

資料編

1. 企業取組事例
2. 企業調査 調査票
3. 国質問紙調査 調査票
4. 地方公共団体質問紙調査 調査票
5. 企業ヒアリング調査項目
6. 国の機関ヒアリング調査項目
7. 地方公共団体ヒアリング調査項目

1. 企業取組事例

(50音順)

株式会社内田洋行

エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社

株式会社NTTデータ

株式会社熊谷組

玉野総合コンサルタント株式会社

中日本建設コンサルタント株式会社

株式会社野村総合研究所

株式会社内田洋行

次世代育成の観点からのワーク・ライフ・バランスの着実な推進

本社所在地：東京都中央区

業種：卸売業、小売業

常用労働者数：1,341名

女性比率：17.5%

認定種：－

受賞経験等：－

1. ワーク・ライフ・バランスに関する取組の契機・経緯

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関しては、2005年頃から、「次世代育成支援」の観点で積極的に取り組んできている。特に両立が難しい育児や介護については、各種制度を整備し、社員への周知に努めてきた。また、同様に女性の積極的登用と意識向上の取組を進めており、ダイバーシティマネジメントを支援するNPO法人J-winへの参画（2007年～）や、女性を中心とした社内プロジェクトの発足（2015年～）など、社内外での新たなネットワークと活動を通じ、女性のキャリア意識の向上を図っている。

2. 取組の具体的内容

社員が安心して働き続け、仕事と生活の両立を図るために、長時間労働の抑制や休暇の取得促進に取り組むとともに、各種制度の内容と意義の周知を行う等、利用者にとって分かりやすく利便性の高い制度運営に努めている。

両立支援については、女性社員がキャリアを中断することなく安心して働き続けられるように、育児短時間勤務や時差出勤のほか、子の看護や養育のための休暇制度、男性の育児参加奨励（育児休暇・出産時立ち合い休暇）等を行っている。また、出産・育児を控えた社員及びその上司等に向け、制度概要を記した「育児休業のしおり」や、役立つ情報を集めた「ハンドブック」（女性プロジェクトの作成による）を配付し、理解促進に努めている。2017年7月からは、新たに育児休業期間の延長（最長、子が3歳になるまで）や保育所にスムーズに入所するための「保活コンシェルジュ」の導入、復職時の上長面談を実施する等、復職支援の充実を図っている。

また、女性の活躍推進については、「女性活躍推進に関する行動計画」において、①キャリア形成支援と両立支援等の制度運用により、女性の定着と育成を図る、②新卒採用における女性割合を40%以上とする、③女性の管理職を倍

増するという目標を設定し、取組を進めている。

3. 取組による効果

WLBに関する取組は長期にわたって進めてきており、実質的な効果は出ている。就業継続については実を結びつつあり、育児休業取得後全員が復職している。また男性社員の取得者も増加している。新卒採用における女性割合についても、10年前までは20～30%程度であったが、2015年度、2016年度はともに40%以上と目標を達成している。

4. 今後の課題・展望

現段階で、「くるみん」や「えるぼし」などの認定は取得していないが、検討を進めており、準備が整い次第申請する予定である。

30～40才前半までの次期リーダー候補年代の入社者が男女ともに少なかったことも影響し、当該年齢層の女性社員も少なく、女性管理職の割合が高まっているとまではいえない状況にある。女性のリーダー意識の醸成をさらに進めて行く予定である。

5. 加点点評価の取組の効果・影響

これまでの実績から、各種認定の取得は検討していたところであるが、国の入札において加点点評価の取組が開始されたことから、営業担当から「えるぼし」等の認定取得が強く要請されるようになり、認定取得の取組が加速した面はある。認定取得に取り組む必要性については感じている。

加点点評価の取組により、認定取得の取組が促進され、社員の意識もさらに高まり、結果として、生産性や品質が向上するといった効果もある程度は考えられる。

また、加点点評価の取組は、今後、国のみならず地方公共団体へも広がっていくことが想定される。今後もWLBの取組を着実に推進し、認定取得を目指していきたい。

エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社

ダイバーシティの推進（多様性の尊重と機会均等）

本社所在地：東京都千代田区

業種：情報通信業

常用労働者数：9,021名

女性比率：14.1%

認定種：えるぼし（3段階目）、プラチナくるみん

受賞経験等：健康経営優良法人（ホワイト500）等

1. ワーク・ライフ・バランスに関する取組の契機・経緯

会社の設立は1999年であるが、女性活用の風土は、その前身である日本電信電話株式会社（NTT）/日本電信電話公社（電電公社）の時代から根づいている。

「ダイバーシティ推進室」の設置は2008年。室発足当初は、女性活躍推進を主眼に、出産・育児期の女性社員の支援に注力していたが、多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けた取組が進む中、ダイバーシティやワーク・ライフ・バランス（WLB）への社内の理解は進んできている。具体的には、第1期（2008～2011年）から、基礎づくりとして、復職支援のための研修実施や男性社員の育休取得の推進に、第2期（2011～2013年）から、働き方改革（在宅勤務の導入等）や女性社員のキャリア支援に、第3期（2013年以降）から、グローバル人材の育成・活用にと、着実に取り組みを拡大している。

2. 取組の具体的内容

定時退社推進月間（8月、11月）の実施、
「時間外自粛日」の設定、全社員20時退社の推進、部門・個人別の労働時間の見える化など、全社的に長時間労働是正に向けた努力を継続しつつ、組織毎に業務効率化や生産性向上に取り組んでいる。

女性活躍推進の観点では、古くから仕事と育児・介護の両立を促す制度の充実を図ってきたが、育児休職や短時間勤務など法定基準を大きく上回る制度を有しており、多くの女性社員が積極的に活用している。あわせて、在宅勤務制度、フレックスタイム制も導入し、柔軟な働き方の実現に取り組んでいる。

さらに、社員の働きがいや生産性の向上を目指して、2011年度から社員満足度調査（年1回）を継続的に実施し、課題の把握や施策の検討・評価に活用している。

3. 取組による効果

こうした取組を通じて、2016年度においても、年間総労働時間、時間外労働時間ともに対前年度削減を達成するとともに、社員満足度調

査では、休暇取得に関して、毎年、多くの社員が「休暇を取得しやすい職場環境にある」と肯定的な回答をしている。

また、2008年以降4期連続で「くるみん」認定を、2016年に「えるぼし」（3段階目）認定を、2017年に「プラチナくるみん」認定を、それぞれ取得している。

認定取得については、人材確保の面で特にその効果を感じている。「NTTは働きやすい」という漠然としたイメージは従来からあったが、勤務環境への学生の関心が高まる中、具体的な根拠を示して、特に女子学生に対し「働きやすさ」をアピールできたことは、大きかった。

4. 今後の課題・展望

今後、注力すべき課題としては、「働き方改革」の浸透、「女性活躍推進」の更なる進展が挙げられる。女性管理職比率は、2020年度までに7.0%にする目標を掲げている（現在は4.8%）。採用者に占める女性割合は、2013年に掲げた30%の目標を既に達成しており、また短時間勤務などの会社制度を活用し出産後も働き続ける女性社員は多いが、女性社員比率は14.1%と業界平均よりも低く、管理職候補となる人材の層が薄いという課題がある。このため、管理職候補者へのメンタリングや研修の実施、女性管理職と若手女性社員との交流会開催、女性社員の上長研修などを行いつつ、その前提として多様な働き方を実現する「働き方改革」も更に進めたい。

5. 加評価の取組の効果・影響

加評価の取組が、認定取得やWLB推進の直接の誘因になったわけではないが、国の本気度が伝わる良い取組だととらえている。また、認定取得により受注が有利になったという声も寄せられている。地方公共団体での加評価の取組は、現状ではまだ少ないが、地方への拡大を歓迎している。

今でこそ、コンプライアンスや環境対応が当然のこととして受け止められているが、この先、経営戦略としてダイバーシティの取組を進めることも一般的なものとなるだろう。

株式会社NTTデータ

「ダイバーシティの推進」を重要な経営戦略のひとつと位置づけ

本社所在地：東京都江東区

業種：情報通信業

常用労働者数：11,486名

女性比率：19.8%

認定種：えるぼし（3段階目）、くるみん

受賞経験等：準なでしこ銘柄（平成28年度）

1. ワーク・ライフ・バランスに関する取組の契機・経緯

ワーク・ライフ・バランス（WLB）推進については、前身の日本電信電話公社時代から進んでおり、育児休業制度など女性の労働環境整備は法律整備に先駆けて導入してきた。1988年の会社設立以降もフレックスタイム制の導入など柔軟な働き方ができる環境を整備していたが、2005年にグループビジョンの発表と同時に経営トップが「ワークスタイル・イノベーション」を宣言。2008年にはダイバーシティ推進室を設立し、テレワークや裁量労働制などの導入や企業内託児所を開設した。2013年には新たなグループビジョン「Global IT Innovator」を策定し、ダイバーシティを尊重することについて明確に言及するとともに、ダイバーシティ経営を重要な経営戦略と位置づけ、現在「多様な人材の活躍」と「働き方変革」の2軸で推進を図っている。

