

3 事業主としての国のワーク・ライフ・バランスへの取組状況

(1) 職員のワーク・ライフ・バランスへの取組状況

(要旨)

国は、行動指針において「行政機関においても、業務の効率化等により長時間労働の抑制を図るとともに、男性の育児休業の取得や介護のための両立支援制度の活用促進など、率先して仕事と生活の調和に取り組む」こととされている。

総務省は、①国家公務員の超過勤務縮減を図るため、「国家公務員の労働時間短縮の取組」において、超過勤務縮減対策に係る啓発講演会の開催等を実施、②男性職員の育児休業取得の促進を図るため、「国家公務員（男性職員）の育児休業等の取得促進」において、育児休業取得促進を目的とした啓発講演会等の開催等を実施、③メンタルヘルス対策の促進を図るため、i)「国家公務員のメンタルヘルス対策」において、管理監督者を対象に心の健康づくりのための理解を深めるためのセミナーを開催、ii)「国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」」において、業務多忙な管理監督者等を対象にメンタルヘルスに関する知識を習得させるとともに、実際の対応に理解を深めるeラーニングを実施している。

これらの事業の実績をみると、次のとおりとなっている。

- ① 年間平均超過勤務時間数は、平成20年は234時間、21年は239時間、22年は232時間、23年は235時間となっており、ほぼ横ばいで推移している。

総務省では、超過勤務時間数が縮減しない要因の一つとして、国会関係業務、国際関係業務、法令協議、予算折衝などの他律的な業務が多いことが考えられるとしている。

- ② 男性職員の育児休業取得率は、平成20年度には0.7%、21年度には0.9%、22年度には1.8%、23年度には2.0%と微増している。

しかし、「第3次男女共同参画基本計画」（平成22年12月17日閣議決定）において目標とされている平成32年までに国家公務員の男性の育児休業取得率を「政府全体として13%となることを目指す」からは乖離したものとなっている。

総務省では、国家公務員（男性職員）が育児休業を取得しない主な要因として、配偶者が育児休業を取得して対応できたこと、業務が繁忙であり他の人の迷惑になること、育児休業中の収入が少なくなることなどが考えられるとしている。

- ③ 精神・行動の障害による長期病休者率は、平成8年には0.21%、13年度には0.46%、18年度には1.28%、20年度には1.39%、23年度には1.26%と増加傾向となっている。

総務省では、精神・行動の障害による長期病休率が増加傾向となっていることについて、その要因等は把握していないとしている。

ア 制度の概要

国は、行動指針において、「行政機関においても、業務の効率化等により長時間労働の抑制を図るとともに、男性の育児休業の取得や介護のための両立支援制度の活用を促進など、率先して仕事と生活の調和に取り組む」こととされている。

なお、これは、平成 22 年の行動指針改定に当たって、国家公務員がワーク・ライフ・バランスに率先して取り組み、民間企業・団体、地方公共団体等にも取組を広げる必要があるとして盛り込まれたものである。

○ 施策・事業の概要

総務省では、国家公務員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、「国家公務員の労働時間短縮の取組」、「国家公務員（男性職員）の育児休業等の取得促進」、「国家公務員のメンタルヘルス対策」、「国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」」などの事業を実施している。

① 国家公務員の労働時間短縮の取組

国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間に係る啓発用ポスター・パンフレットの作成や超過勤務縮減対策に係る啓発講演会の開催等

② 国家公務員（男性職員）の育児休業等の取得促進

男性職員の育児休業等の取得促進に係るポスター・パンフレットの作成、男性職員等を対象に育児休業取得促進を目的とした啓発講演会等の開催等

③ 国家公務員のメンタルヘルス対策

管理監督者を対象に職場環境等の改善の推進と心の健康づくりのための理解を深めることを目的としたセミナーを開催

④ 国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」

業務多忙な管理監督者や遠隔地官署勤務の管理監督者を対象にメンタルヘルスに関する知識を習得させるとともに、実際の対応について理解を深めるeラーニングを実施

イ 把握する内容及び手法

国家公務員のワーク・ライフ・バランスの向上に向けて実施されている「国家公務員の労働時間短縮の取組」、「国家公務員（男性職員）の育児休業等の取得促進」、「国家公務員のメンタルヘルス対策」及び「国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」」の実施状況について、実地調査により把握・分析した。

