

調達におけるワーク・ライフ・バランス等
推進企業評価の推進に関する調査研究
報告書

平成 30 年 3 月

内閣府男女共同参画局

株式会社インテージリサーチ

序

ワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」という。）を推進することは、企業における生産性等の向上、事業の品質の確保・向上などにつながるものであり、長期的には、少子高齢化、人口減少に直面する我が国社会全体の持続可能性を高めていくきわめて重要な取組です。

これまでも WLB の推進に向けた様々な取組が実施されていますが、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）第 20 条等に基づいて、平成 28 年度から、国等の調達において価格以外の要素を評価する総合評価落札方式又は企画競争による場合は、WLB 等を推進する企業（以下「WLB 等推進企業」という。）を加点評価する取組が実施されています。

この取組を通じて企業における WLB 等の取組を促すこととしていますが、同法においては、地方公共団体においても国に準じた取組の実施が期待されています。

本調査研究においては、今後、地方公共団体においても国に準じた取組が進められるよう、参考となる情報を収集するために、受注者側である企業と、発注者側である国及び地方公共団体に対する調査を実施しました。具体的には、加点評価の取組が企業に対して与えるインセンティブ効果や影響、調達における WLB 等の推進に関する評価項目の設定及び配点の例、国に準じた取組の導入に向けた具体的な取組事例や課題を把握するとともに、効果的な働きかけや啓発を行うための参考となる情報を得ることを目的としました。

第 1 部においては、アンケート調査やヒアリング調査の結果を踏まえて、加点評価の取組が、企業における「えるぼし」等の認定取得や WLB 等の推進に及ぼす効果・影響等を把握するとともに、加点評価の取組を今後地方公共団体へ展開していくための方策等について取りまとめています。

第 2 部においては、地方公共団体の調達において、国の取組に準じた取組が進められるよう、国の調達における加点評価導入に向けての取組の経緯や、各府省等における特徴的な配点割合、地方公共団体における取組事例等を「参考資料集」として取りまとめました。

WLB 等推進企業を加点評価する取組が国のみならず地方公共団体にも広がるよう、この調査研究報告書が参考資料として活用され、今後、社会全体で WLB の取組が一層推進されることを期待します。

目次

調査結果のポイント

第1部 調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業評価の推進に関する調査研究結果

第1章 調査の目的及び概要

1.1 調査目的	3
1.2 調査概要	4
1.2.1 調査の視点及び実施体制	4
1.2.2 調査手法	5
1.2.3 調査対象抽出方法	6
1.2.4 調査実施状況	11
1.2.5 報告書を見る際の注意点	12

第2章 企業調査の調査結果

2.1 回答企業の属性と調査結果分析で用いた区分の考え方（郵送調査）	13
2.2 回答企業の WLB の取組状況	16
2.2.1 認定種別で見た回答企業の属性	16
2.2.2 WLB に関する制度、推進体制等	19
2.2.3 WLB 関連の認定制度の認知	21
2.2.4 各種認定制度の取得状況・意向	23
2.2.5 認定取得の概要	28
2.2.6 認定の取得を視野に入れた取組の効果	33
2.3 公共調達の状況	35
2.3.1 公共調達の参加状況	35
2.3.2 今後の公共調達の位置づけ	40
2.4 加点点評価について	42
2.4.1 加点点評価の取組の認知	42
2.4.2 加点点評価案件への参加・受注経験	44
2.5 自社の調達における WLB 等推進の取組状況等	50
2.6 企業ヒアリング調査の結果	53
2.6.1 加点点の取組のインセンティブ効果	53
2.6.2 加点点の取組による企業の意識、行動への影響	54
2.6.3 地方公共団体に展開していくための方策	54

第3章 国及び地方公共団体調査の調査結果

3.1 国調査結果	55
3.1.1 調査対象	55
3.1.2 調査結果	55
3.1.3 各府省等における特徴的な配点割合等	59
3.1.4 各府省等における WLB 評価項目配点割合の傾向等	60

3.2	地方公共団体調査結果	62
3.2.1	調査対象	62
3.2.2	調査結果	62
第4章 全体総括		
4.1	加点点評価の取組による認定取得のインセンティブ効果	74
4.1.1	分析・考察結果	74
4.1.2	今後の方向性	76
4.1.3	関連データ	77
4.2	加点点評価の取組による企業の意識・行動への影響	81
4.2.1	分析・考察結果	81
4.2.2	今後の方向性	82
4.2.3	関連データ	82
4.3	加点点評価の取組を地方公共団体に展開していくための方策	90
4.3.1	分析・考察結果	90
4.3.2	今後の方向性	91
4.3.3	関連データ	92
第2部 国及び地方公共団体における加点点評価の取組推進のための参考資料集		
はじめに		99
第1章 公共調達におけるWLB等を推進する企業の評価		
1.1	国の調達におけるポジティブ・アクションの取組の経緯	100
1.2	国における加点点評価の取組の概要及び取組状況	105
1.2.1	取組の概要	105
1.2.2	取組状況	107
1.2.3	期待される効果	107
第2章 各府省等におけるWLB等推進企業の評価		
2.1	各府省等における特徴的な配点割合等	109
2.2	各府省等におけるWLB評価項目配点割合の傾向	110
第3章 地方公共団体におけるWLB等推進企業の評価		
3.1	地方公共団体におけるWLB等推進企業の評価に係る取組状況	112
3.2	地方公共団体におけるWLB等推進企業の評価の事例	114
3.2.1	東京都	114
3.2.2	香川県	117
3.2.3	横浜市	121
参考資料		127
資料編		171

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

調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業評価の推進に関する調査研究 調査結果のポイント

平成 30 年 3 月
内閣府男女共同参画局

<調査の目的>

価格以外の要素を評価して行う国の調達（総合評価落札方式¹又は企画競争²）については、企業等を評価するに当たって、「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、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（以下「WLB 等推進企業」³という。）に加点を行うという取組を平成 28 年度から実施している。また、地方公共団体については、同法により、国に準じた取組を行うことが努力義務とされている。

本調査研究は、今後、地方公共団体においても国に準じた取組が進められるよう、加点評価の取組が、企業における「えるぼし」等の認定取得や WLB 等の推進に及ぼす効果・影響等を把握するとともに、地方公共団体への効果的な働きかけや啓発を行うための参考となる情報を得ることを目的として実施した。

<調査の概要>

① 企業調査

全省庁統一資格を有する国内企業及び各省庁公共工事入札参加資格を有する国内企業 665 社への郵送調査を平成 29 年 11 月 2 日～11 月 24 日に実施。有効回答数 230 社（回収率 34.6%）。郵送調査回答企業のうち 11 社にヒアリング調査を平成 30 年 1 月 30 日～2 月 8 日に実施。

② 国調査

11 機関に対し、質問紙調査を平成 29 年 11 月 20 日～12 月 4 日に実施。回収率 100.0%、事例回収数は全 47 件。回答機関のうち内閣府、総務省にヒアリング調査を平成 30 年 2 月 14 日～2 月 15 日に実施。

③ 地方公共団体調査

10 団体に対し、質問紙調査を平成 29 年 11 月 17 日～12 月 1 日に実施。回収率 100.0%。回答団体のうち東京都、香川県、横浜市にヒアリング調査を平成 30 年 1 月 25 日～2 月 21 日に実施。

¹ 「総合評価落札方式」とは、一般競争入札のうち、価格以外の要素と価格とを総合的に評価し、国にとって最も有利な入札をした者を落札者とする方式。

² 「企画競争」とは、随意契約のうち、複数の者に企画書等の提出を求め、その内容について審査を行う方式。

³ WLB 等推進企業とは、えるぼし認定企業、くるみん・プラチナくるみん認定企業、ユーザー認定企業及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の中小企業をいう。

<調査の視点>

以下の3つの視点から、調査の結果を分析し、考察を行った。

<分析・考察の視点>

- ① 加点評価の取組に企業の認定取得のインセンティブ効果はあったのか。
- ② 加点評価の取組で企業の意識・行動にどのような影響があったのか。
- ③ 加点評価の取組を地方公共団体に展開していくための方策は何か。

また、公共調達における加点評価の影響の分析を目的とするため、回答企業を以下のとおり区分して分析を行った。

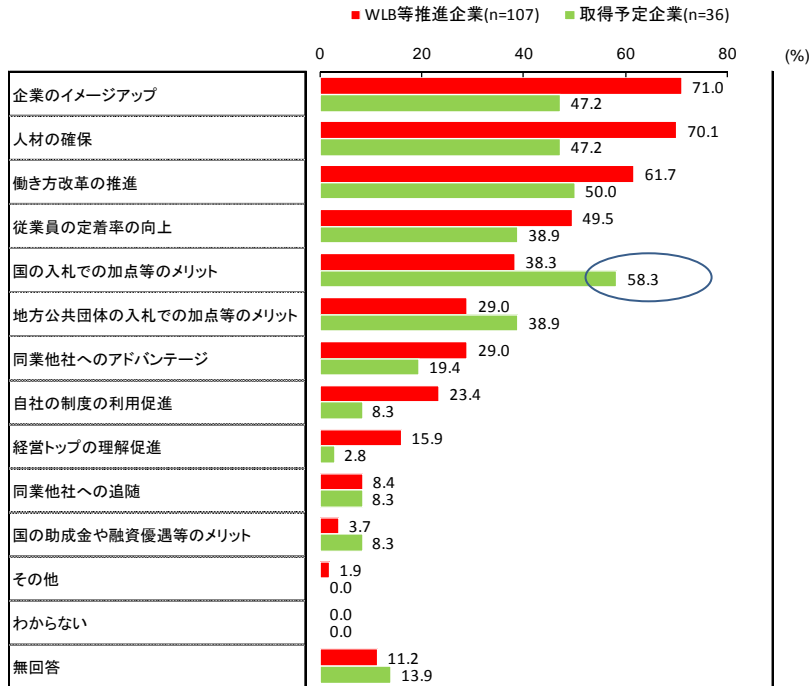
図表1 認定種別内訳（分析における基本区分）

WLB等推進企業	加点評価の取組において加点対象となる認定等取得企業	107社
えるぼし認定企業	「えるぼし認定」取得企業	44社
他認定等企業	「えるぼし認定」以外の加点対象となる認定等取得企業	63社
取得予定企業	加点対象となる認定等を取得していないが認定を申請中・検討中企業	36社
取得無企業	加点対象となる認定等未取得しておらず、認定の申請・検討予定のない企業	87社

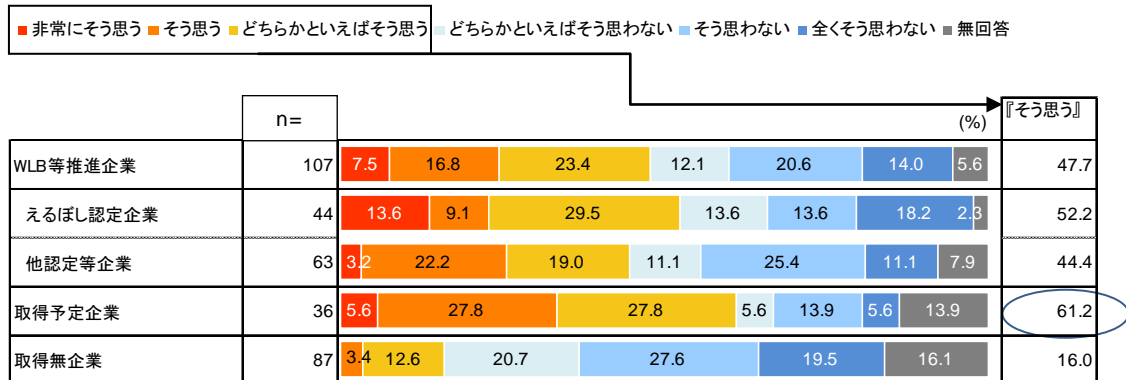
1. 加点評価の取組による認定取得のインセンティブ効果

- ✓ 企業調査（郵送調査）において、認定取得の目的として「国の入札での加点等のメリット」を挙げるWLB等推進企業が38.3%、加点の影響として「認定取得の取組が促進された」を挙げるWLB等推進企業が47.7%と、それぞれ一定割合あるなど、加点評価の取組について、認定取得に向けた一定のインセンティブ効果があることが認められた。
- ✓ 取得予定企業では、認定取得の目的で「国の入札での加点等のメリット」が58.3%、「認定取得の取組が促進された」と感じる割合が61.2%と特に高くなっている。

図表2 認定取得の目的（複数回答）

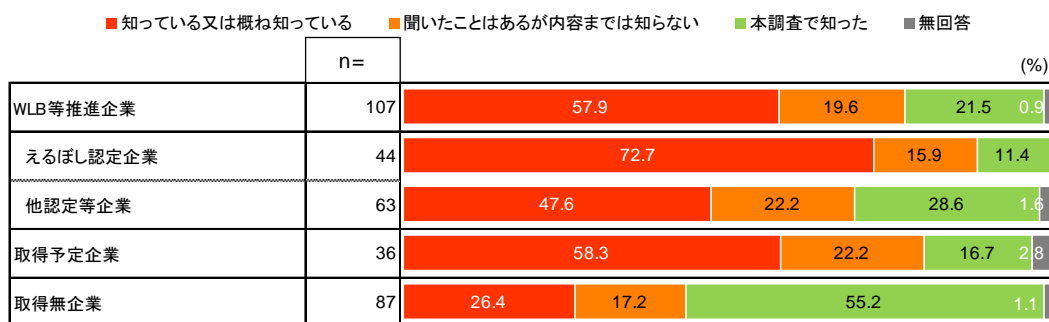


図表3 加点の影響：加点で認定取得の取組が促進された

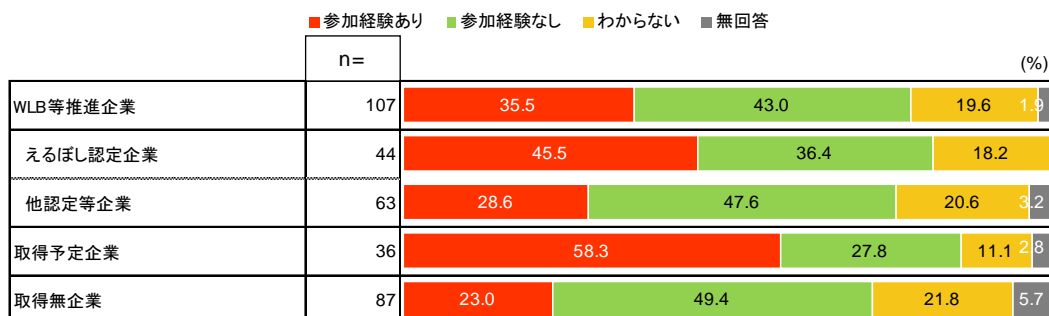


- ✓ 一方、加点評価の取組自体、認知度が十分とはいえず、取得無企業を始め、本調査を通じて初めてその存在を認知した企業も一定割合あった。
- ✓ また、該当案件への参加・受注経験があると回答した企業割合も少ない状況であった。これは、加点評価の取組が平成 28 年度から始まったばかりであり、取組実績がまだ少ないことによるものと考えられる。

図表 4 加点評価の取組の認知状況

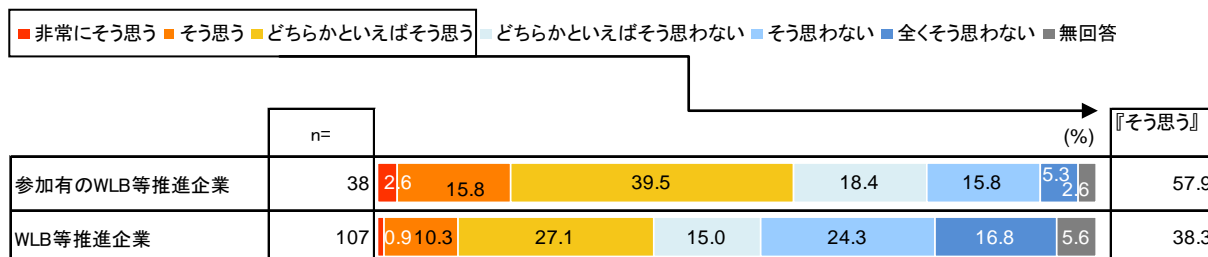


図表 5 加点評価している案件への参加経験



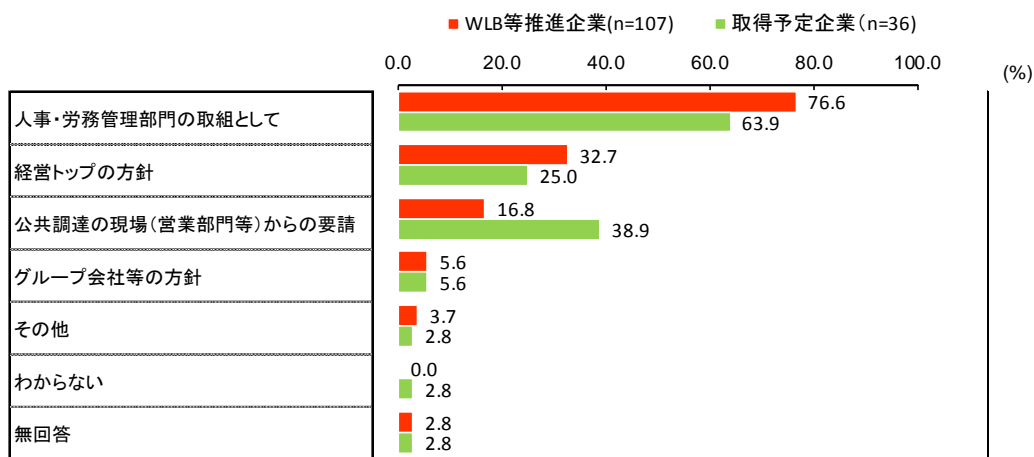
- ✓ 加点評価となる案件に参加経験のある WLB 等推進企業では、WLB 等推進企業全体と比べて、「加点で受注が有利になった」の実感割合が高い。

図表 6 加点の影響：加点で受注が有利になった



- ✓ 認定取得の働きかけを行った部署をみると、WLB 等の取組を推進する部門である「人事・労務管理部門の取組として」が最も高くなっているものの、営業部門等である「公共調達現場からの要請」と回答した割合は、WLB 等推進企業では 16.8%であるのに対し、取得予定企業では 38.9%と明確な差がみられる。
- ✓ 企業ヒアリング調査においても、人事部門で認定取得の準備はしていたが、営業部門からの強い要望により、手続きを速やかに進めることとしたという声や、自社が認定未取得の状態、地方公共団体にまで加点評価の取組が広がることに危機感を持っているとの声が聞かれたところである。

図表 7 認定取得について働きかけを行った部署（複数回答）



<考察>

各府省等における取組を加速し評価項目を設定した調達案件を増やしていくことで、企業が加点評価の取組を認知し、受注への影響を実感する機会の増加につながり、認定取得に向けた取組を促すインセンティブ効果が、より働くようになるものと考えられる。

また、加点評価の取組の認知度を一層高めていくために、加点を認定取得のメリットとしてより重視する公共調達の現場（企業の営業部門）へのアプローチが効果的であると考えられる。

2. 加点评価の取組による企業の意識・行動への影響

- ✓ 加点评価の取組については、国等の入札参加意欲の高まりや、WLB推進に対する経営層や従業員に関心の高まり、認定取得に向けた取組の促進など、企業の意識・行動にプラスの影響を与えていることが分かった。該当案件に参加した経験のある場合の方が、より高いプラスの影響がみられた。

図表8 加点の影響

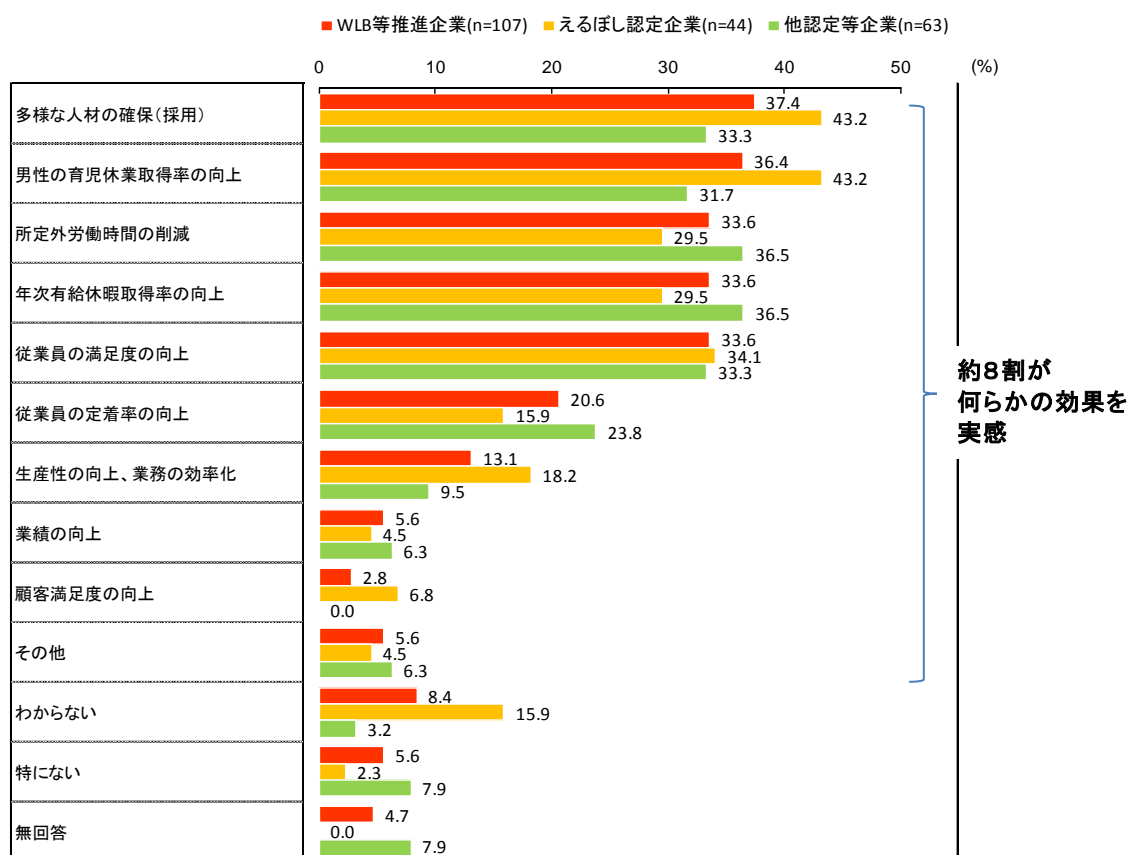
(%)

加点の影響	該当案件への参加経験	『そう思う』割合				
		WLB等推進企業	えるぼし認定企業	他認定等企業	取得予定企業	取得無企業
加点で国等の入札への参加意欲・関心が高まった	あり	65.8	70.0	61.1	28.6	5.0
	なし	28.9	29.2	28.9	40.0	14.9
加点で受注が有利になった	あり	57.9	70.0	44.4	23.9	10.0
	なし	27.5	29.2	26.6	46.7	7.5
加点で認定取得の取組が促進された	あり	81.5	80.0	83.3	61.9	25.0
	なし	28.9	29.2	28.9	60.0	13.4
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	あり	81.6	85.0	77.7	66.7	30.0
	なし	34.8	33.3	35.5	53.4	20.9
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	あり	81.6	85.0	77.8	47.6	15.0
	なし	30.4	33.4	28.9	40.1	13.4
加点で業務の生産性が向上したり、品質が向上した	あり	36.9	35.0	38.9	14.3	5.0
	なし	23.1	29.2	20.0	33.4	10.5
	あり n=	38	20	18	21	20
	なし n=	69	24	45	15	67

※該当案件への参加経験なしには参加状況不明も含まれる。

- ✓ 認定取得を視野に入れた取組による効果として、約8割が既に何らかの効果を実感しており、具体的な効果の内容として、「多様な人材の確保」「男性の育児休業取得率の向上」を挙げる割合が高い。これに対し、「生産性の向上、業務の効率化」「業績の向上」「顧客満足度の向上」（事業の品質の向上）については、既に効果があったと実感している企業の割合は少なかった。
- ✓ また、評価者側においても、まだ取組による企業行動の変化の実態を捉えがたい状況にあることが分かった。

図表9 国の認定の取得を視野に入れた取組による効果（複数回答）
既に効果があったもの【ベース：いずれかの認定を取得】



図表10 WLB評価の取組を実施することによる効果（国の質問紙調査より）

1段目 機関数 2段目 横%	TOTAL (n=11)	そう思う	ややそう思う	ややそう思わない	そう思わない	わからない
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	11	5	3	1	0	2
	100.0	45.5	27.3	9.1	0.0	18.2
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	11	4	4	1	0	2
	100.0	36.4	36.4	9.1	0.0	18.2
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	11	0	1	2	0	8
	100.0	0.0	9.1	18.2	0.0	72.7
個別の調達案件でワーク・ライフ・バランス等推進企業が受注するケースが増えている	11	0	1	2	1	7
	100.0	0.0	9.1	18.2	9.1	63.6
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	11	0	2	1	2	6
	100.0	0.0	18.2	9.1	18.2	54.5
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	11	4	0	1	0	6
	100.0	36.4	0.0	9.1	0.0	54.5

図表 11 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
(地方公共団体の質問紙調査より)

1段目 団体数 2段目 横%	TOTAL (n=6)	そう思う	ややそう思う	ややそう思わない	そう思わない	わからない
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。	6 100.0	4 66.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0	1 16.7
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。	6 100.0	5 83.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
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。	6 100.0	5 83.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
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。	6 100.0	1 16.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0	4 66.7
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。	6 100.0	1 16.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0	4 66.7

＜考察＞

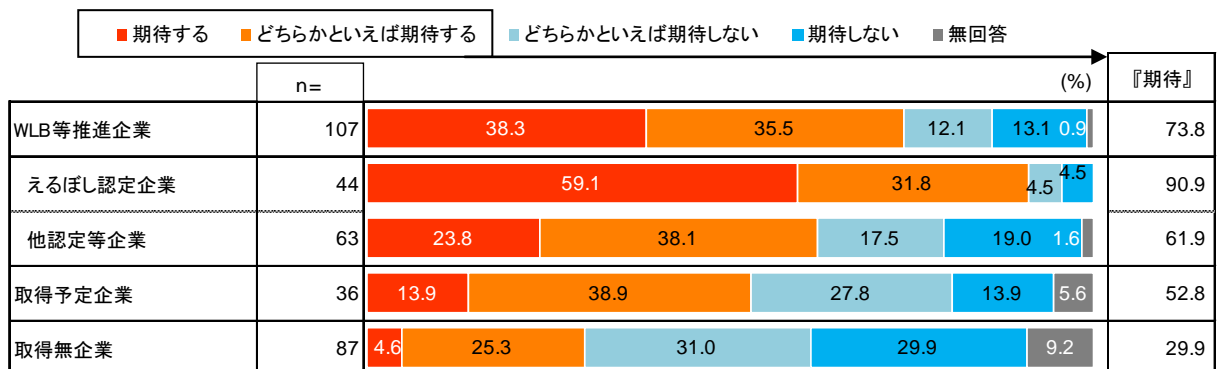
今後とも、加点評価の取組が与える影響とともに、加点評価が促進しようとするWLBの取組状況や効果について、すぐに現れやすい効果と現れるまでに時間がかかる効果があることを踏まえ、継続的に把握していくことが、加点評価の取組を検証していく上で重要である。

さらに、評価者側においても、まだ取組による企業行動の変化の実態を捉えがたい状況にあることが分かった。企業調査により明らかになった影響について情報提供を行うことが、国・地方公共団体における取組の加速に資すると考えられる。

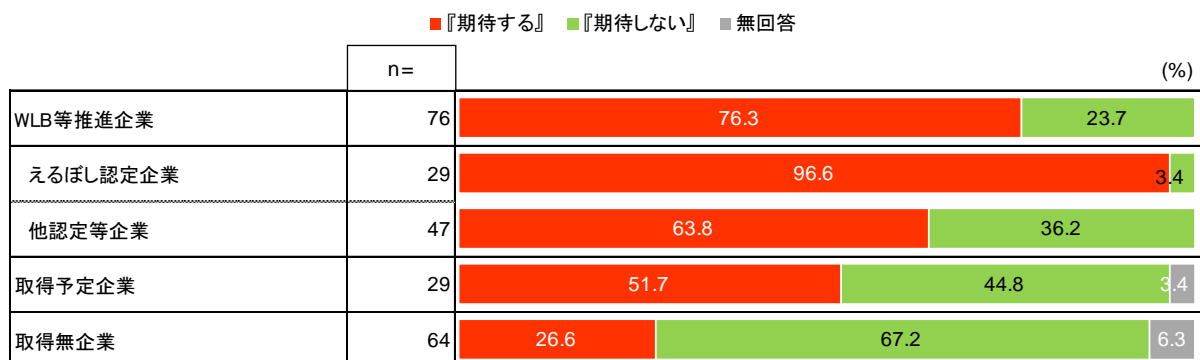
3. 加点評価の取組を地方公共団体に展開していくための方策

- ✓ 加点評価の取組が地方公共団体の調達に広がることを期待する割合は、WLB等推進企業と取得予定企業とでそれぞれ半数以上の割合となっており、さらに地方公共団体の入札参加資格を有するWLB等推進企業においては、期待する割合が約8割に上るなど、地方公共団体において国に準じた取組が行われることに対するWLB等推進企業の期待は高い。

図表 12 加点評価の取組が地方公共団体の調達に広まることへの期待



図表 13 加点評価の取組が、地方公共団体の調達に広まることへの期待
【ベース：都道府県/市区町村の入札参加資格保有】



<考察①>

加点評価の取組が地方公共団体に広がることにより、WLBを推進する企業の公共調達への参加や、企業における認定取得に向けた取組が促進されることが期待される。

- ✓ 地方公共団体調査においては、国に準じた加点評価の取組を進めるに当たり、地元企業や中小企業の認定数が少ない、総合評価落札方式・企画競争での実施が少なく効果が不明である、公共調達における公平性や経済性との両立が難しいといった課題が挙げられており、国に対するサポートのニーズもある。

図表 14 希望する国からのサポート（複数回答）
（地方公共団体の質問紙調査より）

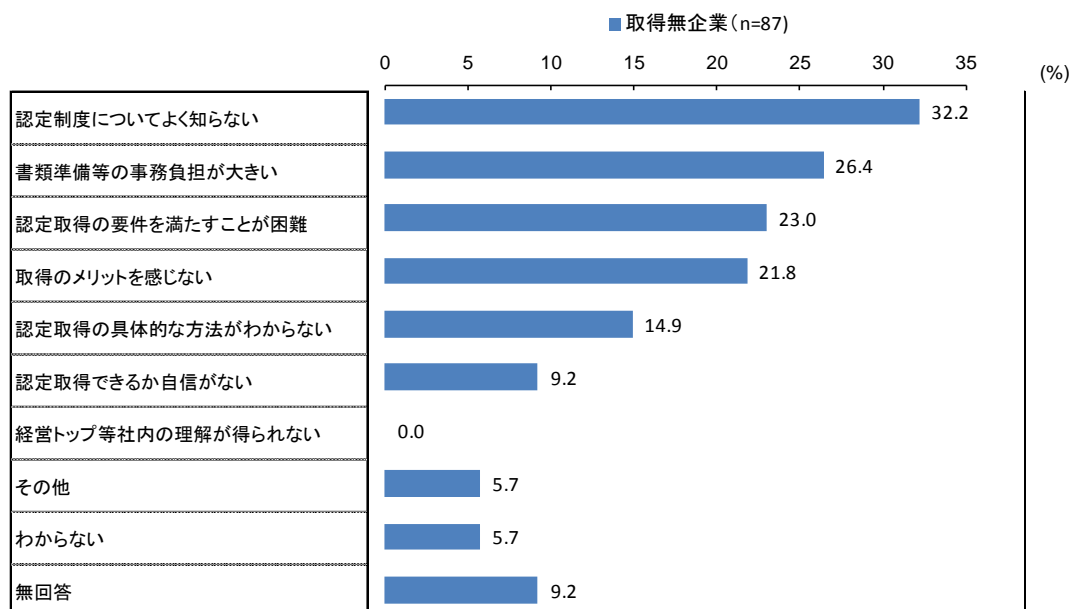
	団体数	%
TOTAL	10	100.0
地方公共団体担当者向け説明会の実施	1	10.0
国や地方での実施プロセスの紹介	2	20.0
国や地方での実施要綱等や配点表、配点例の紹介	4	40.0
国や地方での取組実施の成果の紹介	5	50.0
先進的な研究報告等の紹介	3	30.0
その他	0	0.0
特になし	1	10.0

<考察②>

加点評価の取組を地方公共団体に展開していくため、国や地方公共団体における導入プロセスや具体的な取組状況（実施要綱等、配点表・配点例）／国や地方公共団体における取組の成果などの地方公共団体における検討に資する情報を提供することが重要である。また、地方公共団体における取組状況を「見える化」し、「国に準じた取組」に向けて段階的な対応を促していくことも重要である。（※本報告書の第2部に参考資料集を掲載）

- ✓ 企業調査（郵送調査）では、認定取得を検討しない理由として、「認定制度についてよく知らない」「書類準備等の事務負担が大きい」「認定取得の要件を満たすことが困難」「取得のメリットを感じない」が挙げられている。

図表 15 認定制度の取得を検討していない理由（複数回答）



- ✓ 企業ヒアリング調査において、働き方改革やWLBに対する学生の関心が高まる中、企業の取組姿勢を客観的に示す指標として、第三者による認定の意義は大きいとの声が聞かれた。

<考察③>

企業における取組を支援するためには、WLBの成果について、統計的なデータや好事例などの形で、情報発信していくことが重要である。

また、WLBに取り組む企業が適切に評価されることが必要である。企業における女性活躍状況やその前提となるWLBの推進状況に関する情報を「見える化」して、求職者（就職活動中の学生など）や機関投資家などの重要なステークホルダーに活用できるようにすることが、企業における自主的な取組を促すことにつながると考えられる。

4. 参考資料集の作成

地方公共団体の調達において加点評価の取組を推進するための支援として、地方公共団体の職員を対象とした「国及び地方公共団体における加点評価の取組推進のための参考資料集」を作成し、国の調達におけるポジティブ・アクションの取組の経緯や、各府省等における特徴的な配点割合、地方公共団体における事例等を紹介している。

第 1 部

調達におけるワーク・ライフ・バランス等
推進企業評価の推進に関する調査研究結果

第1部 調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業評価の推進に関する調査研究結果

第1章 調査の目的及び概要

1.1 調査目的

価格以外の要素を評価して行う国の調達（総合評価落札方式¹又は企画競争²）については、企業等を評価するに当たって、「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、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（以下「WLB等推進企業」³という。）に加点を行うという取組を平成28年度から実施している（独立行政法人等については、平成29年度から原則全面実施）。

また、地方公共団体については、女性活躍推進法により、国に準じた取組を行うことが努力義務とされており、「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）においても、「地方公共団体の調達においては、女性活躍推進法に基づき、地域の実情に応じて、国の取組に準じた取組が進められるよう、先進的な取組事例や導入手法等を示して働きかけや啓発を行う。」こととされている。

本調査研究においては、今後、地方公共団体においても国に準じた取組が進められるよう、受注者側である全省庁統一参加資格等保有企業並びに評価者側としての国及び地方公共団体に対する調査の実施を通じて、加点評価の取組が企業における「えるぼし」等の認定取得やWLB等の推進に及ぼす効果・影響、調達におけるワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」という。）等の推進に関する評価項目の設定及び配点の例、国に準じた取組の導入に向けた具体的な取組事例や課題を把握するとともに、効果的な働きかけや啓発を行うための参考となる情報を得ることを目的とした。

加えて、企業が自社の調達において、WLB等推進企業の評価を展開することについての取組状況についても把握し、今後の調達におけるWLBの推進のための基礎資料とする。

¹ 「総合評価落札方式」とは、一般競争入札のうち、価格以外の要素と価格とを総合的に評価し、国にとって最も有利な入札をした者を落札者とする方式。

² 「企画競争」とは、随意契約のうち、複数の者に企画書等の提出を求め、その内容について審査を行う方式。

³ WLB等推進企業とは、えるぼし認定企業、くるみん・プラチナくるみん認定企業、ユースエール認定企業及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の中小企業をいう。（詳細は、6頁「図表1.2.2 WLB等推進企業の定義」を参照。）。