「くるみん」認定は2008年に取得し現在4期目であり、2017年9月には「えるぼし（3段階目）」を取得している。

2. 取組の具体的内容

働き方変革の観点から、近年ではテレワークの利用促進に取り組み、2017年7月24日に実施された「テレワークデー」には日本最大規模で参加した。また年間平均総労働時間削減目標や、有給休暇の取得推進に向けた年休取得計画達成率をKPI化し、全社を挙げて取り組んでいる。

就業継続支援の観点からは、仕事と介護の両立支援セミナーの開催や社員対象の企業内託児所「エッグガーデン」を運営している。「エッグガーデン」は、社員有志の発案により、2011年12月、豊洲本社の一角に開設された。社員が安心して出産・休職し、計画どおり早期に復職できる環境を整えることで、社員のキャリア継続を支えている。「エッグガーデン」を利用している社員は、当社の育児休業平均取得期間よりも早期に復職している。

女性活躍推進の観点からは、育成計画の作成や女性リーダー候補層とその上司を対象としたキャリア形成支援研修、育休中社員を対象としたキャリア形成支援セミナー、復職後のキャリ

アについての意識合わせの場として、育休復職者、上司、人事担当による三者面談などを行っている。また、管理職を対象としたダイバーシティマネジメント研修等も行っている。

3. 取組による効果

適正な労働時間管理の下、総労働時間の削減を推進しており、2016年度の社員一人当たりの年間総労働時間は1,910時間となっている。また、有給休暇取得実績は、平均18.2日/人であった。

国の認定の取得を視野に入れた取組による効果としては、「所定外労働時間の削減」「年次有給休暇取得率の向上」「男性の育児休業取得率の向上」「従業員の満足度の向上」「多様な人材の確保（採用）」などが考えられる。経営陣も社会的意義を十分に理解しており、WLB推進の取組に対して、後押しをしてくれている。

4. 今後の課題・展望

今後「プラチナくるみん」の申請を行う予定である。男性の育休取得者は増加傾向であるものの、まだまだ少ない状況にあることから、ダイバーシティ推進室から該当する男性社員へメールを送り育児休業や育児関連独自休暇の取得を促すとともに、取得にあたっては管理職の理解も欠かせないことから、上司にも同時にメールを送る等の取組を実施し、育休取得者増加に取り組んでいる。

今後も各種制度の充実はもちろんのこと、社員一人ひとりが生き生きと働き、個々の能力を最大限発揮するために、WLBを推進していく。

5. 加点評価の取組の効果・影響

「えるぼし」については、もともと取得を目指していたが、加点評価の取組が開始されたことで、より意識が強まったといえる。加点評価の取組については、同業他社も取得していることから受注が有利になったという実感はないが、認定がないと不利になると考えている。

加点評価の取組が地方公共団体へも広がることについては、地方も含めた我が国全体でのWLB推進にプラスの影響があると考えている。

株式会社熊谷組

「全員参加の経営」ダイバーシティに挑む熊谷組

本社所在地：東京都新宿区

業種：建設業

常用労働者数：2,604名

女性比率：15.4%

認定種：くるみん

受賞経験等：健康経営優良法人（ホワイト500）

1. ワーク・ライフ・バランスに関する取組の契機・経緯

2015年5月に公表した「熊谷組グループ中期経営計画（2015年～2017年度）」の経営インフラ強化戦略として、ダイバーシティの推進（女性・シニア社員の活躍機会の創出）に取り組んでいる。2015年8月には、グループ会社を含む「女性活躍推進プロジェクトチーム（イキ活）」を発足させた。ここでの議論を踏まえ、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定するとともに、さらに、この動きを加速させるため、2016年4月に社長を委員長とする「ダイバーシティ推進委員会」を、推進部署として「ダイバーシティ推進室」を設置し、“誰もがイキイキ働ける職場づくり”を推進している。

2016年11月には「働き方改革」に着手し、全社員に向けて社長メッセージを発信した。業務の効率化やBPR（ビジネスプロセスリエンジニアリング）推進による生産性の向上、労働時間適正化の取組などを進めていくことと、各社員が働き方改革（ワーク・ライフ・バランス（WLB））の推進、労働時間の適正化、業務の効率化を自分事として考え、取り組むよう呼びかけた。

2. 取組の具体的内容

WLBの実現を推進するため、出産・育児や介護を支援する様々な制度を導入している。2016年10月には就業規則を改正し、配偶者が出産のため入院し退院するまでの間に、又は出産後2週間以内に5日の有給休暇取得を可能とした。また、2017年4月から、本人が希望し会社が認めた場合、介護を目的としたエリア職の本支店間の異動を可能とした。また、仕事と育児の両立には、男性上司の理解が欠かせないことから、2017年6月には、育児中の社員とその上司を対象として「両立支援研修会」を開催した。その他、社員の意識改革を進めるため、働き方改革の取組を分かりやすくまとめたイントラサイト「働き方改革ポータルサイト」を開設し、業務効率化の取組等、様々な施策を掲載している。

3. 取組による効果

「くるみん」は2010年に取得した。2015年に2回目の認定を受けた際、女性社員の育児休業取得状況は、取得率80%の目標に対して110%で達成、男性社員は1名以上の取得目標に対して2名で達成した。また、所定外労働時間の削減、年次有給休暇取得率の向上、多様な人材の確保（採用）などにも効果があったと考えている。特に採用に関しては、ダイバーシティ推進の取組に対する女子学生の関心が高く、説明会にも女性の参加者が増えたことが確認できている。

4. 今後の課題・展望

現在、「くるみん」認定は取得しているが、次回の認定の際には、新基準による「くるみん」認定の取得を目指している。また、「えるぼし」認定についても、労働時間に係る基準を満たすことは厳しいが、更なる加点も視野に入れ、取得を目指していきたい。

5. 加点点評価の取組の効果・影響

従来、国の公共工事に参加してきた企業であり、加点点評価の取組により、入札参加意欲が特段高まったということはない。業界全体として、認定取得に向けた取組が進んできているが、認定により受注が有利になったということもないと思う。一方、加点点評価により認定取得の取組が促進され、経営陣や社員のWLB推進への関心が高まったことは確かである。ただし、生産性や品質の向上といった効果の判定にはまだ時間を要するだろう。加点点評価の取組に関しては、WLBに対する評価と技術力・実績に対する評価とのバランスについて、若干懸念もあるが、基本的には、国が進めるWLBが加速され、また、当社としてもその方向で進んでおり、よい方向であると捉えている。地方公共団体での加点点評価の取組はまだ少ないが、今後一層拡大していくだろう。この流れを踏まえ、ダイバーシティを推進し、「全員参加の経営」を目指していく。

玉野総合コンサルタント株式会社

地域に寄り添いワーク・ライフ・バランスを推進

本社所在地：愛知県名古屋市 業種：学術研究、専門・技術サービス業

常用労働者数：807名 女性比率：17.6%

認定種：－ 受賞経験等：

1. ワーク・ライフ・バランスに関する取組の契機・経緯

1951年の設立以来、土地区画整理事業を中心とした「まちづくり」をはじめ、道路・橋梁・河川・砂防・港湾・上下水道・公園などの社会資本整備に関わる計画・調査・設計・管理の総合コンサルタントとして、事業を展開してきた。

社員に占める女性の割合は約2割であるが、管理職については138名中、女性は1名となっている。以前は技術系社員に女性がほとんどいなかったため、管理職世代となる40歳以上の女性社員が極めて少ない。最近では、新卒採用の女性割合が20～30%となっており、20～30歳代の女性技術者は増えている。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）については経営管理部が担当しており、経営者がリーダーとなって推進している。2016年3月には、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、ホームページに掲載している。行動計画の策定にあたっては、女性社員へのヒアリングを十分に行った。

2. 取組の具体的内容

所定外労働時間は、東日本大震災の影響を受け、4～5年前がピークであった。

長時間労働に関しては、毎月実績を集計し、部署単位での改善に資するよう、全部署へ情報共有している。また、経営会議においても毎回WLBについては話題にしており、意識啓発に努めている。