ウ 把握結果

(7) 「国家公務員の労働時間短縮の取組」の実施状況

① 総務省は、国家公務員の労働時間短縮の取組として、国家公務員の超過勤務縮減の啓発用ポスターの配布や講演会を実施している。

これらの実施状況をみると、図表 3-(1)-①のとおり、平成 23 年度は、i) 国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間に係る啓発用ポスターの配布(9,850 枚)、ii) パンフレットの電子媒体の配布を行っている。また、超過勤務縮減に係る啓発講演会を 1 回開催し、その参加者数は 87 人となっている。

図表 3-(1)-① 国家公務員の労働時間短縮への取組の実施状況 (単位：枚、回、人)

区分	ポスター等の配布部数		啓発講演会の開催	
	ポスター	パンフレット	開催回数	参加者
平成 20 年度	9,990	85,085	1	89
21 年度	9,985	85,635	1	72
22 年度	9,675	－ (注) 2	1	85
23 年度	9,850	－ (注) 2	1	87

(注) 1 当省の調査結果による。

2 平成 22 年度及び 23 年度はパンフレットの電子媒体を配布している。

② 各府省等 (注) は、「国家公務員の労働時間短縮対策について」(平成 4 年 12 月 9 日人事管理運営協議会決定)に基づき、個別に超過勤務縮減に向けた取組を行っており、平成 23 年度における取組状況をみると、図表 3-(1)-②のとおり、34 府省等のうち、i) 管理職員への退庁指導を実施しているものが 32 府省等、ii) 庁内の巡回を実施しているものが 24 府省等、iii) 在室状況調査を実施しているものが 22 府省等などとなっている。

また、平成 5 年度から毎年実施されている国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間(毎年 10 月 1 日から 7 日)について、平成 23 年度の取組状況をみると、図表 3-(1)-②のとおり、定時退庁を推進するため、i) 管理職員への退庁指導を実施しているものが 34 府省等、ii) 庁内の巡回指導を実施しているものが 26 府省等、iii) 在室状況調査等を実施しているものが 21 府省等などとなっている。

(注) 府省等は、本府省及び外局であり、一部の外局については、本省一括で回答しているものがある。

図表 3-(1)-② 各府省等における超過勤務時間の縮減のための取組状況

区分	主な内容
「国家公務員の労働時間短縮対策について」に基づく取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定時退庁日に人事担当課が取組を実施している 33 府省等では、①管理職員への退庁指導 (32 府省等)、②巡回 (24 府省等)、③在室状況調査 (22 府省等) などを実施 ○ 勤務時間管理の徹底等を実施している 33 府省等では、①職員の勤務状況の的確な把握 (27 府省等)、②実情に応じた縮減目標の設定 (18 府省等)、③事前登録 (13 府省等) などを実施 ○ その他、特に効果が上がっている取組として、①管理職員の定時退庁を指導 (25 府省等)、②人事担当課等による巡回 (3 府省等)、③執務室の一斉消灯 (2 府省等) などを実施
超過勤務縮減キャンペーン週間中の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定時退庁の推進のための取組を実施した 34 府省等では、①管理職員への退庁指導 (34 府省等)、②巡回指導 (26 府省等)、③在室状況調査等 (21 府省等) などを実施 ○ 管理職員等に対する啓発・指導等の取組を実施した 34 府省等では、①幹部会議等における報告指導 (30 府省等)、②パンフレットの活用 (30 府省等)、③管理職員の退庁時間等の調査 (12 府省等) などを実施 ○ 業務改善のための取組を実施した 31 府省等では、①スケジュール等の再点検 (26 府省等)、②会議の時間短縮・合理化等 (22 府省等)、③職員から業務改善提案の募集 (13 府省等) などを実施

