

ひとつ「働き方」を変えてみよう!



資料 6

Japan.

Different ideas,
brighter tomorrow.

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取組について

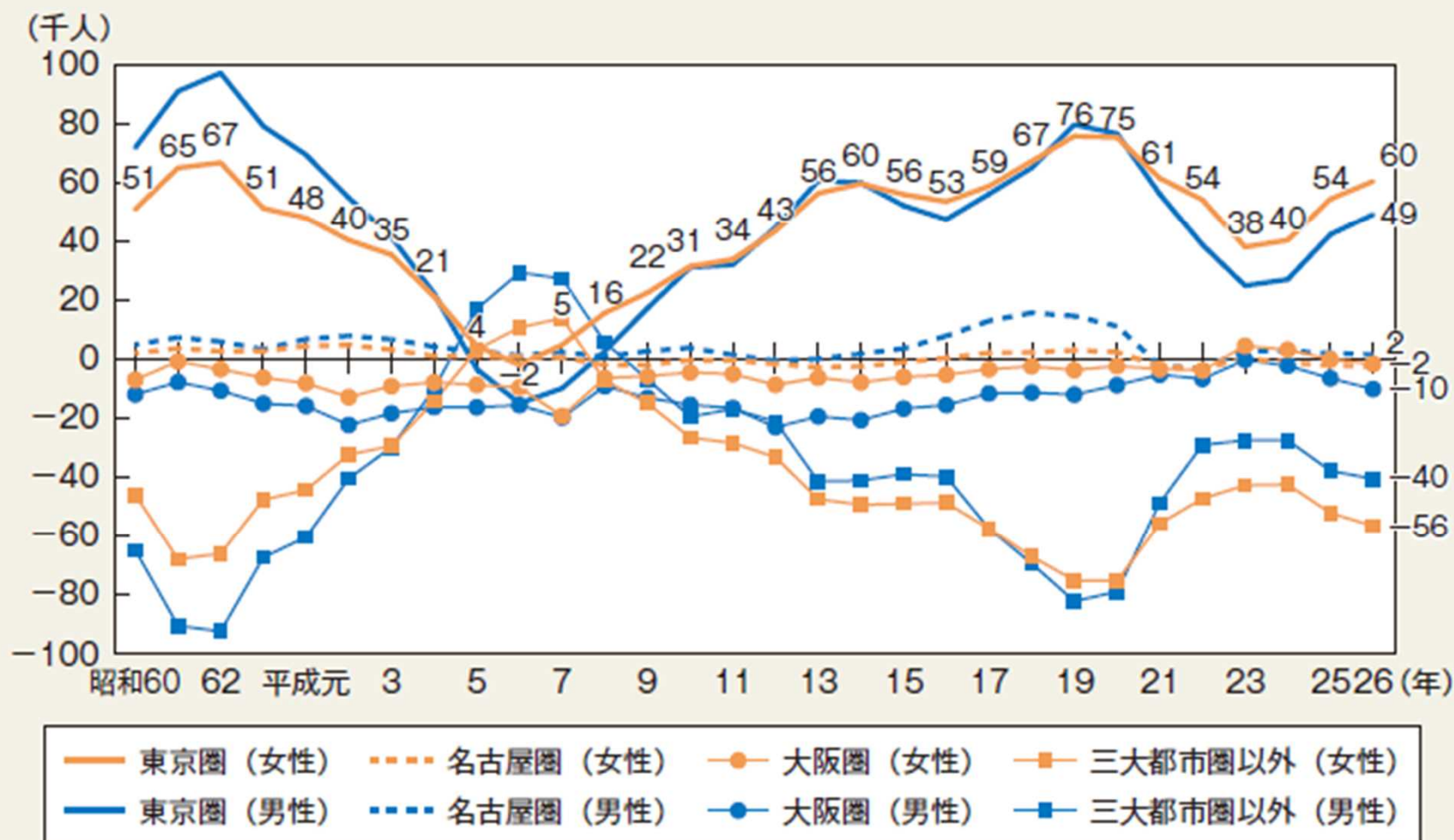
平成28年6月

内閣府 男女共同参画局



男女共同参画

地方創生の視点－圏域別の転入超過数の推移(男女別)－



(備考) 1. 総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成。

