

## 第2部

国及び地方公共団体における加点評価の  
取組推進のための参考資料集



## 第2部 国及び地方公共団体における加点評価の取組推進のための参考資料集

### はじめに

第1部では、アンケート調査やヒアリング調査の結果を踏まえて、加点評価の取組による認定取得のインセンティブ効果や企業の意識・行動への影響、加点評価の取組を地方公共団体に展開していくための方策等について取りまとめを行いました。

特に、加点評価の取組を地方公共団体に展開していくための方策として、既に取組を開始した国や地方公共団体における導入プロセスや具体的な取組状況（実施要綱等、配点表・配点例）、取組の成果など、地方公共団体における検討に資する情報を提供することが重要であるとしています。

第2部では、地方公共団体の調達において国の取組に準じた取組が進められるよう、地方公共団体における検討に資する情報を提供するための「参考資料集」を取りまとめました。

第1章では、国の調達における加点評価導入に向けての取組の経緯を取りまとめました。どのような検討を経て現行の取組につながっているかを把握するための参考にしていただきたいと思います。

第2章では、国の各府省等においてワーク・ライフ・バランス等推進企業（以下「WLB等推進企業」という。）をどのように評価しているかについての参考情報を取りまとめました。配点割合等は、内閣府が示した評価基準例を参考にしながら各府省等において定めることとされていますが、ここでは各府省等における特徴的な配点例についての情報や、調達の内容（物品役務等／公共工事等）と調達方式（総合評価落札方式／企画競争）ごとに評価項目の配点割合がどのような状況になっているかについての情報を提供しています。配点を検討する際の参考にしていただきたいと思います。

第3章では、地方公共団体（都道府県及び政令指定都市）において国に準じた加点評価の取組がどの程度実施されているのかについて情報提供するとともに、具体的な取組事例として、東京都、香川県及び横浜市の事例を紹介しています。

WLB等推進企業を加点評価する取組が地方公共団体にも広がることを期待される中、地方公共団体の関係者が内部での検討の参考として、本参考資料集も活用しつつ更なる取組が進められることを期待します。

## 第1章 公共調達におけるWLB等を推進する企業の評価

### 1.1 国の調達におけるポジティブ・アクションの取組の経緯

国の調達におけるポジティブ・アクションの取組は、女性活躍推進法の成立前から、男女共同参画基本計画、男女共同参画会議決定など各種決定に基づき、段階的に進められてきた。女性活躍推進法の成立前においては、対象となる事業及び調達方式について、当初、「男女共同参画及びWLBに関連する調査、広報、研究開発事業」における「総合評価落札方式」による場合としていた。その後、対象事業については、「女性が重要な対象である広報事業等」が追加され、調達方式については、「企画競争」を含めるようになるなど、対象範囲が拡大していった。

女性活躍推進法の成立後は、同法第20条に基づき、新たな取組指針が決定され、総合評価落札方式又は企画競争による調達を対象に、全面的に加点評価の取組が導入されている。

ここでは、取組の経緯を時系列で追って見ていくこととしたい。

#### (1) 男女共同参画担当大臣から各府省への検討要請（平成22年2月）

第33回男女共同参画会議（平成22年2月18日）において、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）から、各府省に対し、男女共同参画やWLBに関連する事業の実施に当たり、男女共同参画やWLBの推進に取り組む企業を積極的に評価する仕組みの検討を要請（「公共調達における男女共同参画の推進について」）。

#### (2) 「第3次男女共同参画基本計画」での位置づけ（平成23年12月）

「第3次男女共同参画基本計画」（平成23年12月17日閣議決定）において、「公共調達等における企業の評価等」の検討が、具体的施策として盛り込まれた。

### 第2部 施策の基本的方向と具体的施策

#### 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

##### (4) 雇用分野における女性の参画の拡大

##### イ 企業における男女共同参画の推進方策

##### ② 公共調達等における企業の評価等

- ・企業の自主的な取組を促進するため、公共調達において、男女共同参画に関連する調査の委託先を選定する際に、男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価するとともに、更なる取組を検討する。

#### 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

##### 3 ポジティブ・アクションの推進

##### ② ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する支援

（※上記「② 公共調達における企業の評価等」に同じ。）

(3) 「今後の取組事項について」<sup>1</sup>（平成 24 年 3 月 14 日男女共同参画会議決定）

第 3 次男女共同参画基本計画の目標達成に向けた「今後の取組事項」として、以下の内容が、男女共同参画会議で決定された。

○公共契約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・バランスに関連する調査、広報、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に当たっては、男女共同参画等に関する評価項目の設定に取り組む。

上記決定を受けて、内閣府男女共同参画局長から各府省男女共同参画官宛て通知（平成 24 年 3 月 30 日付府共第 124 号）を発出し、男女共同参画等に関する評価項目の設定を依頼するとともに、各府省における取組状況を別途フォローアップする旨通知した。

本通知を踏まえ、平成 23 年度から平成 26 年度までの間、各府省の取組状況をフォローアップし公表した。フォローアップ結果は以下のとおりである。

図表 1.1.1 各府省における WLB 等推進企業の評価の事業規模

	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
実施府省数	3 府省	3 府省	6 府省	6 府省
事業数※	14 事業	17 事業	25 事業	36 事業
契約金額	約 2 億 2,400 万円	約 2 億 8,700 万円	約 6 億 2,800 万円	約 10 億 3,900 万円

※男女共同参画等に関する評価項目を設定している事業

(4) 「政府に求める今後の取組事項について」<sup>2</sup>（平成 25 年 4 月 26 日男女共同参画会議決定）

(3)に引き続き、男女共同参画等に関連する調査等事業において総合評価落札方式による場合は、男女共同参画等に関する評価項目の設定に積極的に取り組むこととされた。

(2) 公共調達や各種補助事業を通じた女性の活躍の促進【各府省】  
・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、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に当たっては、男女共同参画等に関する評価項目の設定に積極的に取り組む。

<sup>1</sup> [http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo\\_kaigi/pdf/torikumi201204.pdf](http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/pdf/torikumi201204.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kansi\\_senmon/18/pdf/kansi\\_giji\\_s03.pdf](http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kansi_senmon/18/pdf/kansi_giji_s03.pdf)

(5) 「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。以下「旧取組指針」という。)

旧取組指針では、企業における女性の活躍推進に向けた「公共調達・補助金」の活用方法・範囲を明確化し、毎年度、各府省の取組状況を公表することにより、各府省の取組を促進する旨を決定した。

対象となる事業については、平成24年3月に男女共同参画会議で決定された「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、研究開発事業」に加えて、「女性が重要な対象である広報事業等」も積極的に評価すべき事業とされた。

また、調達方式については、総合評価落札方式に加えて、企画競争によるものも対象とされた。

なお、旧取組指針は、平成28年3月22日に現在の取組指針が決定された際、廃止された。

2. 公共調達

(1) 総合評価落札方式に等において積極的に評価すべき事業

例えば以下のようなものが考えられる。

- ① 男女共同参画及びワーク・ライフ・バランス（以下「男女共同参画等」という。）に関連する調査、広報及び研究開発事業について総合評価落札方式や企画競争による調達を行う際、男女共同参画等に係る取組状況を評価項目として設定する。
- ② 女性が重要な対象である広報事業等について総合評価落札方式や企画競争による調達を行う際、女性が経営に参画している企業（以下「女性経営企業」という。）や男女共同参画等に取り組む企業を評価する。

(6) 公共調達におけるWLB等を推進する企業をより幅広く評価する枠組みの検討

① 「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。以下「重点方針2015」という。）

重点方針2015において、企業のWLBの取組を促すインセンティブとして、公共調達において、WLB等を推進する企業を、より幅広く評価する枠組みの導入が位置づけられた。

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。

## ②「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」<sup>3</sup>での検討（平成27年8月～12月）

重点方針2015を一つの契機に、公共調達においてWLB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、議論を重ね、平成27年12月、報告書<sup>4</sup>（「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」）を取りまとめた。

報告書では、WLBの推進の意義や、WLBの推進と生産性、持続可能性、品質等との関係、公共調達における評価の仕組み（事業の対象範囲など）について、取りまとめがなされている。

## (7) 女性活躍推進法の成立以降の取組

### ①女性活躍推進法（平成27年8月28日成立、平成27年9月4日公布施行）

第20条において、国等の役務又は物件の調達に関し、女性の活躍推進の取組が優良な事業主の受注の機会の増大等の施策を実施する旨を規定するとともに、地方公共団体の努力義務について明記した。【資料1】

また、法の施行に伴い、内閣府男女共同参画局長から、各都道府県知事及び各政令指定都市市長宛てに、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の受注機会の増大等に努めていただきたい旨依頼した（平成27年9月4日付府共第723号）。【資料3】

さらに、法第5条第1項の規定に基づき、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」が策定され、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策として、「公共調達を通じた女性の活躍推進」が明記された（平成27年9月25日閣議決定）。【資料4】

### ②「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。以下「取組指針」という。）等の制定

女性活躍推進法の成立を受け、平成28年度中に、各府省が、価格以外の要素を評価する調達を行うときは、契約の内容に応じて、WLB等推進企業を評価する旨決定された。【資料5】

また、取組指針の円滑な実施を図るため、取組指針に基づき、「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実施要領」（平成28年3月22日内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定。以下「実施要領」という。）が定められた。【資料6】

取組指針及び実施要領の制定を受けて、内閣府男女共同参画局長から、各府省男女共同参画担当官宛てに、取組指針等に基づく取組が行われるよう、調達関係部局との調整や府省内への周知を行うよう依頼を行った。また、内閣府男女共同参画局長から、各都道府県知事及び各指定都市市長宛てに、女性活躍推進法に基づき、国の施策に準じて、取組指針等の内容を踏まえ、必要

<sup>3</sup> <http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/index.html>

<sup>4</sup> [http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/rp\\_work-life-balance.html](http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/rp_work-life-balance.html)

な取組の実施に努めていただきたい旨依頼した。（平成28年3月25日付府共第262号）【資料7】

③「ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する外国法人の確認事務取扱要綱」<sup>5</sup>  
（平成28年9月26日内閣府男女共同参画局長決定、平成29年4月28日一部改正）

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）及び青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。）に基づく認定並びに女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定（以下「認定等」という。）の対象とならない外国法人であって、認定等に相当するものであることの確認事務について規定されている。

本要綱の策定により、平成28年10月からWTO政府調達協定等の適用対象となる調達についても取組が可能となった。

本要綱の策定を受けて、内閣府男女共同参画局長から各府省男女共同参画担当官宛てに、WTO政府調達協定等の適用対象となる調達について、スケジュールに沿って着実に実施されるよう依頼を行った（平成28年9月26日付府共第755号）。

---

<sup>5</sup> [http://www.gender.go.jp/policy/positive\\_act/work/pdf/work-lifebalance/kakunin\\_guidelines.pdf](http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/work/pdf/work-lifebalance/kakunin_guidelines.pdf)



## 1.2 国における加点評価の取組の概要及び取組状況

### 1.2.1 取組の概要

国等が価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式<sup>6</sup>・企画競争<sup>7</sup>）を行うときは、契約の内容に応じて、WLB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一般事業主行動計画を策定している中小企業）を加点評価する。

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、実施機関において設定する。

なお、WTO対象事業等<sup>8</sup>に参加する外国法人については、内閣府男女共同参画局長が発出した「ワーク・ライフ・バランス等推進企業認定等相当確認通知書」をもって、WLB等推進企業に準じて取り扱う。

---

<sup>6</sup> 「総合評価落札方式」とは、一般競争入札のうち、価格と価格以外の要素を総合的に評価して落札者を決定する方式。

<sup>7</sup> 「企画競争」とは、随意契約のうち、複数の者に企画書等の提出を求め、その内容について審査を行う方式。

<sup>8</sup> WTO政府調達協定その他の国際約束の対象となる事業。

図表 1.2.1 調達時におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価基準例  
 (仮に総配点の3%、5%及び10%に設定した場合の例) ※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	5	2	1
		2段階目 ※3	8	4	2
		3段階目	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)	7	3	1
		※6 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. 仮に総配点の3%、5%及び10%に設定した場合の配点例を参考に示したものであり、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. 複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高い区分により加点を行うものとする。
- ※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. 女性活躍推進法に基づく一般事業主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(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正前の認定基準又は同附則第2条第3項の経過措置に基づく認定マーク)
- ※6. 新くるみん認定マーク(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正後の認定基準に基づく認定マーク)。

### 1.2.2 取組状況

取組指針においては、原則として、平成 28 年度中に、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式又は企画競争）において、WLB 等推進企業を評価する項目を設定するものとされ、当該年度中に国の全 26 機関が取組を開始した。

ただし、各府省において、平成 28 年度中に全面的な実施が困難な事情がある場合は、当該府省は、スケジュールを公表した上で、段階的に取組を行うものとされており、これまでに 19 機関が全面実施している。

#### 【全面実施している機関】

内閣官房、内閣法制局、人事院、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、個人情報保護委員会、金融庁、消費者庁、復興庁、総務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、環境省、会計検査院

#### 【段階的に実施している機関】

衆議院、参議院、最高裁判所、法務省、農林水産省、国土交通省、防衛省

また、独立行政法人等【資料 2】については、平成 29 年度から原則全面実施することとされており、これまでに全 182 機関がスケジュールを公表している。

なお、取組開始初年度となる平成 28 年度の国の取組状況は次のとおりとなっている。

#### 【平成 28 年度取組状況】

件数 約 8,500 件（取組対象となる調達全体の約 20%）

金額 約 6,200 億円（取組対象となる調達全体の約 15%）

### 1.2.3 期待される効果

「仕事と生活の調和連携推進・評価部会報告書～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～」(平成 27 年 12 月)<sup>9</sup>では、WLB の推進と生産性、持続可能性、品質の確保・向上との関係について、先行研究を踏まえ、以下のとおり取りまとめを行っている。

『企業における働き方改革、長時間労働の是正、両立支援や多様で柔軟な勤務制度の導入など有効なワーク・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

<sup>9</sup> [http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/rp\\_work-life-balance.html](http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/rp_work-life-balance.html)