1.2 調査概要

1.2.1 調査の視点及び実施体制

本調査研究では、調査目的に照らして、以下の3つの視点で、企業調査及び国・地方公共団体の調査を行うこととした。

<分析・考察の視点>

- ① 加点評価の取組に企業の認定取得のインセンティブ効果はあったのか。
- ② 加点評価の取組で企業の意識・行動にどのような影響があったのか。
- ③ 加点評価の取組を地方公共団体に展開していくための方策は何か。

また、調査の実施及び分析に当たっては、「調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業評価の推進に関する調査研究」企画委員会を開催し、議論いただきながら取りまとめた。

<企画委員会>

・第1回

開催日時：平成29年10月19日（木）14:00～16:00

主な議題：調査方針の確認

アンケート調査設計（対象選定、調査票等）の検討

・第2回

開催日時：平成30年1月25日（木）15:30～17:30

主な議題：アンケート調査結果の報告、ヒアリング調査設計（対象選定、調査内容）の検討、報告書素案及び参考資料集骨子の検討

・第3回

開催日時：平成30年3月8日（木）14:00～16:00

主な議題：ヒアリング調査結果の報告、報告書案の確認

<企画委員会構成メンバー>

川澤 良子	Social Policy Lab 株式会社代表取締役
(座長) 権丈 英子	亜細亜大学副学長・経済学部教授
藤城 夏子	NTTコミュニケーションズ株式会社ヒューマンリソース部 人事給与制度部門長兼ダイバーシティ推進室長
吉川 健太郎	東京都財務局経理部契約調整担当課長

【敬称略、五十音順】

1.2.2 調査手法

(1) 企業調査

全省庁統一資格を有する国内企業及び各省庁公共工事入札参加資格を有する国内企業を対象とし、WLBの取組状況及びWLBを推進していく上での課題等を調査し、加点評価の取組の企業に対するインセンティブ効果・影響を把握する。

- ・郵送調査
- ・ヒアリング調査（郵送調査での回答内容を基に、対象を選定）

(2) 国調査

調達におけるWLB等推進企業に対する加点評価の実施状況（配点例、加点の割合等）、導入に当たっての取組内容、導入の効果及び今後の推進のための課題等を把握する。

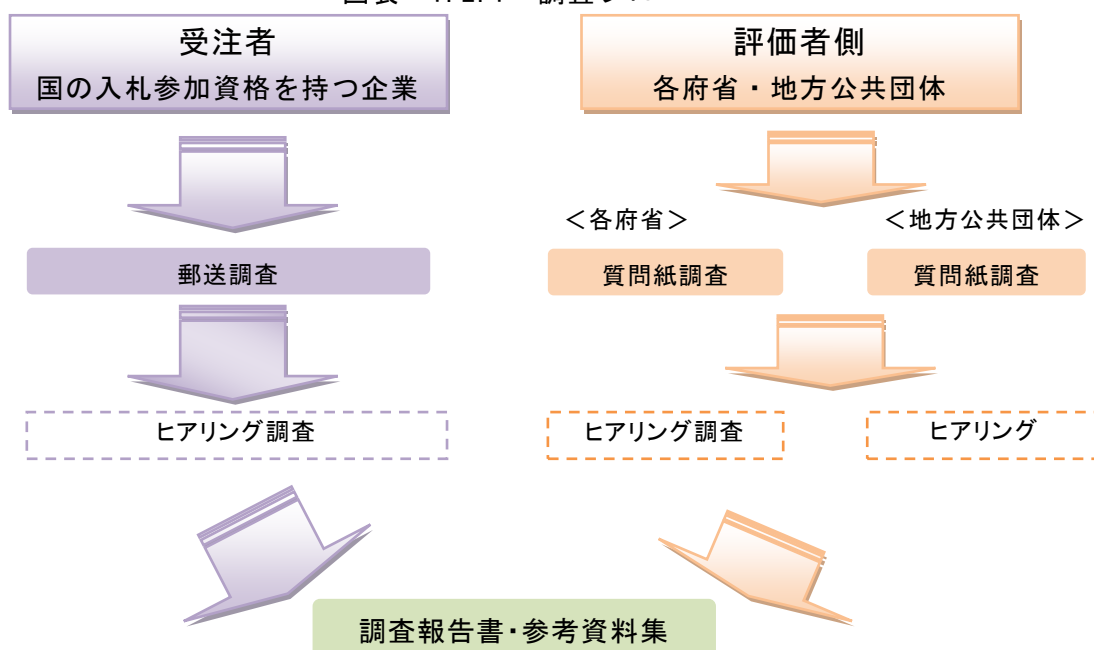
- ・質問紙調査
- ・ヒアリング調査（質問紙調査の回答内容等を基に、対象を選定）

(3) 地方公共団体調査

調達におけるWLB等推進企業に対する加点評価の実施状況（配点例、加点の割合等）、導入に当たっての取組内容、導入の効果及び今後の推進のための課題等を把握する。

- ・質問紙調査
- ・ヒアリング調査（質問紙調査の回答内容等を基に、対象を選定）

図表 1.2.1 調査フロー



1.2.3 調査対象抽出方法

(1) 企業調査

加点评価の対象となる企業は、「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」（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）において、「WLB等推進企業」として、下記のとおり定義されており、本調査においても、同様の定義を用いている。

図表 1.2.2 WLB等推進企業の定義

根拠となる法律・認定等	認定等の区分
女性活躍推進法に基づく認定 (<u>えるぼし認定⁴企業</u>)	1段階目／2段階目／3段階目 ※1段階目及び2段階目については「労働時間等の働き方」の基準を満たすことが必要 【360社】
次世代法に基づく認定 (<u>くるみん・プラチナくるみん認定⁵企業</u>)	くるみん（旧基準）／くるみん（新基準）／プラチナくるみん 【くるみん2,726社、プラチナくるみん135社】
若者雇用促進法に基づく認定 (<u>ユースエール認定⁶（中小企業）</u>)	ユースエール取得有無 【210社】
女性活躍推進法に基づく制度 (<u>一般事業主行動計画⁷策定の中小企業</u>)	従業員数300人以下で、一般事業主行動計画の策定及び都道府県労働局への届出がある 【3,112社】

※認定社数等は平成29年6月30日現在。

※今回の抽出対象認定企業は上記3,067社（複数認定重複除く）（3,431社（重複含む））

■設計数及び回収数

調査対象の抽出にあたり、抽出時点における該当数を確認し、サンプル数の設計を行った。

設計にあたり、目標回収数200サンプル、目標回収率30.0%とした。

設計区分は、WLB等推進企業／加対象外企業、公共調達（主として国等の機関）における受注実績の有無及び参入分野（物品・役務／公共工事）を踏まえ、下記（A～E）の5区分で抽出を行った。

抽出比率は、平成28年度における各機関の取組状況も参考に、全体としての比率を物品・役務9：公共工事1とした。

⁴ <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000175224.pdf>

⁵ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html

⁶ <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>

⁷ <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000175223.pdf>

図表 1.2.3 設計数及び回収数

区分	抽出区分	種別	平成28、29年度 受注実績	設計数	回収予定数
WLB等 推進企業	区分A	物品・役務	受注実績有	166	50
	区分B	物品・役務	受注実績無	133	40
	区分C	公共工事	—	33	10
	小計			332	100
加点対象外 企業	区分D	物品・役務		300	90
	区分E	公共工事		33	10
	小計			333	100
合計				665	200

対象企業の抽出にあたっては、下記の点に留意した。

- WLB等推進企業については、認定の種類に優先度をつけて抽出（えるぼし>プラチナくるみん>くるみん>ユースエール）
- えるぼし認定取得360社及びプラチナくるみん認定取得135社は全て抽出の対象
- 複数認定取得企業329社（3種取得35社、2種取得294社）は全て抽出の対象（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定企業との重複を除く）
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定のみの企業についても、別途5件抽出
- 国等の機関の受注実績が多く、総合評価落札方式又は企画競争による入札を実施する業務⁸に属する企業が含まれるよう配慮
- 上記を優先した上で、業種・従業員数規模・地域等の偏りが無いように配慮

なお、全省庁統一資格の有無は、「統一資格審査申請・調達情報検索サイト」の情報を基に、公共調達における平成28、29年度受注実績の有無については、「NJSS（エヌジェス）入札情報サービス」を活用し、それぞれ確認を行った。

公共工事に関しては、国等の機関の平成28年度以降の業務受注実績を確認し、受注実績の多い企業及びWLB等推進企業のリストと照合しながら抽出を行った。

対象企業の内訳は図表1.2.4～図表1.2.7のとおり。

⁸ 公共工事のほか、情報システム、調査事業、広報事業、研究開発事業等が該当。

図表 1.2.4 認定種別内訳

区分	抽出区分	種別	えるぼし	プラチナ くるみん	くるみん	ユースエール	行動 計画	合計
WLB等 推進企業	区分A	物品・役務	93	8	52	9	4	166
	区分B	物品・役務	55	6	63	9	0	133
	区分C	公共工事	6	0	25	1	1	33
	小計			154	14	140	19	5
加対象外 企業	区分D	物品・役務	－	－	－	－	－	300
	区分E	公共工事	－	－	－	－	－	33
	小計			－	－	－	－	333
合計								665

図表 1.2.5 地方区分別内訳

区分	抽出区分	種別	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州・沖縄	合計
WLB等 推進企業	区分A	物品・役務	1	2	124	9	23	2	3	2	166
	区分B	物品・役務	3	6	76	21	12	6	3	6	133
	区分C	公共工事	1	1	24	3	2	1	1	0	33
	小計			5	9	224	33	37	9	7	8
加対象外 企業	区分D	物品・役務	5	7	234	16	23	2	2	11	300
	区分E	公共工事	1	1	18	4	4	2	2	1	33
	小計			6	8	252	20	27	4	4	12
合計			11	17	476	53	64	13	11	20	665

図表 1.2.6 従業員規模内訳

区分	抽出区分	種別	平成28、29年度 受注実績	大企業	中小企業	合計
WLB等 推進企業	区分A	物品・役務	受注実績有	150	16	166
	区分B	物品・役務	受注実績無	96	37	133
	区分C	公共工事	－	27	6	33
	小計				273	59
加対象外 企業	区分D	物品・役務		107	193	300
	区分E	公共工事		24	9	33
	小計				131	202
合計				404	261	665

※大企業と中小企業の区分は、中小企業基本法による。ただし、小規模企業は中小企業に含めた。

図表 1.2.7 業種別内訳

業種	A	B	C	D	E	合計
1 鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0	0	0	0
2 建設業	8	4	21	12	28	73
3 製造業	38	29	1	31	0	99
4 電気、ガス、熱供給、水道業	8	2	0	6	0	16
5 情報通信業	55	34	0	100	0	189
6 運輸業、郵便業	3	3	1	4	0	11
7 卸売業、小売業	19	20	0	43	1	83
8 金融業、保険業	11	11	0	3	0	25
9 不動産業、物品賃貸	1	3	0	2	2	8
10 学術研究、専門・技術サービス業	7	4	4	59	1	75
11 宿泊業、飲食サービス	0	3	0	1	0	4
12 生活関連サービス業、娯楽業	1	1	0	4	0	6
13 教育、学習支援業	2	1	0	2	0	5
14 医療、福祉	0	1	0	2	0	3
15 複合サービス事業	0	1	0	0	0	1
16 サービス業（他に分類されないもの）	13	16	6	31	1	67
合計	166	133	33	300	33	665

■ヒアリング調査の対象抽出

対象企業の抽出にあたっては、下記の点を考慮して抽出を行った。

<対象抽出方針>

郵送調査の回答で、「ヒアリングに協力できる（7社）」「日程があれば協力できる（52社）」と回答のあった企業59社から、11社を選定。

選定にあたっては、加点評価の取組等が契機となり、認定取得を視野に入れてWLBに取り組む企業等の事例を収集し、報告書に掲載できるよう考慮した。

<対象抽出の視点>

業種、企業規模、参加資格区分（物品・役務、公共工事／国、地方公共団体）、加点案件参加経験・受注経験、受注実績の傾向（国／地方公共団体）、経営戦略における公共調達の位置付け（国／地方公共団体）、WLB等の認定取得有無（認定の種類）、取組の効果、加点評価の意識有無、OA記入内容。

<対象抽出手順>

上記の抽出の視点を踏まえ、絞り込みを行った。

- 加点案件（総合評価落札方式、企画競争）への参加経験有
- 国・地方公共団体の経営戦略について「最重要」「重要」と回答
- 認定取得の有無を確認、「無」の場合、今後の認定等の取得意向あり
- 加点案件の参加経験あり
- 自由回答意見

(2) 国調査

WLB等推進企業を個別具体の調達案件において評価している事例を収集するため、調達規模を考慮し、下記の11機関を選定した。

内閣府、総務省、法務省、財務省、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、防衛省

11機関において、取組の内容、取組の効果、取組を評価した個別具体の調達案件等について調査を実施した。なお、個別具体の調達案件については、平成28年度の調達案件のうち、下記の4つの調達区分別に、当該年度の各機関の取組状況等を勘案し、WLB等推進企業が受注した案件、WLB等推進企業が応札した案件を優先して選定するよう、各機関へ2～10件程度選定を依頼した。

図表 1.2.8 公共調達の区分

① 公共工事等（総合評価落札方式）	② 公共工事等（企画競争）
③ 物品役務等（総合評価落札方式）	④ 物品役務等（企画競争）

■ヒアリング調査の対象抽出

上記11機関（内閣府、総務省、法務省、財務省、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、防衛省）のうち、加点評価の取組の主管である「内閣府」及び特徴的で加点評価の取組に前向きな回答のあった「総務省」を対象とした。

(3) 地方公共団体調査

内閣府では、各都道府県・政令指定都市に対し、「女性活躍推進法第20条に基づくワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価等の取組状況調べ」を毎年度実施しており、平成28年度の調査結果（平成28年11月1日現在）等に基づき、団体の規模、地域等を考慮し次の10団体を選定した。

国に準じた取組を実施済の団体（5団体）
国に準じた取組を検討中の団体（5団体）

■ヒアリング調査の対象抽出

国に準じた取組を実施済の5団体より2団体を選定することとした。

横浜市は、物品・役務、公共工事とも全庁的に実施していることから、対象とした。

また、香川県については、一部の部局・事業等での試行を行っており、今後、他の地方公共団体の取組の参考になると考えられることから、対象とした。

1.2.4 調査実施状況

(1) 企業調査

【郵送調査】

- ① 調査日程：平成 29 年 11 月 2 日～11 月 24 日
- ② 調査対象：全省庁統一資格を有する国内企業及び各省庁公共工事入札参加資格を有する国内企業 665 社
- ③ 有効回答数：230 社（回収率 34.6%）

【ヒアリング調査】

- ① 調査日程：平成 30 年 1 月 30 日～2 月 8 日
- ② 調査対象：全省庁統一資格を有する国内企業及び各省庁公共工事入札参加資格を有する国内企業 11 社

(2) 国調査

【質問紙調査】

- ① 調査日程：平成 29 年 11 月 20 日～12 月 4 日
- ② 調査対象：11 機関（回収率 100.0%）
- ③ 調達案件事例回収数：全 47 件

【ヒアリング調査】

- ① 調査日程：平成 30 年 2 月 14 日～2 月 15 日
- ② 調査対象：内閣府、総務省

(3) 地方公共団体調査

【質問紙調査】

- ① 調査日程：平成 29 年 11 月 17 日～12 月 1 日
- ② 調査対象：10 団体（回収率 100.0%）

【ヒアリング調査】

- ① 調査日程：平成 30 年 1 月 25 日～2 月 21 日
- ② 調査対象：東京都、香川県、横浜市
※東京都については、企画委員会委員を務めていただき、第 2 回企画委員会で取組について発表いただいた。

1.2.5 報告書をみる際の注意点

(1) 数値の見方

回答者数は、図表中「n」「件数」「機関数」「団体数」と表記している。

回答者数の全数は「TOTAL」と標記している。

なお、設問の内容により、回答対象者を限定する設問があるため回答者数が異なる場合がある。

また、クロス集計では、分析軸の「その他」や「無回答」等を省略している場合があり、分析軸に用いた各サンプル数の合計値と「TOTAL」が一致しない場合がある。

回答内容を表す図表中の数値は、特に断りのない場合、回答率（%）を表している。回答率は全て小数点以下第2位を四捨五入し、小数第1位までを表示している。したがって、その合計値が100.0%にならない場合がある。また回答には、単数回答と複数回答があり、複数回答の場合には、回答率の合計が100.0%を超える場合がある。

(2) 検定

数表又は棒グラフにおいて、回答者属性等において有意に差のある場合、TOTAL行との比率の差の検定により、有意差がある数値に色（TOTALより数値の高い場合ピンク、低い場合ブルー）をつけている。

(3) 留意点

回答の選択肢は、表示の制限上簡略して表現している場合がある。回答の選択肢及び設問文の内容は、巻末の資料編「調査票」で確認することができる。

第2章 企業調査の調査結果

2.1 回答企業の属性と調査結果分析で用いた区分の考え方（郵送調査）

(1) 回収状況

設計に対する回収状況は下記のとおりである。

図表 2.1.1 回収状況

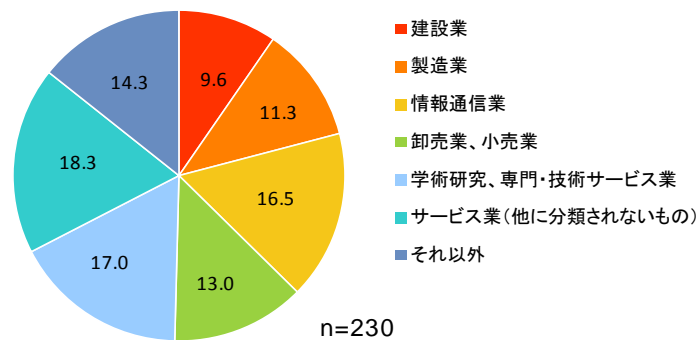
区分	抽出区分	種別	平成28、29年度 受注実績	設計数	回収 予定数	有効 回収数	有効 回収率
WLB等 推進企業	区分A	物品・役務	受注実績有	166	50	47	28.3%
	区分B	物品・役務	受注実績無	133	40	36	27.1%
	区分C	公共工事	-	33	10	15	45.5%
	小計				332	100	98
加 点 対 象 外 企 業	区分D	物品・役務		300	90	118	39.3%
	区分E	公共工事		33	10	14	42.4%
	小計				333	100	132
合計					665	230	34.6%

(2) 回答企業の属性

① 業種

回答企業の業種は、「サービス業」が18.3%、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」が17.0%、「情報通信業」が16.5%となっている。

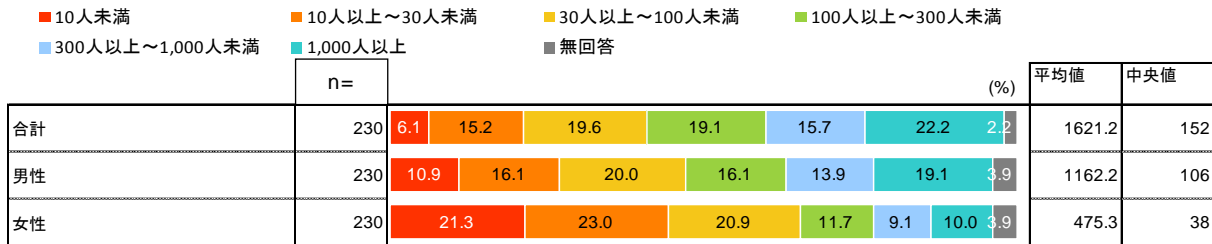
図表 2.1.2 業種



② 常用労働者数（規模）

回答企業の常用労働者数は、「1,000人以上」が22.2%、次いで「30人以上～100人未満」が19.6%、「100人以上～300人未満」が19.1%となっている。

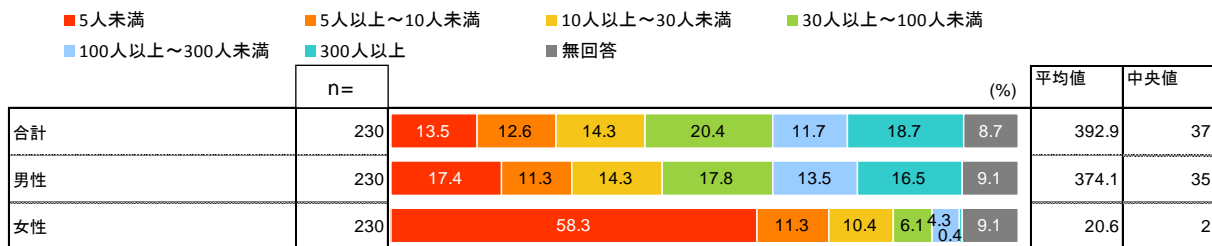
図表 2.1.3 常用労働者数



③ 管理職数

回答企業の管理職数は、「30人以上～100人未満」が20.4%、次いで「300人以上」が18.7%、「10人以上～30人未満」が14.3%となっている。

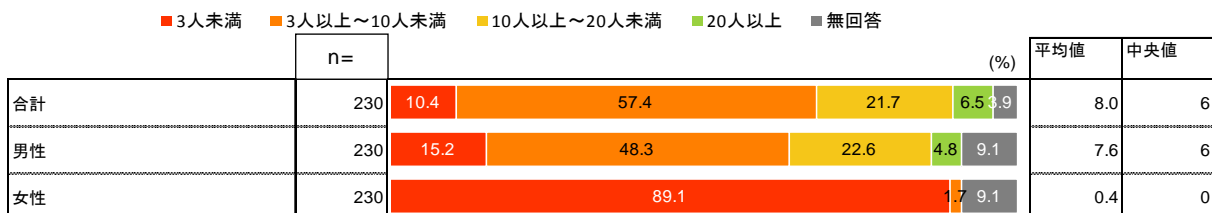
図表 2.1.4 管理職数



④ 役員数

回答企業の役員数は、「3人以上～10人未満」が57.4%、「10人以上～20人未満」が21.7%となっている。

図表 2.1.5 役員数



(3) 郵送調査の調査結果分析で用いた区分の考え方

公共調達における加点評価の影響の分析を目的とするため、回答企業を以下のとおり区分して分析を行った。

まず、加点評価の対象となる企業を「WLB等推進企業」とした。

「WLB等推進企業」の中で、えるぼし認定を取得している「えるぼし認定企業」と、えるぼし以外の認定を取得している「他認定等企業」の2区分とした。認定の種類によって加点評価における配点や制度の開始時期が異なるため、分けて分析を行うこととした。

一方、「WLB等推進企業」以外の「加点对象外企業」について、認定取得の意向の有無によって加点評価の影響が異なってくると考えられるため、認定を申請中又は検討中の「取得予定企業」と、申請・検討の予定のない「取得無企業」との2区分で分析することとした。

図表 2.1.6 認定種別内訳分析における基本区分

WLB等推進企業	加点評価の取組において加点对象となる認定等取得企業	107社
えるぼし認定企業	「えるぼし認定」取得企業	44社
他認定等企業	「えるぼし認定」以外の加点对象となる認定等取得企業	63社
取得予定企業	加点对象となる認定等未取得していないが認定を申請中・検討中企業	36社
取得無企業	加点对象となる認定等未取得しておらず、認定の申請・検討予定のない企業	87社

2.2 回答企業のWLBの取組状況

2.2.1 認定種別で見た回答企業の属性

(1) 社員数等の人数

社員数等に関して、常用労働者数、管理職者数、役員数の平均値及び中央値は下記のとおりである。

常用労働者数は、WLB等推進企業の方が、取得予定企業、取得無企業より高くなっている。【図表 2.2.1】

労働者の女性比率は、WLB等推進企業より、取得予定企業、取得無企業の方が高い。【図表 2.2.4】

管理職の女性比率は、WLB等推進企業より、取得予定企業、取得無企業の方が高いが、女性比率ゼロの割合も高くなっている。【図表 2.2.5】

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）。
-----	---

図表 2.2.1 認定種別内訳常用労働者数 (人)

	合計		男性		女性	
	平均値	中央値	平均値	中央値	平均値	中央値
WLB等推進企業	2,970	603	2,084	464	946	168
えるぼし認定企業	5,183	2,372	3,443	1,839	1,854	342
他認定企業	1,374	229	1,094	172	284	55
取得予定企業	1,108	141	959	102	149	35
取得無企業	166	50	128	36	40	12

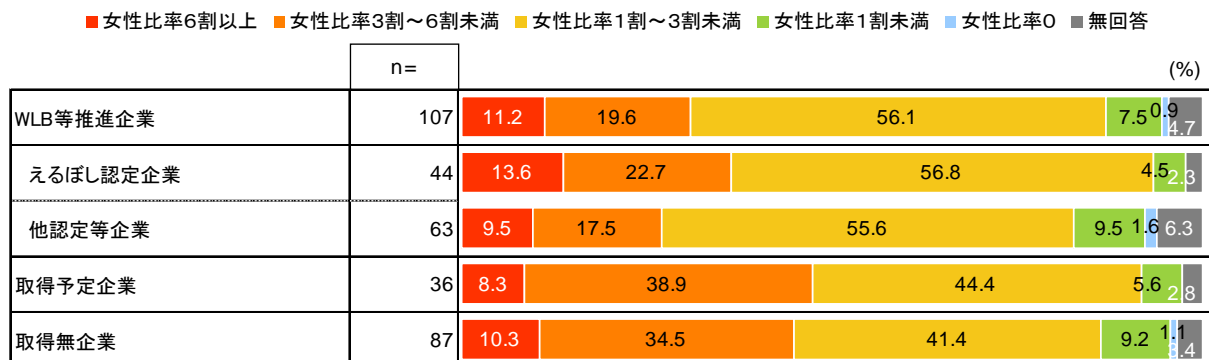
図表 2.2.2 認定種別内訳管理職者数 (人)

	合計		男性		女性	
	平均値	中央値	平均値	中央値	平均値	中央値
WLB等推進企業	745	146	705	139	41	7
えるぼし認定企業	1,123	426	1,049	344	73	21
他認定企業	468	56	451	52	17	1
取得予定企業	170	29	165	26	4	2
取得無企業	38	10	37	8	2	1

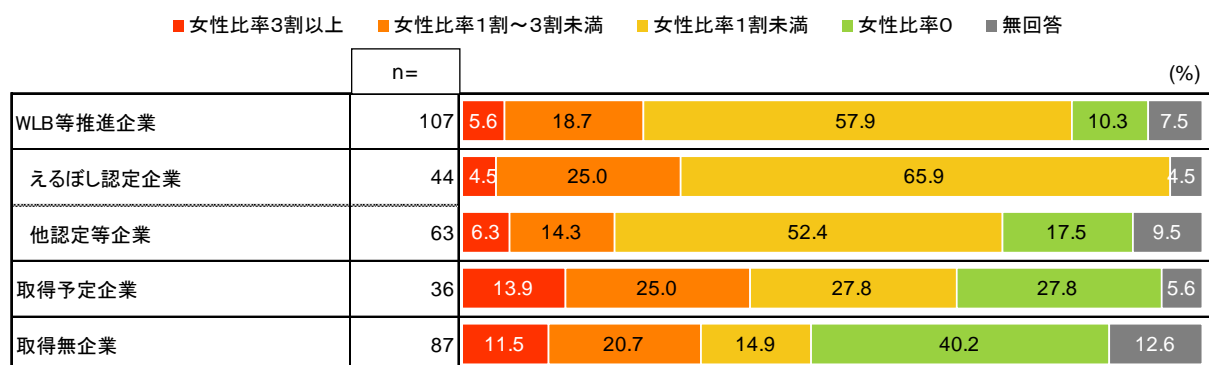
図表 2.2.3 認定種別内訳役員数 (人)

	合計		男性		女性	
	平均値	中央値	平均値	中央値	平均値	中央値
WLB等推進企業	10	9	10	9	1	0
えるぼし認定企業	13	12	12	11	1	0
他認定企業	9	7	9	8	0	0
取得予定企業	7	5	6	4	1	0
取得無企業	6	4	5	4	0	0

図表 2.2.4 労働者の女性比率



図表 2.2.5 管理職の女性比率



図表 2.2.6 役員における女性の有無

(%)

	n=	取締役は男性のみ	取締役は女性のみ	取締役に男性も女性もいる	(再掲)「取締役に男性も女性もいる」内訳				無回答
					社内取締役にのみ女性がいる	社外取締役にのみ女性がいる	社内社外両方の取締役に女性がいる	社内社外の詳細無回答がある	
WLB等推進企業	107	57.9	0.0	35.5	11.2	19.6	1.9	2.8	6.5
えるぼし認定企業	44	52.3	0.0	43.2	6.8	29.5	4.5	2.3	4.5
他認定企業	63	61.9	0.0	30.2	14.3	12.7	0.0	3.2	7.9
取得予定企業	36	58.3	0.0	27.8	22.2	2.8	0.0	2.8	13.9
取得無企業	87	64.4	0.0	25.3	19.5	5.7	0.0	0.0	10.3

(2) 業種

WLB等推進企業は、「サービス業（他に分類されないもの）」「情報通信業」「それ以外」の順に高い。このうち、えるぼし認定企業では「情報通信業」が最も高く、他認定等企業では、「建設業」が最も高い。

一方、取得予定企業、取得無企業では、ともに「学術研究、専門・技術サービス業」が最も高くなっている。

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。

図表 2.2.7 認定種別内訳業種

■建設業 ■製造業 ■情報通信業 ■卸売業、小売業 ■学術研究、専門・技術サービス業 ■サービス業(他に分類されないもの) ■それ以外

	n=	(%)						
WLB等推進企業	107	14.0	15.0	17.8	11.2	7.5	18.7	15.9
えるぼし認定企業	44	4.5	18.2	29.5	9.1	6.8	20.5	11.4
他認定等企業	63	20.6	12.7	9.5	12.7	7.9	17.5	19.0
取得予定企業	36	2.8	11.1	13.9	16.7	25.0	16.7	13.9
取得無企業	87	6.9	6.9	16.1	13.8	25.3	18.4	12.6

(3) 営業年数

営業年数はいずれも「15年以上」が9割となっている。

問3 貴社の設立後の営業年数をお答えください。

図表 2.2.8 認定種別内訳営業年数

■5年未満 ■5年～10年未満 ■10年～15年未満 ■15年以上 ■無回答

	n=	(%)				
WLB等推進企業	107	1.9	2.8	92.5	0.9	
えるぼし認定企業	44	2.3	2.3	90.9	2.3	
他認定等企業	63	1.6	3.2	93.7		
取得予定企業	36	2.8	8.3	88.9		
取得無企業	87	3.4	8.0	88.5		

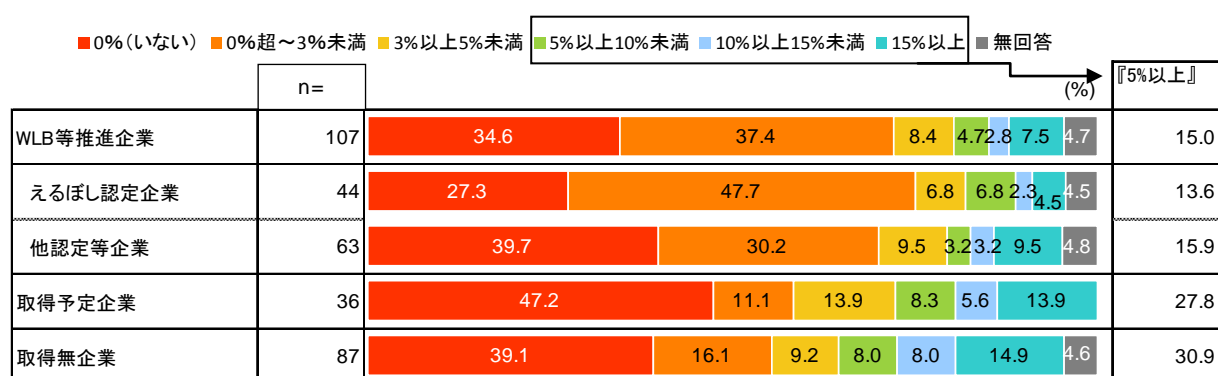
2.2.2 WLBに関する制度、推進体制等

(1) 週労働時間 60 時間以上の正社員割合

直近 1 か月あたりの週労働時間 60 時間以上の正社員割合について、「5 % 以上」の割合は、WLB 等推進企業で 15.0%、取得予定企業で 27.8%、取得無企業で 30.9%となっている。

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。
-----	--

図表 2.2.9 直近 1 か月あたりの週労働時間 60 時間以上の正社員割合（詳細）



(2) WLBに関する制度・取組

自社にある制度や実施している取組について、「長時間労働削減に向けた取組」については、WLB等推進企業及び取得予定企業は8割を超えている一方で、取得無企業では6割となっている。

また、「多様な正社員制度の導入・拡充」については、WLB等推進企業で50.5%に対し、取得予定企業、取得無企業はそれぞれ25.0%、23.0%と低い。えるぼし認定企業では、制度や取組の実施率がいずれも高くなっている。

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。

図表 2.2.10 WLBに関する制度や取組（複数回答）

	n=	長時間労働削減に向けた取組	年次有給休暇の取得促進に向けた取組	多様な正社員制度の導入・拡充	柔軟な働き方の導入・拡充	育児・介護と仕事の両立支援施策の導入・充実	あてはまるものはない	無回答	(%)
WLB等推進企業	107	84.1	80.4	50.5	58.9	83.2	0.9	0.0	
えるぼし認定企業	44	88.6	88.6	56.8	84.1	95.5	0.0	0.0	
他認定等企業	63	81.0	74.6	46.0	41.3	74.6	1.6	0.0	
取得予定企業	36	86.1	58.3	25.0	38.9	52.8	0.0	0.0	
取得無企業	87	59.8	39.1	23.0	33.3	41.4	10.3	1.1	

(3) WLB関連部署や施策等

ダイバーシティやCSRに関する部署や、調達に関する方針等の策定状況は、いずれもWLB等推進企業が取得予定企業、取得無企業より高い割合となっている。特に、えるぼし認定企業では、6割がダイバーシティやCSR、調達に関する部署があると回答している。

問6 貴社であてはまるものをお答えください。

図表 2.2.11 WLB関連部署や施策等（複数回答）

	n=	ダイバーシティに関する部署がある	外部からの調達・仕入れに関する部署がある	CSRに関する部署がある	CSRに関する調達方針を策定している	労働組合がある	あてはまるものはない	無回答	(%)
WLB等推進企業	107	41.1	50.5	52.3	24.3	49.5	19.6	0.9	
えるぼし認定企業	44	63.6	63.6	59.1	36.4	65.9	9.1	2.3	
他認定等企業	63	25.4	41.3	47.6	15.9	38.1	27.0	0.0	
取得予定企業	36	2.8	27.8	25.0	11.1	25.0	41.7	2.8	
取得無企業	87	1.1	21.8	5.7	2.3	9.2	69.0	2.3	

2.2.3 WLB 関連の認定制度の認知

(1) 各種認定制度の認知状況

WLB 等推進企業においては、ユースエール認定を除く各種認定制度の認知率は9割を超えている。一方、取得無企業においては、5割前後の認知率である（認知率は、「よく知っている」「名前は知っている」の合計）。

各認定制度別の認知状況は以下のとおりである。

問 13 貴社では下記認定制度をご存知ですか。

図表 2.2.12 各種認定制度の認知率

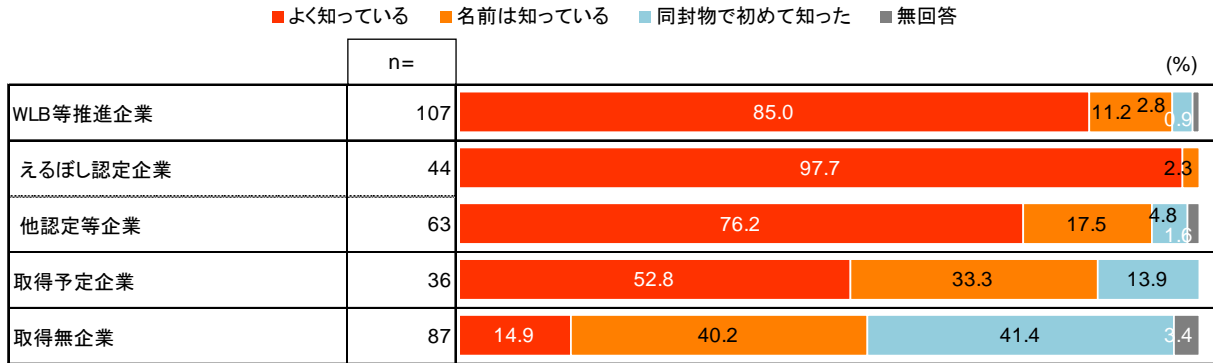
	n=	認知率 (%)				
		くるみん認定	プラチナくるみん認定	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	えるぼし認定	ユースエール認定
WLB等推進企業	107	97.2	96.3	92.5	92.5	75.7
えるぼし認定企業	44	100.0	100.0	100.0	100.0	79.5
他認定等企業	63	95.2	93.7	87.3	87.3	73.0
取得予定企業	36	94.4	86.1	94.4	80.6	72.2
取得無企業	87	62.1	55.2	52.9	50.6	39.1