2. 日本人移動者の値。

3. 圏域は、以下の通り分類している。

東京圏：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

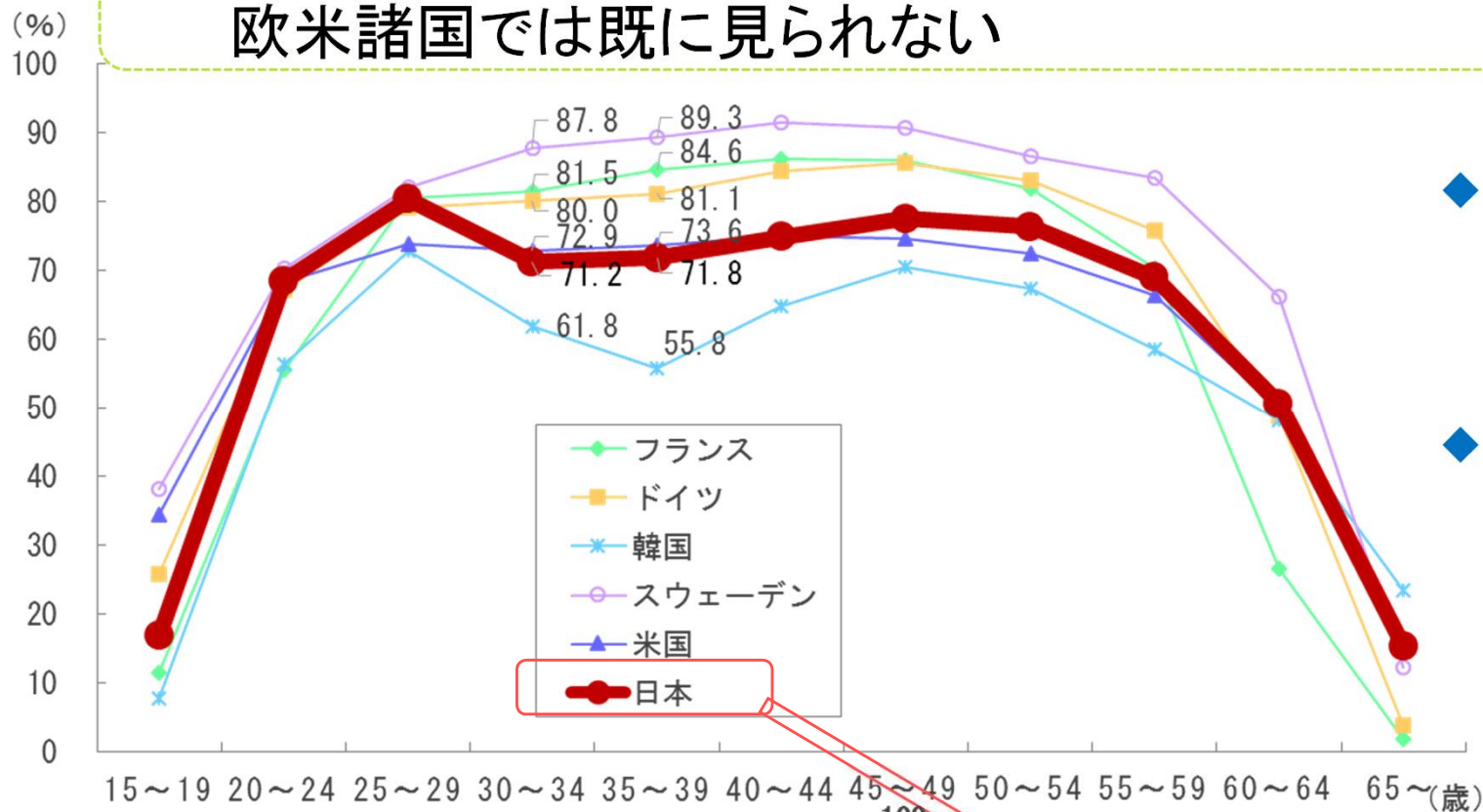
名古屋圏：岐阜県、愛知県、三重県

大阪圏：京都府、大阪府、兵庫県、奈良県

三大都市圏以外：東京圏、名古屋圏及び大阪圏に含まれない道県

女性の年齢別労働力率

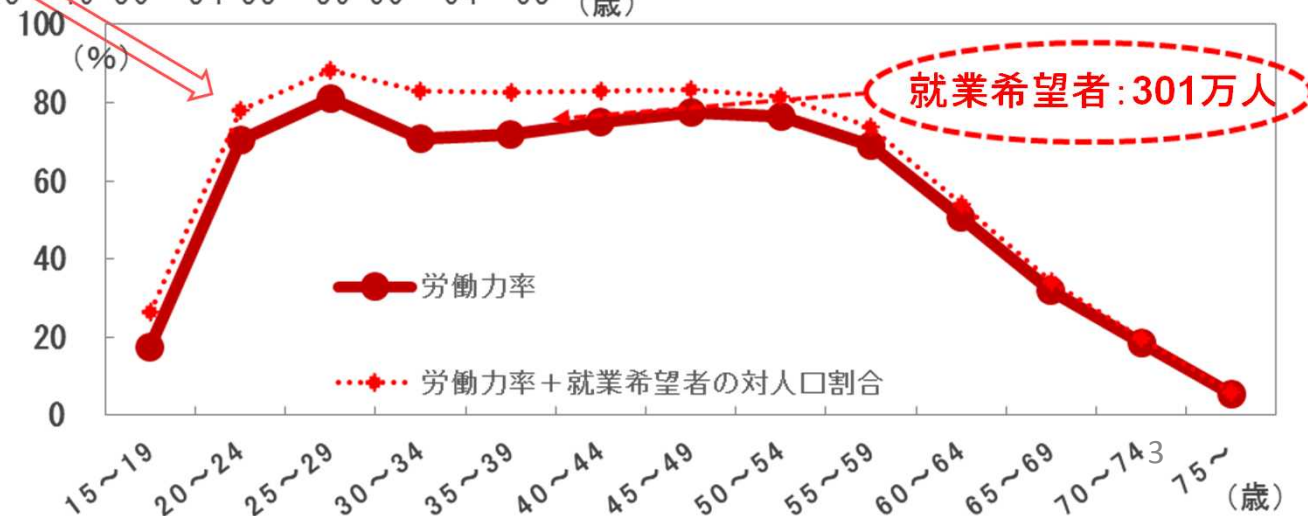
○ 日本では、**女性の年齢階級別労働力率がM字カーブを描くが、**
欧米諸国では既に見られない