育児休業から職場復帰する際には、上司の理解が重要だと認識しており、休業中の諸連絡は基本的には上司を通じて行い、コミュニケーションを密にしてもらうことで職場復帰を円滑に進めるようにしている。

3. 取組による効果

有給休暇の取得率は6割前後となっており、高いとはいええない状況である。会社としては有給取得を奨励しており、ノー残業デーを実施するほか、ゴールデンウィーク、シルバーウィーク等の飛び石連休には、「休暇取得促進日」を

設定し、長期休暇の取得を促している。プレミアムフライデーも休暇取得促進日に指定しており、休暇を取得しやすい雰囲気は醸成されていると考える。

4. 今後の課題・展望

現在「えるぼし」、「くるみん」認定の取得を検討しているが、男性の育児休業についてはまだ前例がなく、「くるみん」認定は取得が難しい状況である。妻が専業主婦であると、収入の問題もあり、男性は育児休業を取得しないという選択になる。また、有給休暇であれば給与に影響しないことから、実際は育児休業に該当する場合であっても、有給で対応するという社員もいる。さらに、三世帯同居も多く、その場合は子育てに祖父母の協力が得られることから、育休取得は不要というケースもある。これまでも配偶者が出産した対象者へは、人事担当から制度については周知しており、引き続ききめ細かに対応していく。

フレックスタイムに関しては、現時点では検討していないが、保育所の送迎で利用したいとの声も一部に聞かれ、今後、検討の余地はあるかもしれない。

5. 加点点評価の取組の効果・影響

加点点評価の取組が始まる前からWLBを推進していたため、加点点評価によって経営陣や社員のWLB推進に対する関心が高まったとはいえないが、加点点評価の趣旨は理解している。

当社の受注は地方公共団体が80%強を占めており、国からの受注はそれほど多くはない。また、地方公共団体は、依然として競争入札方式による調達の基本であり、現時点では加点点評価の影響は限定的である。

地域の建設コンサルタントは、そのまちの特性を認識し、まちの独自性を重視して、地域に密着したまちづくりを支援するとともに、災害対策等においても重要な役割を担っている。加点点評価の取組においては、こうした地域に密着した企業への配慮も必要だと考えている。

中日本建設コンサルタント株式会社

社員の健康を守るための一つのルール

本社所在地：愛知県名古屋市 業種：学術研究、専門・技術サービス業

常用労働者数：409名 女性比率：17.8%

認定種：－ 受賞経験等：

1. ワーク・ライフ・バランスに関する取組の契機・経緯

会社創立は1964年であり、生活インフラ（上下水道、廃棄物等）と公共インフラ（道路、橋梁、河川、鉄道等）の二大インフラ整備について事業を展開しており、特に上下水道に強みを有している。

従業員数については、409名のうち女性が約2割を占めているが、管理職数は102名のうち女性は2名である。

新卒採用については、約2割が女性となっている。建設コンサルタントという業種であり、主に技術職の採用となるため、採用対象となる土木・建設系学部、学科在籍の女子学生が少ない現状では、女性の採用をすぐに増やしていくということも難しい状況にある。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）については、社長の下に置かれる経営企画室が推進している。経営トップの理解もあり、全社的なコンセンサスに基づき取組を進めているところである。

2. 取組の具体的内容

WLB推進に関する具体的な取組としては、まず長時間労働の抜本的な削減に取り組んだ。2016年から隔週水曜日を「ノー残業デー」として取組を進めてきたが、2017年4月からは毎週水曜日と拡大した。

有給休暇取得についても、「奨励日」を設け、ゴールデンウィーク等の際に有給休暇を活用し、より連続した休暇の取得を促している。又、計画的取得も効果があると考え、新年度からは、有給休暇取得の年間計画を家族と一緒に立案して頂くよう社員に図りたい。

毎月、各部署の管理職が集まる会議においては、部署ごとの残業時間や有給休暇の取得状況を示し、管理職への意識啓発を図っている。

また、勤怠管理もシステム導入で強化し、個人別の労働時間数等の月次データが自動集計できるようになった。

3. 取組による効果

働き方改革の動きもあり、全社的に長時間労働の削減については、意識啓発が図られていると思う。

所定外労働時間については、約40%削減とこれまでのところ効果が出ている。ただし、1月以降、年度末に向けては繁忙期となり、所定外労働時間も増えることから、年間を通じてどれくらい削減できるかについては、経営層も意識しているところであり、今後注視していく必要がある。

4. 今後の課題・展望

営業部門からの要請もあり、「えるぼし」、「くるみん」認定の取得について検討したが、女性管理職の数が少ないため、直ちに取得することは難しい状況である。そもそも業界全体として、女性技術者が非常に少ない状況にあり、当社の女性管理職比率についても、認定制度が求める基準を満たすには、しばらく時間がかかると思う。しかしながら、認定取得だけを目的に女性管理職を増やしていくことは、認定制度が目指している本来の趣旨とは異なると認識しており、実質的な取組を続けることにより、将来的には認定を取得したいと考えている。

また、現在、男性の育児休業については、ゼロとなっているが、男性社員が全く育児をしていないということではなく、有休で対応している社員もいるため、育休としてカウントされるような仕組みが必要であると考えている。

さらに、これまで半日休暇制度はあったが、1時間単位で取得できる時間休の制度化についても検討を進めている。

5. 加点点評価の取組の効果・影響

国からの受注がそれほど多くないこともあり、加点点評価の取組による効果や影響は、現時点ではあまり感じていないが、地方公共団体における加点点評価の取組も、今後、徐々に増えていくと考えられ、意識はしているところである。

WLBの推進は、社員の健康を守るためのルールと認識しており、今後も、会社としてできることを着実に進めていく。

株式会社野村総合研究所

「全ての社員が健全に生き活きと働き続ける」ための環境整備・意識醸成

本社所在地：東京都千代田区

業種：情報通信業

常用労働者数：6,191名

女性比率：19.4%

認定種：えるぼし（3段階目）、くるみん 受賞経験等：健康経営優良法人（ホワイト500）、なでしこ銘柄

1. ワーク・ライフ・バランスに関する取組の契機・経緯

野村総合研究所（NRI）では、経営ビジョンを支えていくため、“生産革新の更なる追求”と“多様な人材の連携と結集”等を成長戦略の柱に掲げている。社員が健全に生き活きと働き続けることが、組織活性化と持続的な成長に不可欠であると考えており、かねてより、長時間労働を抑えワーク・ライフ・バランス（WLB）向上を促進してきた。2015年にはコーポレート部門担当役員をCHO（健康経営責任者）に任命し、「健康経営」を推進している。

当初NRIでは、業種・業態上、女性比率が低く人数が少なかったが、会社の成長とともに女性の人数が増加し、様々な課題が出てきた。“NRIで働く社員一人ひとりがプロフェッショナルとして生き活きと働き続けられる”ことを目的として、2008年に社長直轄の風土醸成プロジェクトの1つであるNRI Women's Network(以下、NWN)を立ち上げ、女性活躍推進の取組も推進している。

2. 取組の具体的内容

労務管理に関して、労務状況の見える化（指数化し部門別に比較可能にする取組）や「スマート・ワークスタイル・キャンペーン」

（2006年～）等の取組により、深夜勤務の削減、有給休暇取得を促進しているほか、労務管理基準の高度化や規定時間を超えた社員の上長に対する業務改善命令発行、長時間労働者の産業医面談必須化などを実施している。

柔軟な働き方に関して、裁量労働制・フレックスタイム制を導入しているほか、短時間勤務等の制度利用者を対象としたNRI独自のシフト勤務制度を導入し、育児・介護を行う社員にとって働きやすい勤務制度の選択肢も整えた。制度面の拡充のみならず、妊娠中の女性社員とその上司を対象とした三者面談、産休・育休明けの両立支援研修への本人・上司のペア参加などを通し、円滑な職場復帰を支援し、高い復職率の維持にもつながっている。2017年には、パートナー出産休暇の導入や事業所内保育所の設置なども実施した。

3. 取組による効果

上記の取組により、長時間勤務者比率、深夜勤務比率等が改善し、月間平均残業時間はここ3年で20%以上減少し、2016年度の有給休暇取得率は70.6%となっている。隔年で実施する社員意識調査では「働きやすさ」「仕事とプライベートのバランス」に満足している割合は上昇し、NRIの女性の雇用継続率も上昇している。