(注) 1 「平成 23 年度国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間の実施状況」(総務省人事・恩給局)に基づき当省が作成した。
 2 「国家公務員の労働時間短縮対策について」に基づく取組状況は、超過勤務縮減キャンペーン週間中以外の超過勤務縮減のための取組を記載した。

③ しかし、国家公務員の年間平均超過勤務時間数みると、図表 3-(1)-③のとおり、平成 19 年は 231 時間、20 年は 234 時間、21 年は 239 時間、22 年は 232 時間、23 年は 235 時間となっており、ほぼ横ばいで推移している。

なお、本府省と本府省以外の地方出先機関等の平成 23 年の年間平均超過勤務時間数を比較すると、本府省は 374 時間、本府省以外の地方出先機関は 208 時間となっており、本府省の年間平均超過勤務時間数は本府省以外の地方出先機関の年間平均超過勤務時間数に比べ 166 時間多くなっている。

図表 3-(1)-③ 国家公務員の年間平均超過勤務時間数の推移

(単位：時間)

区分	年間平均超過勤務時間数		
		本府省	本府省以外の地方出先機関等
平成 19 年	231	357	211
20 年	234	357	213
21 年	239	359	217
22 年	232	362	208
23 年	235	374	208

(注) 「国家公務員給与等実態調査」(人事院)に基づき当省が作成した。

④ 総務省では、国家公務員の年間平均超過勤務時間がほぼ横ばいで推移していることについて、「超過勤務は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律 (平成 6 年法律第 33 号) に基づき、各省各庁の長等が公務のために

臨時又は緊急の必要がある場合に命令する勤務である。各府省では、定時退庁日を定めるなど超過勤務縮減に向けた取組を実施しているが、特に本府省においては、国会関係、国際関係、法令協議、予算折衝に従事するなど、業務量や時期が各府省の枠を超えて他律的に決まる比重が高い部署があり、各省各庁の長等は、定員やその時々々の行政課題に必要な業務など様々な要因を総合的に踏まえ超過勤務を命令している。このような状況から、年間平均超過勤務時間数が横ばいで推移しているのではないかとしている。

(4) 「国家公務員（男性職員）の育児休業等の取得促進」の実施状況

- ① 総務省は、国家公務員（男性職員）の育児休業等の取得を促進するため、啓発用ポスターの配布、啓発講演会の開催などを実施している。

これらの実施状況をみると、図表3-(1)-④のとおり、平成23年度においては、啓発用パンフレットの配布（3万2,890枚）を行っている。また、啓発講演会を全国4か所（東京、名古屋、大阪、福岡）で開催し、その参加者数は計303人となっている。

図表3-(1)-④ 国家公務員（男性職員）の育児休業等の取得促進の実施状況

(単位：枚、回、人)

区分	ポスター等の配布		啓発講演会の開催		備考
	ポスター	パンフレット	開催回数	参加者	
平成20年度	9,870	42,525	4	363	東京、大阪、仙台、福岡
21年度	9,893	36,300	4	347	東京、名古屋、大阪、熊本
22年度	9,675	34,390	4	271	札幌、さいたま、金沢、広島
23年度	—	32,890	4	303	東京、名古屋、大阪、福岡

(注) 1 当省の調査結果による。

2 平成23年度は、ポスターを作成していない。

- ② 国家公務員（男性職員）の育児休業の新規取得状況をみると、図表3-(1)-⑤のとおり、平成20年度は0.7%、21年度は0.9%、22年度は1.8%、23年度は2.0%と毎年度微増しているものの取得率は低調となっている。

なお、「第3次男女共同参画基本計画」において、国家公務員（男性職員）の育児休業の新規取得については、平成32年までに国家公務員の男性の育児休業取得率を「政府全体として13%となることを目指す」との目標が設定されており、これに比べると現在の取得率は目標から乖離したものとなっている。

図表 3-(1)-⑤ 国家公務員(男性職員)の育児休業の新規取得状況

(単位:人、%)