◆ 我が国の女性の労働力率の現状を年齢階級別にみると、30歳代を底としたいわゆる**M字カーブ**を描いている

◆ 背景には、我が国では依然として結婚、出産、子育て期に**就業を中断する女性が多い**ことが挙げられる

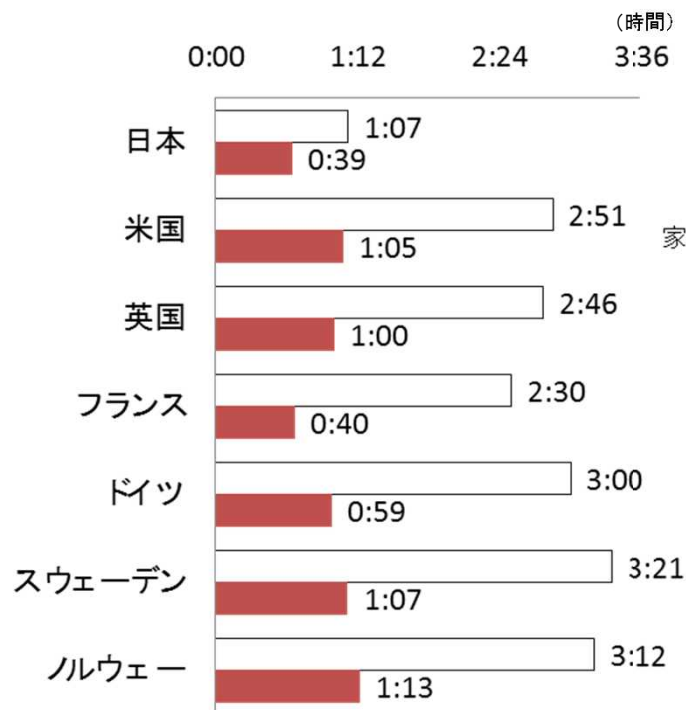
○ ただし、就業希望者等を加えた**潜在的労働力は高い**
(就業希望者は、約301万人、
25歳~44歳約152万人)



女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の
家事・育児関連時間(1日当たり)】



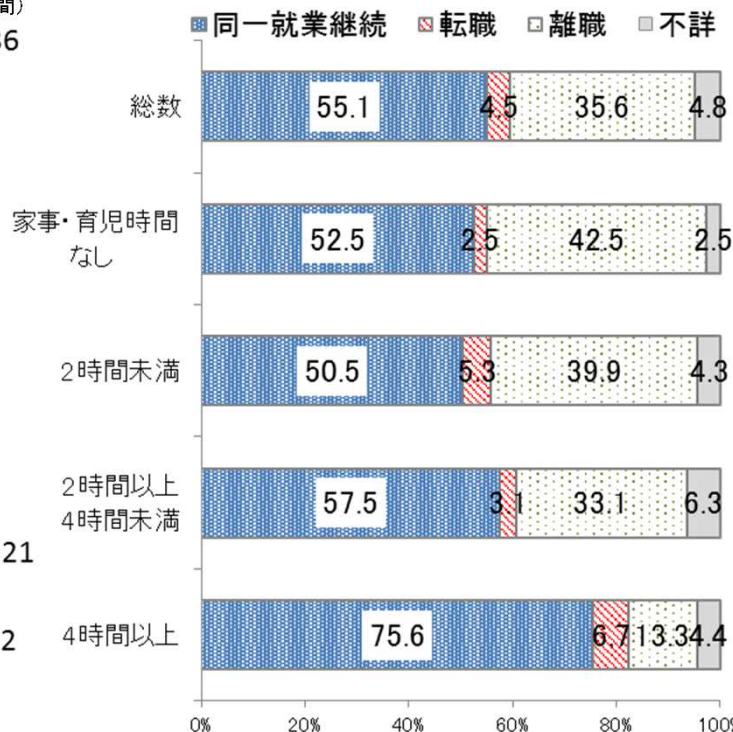
□ 家事関連時間全体 ■ うち育児の時間

(資料出所) 平成25年男女共同参画白書

(備考)