また、2007年から4期連続で「くるみん」認定を、2017年に「えるぼし」（3段階目）認定を、それぞれ取得している。2018年には、特に優良な健康経営を実践している法人として、「健康経営優良法人（ホワイト500）」にも2年連続で認定された。こうした認定制度は、企業の取組姿勢を端的に示す客観的な指標として、第三者による認定の意義は大きい。男女問わずWLBの取組に関心が高まるなか、採用面での効果、人材流出防止の効果も期待される。

4. 今後の課題・展望

労務環境の改善は継続することが重要であり、2017年に発足した「働き方改革推進委員会」を中心に引き続き取り組んでいくこととしている。

女性の活躍に関しては、当初課題であった「働き続けること」から「プロフェッショナルとして活躍し続ける」ための施策へシフトしている。女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、2016年には若手と中堅の女性社員を対象とした研修をそれぞれ新設し、女性管理職比率の向上も目指している。さらに高度な認定「プラチナくるみん」も視野に入れているが、数字の達成のみにとらわれず、真に社員にとって働きやすい企業を目指す。今後、人材の多様性がさらに進展し、NRIの強みとなっていくと期待される。

5. 加点点評価の取組の効果・影響

加点点評価により、WLB推進に対する社会的な評価が変わったことを受け、社内でも認定取得に対し、より積極的になったとともに、これまで進めてきた取組の重要性や意義を再認識することにつながった。

2. 企業調査 調査票

公共調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業への 加点評価の取組に関する調査



拝啓 時下益々御清栄のこととお慶び申し上げます。

現在、我が国では、女性の活躍を推進するために、国や独立行政法人等の調達のうち、総合評価落札方式及び企画競争方式による調達において、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ております。本調査は、国の実施する公共調達に参加されている（全省庁統一資格等保有）企業に対し、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価することについての意識や実態、効果等を明らかにし、本取組による企業のワーク・ライフ・バランス推進等への誘引効果や、本取組を地方公共団体等へ広げていくために必要な方策等を検討することを目的に実施するものです。調査結果は上記目的以外に利用することはありません。また、個別の回答内容等を公表することはいたしませんので、ありのままに御回答くださいますようお願い申し上げます。

なお、本調査の結果については、後日内閣府ホームページに掲載する予定です。

御多忙のところ誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨に御理解を賜り、何とぞ御協力くださいますようお願い申し上げます。

1. 貴社の**ワーク・ライフ・バランス推進の取組や公共調達の状況についてよく御存じの方が**回答してください。
2. 回答方法は、該当する番号に○印をつけていただくもの、内に該当する数字を御記入いただくもの、自由に御記入いただくものがあります。設問の指示に従って回答してください。
3. 「その他」を選んだ場合、()に具体的な内容を記入してください。
4. **御記入が終わりましたら、返送用封筒（切手不要）に入れて11月24日（金）までに御投函ください。**
5. 本調査は、株式会社インテージリサーチに委託しています。調査に関して御不明の点がございましたら、下記の担当者までお問い合わせください。

【お問い合わせ先】

〒203-0053 東京都東久留米市本町 1-4-1

株式会社 インテージリサーチ

TEL : 03-5295-2656 お問い合わせ時間 : 平日 9:30-12:00、13:00-17:30

E-mail : wlb-spp-support@intage.co.jp

【委託元】内閣府 男女共同参画局 推進課

I. 最初に、貴社の概要についてお伺いします

問1 貴社の下記人数をお答えください（平成29年10月1日現在、以下同様）。

（数値をわかる範囲で具体的にご記入ください） 上記時点以外⇒平成 年 月 日現在

貴社の 社員数 等	常用労働者数(※1)	合計	人	男性	人	女性	人
	管理職数	合計	人	男性	人	女性	人
	役員数	合計	人	男性	人	女性	人
		うち社内取締役		男性	人	女性	人
		うち社外取締役		男性	人	女性	人

（※1）常用労働者には、「期間を決めず、又は1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者」、「日々又は1ヵ月以内の期間を限って雇われている者のうち、前2ヵ月にそれぞれ18日以上雇われた者」を含みます。

問2 貴社で行っている事業として最もあてはまるものをお答えください。（○は1つ）

1 鉱業、採石業、砂利採取業	7 卸売業、小売業	13 教育、学習支援業
2 建設業	8 金融業、保険業	14 医療、福祉
3 製造業	9 不動産業、物品賃貸業	15 複合サービス事業
4 電気、ガス、熱供給、水道業	10 学術研究、専門・技術サービス業	16 サービス業
5 情報通信業	11 宿泊業、飲食サービス	（他に分類されないもの）
6 運輸業、郵便業	12 生活関連サービス業、娯楽業	17 その他（具体的に）

問3 貴社の設立後の営業年数をお答えください。（○は1つ）

1 5年未満	2 5年～10年未満	3 10年～15年未満	4 15年以上
--------	------------	-------------	---------

問4 貴社において、平成29年10月または把握している直近の1ヶ月あたりの週労働時間が60時間以上の正社員の割合をお答えください。（○は1つ）

1 0%（いない）	3 3%以上5%未満	5 10%以上15%未満
2 0%超～3%未満	4 5%以上10%未満	6 15%以上

問5 貴社にある制度や実施している取組をお答えください。（○はいくつでも）

1 長時間労働削減に向けた取組
2 年次有給休暇の取得促進に向けた取組
3 多様な正社員制度（例：勤務地限定、短時間正社員等）の導入・拡充
4 柔軟な働き方（例：フレックスタイム、テレワーク等）の導入・拡充
5 育児・介護と仕事の両立支援施策の導入・充実
6 あてはまるものはない

問6 貴社であてはまるものをお答えください。（○はいくつでも）

1 ダイバーシティに関する部署がある	4 CSRに関する調達方針を策定している
2 外部からの調達・仕入れに関する部署がある	5 労働組合がある
3 CSRに関する部署がある	6 あてはまるものはない

Ⅱ. 貴社の入札等の参加、受注状況についてお伺いします

問7 貴社では現在、国や地方公共団体の入札参加資格はお持ちですか。（〇はいくつでも）

1 全省庁統一資格（平成28年・29年・30年）	3 都道府県の入札参加資格
2 各府省庁の公共工事の入札参加資格	4 市区町村の入札参加資格
	5 あてはまるものはない

問8 貴社では、平成28年度以降、**国の案件**において、価格以外の要素を評価する**一般競争入札（総合評価落札方式）・企画競争方式**による入札等への参加経験及び受注実績はありますか。（それぞれ〇は1つ）

参加経験	1 参加経験あり	2 参加経験なし	3 わからない
受注実績	1 受注経験あり	2 受注経験なし	3 わからない

問9 貴社の総売上高に占める、過去3年間（平均）の**国からの「受注総額の割合」**（おおよその割合）をお答えください。（〇は1つ）

1 0%	2 1～30%未満	3 30～50%未満	4 50%以上
------	-----------	------------	---------

問10 貴社では、3年前（平成26年度）と比べ、平成28年度の**国や地方公共団体**の案件の受注実績はどのような傾向にありますか。物品・役務、公共工事それぞれお答えください。（〇はそれぞれ1つずつ）

国					
物品・役務	1 増えた	2 やや増えた	3 やや減った	4 減った	5 該当しない
公共工事	1 増えた	2 やや増えた	3 やや減った	4 減った	5 該当しない
地方公共団体					
物品・役務	1 増えた	2 やや増えた	3 やや減った	4 減った	5 該当しない
公共工事	1 増えた	2 やや増えた	3 やや減った	4 減った	5 該当しない

問11 貴社の今後（3年程度を目安）の経営戦略において、**国や地方公共団体**からの受注をどのように位置づけていますか。（それぞれ〇は1つ）

国	1 最重要	2 重要	3 どちらともいえない	4 重要でない	5 全く重要でない
地方公共団体	1 最重要	2 重要	3 どちらともいえない	4 重要でない	5 全く重要でない

問12 貴社は、今後（3年程度を目安）、**国や地方公共団体**からの受注総額の割合をどのように考えていますか。（それぞれ〇は1つ）

国	1 増加させたい	2 現状維持	3 減少させたい	4 わからない
地方公共団体	1 増加させたい	2 現状維持	3 減少させたい	4 わからない

Ⅲ. 貴社のワーク・ライフ・バランス推進に関する取組についてお伺いします

問 13 貴社では下記認定制度をご存知ですか。（○はそれぞれ1つずつ）

ア) えるぼし認定	1 よく知っている	2 名前は知っている	3 同封物で初めて知った
イ) プラチナくるみん認定	1 よく知っている	2 名前は知っている	3 同封物で初めて知った
ウ) くるみん認定	1 よく知っている	2 名前は知っている	3 同封物で初めて知った
エ) ユースエール認定	1 よく知っている	2 名前は知っている	3 同封物で初めて知った
オ) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	1 よく知っている	2 名前は知っている	3 同封物で初めて知った

