

装管調第4124号
令和2年3月19日

大臣官房会計課長
防衛大学校総務部会計課長
防衛医科大学校事務局経理部経理課長
防衛研究所企画部総務課長
統合幕僚監部総務部総務課長
陸上幕僚監部監理部会計課長
陸上幕僚監部装備計画部装備計画課長
海上幕僚監部総務部経理課長
海上幕僚監部装備計画部装備需品課長
航空幕僚監部総務部会計課長 殿
航空幕僚監部装備計画部装備課長
情報本部総務部会計課長
防衛監察本部総務課長
各地方防衛局総務部会計課長
防衛装備庁長官官房会計官
防衛装備庁調達事業部各調達官
各研究所総務課長（航空装備研究所を除く。）
航空装備研究所管理部会計課長
先進技術推進センター企画室長
各試験場長

防衛装備庁調達管理部調達企画課長
(公 印 省 略)

公共調達における女性の活躍推進の取組について（通知）

標記については、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実施要領の改正等について（通知）（防人計第3098号。令和2年3月6日。以下「取組通知文書」という。）により、各機関において取組を行うこととされたが、取組の実施にあたっては、これによるほか、統一かつ円滑な処理を行う観点から、別紙のとおり定めたので、留意されたく通知する。

なお、この通知は令和2年6月1日以降に入札公告等を行う案件から適用

することとし、公共調達における女性の活躍推進の取り組みについて（装管調第9619号。28. 7. 4）は令和2年5月31日をもって廃止する。

添付書類：1 別 紙

2 防人計第3098号（令和2年3月6日）

写送付先：整備計画局施設計画課長、人事教育局人事計画・補任課長、防衛
装備庁長官官房人事官

公共調達における女性の活躍推進の取組

1 目的

この通知は、取組通知文書に基づく取組を統一かつ円滑に行うために留意する事項について定める。

2 対象となる調達の範囲

この通知は、防衛省が行う調達（建設工事（建設業法（昭和24年法律第100号）第2条第1項に規定する建設工事をいう。）並びに測量及び建設コンサルタント等業務に係るものを除く。）のうち、公共調達の適正化を図るための装備品等又は役務の調達における総合評価落札方式の適用について（装管調第16766号。30.12.17）第3項第1号に基づく総合評価落札方式又は公共調達の適正化を図るための措置について（装管調第107号。27.10.1）第1項第3号に基づく企画競争を行うものについて適用する。

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）に則って行われる自動車の購入及び賃貸借に係る調達を除く。

3 総合評価落札方式における評価項目の設定を行う場合の留意事項

前項における総合評価落札方式を行う場合の評価項目の設定は、取組通知文書によるほか、次のとおりとする。

- (1) ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目は、「技術等に係る評価項目」かつ「必須とする項目以外の項目」とする。
- (2) 前号の評価する項目の得点全体に対する配点は、別に定める場合を除き、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どうかの度合いに応じて1%から12%の範囲内で定めることを標準とする。

ただし、男女共同参画に関連する調査、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で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、得点全体の12%を超えて配点を行うことができる。

4 企画競争における採点項目の設定を行う場合の留意事項

企画競争を行う場合の採点項目の設定は、取組通知文書によるほか、次のとおりとする。

- (1) ワーク・ライフ・バランス等推進企業を採点する項目は、審査基準を満たす場合に加点する方法により審査することとし、また、審査基準を満たすことを必須としてはならない。
- (2) 前号の採点項目の得点全体に対する配点は、前項第2号の規定を準用する。

防人計第 3 0 9 8 号
令和 2 年 3 月 6 日

整備計画局施設計画課長
地方協力局労務管理課長 殿
防衛装備庁調達管理部調達企画課長

人事教育局人事計画・補任課長
(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実施要領の
改正等について（通知）

今般、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第 2 4 号）により、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が特に優良な一般事業主に対する「プラチナえるぼし」認定が創設されました。

これを受けて、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実施要領（平成 2 8 年 3 月 2 2 日内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定）が改正され、内閣府より別添のとおり通知されたので、評価の配点の見直しを検討いただくとともに、本改正の趣旨を踏まえたより積極的な取組を実施いただくようお願いします。

なお、地方協力局労務管理課長においては、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構に対してもこの旨周知いただくようお願いします。

添付書類：「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の改正等について（通知）（府共 1 6 0 号—1。令和 2 年 3 月 3 日）」

各府省等官房長等 宛

内閣府男女共同参画局長
池 永 肇 恵 (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
活用に関する実施要領の改正等について (通知)