図表 2.2.13 えるぼし認定の認知状況

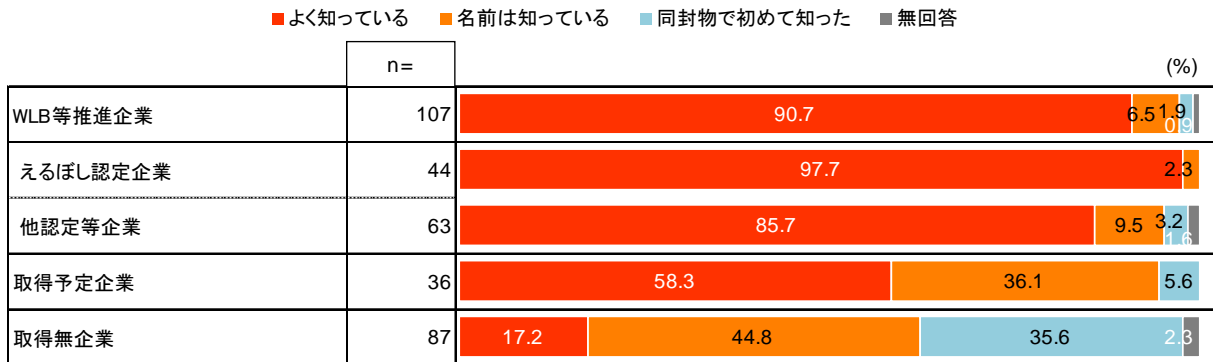
■よく知っている ■名前は知っている ■同封物で初めて知った ■無回答

	n=	認知状況 (%)			
		よく知っている	名前は知っている	同封物で初めて知った	無回答
WLB等推進企業	107	71.0	21.5	5.6	1.9
えるぼし認定企業	44	100.0			
他認定等企業	63	50.8	36.5	9.5	3.2
取得予定企業	36	50.0	30.6	19.4	
取得無企業	87	10.3	40.2	47.1	2.3

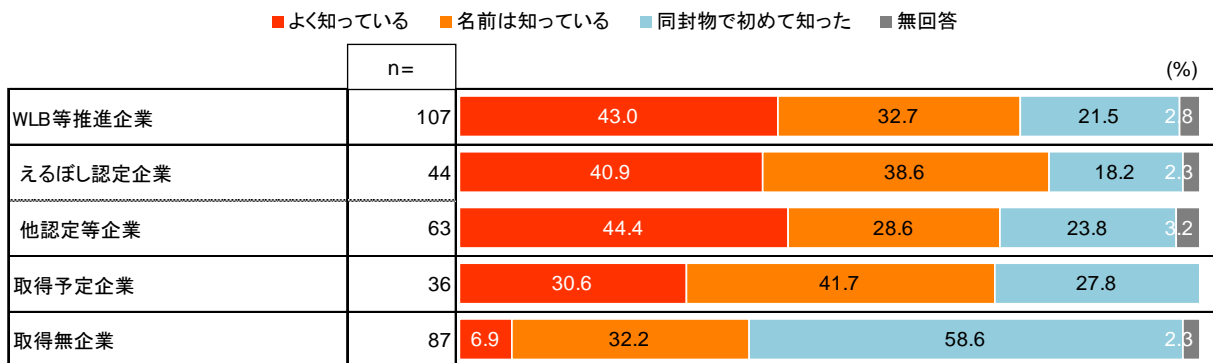
図表 2.2.14 プラチナくるみ認定の認知状況



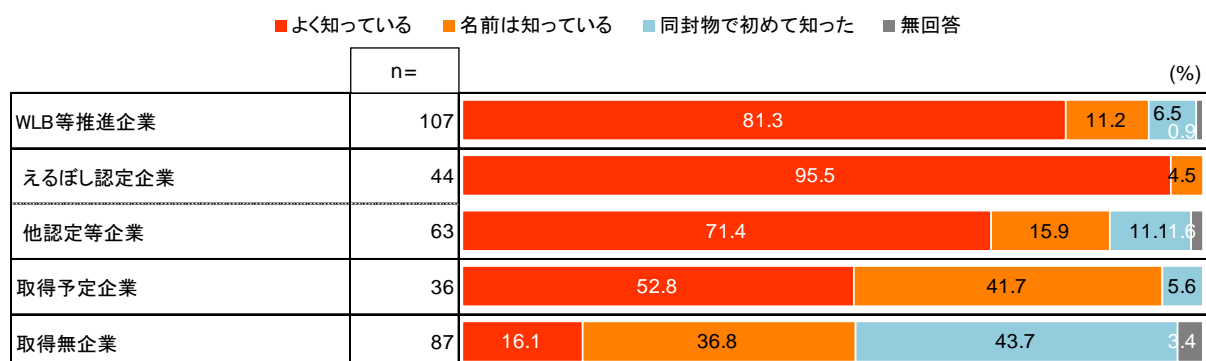
図表 2.2.15 くるみ認定の認知状況



図表 2.2.16 ユースエール認定の認知状況



図表 2.2.17 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の認知状況



2.2.4 各種認定制度の取得状況・意向

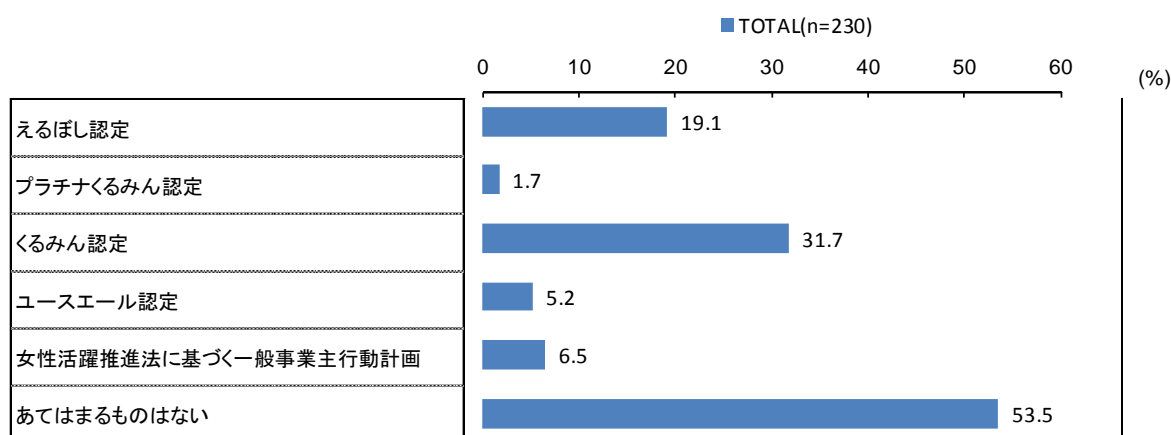
(1) 取得している認定制度

平成29年度に有効な認定制度については、「くるみん認定」が31.7%、「えるぼし認定」が19.1%、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」が6.5%、「ユースエール認定」が5.2%、「プラチナくるみん認定」が1.7%であった。「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」については、加点となる中小企業についてのみ集計対象としている。

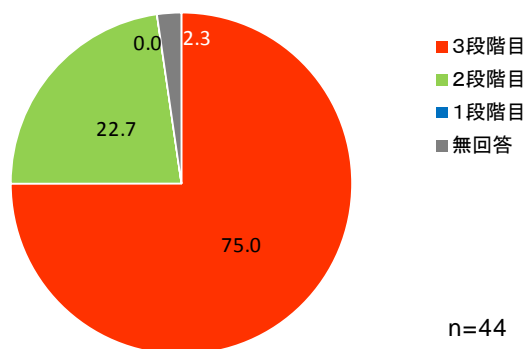
えるぼし認定の段階については、3段階目が75.0%、2段階目が22.7%となっている。また、くるみん認定については、旧基準が76.7%、新基準が12.3%である。

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。

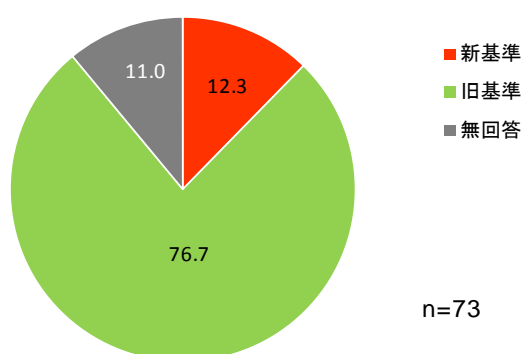
図表 2.2.18 取得している認定制度（複数回答）



図表 2.2.19 取得している認定制度（えるぼし段階）



図表 2.2.20 取得している認定制度（くるみん新・旧）

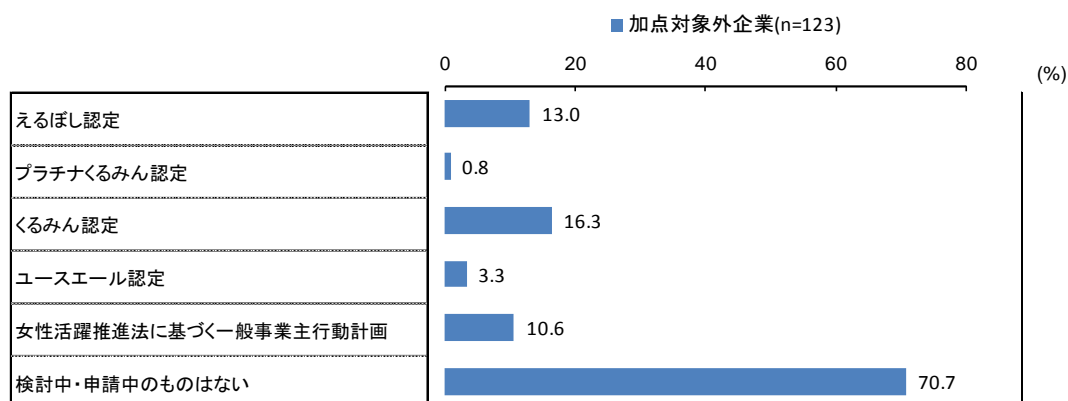


(2) 取得検討中・申請中の認定制度

「いずれの認定制度も取得していない」企業について、取得検討中・申請中の認定制度をたずねたところ、3割が何らかの検討・申請をしていることが分かった。具体的には、「くるみん認定」が16.3%、「えるぼし認定」が13.0%、「ユースエール認定」が3.3%となっている。

問 15	問 14 で「あてはまるものはない」とお答えの方にお伺いします。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。
------	---

図表 2.2.21 取得検討中・申請中の認定制度（複数回答）

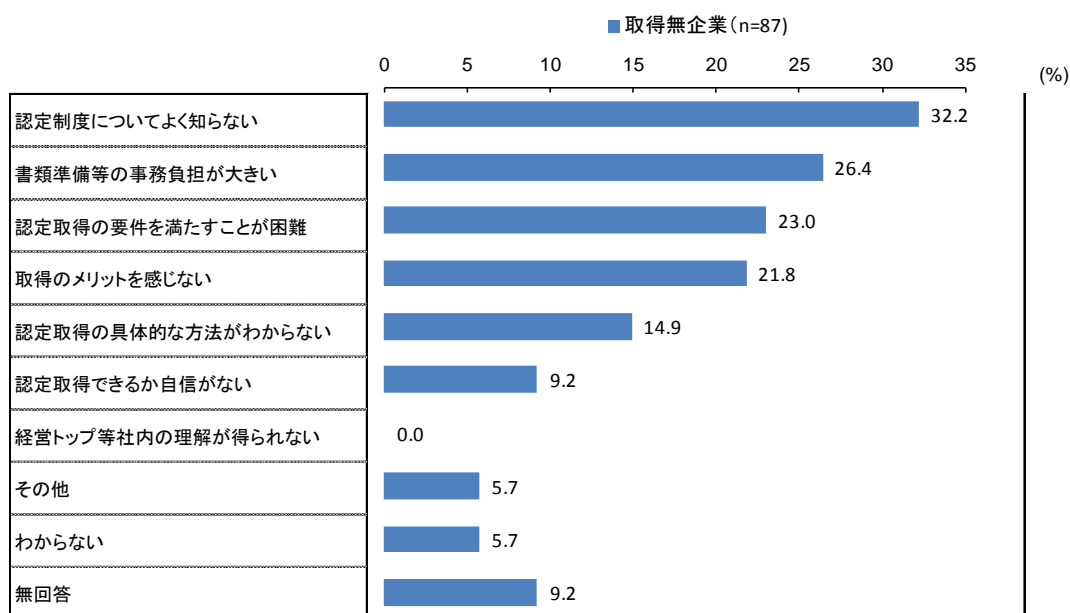


(3) 認定制度取得を検討していない理由

いずれの認定制度も取得しておらず、「検討中・申請中のものはない」と回答した企業（取得無企業）に、認定制度取得を検討していない理由をたずねたところ、「認定制度についてよく知らない」が32.2%と最も高く、次いで「書類準備等の事務負担が大きい」（26.4%）、「認定取得の要件を満たすことが困難」（23.0%）、「取得のメリットを感じない」（21.8%）が上位であった。

問 16	問 15 で「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。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。
------	--

図表 2.2.22 認定制度取得を検討していない理由（複数回答）

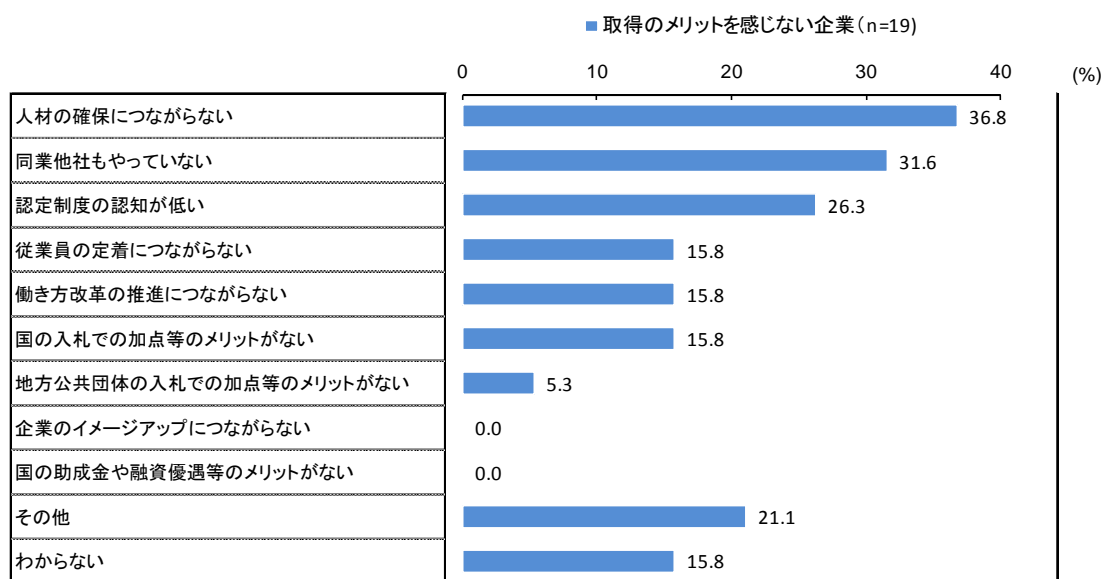


(4) 認定制度の取得のメリットを感じない理由

認定制度の取得のメリットを感じない理由としては、「人材の確保につながらない」が最も高く36.8%、「同業他社もやっていない」が31.6%、「認定制度の認知が低い」が26.3%と続いている。

問 17	<「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> 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。
------	--

図表 2.2.23 認定制度の取得のメリットを感じない理由（複数回答）

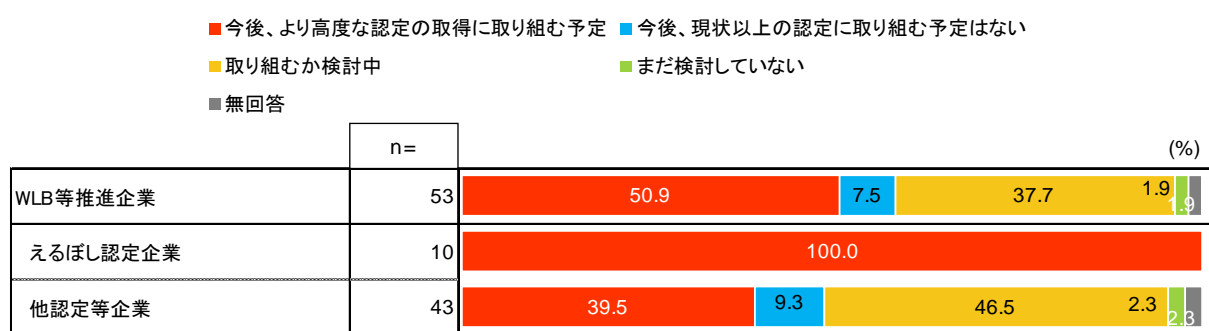


(5) 今後の認定取得意向

「えるぼし（1・2段階目）認定」又は「くるみん認定（新・旧基準）」を取得している企業に対し、より高度な（加点においてより配点の高い）認定取得の意向をたずねたところ、「えるぼし（1・2段階目）認定」の企業は100.0%がより高い段階の認定取得意向があり、他認定等企業においては、4割弱がより高い認定の取得意向があるという結果であった。

問 18	<「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> 貴社の今後の取得意向をお答えください。
------	--

図表 2.2.24 今後の認定取得意向



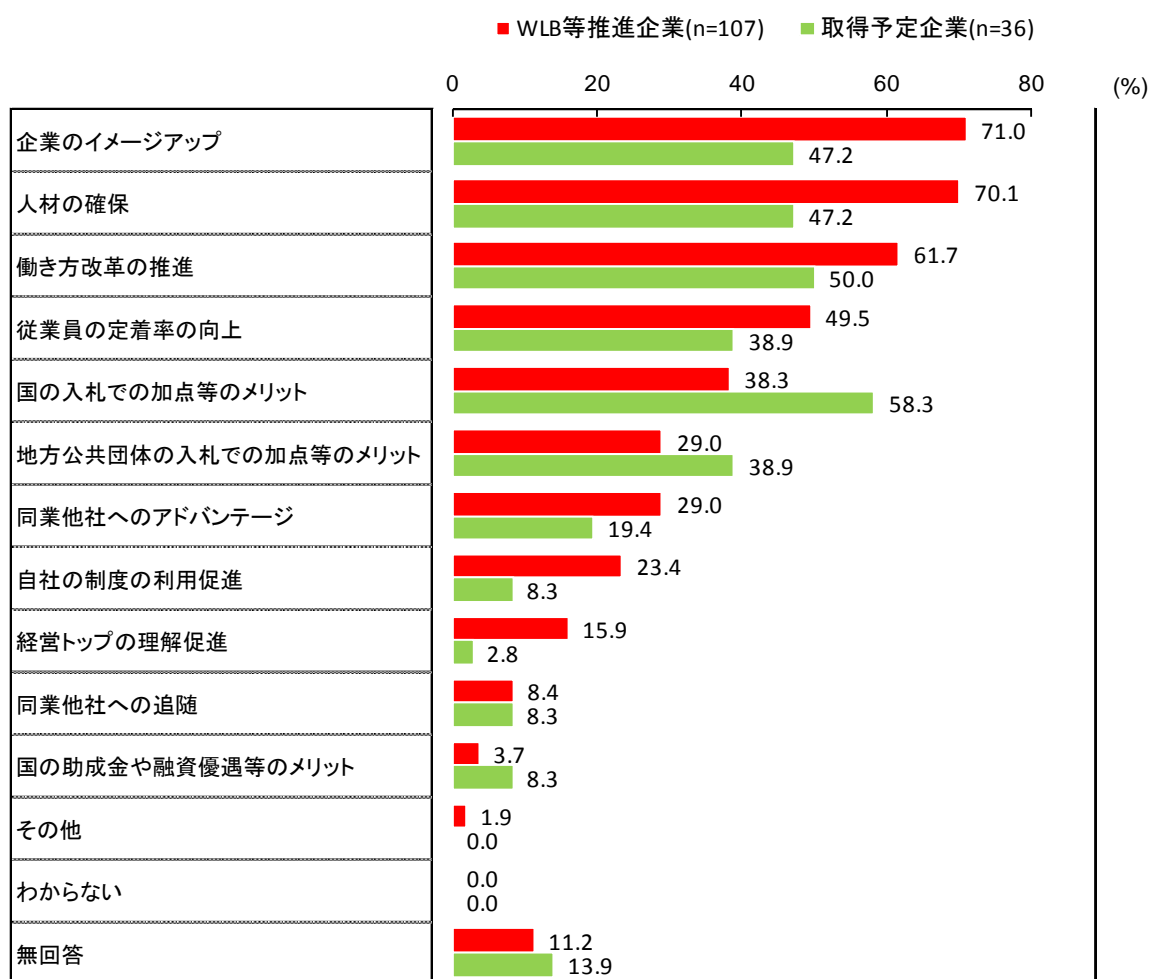
2.2.5 認定取得の概要

(1) 認定取得の目的

認定取得の動機・理由については、WLB等推進企業においては、「企業のイメージアップ」「人材の確保」がそれぞれ7割を超えて最も高く、次いで「働き方改革の推進」で6割以上となっている。一方、取得予定企業においては、「国の入札での加点等のメリット」が58.3%と最も高く、「地方公共団体の入札での加点等のメリット」も38.9%と、WLB等推進企業よりいずれも高くなっている。

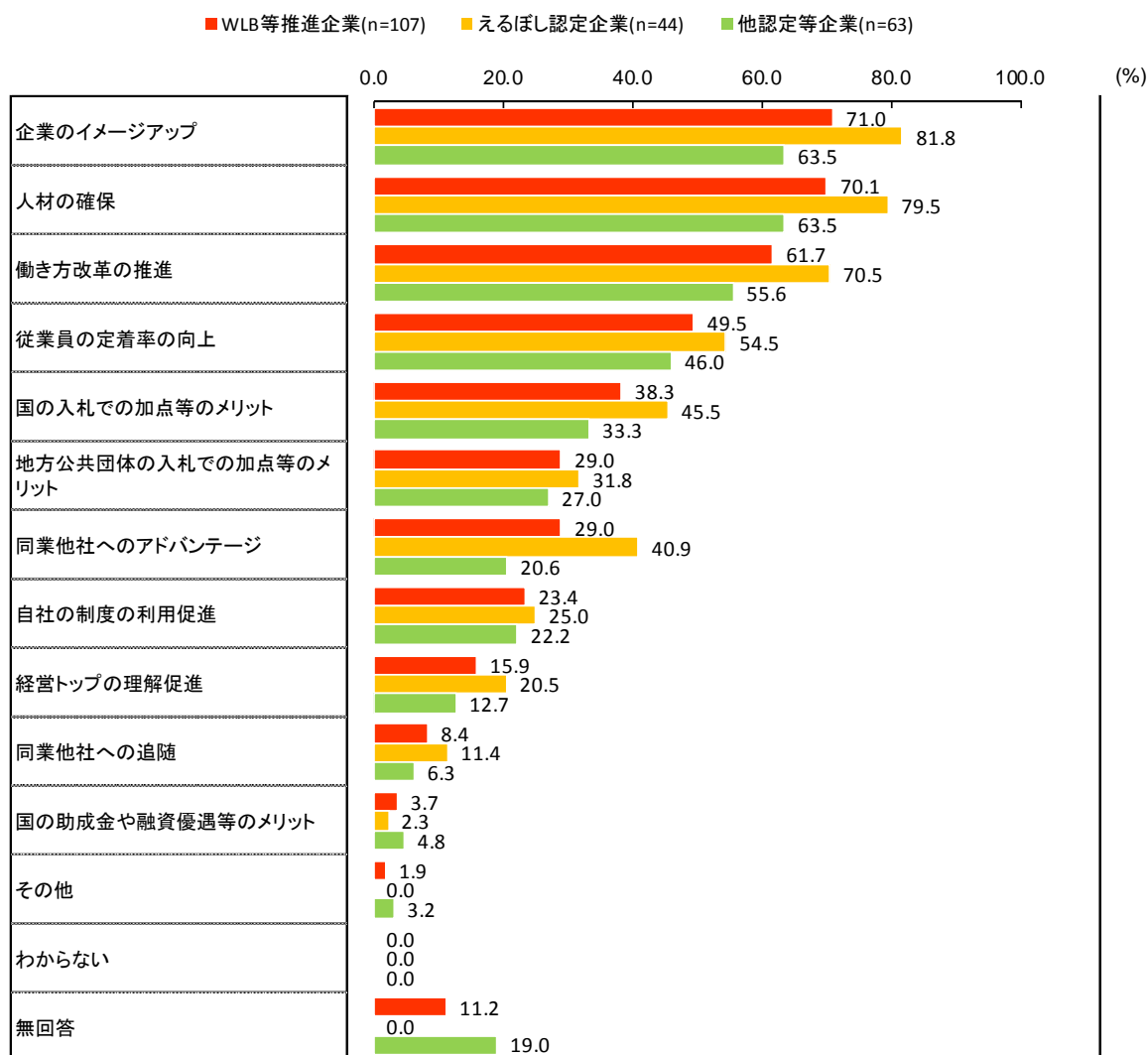
問 19	くえるぼし等のいずれかの認定を取得（問 14 で 1～5 を選択）または、認定取得を検討中・申請中（問 15 で 1～5 を選択）とご回答の方へお伺いします。貴社で国の認定の取得をしようと思った目的は何ですか。
------	---

図表 2.2.25 認定取得の目的（複数回答）



認定種別でみると、えるぼし認定企業では、他認定等企業と比べて「同業他社へのアドバンテージ」が 20 ポイント以上高く、「企業のイメージアップ」「人材の確保」「働き方改革の推進」「国の入札での加点等のメリット」についても 10 ポイント以上高くなっている。

図表 2.2.26 認定種別ごとの認定取得の目的（複数回答）



(2) 認定取得の働きかけを行った部署

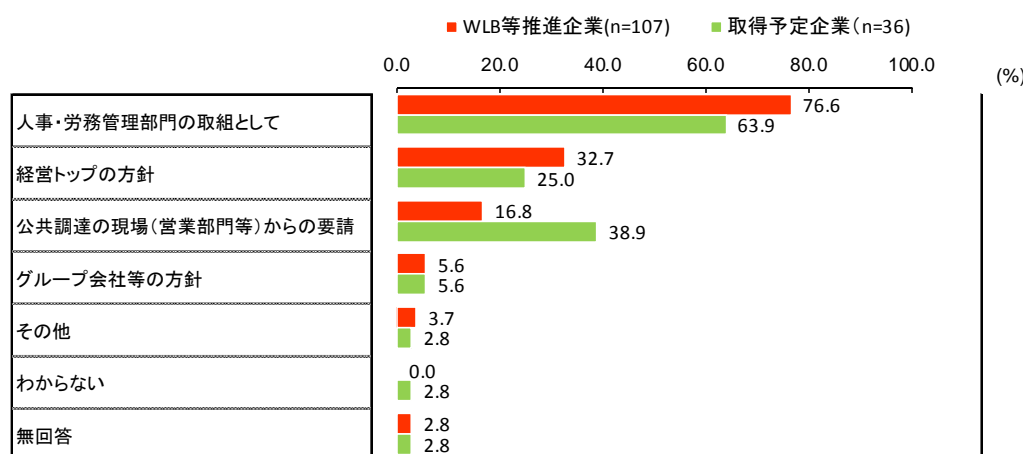
認定取得の働きかけを行った部署については、WLB等推進企業と取得予定企業のいずれもWLB等の取組を推進する部門である「人事・労務管理部門の取組として」が最も高い。

「公共調達現場（営業部門等）からの要請」と回答した割合は、WLB等推進企業では16.8%であるのに対し、取得予定企業では38.9%と明確な差がみられる。

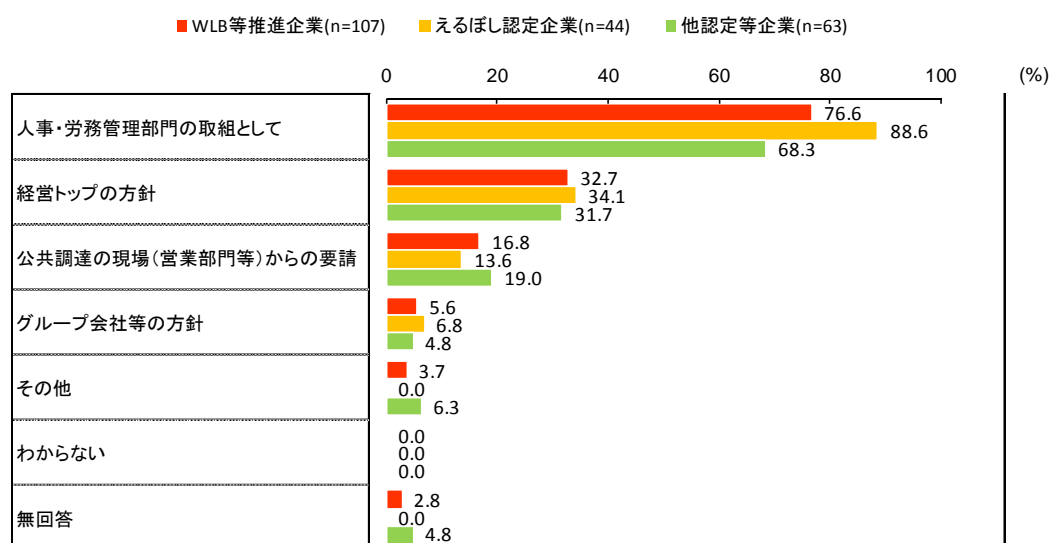
また、えるぼし認定企業に着目してみると、「人事・労務管理部門の取組として」との回答が88.6%であり、他認定企業と20ポイント以上の差となっている。

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。
------	---

図表 2.2.27 認定取得について働きかけを行った部署（複数回答）



図表 2.2.28 認定種別ごとの認定取得について働きかけを行った部署（複数回答）



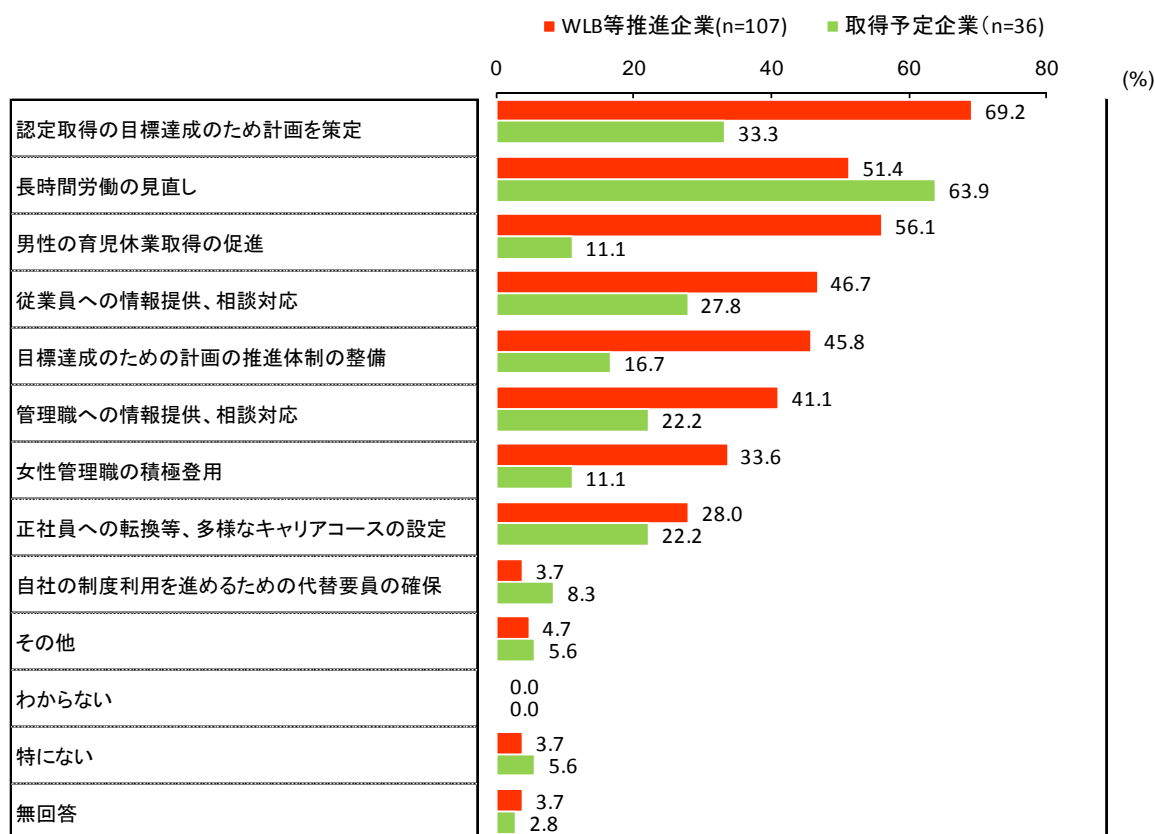
(3) 国の認定の取得を視野に入れて行った取組

国の認定の取得を視野に入れて行った取組について、WLB等推進企業では「認定取得の目標達成のため計画を策定」が69.2%と最も高く、次いで「男性の育児休業取得の促進」(56.1%)、「長時間労働の見直し」(51.4%)となっている。

取得予定企業では、「長時間労働の見直し」が63.9%と最も高く、次いで「認定取得の目標達成のため計画を策定」(33.3%)、「従業員への情報提供、相談対応」(27.8%)となっている。

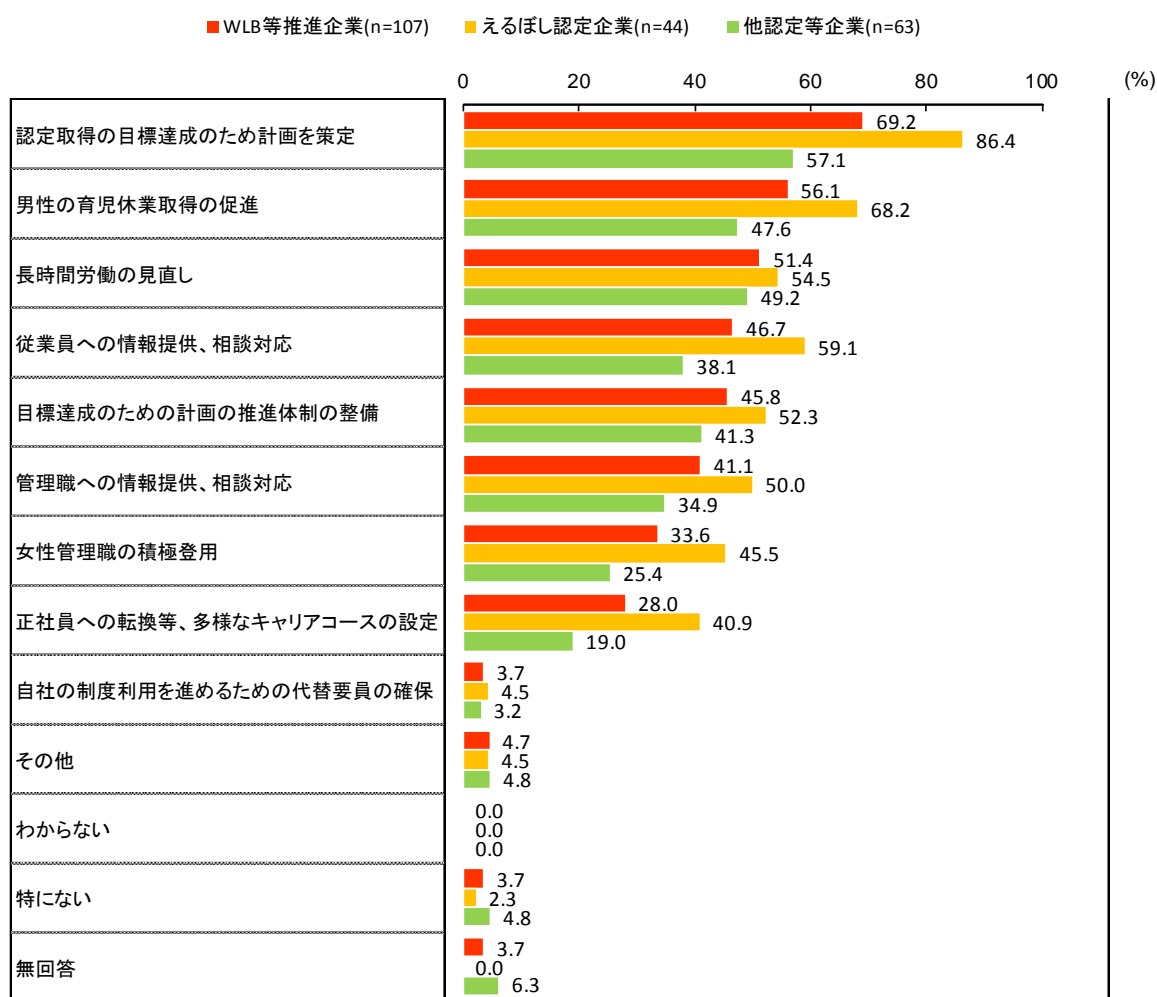
問 21 貴社では、国の認定の取得を視野に入れてどのような取組を行いましたか。

図表 2.2.29 国の認定の取得を視野に入れて行った取組（複数回答）



えるぼし認定企業では、「認定取得の目標達成のため計画を策定」が86.4%と最も高く、次いで「男性の育児休業取得の促進」(68.2%)、「従業員への情報提供、相談対応」(59.1%)となっており、いずれも他認定等企業より高くなっている。