区分	新規取得者数	取得率
平成 20 年度	111	0.7
21 年度	131	0.9
22 年度	255	1.8
23 年度	286	2.0

- (注) 1 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」(総務省・人事院)に基づき当省が作成した。
 2 「新規取得者数」とは、当該年度中に新たに育児休業を取得した人数である。
 3 「取得率」とは、「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」に対する「新規取得者数」の割合である。

- ③ 「男性職員に対する育児休業に関する意識調査結果」(平成 20 年 2 月人事院職員福祉局職員福祉課)をみると、図表 3-(1)-⑥のとおり、国家公務員(男性職員)が育児休業を取得しなかった家庭の事情としては、「配偶者が育児休業を取得して対応できたため」が 79.6%で、最も多く、次いで「家計が苦しくなるため」が 29.5%となっている。また、図表 3-(1)-⑦のとおり、職場の事情としては、「業務が繁忙であり、他の人の迷惑になるため」が 52.6%と最も多く、次いで「育児休業中の収入が少なくなるため」が 47.0%となっている。

総務省では、以上の結果から、国家公務員(男性職員)が育児休業を取得しない主な要因としては、配偶者が育児休業を取得して対応できたこと、業務が繁忙であり他の人の迷惑になること、育児休業中の収入が少なくなることなどが考えられるとしている。(注)

(注) ただし、調査時点においては、配偶者が育児休業を取得した場合、男性職員は育児休業を取得することができなかったが、平成 22 年 6 月からは、制度改正により当該場合において男性職員も取得することが可能となっている。

図表 3-(1)-⑥ 国家公務員(男性職員)の育児休業を取得しなかった事情(家庭)(複数回答)

(単位:%)

育児休業を取得しなかった事情	割合
配偶者が育児休業を取得して対応できたため	79.6
家計が苦しくなるため	29.5
配偶者又は他に養育する者がいるため	10.9
家族や配偶者が反対したため	1.1
その他	6.0

(注) 「男性職員に対する育児休業に関する意識調査結果」(平成 20 年 2 月人事院職員福祉局職員福祉課)に基づき当省が作成した。

図表 3-(1)-⑦ 国家公務員（男性職員）の育児休業を取得しなかった事情（職場）（複数回答）
（単位：％）

育児休業を取得しなかった事情	割合
業務が繁忙であり、他の人の迷惑になるため	52.6
育児休業中の収入が少なくなるため	47.0
責任が大きく代替職員がいないため	17.5
職場が取得しにくい雰囲気のため（上司・同僚が無理解）	15.4
昇進にひびく（人事評価に影響が生じる）ため	12.6
育児休業が取得できる対象に該当すると思わなかったため	4.2
その他	14.0

（注） 「男性職員に対する育児休業に関する意識調査結果」（平成 20 年 2 月 人事院職員福祉局職員福祉課）に基づき当省が作成した。

（ウ） 「国家公務員のメンタルヘルス対策」等の実施状況

総務省では、国家公務員の職場におけるメンタルヘルスケアの一層の推進等に資するため、「国家公務員のメンタルヘルス対策」事業及び「国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」」事業を実施しており、その実施状況等は次のとおりとなっている。

① 国家公務員のメンタルヘルス対策として、平成 18 年度から、管理監督者を対象とした職場環境等の改善の推進と心の健康づくりのための理解を深めるため、セミナーを開催している。

その実施状況をみると、図表 3-(1)-⑧のとおり、平成 23 年度は、全国 5 か所（仙台、近畿、四国、九州、沖縄）でセミナーを開催し、受講者数は計 265 人となっている。

② 国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」として、平成 23 年度から、業務多忙な管理監督者や遠隔地官署勤務の管理監督者を対象にメンタルヘルスに関する知識を習得させるとともに、実際の対応について理解を深める eラーニングを実施しており、図表 3-(1)-⑧のとおり、受講者数は計 3,827 人となっている。