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、事業の品質確保・向上につながることも考えられる。

具体的には、ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることにより、業務改善・見直しによる業務の効率化に加え、多様な働き方が可能な職場環境や健康面での不安の少ない職場環境が整備されることなどから、従業員の満足度・意欲、健康状態が向上し、就業が継続されることにより定着率が向上するとともに、女性など多様で優秀な人材の採用・登用が促進される。このように人材の確保・定着が進めば、習熟度の向上や技能の蓄積などを通じた人材の更なる高度化や、多様な視点を持つ柔軟な組織の構築などが図られ、こうした結果、ワーク・ライフ・バランス憲章にもあるとおり、企画力の高度化などを通じた生産性の向上がもたらされることが見込まれる。加えて、将来的な担い手となる人材の確保・定着による、維持管理業務の安定性の向上等を通じて、持続可能性の向上による長期的な事業の品質の確保・向上につながることも考えられる。』

加点评価の取組は、**WLB** の取組により企業の生産性及び持続可能性が向上、さらには、最終的に事業の品質の確保・向上につながることも考えられることに着目し、企業における **WLB** の取組を促すことを目的としている。

## 第2章 各府省等におけるWLB等推進企業の評価

### 2.1 各府省等における特徴的な配点割合等

各府省等においては、実施要領で示された評価基準例（106頁参照）を参考とし、それぞれ契約の内容に応じて配点例を定め、府省等内へ通知等を送付し、取組を進めている。

本章では、各府省等における特徴的な配点割合や取組内容を紹介する。

#### 【総務省】

評価の配点の割合は原則3%とし、WLBに関連する調達については調達要求担当課室の判断により、5%又は10%とすることができるとされている。

なお、総務省においては、プラチナくるみん、ユースエール認定の配点は、実施要領の評価基準例で示された配点例より高く設定されており、えるぼし認定（3段階目）と同等とされている。

#### 【法務省】

WLB等推進企業について、「女性の活躍推進企画データベース」、「くるみん認定及びプラチナくるみん認定企業名都道府県別一覧」、「両立支援のひろば」及び「若者雇用促進法に基づくユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」のホームページを参照するなどして情報収集した上、同企業が当該物品役務等の供給が可能であり、かつ、適正な機能、品質等の確保及び公平性、競争性の保持が可能であると契約担当官等が判断した場合に、同企業について、指名競争入札方式における指名先又は少額随意契約方式における2人以上の者から見積書を徴する場合の見積先（予決令第99条の6）に含めるものとされている。

#### 【国土交通省】

物品役務等について、平成28年度から（政府調達協定の対象は平成29年度から）全面的に導入している。

公共工事等については、一般土木工事A等級、建築工事A等級等の工事を対象に、段階的選抜方式において、WLB等推進企業を評価する取組を平成30年度までに全面的に導入することとしていることから、平成28年度より試行を実施している。

#### 【環境省】

組織のWLB等の推進に関する認定等取得状況における加点は、個別の調達案件ごとに、当該事業の他の評価項目との相対的な重要度等を考慮した上で、認定段階の優劣順に従って配点を設定し行っている。また、組織の環境マネジメントシステム認証取得等の状況についても加点評価している。

#### 【防衛省】

配点は、調達案件の内容等が女性の参画により品質の向上が見込まれるかの度合いに応じて1%～10%の範囲内で定めることを標準とする。ただし、WLBや男女共同参画に関連する事業、女性が重要な対象者となる事業等、特に女性の視点を取り込むことにより事業全体の品質向上に資すると判断されるものの調達については、得点全体の10%を超えて配点を行うことができるとされている。

## 2.2 各府省等における WLB 評価項目配点割合の傾向

平成 28 年度の調達において、WLB 等推進に関する評価項目（以下「WLB 評価項目」という。）を設定した案件について、各府省等へ調査を行い、「物品役務等（総合評価落札方式）」23 件、「物品役務等（企画競争）」21 件、「公共工事等（総合評価落札方式）」3 件の合計 47 件の事例を収集した。

当該事例の WLB 評価項目配点割合の傾向は以下のとおり。

### (1) 物品役務等（総合評価落札方式）

物品役務等（総合評価落札方式）において、WLB 評価項目の配点割合で最も多かったのが「5%」で 8 件（34.8%）、次いで「3%」が 6 件（26.1%）、「10%」が 5 件（21.7%）、「1%」が 2 件（8.7%）、「7%」「6%」がそれぞれ 1 件（4.3%）であった。

図表 2.2.1 WLB 評価項目配点割合（物品役務等／総合評価落札方式）

	TOTAL	10%	7%	6%	5%	3%	1%
件	23	5	1	1	8	6	2
%	100.0%	21.7%	4.3%	4.3%	34.8%	26.1%	8.7%

### (2) 物品役務等（企画競争）

物品役務等（企画競争）の WLB 評価項目の配点割合で、最も多かったのが「3%」で 11 件（52.4%）、次いで「5%」が 4 件（19.0%）、「2%」が 3 件（14.3%）、「9%」「7%」「6%」がそれぞれ 1 件（4.8%）であった。

図表 2.2.2 WLB 評価項目配点割合（物品役務等／企画競争）

	TOTAL	9%	7%	6%	5%	3%	2%
件	21	1	1	1	4	11	3
%	100.0%	4.8%	4.8%	4.8%	19.0%	52.4%	14.3%

(3) 物品役務等（総合評価落札方式＋企画競争）

物品役務等の総合評価落札方式と企画競争を合わせた44件のWLB評価項目の配点割合については、最も多かったものが「3%」で17件（38.6%）、次いで「5%」で12件（27.3%）、「10%」が5件（11.4%）であった。

図表 2.2.3 WLB評価項目配点割合（物品役務等／総合評価落札方式＋企画競争）

	TOTAL	10%	9%	7%	6%	5%	3%	2%	1%
合計	44	5	1	2	2	12	17	3	2
%	100.0%	11.4%	2.3%	4.5%	4.5%	27.3%	38.6%	6.8%	4.5%
総合評価 件数	23	5	0	1	1	8	6	0	2
企画競争 件数	21	0	1	1	1	4	11	3	0

(4) 公共工事等（総合評価落札方式）

公共工事等（総合評価落札方式）のWLB評価項目の配点割合について、提出のあった3案件はすべて4%であった。

図表 2.2.4 WLB評価項目配点割合（公共工事等／総合評価落札方式）

	TOTAL	4%
件	3	3
%	100%	100%

### 第3章 地方公共団体における WLB 等推進企業の評価

地方公共団体の入札参加資格を保有している WLB 等推進企業の約 8 割が、地方公共団体の調達においても加点評価の取組が広まることを期待しており、地方公共団体において、国に準じた取組が行われることへの期待は高い。【第 1 部第 4 章 92 頁】

また、えるぼし等の認定取得の働きかけを行った部署について、認定取得予定企業では「公共調達の現場（営業部門等）からの要請」が高くなっており、加点評価の取組が公共調達の現場（企業の営業部門）に与えた影響は大きいといえる。【第 1 部第 2 章 30 頁】

地方公共団体においては、団体独自の認定や表彰制度等を設け、調達において WLB を評価する取組を進めているところであるが、今後、国に準じた取組が行われることにより、WLB 等推進企業の入札参加が増加するとともに、地元企業の認定取得に向けた取組も加速することが期待される。

本章では、地方公共団体における国に準じた取組の実施状況や既に国に準じた取組を開始している団体の事例を掲載する。

#### 3.1 地方公共団体における WLB 等推進企業の評価に係る取組状況

内閣府が 47 都道府県・20 政令指定都市を対象に実施した「女性活躍推進法第 20 条に基づくワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価等の取組状況調べ」（平成 28 年 11 月 1 日現在）によると、国に準じた加点評価の取組<sup>10</sup>を実施済の団体は、都道府県で 1 団体、政令指定都市で 4 団体であった。

平成 29 年度調査（平成 29 年 11 月 1 日現在）では、国に準じた加点評価の取組を実施済の都道府県は 3 団体（秋田県、東京都、香川県）、政令指定都市は 8 団体（横浜市、新潟市、名古屋市、大阪市、堺市、神戸市、広島市、北九州市）、計 11 団体<sup>11</sup>となっている。

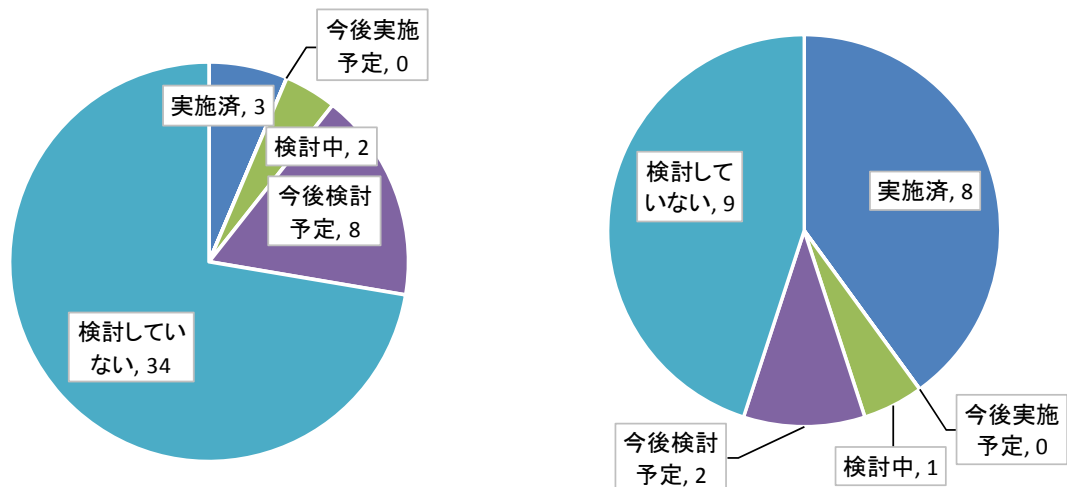
内訳をみると、物品役務等（総合評価落札方式）において、都道府県で 1 団体、政令指定都市で 4 団体、物品役務等（企画競争）において、都道府県で 1 団体、政令指定都市で 5 団体となっている。このほか、えるぼし以外の国の認定等取得企業を対象にしている団体や、団体独自の WLB 等の認定・表彰等を受けている企業を対象にしている団体もある。

<sup>10</sup> 「国に準じた加点評価の取組」とは、少なくとも女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）を加点評価する取組を指す。

<sup>11</sup> 図表 3.1.2 及び図表 3.1.3 は、対象事業・調達方式・評価項目ごとに取組状況を調査しているため、足し合わせた数は 11 団体にはならない。



図表 3.1.1 国に準じた加点評価の取組の実施状況（平成 29 年 11 月調査）  
都道府県（47 団体） 政令指定都市（20 団体）



図表 3.1.2 都道府県における国に準じた加点評価の取組状況（47 団体）

区分	実施状況	総合評価方式					企画競争				
		えるぼし	くるみん・プラチナくるみん	ユースエール	女活法に基づく一般事業主行動計画策定（中小企業）	独自のWLB等の認定・表彰等	えるぼし	くるみん・プラチナくるみん	ユースエール	女活法に基づく一般事業主行動計画策定（中小企業）	独自のWLB等の認定・表彰等
物品役務	実施済	1	2	1	1	7	1	2	1	1	7
	今後実施予定	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	検討中	1	1	0	1	0	1	1	0	2	1
	今後検討予定	7	5	5	6	6	7	5	5	5	4
	検討していない	38	39	41	39	35	38	39	41	39	35
公共工事	実施済	1	1	1	1	8	0	1	0	0	2
	今後実施予定	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	検討中	3	1	0	1	1	1	1	0	1	0
	今後検討予定	6	5	4	5	5	5	4	4	5	5
	検討していない	37	40	42	39	34	41	41	43	41	40

図表 3.1.3 政令指定都市における国に準じた加点評価の取組状況（20 団体）

区分	実施状況	総合評価方式					企画競争				
		えるぼし	くるみん・プラチナくるみん	ユースエール	女活法に基づく一般事業主行動計画策定（中小企業）	独自のWLB等の認定・表彰等	えるぼし	くるみん・プラチナくるみん	ユースエール	女活法に基づく一般事業主行動計画策定（中小企業）	独自のWLB等の認定・表彰等
物品役務	実施済	4	5	2	3	4	5	4	2	3	5
	今後実施予定	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	検討中	2	1	1	2	0	2	2	2	2	0
	今後検討予定	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
	検討していない	11	12	15	13	14	11	13	14	13	14
公共工事	実施済	3	4	0	4	7	0	0	0	0	0
	今後実施予定	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	検討中	2	2	1	2	1	1	1	1	1	0
	今後検討予定	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	検討していない	14	13	18	13	11	18	18	18	18	19

## 3.2 地方公共団体における WLB 等推進企業の評価の事例

平成 29 年 11 月 1 日現在、地方公共団体において、WLB 等推進企業を加点評価する取組を実施している地方公共団体は、都道府県・政令指定都市において 11 団体である。そのうち、今回、本調査研究のヒアリング調査に協力いただいた 3 団体の取組事例を下記のとおり取りまとめた。

### 3.2.1 東京都

#### 【国に準じた加点評価の取組状況】

地方公共団体が行う契約は、価格競争により契約相手方を決定することを原則としているが、こうした価格競争による契約方法は、経済性という点で優れている一方、履行能力が不十分なものが落札者となった場合、結果として履行の質の低下を招くおそれがある。

このため、東京都においては、工事請負や情報システム開発委託において導入していた総合評価方式（以下「総合評価」という。）を、平成 21 年度以降、建物管理等業務委託についても試行的に導入し、また、平成 26 及び 27 年度には、総合評価の手引の策定、改定を行った。

平成 28 年度の 4 月には、これまでの試行の結果を踏まえ、総合評価の活用を全庁で推進していくため、「業務委託等の総合評価方式に係る適用方針」及び「業務委託等総合評価方式事務処理要綱」を制定するとともに、「業務委託等に係る総合評価方式の政策的評価項目について（通知）」（以下「政策的評価項目通知」という。）を発出した。

政策的評価項目通知においては、「総合評価方式の政策的評価項目として活用可能な項目例」が示されており、これまで、環境への配慮や障害者雇用等に係る評価項目、「次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク認定）」、都独自の制度である「東京ワークライフバランス認定」や「東京都女性活躍推進大賞」項目等が示されていたが、平成 28 年 4 月から新たに、「女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主認定（えるぼし認定）」、「若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール認定）」等が追加された。