図表 2.2.30 認定種別ごとの国の認定の取得を視野に入れて行った取組（複数回答）



2.2.6 認定の取得を視野に入れた取組の効果

(1) 国の認定の取得を視野に入れた取組による効果

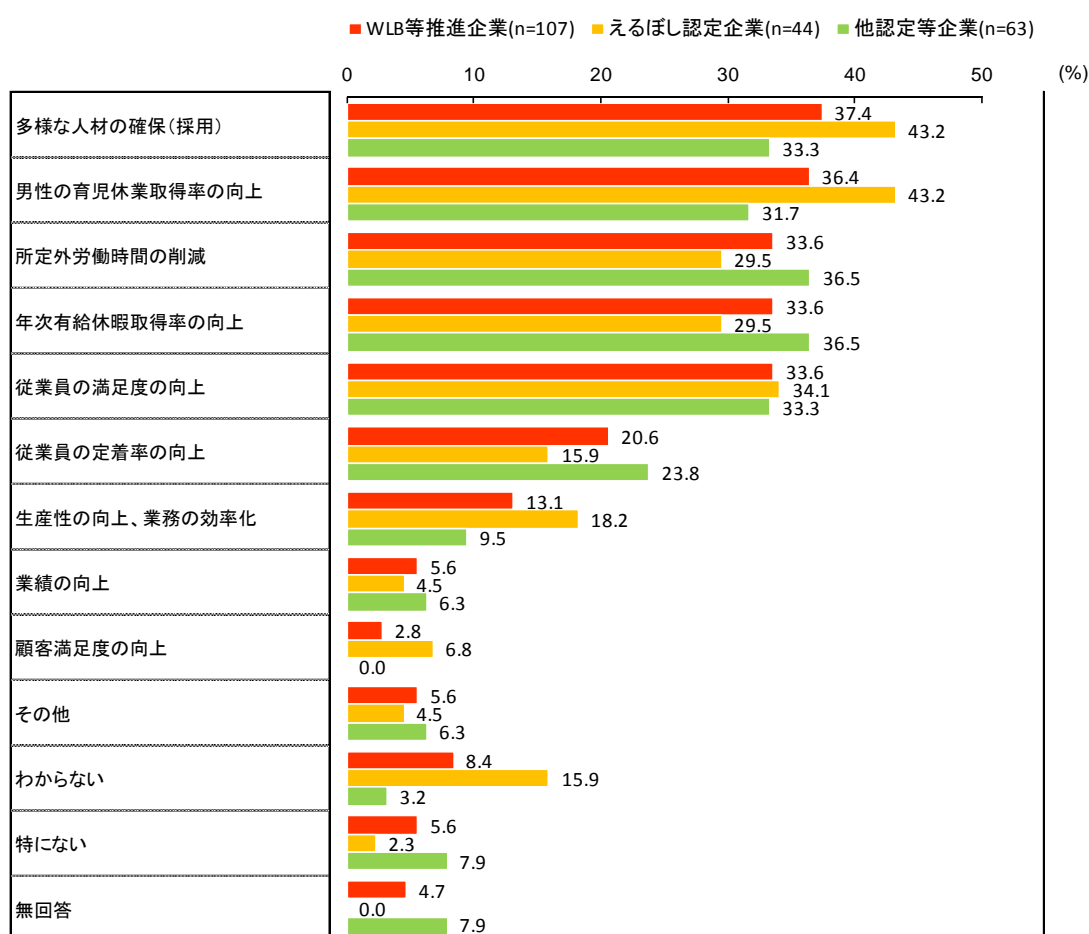
国の認定の取得を視野に入れた取組による効果について、既に効果があったものとしては、えるぼし認定企業では、「多様な人材の確保（採用）」「男性の育児休業取得率の向上」が43.2%であり、他認定企業よりそれぞれ10ポイント以上高くなっている。

一方で、「所定外労働時間の削減」「年次有給休暇取得率の向上」「従業員の定着率の向上」は、他認定企業の方が高くなっている。

問 22	<p><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></p> <p>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。</p> <p>① 既に効果があったものはどのようなことですか。</p> <p>② 今後、効果を期待するものはどのようなことですか。</p>
------	---

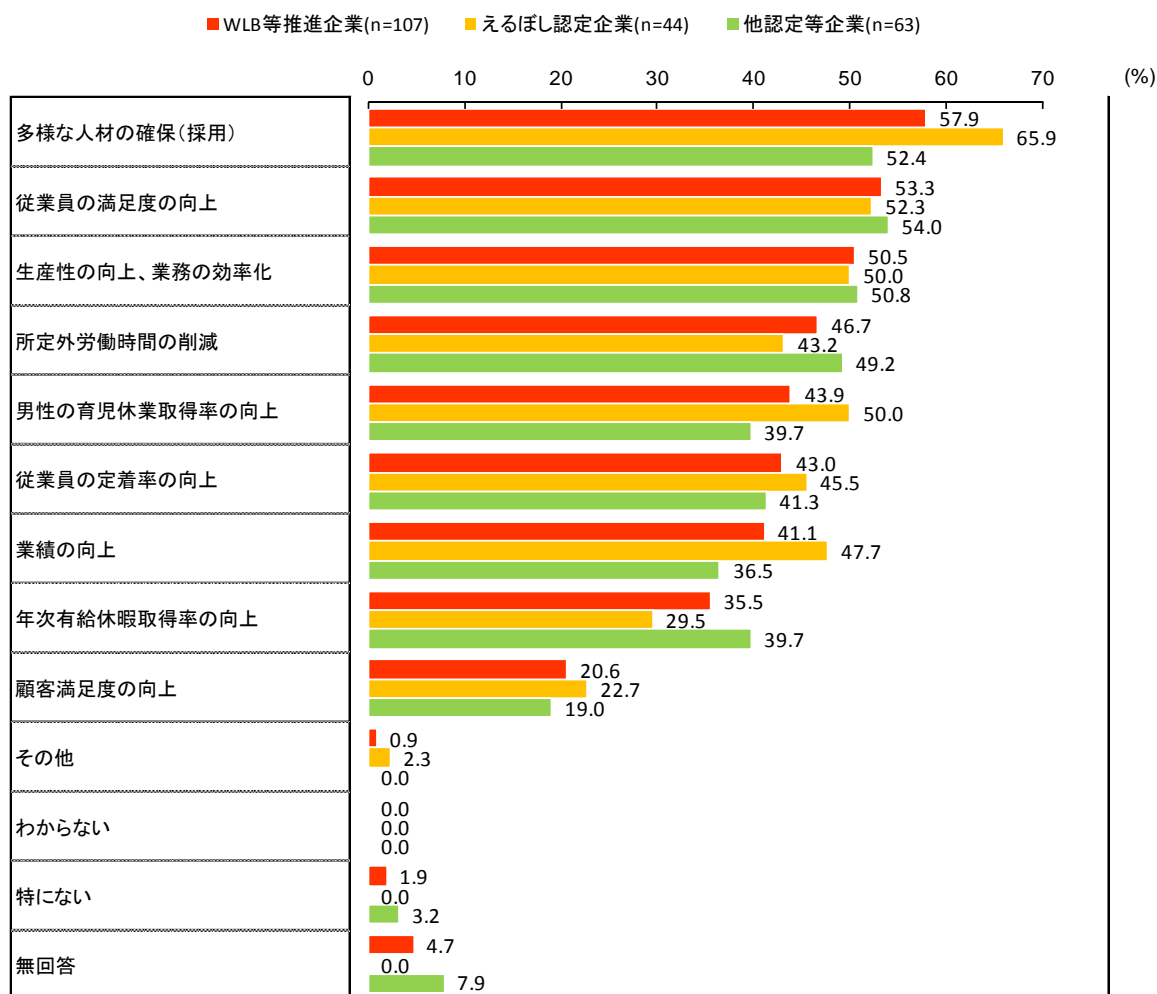
図表 2.2.31 国の認定の取得を視野に入れた取組による効果（複数回答）

① 既に効果があったもの【ベース：いずれかの認定を取得】



国の認定の取得を視野に入れた取組による効果について、今後効果を期待するものとしては、えるぼし認定企業では、「多様な人材の確保（採用）」が65.9%と最も高く、他認定等企業では、「従業員の満足度の向上」が54.0%と最も高くなっている。

図表 2.2.32 国の認定の取得を視野に入れた取組による効果（複数回答）
②今後、効果を期待するもの【ベース：いずれかの認定を取得】



2.3 公共調達状況

2.3.1 公共調達の参加状況

(1) 国や地方公共団体の入札参加資格等の保有状況

国の物品・役務の入札参加資格である「全省庁統一資格」について、9割以上が保有しており、各府省庁の公共工事の入札参加資格については、2～3割が保有している。

地方公共団体の入札参加資格について、都道府県又は市区町村の入札参加資格は7割前後が保有している。

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。

図表 2.3.1 国や地方公共団体の入札参加資格等の保有状況（複数回答）

	n=	全省庁統一資格	各府省庁の公共工事の入札参加資格	都道府県の入札参加資格/市区町村の入札参加資格	(%)
WLB等推進企業	107	94.4	29.0	71.0	
えるぼし認定企業	44	97.7	20.5	65.9	
他認定等企業	63	92.1	34.9	74.6	
取得予定企業	36	94.4	33.3	80.6	
取得無企業	87	90.8	25.3	73.6	

図表 2.3.2 国や地方公共団体の入札参加資格等の保有状況（複数回答）

	TOTAL	全省庁統一資格	各府省庁の公共工事の入札参加資格	都道府県の入札参加資格	市区町村の入札参加資格	あてはまるものはない
1段目 度数						
2段目 横%						
WLB等推進企業	107	101	31	70	74	0
	100.0	94.4	29.0	65.4	69.2	0.0
えるぼし認定企業	44	43	9	27	27	0
	100.0	97.7	20.5	61.4	61.4	0.0
他認定等企業	63	58	22	43	47	0
	100.0	92.1	34.9	68.3	74.6	0.0
取得予定企業	36	34	12	28	25	0
	100.0	94.4	33.3	77.8	69.4	0.0
取得無企業	87	79	22	62	57	0
	100.0	90.8	25.3	71.3	65.5	0.0

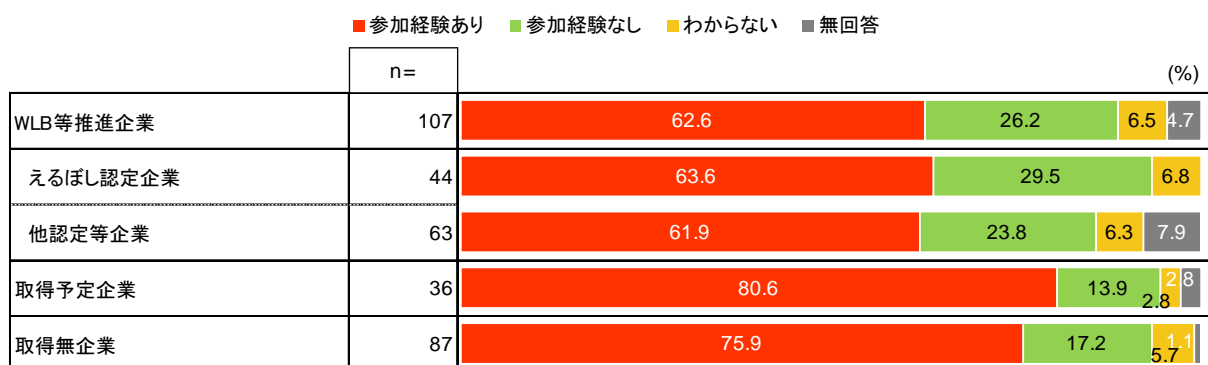
(2) 一般競争入札（総合評価落札方式）・企画競争による入札等への参加・受注実績

入札等の参加経験は6～8割であり、WLB等推進企業で62.6%、取得予定企業で80.6%、取得無企業で75.9%となっている。

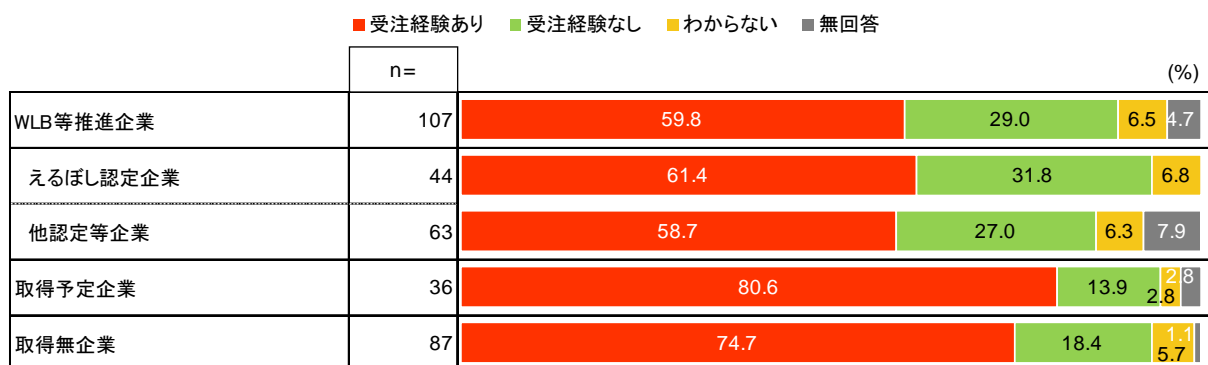
入札等の受注実績と参加経験の差は小さく、WLB等推進企業で59.8%、取得予定企業で80.6%、取得無企業で74.7%となっている。

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。
-----	---

図表 2.3.3 一般競争入札（総合評価落札方式）・企画競争による入札等への参加経験



図表 2.3.4 一般競争入札（総合評価落札方式）・企画競争による入札等への受注実績

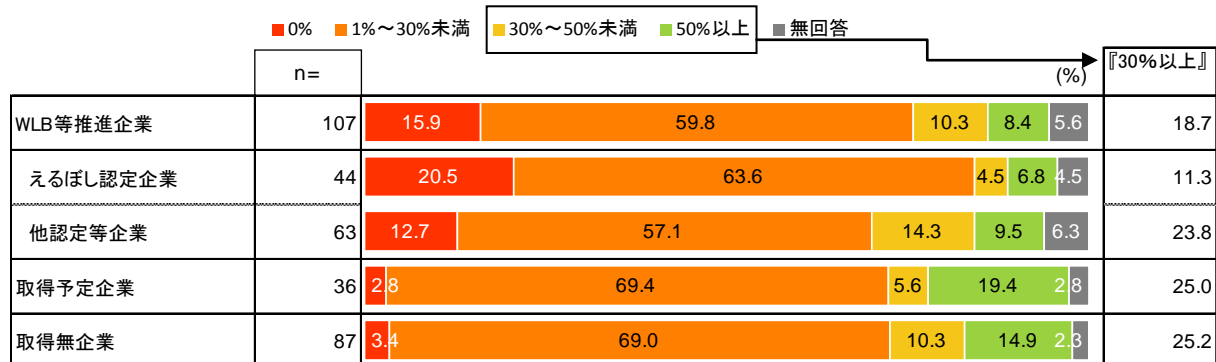


(3) 総売上高に占める国からの受注総額の割合

総売上高に占める国からの受注総額の割合（過去3年間の平均）は、いずれも「1%～30%未満」が6～7割となっている。WLB等推進企業では「30%～50%未満」（10.3%）、「50%以上」（8.4%）、合わせて『30%以上』が18.7%となっている。『30%以上』は、取得予定企業で25.0%、取得無企業で25.2%となっている。

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」（およびその割合）をお答えください。
----	---

図表 2.3.5 総売上高に占める国からの受注総額の割合



(4) 平成 28 年度の国や地方公共団体の案件の受注実績の傾向

国及び地方公共団体それぞれの案件の受注実績の傾向について、物品・役務、公共工事の区分ごとに集計を行った。

国の案件の受注実績のそれぞれの傾向は以下のとおり。

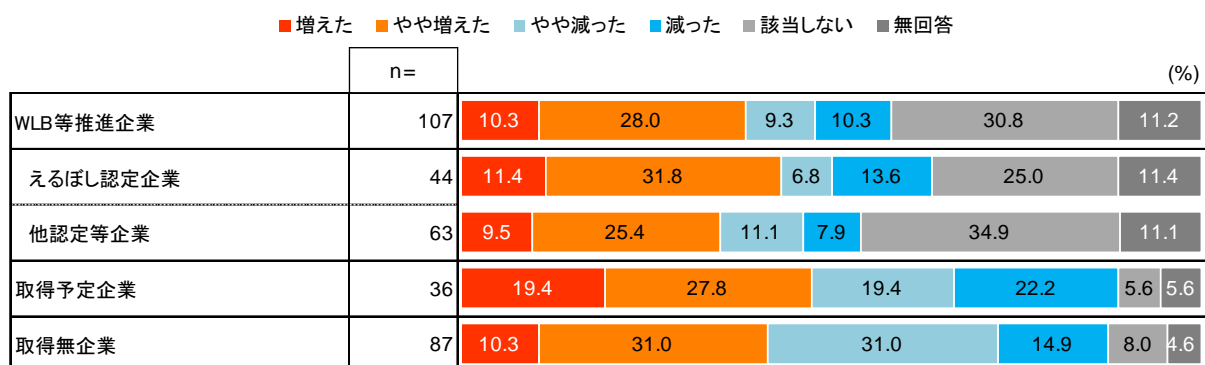
国の案件の受注実績（物品・役務）では、取得無企業で、『増加』（「増えた」「やや増えた」の合計）より、『減少』（「減った」「やや減った」の合計）が上回っている。

地方公共団体の案件の受注実績のそれぞれの傾向は次頁のとおり。

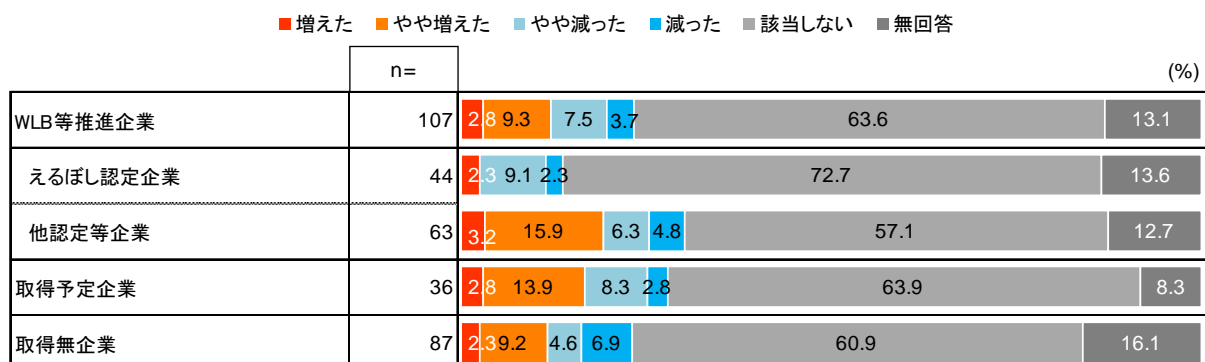
地方公共団体の案件の受注実績（物品・役務）では、取得予定企業、取得無企業で、『増加』（「増えた」「やや増えた」の合計）より、『減少』（「減った」「やや減った」の合計）が上回っている。

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。
------	---

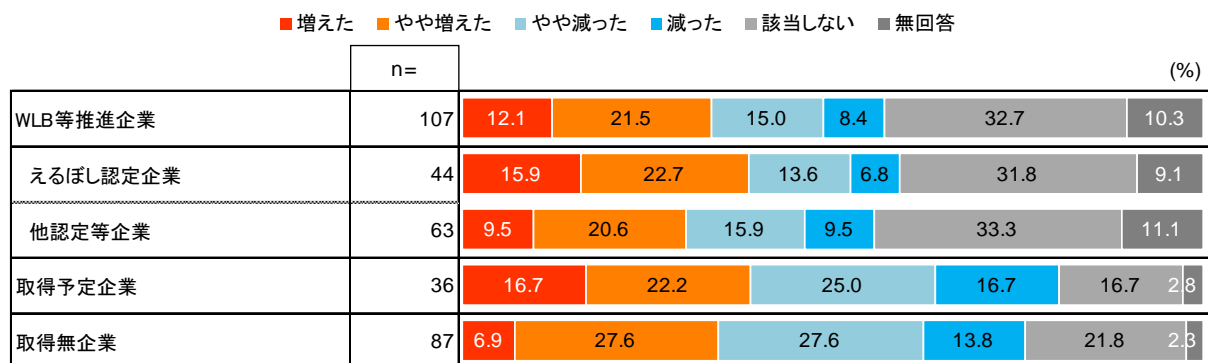
図表 2.3.6 国の案件の受注実績の傾向（物品・役務）



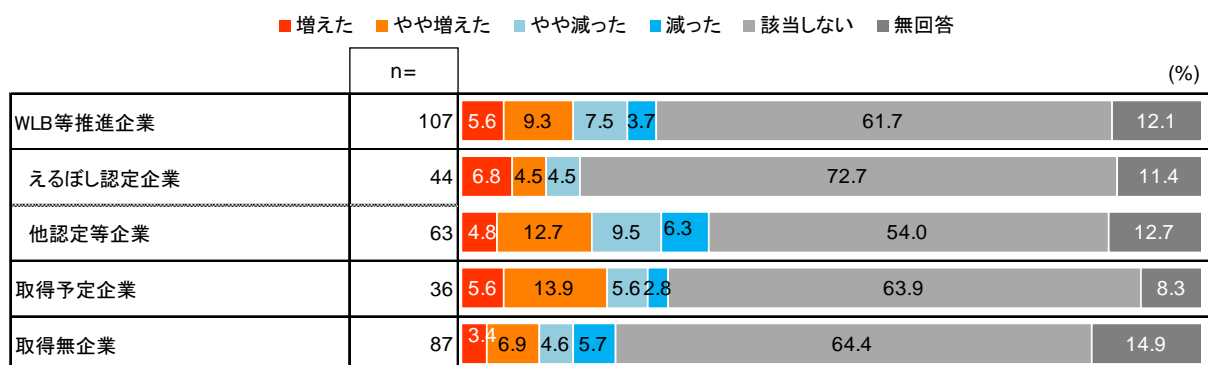
図表 2.3.7 国の案件の受注実績の傾向（公共工事）



図表 2.3.8 地方公共団体の案件の受注実績の傾向（物品・役務）



図表 2.3.9 地方公共団体の案件の受注実績の傾向（公共工事）



2.3.2 今後の公共調達的位置づけ

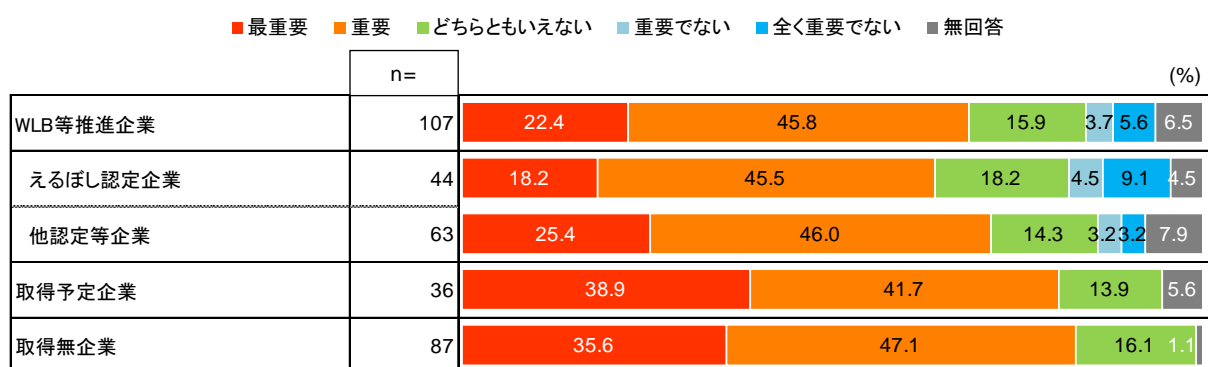
(1) 今後の経営戦略における国や地方公共団体からの受注の位置づけ

国からの受注の位置づけについて、『重要』（「最重要」「重要」の合計）とする割合はWLB等推進企業より、取得予定企業、取得無企業の方が10ポイント以上高くなっている。

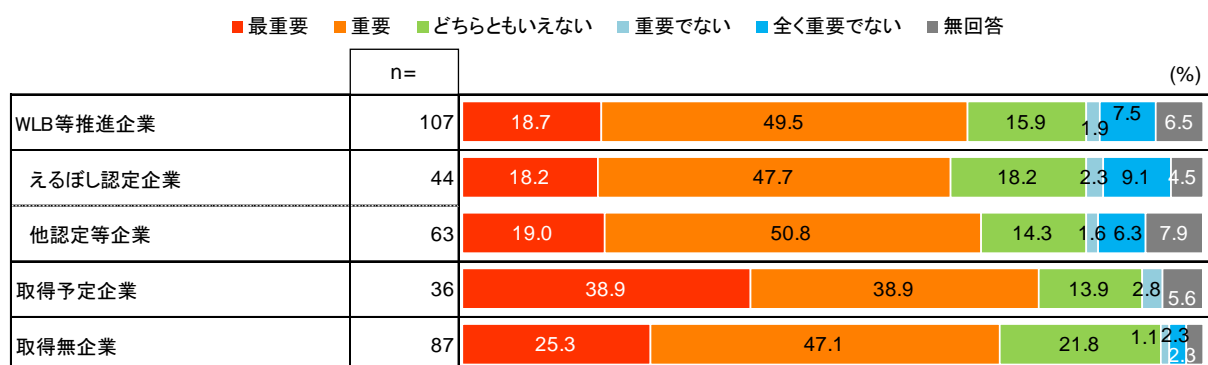
地方公共団体からの受注の位置づけについて、『重要』とする割合は、取得予定企業で他の区分より高くなっている。

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。
------	---

図表 2.3.10 今後の経営戦略における国からの受注の位置づけ



図表 2.3.11 今後の経営戦略における地方公共団体からの受注の位置づけ

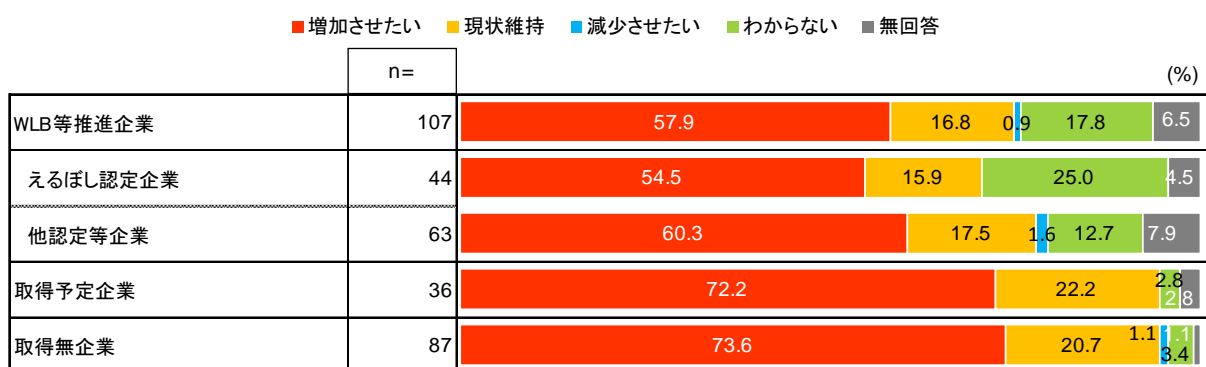


(2) 国や地方公共団体からの受注総額の割合についての考え

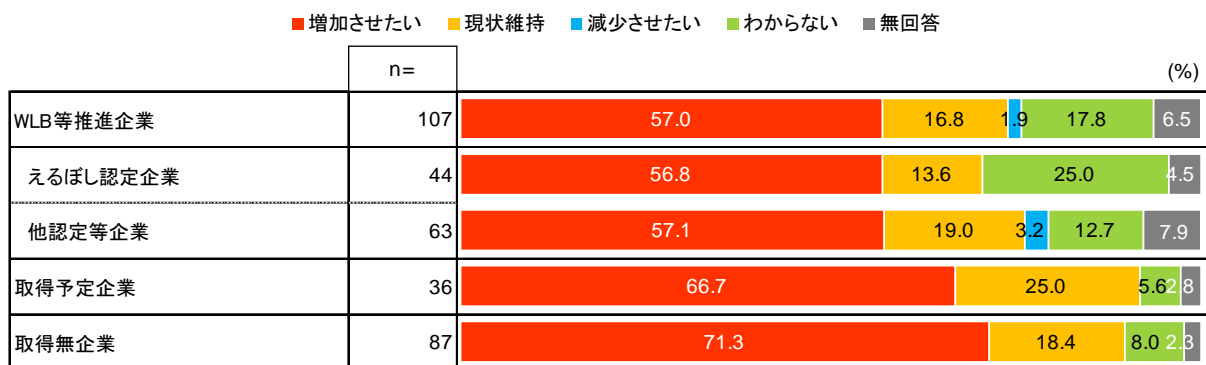
国や地方公共団体からの受注総額について、「増加させたい」がいずれも過半数となっており、取得予定企業、取得無企業の方が、WLB等推進企業より割合が高くなっている。

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。
------	--

図表 2.3.12 国からの受注総額の割合についての考え



図表 2.3.13 地方公共団体からの受注総額の割合についての考え



2.4 加点评価について

2.4.1 加点评価の取組の認知

(1) 加点评価の取組の認知状況

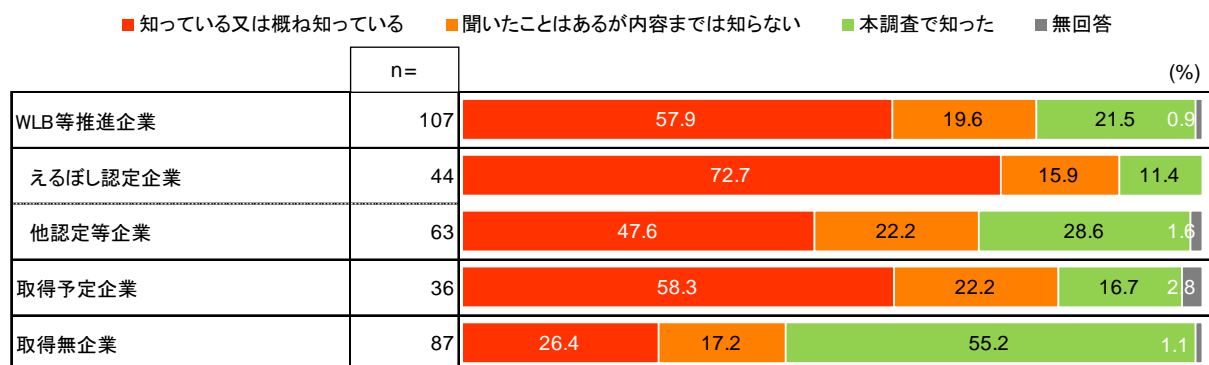
加点评価の取組の認知状況について、えるぼし認定企業においては「知っている又は概ね知っている」が72.7%、「聞いたことがあるが内容までは知らない」15.9%と、両者を合わせると9割弱の認知である。

他認定等企業における認知状況は7割未満であることから、えるぼし認定企業における認知が高い状況であるといえる。

一方、取得無企業における認知状況は、4割強に留まっており、5割強が「本調査で知った」と回答している。

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）」を加点评価する取組をご存知ですか。
------	--

図表 2.4.1 加点评価の取組の認知状況



(2) 加点评価についての認知経路

加点评価の取組の認知経路としては、えるぼし認定企業は「国等のホームページ」が最も高く66.7%、取得予定企業においては、「入札説明書（評価表）等」が75.9%と最も高い。取得予定企業は、実際に入札に参加する際に認知した割合が高くなっている。

また、他認定等企業においては、えるぼし認定と比較し「業界紙（誌）等」との回答割合が高いのが特徴的である。

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）」を加点评価する取組を何からお知りになりましたか。
------	---

図表 2.4.2 加点評価についての認知経路（複数回答）【ベース：認知者】 (%)

	n=	入札説明書(評価表)等	国等のホームページ	各種報道	業界紙(誌)等	口コミ	その他
WLB等推進企業	83	41.0	57.8	30.1	14.5	1.2	7.2
えるぼし認定企業	39	43.6	66.7	28.2	2.6	2.6	7.7
他認定等企業	44	38.6	50.0	31.8	25.0	0.0	6.8
取得予定企業	29	75.9	31.0	20.7	3.4	3.4	3.4
取得無企業	38	55.3	21.1	26.3	5.3	5.3	10.5

(3) 加点評価の取組を受けて認定を取得・申請検討状況

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状況は、以下のとおりである。WLB等推進企業では、「加点評価を意識して取得した」「加点評価を意識して（より上位の認定等の）取得の申請・検討をした」が合わせて27.1%となっており、「加点評価に関係なく取得した」「加点評価に関係なく取得の申請・検討をした」を合わせた48.6%より低くなっている。

えるぼし認定企業では、6割が「加点評価に関係なく取得した」と回答している。

認定取得の目的では、企業のイメージアップ、人材の確保といった点が上位に挙げられており、加点評価のためだけに取得した企業は多いとはいえない。（29頁、図表2.2.26参照）

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。
------	---

図表 2.4.3 認定等の取得やより上位の認定等の取得・申請・検討状況

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

	n=	%						
WLB等推進企業	107	38.3	13.1	10.3	14.0	12.1	9.3	2.8
えるぼし認定企業	44	63.6	18.2	9.1	6.8	2.3		
他認定等企業	63	20.6	9.5	11.1	19.0	20.6	14.3	4.8
取得予定企業	36	13.9	47.2	27.8	8.3	2.8		
取得無企業	87	1.1	13.8	64.4	8.0	12.6		