1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey Summary" (2011) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産
前後の継続就業割合】

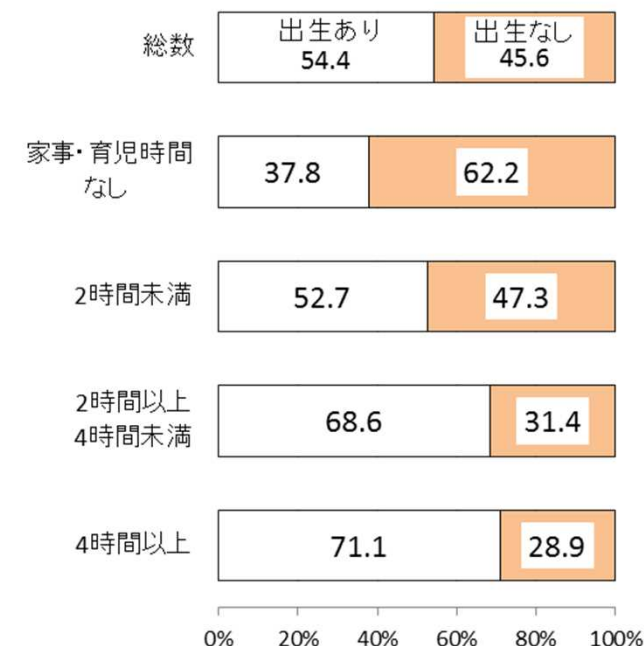


(資料出所) 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012年)

注:

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの10年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
- ①第1回から第11回まで双方が回答した夫婦
- ②第1回に独身で第10回までの間に結婚し、結婚後第11回まで双方が回答した夫婦
- ③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
- 2) 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 3) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

【夫の平日の家事・育児時間別
にみた第2子以降の出生割合】



(資料出所) 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012年)

注:

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
- ①第1回調査から第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦
- ②第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦
- ③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。
- 3) 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

男性の家事・育児への参加について(育児休業取得、短時間勤務制度の利用)

□ 両立支援制度を利用したいと考えている男性も多いが、利用は進まない。

○ 両立支援制度の利用意向

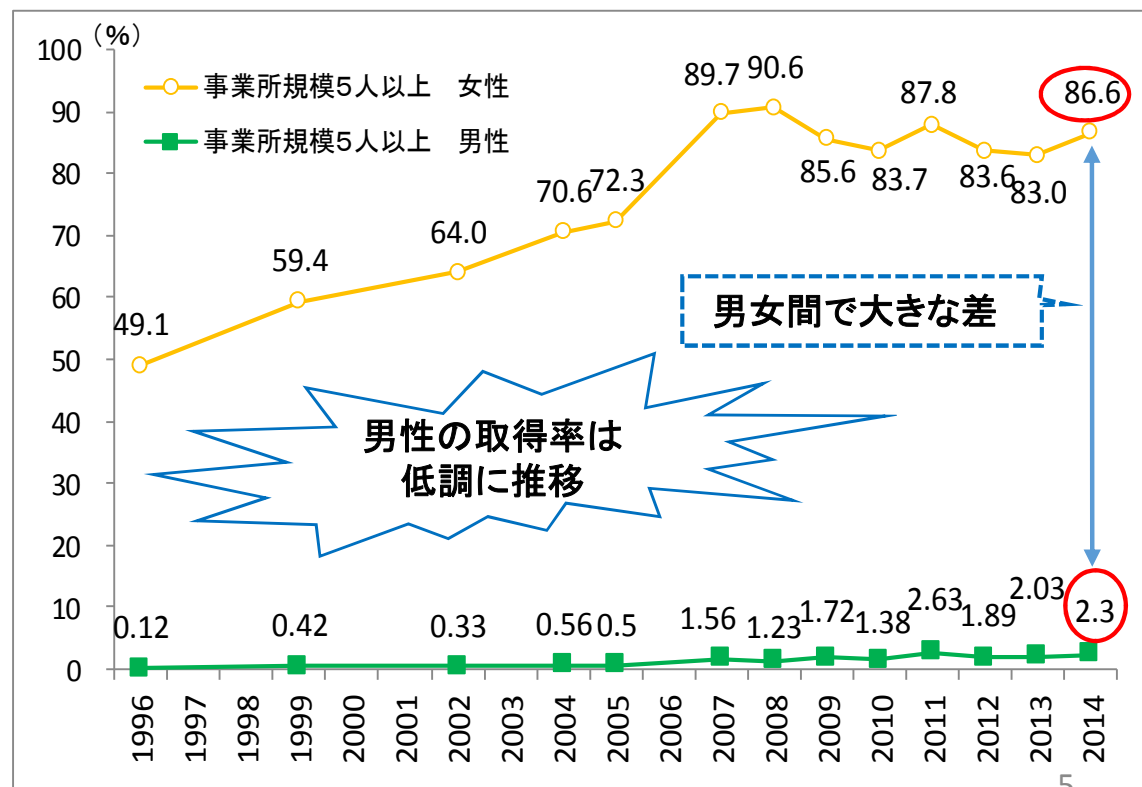
	男性	女性	全体
調査数(n)	752	801	1,553
育児休業制度	31.8%	68.9%	50.9%
育児のための短時間勤務制度	34.6%	62.3%	48.9%

