顧客にとっての品質確保、品質向上など多様な視点から、捉えることとする。

2. 公共調達に関する進め方（案）

第34回（平成27年8月4日）

- ・ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業に対する公共調達における評価について①
（論点整理、フリーディスカッション）

第35回（平成27年10月上旬）

- ・ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業に対する公共調達における評価について②
（企業ヒアリング、有識者ヒアリング、報告案 等）

第36回（平成27年11月上旬）

- ・ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業に対する公共調達における評価について③
（報告決定）

第37回（平成28年1～2月頃）

- ・「仕事と生活のレポート2015」（案）とりまとめ

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

- (団体の代表者)
- 榊原 定夫 一般社団法人日本経済団体連合会会長
 - 三村 明伸 日本商工会議所会頭
 - 古賀 伸明 日本労働組合総連合会会長
 - 岡本 直美 NHK関係労働組合連合会議長
 - 山田 啓二 全国知事会会長
- (有識者)
- 大沢 真知子 日本女子大学人間社会学部教授
 - 権文 英子 亜細亜大学大学院経営学教授
 - 佐藤 博樹 中央大学大学院戦略経営学教授
 - 樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授
- (関係閣僚)
- 内閣総理大臣、内閣官房長官、内閣府特命担当大臣(少子化対策)、内閣府特命担当大臣(男女共同参画) (ほか)

社会全体での取組を推進するために、経済界、労働界、国・地方公共団体、民間企業が力を合わせる必要であるため、官民連携・評価や連帯を中心とした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

仕事と生活の調和連携推進・評価部会

- (団体の代表者)
- 大日向 雅美 男女共同参画推進連携会議議長
 - 大曲 昭恵 福岡県副知事
 - 小林 治彦 日本商工会議所産業政策第二部長
 - 才木 誠吾 情報産業労働組合連合会政策局長
 - 高橋 晴樹 全国中小企業団体中央会専務理事
 - 南部 美智代 日本労働組合総連合会副事務局長
 - 長谷川 真理 (公財)日本生産性本部ダイバーシティ推進室長
 - 福田 明子 JEC連合特別中央執行委員
 - 輪島 忍 (一社)日本経済団体連合会労働法制本部長
- (有識者)
- 阿部 正浩 中央大学経済学部教授
 - 大沢 真知子 日本女子大学人間社会学部教授
 - 権文 英子 亜細亜大学経済学部教授
 - 榊原 智子 読売新聞東京本社調査研究本部主任研究員
 - 佐藤 博樹 中央大学大学院戦略経営学教授
 - 樋口 美雄 慶応義塾大学商学部教授

仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議

- 議長
- 内閣府 仕事と生活の調和推進室長
- 構成員
- 人事院 職員福祉局職員福祉課長
 - 内閣官房 内閣参事官(内閣人事局)
 - 内閣府 仕事と生活の調和推進室代理
 - 内閣府 仕事と生活の調和推進室次長
 - 内閣府 仕事と生活の調和推進室参事官
 - 総務省 大臣官房企画課長
 - 文部科学省 生涯学習政策局参事官
 - 厚生労働省 労働政策担当参事官
 - 厚生労働省 労働基準局労働条件政策課長
 - 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長
 - 経済産業省 経済産業政策局産業構造課経済社会政策室長