問 14 貴社でお持ちの下記認定制度（平成 29 年度有効のもの）をお答えください。（○はいくつでも）

1	えるぼし認定 [いずれか1つに○→3段階目・2段階目・1段階目]	
2	プラチナくるみん認定	最初の取得年月もご記入ください
3	くるみん認定 [いずれか1つに○→新基準・旧基準]	取得年月 年 月
4	ユースエール認定（中小企業のみ）	
5	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（中小企業のみ）	
6	あてはまるものはない	

<「あてはまるものはない」とお答えの方にお伺いします>

問 15 貴社で取得を検討中または申請中の下記認定制度はありますか。（○はいくつでも）

1 えるぼし認定	4 ユースエール認定（中小企業のみ）
2 プラチナくるみん認定	5 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（中小企業のみ）
3 くるみん認定	6 検討中・申請中のものはない

<「検討中・申請中のものはない」とお答えの方にお伺いします>

問 16 貴社で上記認定制度の取得を検討していない理由はなぜですか。（○はいくつでも）

1 認定制度についてよく知らない	6 認定取得できるか自信がない
2 認定取得の具体的な方法がわからない	7 取得のメリットを感じない
3 経営トップ等社内の理解が得られない	8 その他（ ）
4 認定取得の要件を満たすことが困難	9 わからない
5 書類準備等の事務負担が大きい	

<「取得のメリットを感じない」とお答えの方にお伺いします>

問 17 貴社で上記認定制度の取得のメリットを感じない理由はなぜですか。（○はいくつでも）

1 人材の確保につながらない	7 地方公共団体の入札での加点等のメリットがない
2 従業員の定着につながらない	8 同業他社もやっていない
3 働き方改革の推進につながらない	9 認定制度の認知が低い
4 企業のイメージアップにつながらない	10 その他（ ）
5 国の入札での加点等のメリットがない	11 わからない
6 国の助成金や融資優遇等のメリットがない	

問 15 で「検討中・申請中のものはない」と回答した方は 6 ページ、問 23 へお進みください

<「えるぼし（1・2段階目）認定」または「くるみん認定（新・旧基準）」をお持ちの方にお伺いします>

問 18 貴社の今後の取得意向をお答えください。（○は1つ）

- | | |
|------------------------|-------------|
| 1 今後、より高度な認定の取得に取り組む予定 | 3 取り組むか検討中 |
| 2 今後、現状以上の認定に取り組む予定はない | 4 まだ検討していない |

<えるぼし等のいずれかの認定を取得（問 14 で1～5 を選択）または、認定取得を検討中・申請中（問 15 で1～5 を選択）とご回答の方へお伺いします>

問 19 貴社で国の認定の取得をしようと思った目的は何ですか。（○はいくつでも）

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1 人材の確保 | 8 国の助成金や融資優遇等のメリット |
| 2 従業員の定着率の向上 | 9 地方公共団体の入札での加点等のメリット |
| 3 働き方改革の推進 | 10 同業他社へのアドバンテージ |
| 4 自社の制度の利用促進 | 11 同業他社への追随 |
| 5 経営トップの理解促進 | 12 その他（ ） |
| 6 企業のイメージアップ | 13 わからない |
| 7 国の入札での加点等のメリット | |

問 20 貴社で国の認定の取得をしようと思ったのはどのような部署からの働きかけによるものですか。（○はいくつでも）

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1 公共調達の現場（営業部門等）からの要請 | 4 グループ会社等の方針 |
| 2 人事・労務管理部門の取組として | 5 その他（ ） |
| 3 経営トップの方針 | 6 わからない |

問 21 貴社では、国の認定の取得を視野に入れてどのような取組を行いましたか。（○はいくつでも）

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1 認定取得の目標達成のため計画を策定 | 7 男性の育児休業取得の促進 |
| 2 目標達成のための計画の推進体制の整備 | 8 正社員への転換等、多様なキャリアコースの設定 |
| 3 自社の制度利用を進めるための代替要員の確保 | 9 女性管理職の積極登用 |
| 4 従業員への情報提供、相談対応 | 10 その他（ ） |
| 5 管理職への情報提供、相談対応 | 11 わからない |
| 6 長時間労働の見直し | 12 特にない |

<えるぼし等のいずれかの認定を取得（問 14 で1～5 を選択）とご回答の方へお伺いします>

問 22 貴社では、国の認定の取得を視野に入れた取組により、どのような効果があったと思いますか。

①既に効果があったものはどのようなことですか。（○はいくつでも）

- | | | |
|-----------------|-----------------|------------|
| 1 所定外労働時間の削減 | 5 従業員の満足度の向上 | 9 顧客満足度の向上 |
| 2 年次有給休暇取得率の向上 | 6 多様な人材の確保（採用） | 10 その他（ ） |
| 3 男性の育児休業取得率の向上 | 7 生産性の向上、業務の効率化 | 11 わからない |
| 4 従業員の定着率の向上 | 8 業績の向上 | 12 特にない |

②今後、効果を期待するものはどのようなことですか。（○はいくつでも）

- | | | |
|-----------------|-----------------|------------|
| 1 所定外労働時間の削減 | 5 従業員の満足度の向上 | 9 顧客満足度の向上 |
| 2 年次有給休暇取得率の向上 | 6 多様な人材の確保（採用） | 10 その他（ ） |
| 3 男性の育児休業取得率の向上 | 7 生産性の向上、業務の効率化 | 11 わからない |
| 4 従業員の定着率の向上 | 8 業績の向上 | 12 特にない |

IV. 国等の取組の認知及び WLB 等推進による効果についてお伺いします

＜すべての企業の方にお伺いします＞

国では公共調達において、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平成 28 年度より実施しています。同封の別紙を参照の上、お答えください。

問 23 貴社では国等の公共調達における「ワーク・ライフ・バランス等推進企業（えるぼし認定取得企業等）」を加点評価する取組をご存知ですか。（○は 1 つ）

1 知っている又は概ね知っている	3 本調査で知った
2 聞いたことはあるが内容までは知らない	

問 24 貴社では国等の公共調達における「ワーク・ライフ・バランス等推進企業（えるぼし認定取得企業等）」を加点評価する取組を何からお知りになりましたか。（○はいくつでも）

1 入札説明書（評価表）等	3 各種報道	5 口コミ
2 国等のホームページ	4 業界紙（誌）等	6 その他（ ）

問 25 貴社では国等の公共調達における「ワーク・ライフ・バランス等推進企業（えるぼし認定取得企業等）」を加点評価する取組を受けて、加点評価の対象となる認定等の取得やより上位の認定等の取得を行いましたか。または、認定取得の申請・検討を行いましたか。（○は 1 つ）

1 加点評価に関係なく取得した	4 加点評価を意識して取得の申請・検討をした
2 加点評価を意識して取得した	5 認定等の取得や申請・検討は行っていない
3 加点評価に関係なく取得の申請・検討をした	6 わからない

問 26 貴社は、平成 28 年度以降、国等の価格以外の要素を評価する「一般競争入札（総合評価）・企画競争」において、実際に「ワーク・ライフ・バランス等推進企業（えるぼし認定取得企業等）」を加点評価している案件（評価表等に加点の記載あり）へ参加・受注されたことはありますか。※貴社が加点の対象だったかどうかは問いません。（○はそれぞれ 1 つずつ）

参加経験	1 参加経験あり	2 参加経験なし	3 わからない
受注経験	1 受注経験あり	2 受注経験なし	3 わからない

問 27 貴社では国等の公共調達において、「ワーク・ライフ・バランス等推進企業（えるぼし認定取得企業等）」を加点評価する取組が始まったことにより、どのような影響がありますか。

（○はそれぞれ 1 つずつ）

	非常に そう思う	そう思う	どちらか といえば そう思う	どちらか といえば そう思わない	そう 思わない	全くそう 思わない
ア) 加点で国等の入札への参加意欲・関心が高まった	1	2	3	4	5	6
イ) 加点で受注が有利になった	1	2	3	4	5	6
ウ) 加点で認定取得の取組が促進された	1	2	3	4	5	6
エ) 加点でワーク・ライフ・バランス推進に対する経営陣の関心が高まった	1	2	3	4	5	6
オ) 加点でワーク・ライフ・バランス推進に対する社員自身の関心が高まった	1	2	3	4	5	6
カ) 加点で業務の生産性が向上したり、品質が向上した	1	2	3	4	5	6