約3割は、制度を利用する意向あり

厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」
(2008年)により作成

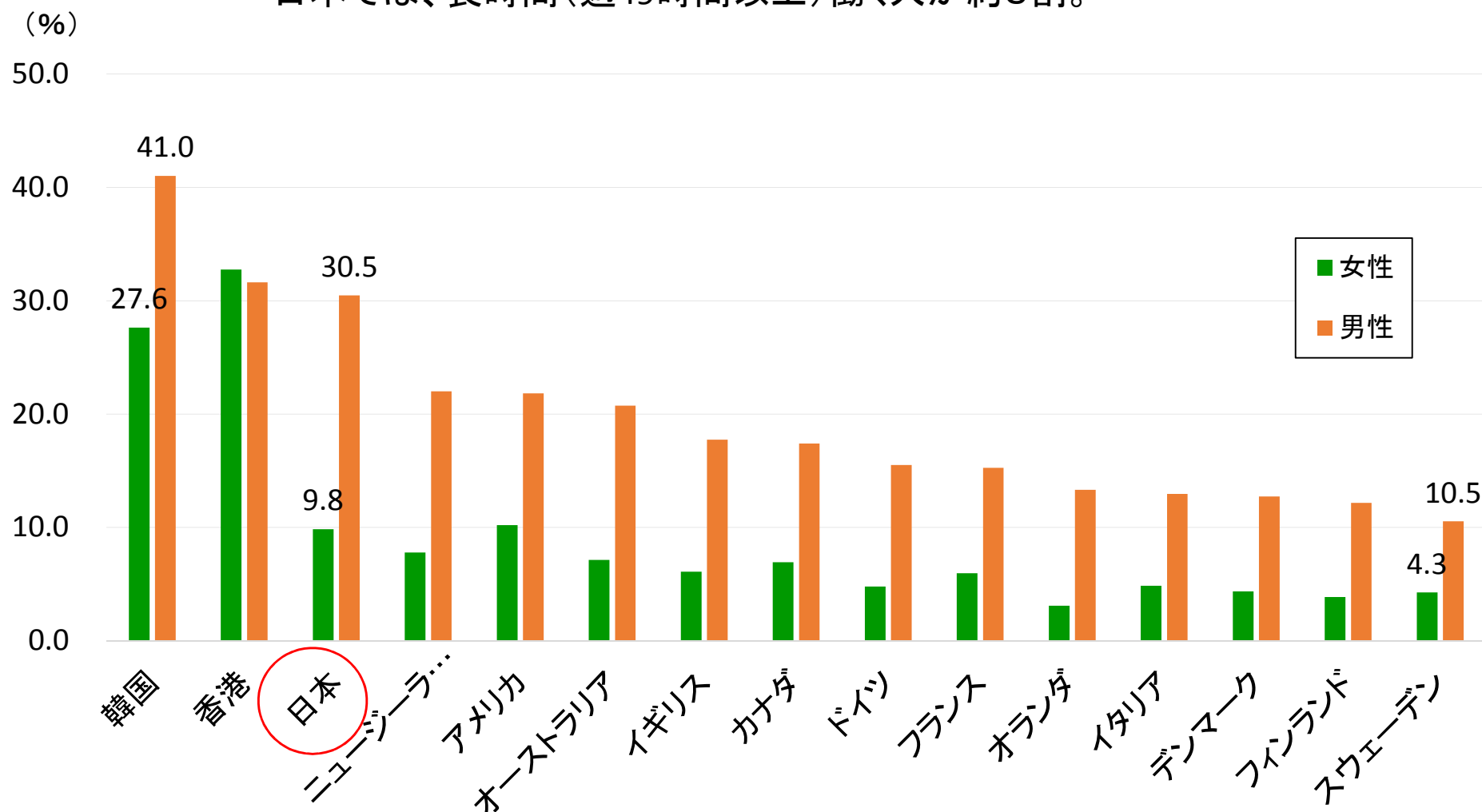
1. 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2007年以降は厚生労働省「雇用均等基本調査」)により作成
 2. 数値は、調査年の前年度1年間に出生した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始(申出)した者の割合
 3. 2011年度の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
- ※ 事業所規模5人以上。

○ 育児休業取得率



長時間労働者の割合(国際比較)

日本では、長時間(週49時間以上)働く人が約3割。



備考: 1. ILOSTAT Database (<http://www.ilo.org/ilostat/>) より作成。(2015年1月現在)