図表 3-(1)-⑧ 「国家公務員のメンタルヘルス対策」及び「国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」」の実績
（単位：回、人）

区分	「国家公務員のメンタルヘルス対策」		国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」
	セミナーの開催	セミナーの参加者	受講者
平成 20 年度	5	259	—
21 年度	5	272	—
22 年度	5	287	—
23 年度	5	265	3,827

（注） 1 当省の調査結果による。

2 「国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」」の受講者数は、eラーニングを受講するための ID を付与したライセンス数を計上した。

- ③ しかし、国家公務員の精神・行動の障害による長期病休者率をみると、図表 3-(1)-⑨のとおり、平成 8 年は 0.21%、13 年度は 0.46%、18 年度は 1.28%、20 年度は 1.39%、23 年度は 1.26%と増加傾向となっている。

図表 3-(1)-⑨ 国家公務員における精神・行動の障害による長期病休者数の推移

(単位：人、%)

区分	職員数	精神・行動の障害（うつ病、統合失調症等）による長期病休者数
平成 8 年	502,467	1,050 (0.21)
13 年度	486,216	2,218 (0.46)
18 年度	299,871	3,849 (1.28)
20 年度	282,546	3,922 (1.39)
23 年度	274,973	3,468 (1.26)

(注) 1 「国家公務員長期病休者実態調査」(人事院)に基づき当省が作成した。

2 平成 8 年は、「年」で集計されている。

3 長期病休者とは、調査年度又は調査年において引き続き 1 月以上の期間、負傷又は疾病のため勤務しなかった一般職の国家公務員をいう。

- ④ 総務省では、国家公務員の精神・行動の障害による長期病休者が増加していることについて、原因・理由等は把握していないとしている。

なお、今後、「国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」」を受講した管理者を対象に、部下に対する管理者としてのより効果的なメンタルヘルス対策を講ずることができるようにする必要があるとして、平成 25 年度から、eラーニングによる管理者のためのメンタルヘルス対策の内容を拡充し、スキルアップコースを加えたものにする予定であるとしている。

(2) 公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進方策の取組状況

(要旨)

国は、行動指針において、「公共調達において、契約の内容に応じ仕事と生活の調和に積極的に取り組む企業を評価する取組を推進する」とされている。

各府省は、公共調達を通じてワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を積極的に評価・支援し、企業における自主的な取組を促進するため、平成 22 年度から、ワーク・ライフ・バランス等に関する調査、広報及び研究開発事業において、総合評価落札方式による一般競争入札を実施する際、ワーク・ライフ・バランス等に関する評価項目を加点事由として評価項目に盛り込むこととしている。

しかし、全府省における、ワーク・ライフ・バランス等に関する項目を評価項目とした調査、広報及び研究開発事業についてみると、平成 22 年度は 3 府省において 10 事業、23 年度は 3 府省において 14 事業のみとなっており、その効果は限定的であると考えられる。

一方、調査した 51 地方公共団体（26 都道府県、25 市）のうち、35 団体（21 都道府県、14 市）では、企業におけるワーク・ライフ・バランス等の取組を推進するため、①企業における次世代育成支援対策推進法に基づく取組の実施の有無等について評価項目を設定し、建設工事等の競争参加資格審査や総合評価落札方式による一般競争入札を実施している、②物品購入等の少額随意契約において、次世代育成支援対策推進法に基づく取組を実施している企業を優先的に選定している状況がみられた。

これら 35 団体では、その効果として、①独自のワーク・ライフ・バランスに関する認証制度の登録企業の増加、②一般事業主行動計画の策定・届出、公表等を行う企業の増加など、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進に寄与しているとしている。

なお、政府は、平成 24 年 3 月 14 日に開催された第 40 回男女共同参画会議において、ワーク・ライフ・バランス等に関する調査、広報及び研究開発事業の総合評価落札方式による一般競争入札の実施に当たっては、ワーク・ライフ・バランス等に関する評価項目の設定に取り組むことを決定している。また、「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画（平成 24 年 6 月 22 日女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議）に基づき、内閣府等は、国の公共調達におけるワーク・ライフ・バランス等の推進方策を更に推進させるための方策を検討することとしている。