2.4.2 加点评価案件への参加・受注経験

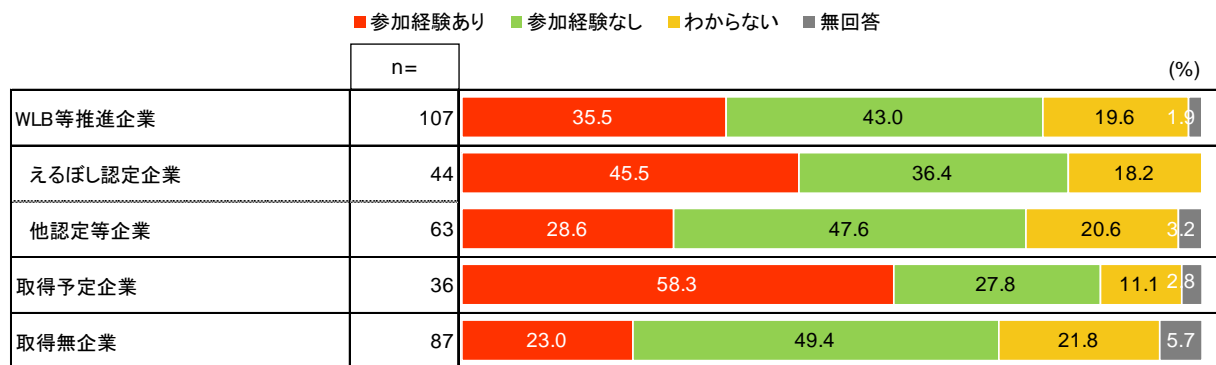
(1) 「加点评価している案件への参加・受注経験」

WLB等推進企業を加点评価している案件への参加経験は、WLB等推進企業で35.5%、取得予定企業で58.3%、取得無企業で23.0%となっている。

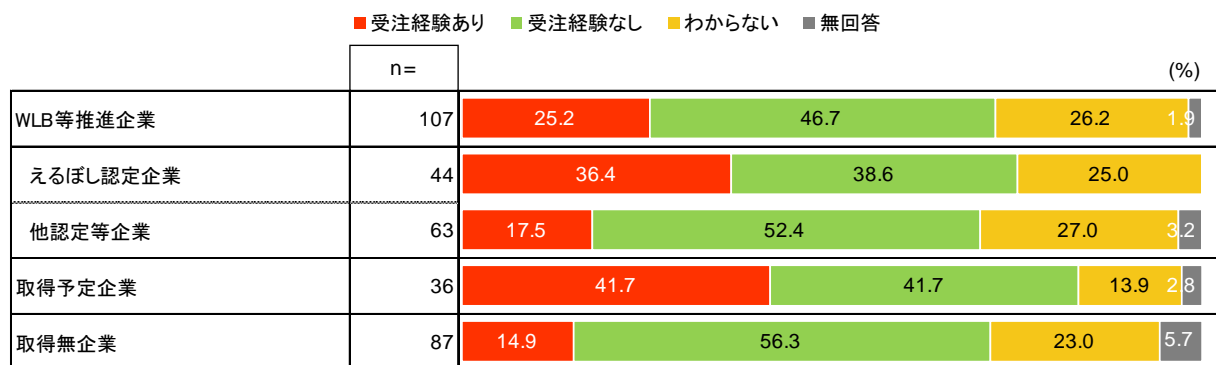
WLB等推進企業を加点评価している案件の受注経験は、WLB等推進企業で25.2%、取得予定企業で41.7%、取得無企業で14.9%となっている。

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）」を加点评価している案件（評価表に加点の記載あり）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。
------	--

図表 2.4.4 加点评価している案件への参加経験



図表 2.4.5 加点评価している案件の受注経験



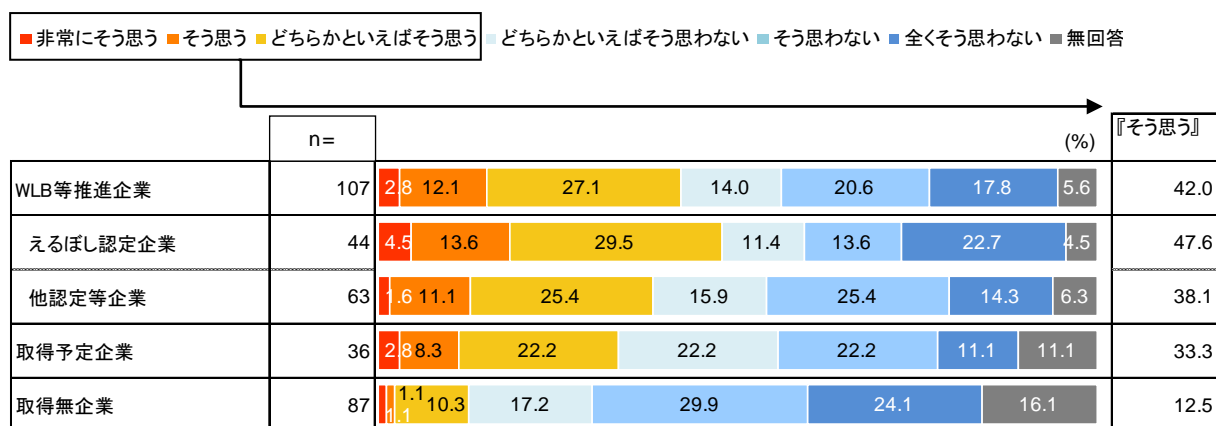
(2) 加点評価の取組による影響

WLB等推進企業を加点評価する取組が始まったことの影響について、認定種別の結果は以下のとおりである。

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。
------	--

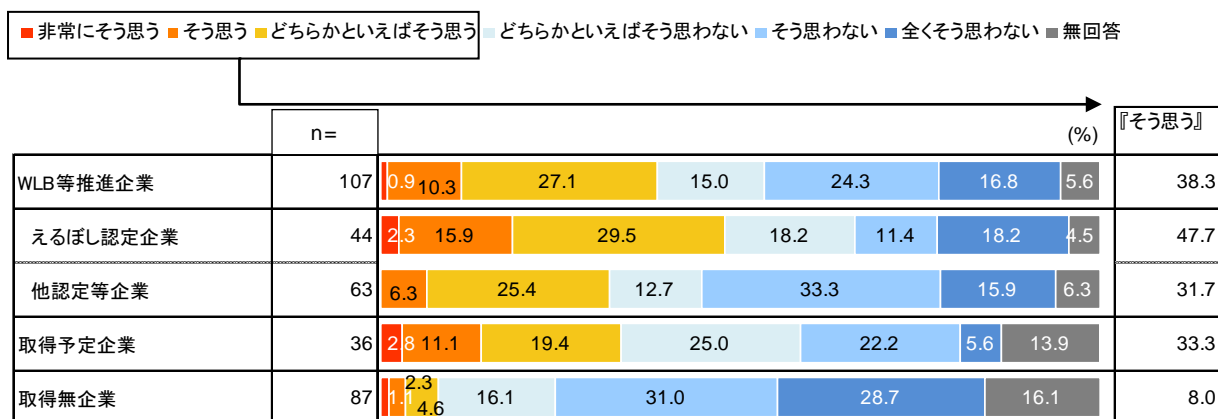
「加点で国等の入札への参加意欲・関心が高まった」については、「非常にそう思う」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」との回答は、えるぼし認定で 47.6%、他認定等企業では 38.1%であり、9.5 ポイントの差がある。

図表 2.4.6 加点の影響：加点で国等の入札への参加意欲・関心が高まった



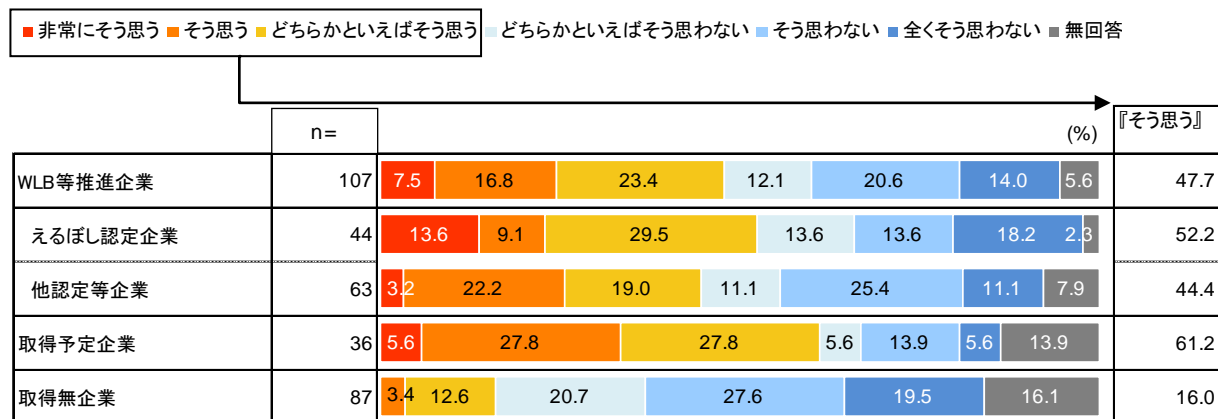
「加点で受注が有利になった」については、「非常にそう思う」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」との回答はえるぼし認定で47.7%、他認定等企業では31.7%であり、16.0ポイント差がある。

図表 2.4.7 加点の影響：加点で受注が有利になった



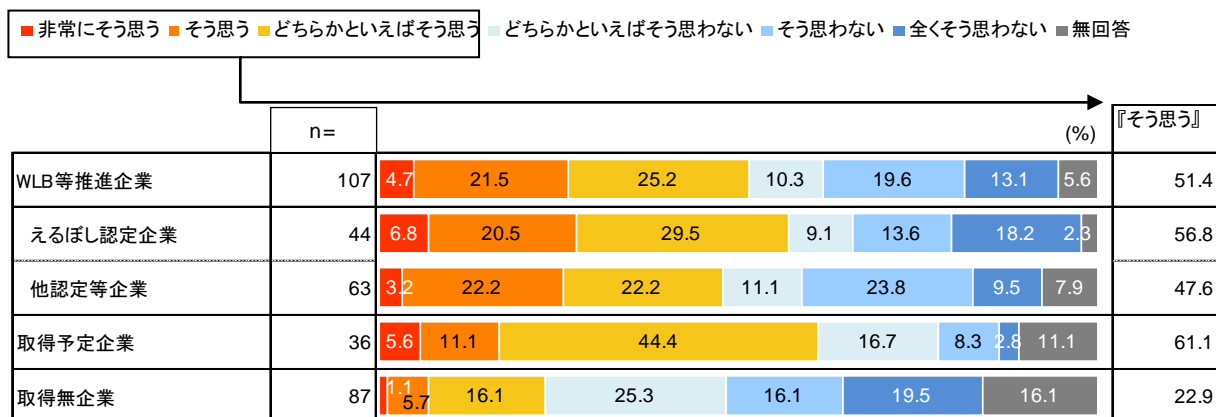
「加点で認定取得の取組が促進された」については、「非常にそう思う」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合計した回答は、取得予定企業で最も高く、61.2%となっている。

図表 2.4.8 加点の影響：加点で認定取得の取組が促進された



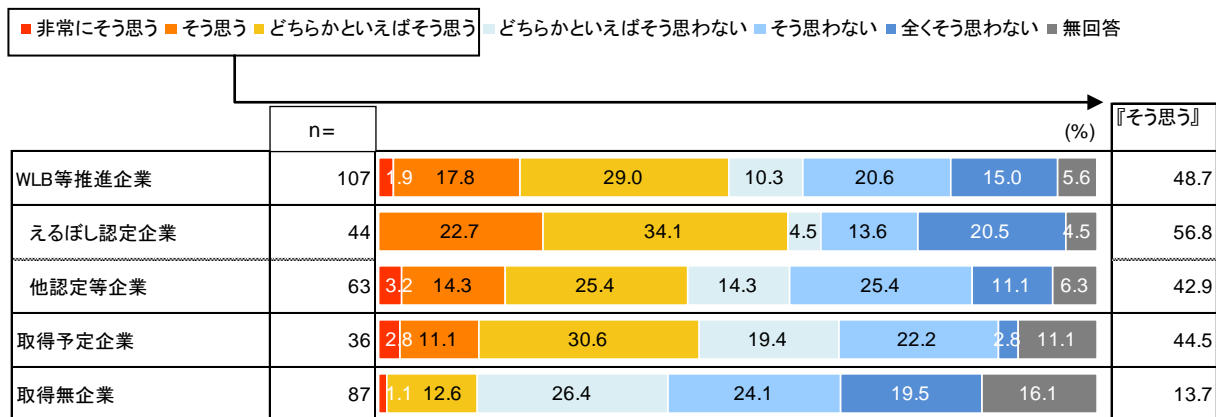
「加点で WLB 推進に対する経営陣の関心が高まった」については、「非常にそう思う」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合計した回答は、取得予定企業で最も高く、61.1%となっている。なお、「非常にそう思う」「そう思う」までの割合でみると、加点割合の高いえるぼし認定企業でより高くなっている。

図表 2.4.9 加点の影響：加点で WLB 推進に対する経営陣の関心が高まった



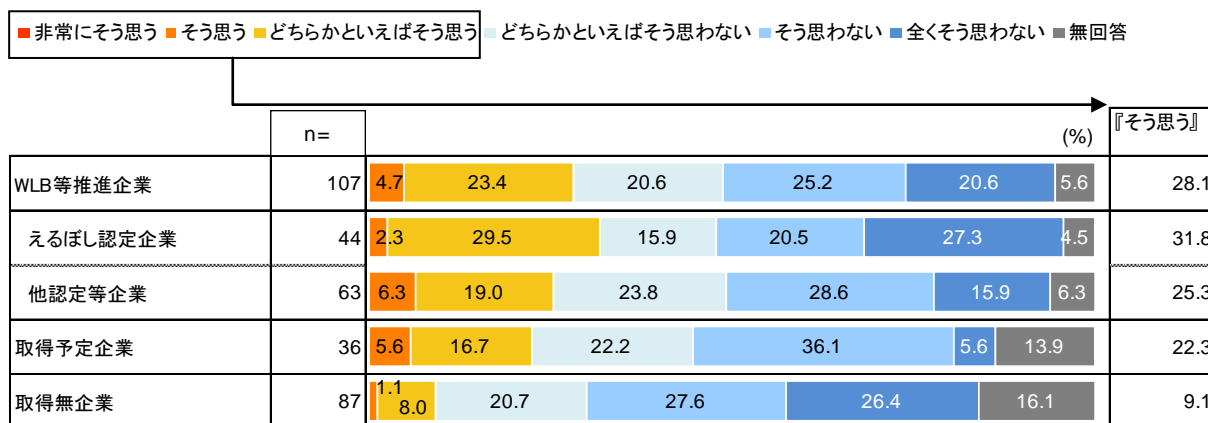
「加点で WLB 推進に対する社員自身の関心が高まった」については、「非常にそう思う」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合計した回答は、えるぼし認定企業で最も高く 56.8%である。他認定企業でも、42.9%が肯定的な回答となっている。なお、「非常にそう思う」「そう思う」までの割合でみると、経営陣の関心が高まったと同様に、加点割合の高いえるぼし認定企業でより高くなっている。

図表 2.4.10 加点の影響：加点で WLB 推進に対する社員自身の関心が高まった



「加点点で業務の生産性が向上したり、品質が向上した」については、「非常にそう思う」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合計した回答は、えるぼし認定企業でも31.8%、WLB等推進企業全体では28.1%と3割に満たない状況となっている。

図表 2.4.11 加点点の影響：加点点で業務の生産性が向上したり、品質が向上した

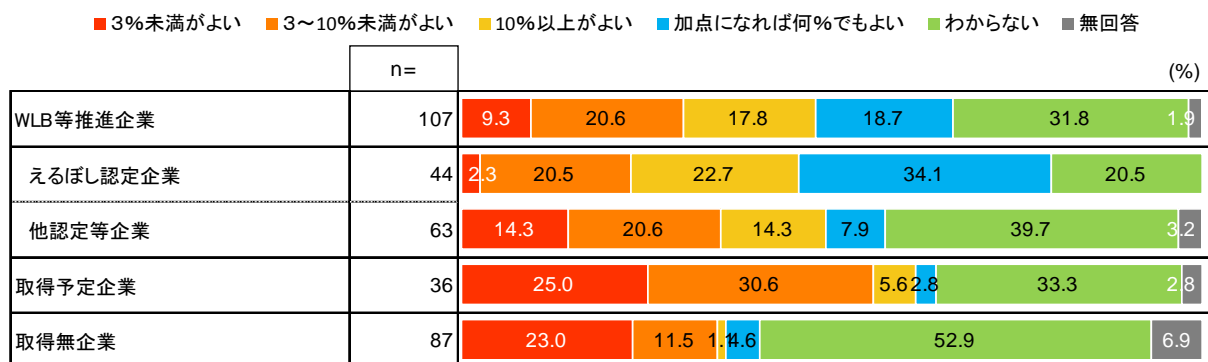


(3) 希望する加点点評価の加点点割合

希望する加点点評価の加点点割合は、WLB等推進企業では「3～10%未満」が20.6%、「加点点になれば何%でもよい」が18.7%となっている。

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）」を加点点評価する取組では、総配点に占める加点点の割合が概ね3%～10%となっています。貴社では、どのぐらいの加点点評価を希望しますか。貴社の加点点の状況に関わらずお答えください。
------	---

図表 2.4.12 希望する加点点評価の加点点割合

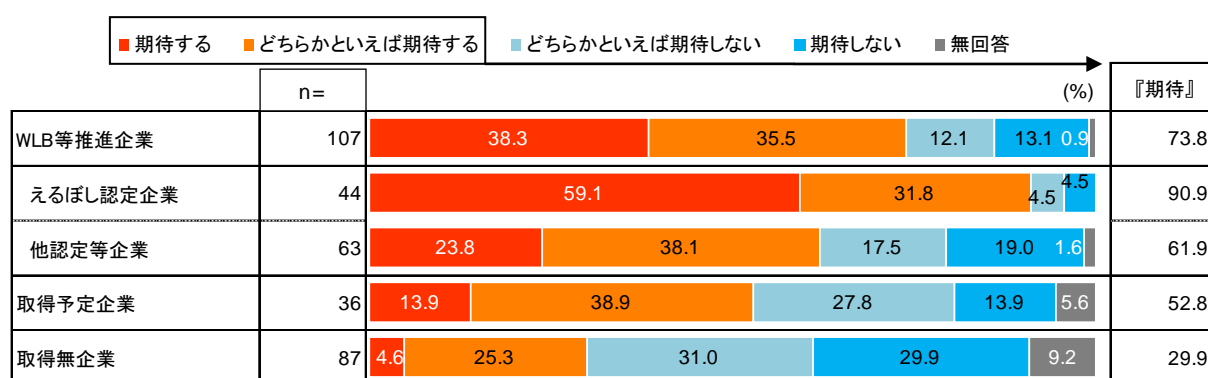


(4) 加点評価の取組が地方公共団体の調達に広まることへの期待

加点評価の取組が地方公共団体に広まることについて、『期待』（「期待する」「どちらかといえば期待する」の合計）すると回答した企業は、WLB等推進企業で73.8%、えるぼし認定企業で90.9%、取得予定企業で52.8%と半数以上に対し、取得無企業では29.9%と低い。

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。
------	---

図表 2.4.13 加点評価の取組が地方公共団体の調達に広まることへの期待



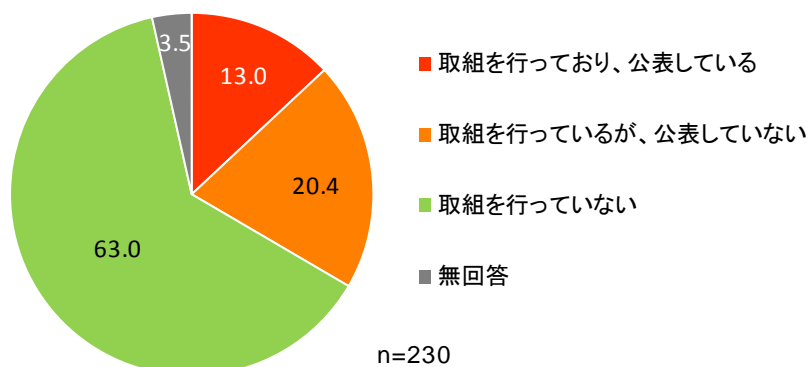
2.5 自社の調達における WLB 等推進の取組状況等

(1) 調達基本方針や調達基準の取組の実施・公表状況

自社の調達において、調達基本方針や調達基準の策定等の「取組を行っており、公表している」は 13.0%、「取組を行っているが、公表していない」は 20.4%、計 33.4%が取組を行っている。

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。
------	---

図表 2.5.1 調達基本方針や調達基準の取組の実施・公表状況

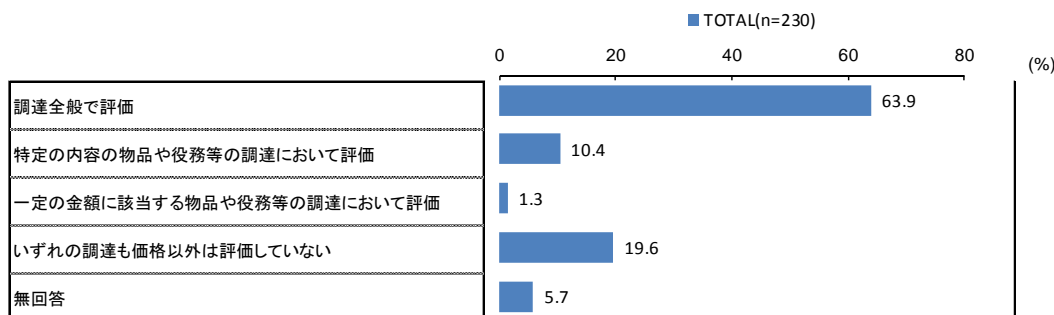


(2) 取引先からの調達における価格以外の要素の評価状況

自社の調達における価格以外の要素に関して「調達全般で評価」は 63.9%、「特定の内容の物品や役務等の調達において評価」は 10.4%となっている。一方、「いずれの調達も価格以外は評価していない」は 19.6%である。

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。
------	---

図表 2.5.2 取引先からの調達における価格以外の要素の評価状況（複数回答）

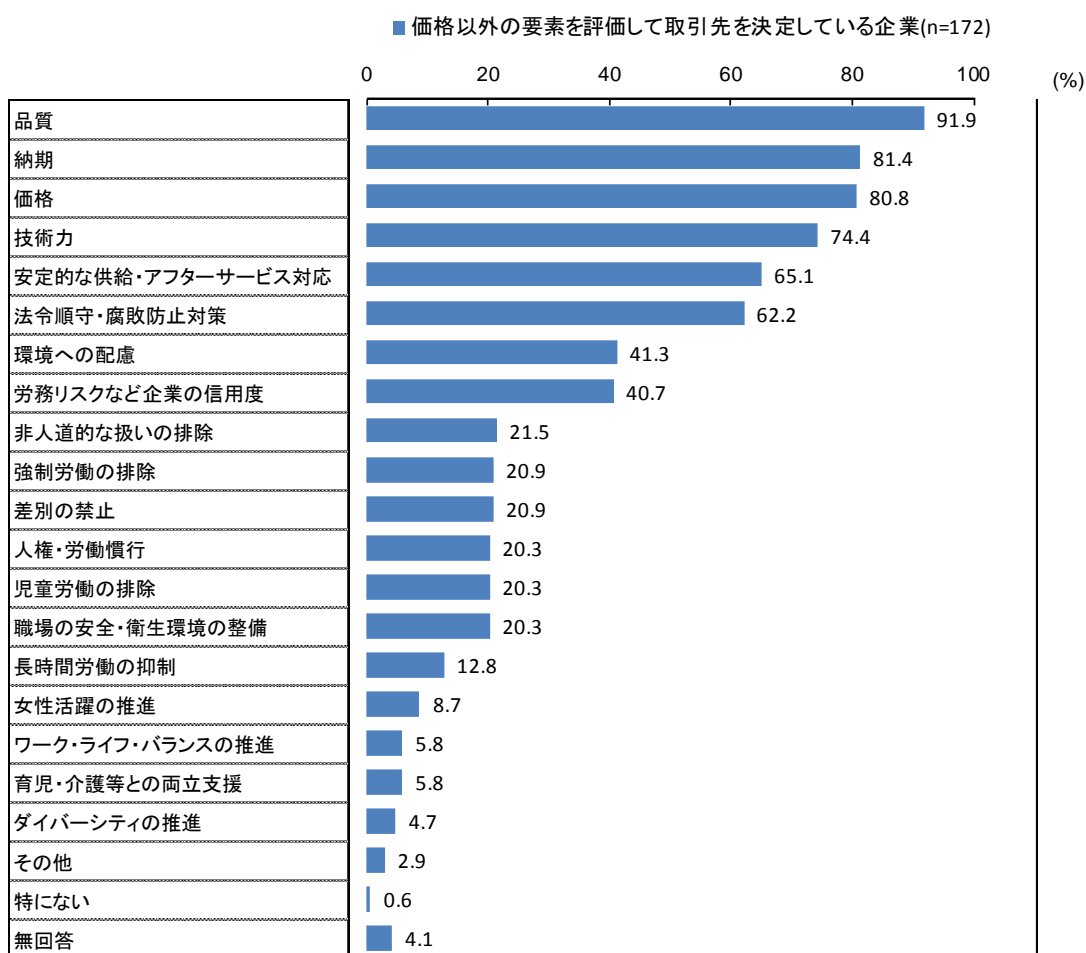


(3) 物品や役務等の調達において、取引先に求める事項

自社の調達において取引先に求める事項は、「品質」(91.9%)「納期」(81.4%)が「価格」(80.8%)より高く、次いで「技術力」(74.4%)「安定的な供給・アフターサービス対応」(65.1%)「法令順守・腐敗防止対策」(62.2%)が上位となっている。

問 32 <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>
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。

図表 2.5.3 物品や役務等の調達において、取引先に求める事項(複数回答)

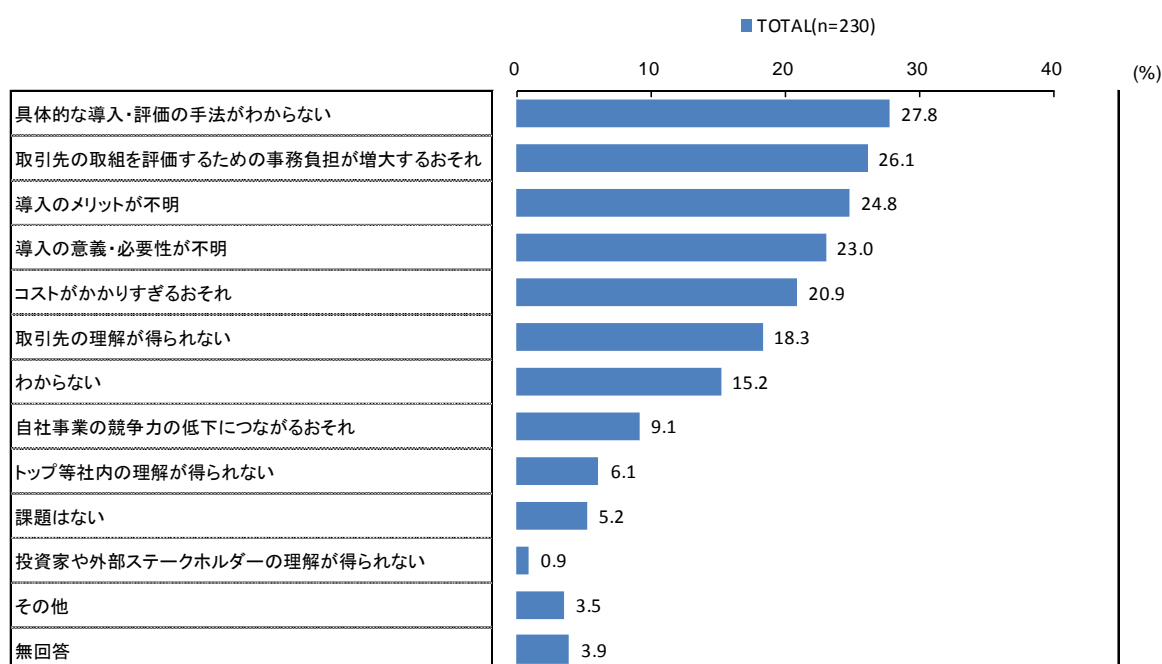


(4) 自社調達において「女性活躍の推進」「WLBの推進」等を求める場合、導入にあたり課題となる点

自社の調達において「女性活躍の推進」「WLBの推進」等の評価を導入する際の課題としては、「具体的な導入・評価の手法がわからない」(27.8%)、「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」(26.1%)、「導入のメリットが不明」(24.8%)、「導入の意義・必要性が不明」(23.0%)が上位に挙げられた。

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。
------	--

図表 2.5.4 自社調達において「女性活躍の推進」「WLBの推進」等を求める場合、導入にあたり課題となる点（複数回答）



(5) 自由回答

本調査全般にわたり、自由意見を求めたところ、35件の具体的な意見があった。

これらには、中小企業への配慮を求める意見とともに、調達においてWLB等を評価する取組について賛同するもの、国、地方公共団体における取組の拡大を求めるもの等があった。

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。
------	---

2.6 企業ヒアリング調査の結果

郵送調査の回答企業 230 社のうち、WLB 等推進企業の中から 5 社、取得予定企業の中から 6 社、計 11 社にヒアリング調査を行い、得られた結果について、以下のとおり本調査研究の 3 つの視点でまとめた。

なお、掲載に御了解いただいた 7 社については、個別のヒアリング結果を「企業取組事例」として資料編に掲載している。

<分析・考察の視点>

- ① 加点評価の取組に企業の認定取得のインセンティブ効果はあったのか。
- ② 加点評価の取組で企業の意識・行動にどのような影響があったのか。
- ③ 加点評価の取組を地方公共団体に展開していくための方策は何か。

2.6.1 加点の取組のインセンティブ効果

(1) WLB 等推進企業の声

既に認定は取得しているものの、加点評価の取組が開始されたことにより意識が強まり、更なる加点を目指した取組を行っている企業が多い。

業界によっては競合他社がすべて認定取得企業という場合もあり、高いレベルでの競争となるため、「プラチナくるみん」又は「えるぼし」3 段階目の取得に拍車がかかっている。

加点評価の取組開始以前からダイバーシティを推進してきた企業からは、加点評価の取組が認定取得の誘因になったわけではないものの、WLB に対する社会的位置付けを変えるものとして肯定的に捉えているとの声があった。

(2) 取得予定企業の声

加点評価を意識し、認定の取得に意欲的になっており、数年内に取得予定の企業が多かった。

取得に際しては、以前より WLB の取組が進んでいるため、加点のためのみならず、全社的に更なる WLB を推進する目的で取得しようとしている企業と、WLB 等については人事部門で推進しているが、もともと国等からの受注実績が多く、営業部門からの強い要請等もあることから、受注が更に有利なることを考慮して、認定取得の意識が高まったという企業もあった。

2.6.2 加点の取組による企業の意識、行動への影響

(1) WLB 等推進企業の声

認定取得に向けた取組で既に効果があったものとして、「所定外労働時間の削減」「男性の育児休暇取得率の向上」「年次有給休暇取得の向上」「従業員満足度の向上」「多様な人材の確保（採用）」が挙げられた。

また、採用イベントでWLBの取組についての質問が男女問わず多く寄せられるようになってきており、国の認定を取得することによって企業の姿勢を客観的に示せるといった声も聞かれた。認定取得を視野に入れた取組により、女性の雇用継続率が向上するなど、人材の確保という点でも効果や手ごたえを感じている企業もあった。

(2) 取得予定企業の声

取得予定ではあるものの、女性管理職が非常に少ないことや代替がきかない等特殊な業務については時短勤務が難しく女性の雇用継続率に影響する等の理由から、近々の取得は難しいという企業もあった。

ただし、そのような企業においても、「昇進試験で男性と女性の評価が同じ場合は女性を先に登用する」「時短勤務のフォローは難しいが、男性社員の育児休業の取得実績はある」など、今後の認定取得に向けて地道に努力している姿勢がみられた。

2.6.3 地方公共団体に展開していくための方策

地方公共団体に展開していくための方策のヒントとして、地方公共団体における加点の取組についての意見を取りまとめた。

(1) WLB 等推進企業の声

地方公共団体において WLB 等推進企業を加点評価する流れは一層拡大すると考えられる。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との意見があった。

(2) 取得予定企業の声

地方公共団体の調達において加点評価が広まることについては、「認定取得後はその効果に期待するものの、認定未取得のため、現状ではマイナスでしかなく、このまま地方公共団体に広がることに危機感を持っている」等の意見があった。

第3章 国及び地方公共団体調査の調査結果

3.1 国調査結果

3.1.1 調査対象

WLB等推進企業を調達案件において評価している府省等に対し、平成28年度の調達規模を踏まえ、11機関（内閣府、総務省、法務省、財務省、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、防衛省）を選定し、WLB等推進企業評価の取組内容、取組の効果・課題、WLB等の取組を評価した具体的案件等について調査を実施した。

3.1.2 調査結果

(1) WLB等推進企業を調達において評価する取組導入の際の内部規程やマニュアル等の策定、通知等の発出

11機関中10機関（90.9%）が「全庁的な規程等の策定や通知等の発出を行った」と回答している。なお、その他の1機関については、既存の通知を改正することにより対応と回答している。

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。（回答は1つ）
----	--

図表 3.1.1 内部規程・マニュアル等の策定・発出

	機関数	%
TOTAL	11	100.0
全庁的な規定等の策定や通知等の発出を行った	10	90.9
部局ごとに規程等の策定や通知等の発出を行った	0	0.0
その他	1	9.1
特に何も行っていない	0	0.0

(2) WLB等推進企業を評価する項目の配点例や配点表の設定有無

「全庁的に定めている」が10機関（90.9%）であり、1機関は「定めていない」との回答であった。

問2	WLB等推進企業を評価する項目（以下「WLB評価項目」という。）の配点例や配点表を定めていますか。（回答は1つ）
----	--

図表 3.1.2 配点例・配点表の策定

	機関数	%
TOTAL	11	100.0
全庁的に定めている	10	90.9
定めていないが、今後定める予定（検討中）である	0	0.0
定めていない	1	9.1

(3) WLB 評価の取組開始にあたり実施した取組等

11 機関すべてが「会計担当部局による全庁通知・事務連絡等」を行っている。また、全庁通知等に加え、「各部局等会計担当者に対する研修・説明会の実施」「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」をそれぞれ 1 機関（9.1%）が実施したと回答している。

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）
-----	---

図表 3.1.3 WLB 評価の取組開始にあたって実施した取組（複数回答）

	機関数	%
TOTAL	11	100.0
会計担当部局による全庁通知・事務連絡等	11	100.0
各部局等会計担当者に対する研修・説明会の実施	1	9.1
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	1	9.1
その他	0	0.0
実施したものはなし	0	0.0

(4) WLB 評価の取組を実施することによる効果

下記の6項目についてたずねたところ、①企業や労働者のWLBに対する理解促進、②企業がWLBの取組を進めるインセンティブの項目については、肯定的に評価している傾向があった。

問4	<p>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。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>④ 個別の調達案件でワーク・ライフ・バランス等推進企業が受注するケースが増えている</p> <p>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</p> <p>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</p>
----	--

一方、③入札参加資格取得企業等における認定取得・行動計画策定の増加、④WLB等推進企業が受注する案件の増加、⑤入札参加企業の増加の項目については、それぞれ「わからない」と回答する割合が最も多かった。③、④については、加点评価の取組が始まって間もないため、実態として把握されていないことが、⑤については、企業の入札参加意欲は加点评価の影響のみで左右されない部分があることが、主な背景として考えられる。

また、⑥事業の質の向上の項目についても、「わからない」と回答する割合が最も多かった。

図表 3.1.4 WLB 評価の取組を実施することによる効果

1段目 機関数 2段目 横%	TOTAL (n=11)	そう思う	ややそう思う	ややそう思わない	そう思わない	わからない
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	11 100.0	5 45.5	3 27.3	1 9.1	0 0.0	2 18.2
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	11 100.0	4 36.4	4 36.4	1 9.1	0 0.0	2 18.2
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	11 100.0	0 0.0	1 9.1	2 18.2	0 0.0	8 72.7
個別の調達案件でワーク・ライフ・バランス等推進企業が受注するケースが増えている	11 100.0	0 0.0	1 9.1	2 18.2	1 9.1	7 63.6
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	11 100.0	0 0.0	2 18.2	1 9.1	2 18.2	6 54.5
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	11 100.0	4 36.4	0 0.0	1 9.1	0 0.0	6 54.5

(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

「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」「少額随意契約の際、WLB等推進企業を見積先を含める」がそれぞれ1機関(9.1%)、「その他」が4機関(36.4%)であった。

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。
----	---

図表 3.1.5 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(複数回答)

	機関数	%
TOTAL	11	100.0
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	1	9.1
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	0	0.0
少額随意契約の際、WLB等推進企業を見積先を含める	1	9.1
その他	4	36.4
特にない	6	54.5

(6) WLB評価項目以外で特定の政策目的を達成するために独自に設定した加
点対象項目

「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」と回答したのは1機関(9.1%)、10機関(90.9%)は「特にない」との回答であった。

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)
----	---

図表 3.1.6 WLB評価項目以外の加点対象項目

	機関数	%
TOTAL	11	100.0
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	1	9.1
特にない	10	90.9