2. ここでいう長時間とは、週49時間以上を指す。

3. 原則として全産業の就業者を対象としている。ただしアメリカは休業者を除く従業者を対象としている。

4. 韓国及びアメリカは2012年、それ以外は2013年の数値である。

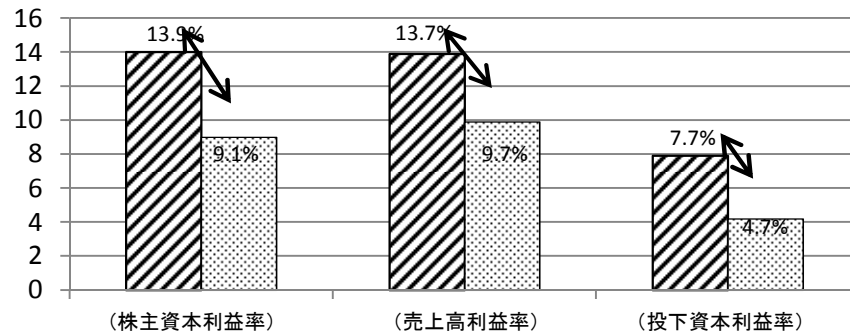
女性活躍・ワーク・ライフ・バランス推進の経営効果

平成24年5月22日付け女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 経済産業大臣配付資料(一部修正)

■女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まる。

- ・世界では、女性役員比率が高い企業の方が、ROE、ROS、ROICなどの経営指標が良い傾向。

企業の業績と女性役員の比率



■ 第1四分位企業グループ: 女性役員比率の高い、上位1/4企業グループ (132社)

□ 第4四分位企業グループ: 女性役員比率の低い、下位1/4企業グループ (129社)

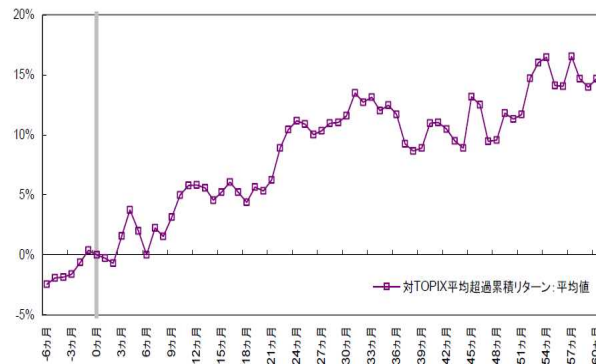
(注) ROE、ROS、ROICデータは、2001～2004年の平均値。役員数は2001年及び2003年。「フォーチュン500」企業(520社)を対象。

(出所) Catalyst「The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards」(2007)

※Catalystは、女性と企業分野における米国を拠点とした代表的なNPO。

- ・日本でも、女性の活躍推進に取り組んでいる企業(均等推進企業表彰企業)は、株式パフォーマンスがTOPIX平均を上回る水準で安定して上昇する傾向。

均等推進企業表彰 銘柄の対TOPIX超過 累積リターン(平均 値)



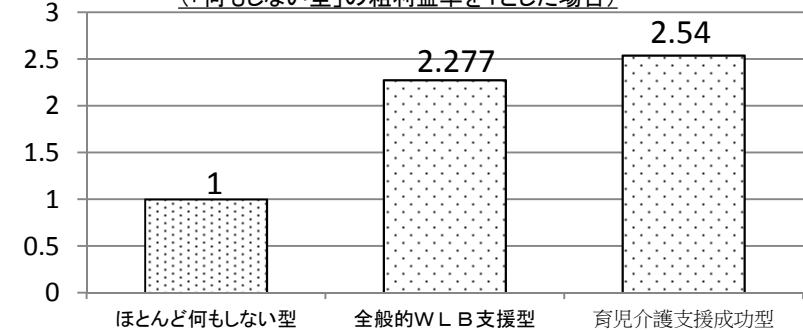
(注) 厚生労働省(「均等・両立推進企業表彰(うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰。平成18年度までは均等推進企業表彰。)」の受賞企業(表彰月の月末に上場していた152企業))及び東証データをもとに作成。

(出所) 大和証券キャピタル・マーケット(株)金融証券研究所「クオンツ情報」2011年6月14日

■ワークライフバランス(WLB)に取り組む企業の方が業績が良い傾向が見られる。

- ・育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、粗利益率が2倍以上高い。

WLBに対する取組と粗利益率の関連
(「何もしない型」の粗利益率を1とした場合)