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。

各府省等におかれましては、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*等に基づき、公共調達におけるワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を加点評価する取組を進めていただいているところです。

このたび、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）により、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が特に優良な一般事業主に対する「プラチナえるぼし」認定が創設されました。

これを受けて、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。）を下記のとおり改正しましたので、お知らせします。

つきましては、貴府省において、評価の配点の見直しをご検討いただくとともに、全面的な取組の実施に至っていない府省におかれましては、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。）に基づき全面的な実施に向けた取組を、全面的に実施いただいている府省におかれましては、女性活躍推進法の改正の趣旨を踏まえたより積極的な取組をお願いいたします。

また、女性活躍推進法施行令第2条に掲げる貴府省所管の独立行政法人等に対する周知を併せてお願いいたします。

※ 改正法による改正後は第24条となる。

記

1 改正の概要

- (1) 加点評価対象に「プラチナえるぼし」認定取得企業を加えるとともに、「えるぼし」認定を上回るインセンティブが付与されるよう、別紙1の評価基準例の修正を行う。
- (2) 女性活躍推進法の改正に伴う条ずれ等の修正を行う。

2 施行期日

令和2年6月1日

【参考資料】

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（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）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を除く。）を対象として、各府省が、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。

2. 評価の配点

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、各府省において設定するものであること。

※内閣府における評価項目をもとにした評価例（参考別添 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としては、以下の書類の写しを用いることが考えられること（参考別添 3－1－1～3－6 参照）。

①女性活躍推進法に基づく認定に係る認定通知書

・えるぼし認定^{注1}（参考別添 3－1－1）

・プラチナえるぼし認定（参考別添 3－1－2） ※策定後に別途送付する。

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。）に基づく認定に係る認定通知書

・旧くるみん認定^{注2}（参考別添 3－2）

・新くるみん認定^{注3}（参考別添 3－3）

・プラチナくるみん認定（参考別添 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）に係る認定通知書（参考別添 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（参考別添 3－6）

注 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る認定

3 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による改正後の認定基準による認定

（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)

公共調達加点評価を受けることができる「えるぼし」認定企業一覧

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

※ 「プラチナえるぼし」認定企業に係る確認アドレスについては、別途連絡する。

- ・(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

- ・(次世代法)「両立支援のひろば」

<https://ryouritsu.mhlw.go.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) 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企業の情報については、内閣府において、厚生労働省における認定制度の所管課から情報の提供を受けて取りまとめた上で、各府省に対し必要な情報を提供すること。

(5) 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。
また、内閣府において、事例を収集して各府省へ共有すること。

4. 実施スケジュール・取組状況の公表

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、全面的な実施が困難な事情がある場合は、スケジュールを公表した上で、全面的な実施に向けて取組を行うこと（スケジュールの公表等に関しては、毎年通知を行う。）。

また、取組指針等に基づき、毎年度、内閣府において、各府省等による取組状況を取りまとめることとしており、令和元年度取組状況の取りまとめは令和2年度に行うこと（取りまとめ方に関しては、毎年通知を行う。）。

5. 補助金

補助金に関する取組については、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）から内容に変更は無く、取組指針等に基づき、引き続き取り組むものであること。

関係法令（改正法等による改正後の規定）

○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）

第二十四条 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、特例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。

○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）

（法第二十四条第一項の政令で定める法人）

第二条 法第二十四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

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:○○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		
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〇〇を担う地方公共団体及び地域の〇〇の職員等が、幅広い分野における〇〇に関する基礎知識を習得し、効果的・効率的に行政施策や〇〇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(〇社・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(〇社・団体)以上の提案が具体的かつ適切になされているか。(〇～〇件〇点、〇件以上〇点(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〇〇に必要なかつ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)③④、 3(3)③④	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〇〇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るか。	6		B
	3(2)①、 3(3)①	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
	3(2)④、 3(3)④	収集・分析した結果について、グラフ化等によりわかりやすく示すための工夫の案が示されているか。	2		B
4 組織・業務従事者の経験・能力	全体		38	38	
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。	担当 で 配 点 を 決 定		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。(〇件につき〇点加算、〇点まで)			A
	全体	過去に〇〇の調査を実施しているか。(〇件につき〇点加算、〇点まで)			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。(担当者〇名以上、うち1名を業務管理者とする。)			A
	全体	研修プログラムを作成したことがあるか。			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。			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。			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(〇〇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。(〇件〇点、〇件増加することに〇点加算、〇点まで)			A
	全体	業務従事者のうち、〇〇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)			A
5 ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	全体		12	12	
	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・プラチナえるぼし認定企業) ・1段階目(※①) 5点 ・2段階目(※①) 8点 ・3段階目 10点 ・プラチナえるぼし 12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)。	12	12	A
		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。			
合 計		基礎点・種別A		100	
		加 点・種別B			