合わせて同年 4 月に、「業務委託等における「総合評価方式」活用の手引」を作成・配付し、総合評価で契約を行う案件については、庁内のルールとして基本的に全案件えるぼし認定も含めた評価項目の設定ができるということを周知している。

総合評価による契約のうち、予定価格 1,000 万円以上の案件（知事契約）で、えるぼし認定を評価項目として設定している件数は、平成 28 年度は 11 件、平成 29 年度は 22 件（4 月～12 月末実績）となっている（案件のサンプリング調査による）。

配点割合については、福祉局、建設局、教育庁などの各事業執行部署の判断に基づいて行っており、配点の幅は5%程度～1%未満と部署により異なっている。

現在、工事請負契約については、都独自の制度に基づく評価項目のみとなっているが、平成30年度からはえるぼし認定を追加することを予定している。

東京都では、平成29年3月に策定した「東京都女性活躍推進計画」においても、「公共調達を通じた女性活躍の支援」を新規事業として盛り込み、取組を着実に進めていくこととしている。

### 【WLB等推進企業加点評価制度における評価項目】

#### 【業務委託契約】

仕事と家庭の両立支援・女性の活躍推進（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進関係）としての評価項目

- 東京ワークライフバランス認定企業
- 東京女性活躍推進大賞
- 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク認定）
- 均等・両立推進企業表彰
- 女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主認定（えるぼし認定）

#### 【工事請負契約】

1 「東京ワークライフバランス認定企業」として次の部門で認定された者

- 長時間労働削減取組部門
- 休暇取得促進部門
- 仕事と育児の両立推進部門
- 仕事と介護の両立推進部門
- 多様な勤務形態導入部門

2 東京都女性活躍推進大賞  
大賞又は優秀賞を受賞した者

図表 3.2.1 総合評価適用案件及び総合評価項目設定案件調

年度	全局	知事契約	設定件数	技術点に占める割合(平均)
平成28年度	40件	21件	11件	1.5%
平成29年度 (～12月末)	44件	42件	22件	2.2%

※東京都が発注した総合評価案件のうち、予定価格1,000万円以上の案件（知事契約案件）のサンプリング調査

## 【加点評価の取組推進にあたっての課題と期待される効果】

総合評価において、えるぼし認定等を評価することは企業に関心を持ってもらう動機づけとなり、政策的な目的の実現に寄与するものと認識している。

今後、本取組が普及することにより、認定企業の入札参加意欲の向上、ひいては、受注実績の増加につながり、認定を取得する企業が増加することが期待される。

一方、都においては、全庁統一ルールで開始してまだ間もなく、総合評価の案件が少ないこともあり、評価項目、評価方法、配点の妥当性等について、今後とも検討を進めていく必要がある。

特に、評価に当たっては、業務履行能力を評価する基本表項目と政策的評価項目を設定することになるが、政策的評価項目の中には、女性活躍以外にも障害者雇用、環境への配慮、災害時の寄与等、様々な政策目的がある中で、これらのバランスをいかにとっていくかが課題である。

(参考) 第2回企画委員会配付資料(東京都作成)

## 東京都におけるWLB等推進企業評価の取組

### 1 WLB等推進企業加点評価の制度

平成28年4月に「業務委託等における「総合評価方式」活用の手引」を作成し、庁内に周知

総合評価の技術点における評価項目のひとつとして設定が可能

#### ○業務委託契約

「仕事と家庭の両立支援・女性の活躍推進(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進関係)」としての評価項目

- ・東京ワークライフバランス認定企業
- ・東京女性活躍推進大賞

・次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク認定)

- ・均等・両立推進企業表彰

・女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主認定(えるぼし認定)

#### 【参考】工事請負契約の場合

1 「東京ワークライフバランス認定企業」として次の部門で認定された者

- ・長時間労働削減取組部門
- ・休暇取得促進部門
- ・仕事と育児の両立推進部門
- ・仕事と介護の両立推進部門
- ・多様な勤務形態導入部門
- ・職場における女性の活躍促進部門

2 「東京都女性活躍推進大賞」

- ・大賞又は優秀賞を受賞した者

### 3.2.2 香川県

#### 【「かがわ働く女性活躍推進計画」の策定】

香川県は、平成 29 年 1 月に香川県の女性の職業生活における活躍を進めるために必要な施策の基本的方向や具体的な施策、目標などを盛り込んだ「かがわ働く女性活躍推進計画」（目標期間 平成 28 年度から 32 年度まで）を策定した。

本計画は、平成 26 年 9 月から平成 27 年 11 月にかけて、働く女性 12 名で構成する「女性が輝く香川づくり推進懇談会」において、働く女性が輝く社会の実現に向けて、「経営者、男性、女性の意識改革」、「働きやすい職場環境づくり」、「働きがいのある職場づくり」の 3 点を基本的な考え方とする「報告書」及び平成 27 年 12 月に策定された「第 3 次かがわ男女共同参画プラン」を踏まえ、女性活躍推進法第 6 条第 1 項に基づく都道府県推進計画として策定されたものである。

本計画では、「経営者が、女性活躍について、単に不足する労働力確保の一方策としてではなく、生産性の向上につながることで捉え、積極的に取り組むこと」や、「男性中心の長時間労働を前提とした働き方を見直し、男女ともに働きやすい職場環境の整備や家庭での環境を整備することが必要であり、それぞれのライフスタイルにあったワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現すること」などを重要な課題として掲げ、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出数（常勤雇用者数 300 人以下の企業）を、平成 32 年度に 100 社とすることを目標としている。また、女性活躍推進の自主宣言「かがわ女性キラサポ宣言」登録企業数を平成 27 年度の 84 社から、平成 32 年には 180 社へ、「子育て行動計画策定企業認証マーク」取得企業数を、平成 27 年度の 156 社から平成 32 年度に 252 社とすることを目標としている。

#### 【国に準じた加点評価の取組経緯】

香川県では、商工労働部労働政策課が発注する物品役務等（企画競争）による入札案件において、平成 27 年度から、県独自の取組である「子育て行動計画策定企業認証マーク」取得企業又はくるみん認定取得企業についても加点評価の対象とした。

また、男女参画・県民活動課では、平成 29 年度から、物品役務等（企画競争）による入札案件において、WLB 等推進企業<sup>12</sup>、「子育て行動計画策定企業認証マーク」取得企業及び「かがわ女性キラサポ宣言企業」を加点評価する取組を開始した。

香川県では、えるぼし認定等を取得している企業が県内ではまだ少ないことや、県独自の制度である子育て行動計画策定企業認証、かがわ女性キラサポ宣言を広めていきたいという意図により、えるぼし認定等と県独自の認定を加点評価項目として設定している。

---

<sup>12</sup> WLB 等推進企業とは、えるぼし認定企業、くるみん・プラチナくるみん認定企業、ユースエール認定企業及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の中小企業をいう。

図表 3.2.2 調達時におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価基準  
(男女参画・県民活動課企画競争案件)

認定等の区分		配点①	配点②
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	5	2
	2段階目	8	4
	3段階目	10	5
	行動計画	2	1
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
	プラチナくるみん	9	4
青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定(ユースエール認定企業)	ユースエール認定企業	9	4
子育て行動計画策定企業認証マークの取得		2	1
かがわ女性キラサポ宣言の登録		1	0.5

※複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高い区分により加点する。

※事業により配点の割合をそれぞれ設定している。

※配点①は総配点に占める割合が10%、配点②は5%


※公募の際に、審査項目と配点は公表している。

図表 3.2.3 平成29年度働き方改革モデル企業サポート業務に係る企画競争審査表  
(労働政策課企画競争案件) 【例示】

審査項目		採点				
(1) 実施主体に関する評価						
①	事業実施及び進行管理に必要な人員・組織体制が整っているか。	1	2	3	4	5
②	事業を適切に遂行するための技術やノウハウ、実績等を有しているか。	1	2	3	4	5
(2) 事業内容に関する評価						
①	事業の遂行に係る実施スケジュールは、実現可能性があり効果的なものであるか。	2	4	6	8	10
②	支援企業を選定するための公募は、効果的な方法により広く周知されるか。	2	4	6	8	10
	支援企業の選定方法は公正で効果的なものであるか。	2	4	6	8	10
③	専門家の視点とノウハウを生かした指導・助言の方法が提案されているか。	4	8	12	16	20
④	支援企業が主体性をもって取組みを継続するためのノウハウや進捗管理の方法が提案されているか。	2	4	6	8	10
⑤	目標に対する達成度と支援企業の経済活動への効果が的確に分析されるか。	4	8	12	16	20
⑥	広報ツールは働き方改革に積極的でない経営者に効果的に伝わるものとなり、色使いや構成など、読み手の興味を引きつける工夫がされているか。	2	4	6	8	10
(3) 提案内容に対し妥当な経費が見積もられているか。 妥当な経費が見積もられていれば5点 見積もられていなければ0点		0				5
(4) 「子育て行動計画策定企業認証マーク」若しくは「くるみんマーク」を取得しているか。 取得していれば5点、取得していなければ0点		0				5
合計						点

※公募の際に、審査項目と配点は公表している。

図表 3.2.4 香川県における制度

制度	概要
<p>子育て行動計画策定企業 認証マーク<sup>13</sup></p> 	<p>働きながら子育てをしやすい環境づくりに積極的な取り組みを行う企業を認証する制度。県内に本社・本店を置く、常時雇用者数100人以下の企業等が対象。「一般事業主行動計画」を策定し、育児・介護休業法に定める基準を上回る内容を規定しているか、労働者にとって利点のある措置を講じていることが要件となる。 平成30年3月8日現在203件が認証。</p>
<p>かがわ女性キラサポ宣言の登録<sup>14</sup></p>	<p>企業等における女性の活躍に向けた取組を促進することを目的とした制度。登録企業等は女性の能力発揮支援、女性管理職の増加等、企業等の現状に則し、自由に宣言目標を設定し、目標を達成するための具体的な取組の概要等とともに宣言する。また、この宣言内容を達成した企業等を対象として、年度ごとに「かがわ女性キラサポ大賞」として、県が表彰を行っている。 平成30年3月8日現在151件が登録。</p>

### 【加点評価の取組推進にあたっての課題と期待される効果】

国に準じた加点評価の取組を開始するにあたって、当初はWLBや女性活躍に関連する事業から取組を開始し、その後、価格以外の要素を評価する調達すべてに拡大したという国の導入経緯も踏まえ、県内のWLBや女性活躍を推進する立場にあり、取組を進めやすい労働政策課、男女参画・県民活動課における物品役務等の調達から着手している。

平成27年度から加点評価の対象としている子育て行動計画策定企業数は、同企業の増加を掲げている他の事業との相乗効果により順調に推移しており、今後、えるぼし等各認定についても、加点評価の取組実施により、各認定制度の知名度が向上し、県内の認定取得企業が増加することが期待されている。

### 【女性活躍推進企業の情報提供に係る取組】

香川県労働政策課では、女性活躍、ワーク・ライフ・バランスに関連する事例集等の普及啓発冊子を発行するなどの積極的な情報提供を行っている。

- 香川県版 中小企業のためのワーク・ライフ・バランス事例集
- 女性活躍・両立支援推進事例集「女カツのススメ」
- 働き続けるための介護支援ブック
- 香川の中小企業におけるワーク・ライフ・バランス導入マニュアル
- 男性の育児や介護を応援する県内企業事例集
- カエルチャレンジ企業（内閣府「カエル！ジャパン」キャンペーンの香川版）

<sup>13</sup> <http://www.pref.kagawa.lg.jp/rosei/fukushi/kosodatemark-jigyousyo.html>

<sup>14</sup> [https://kagayaku-kagawa.jp/voluntary\\_declarations/](https://kagayaku-kagawa.jp/voluntary_declarations/)

<参考>

働きやすい環境づくり促進事業のご紹介

URL : <http://www.pref.kagawa.lg.jp/rosei/fukushi/mark-koufu.html>

かがわ女性の輝き応援団

URL : <https://kagayaku-kagawa.jp/>



### 3.2.3 横浜市

#### 【公共調達を活用したポジティブ・アクションの概要】

横浜市においては、男女共同参画に取り組む事業者への入札契約での優遇措置として、平成 28 年 4 月から、図表 3.2.5 の措置を実施している。

図表 3.2.5 横浜市の入札契約における優遇措置

#### 1. 一般競争入札有資格者名簿（工事、物品・委託等）登録時の格付点数の加点

一般競争入札有資格者名簿登録時において、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」及び「次世代育成推進法に基づく一般事業主行動計画」の両方の行動計画を策定し、労働局へ届出した場合に、下記格付工種（種目）の等級決定に用いる「格付点数」に加点（行動計画の策定が任意か義務かは問わない。）

工事：格付工種（土木、ほ装、造園、建築、電気、管、上水道）

物品・委託等：格付種目（建物管理、公園緑地等管理）

#### 2. 工事の総合評価落札方式における評価項目の設定

工事の総合評価落札方式案件において、「男女共同参画及び女性活躍の推進」に関する評価項目を設定し、下記に該当する場合は加点。

(1) 厚生労働大臣の認定（えるぼし、くるみん、プラチナくるみん）を受けた事業者

(2) 「よこはまグッドバランス賞」認定を受けた事業者

(3) 「女性活躍推進法又は次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画を任意で策定・届出した事業者（義務付けられている場合は対象外）

#### 3. 委託契約のプロポーザル方式における評価項目の設定

プロポーザル方式により業者選定を行う場合は、「ワークライフバランスに関する取組」に係る評価項目を設定<sup>15</sup>。

#### 【加点評価の取組の導入プロセス】

##### (1) 全庁的なプロジェクトチームでの検討（平成 27 年度）

女性活躍推進法の成立を受けて、「男女共同参画推進会議」（市長が会長。副市長、全局長、市内 18 区からの代表区長 1 名で構成。）の下に、公共調達プロジェクトチームを設置し、国に準じた加点評価の取組導入に向けて調整を行った。プロジェクトチームには、男女共同参画を担当する政策局だけでなく、契約部、工事（総合評価）の取りまとめ部署も参加し、検討を行った。