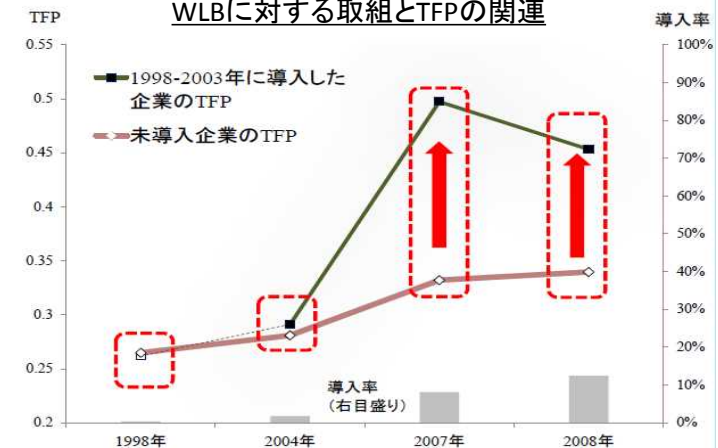


○『育児介護支援成功型』=「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『失敗型』に分類。『成功型』は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。
○『全般的WLB推進型』=「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」のどちらも取組割合の高い企業
○『ほとんど何もしない型』=どちらも取組割合の低い企業

※『仕事と生活に関する国際比較調査』(2009年経済産業研究所)の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成
(出典) RIETI BBL (2011年12月21日)「企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係: RIETIの企業調査から見えてきたこと」山ロー男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

- ・人材活用の観点からの積極的なWLB推進の取組は、企業の全要素生産性(TFP)向上に寄与する傾向。

WLBに対する取組とTFPの関連



原典: 山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP. 山本氏提供。

女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達においてより幅広く評価する取組指針について

平成28年6月

I 策定の根拠・背景

「女性活躍加速のための重点方針2015(平成27年6月26日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)」(抄)

3. 女性活躍のための環境整備 (2)長時間労働の削減等の働き方改革

③ 女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)」(「女性活躍推進法」)(抄)

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章(平成22年6月29日仕事と生活の調和推進官民トップ会議)(抄)

(明日への投資)

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

従来の取組指針(女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針)は、総合評価落札方式等で積極的に評価すべき事業を例示。例えば、男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関連する調査、広報及び研究開発事業、女性が重要な対象者である広報事業等

平成26年度実績 約10.4億円(36事業)(平成25年度実績 約6.3億円(25事業))

Ⅱ「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」のポイント

1. 基本的な考え方

※平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定

- 女性の活躍を推進するため、その前提となるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的。

2. ワーク・ライフ・バランスに係る調達時における評価

(1) 取組内容

- 各府省が、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式・企画競争方式)を行うときは、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業(女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業)を**加点評価**。
- 取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価や取扱いを行う。
(具体的な配点は、各府省において設定。(参考)配点例(総配点の3%～10%とした場合を例示))

※ ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材の確保・定着による企画力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながることも考えられる。

※ 女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定は、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けている。

(2) 実施時期

- 平成28年度中に原則開始。ただし、企業の状況等により、年度内の全面導入が困難な場合、各府省がスケジュールを公表の上、段階的に取組。政府調達協定対象事業は外国企業の取扱を内閣府において検討の上、開始。

3 その他

- その他女性の活躍推進等に関する補助金の分野における取組にも引き続き取り組む。
- 各府省における取組状況の公表とあわせ、手法等を含め検討の上、検証。

(参考) 配点例(イメージ)(仮に総配点の3%~10%とした場合を例示)※1

評価項目例	認定等の区分※2		総合評価落札方式等 [単位:%(総配点に占める割合)]		
			評価の相対的な重要度等に応じて配点		
			配点例① (10%の場合)	配点例② (5%の場合)	配点例③ (3%の場合)
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定企業)	1段階目※3 (認定基準1~2つ〇)	5	2	1
		2段階目※3 (認定基準3~4つ〇)	8	4	2
		3段階目 (全認定基準5つ〇)	10	5	3
		行動計画※4	2	1	0.5
	次世代法に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業)	くるみん	5	2	1
		プラチナくるみん	9	4	2
	若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール認定企業)		9	4	2

※1 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定。

※2 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点。

※3 労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。

※4 行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。

Ⅲ 公共調達における受注機会の増大の取組状況

女性活躍推進法及び「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取組指針（平成28年3月22日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定）」に基づき、国の調達のうち、総合評価落札方式等によるものにおいて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（えるぼし認定企業等）を加点評価。

（平成28年度中に原則開始。ただし、企業の状況等により、年度内の全面導入が困難な場合、各府省がスケジュールを公表の上、段階的に取組。また、WTO対象事業は遅くとも平成29年度から対象。）

- 5月20日現在で、国の全機関（26機関）が、上記指針に基づく取組の実施スケジュールを公表。
- うち、今年度中に全面実施（WTO対象事業は除く）としている機関は、19機関。
- 約5兆円規模（平成26年度実績推計）を視野に、段階的に導入。

Ⅳ 今後の取組

（「女性活躍加速のための重点方針2016（平成28年5月20日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）」（抄））