ア 制度の概要

(7) 国の公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進方策

国は、行動指針において、「公共調達において、契約の内容に応じ仕事と生活の調和に積極的に取り組む企業を評価する取組を推進する」とされている。

各府省では、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を国として積極的に評価・支援し、企業における自主的な取組を促進するため、平成 22 年度から、ワ

ーク・ライフ・バランス等に関する調査、広報及び研究開発事業の委託先の選定に当たって、総合評価落札方式（注）による一般競争入札を実施する際には、①次世代育成支援対策推進法に基づく取組の有無、②ノー残業デーの設定など労働時間縮減に向けた取組の有無、③法定以上の育児休業、介護休業制度等の就業規則での規定の有無などの項目を加点事由として評価項目に盛り込むこととしている。

（注）1 国の契約は、最低価格落札方式による一般競争入札が原則であるが、民間事業者等の持つ優れた技術力や創意工夫等をいかし、低価格高品質の調達を実現するための手法として、総合評価落札方式が認められている。

なお、会計法（昭和22年法律第35号）の適用を受ける国の機関が総合評価落札方式を実施する場合は、財務大臣協議の範囲内で行われなければならないとされている（会計法第29条の6第2項、予算決算及び会計令（昭和22年勅令第165号）第91条第2項）。

2 調査事業、広報事業、研究開発事業については、技術的要素等の評価を行うことが重要であるものについて総合評価落札方式が適用され、各府省においても、その協議内容に沿って同方式を適用することが可能となっている。

なお、評価項目については、各府省が策定している「調査、広報及び研究開発に関する入札に係る総合評価方式の標準ガイドライン」で定められており、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する事業を行う場合は、「知見、専門性等の有無」又は、「調査内容に関する専門的な知識、ノウハウ」の評価項目の中で設定可能となっている。

（イ）地方公共団体の公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進方策

地方公共団体は、行動指針において、仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組む企業に対する公共調達における優遇措置など、地方の実情に即した取組を行い、企業における取組を支援・促進することとされている。

イ 把握する内容及び手法

国及び地方公共団体の公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進方策の実施状況について、実地調査により把握・分析した。

ウ 把握結果

（ア）国の公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進方策の取組

各府省がワーク・ライフ・バランス等に関する調査、広報及び研究開発事業の実施に当たって、総合評価落札方式による一般競争入札を実施する際、ワーク・ライフ・バランス等に関する項目を加点事由として評価項目に盛り込んだものとみると、図表3-(2)-①のとおり、平成22年度は3府省において10事業、23年度は3府省において14事業のみとなっている。また、加点事由とした評価項目をみると、女性雇用率や女性管理職の割合、次世代育成支援対策推進法に基づく取組状況等となっている。

図表 3-(2)-① 各府省がワーク・ライフ・バランス等に関する調査、広報及び研究開発事業の実施に当たって、総合落札方式による一般競争入札において評価項目を設定した事業

年度	事業数	府省別内訳	評価項目
平成 22	10 事業	内閣府 5 事業 文部科学省 1 事業 厚生労働省 4 事業	女性雇用率や女性管理職の割合、次世代育成支援対策推進法に基づく取組状況等
23	14 事業	内閣府 5 事業 厚生労働省 8 事業 経済産業省 1 事業	

(注) 当省の調査結果による。

内閣府では、取組の効果について、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組に対するインセンティブを与えることができることなどを挙げている。

しかし、国の公共調達における対象事業は、ワーク・ライフ・バランス等に関する調査、広報及び研究開発事業のみで、契約方式も総合評価落札方式による一般競争入札のみとなっていることから、その効果は限定的であると考えられる。

(イ) 地方公共団体の公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進方策の取組

調査した 51 地方公共団体（26 都道府県、25 市）のうち、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業に対し、公共調達における優遇措置を設けているものは、35 地方公共団体（21 都道府県、14 市）であった。