問 28 国等の公共調達における「ワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法に基づくえるぼし認定取得企業等）」を加点評価する取組では、総配点に占める加点の割合が概ね3%～10%となっています。貴社では、どのぐらいの加点評価を希望しますか。貴社の加点の状況に関わらずお答えください。（○は1つ）

1 3%未満がよい	4 7～10%未満がよい	6 加点になれば何%でもよい
2 3～5%未満がよい	5 10%以上がよい	7 わからない
3 5～7%未満がよい		

問 29 貴社では、国等の公共調達における「ワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法に基づくえるぼし認定取得企業等）」を加点評価する取組が、地方公共団体の調達に広まることを期待しますか。（○は1つ）

1 期待する	3 どちらかといえば期待しない
2 どちらかといえば期待する	4 期待しない

V. 自社の調達における WLB 等推進の取組状況についてお伺いします

「女性活躍加速のための重点方針 2017」（平成 29 年 6 月 6 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）」では、調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する国の取組を、今後、地方公共団体、2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に関する調達、民間企業等の調達においても働きかけていくこととしています。

民間企業等の調達における現状を把握するため、ここからは自社の調達の状況についてお伺いします。

問 30 貴社では取引先からの調達に関し、調達基本方針や調達基準の策定等の取組を行っていますか。また、取組に関する公表を行っていますか。（○は1つ）

1 取組を行っており、公表している	3 取組を行っていない
2 取組を行っているが、公表していない	

問 31 貴社の取引先からの調達において、価格以外の要素を評価して取引先を決定していますか。（○はいくつでも）

1 特定の内容の物品や役務等の調達において評価 ⇒具体的に（ ）
2 一定の金額に該当する物品や役務等の調達において評価⇒具体的金額等（ ）
3 調達全般で評価
4 いずれの調達も価格以外は評価していない ⇒問 33 へお進みください。

<何らかの価格以外の要素を評価して取引先を決定している企業の方へお伺いします>

問 32 貴社の調達（物品や役務等）において、取引先に求める事項は何ですか。（○はいくつでも）

1 価格	8 法令順守・腐敗防止対策	15 ワーク・ライフ・バランスの推進
2 品質	9 人権・労働慣行	16 長時間労働の抑制
3 納期	10 強制労働の排除	17 育児・介護等との両立支援
4 安定的な供給・アフターサービス対応	11 児童労働の排除	18 ダイバーシティの推進
5 技術力	12 非人道的な扱いの排除	19 職場の安全・衛生環境の整備
6 労務リスクなど企業の信用度	13 差別の禁止	20 その他
7 環境への配慮	14 女性活躍の推進	21 特になし

<すべての企業の方にお伺いします>

問 33 今後、貴社の調達に当たって、取引先に対して、「女性活躍の推進」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」等を求める場合、導入にあたり課題としてどのようなものがあると考えられますか。(〇はいくつでも)

1 導入のメリットが不明	7 投資家や外部ステークホルダーの理解が得られない
2 導入の意義・必要性が不明	8 取引先の取組を評価するための事務負担が増大するおそれ
3 具体的な導入・評価の手法がわからない	9 自社事業の競争力の低下につながるおそれ
4 トップ等社内の理解が得られない	10 課題はない
5 取引先の理解が得られない	11 わからない
6 コストがかかりすぎるおそれ	12 その他 ()

問 34 調達におけるワーク・ライフ・バランス等評価に関して、国への要望等がございましたら、ご自由にご記載ください。

今後、ご了解いただきました企業様を対象に直接お伺いして今回のアンケートに関連した詳しいご意見を賜りたいと考えております。これから実施する面接調査にご協力いただけますでしょうか。

(〇は1つ)

- | | |
|---------------|-----------------------|
| 1 協力できる | ⇒下記の連絡先にご記入をお願いいたします。 |
| 2 日程があれば協力できる | |
| 3 協力できない | |

(※)「協力できる」とご回答いただいた企業様すべてにお伺いするわけではありません。

面接調査にご協力いただく際には、事前に下記の連絡先にご連絡いたします。

貴社名	
御担当者	(所属)
	(役職)
	(氏名)
御連絡先	(電話番号)
	(メールアドレス) @
	(住所 ※表紙の記載と異なる場合のみご記入ください)
	〒

～アンケートは以上です。ご協力いただきありがとうございました～

3. 国 質問紙調査 調査票

女性活躍推進法第 20 条に基づく公共調達における
ワーク・ライフ・バランス等推進企業評価の取組状況調査

【府省等名： _____】

問 1. ワーク・ライフ・バランス等推進企業を調達において評価する取組（以下「WLB評価の取組」という。）を導入する際に、内部規程やマニュアル等の策定、通知等の発出を行いましたか。	
<p>1 <input type="checkbox"/> 全庁的な規程等の策定や通知等の発出を行った →写しを御恵与ください。</p> <p>2 <input type="checkbox"/> 部局ごとに規程等の策定や通知等の発出を行った →写しを御恵与ください。</p> <p>3 <input type="checkbox"/> その他（具体的に記述） }</p> <p>4 <input type="checkbox"/> 特になし</p>	<p>_____</p>
問 1 - 2. 特に何も行っていない理由を記入してください。	
<p>_____</p>	

問 2. ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目（以下「WLB評価項目」という。）の配点例や配点表等を定めていますか。	
<p>1 <input type="checkbox"/> 全庁的に定めている →写しを御恵与ください。</p> <p>2 <input type="checkbox"/> 定めていないが、今後定める予定（検討中）である</p> <p>3 <input type="checkbox"/> 定めていない</p>	<p>_____</p>
問 2 - 2. 定めていない理由を記入してください。	
<p>_____</p>	

問 3. WLB評価の取組を開始するにあたり、実施した取組等をすべてお答えください。（複数回答可）	
<p>1 <input type="checkbox"/> 会計担当部局による全庁通知・事務連絡等</p> <p>2 <input type="checkbox"/> 各部局等会計担当者に対する研修・説明会の実施</p> <p>3 <input type="checkbox"/> 自府省の調達案件に関心がある企業（入札参加資格有資格者等）に対する周知 ⇒ 該当する場合は、具体的な取組内容を記入してください。</p> <p>4 <input type="checkbox"/> その他（具体的に記述） }</p> <p>5 <input type="checkbox"/> 実施したものはない</p>	<p>_____</p>

問4. WLB評価の取組を実施することによる効果についてお答えください。

問4-1 1)～6)の各項目について、当てはまると思われるものを1～5から、それぞれ一つ選びお選びください。

	1 そう思う	2 ややそう思う	3 ややそう思わない	4 そう思わない	5 わからない
1) 企業や労働者のワーク・ライフ・バランスに対する理解が促進される。	<input type="checkbox"/>				
2) 企業がワーク・ライフ・バランスの取組を進めるインセンティブとなる。	<input type="checkbox"/>				
3) 入札参加資格を取得する企業や個別の調達案件に応札する企業の中で、えるぼし等の認定取得や行動計画の策定の動きが増えている。	<input type="checkbox"/>				
4) 個別の調達案件でワーク・ライフ・バランス等推進企業 ^(注) が受注するケースが増えている。	<input type="checkbox"/>				
5) 企業において公共調達への関心・参加意欲が高まり、入札参加企業が増加する。	<input type="checkbox"/>				
6) 企業において人材が多様化・定着することにより、企画力や市場への対応力が向上し、事業の質が向上する。	<input type="checkbox"/>				

問4-2 その他、WLB評価の取組を実施することによる効果として考えられることを御自由にお答えください。(自由記述)

()

(注) 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。)とは、総合評価落札方式又は企画競争方式による調達において、加点评価の対象となる次の企業を指します。

- ・女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定取得企業
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」、「くるみん」認定取得企業
- ・若者雇用促進法に基づく「ユースエール」認定取得企業
- ・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(常時雇用労働者が300人以下)

問5. WLB等推進企業が発注先候補となる機会の増大に向けて、行った取組をお答えください。

- 1 WLB等推進企業に対し、調達案件の把握方法を知らせる等の啓発活動
- 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WLB等推進企業がある場合には、指名先を含める
- 3 少額随意契約の際、WLB等推進企業を見積先を含める
- 4 その他（具体的に記述）
〔
〕
- 5 特にない