3.1.3 各府省等における特徴的な配点割合等

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

各府省等における特徴的な配点割合や取組内容は以下のとおりである。

【総務省】

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

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

【法務省】

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

【国土交通省】

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

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

【環境省】

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

【防衛省】

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

3.1.4 各府省等における WLB 評価項目配点割合の傾向等

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

本事例について分析する中で、認定の取得状況によっては、評価点が逆転しうる事例も確認された。

上記 47 件の WLB 評価項目配点割合の傾向は以下のとおり。

(1) 物品役務等（総合評価落札方式）

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

図表 3.1.7 WLB 評価項目配点割合（物品役務等／総合評価落札方式）

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

(2) 物品役務等（企画競争）

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

図表 3.1.8 WLB 評価項目配点割合（物品役務等／企画競争）

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

(3) 物品役務等（総合評価落札方式＋企画競争）

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

図表 3.1.9 WLB評価項目配点割合（物品役務等／総合評価落札方式＋企画競争）

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

(4) 公共工事等（総合評価落札方式）

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

図表 3.1.10 WLB評価項目配点割合（公共工事等／総合評価落札方式）

	TOTAL	4%
件	3	3
%	100%	100%

3.2 地方公共団体調査結果

3.2.1 調査対象

内閣府が平成28年11月1日現在で実施した都道府県・政令指定都市に対する「女性活躍推進法第20条に基づくワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価等の取組状況調べ」においては、国に準じた取組⁹を実施している団体は、5団体、今後実施予定が3団体と、同年11月1日時点では実施又は実施予定の団体は少ないが、検討中又は今後検討予定の団体も含めると半数以上が実施又は検討を予定している状況であった。この調査結果等において、国に準じた取組を実施、又は国に準じた取組の実施を検討中と回答した10団体に対し、国に準じたWLB等推進企業の加点評価の取組の実施状況、取組の内容、具体的案件、取組の成果、課題等を調査した。

3.2.2 調査結果

○国の取組に準じた加点評価の取組状況（全体）

(1) 国の取組に準じた加点評価の取組状況

WLB等推進企業を調達において評価する取組は、物品・役務の案件と公共工事の案件とで状況が異なっており、各分野における状況は下記のとおりとなっている。

（物品・役務）

物品・役務の案件における国の取組に準じた加点評価の取組状況については、「H28年度から取組を実施している」が4団体（40.0%）、「H29年度から取組を実施している」が1団体（10.0%）、「取組実施を検討中」が3団体（30.0%）、「その他」が2団体（20.0%）であった。なお、その他としては、「今後検討予定」、「担当課ごとに対応しており把握していない」との回答があった。

（公共工事）

公共工事の案件における国の取組に準じた加点評価の取組状況については、「H28年度から取組を実施している」が1団体（10.0%）、「H29年度から取組を実施している」が1団体（10.0%）、「取組実施を検討中」が4団体（40.0%）、「検討していない」が4団体（40.0%）であった。

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。
----	--

⁹ この調査において、「国に準じた取組」とは、少なくとも女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）を加点評価する取組を指す。

図表 3.2.1 加点评価の取組状況

	物品・役務		公共工事	
	団体数	%	団体数	%
TOTAL	10	100.0	10	100.0
H28年度から取組を実施している	4	40.0	1	10.0
H29年度から取組を実施している	1	10.0	1	10.0
取組実施予定	0	0.0	0	0.0
取組実施を検討中	3	30.0	4	40.0
その他	2	20.0	0	0.0
検討していない	0	0.0	4	40.0

(2) 国の取組に準じた加点评価の取組実施（検討）にあたり実施した手順（手法）等

「男女共同参画に関する計画に記載」は3団体（30.0%）であった。ほか、「一部の部局・事業等での限定試行（トライアル）の実施」「統一的な要綱等の策定・改定」「財務担当部局による全庁通知・事務連絡等」にいずれも2団体（20.0%）が回答している。なお、「その他」として、「関係各課より情報収集」「関係部局への実施に向けた検討依頼」との回答があった。

問2	貴団体で、国の取組に準じた加点评価の取組実施（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）
----	---

図表 3.2.2 加点评価の取組実施（検討）にあたり実施した手順（手法）等（複数回答）

	団体数	%
TOTAL	10	100.0
男女共同参画に関する計画に記載	3	30.0
男女共同参画に関する諮問機関・有識者会議等での検討	1	10.0
一部の部局・事業等での限定試行（トライアル）の実施	2	20.0
統一的な要綱等の策定・改定	2	20.0
財務担当部局による全庁通知・事務連絡等	2	20.0
各部局会計担当者に対する研修会・説明会の実施	1	10.0
当該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）に対する通知	0	0.0
その他	2	20.0
実施したものはない	2	20.0

(3) 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もの（予定含む）

「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」が6団体（60.0%）、次いで「当該団体独自の加点評価の取組」3団体（30.0%）、「他の地方公共団体の加点評価の取組」2団体（20.0%）、「特に参考としたものはない」が2団体（20.0%）であった。なお、「その他」としては、「今後、取組指針・実施要領及び当団体独自の加点評価を参考に検討予定」との回答があった。

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）
----	--

図表 3.2.3 配点等制度設計の参考としたもの（複数回答）

	団体数	%
TOTAL	10	100.0
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	6	60.0
当該団体独自の加点評価の取組	3	30.0
他の地方公共団体の加点評価の取組	2	20.0
その他	1	10.0
特に参考としたものはない	2	20.0

○国の取組に準じた加点評価の取組を実施している団体の状況

(4) 加点評価の実施要綱等の策定有無

【ベース：国の取組に準じた加点評価の取組を実施している団体】

「全庁的に定めている」と回答した団体が3団体（50.0%）、「定めていない」と回答した団体は3団体（50.0%）であった。

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。
----	---------------------------

図表 3.2.4 加点評価の実施要綱等の策定有無

	団体数	%
TOTAL	6	100.0
全庁的に定めている	3	50.0
部局別または特定の部局のみ定めている	0	0.0
事業別または特定の事業のみ定めている	0	0.0
定めていないが、今後定める予定（検討中）である	0	0.0
定めていない	3	50.0

(5) 加点評価の実施要綱を定めていない理由

【ベース：国の取組に準じた加点評価の取組を実施している団体】

「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」が3団体（100.0%）、「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」が2団体（66.7%）であった。

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）
----	---------------------------------------

図表 3.2.5 加点評価の実施要綱を定めていない理由（複数回答）

	団体数	%
TOTAL	3	100.0
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	3	100.0
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	2	66.7
その他	0	0.0
わからない	0	0.0

(6) 加点評価の配点表、配点例の策定有無

【ベース：国の取組に準じた加点評価の取組を実施している団体】

「全庁的に定めている」と回答した団体が2団体（33.3%）、「事業別または特定の事業のみ定めている」が2団体（33.3%）であり、「定めていない」と回答した団体が2団体（33.3%）あった。

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。
----	------------------------------

図表 3.2.6 加点評価の配点表・配点例の策定有無

	団体数	%
TOTAL	6	100.0
全庁的に定めている	2	33.3
部局別または特定の部局のみ定めている	0	0.0
事業別または特定の事業のみ定めている	2	33.3
定めていないが、今後定める予定（検討中）である	0	0.0
定めていない	2	33.3

(7) 加点評価の配点表、配点例等を定めていない理由

【ベース：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6で加点評価の配点表、配点例等を定めていないと回答した2団体が、「配点表は部局で各調達ごとに判断しているため」と回答した。

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）
----	--

図表 3.2.7 加点評価の配点表・配点例を定めていない理由（複数回答）

	団体数	%
TOTAL	2	100.0
配点表は部局で各調達ごとに判断しているため	2	100.0
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	0	0.0
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	0	0.0
その他	0	0.0
わからない	0	0.0

(8) 平成 28 年度に国の取組に準じた加点評価を行った案件

【ベース：国の取組に準じた加点評価の取組を実施している団体】

平成 28 年度に国の取組に準じた加点評価を行った案件としては、庁舎の施設管理業務、清掃業務、コンサルティング業務が挙げられた。

事例としては、物品役務（総合評価落札方式）が 27 件、公共工事（総合評価落札方式）が 95 件、物品役務（企画競争）が 1 件であった。

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。（回答は 1 つ）
-----	---

(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

【ベース：国の取組に準じた加点評価の取組を実施している団体】

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として、下記の 5 項目をたずねたところ、①企業や労働者の WLB に対する理解促進、②団体内部での WLB に対する理解促進、③企業が WLB の取組を進めるインセンティブの項目については、いずれも高く肯定的に評価している傾向があった。

一方、④入札参加企業の増加の項目については、「わからない」と回答する割合が最も多かった。地元企業の入札参加数の増加については、まだ実態として把握されておらず、今後の増加が期待される場所である。

また、⑤事業の質の向上の項目についても、「わからない」と回答する割合が最も多かった。

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。（回答は 1 つ） 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 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。 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。 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。 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。
-----	--

図表 3.2.8 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

	TOTAL (n=6)	そう思う	ややそう思 う	ややそう思 わない	そう思わな い	わからない
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。	6 100.0	4 66.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0	1 16.7
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。	6 100.0	5 83.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
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。	6 100.0	5 83.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
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。	6 100.0	1 16.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0	4 66.7
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。	6 100.0	1 16.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0	4 66.7

(10) 国の取組に準じた加点評価の取組を実施する中での課題

【ベース：国の取組に準じた加点評価の取組を実施している団体】

国の取組に準じた加点評価の取組を実施する中での課題については、「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」との回答が4団体（40.0%）、「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」との回答が2団体（20.0%）、「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」が2団体（20.0%）、「配点の設定と妥当性の検証等、事務負担が増加」が2団体（20.0%）、「先行する当該団体独自のワーク・ライフ・バランス推進の取組との両立が難しい」「公共調達における公平性や経済性との両立が難しい」「認定企業の情報が少なく、確認作業等の事務負担が増加」がそれぞれ1団体（10.0%）、「特に課題はない」が1団体（10.0%）であった。

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）
------	---

図表 3.2.9 国の取組に準じた加点評価の取組を実施する中での課題（複数回答）

	団体数	%
TOTAL	10	100.0
先行する当該団体独自のワーク・ライフ・バランス推進の取組との両立が難しい	1	10.0
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	2	20.0
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	2	20.0
公共調達における公平性や経済性との両立が難しい	1	10.0
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	4	40.0
配点の設定と妥当性の検証等、事務負担が増加	2	20.0
認定企業の情報が少なく、確認作業等の事務負担が増加	1	10.0
その他	0	0.0
特に課題はない	1	10.0

(11) 国の取組に準じた加点評価の取組実施に関連した、希望する国からのサポート

【ベース：国の取組に準じた加点評価の取組を実施している団体】

国の取組に準じた加点評価の取組実施に関連した、希望する国からのサポートとしては、「国や地方での取組実施の成果の紹介」と5団体（50.0%）が回答した。次いで、「国や地方での実施要綱等や配点表、配点例の紹介」が4団体（40.0%）、「先進的な研究報告等の紹介」が3団体（30.0%）、「国や地方での実施プロセスの紹介」が2団体（20.0%）、「地方公共団体担当者向け説明会の実施」が1団体（10.0%）であった。

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）
------	---

図表 3.2.10 希望する国からのサポート（複数回答）

	団体数	%
TOTAL	10	100.0
地方公共団体担当者向け説明会の実施	1	10.0
国や地方での実施プロセスの紹介	2	20.0
国や地方での実施要綱等や配点表、配点例の紹介	4	40.0
国や地方での取組実施の成果の紹介	5	50.0
先進的な研究報告等の紹介	3	30.0
その他	0	0.0
特になし	1	10.0

○国の取組に準じた加点評価の取組を実施予定／検討中の団体の状況
 (12) 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

【ベース：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】

(物品・役務)

国の取組に準じた加点評価の取組を実施予定、検討中の団体において、国の取組に準じた物品・役務の加点評価の取組実施に向けた進捗状況について、「開始時期未定」と回答した団体が5団体（100.0%）であった。

(公共工事)

国の取組に準じた加点評価の取組を実施予定、検討中の団体において、国の取組に準じた公共工事の加点評価の取組実施に向けた進捗状況について、「開始時期未定」と回答した団体が3団体（100.0%）であった。

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）
------	--

図表 3.2.11 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（複数回答）

	物品・役務		公共工事	
	団体数	%	団体数	%
TOTAL	5	100.0	3	100.0
H30年度より実施開始予定	0	0.0	0	0.0
H31年度以降実施開始予定	0	0.0	0	0.0
開始時期未定	5	100.0	3	100.0

(13) 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

【ベース：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】

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としては、「先行する当該団体独自のワーク・ライフ・バランス推進の取組との両立が難しい」「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」「公共調達における公平性や経済性との両立が難しい」「配点の設定と妥当性の検証が難しい」「認定企業の情報が少ない」がそれぞれ2団体（40.0%）となっている。また、「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」「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」がそれぞれ1団体（20.0%）であった。なお、「その他」として、「全庁的なルールがない（担当課ごとの対応となっている）」との回答があった。

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）
------	--

図表 3.2.12 国の取組に準じた加点評価の取組開始に向けての課題（複数回答）

	団体数	%
TOTAL	5	100.0
先行する当該団体独自のワーク・ライフ・バランス推進の取組との両立が難しい	2	40.0
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	2	40.0
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	1	20.0
公共調達における公平性や経済性との両立が難しい	2	40.0
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	1	20.0
配点の設定と妥当性の検証が難しい	2	40.0
認定企業の情報が少ない	2	40.0
その他	2	40.0
特に課題はない	0	0.0

(14) 国の取組に準じた加点評価の取組実施に期待する成果

【ベース：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】

国の取組に準じた加点評価の取組実施に期待する成果としては、「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」「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」と回答した団体がそれぞれ3団体（60.0%）、「その他」が1団体（20.0%）であった。

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）
------	--

図表 3.2.13 国の取組に準じた加点評価の取組実施に期待する成果

	団体数	%
TOTAL	5	100.0
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	3	60.0
当該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	0	0.0
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	3	60.0
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	0	0.0
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	0	0.0
その他	1	20.0
特になし	1	20.0

(15) 国の取組に準じた加点評価の取組実施に関連した、希望する国からのサポート

【ベース：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】

「国や地方での導入プロセスの紹介」と回答した団体が3団体（60.0%）、
「国や地方での実施要綱等や配点表、配点例の紹介」が2団体（40.0%）「国
や地方での取組実施の成果の紹介」が2団体（40.0%）、「地方公共団体担当
者向け説明会の実施」が1団体（20.0%）、その他が1団体（20.0%）であつ
た。

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）
------	---

図表 3.2.14 希望する国からのサポート（複数回答）

	団体数	%
TOTAL	5	100.0
地方公共団体担当者向け説明会の実施	1	20.0
国や地方での導入プロセスの紹介	3	60.0
国や地方での実施要綱等や配点表、配点例の紹介	2	40.0
国や地方での取組実施の成果の紹介	2	40.0
先進的な研究の紹介	0	0.0
その他	1	20.0
特にない	0	0.0

第4章 全体総括

<調査の目的>

価格以外の要素を評価して行う国の調達（総合評価落札方式又は企画競争）については、企業等を評価するに当たって、女性活躍推進法等に基づき、WLB等推進企業に加点を行うという取組を平成28年度から実施している。また、地方公共団体については、同法により、国に準じた取組を行うことが努力義務とされている。

本調査研究は、今後、地方公共団体においても国に準じた取組が進められるよう、加点点評価の取組が、企業におけるえるぼし等の認定取得やWLB等の推進に及ぼす効果・影響等を把握するとともに、地方公共団体への効果的な働きかけや啓発を行うための参考となる情報を得ることを目的として実施した。

本章では、この調査目的に照らし、以下の3つの視点から、企業調査及び国・地方公共団体調査の結果を分析し、考察するとともに、今後の方向性についてまとめた。

<分析・考察の視点>

- ① 加点点評価の取組に企業の認定取得のインセンティブ効果はあったのか。
- ② 加点点評価の取組で企業の意識・行動にどのような影響があったのか。
- ③ 加点点評価の取組を地方公共団体に展開していくための方策は何か。

4.1 加点点評価の取組による認定取得のインセンティブ効果

加点点評価の取組では、企業におけるWLBの取組を評価する指標として認定制度を活用していることを踏まえ、企業に対し認定取得に向けたインセンティブ効果があったのか、どのような属性を有する企業に、よりインセンティブ効果があったかについて、分析・考察を行った。

属性については、第2章での調査結果分析に用いた区分（認定種別、認定取得の意向の有無）のほか、自社経営における公共調達の重要度合い、該当案件への参加経験の有無に着目して、傾向を比較した。

4.1.1 分析・考察結果

企業調査（郵送調査）において、認定取得の目的として「加点等のメリット」を、加点の影響として「認定取得の取組が促進された」を、それぞれ挙げる回答が一定割合あるなど、加点点評価の取組について、認定取得に向けた一定のインセンティブ効果があることが認められた。

特に、今後認定を取得しようとする企業とともに、既に認定を取得している企業の中では、えるぼし認定企業や国からの受注実績が多いもの等において、より高いインセンティブ効果を示す傾向がみられた。

一方、加点評価の取組自体、認知度が十分とはいえ、取得無企業を始め、本調査を通じて初めてその存在を認知した企業も一定割合あった。

また、該当案件への参加・受注経験があると回答した企業割合も少ない状況であった。これは、加点評価の取組が平成28年度から始まったばかりであり、取組実績がまだ少ないことによるものと考えられる。

そうした状況ではあるものの、WLB等推進企業で該当案件に参加した経験のあるものは、WLB等推進企業全体と比べて、「加点で受注が有利になった」と実感している割合は、高くなっている。

また、認定取得の働きかけを行った部署をみると、WLB等推進企業と取得予定企業のいずれについても、WLBの取組や認定取得に向けた手続き等を行う「人事・労務管理部門」が最も高くなっている。一方、実際に入札等で加点評価の取組に直面する機会のある「公共調達の現場（営業部門等）からの要請」と回答した割合は、WLB等推進企業が16.8%であるのに対し、取得予定企業が38.9%と明確な差がある。

加点評価の認知経路をみると、取得予定企業においては、「入札説明書（評価表）等」が75.6%と最も高く、実際に入札に参加する際に認知した割合が高くなっている。

こうしたことから、該当案件に実際に接し、加点が受注に与える影響を重く見た公共調達の現場（営業部門等）からの要請が、認定取得を検討するきっかけになっていることがうかがえる。

企業ヒアリング調査においても、人事部門で認定取得の準備はしていたが、営業部門からの強い要望により、手続きを速やかに進めることとしたという声も聞かれたところである。

同じWLB等推進企業の中でも、えるぼし認定企業と他認定等企業との間には、長時間労働の状況やWLBに関する制度・取組などの面で進捗状況の差があり、えるぼし認定企業ではより長時間労働の割合は低く、WLBに関する制度・取組の実施率も高かった。他認定等企業については、WLBの推進体制が比較的整っていると考えられるため、更なる取組の検討が期待される。他認定等企業については、認定取得の目的として「国の入札での加点等のメリット」を挙げている割合は約3分の1であり、公共調達の現場から認定取得の働きかけがあったとする割合は2割程度となっている。

なお、各府省の個別具体の調達案件を分析する中で、少ない事例ではあるものの、認定の取得状況によっては、評価点が逆転しうる事例も確認された。今後、WLB評価項目を設定する調達案件が増えることに伴い、こうした事例も増加し、他認定等企業において、より高い割合の加点を期待できる「えるぼし認定」を取得する後押しになることも考えられる。

4.1.2 今後の方向性

各府省等における取組を加速し評価項目を設定した調達案件を増やしていくことで、企業が加点点評価の取組を認知し、受注への影響を実感する機会の増加につながり、認定取得に向けた取組を促すインセンティブ効果がより働くようになるものと考えられる。

各府省等における取組を促す方法としては、毎年度、内閣府で実施するフォローアップを活用し、より詳細な取組状況を把握・公表することや、配点例等の事例を共有すること、各府省等の調達担当者が **WLB** 等推進企業を検索しやすいような情報提供を行うことなどが考えられる。

また、加点点評価の取組の認知度を一層高めていくためには、加点点を認定取得のメリットとして人事・労務管理部門より重視する公共調達の現場（営業部門等）へのアプローチが効果的であると考えられる。具体的な方策としては、国の入札参加資格申請・調達関連情報サイトや入札窓口など、企業の営業担当者が公共調達に関する情報収集を行う機会を捉えて、加点点評価の取組を認定制度のメリットとして周知することが考えられる。

4.1.3 関連データ

(1) 企業調査の結果

【郵送調査】

① 認定取得の目的から見たインセンティブ効果

認定取得の目的として、『加点等のメリット』（「国の入札での加点等のメリット」「地方公共団体の入札での加点等のメリット」「国の助成金や優遇措置等のメリット」）を挙げた割合は、以下のとおり。

- ・ WLB等推進企業で40.2%、えるぼし認定企業で47.7%、取得予定企業で61.1%。【図表4.1.1】
- ・ WLB等推進企業のうち、3年前（平成26年度）と比べ、平成28年度の国の受注実績（物品・役務）が『増えた』（「増えた」「やや増えた」）企業（41企業）では、53.7%。【図表4.1.2】
- ・ WLB等推進企業のうち、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が30%以上（20企業）の企業では、65.0%。【図表4.1.3】

図表 4.1.1 国の認定を取得しようと思った目的（複数回答）

1段目 度数 2段目 横%		0	1	2
		TOTAL	加点等のメリット	それ以外
1	WLB等推進企業	107 100.0	43 40.2	64 59.8
2	えるぼし認定企業	44 100.0	21 47.7	23 52.3
3	他認定等企業	63 100.0	22 34.9	41 65.1
4	取得予定企業	36 100.0	22 61.1	14 38.9

「加点等のメリット」は、
下記3項目いずれかに該当した割合
・ 国の入札での加点等のメリット
・ 地方公共団体の入札での加点等のメリット
・ 国の助成金や融資優遇等のメリット

「それ以外」は、
・ 企業のイメージアップ
・ 人材の確保 等「加点等のメリット」の3項目に該当しなかった割合（無回答を含む。）
※詳細は28・29頁、図表2.2.25、図表2.2.26を参照

図表 4.1.2 国の認定を取得しようと思った目的（複数回答）

3年前と比べ、平成28年度の国（物品・役務）の案件の受注実績の傾向別

1段目 度数 2段目 横%		0	1	2
		TOTAL	加点等のメリット	それ以外
0	TOTAL	107 100.0	43 40.2	64 59.8
1	増えた/やや増えた	41 100.0	22 53.7	19 46.3
2	やや減った/減った	21 100.0	5 23.8	16 76.2
3	該当しない	33 100.0	12 36.4	21 63.6
4	無回答	12 100.0	4 33.3	8 66.7

3年前と比べ、平成28年度の国（物品・役務）の案件の受注実績の傾向は、38頁、図表2.3.6を参照

※詳細（加点等のメリット以外の目的）は28・29頁、図表2.2.25、図表2.2.26を参照

図表 4.1.3 国の認定を取得しようと思った目的（複数回答）
 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」別

1段目 度数 2段目 横%	0	1	2
	TOTAL	加点等のメリット	それ以外
0 TOTAL	107 100.0	43 40.2	64 59.8
1 0%	17 100.0	1 5.9	16 94.1
2 1%~30%未満	64 100.0	28 43.8	36 56.3
3 30%以上	20 100.0	13 65.0	7 35.0
4 無回答	6 100.0	1 16.7	5 83.3

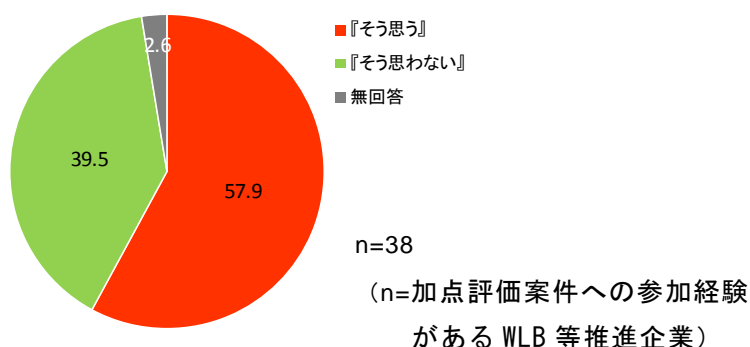
総売上高に占める過去3年間（平均）の国からの「受注総額の割合」の傾向は、37頁、図表 2.3.5 を参照

※詳細（加点等のメリット以外の目的）は 28・29頁、図表 2.2.25、図表 2.2.26 を参照

② 加点評価の影響から見たインセンティブ効果

- ・「加点で認定取得の取組が促進された」について、『そう思う』（「非常にそう思う」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」）と回答した割合は、取得予定企業が最も高く（61.2%）、次いで「えるぼし認定企業」が 52.2%となっている。【46頁、図表 2.4.8】。
- ・「加点で WLB 推進に対する経営陣の関心が高まった」との回答割合は、取得予定企業で最も高く（61.1%）、次いで「えるぼし認定企業」が 56.8%となっている。【47頁、図表 2.4.9】。
- ・「加点で受注が有利になった」について、『そう思う』と回答する割合は、WLB 等推進企業全体では 38.3%に留まるのに対し、該当案件入札等に参加経験がある場合では 57.9%（38 企業中 22 企業）となっている。【46頁、図表 2.4.7、図表 4.1.4】

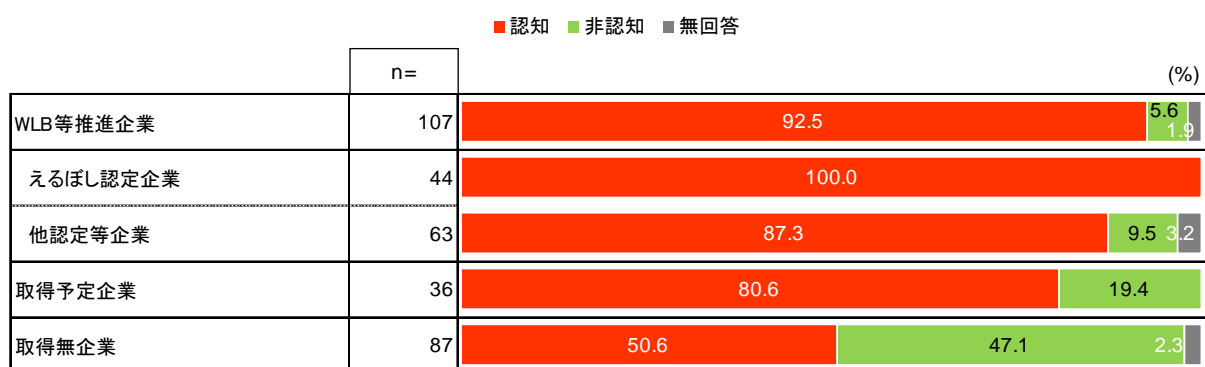
図表 4.1.4 加点の影響：加点で受注が有利になった
 【ベース：加点評価案件への参加経験がある WLB 等推進企業】



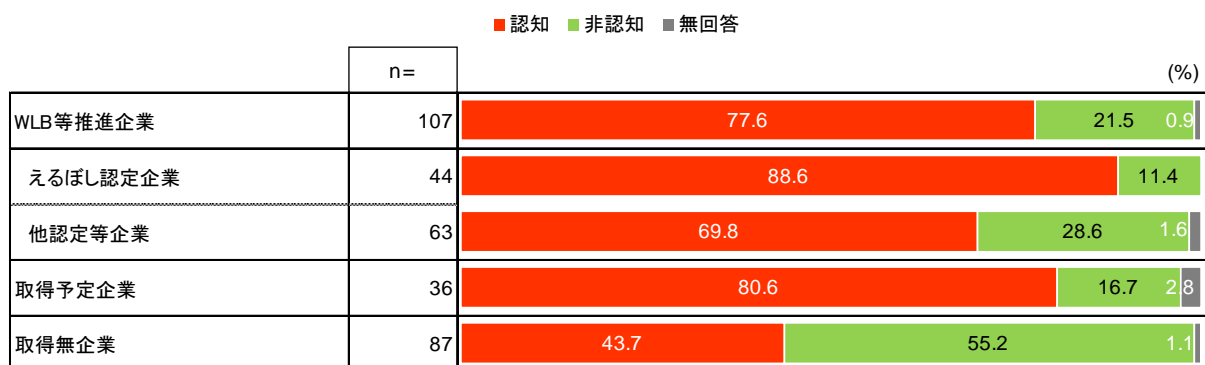
③ 認定制度及び加点評価の取組の認知状況

- ・「えるぼし認定」自体の認知率については、WLB等推進企業で92.5%、取得予定企業で80.6%と、それぞれ高い。一方、取得無企業では、50.6%と約半数に過ぎない。【図表4.1.5、21頁、図表2.2.13】
- ・「加点評価の取組」の認知率については、WLB等推進企業で77.6%、えるぼし認定企業で88.6%、他認定等企業で69.8%、取得予定企業では43.7%となっている。【図表4.1.6、42頁、図表2.4.1】

図表 4.1.5 えるぼし認定の認知



図表 4.1.6 国等の公共調達における「WLB等推進企業」の加点評価の取組の認知状況



④ 該当案件への参加・受注経験

- ・WLB等推進企業を加点評価している案件への参加経験は、WLB等推進企業で35.5%、取得予定企業で58.3%、取得無企業で23.0%。【44頁、図表2.4.4】
- ・WLB等推進企業を加点評価している案件の受注経験は、WLB等推進企業で25.2%、取得予定企業で41.7%、取得無企業で14.9%。【44頁、図表2.4.5】

⑤ 認定取得の働きかけを行った部署

- ・国の認定取得の働きかけを行った部署について、WLB等推進企業と取得予定企業のいずれも「人事・労務管理部門」が最も高いものの、「公共調達の現場（営業部門等）からの要請」は、取得予定企業では38.9%であるのに対し、WLB等推進企業では16.8%となっている。【30頁、図表2.2.27、図表2.2.28】
- ・加点評価の認知経路について、取得予定企業においては、「入札説明書（評価表）等」が75.9%と最も高い。【43頁、図表2.4.2】

⑥ WLBに関する推進制度等

- ・直近1か月あたりの週労働時間60時間以上の正社員割合について、「5%以上」の割合は、WLB等推進企業で15.0%、取得予定企業で27.8%、取得無企業で30.9%となっている。【19頁、図表2.2.9】
- ・自社にある制度や実施している取組について、「長時間労働削減に向けた取組」については、WLB等推進企業及び取得予定企業は8割を超えている一方で、取得無企業では6割となっている。また、「多用な正社員制度の導入・拡充」については、WLB等推進企業の50.5%に対し、取得予定企業、取得無企業では、それぞれ25.0%、23.0%と低い。【20頁、図表2.2.10】

(2) 国・地方公共団体調査

【質問紙調査】

- ・「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」と7割以上の国の機関が回答（11機関中8機関）（「そう思う」「ややそう思う」の合計）。【57頁、図表3.1.4】
- ・既に国に準じた加点評価の取組を実施済の地方公共団体の全てが「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」と回答（6団体中6団体）（「そう思う」「ややそう思う」の合計）。【68頁、図表3.2.8】

【ヒアリング調査】

- ・えるぼし認定等と地方公共団体独自の認定制度を加点評価項目に加えたことにより、団体独自の認定等についても取得率が向上しており、両制度の周知が図られている。

4.2 加点評価の取組による企業の意識・行動への影響

加点評価による影響の受けとめ方は、該当案件に実際に接した経験の有無によるところも大きいと考えられる。このため、WLB等推進企業のうち該当案件への参加経験のあるものを抽出し、加点の影響について、WLB等推進企業全体と傾向を比較した。

また、認定取得を視野に入れた取組による様々な効果について、既に効果のあったものと回答した割合の高い項目と低い項目との比較を行うとともに、今後効果を期待するものとの差にも着目して、分析・考察を行った。

4.2.1 分析・考察結果

加点評価の取組については、国等の入札参加意欲の高まりや、WLB推進に対する経営層や従業員の関心の高まり、認定取得に向けた取組の促進など、企業の意識・行動にプラスの影響を与えていることが分かった。該当案件に参加した経験のある場合の方が、より高いプラスの影響がみられた。

また、認定取得を視野に入れた取組による効果として、約8割が既に何らかの効果を実感しており、具体的な効果の内容として、「多様な人材の確保」「男性の育児休業取得率の向上」を挙げる割合が高い。これに対し、「生産性の向上、業務の効率化」「業績の向上」「顧客満足度の向上」（事業の品質の向上）については、既に効果があったと実感している企業の割合が少ないことが分かった。

「仕事と生活の調和連携推進・評価部会報告書」（平成27年12月）¹⁰においては、先行する調査研究結果を踏まえ、WLBの取組の効果として、「ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることにより、業務改善・見直しによる業務の効率化に加え、多様な働き方が可能な職場環境や健康面での不安の少ない職場環境が整備されることなどから、従業員の満足度・意欲、健康状態が向上し、就業が継続されることにより定着率が向上するとともに、女性など多様な優秀な人材の採用・登用が促進される。このように人材の確保・定着が進めば、習熟度の向上や技能の蓄積などを通じた人材の更なる高度化や、多様な視点を持つ柔軟な組織の構築などが図られ、こうした結果、企画力の高度化などを通じた生産性の向上がもたらされることが見込まれる。加えて、将来的な担い手となる人材の確保・定着による、維持管理業務の安定性の向上等を通じて、持続可能性の向上による長期的な事業の品質の確保・向上につながることも考えられる。」としている。

この報告書の内容に照らして考えると、既に効果があったものとして回答した割合が高い項目（職場環境の整備、人材の確保）と低い項目（生産性の向上、事業の品質の向上）の違いは、WLBの取組から直接派生しすぐに現れ

¹⁰ http://wwa.cao.go.jp/wlb/government/top/rp_work-life-balance.html

やすい効果と、WLBの取組との関係が間接的で現れるまでに時間がかかる効果との違いといえよう。

今後効果を期待するものと既に効果があったものとの差が大きい項目が、「生産性の向上、業務の効率化」「業績の向上」であることも、効果が現れやすい項目と効果が現れるまでに時間がかかる項目であることを示唆しているものと考えられる。

企業ヒアリング調査において、WLB等推進企業からは、国の認定を取得することによって企業の姿勢を客観的に示せるといった声や、認定取得を視野に入れた取組により、女性の雇用継続率が向上するなど、人材の確保という点で効果や手ごたえを感じているという声があった。取得予定企業においては、認定取得に意欲的になっており、今後の認定取得に向けて地道に努力している姿勢がみられた。

4.2.2 今後の方向性

上記のように、すぐに現れやすい効果と現れるまでに時間がかかる効果があることを踏まえると、今後とも、加点点評価の取組が与える影響とともに、加点点評価が促進しようとするWLBの取組状況や効果について継続的に把握していくことが、加点点評価の取組を検証していく上で重要である。なお、今後においては、地域や業種等に着目して検討することにより、得られる示唆もあると考えられる。

一方、評価者側においても、まだ取組による企業行動の変化の実態を捉えがたい状況にあることが分かった。「加点点で国等の入札への参加意欲・関心が高まった」「加点点で認定取得の取組が促進された」等の企業調査により明らかになった影響について情報提供を行うことが、国・地方公共団体における取組の加速に資すると考えられる。

4.2.3 関連データ

(1) 企業調査の結果

【郵送調査】

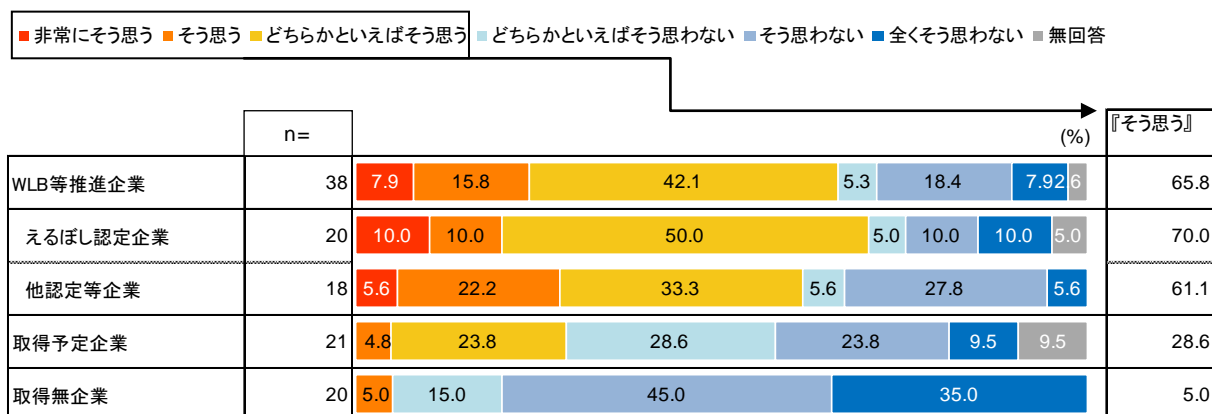
① 該当案件への参加経験別で見た企業の意識・行動への影響

- ・加点点対象となるWLB等推進企業について加点点の影響をみると、該当案件への参加経験のある場合の方が、いずれも高いプラスの影響がみられた。
- ・該当案件への参加経験のある場合においても、「業務の生産性の向上、品質の向上」にプラスの影響があると回答した割合は、他の項目より低くなっている。
- －「加点点で国等の入札への参加意欲・関心が高まった」：WLB等推進企業（38企業）で65.8%、えるぼし認定企業（20企業）で70.0%（WLB等推進企業全体（107企業）で42.0%）。【45頁、図表2.4.6、図表4.2.1】