##### (2) 第 4 次横浜市男女共同参画行動計画（平成 28 年 3 月）での位置づけ

「第 4 次横浜市男女共同参画行動計画」（平成 28 年 3 月 17 日策定）において、重点施策の一つとして「インセンティブの付与等による企業への取組

<sup>15</sup> 対象となる業務は、当初、横浜市男女共同参画行動計画に掲載されている事業に関する業務に限定されていたが、平成 29 年 10 月 2 日以降、すべての業務へと拡大されている。

支援」を掲げるとともに、その中の主な事業として「公共調達等におけるインセンティブの付与」が位置づけられた。

第4次横浜市男女共同参画行動計画（抜粋）	
IV. 取組分野と主な事業	
取組分野 I あらゆる分野における女性の活躍	
I-3 インセンティブ付与等による企業への取組支援	
＜主な事業＞	
③ 公共調達等におけるインセンティブの付与【政策局】【財政局】	
・男女共同参画、女性の活躍推進に取り組む企業に対して、公共調達等において積極的に評価することにより、受注機会の増大などを図ります。	

### (3) 統一的なガイドライン・運用基準でのルール化

#### ①「横浜市総合評価落札方式ガイドライン」での対応（平成28年4月版～）

「横浜市総合評価落札方式ガイドライン」（横浜市が発注する公共工事のうち、総合評価落札方式を採用するものに適用されるもの）において、平成28年4月版から、「企業の社会性・信頼性」の評価分類の中に、「男女共同参画及び女性活躍の推進」の評価項目が盛り込まれた。

また、同ガイドラインの「評価項目に関する運用及び留意事項」において、「男女共同参画及び女性活躍の推進」の評価項目について、評価対象となる基準や配点、評価に関する運用事項等が新たに規定された。

図表 3.2.6 横浜市総合評価落札方式ガイドラインでの評価項目一覧

評価分類	評価項目	配点
企業の技術力	技術提案関係(4項目)	個別に設定
	簡易な施行計画関係(6項目)	各項目別に0/3/6
企業の施工能力	同種工事の施工実績など9項目	各項目別に0/3/6
企業の社会性・信頼性	地域精通度・地域との密着度	0/2(4)
	災害協力	0/2
	環境に関する姿勢	0/2
	市内経済への貢献	0/2/4
	地域への貢献	0/2
	災害発生時の対応力	0/1
	災害出動実績	0/1
	男女共同参画及び女性活躍の推進	0/1/2
その他	0/1	
	低入札価格での入札	0/-5

(\*1) 「企業の施工能力」及び「企業の社会性・信頼性」の項目は、工事内容を踏まえて設定することとされている。

(\*2) 配点割合は、「企業の技術力」を50%以上とすることとされている（技術的な工夫の余地が小さい一般的で比較的小規模な工事を除く。）。

図表 3.2.7 横浜市総合評価落札方式ガイドラインでの評価基準及び配点  
 (「男女共同参画及び女性活躍の推進」に関する項目関係)

評価基準	配点
厚生労働大臣の認定(くるみん、プラチナくるみん、えるぼし)、横浜市政策局による「よこはまグッドバランス賞」認定を受けている。	2点
次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法における一般事業主行動計画提出義務のない企業が、任意で同計画を届け出ている。	1点
上記以外	0点

## ② 「横浜市委託に関するプロポーザル方式運用基準」の改正

### i) 平成 28 年 3 月 30 日一部改正

本改正により、評価項目の設定に当たっては、「男女共同参画や障害者雇用等、企業としての各種の取組については、発注する業務内容と関連するものである場合には適宜採用を検討できるものとする。」とされた。

さらに、運用基準において、「男女共同参画に関する取組」の評価項目について、加対象企業の要件や配点は、以下のとおり示された。

- ・次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定（策定義務のある場合を除く。） 1点
- ・次世代育成支援対策推進法若しくは女性活躍推進法による認定（くるみん、プラチナくるみん、えるぼし）、又は「よこはまグッドバランス賞」の認定の取得 1点

なお、加対象となる業務については、「横浜市男女共同参画行動計画に掲載されている事業（女性の就業支援、ひとり親家庭の自立支援、働き方改革に関する事業、男性・シニアの地域活動等への参画推進など）に関する業務」とされた。

### ii) 平成 29 年 10 月 2 日一部改正

本改正により、評価項目の設定に当たっては、「企業として行う各種の取組を、発注する業務内容に応じて評価項目として採用できるものとする。」とされた。

「企業として行う各種の取組」については、従来の「男女共同参画に関する取組」が、「ワークライフバランスに関する取組」に拡大され、加対象となる企業の範囲も、若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール）を取得した企業が追加された。また、「障害者雇用に関する取組」も追加された。

加対象となる業務については、従来は、「横浜市男女共同参画行動計画に掲載されている事業に関する業務」に限定されていたが、全ての業務において適用できるようになった。

なお、企業として行う各種の取組（ワークライフバランス、障害者雇用）を評価項目として採用する場合には、業務内容に応じた配点を考慮すること、全評価項目の合計点の概ね5%以内とすることとされた。

本改正を受けて、平成29年10月13日付で、政策局長から各区局長宛てに通知を發出し、各区局においては、国の「取組指針」等に基づき、個別の調達案件で積極的な項目設定が進められるよう、周知・指導を行うとともに、業者選定委員会で適用の有無（適用しない場合はその理由）を確認するなど、WLBを推進する企業の受注機会増大に努めるよう、要請を行った。

また、同通知では、各区局で実施される「全ての委託に係るプロポーザル案件」について適用を検討するよう要請するとともに、WLBを推進する企業を評価することにより、品質の低下、事業の執行への支障等が生じる場合については、除くことができることとしている。

本改正及び本通知は、平成28年3月22日に国が新たに決定した「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」等において、

- ・ 国の加点評価の取組が、WLBを推進する企業を評価することを目的としていること、
- ・ 法令又は閣議決定において価格以外の評価要素が個別具体的に規定されているもののように、個別の調達において、WLBを推進する企業を評価することにより、品質の低下、事業の執行への支障等が生じるものを除き、すべての総合評価落札方式又は企画競争による調達が対象とされたことを踏まえたものである。

図表 3.2.8 横浜市委託に関するプロポーザル運用基準（平成29年10月改正後）  
ワーク・ライフ・バランスに関する評価項目の設定例

設定例 評価の着眼点	WLBに関する 取組 (4点の場合)	WLBに関する 取組 (6点の場合)
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の策定(従業員101人未満)	1点	1点
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定(従業員301人未満)	1点	1点
くるみん、プラチナくるみん認定取得	いずれか1つ以上 取得で1点	1点
えるぼし認定取得		1点
ユースエール認定取得		1点
よこはまグッドバランス賞	1点	1点

(\*1) 企業としての取組の評価項目（ワークライフバランス、障害者雇用）の配点は、全評価項目の合計点の概ね5%以内とされている。

(\*2) 複数の評価項目に該当する場合は、それぞれの配点を足し上げて加点する。

## 【加点点評価の取組の導入後の実施状況】

加点点評価の取組を開始してからの実施実績について、総合評価落札方式（公共工事）及びプロポーザル方式（委託）でみると、以下のとおりである。

各部局の実施状況については、部局別に比較できる形で、男女共同参画推進会議に定期的に報告し、副市長以下各部局長と共有することにより、各部局における取組を促している。

### （1）総合評価落札方式（公共工事）

平成28年度は、全ての発注案件について、「男女共同参画及び女性活躍の推進」に関する評価項目が適用された。

### （2）プロポーザル方式（委託）

「男女共同参画」に関する評価項目の適用実績については、平成28年度はわずかに留まったが、平成29年度（4月～12月）は増加している。

平成29年10月に「横浜市委託に関するプロポーザル方式運用基準」を一部改正し、全ての業務に「ワークライフバランス」に関する評価項目の適用が可能になった。

このため、今後、更に適用実績が伸びることを期待しており、各部局に対しては、平成30年度の早期発注案件（平成29年度第4四半期に発注手続きを進めるもの）からの対応を依頼している。

## 【加点点評価の取組の導入による成果】

横浜市においては、市内企業の99%を中小企業が占めること、市外への通勤者が多く、職住近接となる市内企業における働きやすい環境づくりが、WLBの実現や女性の活躍推進につながると考えられることから、平成19年度より、市独自で「よこはまグッドバランス賞」の認定・表彰を行っている。

このため、加点点評価の取組の導入に当たっては、評価基準として、国の法律に基づく認定取得や行動計画の策定実績とともに、市独自の同賞の認定・表彰実績を採用している。

同賞については、加点点評価の対象となったことによって認定基準に係る問合せが増え、応募者も増加している。特に建設業における認定取得状況は、数社だったものが、6割程度になっている。

横浜市は、市独自の認定である同賞の認定を拡大していく意向であり、PR効果としての影響も期待されている。

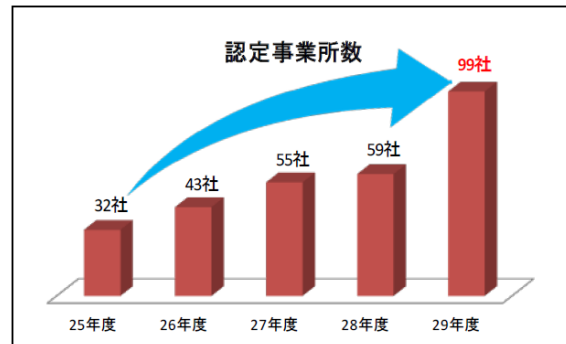
また、同賞で評価の対象となる取組は、以下のとおりであり、同賞の評価項目に取り組むと、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定を進めやすくなると考えている。

- ・ワーク・ライフ・バランスに関する取組  
（柔軟な働き方や継続就業に向けた取組に関する制度・実績）
- ・女性活躍・男女共同参画に関する取組  
（性別に関わらない管理職への登用や配置転換、再雇用等の実績）

## よこはまグッドバランス賞<sup>16</sup>とは

市内事業所での積極的な女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進を図るために、女性も男性も働きやすい職場づくりを進める中小事業所を認定。対象は市内に本社・本部がある総従業員300人以下の企業、社会福祉法人、NPO法人等。平成29年度認定の約半数は従業員50人以下の規模。

図表 3.2.9 認定事業所数の推移



### 【導入に当たっての課題】

加点評価の取組の導入に当たり庁内で検討を行った際に、主な課題となったのは以下のとおり。

#### (1) 加点対象となる市内企業数の規模感

加点対象となる市内企業数が一定程度見込めないと、優遇措置として導入が難しいという意見があった。

これに対しては、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定企業や、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定見込み企業について、概ね数を把握しており、「よこはまグッドバランス賞」についても、制度創設から10年以上経過する中で認定・表彰実績が積み上がっていた。

このように、加点対象となる市内企業数がある程度見込めたことも、加点評価の取組を導入する流れにつながった。

ユースエール認定をプロポーザル方式の評価基準に加えることについては、認定自体の認知度が低く市内企業の認定実績も少ないことなどから、庁内で議論があったが、WLBに関する評価項目ということで、追加することになった。

図表 3.2.10 横浜市内企業における各種制度の認定状況

認定種等	時点	認定数
えるぼし認定	H29.5.31	10社
くるみん認定	H29.7月末現在	58社
ユースエール認定	H29.3月末現在	3社
よこはまグッドバランス賞	平成29年度認定	99社

#### (2) 加点対象となる業務の範囲

プロポーザル方式における加点評価の対象業務の範囲について、全ての業務へと拡大するに当たっては、国の取組指針等の解釈をめぐり議論があった。国の取組指針等の内容やその背景となる考え方を紹介するものなどがあれば、解釈も明確になり、庁内での検討もよりスムーズに進んだと思う。

<sup>16</sup> <http://www.city.yokohama.lg.jp/seisaku/danjo/hyoshou/>

## 参考資料

- 【資料 1】 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）（抄）
- 【資料 2】 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令  
（平成 27 年政令第 318 号）（抄）
- 【資料 3】 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の施行について  
（通知）（平成 27 年 9 月 4 日付府共第 723 号内閣府男女共同参画局  
長）（抄）
- 【資料 4】 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成 27 年 9  
月 25 日閣議決定）（抄）
- 【資料 5】 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）
- 【資料 6】 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実施要領  
（平成 28 年 3 月 22 日内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定、  
平成 29 年 4 月 28 日一部改正）
- 【資料 7】 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  
に基づく取組の実施について（依頼）  
（平成 28 年 3 月 25 日付府共第 262 号内閣府男女共同参画局長、平  
成 29 年 4 月 28 日一部改正）





## 【資料 1】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）（抄）

（基本方針）

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 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により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(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。

## 【資料 2】女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令（平成 27 年政令第 318 号）（抄）

(法第二十条第一項の政令で定める法人)

第二条 法第二十条第一項の政令で定める法人は、沖縄振興開発金融公庫のほか、次に掲げる法人とする。

- 一 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第一項に規定する独立行政法人
- 二 国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）第二条第一項に規定する国立大学法人及び同条第三項に規定する大学共同利用機関法人
- 三 日本司法支援センター
- 四 日本私立学校振興・共済事業団
- 五 日本年金機構及び日本中央競馬会

**【資料 3】女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の施行について**  
(通知) (平成 27 年 9 月 4 日付府共第 723 号内閣府男女共同参画局長) (抄)

第 6 その他

1 留意事項

(2) 受注機会の増大等について

第 2 の 11 の(4)の受注機会の増大等について、各府省においては、「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、以下「取組指針」という。)に基づき取組を推進している。

地方公共団体においては、これまでも、公共調達や各種補助事業を通じた女性の活躍の推進に努めていただいているところであるが、第 2 の 11 の(5)のとおり、国の施策も踏まえ、引き続き、現行法令の枠組みの範囲内で、公共調達における公正性及び経済性を確保しつつ、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の受注機会の増大等に努めていただきたい。

なお、取組の実施に当たっては、取組指針や「公共調達・補助金を活用した女性の活躍推進について」を参考にするとともに、認定一般事業主の情報や、政府のデータベースに搭載された管内の企業の情報公表内容を活用することなどにより、企業における女性の活躍状況についてしっかりと把握・確認を行い、当該取組が適切に実施されるよう配慮願いたい。