※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		
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○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○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○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○点、○件以上○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○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○点、○件以上○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○点)	10	10	B
5. 組織の経験・能力				35	
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。	担当で 配点を決定		A
		過去に同様の調査を豊富に実施しているか。(○件=○点、○件=○点、○件以上=○点)			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)			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)。			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○点、最大で○点)。			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。			A
		アンケート調査等に関して、豊富な知識・知見があるか。			A
6. ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	4		7	7	
	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・プラチナえるぼし認定企業) ・1段階目(※①) 3点 ・2段階目(※①) 5点 ・3段階目 6点 ・プラチナえるぼし 7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) 3点 ・くるみん(新基準)(※④) 4点 ・プラチナくるみん 5点 ※③ 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)。 ※④ 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)。 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 5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法人については、相当する各認定等に準じて加点する。	7	7	A
合 計	基礎点・種別A			100	
	加 点・種別B				

※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「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
推進法第十三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 令和 年 月 日

都道府県労働局長 殿

受領印

（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

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

※常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主に限る。

2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 令和 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・令和 年 月 日 ～ 令和 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（女性の活躍推進企業データベース／自社のホームページ／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（女性の活躍推進企業データベース／自社のホームページ／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（常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主は、分類について下記の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

（i）1 つ目の達成しようとする目標の内容

分類	

（ii）2 つ目の達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数 301 以上の事業主は必ず記載）

分類	

表

達成しようとする目標に関する事項（分類）	達成しようとする目標に関連する項目
①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・男女別の配置の状況(区) ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区) ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) ・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異（区） ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派) ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派：雇入れの実績） ・男女別の再雇用又は中途採用の実績（区） ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区） ・男女の賃金の差異（区）
②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備	・男女の平均継続勤務年数の差異（区） ・10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合（区） ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区） ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く。）の利用実績（区） ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況(区)(派) ・有給休暇取得率（区）

(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）
採用に関する事項	ア 採用選考基準や、その運用の見直し 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 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 エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用 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 カ その他 （ ）
継続就業・職場風土に関する事項	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 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 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 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 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 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 キ その他 （ ）
長時間労働の是正に関する事項	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 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 ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 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 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 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 キ その他 （ ）
配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項	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 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 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 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 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 カ その他 （ ）
多様なキャリアコースに関する事項	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） 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 ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的な運用 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 オ その他 （ ）

(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すること。また、常時雇用する労働者数301人以上の事業主にあっては、（i）と（ii）両方記載し、当該目標の分類について表中の該当する番号（①又は②）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 令和 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

主たる事業

住 所

電 話 番 号

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。

※常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主に限る。 記

- 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
- 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 令和 年 月 日
- 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
- 一般事業主行動計画の計画期間 平成・令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日
- 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）
- 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 令和 年 月 日
- 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、女性の活躍推進企業データベース）／その他（ ））
② その他の公表方法（ ）
- 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（ ）
- 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（女性の活躍推進企業データベース／自社のホームページ／その他（ ））
② その他の公表方法（ ）
- 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）
- 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

	(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	その他	(概要を記載すること)
		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 N P O 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できる「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. 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 (常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主は、分類について次頁の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。)
- (i) 1 つ目の達成しようとする目標の内容

分類

(

)

(ii) 2 つ目の達成しようとする目標の内容 (常時雇用する労働者数 301 以上の事業主は必ず記載)

分類

(

)

表

達成しようとする目標に関する事項（分類）	達成しようとする目標に関連する項目
①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・男女別の配置の状況(区) ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区) ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) ・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異(区) ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派) ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派：雇入れの実績) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) ・男女の賃金の差異(区)
②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備	・男女の平均継続勤務年数の差異(区) ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区) ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く。)の利用実績(区) ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派) ・有給休暇取得率(区)

(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）
採用に関する事項	ア 採用選考基準や、その運用の見直し 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 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 エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用 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 カ その他 ()
継続就業・職場風土に関する事項	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 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 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 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 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 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 キ その他 ()

長時間労働の是正に関する事項	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 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 ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 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 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 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 キ その他 ()
配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項	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 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 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 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 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 カ その他 ()
多様なキャリアコースに関する事項	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） 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 ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用 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 オ その他 ()

