

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

一部改正 令和4年3月30日

一部改正 令和7年3月31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、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 100 人以下のものに限る。）
- ③次世代法第 12 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。）を令和 7 年 4 月 1 日以後に策定又は変更した企業（常時雇用する労働者の数が 100 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及び③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

第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）に掲げる「指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める。さらに、その水準を通過点として、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。」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、各府省及び公庫等（女性活躍推進法第24条第1項に規定する公庫等をいう。以下同じ。）によるワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を実施した調達に関する次に掲げる事項のうち、各府省にあつては①から⑤までに掲げる事項を、公庫等にあつては①、④及び⑤に掲げる事項を調査し、その結果を公表するとともに、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。

①契約の件数及び金額

②加点評価の実施状況

③ワーク・ライフ・バランス等推進企業の入札参加及び受注の状況

④加点評価に関する方針の策定状況

⑤①から④に掲げるもののほか、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組に関する事項

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。

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。

附 則（令和4年3月30日）

この決定は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和7年3月31日）

この決定は、令和7年4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	6	4
		えるぼし 2段階目 ※4	8	7	5	3
		えるぼし 1段階目 ※4	5	4	3	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・トライくるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業)等	プラチナくるみん ※6	12	10	7	5
		くるみん(令和7年4月1日以後の基準) ※7	9	8	5	4
		くるみん(令和4年4月1日～令和7年3月31日までの基準) ※8	8	7	5	3
		トライくるみん(令和7年4月1日以後の基準) ※9	8	7	5	3
		くるみん(平成29年4月1日～令和4年3月31日までの基準) ※10	7	6	4	3
		トライくるみん(令和4年4月1日～令和7年3月31日までの基準) ※11	6	5	4	3
		くるみん(平成29年3月31日までの基準) ※12	5	4	3	2
		行動計画(令和7年4月1日以後の基準) ※5、※13	2	2	1	1
	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 女性活躍推進法第 12 条の規定に基づく認定
- ※4 女性活躍推進法第9条の規定に基づく認定
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 100 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 次世代法第 15 条の2の規定に基づく認定
- ※7 次世代法第 13 条の規定に基づく認定のうち、次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令(令和6年厚生労働省令第 146 号。以下「令和6年改正省令」という。)による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則(以下「新施行規則」という。)第4条第1項第1号及び第2号に掲げる基準による認定
- ※8次世代法第 13 条の規定に基づく認定のうち、令和6年改正省令による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項第1号及び第2号又は令和6年改正省令附則第2条第2項の規定によりなお従前の例によることとされた令和6年改正省令による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項第1号及び第2号に掲げる基準による認定(ただし、※10 及び※12 の認定を除く。)
- ※9 次世代法第 13 条の規定に基づく認定のうち、新施行規則第4条第1項第3号及び第4号に掲げる基準による認定
- ※10 次世代法第 13 条の規定に基づく認定のうち、次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令(令和3年厚生労働省令第 185 号。以下「令和3年改正省令」という。)による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第4条又は令和3年改正省令附則第2条第2項の規定によりなお従前の例によることとされた令和3年改正省令による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第4条に掲げる基準による認定(ただし、※12 の認定を除く。)
- ※11 次世代法第 13 条の規定に基づく認定のうち、令和6年改正省令による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項第3号及び第4号又は令和6年改正省令附則第2条第2項の規定によりなお従前の例によることとされた令和6年改正省令による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項第3号及び第4号に掲げる基準による認定
- ※12 次世代法第 13 条の規定に基づく認定のうち、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。以下「平成 29 年改正省令」という。)による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第4条又は平成 29 年改正省令附則第2条第3項に掲げる基準による認定
- ※13 次世代法第 12 条の規定に基づく一般事業主行動計画のうち、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律(令和6年法律第 42 号)による改正後の次世代法第 12 条第5項の規定に基づき令和7年4月1日以後に策定又は変更を行ったもの

(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、「トライくるみん」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