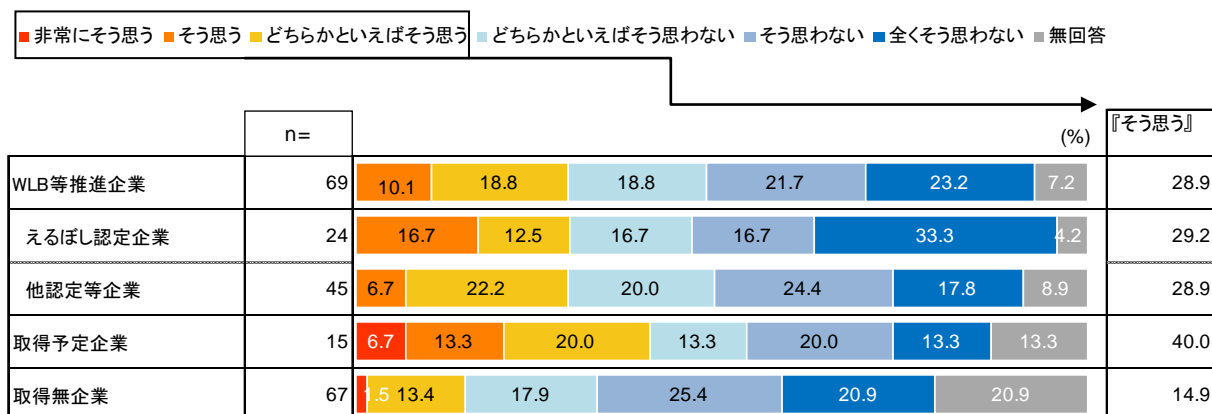
- －「加点で認定取得の取組が促進された」：WLB等推進企業で81.5%。えるぼし認定企業で80.0%（WLB等推進企業全体で47.7%）。【46頁、図表2.4.8、図表4.2.2】
- －「加点でWLB推進に対する経営陣の関心が高まった」：WLB等推進企業で81.6%。えるぼし認定企業で85.0%（WLB等推進企業全体で51.4%）。【47頁、図表2.4.9、図表4.2.3】
- －「加点でWLB推進に対する社員自身の関心が高まった」：WLB等推進企業で81.6%。えるぼし認定企業で85.0%（WLB等推進企業全体で48.7%）。【47頁、図表2.4.10、図表4.2.4】
- －「加点で業務の生産性が向上したり、品質が向上した」：WLB等推進企業で36.9%。えるぼし認定企業で35.0%（WLB等推進企業全体で28.1%）。【48頁、図表2.4.11、図表4.2.5】

図表 4.2.1 加点で国等の入札への参加意欲・関心が高まった

【a. 加点評価案件への参加経験がある企業の回答】

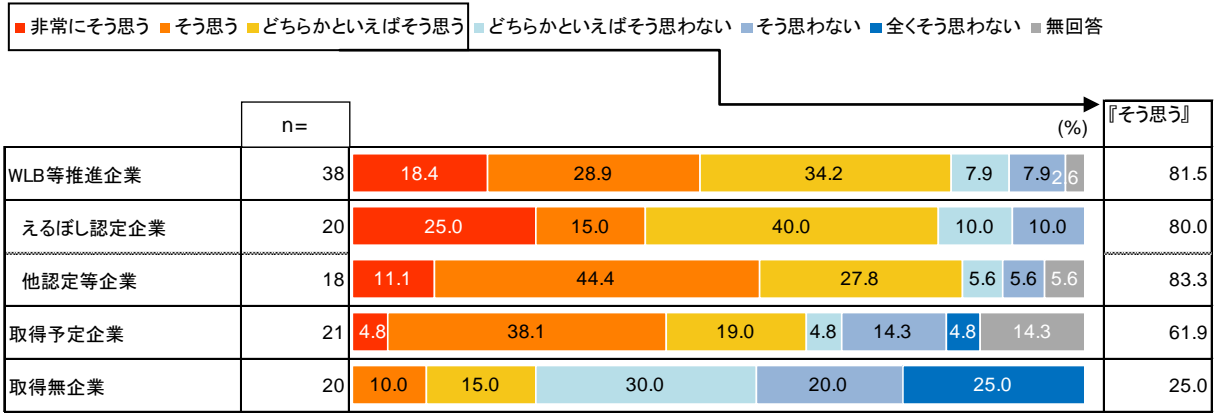


【b. 加点評価案件への参加経験がない（不明含む）企業の回答】

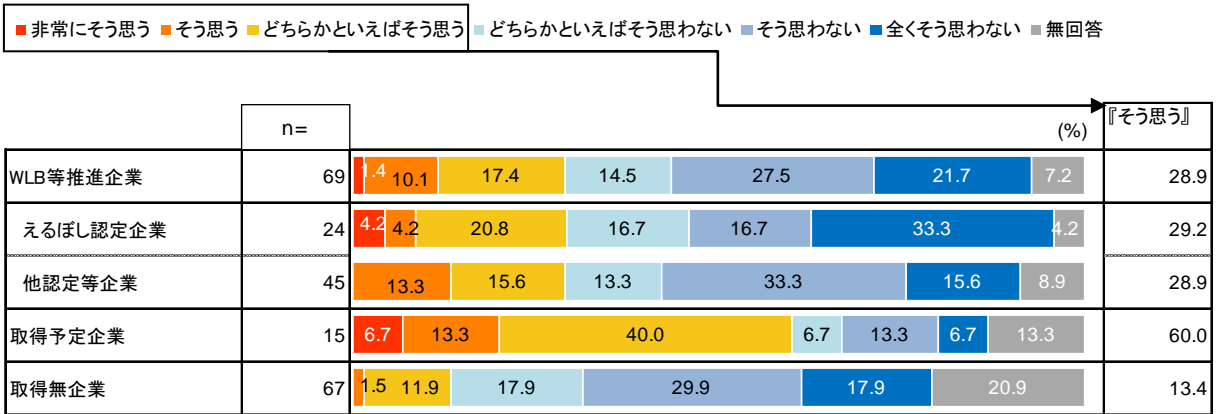


図表 4.2.2 加点の影響：加点で認定取得の取組が促進された

【a. 加点評価案件への参加経験がある企業の回答】

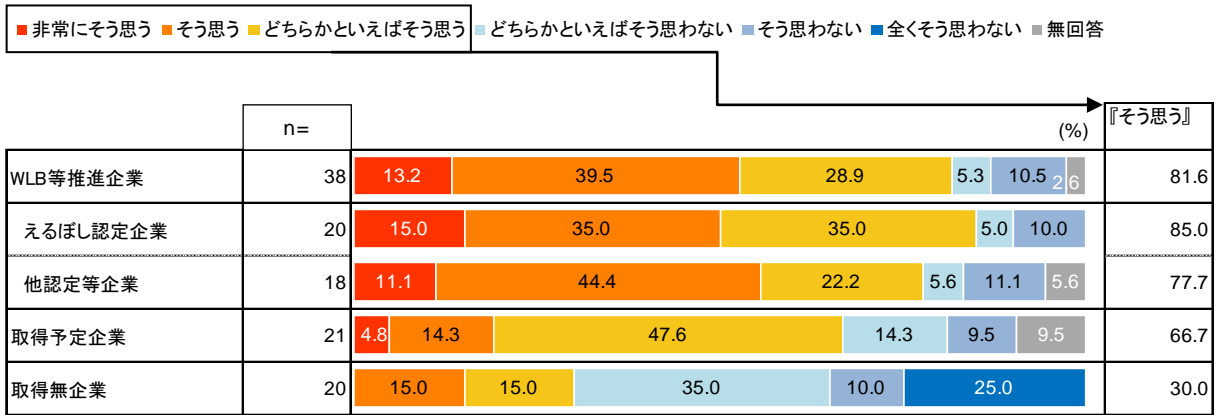


【b. 加点評価案件への参加経験がない（不明含む）企業の回答】

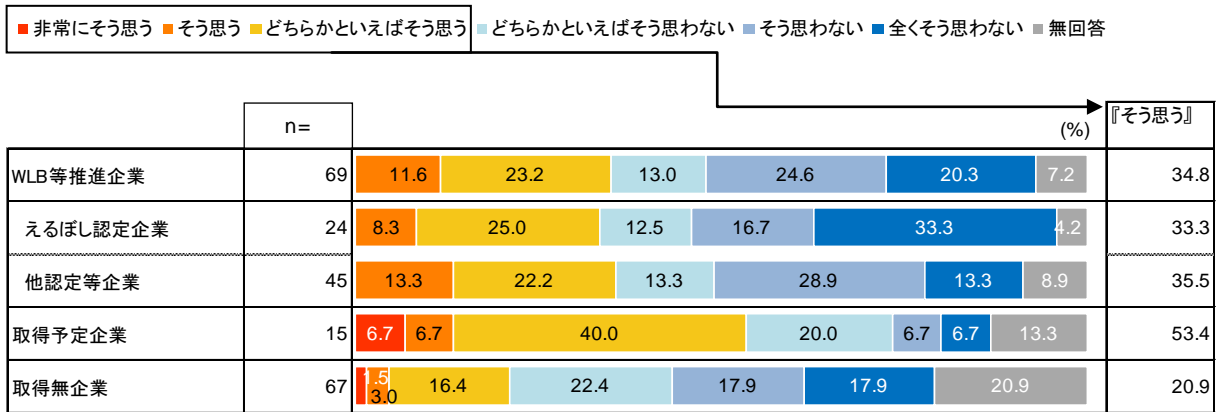


図表 4.2.3 加点でWLB推進に対する経営陣の関心が高まった

【a. 加点評価案件への参加経験がある企業の回答】

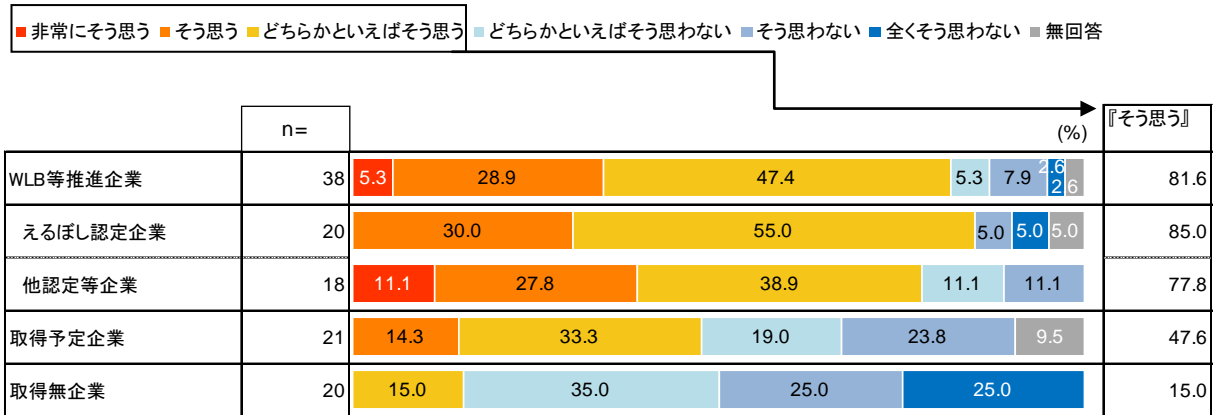


【b. 加点評価案件への参加経験がない（不明含む）企業の回答】

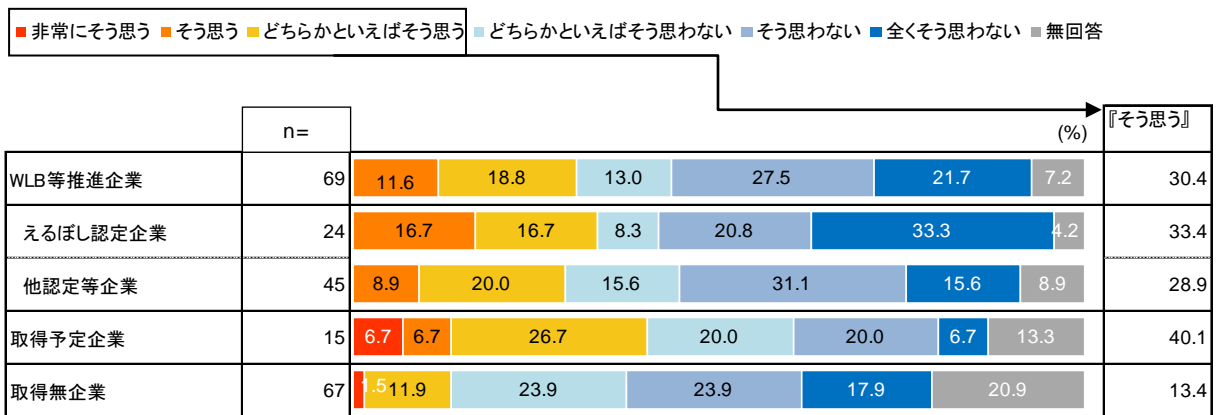


図表 4.2.4 加点でWLB推進に対する社員自身の関心が高まった

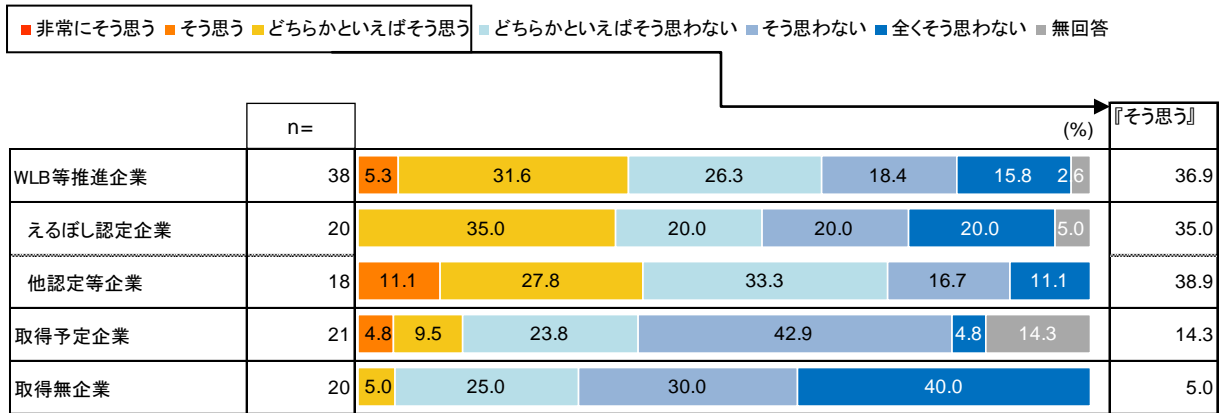
【a. 加点評価案件への参加経験がある企業の回答】



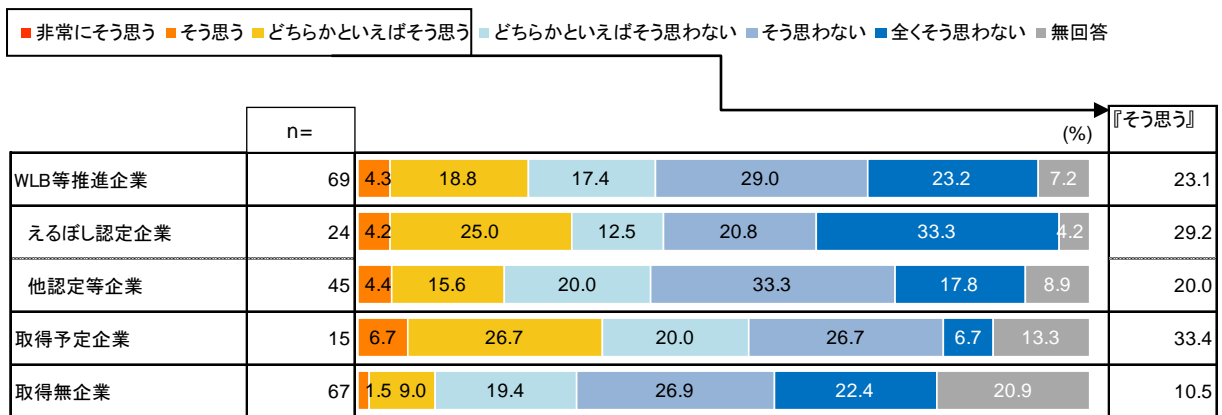
【b. 加点評価案件への参加経験がない（不明含む）企業の回答】



図表 4.2.5 加点で業務の生産性が向上したり、品質が向上した
【a. 加点評価案件への参加経験がある企業の回答】



【b. 加点評価案件への参加経験がない（不明含む）企業の回答】



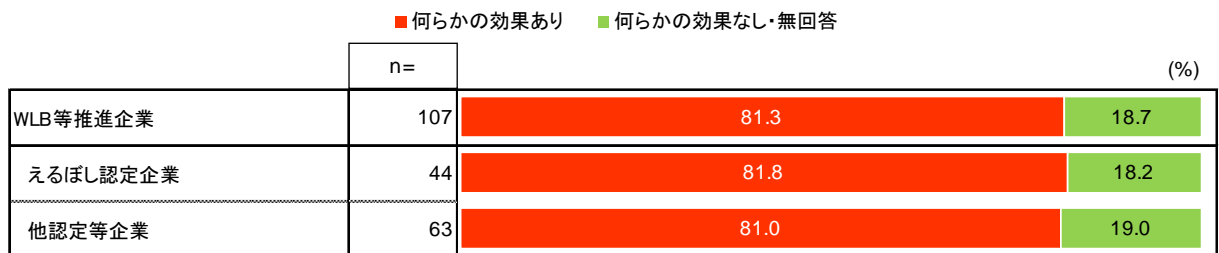
② 認定取得を視野に入れた取組による効果で見た意識・行動への影響

- ・国の認定取得を視野に入れた取組による効果について、「既に何らかの効果あり」はWLB等推進企業で81.3%、えるぼし認定企業で81.8%、他認定等企業で81.0%となっている。加点対象となるいずれの認定でも一定の効果が認められた。【図表 4.2.6】
- ・国の認定取得を視野に入れた取組による効果のうち既に効果があったものとして、WLB等推進企業で最も高かったものは、「多様な人材の確保（採用）」（37.4%）、次いで「男性の育児休業取得率の向上」（36.4%）となっている。認定種別に上位2項目をみると、えるぼし認定企業は、「多様な人材の確保（採用）」と「男性の育児休業取得率の向上」でいずれも43.2%、他認定等企業は、「所定外労働時間の削減」と「年次有給休暇取得率の向上」でいずれも36.5%となっている。【33頁、図表 2.2.31、図表 4.2.7】

- ・ 今後期待するものと既に効果があったものの差に着目すると、差が大きいのは順に「生産性の向上、業務の効率化」「業績の向上」「従業員の定着率の向上」となっている。次いで、既に一定の効果もみられている「多様な人材の確保（採用）」「従業員の満足度の向上」となっている。【図表 4.2.7】

図表 4.2.6 国の認定の取得を視野に入れた取組による効果

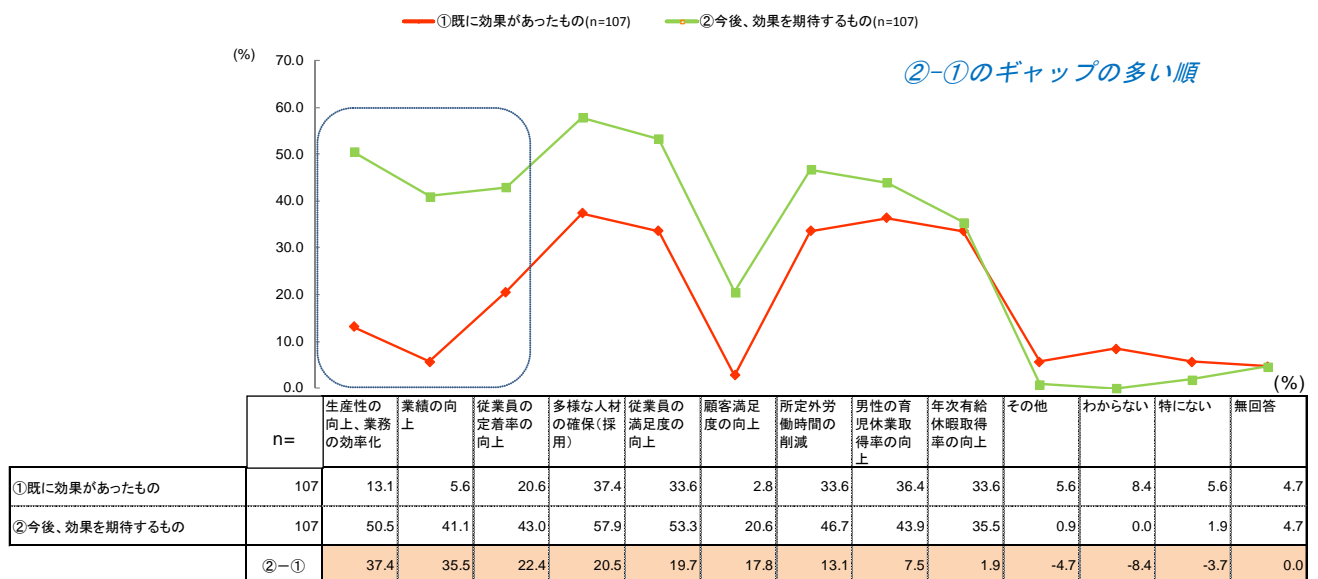
① 既に効果があったもの



※ 「何らかの効果」は、33 頁、図表 2.2.31 で「わからない」「特になし」「無回答」以外の選択割合

図表 4.2.7 国の認定の取得を視野に入れた取組による効果（複数回答）

既に効果があったものと今後期待する効果のギャップ



(2) 国・地方公共団体の結果

【質問紙調査】

- ・国の機関（11 機関）においては、加点評価の取組の効果として、「企業や労働者の WLB に対する理解促進」（8 機関）、「企業が WLB の取組を進めるインセンティブ」（8 機関）を肯定的に評価（「そう思う」「ややそう思う」）する傾向があった。一方、「入札参加資格取得企業等における認定取得等の増加」「WLB 等推進企業が受注する案件の増加」「入札参加企業の増加、事業の質の向上」については、「わからない」とする割合が最も高かった。【57 頁、図表 3.1.4】
- ・地方公共団体（6 団体）においては、加点評価の取組の効果として、「企業や労働者の WLB に対する理解促進」（5 団体）、「団体内部の WLB に対する理解促進」（6 団体）、「地元企業が WLB の取組を進めるインセンティブ」（6 団体）を肯定的に評価（「そう思う」「ややそう思う」）する傾向があった。一方、「入札参加企業の増加」「地元企業の人材の多様化・定着化、事業の質の向上」については、「わからない」とする割合が最も高かった。【68 頁、図表 3.2.8】

【ヒアリング調査】

- ・加点評価の取組開始後、地方公共団体独自の認定についても取得企業が増加するといった効果がみられた。えるぼし認定等を団体独自の認定と合わせて加点評価することで、双方の認定等の知名度が向上し、取得に前向きになる企業の増加が期待される。

4.3 加点評価の取組を地方公共団体に展開していくための方策

ここでは、地方公共団体において「国に準じた取組」を進める上での課題や国に対する支援ニーズを把握するとともに、企業において認定取得に向けた取組を進める上での課題を整理し、加点評価の取組を地方公共団体に展開していくための方策について、検討を行った。

4.3.1 分析・考察結果

(1) 加点評価の取組が地方公共団体の調達へ広がる効果と国への支援ニーズ

加点評価の取組が地方公共団体の調達に広がることを期待する割合は、WLB等推進企業と取得予定企業とでそれぞれ半数以上の割合となっており、さらに地方公共団体の入札参加資格を有するWLB等推進企業においては、期待する割合が約8割に上るなど、地方公共団体において国に準じた取組が行われることに対するWLB等推進企業での期待は高い。

また、認定取得のインセンティブ効果としても考察したが、認定取得の働きかけを行った部署をみると、WLB等推進企業と取得予定企業のいずれも「人事・労務管理部門」が最も高いものの、「公共調達の現場（営業部門等）からの要請」と回答した割合が、WLB等推進企業と取得予定企業との間で明確な差があり、公共調達の現場（営業部門等）に対し、加点評価の取組が与えた影響は大きいといえる。企業ヒアリング調査においても、自社が認定未取得の状態で、地方公共団体にまで加点評価の取組が広がることに危機感を持っているとの声もあった。

一方、地方公共団体調査においては、国に準じた加点評価の取組を進めるに当たり、地元企業や中小企業の認定数が少ない、総合評価落札方式・企画競争による入札が少なく効果が不明である、公共調達における公平性や経済性との両立が難しいといった課題が挙げられており、国に対する「国や地方での実施プロセスの紹介」「国や地方での実施要綱等や配点表、配点例の紹介」等、サポートのニーズもある。

(2) 認定制度の認知度等の向上、認定取得に向けた支援

「地元企業や中小企業で認定数が少ない」という課題については、加点評価の前提となる認定制度自体の認知度や社会的評価を向上させるとともに、認定取得に向けた支援を行うことが、企業でのWLBの取組を促し、認定取得企業の増加につながると考えられる。

企業調査（郵送調査）では、認定取得を検討しない理由として、「認定制度についてよく知らない」「取得のメリットを感じない」を挙げる割合が、中小企業において大企業より高くなっている。情報収集面を含め中小企業におけるWLBの推進体制が大企業より脆弱であることがうかがえる。

また、認定取得を視野に入れた取組の内容について、取得予定企業と WLB 等推進企業とを比較すると、取得予定企業においては、「長時間労働の見直し」の割合が WLB 等推進企業より高くなっている。長時間労働の問題について、自社の課題と認識し、見直しに取り組んではいるものの、認定取得に至るような効果までは現れていないことがうかがえる。さらに、「男性の育児休業取得の促進」については、取得予定企業と WLB 等推進企業との間で最も大きな差がみられた。取得予定企業においては、「男性の育児休業取得の促進」の取組自体があまり行われていないことがうかがえる。

認定取得に向けては、自社の課題を的確に把握するとともに、課題への効果的な取組を検討し、実施する必要がある。その際、自社と同様の課題を抱えていたが、それを克服し、認定を取得した他企業の取組が参考になると考えられる。

さらに、認定取得を検討していない企業が「取得のメリットを感じない」理由としては、「人材の確保につながらない」「同業他社もやっていない」「認定制度の認知が低い」が挙げられている。これに対し、認定を取得している WLB 等推進企業においては、認定取得を視野に入れた取組の効果のうち、既に効果があったと感じているものの中で、「多様な人材の確保」を挙げる割合が最も高くなっている。

企業ヒアリング調査でも、働き方改革や WLB に対する学生の関心が高まる中、企業の取組姿勢を客観的に示す指標として、第三者による認定の意義は大きいとの声が聞かれた。

4.3.2 今後の方向性

(1) 加点评価の取組が地方公共団体の調達へ広がる効果と国への支援ニーズ

加点评価の取組が地方公共団体に広がることにより、WLB を推進する企業の公共調達への参加や、企業における認定取得に向けた取組が促進されることが期待される。

地方公共団体においては、団体独自の認定制度等を設け、国の取組も参考に加点评価の取組を進めており、今回ヒアリング調査に協力いただいた東京都、香川県及び横浜市でも、団体独自の評価制度と組み合わせて、加点评価の取組を実施している。

加点评価の取組を地方公共団体に展開していくためには、課題に対応して既に取組を開始した国や地方公共団体における導入プロセスや具体的な取組状況（実施要綱等、配点表・配点例）、国や地方公共団体における取組の成果など、地方公共団体における検討に資する情報を提供することが重要である。また、地方公共団体における取組状況を「見える化」し、「国に準じた取組」に向けて地域の実情に応じた対応を促していくことも重要である。

(2) 認定制度の認知度等の向上、認定取得に向けた支援

企業における取組を支援するためには、WLBの成果について、統計的なデータや好事例（例えば、人材の確保・定着につながった）などの形で、情報発信していくことが重要である。好事例については、業種や企業規模を考慮しながら、自社の課題に照らして参照できるようなものが効果的だと考えられる。

特に、中小企業においては、情報収集面を含めWLBの推進体制が脆弱であることから、認定制度の内容やそのメリットについて情報提供を行うだけではなく、認定取得に向けたきめ細かな支援を行っていくことが必要である。

これに加え、WLBに取り組む企業が適切に評価されることが必要である。女性活躍推進法では、企業に対し、女性の活躍状況や女性活躍に関する職場環境に係る情報の公表を義務付けている。また、これらの情報公表状況を企業ごとに一覧（比較）できるよう「女性の活躍推進企業データベース」への登録を企業に働きかけているところである。企業における女性活躍状況やその前提となるWLBの推進状況に関する情報を「見える化」して、求職者（就職活動中の学生など）や機関投資家などの重要なステークホルダーに活用できるようにすることが、企業における自主的な取組を促すことにつながると考えられる。

4.3.3 関連データ

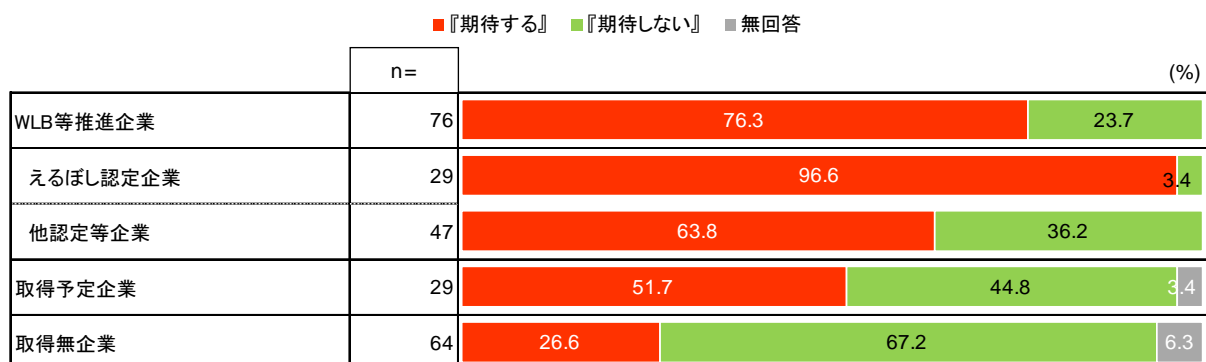
(1) 企業調査の結果

【郵送調査】

① 加点評価の取組が地方公共団体の調達に広まることへの期待

- ・ 加点評価の取組が地方公共団体の調達に広まることへの期待度を、地方公共団体の入札参加資格を保有する企業でみると、『期待する』は、WLB等推進企業で76.3%（58企業）、えるぼし認定企業で96.6%（28企業）と高く、一方、取得無企業で26.6%（17企業）と低い。【図表4.3.1、49頁、図表2.4.13】

図表 4.3.1 加点評価の取組が、地方公共団体の調達に広まることへの期待
【ベース：都道府県/市区町村の入札参加資格保有】



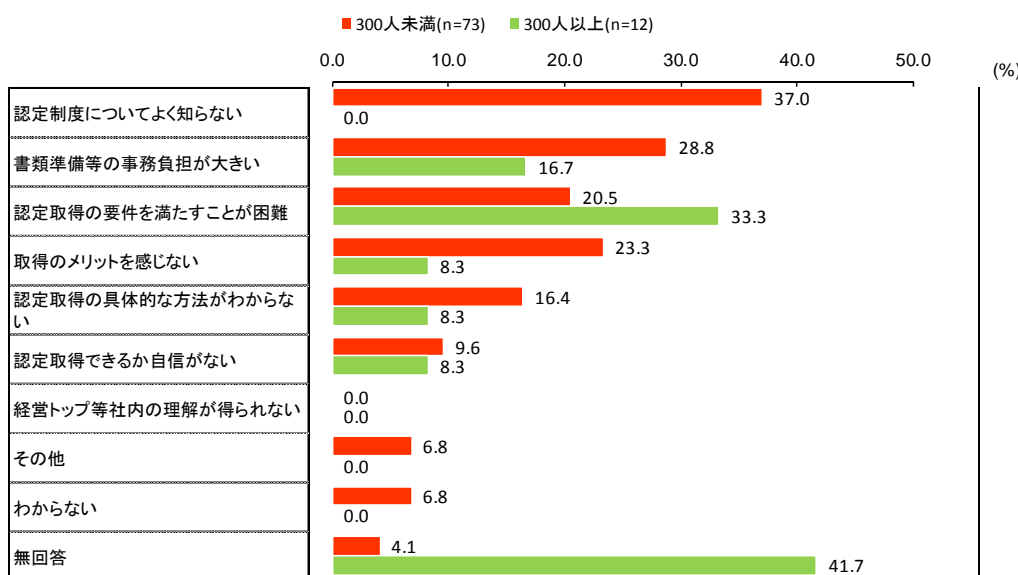
② 認定取得の働きかけを行った部署（再掲）

- ・ 国の認定取得の働きかけを行った部署については、WLB等推進企業と取得予定企業のいずれもWLB等の取組を推進する部門である「人事・労務管理部門」が最も高いが、「公共調達現場（営業部門等）からの要請」が、取得予定企業では38.9%であるのに対し、WLB等推進企業では16.8%となっている。【30頁、図表2.2.27】

③ 認定取得を検討していない理由（企業規模別）

- ・ 本調査の対象として抽出した加対象外企業には中小企業が多く、分析した「取得無企業」においても中小企業が多く含まれた。【8頁、図表1.2.6、16頁、図表2.2.1】
- ・ 認定取得を検討していない理由を企業規模別でみると、「認定取得の要件を満たすことが困難」と回答している割合は、常用労働者300人以上の企業（33.3%）の方が、常用労働者300人未満の企業（20.5%）よりも高くなっている。一方、「取得のメリットを感じない」と回答している割合は、常用労働者300人未満の企業（23.3%）の方が、常用労働者300人以上の企業（8.3%）よりも高くなっている。【図表4.3.2】

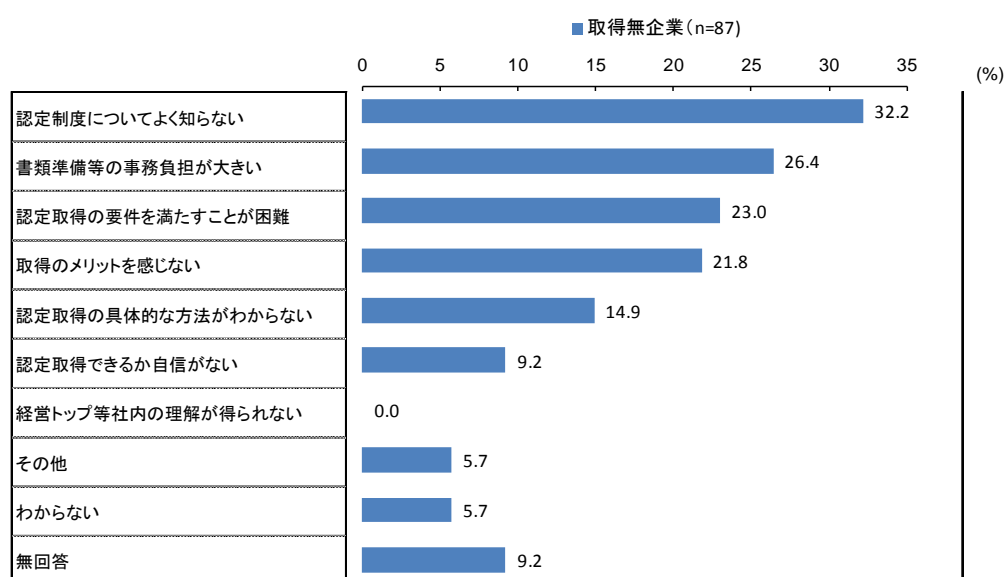
図表 4.3.2 企業規模別の各認定制度の取得を検討していない理由（複数回答）



④ 認定取得を検討していない理由（取得無企業）

- ・取得無企業（87 企業）が認定取得を検討していない理由としては、「認定制度についてよく知らない」（32.2%）、「書類準備等の事務負担が大きい」（26.4%）、「認定取得の要件を満たすことが困難」（23.0%）、「取得のメリットを感じない」（21.8%）となっている。【25 頁、図表 2.2.22】
- ・国の認定制度の取得のメリットを感じない理由（19 企業）としては、「人材の確保につながらない」（36.8%）、「同業他社もやっていない」（31.6%）、「認定制度の認知が低い」（26.3%）となっている。【26 頁、図表 2.2.23】
- ・国の認定取得を視野に入れた取組による効果のうち、既に効果があったものとして、WLB 等推進企業で最も高いのは、「多様な人材の確保（採用）」（37.4%）となっている。【33 頁、図表 2.2.31】