**【資料 4】女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(平成 27 年 9 月 25 日閣議決定) (抄)**

第 3 部 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策

1 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(1) 女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業に対するインセンティブの付与等

○ 公共調達を通じた女性の活躍推進

法第 20 条では、認定一般事業主に対する受注機会の増大を規定しており、女性の活躍推進に積極的かつ主体的に取り組む一般事業主に対して、現行法令の枠組みの範囲内で、公共調達における公正性及び経済性を確保しつつ、受注の機会の増大を図ることにより、一般事業主の自主的なポジティブ・アクションを促進することとする。また、地方公共団体の公共調達において、認定一般事業主の情報や、政府のデータベースに搭載された管内の企業の情報公表内容を活用しながら、独自の基準に基づく加点等が積極的に実施されるよう、取組の促進に努めるものとする。

**【資料 5】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)**

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について

〔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について別紙のとおり定める。

## 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

### 第1 基本的な考え方

人口減少社会を迎える中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、最大の潜在力である「女性の力」の発揮が不可欠であり、政府としては、「2020年30%」の目標の実現に向け、女性の活力が十分生かされるよう、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）も含めた、実施可能な施策を多面的に講じていく必要がある。

とりわけ、働きたい女性が仕事と子育て・介護等を両立でき、その能力を十分に発揮することができるためには、長時間労働の削減等の働き方改革を進めることが極めて重要であり、長時間労働の削減や生産性の向上に向けた効率的な働き方や、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方を推進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることが求められている。

これまで、「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）に基づき、公共調達及び補助金（補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和30年法律第179号）等の対象となる補助金等をいう。以下同じ。）の分野におけるポジティブ・アクション等に取り組んできた。

さらに、公共調達に関しては、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）において「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、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」こととしたところである。

また、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。以下「女性活躍推進法」という。）第20条においても、国は、国及び公庫等の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、同法に定める基準を満たす事業者等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施することとされ、地方公共団体も国に準じた施策を実施するよう努めることとされている。

なお、こうした施策の実施の際には、憲法の平等原則との関係を踏まえつつ、公正性及び経済性の確保等、対象となる公共調達及び補助金の各制度が本来達成すべき目的が阻害されないよう配慮する必要がある。

本取組指針は、上記を踏まえ、女性の活躍推進を図るため、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、こうした施策によりインセンティブを得る企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的とするものである。

## 第2 公共調達

### 1. 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

価格以外の要素を評価する調達を行うときは、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業として法令に基づく認定を受けた企業その他これに準ずる企業（以下「ワーク・ライフ・バランス等推進企業」という。）を評価する項目を設定するものとする。

なお、WTOの政府調達に関する協定（以下、「政府調達協定」という。）に係る調達に参加する外国企業については、当該認定の要件に相当する基準その他実施要領で定める基準を満たしていることの確認をもって、ワーク・ライフ・バランス等推進企業に準じて取り扱うものとする。

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ものとする。

#### (2) 実施時期

原則として、平成28年度中に、価格以外の要素を評価する調達において、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定するものとする。

ただし、各府省において、競争参加資格を有する企業の状況等により、平成28年度中に上記取組の全面的な実施が困難な事情がある場合は、当該府省は、スケジュールを公表した上で、段階的に取組を行うものとする。

また、政府調達協定の適用対象となる調達については、今後、内閣府において、(1)に定める確認の方法、体制等の具体化に向けた検討を行った上で取組を開始するものとする。

### 2. 発注先候補となる機会の増大

上記1に掲げる取組を行うほか、発注先候補となる機会の増大に向けた取組として、以下のような取組を行うことが考えられる。

- ①ワーク・ライフ・バランス等推進企業、男女共同参画及びワーク・ライフ・バランス（以下「男女共同参画等」という。）に取り組む企業、女性が経営に参画している企業（以下「ワーク・ライフ・バランス等推進企業等」という。）に対し、調達案件の把握方法を知らせる等の啓発活動を行う。
- ②指名競争入札による調達を行う際、指名基準に該当する企業にワーク・ライフ・バランス等推進企業等がある場合には、指名先に含める。
- ③少額随意契約の際、ワーク・ライフ・バランス等推進企業等を見積先に含める。

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、ワーク・ライフ・バランス等推進企業等を的確に把握することが求められる。

### 3. 納期の設定に際しての留意事項

発注に当たり、要求される業務の量・水準に比し、極端に短い期間の納期を設定することは、経済性の観点からも望ましいことではないため、計画的な発注により十分な納期を設定するよう配慮することが適当である。

### 4. 女性の活躍推進等に関する企業の取組促進

入札等の機会を利用し、発注先企業の決定に影響を与えないことを前提に、女性の活躍推進等に関して企業の理解を求めることが考えられる。

## **第3 補助金**

### 1. 女性の活躍推進を直接の目的とする補助金

「2020年30%」の目標に照らし、ある分野における指導的地位に占める女性の割合が3割を大幅に下回っている等男女間の実質的な格差が存在している場合、こうした格差を解消することを直接の目的とする補助金を設置する合理性が認められ得る。

### 2. 両立支援等女性の活躍推進に資する環境整備を対象とする補助金

対象とする補助金の本来の補助目的の達成に有用な限度において、女性の活躍推進に向けた取組を条件とすることや、女性の活躍推進に取り組む企業等を優遇することなどが考えられる。

### 3. 女性の活躍推進とは異なる政策目的を主たる目的とする補助金における措置

補助金の政策目的の達成に女性の活躍が貢献する場合や女性の活躍推進が副次的な目的として位置付けられる場合は、次のような措置を講ずることが考えられる。

#### ①優先枠の設定、補助金額の加算等の優遇措置

2と同様に女性の活躍推進に取り組む企業等を優遇する。

#### ②女性の活躍推進に関連するメニューの設定

補助金の政策目的を達成する手段の一つとして、女性特有の課題に対応する事業をメニューとして設け、補助金交付申請者の選択に委ねる。

#### ③各種措置の組合せ

①、②の措置を組み合わせる。

※ 補助金の対象となる分野において女性の活躍を推進する必要性、優遇措置等により補助金の政策目的を達成できることを客観的に示すことが必要（関係法令及び基本計画への明記、審議会等での議論等）。

#### 4. 女性の活躍推進等に関する企業の取組促進

女性の活躍推進等に関連する補助金の申請の機会を捉えて、補助金の交付決定に影響を与えないことを前提に、公共調達の場合に準じて、女性の活躍推進等に関して企業の理解を求めることが考えられる。

#### 5. 女性向けの周知活動等の支援

女性が補助金を活用できる機会を実質的に増大させるため、女性向けの周知活動等を行う手法は、補助目的や効率的な執行を損なわない限り認められる。

### **第4 その他**

#### 1. 各府省による取組状況の公表・検証

毎年度、内閣府において、各府省による取組状況を取りまとめ、公表するとともに、第2に掲げる取組について手法等を含め検討した上で、検証を進める。

#### 2. 今後の検討事項

上記第2及び第3で挙げた項目については、現時点で公共調達及び補助金に関して考えられる取組を挙げたものであるが、当該項目に当てはまらない場合についても、財務省を含む関係府省と調整の上、適当と認められる案件については、積極的に取り組むことが考えられる。

#### 3. その他

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）は、本取組指針の円滑な実施を図るため、本取組指針の実施要領を定め、各府省に提示するものとする。

#### 4. 留意事項

上記第2の1に掲げる取組が全面的に実施されるまでの間においても、総合評価落札方式等において積極的に評価すべき事業として、例えば以下のようものが考えられる。

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を行うことが求められる。

- ①男女共同参画等に関連する調査、広報及び研究開発事業について総合評価落札方式や企画競争による調達を行う際、男女共同参画等に係る取組状況を評価項目として設定する。
- ②女性が重要な対象である広報事業等について総合評価落札方式や企画競争による調達を行う際、女性が経営に参画している企業や男女共同参画等に取り組む企業を評価する。



【資料6】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実施要領  
(平成28年3月22日内閣府特命担当大臣(男女共同参画)決定、  
平成29年4月28日一部改正)

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実施要領

平成28年3月22日  
内閣府特命担当大臣(男女共同参画)決定  
一部改正 平成29年4月28日

本実施要領は、「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。以下「取組指針」という。)第4の3に基づき、取組指針の円滑な実施を図るため定めるものである。

## 第1 公共調達

### 1. ワーク・ライフ・バランスに係る調達時における評価

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。

こうしたことを踏まえ、契約の内容に応じて、次に掲げるところにより、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を評価するものとする。

なお、本取組は、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。以下「女性活躍推進法」という。)第20条に基づく施策に該当するものである。

#### (1) 取組の対象範囲

取組指針第2の1の(1)に定める「価格以外の要素を評価する調達」は、総合評価落札方式又は企画競争(以下「総合評価落札方式等」という。)による調達とし、これらを対象として取組を行うものとする(ただし、国及び独立行政法人等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する基本方針(平成19年12月7日閣議決定)にのっとり行われる自動車の購入及び賃貸借に係る調達など、法令又は閣議決定において価格以外の評価要素が個別具体的に規定されているもののように、個別の調達において、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を評価することにより、品質の低下、事業の執行への支障等が生じるものを除く。)

#### (2) 評価対象企業

次のいずれかに該当する企業(以下「ワーク・ライフ・バランス等推進企業」という。)を対象とするものとする。

- ①ワーク・ライフ・バランスを推進する企業として、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号。以下「若者雇用促進法」という。）その他関係法令に基づく認定（認定の基準が複数あるものにあつては、労働時間等の働き方その他のワーク・ライフ・バランスに関する基準を満たすものに限る。以下同じ。）を受けた企業
- ②女性活躍推進法第 8 条に基づく一般事業主行動計画（計画期間が満了していないものに限る。）を策定した企業（常時雇用する労働者の数が 300 人以下のものに限る。）

### (3) 評価方法

上記(2)の①に定める企業にあつては認定の状況により、②に定める企業にあつては計画の策定の状況により評価を行うものとする。

なお、WTO の政府調達に関する協定（以下「政府調達協定」という。）に係る調達に参加する外国企業については、関係法令に基づく認定の要件に相当する基準を満たしていることの確認をもって、ワーク・ライフ・バランス等推進企業に準じて取り扱うものとする。

こうした取組を進めるに当たっては、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を実態に即して適切に評価することが必要となる。このため、「調達時におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価基準例」を別紙 1 に示したところであり、各府省において、案件の性質に応じ、別紙 1 を参考としつつ、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、当該契約の目的に基づき、女性の活躍推進の観点も踏まえ適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価を行うものとする。

なお、基準として設定した認定制度において、不正な手段により認定を受けた企業であることが判明し、認定が取り消された場合などには、指名停止など必要な取扱いを適切に行うものとする。

また、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組が実質的なものであることを確保するための措置として、企業に対し、内閣府において、本取組の趣旨等の周知等を行うとともに、厚生労働省等において、認定制度の周知等に加え、法令に基づく行動計画の公表、同計画の従業員への周知、取組状況に関する情報の公表等を徹底し、都道府県労働局等による指導等を適切に行うものとする。

### (4) 実施時期

原則として、平成 28 年度中に、価格以外の要素を評価する調達において、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定するものとする。

ただし、各府省において、競争参加資格を有する企業の状況等により、平成 28 年度中に上記取組の全面的な実施が困難な事情がある場合は、当該府省は、スケジュールを公表した上で、段階的に取組を行うものとする。

なお、政府調達協定の適用対象となる調達については、今後、内閣府において、上記(3)に定める確認の方法、体制等の具体化に向けた検討を行った上で取組を開始するものとする。

## 2. 発注先候補となる機会の増大

ワーク・ライフ・バランス等推進企業、男女共同参画及びワーク・ライフ・バランス（以下「男女共同参画等」という。）に取り組む企業並びに女性が経営に参画している企業（以下「ワーク・ライフ・バランス等推進企業等」という。）に対し、発注先の候補となる件数を増大させ、受注機会を増大させることにより、実質的にこうした企業からの調達を増やすことができるものと考えられる。

上記1に掲げる取組を行うほか、発注先候補となる機会の増大に向けた具体的な取組として、透明性の向上、公正な競争の確保、企業及び発注者の負担等に留意しつつ、可能な範囲で以下のような取組を行うことが考えられる。

- ①ワーク・ライフ・バランス等推進企業等に対して、調達案件を把握する方法を知らせる等の啓発活動を行うことにより、こうした企業の受注機会の増大を図ること。
- ②指名競争入札に付す場合において、あらかじめ定めた指名基準に該当する企業の中にワーク・ライフ・バランス等推進企業等がある場合には、こうした企業を指名先を含めること。
- ③予定価格が少額との理由により随意契約を行う場合において、2者以上の者から見積書を徴する際に1者以上ワーク・ライフ・バランス等推進企業等を見積先とすること。

なお、こうした取組を行う場合、各企業の男女共同参画等への取組をそれぞれ個別に評価することは困難な場合も考えられ、また、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、あらかじめ幅広い事業分野においてワーク・ライフ・バランス等推進企業等に取り組む企業を多数把握しておくことが必要となる。これについては、例えば、厚生労働省のホームページ「女性の活躍・両立支援総合サイト」、厚生労働省のポジティブ・アクションに関する取組の登録制度、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）等の法令上設けられた認定制度、ダイバーシティ経営企業100選等の表彰制度等の活用が考えられるところであるが、具体的な手法については随時内閣府より情報を提供する。また、政府調達協定に係る調達に参加する外国企業については、関係法令に基づく認定の要件に相当する基準を満たしていることの確認をもって、認定を受けた企業に準じて取り扱うこととし、今後、第1における取組と併せ、確認の方法、体制等の具体化に向けた検討を行った上で取組を開始することが考えられる。

### 3. 納期の設定に際しての留意事項

発注に当たり留意すべき点として、要求される業務の量・水準に比し、極端に短い期間の納期を設定することについては、ワーク・ライフ・バランス等の働き方改革に取り組む企業による受注の可能性を下げるだけでなく、仮に余裕をもった納期を設定したならば、参加可能な企業数が増え、より競争性の高い入札が行われたであろうことから、経済性の観点からも望ましいことではない。したがって、発注者は、計画的な発注により、十分な納期を設定するよう配慮することが適当である。