これらの 35 団体における主な優遇措置をみると、図表 3-(2)-②のとおり、①企業における次世代育成支援対策推進法に基づく取組の実施の有無等について評価項目を設定し、建設工事等の競争参加資格審査、総合評価落札方式における一般競争入札を実施している、②物品購入等の少額随意契約において、次世代育成支援対策推進法に基づく取組を実施している企業を優先的に選定しているなどであった。

図表 3-(2)-② 地方公共団体の公共調達における主な優遇措置の実施状況

区分	優遇措置の内容
建設工事等の競争参加資格審査	競争参加資格審査において、企業における次世代育成支援対策推進法に基づく取組の実施の有無等について評価項目を設定し、実施している企業に加点など
物品購入等の競争参加資格審査	
建設工事等の総合評価落札方式による一般競争入札	総合評価落札方式による一般競争入札において、企業における次世代育成支援対策推進法に基づく取組の実施の有無等について評価項目を設定し、実施している企業に加点など
物品購入等の少額随意契約	物品購入等の少額随意契約において、次世代育成支援対策推進法に基づく取組等を実施している企業を優先的に選定するなど

(注) 当省の調査結果による。

これらの35団体では、その効果として、①地方公共団体が独自に行うワーク・ライフ・バランス等に関する認証制度への登録企業の増加、②一般事業主行動計画の策定・届出、公表等を行う企業の増加など、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進に寄与しているとしている。

一方、調査した事業者の中には、図表3-(2)-③のとおり、地方公共団体が実施する公共調達における優遇措置を受けたことにより、管理職員や従業員の育児休業等への理解や認識が深まり、男性の育児休業取得者や短時間勤務制度の利用者が出るなど、中小企業であっても事業所内に育児休業制度や短時間勤務制度などが定着しつつあるとしているものがあった。

図表3-(2)-③ 公共調達における優遇措置を契機として中小企業におけるワーク・ライフ・バランスが推進された例

(事例)

県では、子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活を支援するための雇用環境整備に取り組んでいる建設業者を評価することにより、子育て環境整備を促進することとし、平成19年4月から、建設工事入札参加資格審査の技術評価に当たって、新たに評価項目を設定し、①次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を所轄都道府県労働局長に策定した旨を届出している場合、②届出をし、かつ、当該計画に対して認定を受けている場合は加点する優遇措置を設けている。

県では、この制度を設けたことにより、一般事業主行動計画の策定・届出、認定を受ける企業が増加したとしている。

一方、同措置を受けた中小事業者では、一般事業主行動計画を策定・届出、認定を受け、育児休業等を就業規則に明文化したことにより、管理職員や従業員の育児休業等への理解や認識が深まったとしている。

また、同事業者では、管理職員と従業員との相談の実施や業務の調整を図ることにより、男性の育児休業取得者や短時間勤務制度の利用者が出るなど、従業員が少ない中小企業であっても事業所内に育児休業制度や短時間勤務制度などが定着しつつあるとしている。

(注) 当省の調査結果による。

なお、政府は、平成24年3月14日に開催した第40回男女共同参画会議において、公共調達を通じて雇用分野の男女共同参画を推進するため、男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関する調査、広報及び研究開発事業の総合評価落札方式による一般競争入札の実施に当たっては、ワーク・ライフ・バランス等に関する評価項目の設定に取り組むことを決定した。

これを受けて、内閣府は、各府省に対し、今後、公共調達におけるワーク・ライフ・バランス等を推進するため、「公共調達における男女共同参画等の推進について（依頼）」（平成24年3月30日付け府共第124号）を発出し、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等に関する評価項目の設定について検討するよう依頼している。

また、内閣府及び財務省は、「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画に基づき、各府省における公共調達を通じた女性活躍の推進方策について、立法措置を含めて検討することとしており、内閣府は、当該検討に併せて、今後、国の公共調達におけるワーク・ライフ・バランス等の推進方策を更に推進させるための検討を行う予定であるとしている。