問6. WLB評価項目以外で、特定の政策目的を達成するために貴府省が独自に設定されている評価項目（加点対象となる項目）はありますか。（例：環境マネジメントシステム認証取得等の状況等）

- 1 WLB評価項目以外で、加点対象となる評価項目を独自に設定している
⇒ 具体的な項目名を記入してください。
〔
〕
- 2 特にない

以上、御協力ありがとうございました。

4. 地方公共団体 質問紙調査 調査票

女性活躍推進法第20条に基づく公共調達における
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
【地方公共団体名： _____】

問1. 貴団体の国の取組に準じた加点評価の取組状況※についてそれぞれお答えください。	
問1_1 物品・役務 <input type="checkbox"/> H28年度から取組を実施している。 <input type="checkbox"/> H29年度から取組を実施している。 <input type="checkbox"/> 取組実施予定。 <input type="checkbox"/> 取組実施を検討中。	問1_2 公共工事 <input type="checkbox"/> H28年度から取組を実施している。 <input type="checkbox"/> H29年度から取組を実施している。 <input type="checkbox"/> 取組実施予定。 <input type="checkbox"/> 取組実施を検討中。

※ 総合評価落札方式または企画競争による調達において、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法に基づくえるぼし認定、次世代育成支援対策推進法に基づくくるみん・プラチナくるみん認定、青少年の雇用の促進等に関する法律に基づくユースエール認定を取得、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の中小企業のうち、少なくともえるぼし認定）を加点評価する取組

問2. 貴団体で、国の取組に準じた加点評価の取組実施（検討）にあたり、実施した手順（手法）等をすべてお答えください。（複数回答可）	
<input type="checkbox"/> 男女共同参画に関する計画※に記載 <input type="checkbox"/> 男女共同参画に関する諮問機関・有識者会議等での検討 <input type="checkbox"/> 一部の部局・事業等での限定試行（トライアル）の実施 <input type="checkbox"/> 統一的な要綱等※の策定・改定 <input type="checkbox"/> 財務担当部局による全庁通知・事務連絡等 <input type="checkbox"/> 各部局会計担当者に対する研修会・説明会の実施 <input type="checkbox"/> 貴団体の調達案件に関心がある企業（入札参加資格有資格者等）に対する周知 周知方法 { _____ } <input type="checkbox"/> その他（具体的に記述） { _____ } <input type="checkbox"/> 実施したものはない	

※ 男女共同参画に関する計画とは、女性活躍推進法や男女共同参画社会基本法に定める都道府県/市町村計画
 ※ 統一的な要綱等とは、全庁、部局別を問わず、実施要綱、取組指針、ガイドライン等、明文化されたもの。

問3. 貴団体で、国の取組に準じた加点評価の取組実施（検討）にあたり、配点など制度設計の参考とした（予定含む）ものをすべてお答えください。（複数回答可）	
<input type="checkbox"/> 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・実施要領※ <input type="checkbox"/> 貴団体独自の加点評価の取組 <input type="checkbox"/> 他の地方公共団体の加点評価の取組 <input type="checkbox"/> その他（自由記述） { _____ } <input type="checkbox"/> 特に参考としたものはない	

※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）
 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）

国の取組に準じた加点評価の取組を実施している団体

(問 1_1 で 1, 2 と回答または問 1_2 で 1, 2 と回答の方) にお聞きます

それ以外の方は、5 頁の問 12 へお進みください。

問 4. 貴団体では加点評価の実施要綱等を定めていますか。

- 1 全庁的に定めている。 →可能であれば写しをご恵与ください。
- 2 部局別または特定の部局のみ定めている。 →可能であれば写しをご恵与ください。
- 3 事業別または特定の事業のみ定めている。 →可能であれば写しをご恵与ください。
- 4 定めていないが、今後定める予定(検討中)である。
- 5 定めていない。 →問 5 を回答してください。



「定めていない」以外の方は問 6 へ

問 5. 貴団体で、加点評価の実施要綱等を定めていない理由は何ですか。(複数回答可)

- 1 取組対象事業や実施方法は部局で各調達ごとに判断しているため
- 2 事業を限定して取り組んでおり、統一的な要綱等は不要なため
- 3 その他(自由記述)
- 4 わからない

問 6. 貴団体では、加点評価の配点表、配点例等を定めていますか。

- 1 全庁的に定めている。 →可能であれば写しをご恵与ください。
- 2 部局別または特定の部局のみ定めている。 →可能であれば写しをご恵与ください。
- 3 事業別または特定の事業のみ定めている。 →可能であれば写しをご恵与ください。
- 4 定めていないが、今後定める予定(検討中)である。
- 5 定めていない。 →問 7 を回答してください。



「定めていない」以外&問 1=1 の方は 3 頁へ

「定めていない」以外&問 1=2 の方は 4 頁へ

問 7. 貴団体で、加点評価の配点表、配点例等を定めていない理由は何ですか。(複数回答可)

- 1 配点表は部局で調達ごとに作成しているため
- 2 事業を限定して取り組んでおり、統一的な配点表等は不要なため
- 3 地域企業振興や人材育成など、他の加点評価との整合性が調達ごとに異なるため
- 4 その他(具体的に記述)
- 5 わからない

国の取組に準じた加点評価の取組を H28 年度から実施している団体
 (問 1_1 で 1 と回答または問 1_2 で 1 と回答の方) にお聞きします

それ以外の方は 4 頁へお進みください。

問 8. 平成 28 年度に、貴団体が国の取組に準じた加点評価を行った件数、金額を、方法別に具体的に
 にお答えください。また、具体の案件名を例示としてご記入ください。

1 総合評価落札方式 (具体の案件名)

1) 物品役務 (件 : 千円) ⇒

2) 公共工事 (件 : 千円) ⇒

2 企画競争方式

1) 物品役務 (件 : 千円) ⇒

2) 公共工事 (件 : 千円) ⇒

問 9. 国の取組に準じた加点評価の取組実施により見込まれる成果についてお答えください。

問 9-1 1) ~ 5) の各項目について、長期的に見てあてはまるとと思われるものを 1 ~ 5
 から一つお選びください。

	1 そう思う	2 ややそう思う	3 ややそう思わない	4 そう思わない	5 わからない
1) 地元企業や労働者のワーク・ライフ・バランスの取組への理解が促進される。	<input type="checkbox"/>				
2) 貴団体内部でのワーク・ライフ・バランスの取組への理解が促進される。	<input type="checkbox"/>				
3) 地元企業が、ワーク・ライフ・バランスの取組を推進するインセンティブとなる。	<input type="checkbox"/>				
4) 地元企業で人材の多様化・定着で企画力の向上が進み、貴団体の入札参加企業が増加する。	<input type="checkbox"/>				
5) 地元企業で人材の多様化・定着で企画力や市場への対応力が向上し、事業の質が向上する。	<input type="checkbox"/>				

問 9-2 そのほか、国の取組に準じた加点評価の取組実施により見込まれる成果がございましたら、ご自由にお答えください。(自由記述)

()

国の取組に準じた加点評価の取組を実施している団体

(問 1_1 で 1, 2 と回答または問 1_2 で 1, 2 と回答の方) にお聞きします

それ以外の方は 5 頁、問 12 へお進みください。

問 10. 貴団体では、国の取組に準じた加点評価の取組を実施する中で、課題となっていることはありますか。(複数回答可)

- 1 先行する貴団体独自のワーク・ライフ・バランス推進の取組との両立が難しい
- 2 地元企業の認定数が少なく、地域企業振興政策との両立が難しい
- 3 中小企業の認定数が少なく、中小企業振興政策との両立が難しい
- 4 公共調達における公平性や経済性との両立が難しい
- 5 総合評価落札方式・企画競争方式での実施が少なく、効果が不明
- 6 配点の設定と妥当性の検証等、事務負担が増加
- 7 認定企業の情報が少なく、確認作業等の事務負担が増加
- 8 その他 (具体的に記述)

9 特に課題はない

問 11. 貴団体では、国の取組に準じた加点評価の取組実施に関連して、希望する国のサポートはありますか。(複数回答可)

- 1 地方公共団体担当者向け説明会の実施
- 2 国や地方での実施プロセスの紹介
- 3 国や地方での実施要綱等や配点表、配点例の紹介
- 4 国や地方での取組実施の成果の紹介
- 5 先進的な研究報告等の紹介
- 6 その他 (具体的に記述)