### 4. 女性の活躍推進等に関する企業の取組促進

入札等の機会を利用し、発注先企業の決定に影響を与えないことを前提に、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスに関するパンフレットの配布等により、各種法令の内容や女性の活躍推進について企業の理解を求め、例えば以下のような取組を行うよう求めることが考えられる。

- ・女性の活用について企業方針として明文化し、従業員に周知及び公表
- ・女性の役員・管理職の比率に関する目標を設定し、実績と併せて公表
- ・女性の活躍推進に努める旨の宣言を作成し、公表

## 第2 補助金

補助金（補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和30年法律第179号。以下「補助金等適正化法」という。）等の対象となる「補助金等」をいう。以下同じ。）を活用したポジティブ・アクションについては、憲法の平等原則との関係や、補助金等適正化法等との関係について整理する必要がある。

憲法解釈としては、一般的には「厳格な合理性」（目的が重要で、かつ、目的と手段との間に実質的関連性がある）の基準が用いられる。その観点から、厳格な手段（女性のみを対象とする補助金を創設すること等）を取る場合には、手段と目的との関連性を厳格に問われる可能性が高い。一方で、中庸な手段（補助金の一部に女性を優先的に割り当てる枠を設けること等）や、穏健な手法（女性からの申請を促すための広報等）をとる場合には、目的との関連性も緩やかに解釈できる余地がある。

また、補助金等適正化法では、補助金の公正かつ効率的な使用（同法第3条）や補助金の交付の際に補助目的達成に必要な限度を超えて条件を付さないこと（同法第7条第4項）等が関連し得る。

これら憲法や補助金等適正化法等、現行の法制上認められる、女性の活躍を推進するための補助金の例は下記のとおりであり、各府省においては、概算要求において下記を参考にしつつ、女性の活躍推進のために補助金を活用することを積極的に検討することが考えられる。なお、以下のような取組を行う際には、形式的な取組により補助事業者が不正に利益を得ることの無いよう、別紙2の「公共調達及び補助金における評価基準例」も参考としつつ、補助事業者を適切に審査できる枠組みづくりに留意が必要である。

## 1. 女性の活躍推進を直接の目的とする補助金

2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも3割程度とするとの政府目標を達成するための手段の一つとして補助金を活用する場合の直接的な手法としては、以下のようなものが考えられる。

- ① 女性自身による取組等を支援する補助金を創設
- ② 女性の登用目標を設定し、目標達成に向けた取組を行うなど企業等による取組を支援する補助金を創設

ある分野において指導的地位に占める女性の割合が、3割を大幅に下回っている等男女間の実質的な格差が存在している場合には、こうした格差を解消するための政策上の課題があり得ると考えられる。このような場合において、当該分野において女性の活躍を推進することは重要性が高く、これを直接の目的とする補助金を設置することについては憲法の平等原則からも合理性が認められる。

上記①の具体的な例としては、女性起業家を対象として起業に必要な費用を支援するための補助金や、起業を考えている女性を手助けする団体に対する補助金を設けることが挙げられる。この場合においては、当該分野において女性起業家の育成を目的とする補助金と起業家育成を目的とする補助金が並列することがあり得るが、前者は社会構造における男女格差の解消が目的のものである一方、後者は当該分野における起業家育成の推進を主目的とするものであることから、並列すること自体が否定されるものではない。ただし、後述するように、主たる補助金のメニューの一つと位置付ける手法も考えられる（下記3参照）。

また、上記②の例としては、女性の登用目標を定め、その実現のために女性リーダーを育成するための研修等の各種取組を行う企業等に対し、その取組に要する費用を支援するための補助金等が考えられる。

## 2. 両立支援等女性の活躍推進に資する環境整備を対象とする補助金

次に、女性の活躍推進に向けた直接的な取組ではなく、女性の活躍推進に資するような環境整備を支援する補助金を設けることが考えられる。

例えば、育児家庭への配慮といった観点から託児施設を整備することや在宅勤務を柔軟に認める環境整備等の取組は、実質的に女性の活躍を推進する観点からも有益であると考えられる。

このような補助金では、補助目的を達成するために有用な限度において、女性活躍推進に向けた取組を条件とすることや、こうした取組を行っている企業を補助金額の加算措置等により優遇すること、補助事業の採択に当たって女性による取組を優先的に採択する枠を設けること等の措置を講ずることが考えられる。ただし、この場合においては、こうした条件の設定等が、かえって企業等の取組を委縮させてしまわないかといった副次的な効果についても十分検証することが必要である。

### 3. 女性の活躍推進とは異なる政策目的を主たる目的とする補助金における措置

女性の活躍推進とは異なる政策目的を持つが、女性の活躍が当該目的に貢献する補助金若しくは女性の活躍推進とは異なる政策目的を主たる目的としつつ、女性の活躍推進が副次的な目的として位置付けられる補助金では、次のような措置を講ずることが考えられる。

#### (1) 優先枠の設定、補助金額の加算等の優遇措置

女性の活躍推進とは異なる政策目的を持つが、女性の活躍が当該目的に貢献する補助金においては、ワーク・ライフ・バランス等推進企業等に対し、上記2と同様の優遇措置を講ずることが考えられる（女性に限らず若者や高齢者といった多様な主体の活躍が重要な補助金において、それぞれの主体に優遇措置を講ずる場合も含まれる）。

この場合においては、その行政分野において男女間の実質的な格差が存在し、これを解消する必要性について認識が共有され、関係法令や基本計画等において女性の活躍推進等の目的が明記されているべきである。加えて、審議会等の場において、ある行政分野における女性の活躍推進について議論が深められ、同分野で女性の活躍推進に取り組むことが同分野の政策課題に取り組むに当たっても有益であるとの共通認識を醸成された場合には、女性の活躍推進を直接目的としていない補助金であっても、様々な優遇措置を講ずることが認められると考えられる。

このような関係法令や基本計画等がない場合でも、優遇措置を講じなければ男女間の格差が継続してしまうこと又は、女性の活躍推進が、同補助金の本来の目的の向上にも資するものであることが一層客観的に示されれば、優遇措置を講ずることが可能である。

さらに、上記のような男女間の格差が存在し、女性の活躍推進が主たる目的の向上に資するものである場合、女性の活躍推進を副次的な目的として位置付けることで上記2と同様の一定の優遇措置を検討することは可能である。

#### (2) 女性の活躍推進に関連するメニューの設定

女性の活躍推進とは異なる政策目的を主たる目的とする補助金において、対象事業のメニューの一つとして、女性自身による取組や女性の登用を促進する取組等を設ける手法が考えられる。

こうしたメニューは、枠を設けるのではなく補助金交付申請者の選択に委ねられるものであるため、上記(1)より穏健な方法と考えられるが、補助金の政策目的を達成する手段の一つとして位置付けられることとなるため、上記(1)と同様に対象となる分野において女性の活躍を推進する必要性や当該メニューを設けることにより補助金の政策目的を達成できることを客観的に示すことが必要となる。

具体的には、起業家支援を目的とする補助金において、そのメニューとして、ビジネス・マッチング事業や資金繰り支援等の施策と並んで、女性特有の課題に対応する事業をメニューとして設けることも考えられる。この場合には、女性特有の課題に対応するための事業が、起業家支援という

補助金本来の目的を減殺するものではないことを確認することが必要となる。

こうしたメニューを設ける手法は、事業毎に補助金を作るよりも、予算の弾力的な執行が可能となり、手法としても穏健であり、また予算の効率的な執行にも資する。

### (3) 各種措置の組合せ

上記(1)や(2)に示したような措置を組み合わせる方法も考えられる。

例えば、労働者の能力向上を目的とした補助金において、様々な研修メニューを設けている場合、育児休業を取得した者の能力向上のための研修等、実態として多くの場合、女性のために用いられることとなると考えられるようなメニューについては、女性の活躍推進に取り組む企業に補助率を嵩上げすることなどが考えられる。

## 4. 女性の活躍推進等に関する企業の取組促進

女性の活躍推進等に関連する補助金の申請の機会を捉え、補助金の交付決定に影響を与えないことを前提に、上記第1の4の取組に準じた取組を行うことが考えられる。

## 5. 女性向けの周知活動等の穏健な支援

補助金の存在について女性向けの周知を図ること等の穏健な手法によっても、女性が補助金を活用できる機会を実質的に増大させることができる。例えば、行政から、補助金に関心を持つ企業に対し、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスに関するパンフレットの配布や女性の活躍推進に必要な取組についての情報提供を行うなどが考えられる。このような手法については、補助目的が女性の活躍推進ではなく、補助金の対象分野における女性の活躍推進が補助目的に資するわけではない場合であっても、補助目的や執行の効率性を損なわない限りにおいて認められる。

## **第3 その他**

### 1. 各府省による取組状況の公表・検証

毎年度、内閣府において、各府省による取組状況を取りまとめ、公表するとともに、第1に掲げる取組について、事務負担を勘案しつつ、手法等を含めて検討した上で、検証を進める。

### 2. その他

第1、第2は、現時点で公共調達及び補助金に関して考えられる取組を掲げたものであるが、上記に当てはまらない場合についても、財務省を含む関係府省と調整の上で、憲法の平等原則、公共調達における公正性、経済性の確保、補助金の公正かつ効率的な使用等の観点から適当と認められる案件については、積極的に取り組むことが考えられる。

本実施要領については、関連する立法が行われた場合や、上記のような各府省における具体的な案件を参考として、随時見直しについて検討し、必要に応じて改訂していくこととする。

### 3. 留意事項

上記第1の1に掲げる取組が全面的に実施されるまでの間においても、総合評価落札方式等において積極的に評価すべき事業として、例えば以下のようなものが考えられる。

#### ①男女共同参画等に関連する調査、広報及び研究開発事業

男女共同参画等に関連する調査、広報及び研究開発事業を実施する際には、発注先企業において男女共同参画等について基本的な理解が浸透していることにより、品質の向上が見込まれることから、こうした事業について総合評価落札方式や企画競争による調達を行う際には、男女共同参画等に係る取組状況を評価項目として設定することが考えられる。

#### ②女性が重要な対象者である広報事業等

広報事業については、発注先企業において対象者の視点を取り込む体制が整っていることが重要であり、この観点からは、意思決定において重要な役割を果たす者の中に広報の対象者と類似した属性の者がいることにより、対象者にとってより魅力的な広報を発案でき、品質が向上することが見込まれる。このほか、家事・育児関連サービス等現状において主たるユーザーが女性である産業等に関連する調査事業においても、女性の視点を取り込むことが品質向上に資するものと考えられる。

このため、女性が重要な対象である広報事業等について総合評価落札方式や企画競争による調達を行う際には、事業における意思決定において女性が重要な役割を果たしていることを評価項目として設定すること等を通じ、女性が経営に参画している企業や男女共同参画等に取り組む企業を評価することが考えられる。

なお、広報事業等においてこうした取組を行う際には、仕様書等において入札参加者に対し対象者として女性が重要であることを明示することが求められる。

上記のような取組を進めるに当たっては、男女共同参画等に取り組む企業や女性が経営に参画している企業を実態に即して適切に評価することが必要となる。このため、「公共調達及び補助金における評価基準例」を別紙2に示したところであり、案件の性質に応じ、別紙2を参考としつつ、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、当該契約の目的に基づき女性の活躍推進の観点も踏まえ適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価を行うことが求められる。



(別紙1) (参考) 調達時におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価  
基準例 (仮に総配点の3%、5%及び10%に設定した場合)

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	5	2	1
		2段階目 ※3	8	4	2
		3段階目	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 仮に総配点の3%、5%及び10%に設定した場合の配点例を参考に示したものであり、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するものとする。

※2 複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高い区分により加点を行うものとする。

※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 女性活躍推進法に基づく一般事業主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(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正前の認定基準又は同附則第2条第3項の規定による経過措置に基づく認定マーク)

※6 新くるみん認定マーク(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正後の認定基準に基づく認定マーク)

## (別紙2) 公共調達及び補助金における評価基準例

### (1) 女性の活躍推進関係

- 一定率以上の女性役員、管理職等の登用を評価
  - ・ 企業等に占める女性役員、管理職等の割合による加点  
(例：管理職に占める女性の割合が10%以上15%未満である場合2点、15%以上である場合3点等)
  - ・ 企業等に占める女性役員、管理職等の人数・比率の増加に対する加点  
(例：女性の課長相当職以上が前年比10%以上増加の場合に加点等)
  - ・ 経営陣（役員）に占める女性比率が51%以上の中小企業
- 女性の活躍推進に係る目標設定等・情報開示を評価
  - ・ 女性の役員、管理職の比率など女性の活躍推進に関する目標を設定し、その達成に向けた取組や実績と併せて公表  
(例：今後2年間で女性管理職を1.5倍増以上とする目標を設定し、実績と併せて公表)
  - ・ 女性の活躍推進に係る情報（女性の管理職比率等）について、政府サイトを通じた情報開示を実施
  - ・ 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定を取得
  - ・ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届出（努力義務企業のみ対象）

### (2) ワーク・ライフ・バランス関係

- ワーク・ライフ・バランスについて既に行われている取組を評価
  - ・ 次世代法に基づく「くるみん」認定、「プラチナくるみん」認定を取得
  - ・ 若者雇用促進法に基づく「ユースエール」認定を取得
  - ・ 次世代法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届出（努力義務企業のみ対象）
  - ・ 育児・介護休業法を上回る制度を導入
  - ・ 短時間正社員制度を導入
  - ・ 「朝型の働き方」等の柔軟な働き方を導入
  - ・ テレワークの活用体制を整備
- ワーク・ライフ・バランスに係る目標設定等を評価
  - ・ 所定外労働時間の削減等に関する目標値を設定し、実績と併せて公表
  - ・ 所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等に関する取組を公表
  - ・ 育児休業の取得に関する目標値を設定し、実績と併せて公表
  - ・ ワーク・ライフ・バランスの推進に努める旨の宣言を作成し、公表

【資料 7】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  
に基づく取組の実施について（依頼）（平成 28 年 3 月 25 日付府共  
第 262 号内閣府男女共同参画局長、平成 29 年 4 月 28 日一部改正）