I あらゆる分野における女性の活躍 1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革

（4）公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速

- ① 女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを評価する社会に向けて、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（以下「取組指針」という。）に基づき、各府省等において公表したスケジュールに沿って、取組を着実に実施する。
- ② 独立行政法人等の調達においても、取組指針を踏まえ、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組等を平成28年度中に開始し、平成29年度から原則全面実施する。
また、地方公共団体の調達においても、国の取組に準じ、地域の実情に応じた取組が進められるよう働きかけを行うとともに、先進的な取組事例の周知等により、啓発を進める。
- ③ 東京オリンピック・パラリンピックに関する調達や民間企業等における各種調達においても、ワーク・ライフ・バランス等を評価する取組を促進すべく、CSR推進の観点等も考慮しつつ、公共調達等における先進的な取組事例の周知等によるワーク・ライフ・バランス推進の働きかけや啓発を進める。

(参考)各種政策文書①

● 第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日閣議決定)(抄)

第4分野 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進

2 地方創生における女性の活躍推進

施策の基本的方向

人口減少が進む中、将来にわたり持続可能な地域社会を構築するため、国と地方が一体となった地方創生に当たっては、女性の活躍が鍵であることを認識し、地域の実情に応じた働く場の確保や働き方改革の取組を始め、地域における女性の活躍を推進する。

具体的な取組

ア 地方創生における女性の活躍推進

① 地域における女性の活躍推進は、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらす。そのため、「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」(平成26年12月27日閣議決定)及び「まち・ひと・しごと創生総合戦略」(平成26年12月27日閣議決定)に基づき、地方創生に向け、地域における女性の活躍の重要性を踏まえた取組を実施するよう、地方公共団体に対して要請する。

第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正

具体的な取組

② 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、国連女性のエンパワーメント原則(WEPs)の周知を行い、また、「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」(平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定)を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。さらに、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。

(参考)各種政策文書②

第3分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

3 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正

具体的な取組

- ③ 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業における取組を一層促進する。

さらに、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。

● まち・ひと・しごと創生総合戦略(2015改訂版)(平成27年12月24日閣議決定)(抄)

Ⅲ. 今後の施策の方向 3. 政策パッケージ

(3)若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(エ)地域の実情に即した「働き方改革」の推進(仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現等)

④ 地域における女性の活躍推進

今後、これまでの取組に加え、女性活躍推進法に基づき、企業の女性活躍推進に係る取組の「見える化」や、地方公共団体による推進計画の策定や協議会の設置等を促進し、地域における女性活躍のための取組を推進する。また、「女性活躍加速のための重点方針」に基づき、地域での女性の働く場の確保、女性による起業の支援、これまで女性の活躍が少なかった分野での活躍推進、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、公共調達において、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の導入による受注機会の増大を図ること等に取り組み、女性活躍のための環境整備等を推進する。

(参考)各種政策文書③

●「日本再興戦略2016」(平成28年6月2日閣議決定)(抄)

2-2. 働き方改革、雇用制度改革 (2) 新たに講ずべき具体的施策

i) 働き方改革の実行・実現

④ 長時間労働の是正

オ) 全国的なワーク・ライフ・バランス運動の展開等

また、ワーク・ライフ・バランスの実現が企業の業績等にもたらす効果を把握・分析するため、これまで国の表彰や事例収集等の対象となった企業におけるその後の取組・実績についてフォローアップを行う。企業におけるワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組を促進するため本年度より導入した、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を国の調達においてより幅広く評価する枠組みについて、本年度中に独立行政法人等の調達に拡充し、来年度から原則完全実施する。あわせて、地方公共団体や民間企業等における同様の取組の促進を図る。

●「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)(抄)

3. 「希望出生率1.8」に向けた取組の方向

(3) 女性活躍

子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業への働きかけを行う。また、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を図るとともに、マザーズハローワーク事業について、拠点数の拡充及びニーズを踏まえた機能強化を図る。さらに、本年4月から全面施行された女性活躍推進法に基づき、企業における女性活躍のための行動計画の策定・情報公表などを推進する。総合評価落札方式等による国の調達において、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランスを加点項目に設定する。

希望どおりの人数の出産・子育て(仕事と育児が両立できる環境整備)

⑨女性活躍の推進(その2)

【具体的な施策】

・総合評価落札方式等による国の調達において、契約の内容に応じて、2016年度より女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを加点評価に設定するとともに、各府省が所管する独立行政法人等、地方公共団体や民間企業等の調達における同様の取組を促進する。

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、例えば以下のようなものが考えられる。

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。

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

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より、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に含めること。
- 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	5	2	1
		プラチナくるみん	9	4	2
	若者雇用促進法に基づく認定 (ユースエール認定企業)		9	4	2

※1 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)。

(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

平成 28 年 3 月 25 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。

つきましては、別添のとおり、取組指針及びその実施要領（「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「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躍に関する取組指針」（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 3－1～3－4 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）

- 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 3－3）

- 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 3－4）

- （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）「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/jis-edai/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」
<https://www.wakamono-saiyou-ikusei.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。