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	

(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すること。また、常時雇用する労働者数301人以上の事業主にあっては、（i）と（ii）両方記載し、当該目標の分類について表中の該当する番号（①又は②）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。

「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」の一部を改正する決定

〔令和 2 年 3 月 3 日〕
内閣府特命担当大臣（男女共同参画）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）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付し又は破線で囲んだ部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付し又は破線で囲んだ部分のように改め、改正前欄及び改正後欄に対応して掲げるその標記部分に二重傍線を付した規定（以下「対象規定」という。）は、その標記部分が異なるものは改正前欄に掲げる対象規定を改正後欄に掲げる対象規定として移動し、改正前欄に掲げる対象規定で改正後欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを削り、改正後欄に掲げる対象規定で改正前欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを加える。

改正後	改正前
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 (略) 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。）<u>第 24 条</u>に基づく施策に該当するものである。 [(1)～(3) 略] (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。	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 (同左) 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。）<u>第 20 条</u>に基づく施策に該当するものである。 [(1)～(3) 同左] (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。

2. 発注先候補となる機会の増大

[略]

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、次世代法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。

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。

2. 発注先候補となる機会の増大

[同左]

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。

（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５％、７％、１０％及び１２％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 （１２％の 場合）	配点例② （１０％の 場合）	配点例③ （７％の 場合）	配点例④ （５％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・プラチナえるぼし認定企業）等	プラチナえるぼし ※３	12	10	7	5
		えるぼし３段階目 ※４	10	8	5	4
		えるぼし２段階目 ※４	8	7	4	3
		えるぼし１段階目 ※４	5	4	2	2
		行動計画 ※５	2	2	1	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）	9	8	5	4
	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（新基準）※６	7	5	4	3
		くるみん（旧基準）※７	5	4	3	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	8	5	4

（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（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<u>5%、7%、10%及び 12%</u>に設定した場合の配点例を参考にしたものであり、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 [略] ※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一部を改正する法律（令和元年法第 24 号）による改正後の女性活躍推進法第 12 条に基づく認定 ※4 <u>女性活躍推進法第 9 条に基づく認定</u> <u>なお、労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。</u> ※5 <u>常時雇用する労働者の数が 300 人以下の事業主に限る（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）。</u> [削る。] ※6 <u>次世代育成支援対策推進法施行規則等</u>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 ※7 <u>次世代育成支援対策推進法施行規則等</u>の一部を改正する省令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	※1 仮に総配点の<u>3%、5%及び 10%</u>に設定した場合の配点例を参考にしたものであり、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 [同左] [加える。] ※3 <u>労働時間等</u>の働き方に係る基準は満たすことが必要。 ※4 <u>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）。</u> ※5 <u>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）</u> ※6 <u>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）</u> [加える。]
--	--

(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 [略] ○ 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「<u>えるぼし</u>」認定、「<u>プラチナえるぼし</u>」認定を取得 [略]	(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 [同左] ○ 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「<u>えるぼし</u>」認定を取得 [同左]
備考 表中の [] の記載は注記である。	

附 則

この決定は、令和2年6月1日から施行する。

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〕

一部改正 平成29年4月28日

一部改正 令和2年3月3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24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。

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、次世代法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。

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。

附 則（令和2年3月3日）
この決定は、令和2年6月1日から施行する。

(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 5%、7%、10%及び 12%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 (12%の 場合)	配点例② (10%の 場合)	配点例③ (7%の 場合)	配点例④ (5%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・プ ラチナえるぼ し認定企業) 等	プラチナえるぼし ※ 3	12	10	7	5
		えるぼし 3 段階目 ※ 4	10	8	5	4
		えるぼし 2 段階目 ※ 4	8	7	4	3
		えるぼし 1 段階目 ※ 4	5	4	2	2
		行動計画 ※ 5	2	2	1	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)	プラチナくるみん	9	8	5	4
		くるみん (新基準) ※ 6	7	5	4	3
		くるみん (旧基準) ※ 7	5	4	3	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	8	5	4

※1 仮に総配点の5%、7%、10%及び 12%に設定した場合の配点例を参考を示したものであり、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 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律 (令和元年法第 24 号)による改正後の女性活躍推進法第 12 条に基づく認定

※4 女性活躍推進法第9条に基づく認定

なお、労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。

※5 常時雇用する労働者の数が 300 人以下の事業主に限る (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)。

- ※6 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
- ※7 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

(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、「プラチナえるぼし」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