府共第 262 号  
平成 28 年 3 月 25 日  
府共第 341 号-4  
一部改正 平成 29 年 4 月 28 日

各都道府県知事 殿  
各政令指定都市市長 殿

内閣府男女共同参画局長  
武川 恵子（公印省略）

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  
取組指針に基づく取組の実施について（依頼）

平素より、女性の活躍推進に格段の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。  
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。  
以下「女性活躍推進法」という。）第 20 条において、国は、国及び公庫等の調  
達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、同法に基づく認定を受けた企業等の  
受注の機会の増大等を実施すると規定されています。

これを踏まえ、平成 28 年 3 月 22 日に、すべての女性が輝く社会づくり本部  
において「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」（以下「取組指針」という。）が決定されました。

また、今般、取組指針第 4 の 3 に基づく「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実施要領」（平成 28 年 3 月 22 日内閣府特命担当大  
臣（男女共同参画）決定。以下「実施要領」という。）が一部改正されました  
（平成 29 年 4 月 28 日施行）。

つきましては、別添のとおり、取組指針及びその実施要領（以下「取組指針  
等」という。）を送付しますので、地方公共団体において、女性活躍推進法第  
20 条第 2 項に基づき、国の施策に準じて、取組指針等の内容を踏まえ、別紙を  
参考に、必要な取組の実施に努めていただきますようお願いいたします。

また、貴都道府県におかれましては、管内市区町村（政令指定都市を除く）  
に対して、本件について周知をお願いします。

あわせて、今般の取組指針等の策定に伴い、「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）及び「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実  
施要領」（平成 26 年 9 月 2 日内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定）は、  
廃止されました。

なお、本通知は地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4（技術的  
な助言）の規定に基づくものです。

## 1. 取組の対象範囲

総合評価落札方式又は企画競争による調達を対象として、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定するものとされていること。

ただし、「国及び独立行政法人等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する法律」（平成19年法律第56号。以下「環境配慮契約法」という。）に基づく国及び独立行政法人等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する基本方針（平成19年12月7日閣議決定）にのっとり行われる自動車の購入及び賃貸借に係る調達など、法令又は閣議決定において価格以外の評価要素が個別具体的に規定されているもののように、個別の調達において、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を評価することにより、品質の低下、事業の実施への支障等が生じるものを除くこととされていること。（現時点では、上記環境配慮契約法に基づく基本方針にのっとり行われる自動車の購入及び賃貸借に係る調達を想定。）

## 2. 評価基準例

評価の配点については、実施要領の別紙1を参考としつつ、契約の内容に応じ、設定、評価するものであること。

※内閣府における評価項目の設定例（参考2）参照

## 3. 認定に関する情報の把握等

(1) 評価の対象とする認定等を証する書類（当該認定等の根拠法令に基づき厚生労働省が定める各都道府県労働局長が発出した認定通知書等）としては、次のものの写しを用いることが考えられること。（参考3-1～3-6参照）

①女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）に関する基準適合一般事業主認定通知書（参考3-1）

※労働時間の基準を満たすものに限る。

②次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づく認定（くるみん認定及びプラチナくるみん認定）に関する基準適合一般事業主認定通知書（参考3-2）（参考3-3）（参考3-4）

③青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。）に基づく認定（ユースエール認定）に関する基準適合事業主認定通知書（参考3-5）

④女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届（参考3-6）

なお、労働時間の基準等を見直す厚生労働省令の改正により、くるみん認定については、旧くるみん認定（次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令（平成 29 年厚生労働省令第 31 号）による改正前の認定基準又は同附則第 2 条第 3 項の規定による経過措置により認定）（参考 3-2）、新くるみん認定（次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令（平成 29 年厚生労働省令第 31 号）による改正後の認定基準により認定）（参考 3-3）及びプラチナくるみん認定（参考 3-4）があることに留意すること。

(2) 認定を受けている企業であるかどうかについては、厚生労働省の当該認定に係るホームページ等により確認することができること。

- ・（女性活躍推進法）「えるぼし」認定企業一覧

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000129028.html>

- ・（女性活躍推進法）「女性の活躍推進企業データベース」

<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

- ・（次世代法）「くるみん認定及びプラチナくるみん認定企業名都道府県別一覧」

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo\\_kosodate/jisedai/kijuntekigou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/jisedai/kijuntekigou/index.html)

- ・（次世代法）「両立支援のひろば」

<http://www.ryouritsu.jp/>

- ・（若者雇用促進法）「若者雇用促進総合サイト」

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>

(3) 認定の取消しがあった場合には、事業者からその旨の申出が行われるよう、例えば、仕様書において事業実施の条件として、「女性活躍推進法に基づく認定など技術等提案書に記載した事項について、認定の取消などによって記載した内容と異なる状況となった場合には、速やかに発注者へ届け出るものとする」といった規定を置くことなどが考えられること。

(4) 実施要領第 1 の 1 (3) なお書きにおいて、「不正な手段により認定を受けた企業であることが判明し、認定が取り消された場合などには、指名停止など必要な取扱いを適切に行うものとする」とされているが、これは、認定の取消のみをもって指名停止などを行うものでなく、個々の案件の状況に応じ、総合的に判断すべきものであること。

**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）（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。

総合評価落札方式における評価表(例1)

○技術等評価表

【件 名】男女共同参画関係者の資質向上に関する研修プログラム作成等に係る調査

【得点配分】価格点:技術点=1:1+α(1は種別A、αは種別B)

評価項目	仕様書 番号	評価基準	配点		種別
			( )は必須項目 他は加点対象	A実施体制等 B創造性等	
1 調査研究業務の実施方針等	全体		5	5	
調査研究内容の妥当性	全体	仕様書に示した内容について、全て提案されているか。	(2)	5	B
	全体	仕様書に示した以外に独自性のある提案があるか。	3		B
2 検討会の設置・運営	3.(1)		5	5	
検討会の構成	3.(1)	以下の3の調査を企画・分析し、最終的には地域における男女共同参画の推進を担う地方公共団体及び地域の男女共同参画センターの職員等が、幅広い分野における男女共同参画に関する基礎知識を習得し、効果的・効率的に行政施策や施設の運営を行う上で必要な知識内容を盛り込んだ研修プログラムを作成することのできる適切な有識者(3名以上)等を委員候補者としているか。	5	5	B
3 調査、事例収集に係る効果的・効率的な実施			40	40	
①調査対象	3(3)①	民間企業・団体等で実施している初心者向け研修内容等の把握において、調査対象機関の候補(10社・団体)について、実現可能性のある候補を選定していることを具体的かつ適切に示しているか。	(3)		B
	3(3)①	民間企業・団体等で実施している初心者向け研修内容等の把握において、調査対象機関の候補について、仕様書に示した機関数(10社・団体)以上の提案が具体的かつ適切になされているか。(11~20件2点、21件以上3点(満点。))	3	10	B
	3(3)①	民間企業・団体等で実施している初心者向け研修内容等の把握において、調査対象とする機関等について、地域や扱う対象等に偏りはないか。	4		B
②調査項目・調査方法・分析方法	3(2)②	地方公共団体における男女共同参画の推進に必要な効果的な研修プログラムを作成する上で収集すべき内容について、仕様書の例以上のものを具体的に提案できているか。	5		B
	3(3)②	民間企業・団体等で実施している初心者向け研修内容等の把握において、初心者が短期間に効率よく実務に必要な知識等を習得するために有効な研修手法等先進的な取組を行っていることが期待される民間企業・団体等を対象に、収集すべき内容について、仕様書の調査内容の例以上のものを具体的に提案できているか。	6		B
	3(2)②③④、 3(3)②③④	提案される調査項目は予め効果的効率的な類型化・分析を想定した構成となっているか。	6	30	B
	3(2)②	都道府県・政令指定都市における男女共同参画施策に係る調査等においては、研修担当者を対象としたアンケート調査項目について、有効な調査とするために、仕様書の例以上の具体的な提案ができていないか。	6		B
	3(2)①、 3(3)① 3(2)④、 3(3)④	調査実施機関から確実に回答を得るための具体的な手段が提案されているか。	5		B
4 組織・業務従事者の経験・能力	全体		40	40	
①組織の類似調査の経験	全体	過去にデータ等の収集・分析を含む調査を実施しているか。	(2)		A
	全体	過去に郵送による全国規模の調査を実施しているか。(1件につき1点加算、3点まで)	3	9	A
	全体	過去に男女共同参画関係の調査を実施しているか。(1件につき1点加算、4点まで)	4		A
②組織の調査実施能力	全体	調査・研究が遂行可能な人員の確保がなされているか。(担当者4名以上、うち1名を業務管理者とする。)	(6)		A
	全体	研修プログラムを作成したことがあるか。	(6)	21	A
	全体	男女共同参画に関する研修を実施したことがあるか。	6		A
	全体	作業内容に沿った適切な役割分担が予定されているか。	3		A
③業務従事者の調査研究実施能力(業務従事者のいずれか。)	全体	業務従事者の3の調査(男女共同参画に関する調査もしくは研修プログラムに関する調査)に類似する経験が延べ件数で複数件あるか。(2件1点、1件増加することに1点加算。5点まで)	5	10	A
	全体	業務従事者のうち、地域の男女共同参画行政や男女共同参画センターに関する知識を持った者がいるか。(論文、調査実績等があるか)	(5)		A
5 ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	全体		10	10	
	全体	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(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(※①) 5点 ・2段階目(※①) 8点 ・3段階目 10点 ・行動計画(※②) 2点 ※① 労働時間等の働き方に係る基準は満たすこと。 ※② 女性活躍推進法に基づく一般事業主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)。 次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナ認定企業) ・くるみん(旧基準)(※③) 5点 ・くるみん(新基準)(※④) 7点 ・プラチナくるみん 9点 ※③ 旧くるみん認定マーク(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正前の認定基準又は同附則第2条第3項の規定による経過措置により認定)。 ※④ 新くるみん認定マーク(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正後の認定基準により認定)。 青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)に基づく認定 ・ユースエール認定 9点 ※内閣府男女共同参画局長の認定等相当確認を受けている外国法人については、相当する各認定等に準じて加点する。	10	10	A
合計		基礎点・種別A	(24)	100	50
		加 点・種別B	76		50

※1 基礎点:配点( )付は必須項目であり、1項目でも評価基準を満たさないと「不合格」となるので注意すること。

※2 加 点:基礎点以外の項目は評価基準に応じて加点対象となる。

※3 集計方法:技術等審査会の審査員ごとの採点を平均して行う。

※4 4①について、調査実施部分を再委託する場合には、再委託先における経験を含むものとする。

総合評価落札方式における評価表(例2)

○技術等評価表

件名:□□に係る調査

得点配分:価格点:技術点=1:1+α (1は種別A、αは種別B)

評価項目	仕様書番号	評価基準	配点		種別
			( )は必須項目 他は加点対象		A実施体制等 B創造性等
1. 調査業務の実施方針等	全体			12	
① 調査内容の妥当性		仕様書に示した内容について、全て提案されているか。	(4)	4	A
② 作業計画の妥当性、効率性		手法・日程等に無理がなく、目的に沿った実現性はあるか。	(4)	8	A
		目的の達成のために、日程、作業手順等が効率的であるか(日程、作業手順毎に2点)。	4		B
2. アンケート調査	3(1) (2)			20	
① 実施計画・実施手法		仕様書に示した趣旨に沿った実施計画・実施手法が具体的に提示されているか。(実施計画、実施手法毎に3点)	6	6	B
② 調査項目		仕様書に示した内容に沿った形で、具体的な調査項目が提示されているか。(内容に応じ最大8点)	8	14	B
		仕様書に示した内容以外で、有益と思われるものを提示できているか。また、その理由が示されているか。(有益と思われる提案件数1件につき2点、3件以上6点)	6		B
3. 調査結果の分析、課題抽出	3(3)			16	
分析		調査結果を踏まえ、仕様書に示された項目について適切に分析する計画となっているか。(内容に応じ最大10点)	10	10	B
		仕様書に示した内容以外で、有益と思われるものを提示できているか。また、その理由が示されているか。(有益と思われる提案件数1件につき2点、3件以上6点)	6	6	B
4. 成果物の作成	4			10	
完成イメージの有無、分かりやすさ		成果物の完成イメージが示されていて、かつ、それがわかりやすいものであるか。(内容に応じ最大10点)	10	10	B
5. 組織の経験・能力				37	
① 組織の類似調査業務の経験	12(1)	過去5年間に複数件の本調査テーマに関連する受託実績があるか。	(6)	11	A
		過去に同様の調査を豊富に実施しているか。(3件=2点、4件=3点、5件以上=5点)	5		A
② 組織の調査実施能力・適格性	全体	事業が遂行可能な人員の確保がなされているか。また、業務体制図が示されているか。(再委託先を含む)	5	11	A
		調査内容に関する十分な知識・知見を持っているか(提案書に明らかに事実と異なる認識の記載がないか)。	(6)		A
③ 業務従事者の調査実施能力	全体	過去に本調査テーマに関する調査の実施に携わったことがあるか(過去に1人でも携わったことがある場合、経験件数1件につき2点、最大で4点)。	4	15	A
		過去に本調査テーマに関連する個人アンケート調査の実施に携わったことがあるか。	4		A
		アンケート調査等に関して、豊富な知識・知見があるか。	7		A
6. ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	4			5	
	全体	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(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(※①) 2点 ・2段階目(※①) 4点 ・3段階目 5点 ・行動計画(※②) 1点 ※① 労働時間等の働き方に係る基準は満たすこと。 ※② 女性活躍推進法に基づく一般事業主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)。  次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナ認定企業) ・くるみん(旧基準)(※③) 2点 ・くるみん(新基準)(※④) 3点 ・プラチナくるみん 4点 ※③ 旧くるみん認定マーク(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正前の認定基準又は同附則第2条第3項の規定による経過措置により認定)。 ※④ 新くるみん認定マーク(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正後の認定基準により認定)。  青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)に基づく認定 ・ユースエール認定 4点  (複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高い区分により加点を行う) ※ 内閣府男女共同参画局長の認定等相当確認を受けている外国人については、相当する各認定等に準じて加点する。	5	5	A
合 計	基礎点・種別A		(20)	100	(50)
	加 点・種別B		80		50