7 特にない

物品・役務／公共工事のいずれも、国の取組に準じた加点評価の取組を実施している団体

(問 1_1 で 1, 2 と回答 かつ 問 1_2 で 1, 2 と回答) の方への質問は以上です。御協力ありがとうございました。

国の取組に準じた加点評価の取組を実施予定/検討中の団体
 (問 1_1 で 3, 4 と回答または問 1_2 で 3, 4 と回答の方) にお聞きします

問 12. 貴団体の、国の取組に準じた加点評価の取組実施に向けた進捗状況をそれぞれお答えください。(複数回答可)	
<p>問 12_1 物品・役務</p> <p>1 <input type="checkbox"/> H30 年度より実施開始予定</p> <p>2 <input type="checkbox"/> () 年度以降実施開始予定 ↑ 開始予定年度を記入してください。</p> <p>3 <input type="checkbox"/> 開始時期未定</p>	<p>問 12_2 公共工事</p> <p>1 <input type="checkbox"/> H30 年度より実施開始予定</p> <p>2 <input type="checkbox"/> () 年度以降実施開始予定 ↑ 開始予定年度を記入してください。</p> <p>3 <input type="checkbox"/> 開始時期未定</p>
問 13. 貴団体で、国の取組に準じた加点評価の取組開始に向けて課題となっていることはありますか。(複数回答可)	
<p>1 <input type="checkbox"/> 先行する貴団体独自のワーク・ライフ・バランス推進の取組との両立が難しい</p> <p>2 <input type="checkbox"/> 地元企業の認定数が少なく、地域企業振興政策との両立が難しい</p> <p>3 <input type="checkbox"/> 中小企業の認定数が少なく、中小企業振興政策との両立が難しい</p> <p>4 <input type="checkbox"/> 公共調達における公平性や経済性との両立が難しい</p> <p>5 <input type="checkbox"/> 総合評価落札方式・企画競争方式での実施が少なく、効果が不明</p> <p>6 <input type="checkbox"/> 配点の設定と妥当性の検証が難しい</p> <p>7 <input type="checkbox"/> 認定企業の情報が少ない</p> <p>8 <input type="checkbox"/> その他 (具体的に記述)</p> <div style="border-left: 1px dashed black; border-right: 1px dashed black; height: 40px; margin: 5px 0;"></div> <p>9 <input type="checkbox"/> 特に課題はない</p>	

国の取組に準じた加点評価の取組を実施予定/検討中の団体
(問 1_1 で 3, 4 と回答または問 1_2 で 3, 4 と回答の方) にお聞きます

問 14. 貴団体で、国の取組に準じた加点評価の取組実施に期待する成果は何ですか。
(複数回答可)

- 1 地元企業や労働者のワーク・ライフ・バランスの取組への理解が促進されること
- 2 貴団体内部でのワーク・ライフ・バランスの取組への理解が促進されること
- 3 地元企業が、ワーク・ライフ・バランスの取組を推進するインセンティブとなること
- 4 地元企業で人材の多様化・定着で企画力の向上が進み、貴団体の入札参加企業が増加すること
- 5 地元企業で人材の多様化・定着で企画力や市場への対応力が向上し、事業の質が向上すること
- 6 その他 (具体的に記述)
[]
- 7 特にない

問 15. 貴団体では、国の取組に準じた加点評価の取組実施に関連して、希望する国のサポートはありますか。
(複数回答可)

- 1 地方公共団体担当者向け説明会の実施
- 2 国や地方での導入プロセスの紹介
- 3 国や地方での実施要項や配点表、配点例の紹介
- 4 国や地方での取組実施の成果の紹介
- 5 先進的な研究の紹介
- 6 その他 (具体的に記述)
[]
- 7 特にない

以上、御協力ありがとうございました。

5. 企業ヒアリング調査項目

企業ヒアリング調査項目

① WLBに関する取組について

【Q1】WLBに関する取組の内容

WLBに関する取組を推進している部署、開始した時期、背景、理由及び具体的内容についてお聞かせください。また、取組にあたって、工夫した点、留意した点があればお聞かせください。

【Q2】WLBに関する認定について（問18に関連）

WLBに関する認定の取得状況について、より高い認定の取得意向、今後の取得意向（認定種）をお聞かせください。

② 公共調達においてWLB等推進企業を評価する取組について

【Q3】WLBに関する加点（問28に関連）

公共調達におけるWLB等推進企業の評価方法、配点割合等についての御意見をお聞かせください。

（同業他社の動きへの意識、加点の高い案件への参加意識、現在の配点は適切か、又は、他に評価すべきと考える取組があるか。）

【Q4】地方公共団体における取組（問29に関連）

今後、地方公共団体において国に準じた取組が実施されることについての考えをお聞かせください。

③ WLBに関する取組の効果、課題等について

【Q5】取組の影響、効果、指標等（問27に関連）

WLBの取組を行うことにより、どのような影響、効果がありましたか。また、効果測定のための指標、基準等がありますか。

【Q6】取組にあたっての課題や障壁

取組にあたっての課題や障壁になった事項についてお聞かせください。また、その課題や障壁を解決するためにどのように対応しましたか。

【Q7】今後の方針及び期待する効果

今後、更に高度化することを検討している取組はありますか。また、WLBに関する取組を今後も推進していくことによる効果についてお聞かせください。

【Q8】取組を広げるための方策（問30～32に関連）

調達においてWLB等推進企業を評価する取組を民間へ広げていくための方策について、御意見をお聞かせください。

（賛否、課題、方策（国の周知方法、業界の主導等）、どのようなことがインセンティブになり得るか。）

④ その他

【Q9】WLBに関すること全般、民間調達におけるWLBの取組評価に関すること等

6. 国の機関ヒアリング調査項目

国ヒアリングシート

府省等名：	ヒアリング日時：
ご対応者様の所属部署とお名前	
① （問 3）各部局等の会計担当者に対する説明会等の実施や、企業向けに周知等を行う予定はありますか。周知を行うにあたって困難なことがあればお聞かせください。	
② （問 4 の 1）（問 4 の 2）WLB 評価の取組を実施することによる効果について、企業や労働者への WLB に対する理解促進、インセンティブの付与になると考える背景について、具体的事例があればお聞かせください。	
③ （問 4 の 3～5）WLB 評価の取組を実施することによる効果について、えるぼし認定の取得企業等の増加や WLB 等推進企業が受注する案件が増加した／していないと考える背景について、具体的事例があればお聞かせください。	
④ （問 4 の 6）WLB 評価の取組を実施することによる効果について、事業の質の向上が図られると考える背景について、具体的事例があればお聞かせください。	
⑤ （問 5 選択肢 3 に関連）総合評価落札方式や企画競争方式以外（指名競争入札や少額随意契約）において、WLB 等推進企業を評価する取組についての考えをお聞かせください。	
⑥ その他（所管の独立行政法人、地方支分部局への周知等について等）	

7. 地方公共団体ヒアリング調査項目

地方公共団体ヒアリングシート

地方公共団体名：	ヒアリング日時：
ご対応者様の所属部署とお名前	
① (問 1) 国に準じた加点評価の取組導入に向けて行った取組の内容をお聞かせください。(問 2 で選択した項目について、具体的に聴取)	
② その際に、障壁となったことはありますか。その障壁を超えるためにどのような工夫をしましたか。	
③ (問 2) a (全庁的な取組実施団体) 一部の部局、事業等での試行について検討を行いましたか。 b 一部の部局、事業等での試行を踏まえ、今後全庁的に取組を実施する予定はありますか。	
④ (問 3) 配点など制度設計を独自に行っている場合、どのように設計しましたか。	
⑤ (問 5 回答を確認の上) 加点評価の実施要項等を今後策定する予定はありますか。ない場合は、その理由をお聞かせください。	
⑥ (問 6) a 全庁的に定めている場合、庁内のコンセンサスを得るために部局間でどのような調整を取りましたか。 b 配点表について、事業別、又は特定の事業のみ定めている場合、具体的な事業の種類をお聞かせください。	
⑦ (問 8) 可能であれば、加点評価を行った具体的案件の評価項目、配点例に関する資料を御提供ください。	
⑧ (問 9-1 各項目について) 国の取組に準じた加点評価の取組実施により見込まれる成果について、そう感じた背景をお聞かせください。 【受注側(企業)における効果】 【発注元(地方公共団体)における効果】	
⑨ (問 10) 国に準じた加点評価取組実施にあたっての課題解決に向けて行った取組はありますか。また、選択肢 2 関連で認定企業等拡大のために行った取組、今後実施を検討している取組等があればお聞かせください。	
⑩ (問 11) 国に求めるサポートについて御意見をお聞かせください。	
⑪ その他	