図表 4.3.3 認定制度取得を検討していない理由（複数回答）



⑤ 認定取得を視野に入れた取組の内容

- ・WLB 等推進企業が、国の認定の取得を視野に行った取組としては、「認定取得の目標達成のための計画を策定」（69.2%）、「次いで「男性の育児休業取得の促進」（56.1%）、「長時間労働の見直し」（51.4%）となっている。
- ・取得予定企業では、「長時間労働の見直し」（63.9%）が最も高くなっている。
- ・WLB 等推進企業と取得予定企業とで最も差のみられる取組としては、「男性の育児休業取得の促進」である。【31 頁、図表 2.2.29】

(2) 地方公共団体調査の結果

【質問紙調査】

- ・国に準じた加点評価を進めていくことについては、そもそも総合評価落札方式や企画競争による入札が少ないこと、地域企業振興政策や中小企業振興政策との両立が難しいなどの課題が挙げられているところである。

また、地域の認定取得企業が少ない、認定取得企業の情報が少ないといった点も指摘されている。【68 頁、図表 3.2.9】

- ・希望する国からのサポートとしては、「国や地方での実施プロセスの紹介」「国や地方での実施要綱等や配点表、配点例の紹介」「国や地方での取組実施の成果の紹介」等が挙げられている。【69 頁、図表 3.2.10】

【ヒアリング調査】

- ・加点評価を行わなかった案件について、各部局へ理由及び課題を聴取し、今後の施策に役立てることが有効である。
- ・各地方公共団体の取組状況を公表することにより、他団体との比較が可能となり、取組の促進が期待できる。
- ・地方公共団体独自の認定制度をえるぼし等認定と合わせて加点評価を行うことにより、国の認定取得企業の増加と独自の認定制度の普及の双方に影響を与えることが期待できる。

第2部

国及び地方公共団体における加点評価の
取組推進のための参考資料集

第2部 国及び地方公共団体における加点評価の取組推進のための参考資料集

はじめに

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

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

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

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

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

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

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

第1章 公共調達におけるWLB等を推進する企業の評価

1.1 国の調達におけるポジティブ・アクションの取組の経緯

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

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

ここでは、取組の経緯を時系列で追って見ていくこととしたい。

(1) 男女共同参画担当大臣から各府省への検討要請（平成22年2月）

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

(2) 「第3次男女共同参画基本計画」での位置づけ（平成23年12月）

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

第2部 施策の基本的方向と具体的施策

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(4) 雇学分野における女性の参画の拡大

イ 企業における男女共同参画の推進方策

② 公共調達等における企業の評価等

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

第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

3 ポジティブ・アクションの推進

② ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する支援

（※上記「② 公共調達における企業の評価等」に同じ。）

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

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

○公共契約を通じて雇用分野の男女共同参画を推進するため、男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関連する調査、広報、研究開発事業において総合評価落札方式による一般競争入札を実施するに当たっては、男女共同参画等に関する評価項目の設定に取り組む。

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

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

図表 1.1.1 各府省における WLB 等推進企業の評価の事業規模

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

※男女共同参画等に関する評価項目を設定している事業

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

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

(2) 公共調達や各種補助事業を通じた女性の活躍の促進【各府省】
・男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関連する調査、広報、研究開発事業において総合評価落札方式による一般競争入札を実施するに当たっては、男女共同参画等に関する評価項目の設定に積極的に取り組む。

¹ http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/pdf/torikumi201204.pdf

² http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kansi_senmon/18/pdf/kansi_giji_s03.pdf

(5) 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」
(平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定。以下「旧取組指針」という。)

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

対象となる事業については、平成24年3月に男女共同参画会議で決定された「男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関連する調査、広報、研究開発事業」に加えて、「女性が重要な対象である広報事業等」も積極的に評価すべき事業とされた。

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

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

2. 公共調達

(1) 総合評価落札方式に等において積極的に評価すべき事業

例えば以下のようなものが考えられる。

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

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

① 「女性活躍加速のための重点方針2015」（平成27年6月26日すべての女性が輝く社会づくり本部決定。以下「重点方針2015」という。）

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

3. 女性活躍のための環境整備

(2) 長時間労働の削減等の働き方改革

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

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

重点方針2015を一つの契機に、公共調達においてWLB等を推進する企業をより幅広く評価する枠組みについて、議論を重ね、平成27年12月、報告書⁴（「公共調達においてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業をより幅広く評価する枠組みについて」）を取りまとめた。

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

(7) 女性活躍推進法の成立以降の取組

①女性活躍推進法（平成27年8月28日成立、平成27年9月4日公布施行）

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

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

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

②「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」

（平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定。以下「取組指針」という。）等の制定

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

また、取組指針の円滑な実施を図るため、取組指針に基づき、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領」（平成28年3月22日内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定。以下「実施要領」という。）が定められた。【資料6】

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

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

⁴ http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/rp_work-life-balance.html

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

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

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

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

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

⁵ http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/work/pdf/work-lifebalance/kakunin_guidelines.pdf

1.2 国における加点評価の取組の概要及び取組状況

1.2.1 取組の概要

国等が価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式⁶・企画競争⁷）を行うときは、契約の内容に応じて、WLB等推進企業（女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定（えるぼし認定等）の取得企業や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している中小企業）を加点評価する。

取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価や取扱いを行う。具体的な配点は、実施機関において設定する。

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

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

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

⁸ WTO政府調達協定その他の国際約束の対象となる事業。

図表 1.2.1 調達時におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価基準例
 (仮に総配点の3%、5%及び10%に設定した場合の例) ※1

評価項目例	認定等の区分 ※2		総合評価落札方式等 [単位: %] (総配点に占める割合)		
			評価の相対的な 重要度等に応じて配点		
			配点例① (10%の場合)	配点例② (5%の場合)	配点例③ (3%の場合)
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定企業)	1段階目 ※3	5	2	1
		2段階目 ※3	8	4	2
		3段階目	10	5	3
		行動計画 ※4	2	1	0.5
	次世代法に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業)	くるみん (旧基準) ※5	5	2	1
		くるみん (新基準)	7	3	1
		※6 プラチナ くるみん	9	4	2
	若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール認定企業)		9	4	2

- ※1. 仮に総配点の3%、5%及び10%に設定した場合の配点例を参考に示したものであり、具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定。
- ※2. 複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高い区分により加点を行うものとする。
- ※3. 労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。
- ※4. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。
- ※5. 旧くるみん認定マーク(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正前の認定基準又は同附則第2条第3項の経過措置に基づく認定マーク)
- ※6. 新くるみん認定マーク(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正後の認定基準に基づく認定マーク)。

1.2.2 取組状況

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

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

【全面実施している機関】

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

【段階的に実施している機関】

衆議院、参議院、最高裁判所、法務省、農林水産省、国土交通省、防衛省

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

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

【平成 28 年度取組状況】

件数 約 8,500 件（取組対象となる調達全体の約 20%）

金額 約 6,200 億円（取組対象となる調達全体の約 15%）

1.2.3 期待される効果

「仕事と生活の調和連携推進・評価部会報告書～公共調達においてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業をより幅広く評価する枠組みについて～」（平成 27 年 12 月）⁹では、WLB の推進と生産性、持続可能性、品質の確保・向上との関係について、先行研究を踏まえ、以下のとおり取りまとめを行っている。

『企業における働き方改革、長時間労働の是正、両立支援や多様で柔軟な勤務制度の導入など有効なワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材

⁹ http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/rp_work-life-balance.html

の確保・定着による企画力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質確保・向上につながることも考えられる。

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

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

第2章 各府省等におけるWLB等推進企業の評価

2.1 各府省等における特徴的な配点割合等

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

本章では、各府省等における特徴的な配点割合や取組内容を紹介する。

【総務省】

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

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

【法務省】

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

【国土交通省】

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

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

【環境省】

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

【防衛省】

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

2.2 各府省等における WLB 評価項目配点割合の傾向

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

当該事例の WLB 評価項目配点割合の傾向は以下のとおり。

(1) 物品役務等（総合評価落札方式）

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

図表 2.2.1 WLB 評価項目配点割合（物品役務等／総合評価落札方式）

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

(2) 物品役務等（企画競争）

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

図表 2.2.2 WLB 評価項目配点割合（物品役務等／企画競争）

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

(3) 物品役務等（総合評価落札方式＋企画競争）

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

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

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

(4) 公共工事等（総合評価落札方式）

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

図表 2.2.4 WLB評価項目配点割合（公共工事等／総合評価落札方式）

	TOTAL	4%
件	3	3
%	100%	100%

第3章 地方公共団体における WLB 等推進企業の評価

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

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

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

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

3.1 地方公共団体における WLB 等推進企業の評価に係る取組状況

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

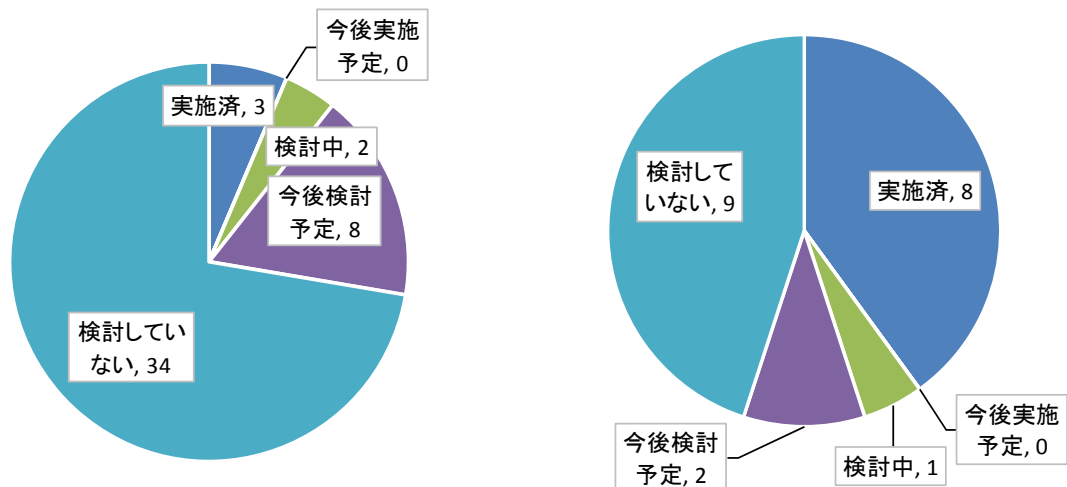
平成 29 年度調査（平成 29 年 11 月 1 日現在）では、国に準じた加点評価の取組を実施済の都道府県は 3 団体（秋田県、東京都、香川県）、政令指定都市は 8 団体（横浜市、新潟市、名古屋市、大阪市、堺市、神戸市、広島市、北九州市）、計 11 団体¹¹となっている。

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

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

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

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



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

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

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

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

3.2 地方公共団体における WLB 等推進企業の評価の事例

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

3.2.1 東京都

【国に準じた加点評価の取組状況】

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

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

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

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

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

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

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

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

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

【WLB等推進企業加点評価制度における評価項目】

<p>【業務委託契約】 仕事と家庭の両立支援・女性の活躍推進（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進関係）としての評価項目</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 東京ワークライフバランス認定企業 ● 東京女性活躍推進大賞 ● 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク認定） ● 均等・両立推進企業表彰 ● 女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主認定（えるぼし認定）

<p>【工事請負契約】</p> <p>1 「東京ワークライフバランス認定企業」として次の部門で認定された者</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 長時間労働削減取組部門 ● 休暇取得促進部門 ● 仕事と育児の両立推進部門 ● 仕事と介護の両立推進部門 ● 多様な勤務形態導入部門 <p>2 東京都女性活躍推進大賞 大賞又は優秀賞を受賞した者</p>
--

図表 3.2.1 総合評価適用案件及び総合評価項目設定案件調

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

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

【加点評価の取組推進にあたっての課題と期待される効果】

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

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

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

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

(参考) 第2回企画委員会配付資料(東京都作成)

東京都におけるWLB等推進企業評価の取組

1 WLB等推進企業加点評価の制度

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

総合評価の技術点における評価項目のひとつとして設定が可能

○業務委託契約

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

- ・東京ワークライフバランス認定企業
- ・東京女性活躍推進大賞

・次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク認定)

- ・均等・両立推進企業表彰

・女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主認定(えるぼし認定)

【参考】工事請負契約の場合

1 「東京ワークライフバランス認定企業」として次の部門で認定された者

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

2 「東京都女性活躍推進大賞」

- ・大賞又は優秀賞を受賞した者

3.2.2 香川県

【「かがわ働く女性活躍推進計画」の策定】

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

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

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

【国に準じた加点評価の取組経緯】

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

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

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

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

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

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

※複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高い区分により加点する。

※事業により配点の割合をそれぞれ設定している。

※配点①は総配点に占める割合が10%、配点②は5%


※公募の際に、審査項目と配点は公表している。

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

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

※公募の際に、審査項目と配点は公表している。

図表 3.2.4 香川県における制度

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

【加点評価の取組推進にあたっての課題と期待される効果】

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

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

【女性活躍推進企業の情報提供に係る取組】

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

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

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

¹⁴ https://kagayaku-kagawa.jp/voluntary_declarations/

<参考>

働きやすい環境づくり促進事業のご紹介

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

かがわ女性の輝き応援団

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

3.2.3 横浜市

【公共調達を活用したポジティブ・アクションの概要】

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

図表 3.2.5 横浜市の入札契約における優遇措置

1. 一般競争入札有資格者名簿（工事、物品・委託等）登録時の格付点数の加点
一般競争入札有資格者名簿登録時において、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」及び「次世代育成推進法に基づく一般事業主行動計画」の両方の行動計画を策定し、労働局へ届出した場合に、下記格付工種（種目）の等級決定に用いる「格付点数」に加点（行動計画の策定が任意か義務かは問わない。）
工事：格付工種（土木、ほ装、造園、建築、電気、管、上水道）
物品・委託等：格付種目（建物管理、公園緑地等管理）
2. 工事の総合評価落札方式における評価項目の設定
工事の総合評価落札方式案件において、「男女共同参画及び女性活躍の推進」に関する評価項目を設定し、下記に該当する場合は加点。
（1）厚生労働大臣の認定（えるぼし、くるみん、プラチナくるみん）を受けた事業者
（2）「よこはまグッドバランス賞」認定を受けた事業者
（3）「女性活躍推進法又は次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画を任意で策定・届出した事業者（義務付けられている場合は対象外）」
3. 委託契約のプロポーザル方式における評価項目の設定
プロポーザル方式により業者選定を行う場合は、「ワークライフバランスに関する取組」に係る評価項目を設定¹⁵。

【加点評価の取組の導入プロセス】

（1）全庁的なプロジェクトチームでの検討（平成 27 年度）

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

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

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

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

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

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

(3) 統一的なガイドライン・運用基準でのルール化

①「横浜市総合評価落札方式ガイドライン」での対応（平成28年4月版～）

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

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

図表 3.2.6 横浜市総合評価落札方式ガイドラインでの評価項目一覧

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

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

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

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

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

② 「横浜市委託に関するプロポーザル方式運用基準」の改正

i) 平成28年3月30日一部改正

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

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

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

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

ii) 平成29年10月2日一部改正

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

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

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

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

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

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

本改正及び本通知は、平成28年3月22日に国が新たに決定した「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」等において、

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

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

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

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

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

【加点点評価の取組の導入後の実施状況】

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

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

（1）総合評価落札方式（公共工事）

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

（2）プロポーザル方式（委託）

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

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

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

【加点点評価の取組の導入による成果】

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

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

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

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

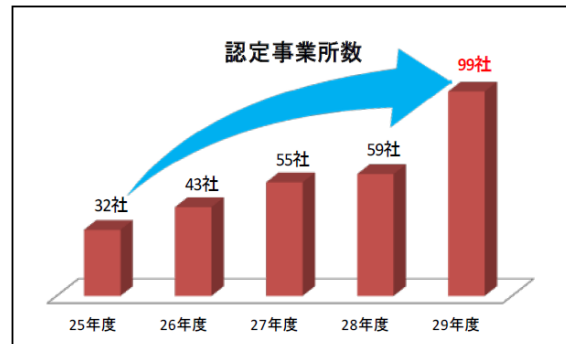
また、同賞で評価の対象となる取組は、以下のとおりであり、同賞の評価項目に取り組むと、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定を進めやすくなると考えている。

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

よこはまグッドバランス賞¹⁶とは

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

図表 3.2.9 認定事業所数の推移



【導入に当たっての課題】

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

(1) 加点対象となる市内企業数の規模感

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

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

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

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

図表 3.2.10 横浜市内企業における各種制度の認定状況

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

(2) 加点対象となる業務の範囲

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

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

参考資料

- 【資料 1】 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
（平成 27 年法律第 64 号）（抄）
- 【資料 2】 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令
（平成 27 年政令第 318 号）（抄）
- 【資料 3】 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の施行について
（通知）（平成 27 年 9 月 4 日付府共第 723 号内閣府男女共同参画局長）（抄）
- 【資料 4】 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成 27 年 9 月 25 日閣議決定）（抄）
- 【資料 5】 女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針
（平成 28 年 3 月 22 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）
- 【資料 6】 女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領
（平成 28 年 3 月 22 日内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定、平成 29 年 4 月 28 日一部改正）
- 【資料 7】 女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針
に基づく取組の実施について（依頼）
（平成 28 年 3 月 25 日付府共第 262 号内閣府男女共同参画局長、平成 29 年 4 月 28 日一部改正）

【資料 1】女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）（抄）

（基本方針）

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

（一般事業主行動計画の策定等）

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

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

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

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

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

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

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

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

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

(法第二十条第一項の政令で定める法人)

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

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

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

第 6 その他

1 留意事項

(2) 受注機会の増大等について

第 2 の 11 の(4)の受注機会の増大等について、各府省においては、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(平成 26 年 8 月 5 日男女共同参画推進本部決定、以下「取組指針」という。)に基づき取組を推進している。

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

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

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

第 3 部 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策

1 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

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

○ 公共調達を通じた女性の活躍推進

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

**【資料 5】女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針
(平成 28 年 3 月 22 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)**

女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針について

〔平成 28 年 3 月 22 日
すべての女性が輝く社会づくり本部決定〕

女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針について別紙のとおり定める。

女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針

第1 基本的な考え方

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

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

これまで、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定）に基づき、公共調達及び補助金（補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和30年法律第179号）等の対象となる補助金等をいう。以下同じ。）の分野におけるポジティブ・アクション等に取り組んできた。

さらに、公共調達に関しては、女性活躍加速のための重点方針2015（平成27年6月26日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）において「企業の取組を促すインセンティブとして、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る」こととしたところである。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第20条においても、国は、国及び公庫等の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、同法に定める基準を満たす事業者等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施することとされ、地方公共団体も国に準じた施策を実施するよう努めることとされている。

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

本取組指針は、上記を踏まえ、女性の活躍推進を図るため、その前提となるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、こうした施策によりインセンティブを得る企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的とするものである。

第2 公共調達

1. ワーク・ライフ・バランスに係る調達時における評価

(1) 取組内容

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

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

取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価や取扱いを行うものとする。

(2) 実施時期

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

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

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

2. 発注先候補となる機会の増大

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

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

取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、ワーク・ライフ・バランス等推進企業等を的確に把握することが求められる。

3. 納期の設定に際しての留意事項

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

4. 女性の活躍推進等に関する企業の取組促進

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

第3 補助金

1. 女性の活躍推進を直接の目的とする補助金

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

2. 両立支援等女性の活躍推進に資する環境整備を対象とする補助金

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

3. 女性の活躍推進とは異なる政策目的を主たる目的とする補助金における措置

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

①優先枠の設定、補助金額の加算等の優遇措置

2と同様に女性の活躍推進に取り組む企業等を優遇する。

②女性の活躍推進に関連するメニューの設定

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

③各種措置の組合せ

①、②の措置を組み合わせる。

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

4. 女性の活躍推進等に関する企業の取組促進

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

5. 女性向けの周知活動等の支援

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

第4 その他

1. 各府省による取組状況の公表・検証

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

2. 今後の検討事項

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

3. その他

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

4. 留意事項

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

取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価を行うことが求められる。

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

【資料6】女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領
(平成28年3月22日内閣府特命担当大臣(男女共同参画)決定、
平成29年4月28日一部改正)

女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領

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

本実施要領は、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定。以下「取組指針」という。)第4の3に基づき、取組指針の円滑な実施を図るため定めるものである。

第1 公共調達

1. ワーク・ライフ・バランスに係る調達時における評価

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

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

なお、本取組は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)第20条に基づく施策に該当するものである。

(1) 取組の対象範囲

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

(2) 評価対象企業

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

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

(3) 評価方法

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

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

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

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

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

(4) 実施時期

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

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

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

2. 発注先候補となる機会の増大

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

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

- ①ワーク・ライフ・バランス等推進企業等に対して、調達案件を把握する方法を知らせる等の啓発活動を行うことにより、こうした企業の受注機会の増大を図ること。
- ②指名競争入札に付す場合において、あらかじめ定めた指名基準に該当する企業の中にワーク・ライフ・バランス等推進企業等がある場合には、こうした企業を指名先に含めること。
- 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)

評価項目例	認定等の区分 ※2		総合評価落札方式等 [単位: %] (総配点に占める割合)		
			評価の相対的な 重要度等に応じて配点		
			配点例① (10%の 場合)	配点例② (5%の 場合)	配点例③ (3%の 場合)
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定企業)	1段階目 ※3	5	2	1
		2段階目 ※3	8	4	2
		3段階目	10	5	3
		行動計画 ※4	2	1	0.5
	次世代法に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業)	くるみん (旧基準) ※5	5	2	1
		くるみん (新基準) ※6	7	3	1
		プラチナ くるみん	9	4	2
	若者雇用促進法に基づく認定 (ユースエール認定企業)		9	4	2

※1 仮に総配点の3%、5%及び10%に設定した場合の配点例を参考に示したものであり、具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定するものとする。

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

※3 労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。

※4 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。

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

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

(別紙2) 公共調達及び補助金における評価基準例

(1) 女性の活躍推進関係

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

(2) ワーク・ライフ・バランス関係

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

【資料 7】女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針
に基づく取組の実施について（依頼）（平成 28 年 3 月 25 日付府共
第 262 号内閣府男女共同参画局長、平成 29 年 4 月 28 日一部改正）

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

各都道府県知事 殿
各政令指定都市市長 殿

内閣府男女共同参画局長
武川 恵子（公印省略）

女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する
取組指針に基づく取組の実施について（依頼）

平素より、女性の活躍推進に格段の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。
以下「女性活躍推進法」という。）第 20 条において、国は、国及び公庫等の調
達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、同法に基づく認定を受けた企業等の
受注の機会の増大等を実施すると規定されています。

これを踏まえ、平成 28 年 3 月 22 日に、すべての女性が輝く社会づくり本部
において「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指
針」（以下「取組指針」という。）が決定されました。

また、今般、取組指針第 4 の 3 に基づく「女性の活躍推進に向けた公共調達
及び補助金の活用に関する実施要領」（平成 28 年 3 月 22 日内閣府特命担当大
臣（男女共同参画）決定。以下「実施要領」という。）が一部改正されました
（平成 29 年 4 月 28 日施行）。

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

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

あわせて、今般の取組指針等の策定に伴い、「女性の活躍推進に向けた公共調
達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成 26 年 8 月 5 日男女共同参画推進
本部決定）及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実
施要領」（平成 26 年 9 月 2 日内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定）は、
廃止されました。

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

1. 取組の対象範囲

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

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

2. 評価基準例

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

※内閣府における評価項目の設定例（参考2）参照

3. 認定に関する情報の把握等

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

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

※労働時間の基準を満たすものに限る。

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

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

④女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届（参考3-6）

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

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

- ・（女性活躍推進法）「えるぼし」認定企業一覧

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

- ・（女性活躍推進法）「女性の活躍推進企業データベース」

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

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

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/jisedai/kijuntekigou/index.html

- ・（次世代法）「両立支援のひろば」

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

- ・（若者雇用促進法）「若者雇用促進総合サイト」

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

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

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

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

（国等からの受注機会の増大）

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

総合評価落札方式における評価表(例1)

○技術等評価表

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

【得点配分】価格点:技術点=1:1+α(1は種別A、αは種別B)

評価項目	仕様書 番号	評価基準	配点		種別
			()は必須項目 他は加点対象	A実施体制等 B創造性等	
1 調査研究業務の実施方針等	全体		5	5	
調査研究内容の妥当性	全体	仕様書に示した内容について、全て提案されているか。	(2)	5	B
	全体	仕様書に示した以外に独自性のある提案があるか。	3		B
2 検討会の設置・運営	3.(1)		5	5	
検討会の構成	3.(1)	以下の3の調査を企画・分析し、最終的には地域における男女共同参画の推進を担う地方公共団体及び地域の男女共同参画センターの職員等が、幅広い分野における男女共同参画に関する基礎知識を習得し、効果的・効率的に行政施策や施設の運営を行う上で必要な知識内容を盛り込んだ研修プログラムを作成することのできる適切な有識者(3名以上)等を委員候補者としているか。	5	5	B
3 調査、事例収集に係る効果的・効率的な実施			40	40	
①調査対象	3(3)①	民間企業・団体等で実施している初心者向け研修内容等の把握において、調査対象機関の候補(10社・団体)について、実現可能性のある候補を選定していることを具体的かつ適切に示しているか。	(3)		B
	3(3)①	民間企業・団体等で実施している初心者向け研修内容等の把握において、調査対象機関の候補について、仕様書に示した機関数(10社・団体)以上の提案が具体的かつ適切になされているか。(11~20件2点、21件以上3点(満点。))	3	10	B
	3(3)①	民間企業・団体等で実施している初心者向け研修内容等の把握において、調査対象とする機関等について、地域や扱う対象等に偏りはないか。	4		B
②調査項目・調査方法・分析方法	3(2)②	地方公共団体における男女共同参画の推進に必要な効果的な研修プログラムを作成する上で収集すべき内容について、仕様書の例以上のものを具体的に提案できているか。	5		B
	3(3)②	民間企業・団体等で実施している初心者向け研修内容等の把握において、初心者が短期間に効率よく実務に必要な知識等を習得するために有効な研修手法等先進的な取組を行っていることが期待される民間企業・団体等を対象に、収集すべき内容について、仕様書の調査内容の例以上のものを具体的に提案できているか。	6		B
	3(2)②③④、 3(3)②③④	提案される調査項目は予め効果的効率的な類型化・分析を想定した構成となっているか。	6	30	B
	3(2)②	都道府県・政令指定都市における男女共同参画施策に係る調査等においては、研修担当者を対象としたアンケート調査項目について、有効な調査とするために、仕様書の例以上の具体的な提案ができていないか。	6		B
	3(2)①、 3(3)①	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		40	40	
①組織の類似調査の経験	全体	過去にデータ等の収集・分析を含む調査を実施しているか。	(2)		A
	全体	過去に郵送による全国規模の調査を実施しているか。(1件につき1点加算、3点まで)	3	9	A
	全体	過去に男女共同参画関係の調査を実施しているか。(1件につき1点加算、4点まで)	4		A
②組織の調査実施能力	全体	調査・研究が遂行可能な人員の確保がなされているか。(担当者4名以上、うち1名を業務管理者とする。)	(6)		A
	全体	研修プログラムを作成したことがあるか。	(6)	21	A
	全体	男女共同参画に関する研修を実施したことがあるか。	6		A
	全体	作業内容に沿った適切な役割分担が予定されているか。	3		A
③業務従事者の調査研究実施能力(業務従事者のいずれか。)	全体	業務従事者の3の調査(男女共同参画に関する調査もしくは研修プログラムに関する調査)に類似する経験が延べ件数で複数件あるか。(2件1点、1件増加することに1点加算。5点まで)	5	10	A
	全体	業務従事者のうち、地域の男女共同参画行政や男女共同参画センターに関する知識を持った者がいるか。(論文、調査実績等があるか)	(5)		A
5 ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	全体		10	10	
	全体	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく認定(えるぼし認定企業) ・1段階目(※①) 5点 ・2段階目(※①) 8点 ・3段階目 10点 ・行動計画(※②) 2点 ※① 労働時間等の働き方に係る基準は満たすこと。 ※② 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。 次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナ認定企業) ・くるみん(旧基準)(※③) 5点 ・くるみん(新基準)(※④) 7点 ・プラチナくるみん 9点 ※③ 旧くるみん認定マーク(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正前の認定基準又は同附則第2条第3項の規定による経過措置により認定)。 ※④ 新くるみん認定マーク(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正後の認定基準により認定)。 青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)に基づく認定 ・ユースエール認定 9点 ※内閣府男女共同参画局長の認定等相当確認を受けている外国法人については、相当する各認定等に準じて加点する。	10	10	A
合 計		基礎点・種別A	(24)	100	50
		加 点・種別B	76		50

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

※2 加 点:基礎点以外の項目は評価基準に応じて加点対象となる。

※3 集計方法:技術等審査会の審査員ごとの採点を平均して行う。

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

総合評価落札方式における評価表(例2)

○技術等評価表

件名:□□に係る調査

得点配分:価格点:技術点=1:1+α (1は種別A、αは種別B)

評価項目	仕様書番号	評価基準	配点		種別
			()は必須項目 他は加点対象		A実施体制等 B創造性等
1. 調査業務の実施方針等	全体			12	
① 調査内容の妥当性		仕様書に示した内容について、全て提案されているか。	(4)	4	A
② 作業計画の妥当性、効率性		手法・日程等に無理がなく、目的に沿った実現性はあるか。	(4)	8	A
		目的の達成のために、日程、作業手順等が効率的であるか(日程、作業手順毎に2点)。	4		B
2. アンケート調査	3(1) (2)			20	
① 実施計画・実施手法		仕様書に示した趣旨に沿った実施計画・実施手法が具体的に提示されているか。(実施計画、実施手法毎に3点)	6	6	B
② 調査項目		仕様書に示した内容に沿った形で、具体的な調査項目が提示されているか。(内容に応じ最大8点)	8	14	B
		仕様書に示した内容以外で、有益と思われるものを提示できているか。また、その理由が示されているか。(有益と思われる提案件数1件につき2点、3件以上6点)	6		B
3. 調査結果の分析、課題抽出	3(3)			16	
分析		調査結果を踏まえ、仕様書に示された項目について適切に分析する計画となっているか。(内容に応じ最大10点)	10	10	B
		仕様書に示した内容以外で、有益と思われるものを提示できているか。また、その理由が示されているか。(有益と思われる提案件数1件につき2点、3件以上6点)	6	6	B
4. 成果物の作成	4			10	
完成イメージの有無、分かりやすさ		成果物の完成イメージが示されていて、かつ、それがわかりやすいものであるか。(内容に応じ最大10点)	10	10	B
5. 組織の経験・能力				37	
① 組織の類似調査業務の経験	12(1)	過去5年間に複数件の本調査テーマに関連する受託実績があるか。	(6)	11	A
		過去に同様の調査を豊富に実施しているか。(3件=2点、4件=3点、5件以上=5点)	5		A
② 組織の調査実施能力・適格性	全体	事業が遂行可能な人員の確保がなされているか。また、業務体制図が示されているか。(再委託先を含む)	5	11	A
		調査内容に関する十分な知識・知見を持っているか(提案書に明らかに事実と異なる認識の記載がないか)。	(6)		A
③ 業務従事者の調査実施能力	全体	過去に本調査テーマに関する調査の実施に携わったことがあるか(過去に1人でも携わったことがある場合、経験件数1件につき2点、最大で4点)。	4	15	A
		過去に本調査テーマに関連する個人アンケート調査の実施に携わったことがあるか。	4		A
		アンケート調査等に関して、豊富な知識・知見があるか。	7		A
6. ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	4			5	
	全体	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく認定(えるぼし認定企業) ・1段階目(※①) 2点 ・2段階目(※①) 4点 ・3段階目 5点 ・行動計画(※②) 1点 ※① 労働時間等の働き方に係る基準は満たすこと。 ※② 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。 次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナ認定企業) ・くるみん(旧基準)(※③) 2点 ・くるみん(新基準)(※④) 3点 ・プラチナくるみん 4点 ※③ 旧くるみん認定マーク(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正前の認定基準又は同附則第2条第3項の規定による経過措置により認定)。 ※④ 新くるみん認定マーク(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正後の認定基準により認定)。 青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)に基づく認定 ・ユースエール認定 4点 (複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高い区分により加点を行う) ※ 内閣府男女共同参画局長の認定等相当確認を受けている外国人については、相当する各認定等に準じて加点する。	5	5	A
合 計	基礎点・種別A		(20)	100	(50)
	加 点・種別B		80		50

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

※2 加 点:基礎点以外の項目は評価基準に応じて、加点対象となる。

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

様式5

基準適合一般事業主認定通知書

平成 年 月 日

殿

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

認定段階 1

【貴社において満たしている省令第8条第1項第1号イの項目】

採用	継続就業	労働時間	管理職比率	多様なキャリアコース
		○	○	

※労働時間の働き方に係る基準は満たすことが必要。

〇〇都道府県労働局長 印

様式 5

基準適合一般事業主認定通知書

平成 年 月 日

殿

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

認定段階 2

【貴社において満たしている省令第8条第1項第1号イの項目】

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

※労働時間の働き方に係る基準は満たすことが必要。

〇〇都道府県労働局長 印

様式 5

基準適合一般事業主認定通知書

平成 年 月 日

殿

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

認定段階 3

【貴社において満たしている省令第8条第1項第1号イの項目】

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

〇〇都道府県労働局長

印

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

基準適合一般事業主認定通知書

殿

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

平成 年 月 日

〇〇労働局長 印

次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん認定）に関する基準適合一般事業主認定通知書
※新しくるみん認定（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）

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 平成 年 月 日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな）

一般事業主の氏名又は名称

（ふりがな）

（法人の場合）代表者の氏名

印

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

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

※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。

受領印

一般事業主行動計画の担当部局名	
（ふりがな） 担当者の氏名	

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

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

分類

（2）女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項（分類）	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項（例示）
① 採用に関する事項	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 （ ）
② 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を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 （ ）
③ 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 （ ）

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

（※）「非正社員」とは、正社員以外の者をいうこと。

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

(記載要領)

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

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成 年 月 日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな）

一般事業主の氏名又は名称

（ふりがな）

（法人の場合）代表者の氏名

印

主たる事業

住 所 〒

電 話 番 号

受領印

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

※行動計画の策定義務がない事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下のもの）に限る。

記

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

12. 次世代育成支援対策の内容

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

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

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

(1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)

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

()

14. 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標及び取組の内容の概況 (一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可)

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

分類	{

(2) 女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

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

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

（※）「非正社員」とは、正社員以外の者をいうこと。

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

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

(記載要領)

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

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は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. 加点点評価の取組の効果・影響

加点点評価の取組が、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点点評価の取組は、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

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>
問 1 - 2. 特に何も行っていない理由を記入してください。

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>
問 2 - 2. 定めていない理由を記入してください。

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>

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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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、加点評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	問1_2 公共工事
1 <input type="checkbox"/> H28年度から取組を実施している。	1 <input type="checkbox"/> H28年度から取組を実施している。
2 <input type="checkbox"/> H29年度から取組を実施している。	2 <input type="checkbox"/> H29年度から取組を実施している。
3 <input type="checkbox"/> 取組実施予定。	3 <input type="checkbox"/> 取組実施予定。
4 <input type="checkbox"/> 取組実施を検討中。	4 <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）

1 男女共同参画に関する計画※に記載

2 男女共同参画に関する諮問機関・有識者会議等での検討

3 一部の部局・事業等での限定試行（トライアル）の実施

4 統一的な要綱等※の策定・改定

5 財務担当部局による全庁通知・事務連絡等

6 各部局会計担当者に対する研修会・説明会の実施

7 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 { _____ }

8 その他（具体的に記述）
{ _____ }

9 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）

1 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※

2 貴団体独自の加点評価の取組

3 他の地方公共団体の加点評価の取組

4 その他（自由記述）
{ _____ }

5 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) にお聞きします

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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; width: fit-content;"> <p>3 <input type="checkbox"/> 開始時期未定</p> </div>	<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> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; width: fit-content;"> <p>3 <input type="checkbox"/> 開始時期未定</p> </div>
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) にお聞きします

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	