※1 基礎点:配点0付は必須項目であり、1項目でも評価基準を満たさないと「不合格」となるので注意すること。

※2 加 点:基礎点以外の項目は評価基準に応じて、加点対象となる。

※3 集計方法:技術等審査会の審査員毎の採点を平均(小数点第2位未満を切捨て)して行う。



様式5

## 基準適合一般事業主認定通知書

平成 年 月 日

殿

平成 年 月 日付けの申請について、女性活躍推進法第9条に基づく基準に適合するものであると認定しましたので通知します。

認定段階 1

【貴社において満たしている省令第8条第1項第1号イの項目】

採用	継続就業	労働時間	管理職比率	多様なキャリアコース
		○	○	

※労働時間の働き方に係る基準は満たすことが必要。

〇〇都道府県労働局長 印

様式 5

# 基準適合一般事業主認定通知書

平成 年 月 日

殿

平成 年 月 日付けの申請について、女性活躍推進法第9条に基づく基準に適合するものであると認定しましたので通知します。

認定段階 2

【貴社において満たしている省令第8条第1項第1号イの項目】

採用	継続就業	労働時間	管理職比率	多様なキャリアコース
○		○	○	○

※労働時間の働き方に係る基準は満たすことが必要。

〇〇都道府県労働局長 印

様式 5

## 基準適合一般事業主認定通知書

平成 年 月 日

殿

平成 年 月 日付けの申請について、女性活躍推進法第9条に基づく基準に適合するものであると認定しましたので通知します。

認定段階 3

【貴社において満たしている省令第8条第1項第1号イの項目】

採用	継続就業	労働時間	管理職比率	多様なキャリアコース
○	○	○	○	○

〇〇都道府県労働局長

印

次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん認定）に関する基準適合一般事業主認定通知書  
※旧くるみん認定（次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令（平成29年厚生労働省令第31号）による改正前の認定基準又は同附則第2条第3項の規定による経過措置により認定）

# 基準適合一般事業主認定通知書

殿

貴社・貴法人の平成 年 月 日から  
平成 年 月 日までの一般事業主行  
動計画については、次世代育成支援対策  
推進法第十二条に基づく基準に適合す  
るものであると認定しましたので、通知  
します。

平成 年 月 日

〇〇労働局長 印

次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん認定）に関する基準適合一般事業主認定通知書  
※新しくみん認定（次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令（平成29年厚生労働省令第31号）による改正後の認定基準により認定）

# 基準適合一般事業主認定通知書

殿

貴社・貴法人の平成 年 月 日から  
平成 年 月 日までの一般事業主行  
動計画については、次世代育成支援対策  
推進法第十三条に基づき基準に適合す  
るものであると認定しましたので、通知  
します。

平成 年 月 日

〇〇労働局長

印



## 基準適合認定一般事業主認定通知書

殿

貴社・貴法人の平成 年 月 日から  
平成 年 月 日までの一般事業主行  
動計画については、次世代育成支援対策  
推進法第十五条の二に基づく基準に適  
合するものであると認定しましたので、  
通知します。

平成 年 月 日

〇〇労働局長 印

# 基準適合事業主認定通知書

殿

貴社・貴殿の青少年の募集及び採用の方法の改善、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組については、青少年の雇用の促進等に関する法律第十五条に基づく基準に適合するものであると認定しましたので、通知します。

平成 年 月 日

〇〇労働局長 印

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成 年 月 日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな)

一般事業主の氏名又は名称

(ふりがな)

(法人の場合) 代表者の氏名

印

受領印

住 所 〒

電 話 番 号

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 人
  - 〔 男性労働者の数 人
  - 〔 女性労働者の数 人

※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。
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 平成 年 月 日
3. 変更した場合の変更内容
  - ① 一般事業主行動計画の計画期間
  - ② 目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
  - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日
5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
  - ① 事業所内の見やすい場所への掲示
  - ② 書面の交付
  - ③ 電子メールの送信
  - ④ その他の周知方法

( )
6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
  - ① インターネットの利用（自社のホームページ／女性活躍・両立支援総合サイト／その他  
( )
  - ② その他の公表方法  
( )
7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
  - ① インターネットの利用（自社のホームページ／女性活躍・両立支援総合サイト／その他  
( )
  - ② その他の公表方法  
( )
8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
  - (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 ( 済 )
  - (2) 選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）  
( )

一般事業主行動計画の担当部局名

(ふりがな)  
担当者の氏名



9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可）

（1）達成しようとする目標の内容（分類について（2）の表左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

分類

（2）女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項（分類）	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項（例示）
① 採用に関する事項	<p>ア 採用選考基準や、その運用の見直し</p> <p>イ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報</p> <p>ウ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</p> <p>エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用</p> <p>オ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</p> <p>カ その他</p> <p style="text-align: right;">（ ）</p>
② 継続就業・職場風土に関する事項	<p>ア 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発</p> <p>イ 上司を通じた男性労働者の働き方を見直しなど育児参画の促進</p> <p>ウ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底</p> <p>エ 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施</p> <p>オ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等</p> <p>カ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現</p> <p>キ その他</p> <p style="text-align: right;">（ ）</p>
③ 長時間労働の是正に関する事項	<p>ア 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信</p> <p>イ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ</p> <p>ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価</p> <p>エ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価</p> <p>オ 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成</p> <p>カ チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底</p> <p>キ その他</p> <p style="text-align: right;">（ ）</p>

<p>④ 配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項</p>	<p>ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与</p> <p>イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング</p> <p>ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング</p> <p>エ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援</p> <p>オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施</p> <p>カ その他 ( )</p>
<p>⑤ 多様なキャリアコースに関する事項</p>	<p>ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等）</p> <p>イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</p> <p>ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用</p> <p>エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</p> <p>オ その他 ( )</p>

（※）「非正社員」とは、正社員以外の者をいうこと。

「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条の「通常の労働者」をいうこと。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものであること。

(記載要領)

1. 「届出年月日」欄は、都道府県労働局長に「一般事業主行動計画策定・変更届」(以下「届出書」という。)を提出する年月日を記載すること。
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「一般事業主行動計画を(策定・変更)」欄は、該当する文字を○で囲むこと。
4. 「1. 常時雇用する労働者の数」欄は届出書を提出する日又は提出する日前の1か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数、うち男女別労働者の数を記載すること。
5. 「2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日」欄は、該当する文字を○で囲むとともに、策定又は変更した日を記載すること。
6. 「3. 変更した場合の変更内容」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。
7. 「4. 一般事業主行動計画の計画期間」欄は、策定した一般事業主行動計画の計画期間の初日及び末日の年月日を記載すること。
8. 「5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、④を○で囲んだ場合は、①から③以外の周知の方法を記載すること。
9. 「6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法」及び「7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を○で囲んだ場合は、括弧内の具体的方法を○で囲むか、記載すること。②を○で囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載すること。
10. 「8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況」欄は、(1)については、①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況、④管理的地位にある労働者(管理職)に占める女性労働者の割合について把握・分析を実施した場合は、(済)を○で囲み、(2)については、把握・分析した場合は、その項目を記載すること(代表的なもののみを記載)。
11. 「9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況」欄は、(1)については、一般事業主行動計画に定めた達成しようとする目標(数値目標で代表的なもの)の内容について記載し、当該目標の分類について該当する番号(①から⑤)を記載すること。  
(2)については、女性の活躍の推進に関する取組の内容として定めた事項について例示された事項に該当する場合は、それぞれ該当する記号(アからカ)を○で囲み、その他の項目を定めた場合は「その他」にその概要を記載すること。  
なお、届出書とともに一般事業主行動計画を添付する場合は、9欄の記載は省略することができること。

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成 年 月 日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな）

一般事業主の氏名又は名称

（ふりがな）

（法人の場合）代表者の氏名

印

主たる事業

住 所 〒

電 話 番 号

受領印

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

※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。

記

1. 常時雇用する労働者の数 人（うち有期契約労働者 人）
  - 〔 男性労働者の数 人
  - 〔 女性労働者の数 人
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 平成 年 月 日
3. 変更した場合の変更内容
  - ① 一般事業主行動計画の計画期間
  - ② 目標又は次世代育成支援対策・女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届けた一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
  - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日
5. 規定整備の状況
  - ① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 （有・無）
  - ② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 （有・無）
6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 平成 年 月 日
7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
  - ① インターネットの利用（自社のホームページ／女性活躍・両立支援総合サイト（両立支援のひろば）／その他（ ））
  - ② その他の公表方法（ ）
8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
  - ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け
  - ② 書面の交付
  - ③ 電子メールの送信
  - ④ その他の周知方法（ ）
9. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
  - ① インターネットの利用（自社のホームページ／女性活躍・両立支援総合サイト／その他（ ））
  - ② その他の公表方法（ ）
10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（くるみん認定）の申請をする予定（有・無・未定）
11. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定（有・無・未定）

12. 次世代育成支援対策の内容

行動計画策定 指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項	(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
		イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進
		ウ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
		エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
		オ 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施 (ア) 女性労働者に向けた取組 ① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 ② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修 (イ) 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
		カ 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制度 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
		キ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営
		ク 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
		ケ 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入
		コ 希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施
		サ 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
		シ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
		ス 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

	その他	(概要を記載すること)
(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア	所定外労働の削減のための措置の実施
	イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
	ウ	短時間正社員制度の導入・定着
	エ	在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入
	オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
	その他	(概要を記載すること)
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1)	託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供
	(2)	地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
	(3)	子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることが出来る「子ども参観日」の実施
	(4)	労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施
	(5)	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進
	その他	(概要を記載すること)

13. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況

(1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 ( 済 )

(2) 選択項目の状況把握・分析の実施 (把握した場合、その代表的なもののみを記載)

( )

14. 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により達成しようとする目標及び取組の内容の概況 (一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可)

(1) 達成しようとする目標の内容 (分類について(2)の表左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。)

分類	{

(2) 女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項 (分類)	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項 (例示)
① 採用に関する事項	<p>ア 採用選考基準や、その運用の見直し</p> <p>イ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報</p> <p>ウ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</p> <p>エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用</p> <p>オ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</p> <p>カ その他</p> <p>( )</p>
② 継続就業・職場風土に関する事項	<p>ア 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発</p> <p>イ 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進</p> <p>ウ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底</p> <p>エ 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施</p> <p>オ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等</p> <p>カ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現</p> <p>キ その他</p> <p>( )</p>
③ 長時間労働の是正に関する事項	<p>ア 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信</p> <p>イ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ</p> <p>ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価</p> <p>エ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価</p> <p>オ 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成</p> <p>カ チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底</p> <p>キ その他</p> <p>( )</p>
④ 配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項	<p>ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与</p> <p>イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング</p> <p>ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング</p> <p>エ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援</p> <p>オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施</p> <p>カ その他</p> <p>( )</p>

<p>⑤ 多様なキャリアコースに関する事項</p>	<p>ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等）</p> <p>イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</p> <p>ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用</p> <p>エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</p> <p>オ その他 ( )</p>
---------------------------	--

（※）「非正社員」とは、正社員以外の者をいうこと。

「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条の「通常の労働者」をいうこと。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものであること。

<p>一般事業主行動計画の担当部局名</p>	
<p>(ふりがな) 担当者の氏名</p>	



(記載要領)

1. 「届出年月日」欄は、都道府県労働局長に「一般事業主行動計画策定・変更届」（以下「届出書」という。）を提出する年月日を記載すること。
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、主たる事業、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「一般事業主行動計画を（策定・変更）」欄は、該当する文字を○で囲むこと。
4. 「1. 常時雇用する労働者の数」欄は届出書を提出する日又は提出する日前の1か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数、うち有期契約労働者の数及び男女別労働者の数を記載すること。
5. 「2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日」欄は、該当する文字を○で囲むとともに、策定又は変更した日を記載すること。
6. 「3. 変更した場合の変更内容」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。
7. 「4. 一般事業主行動計画の計画期間」欄は、策定した一般事業主行動計画の計画期間の初日及び末日の年月日を記載すること。
8. 「5. 規定整備の状況」欄は、該当する文字を○で囲むこと。
9. 「6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日」欄は、策定した一般事業主行動計画を公表した年月日又は公表を予定している年月日を記載すること。
10. 「7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法」及び「9. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を○で囲んだ場合は、括弧内の具体的方法を○で囲むか、記載すること。②を○で囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載すること。なお、当該欄については、公表が義務である事業主については、必ず記載すること。
11. 「8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、④を○で囲んだ場合は、①から③以外の周知の方法を記載すること。なお、当該欄については、周知が義務である事業主については、必ず記載すること。
12. 「10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（くるみん認定）の申請をする予定」欄は、該当する文字を○で囲むこと。
13. 「11. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定」欄は、該当する文字を○で囲むこと。
14. 「12. 次世代育成支援対策の内容」欄は、一般事業主行動計画の内容として定めた事項について、行動計画策定指針（平成26年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）において一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましいとされている事項を定めた場合は、その記号（1の（1）のアからス、1の（2）のアからオ又は2の（1）から（5））を○で囲み、その他の項目を定めた場合は1の（1）の「その他」、1の（2）の「その他」又は2の「その他」にその概要を記載すること。変更届の場合は、変更後の一般事業主行動計画の内容として定められている項目の全てについて○で囲み、又は記載すること。
15. 「13. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況」欄は、（1）については、①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況、④管理的地位にある労働者（管理職）に占める女性労働者の割合について把握・分析を実施した場合は、（済）を○で囲み、（2）については、把握・分析を実施した場合は、その項目を記載すること（代表的なもののみを記載）。
16. 「14. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況」欄は、（1）については、一般事業主行動計画に定めた達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容について記載し、当該目標の分類について該当する番号（①から⑤）を記載すること。  
（2）については、女性の活躍の推進に関する取組の内容として定めた事項について例示された事項に該当する場合は、それぞれ該当する記号（アからカ）を○で囲み、その他の項目を定めた場合は「その他」にその概要を記載すること。  
なお、届出書とともに一般事業主行動計画を添付する場合は、14欄の記載は省略することができること。