

公共調達及び推進計画に関する取組状況

女性活躍推進法に基づく認定制度

- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができる。

認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

<p>1段階目</p>  <p>(2社) *</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準のうち 1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>2段階目</p>  <p>(212社) *</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準のうち 3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>3段階目</p>  <p>(416社) *</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

★【別紙】に掲げる基準以外のその他の基準

- 事業主行動計画策定指針に照らして適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者の周知をしたこと。
- 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

* 認定企業数(平成30年6月30日現在)

【別紙】女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

評価項目	基準値（実績値）
①採用	男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること （※直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）
②継続就業	i) 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること 又は ii) 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
③労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること
④管理職比率	i) 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。） 又は ii) 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること
⑤多様なキャリアコース	直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

注) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。

○加点評価の対象となる調達方式

- 総合評価落札方式・・・価格及び性能等を総合的に評価し、国にとって最も有利な者を契約の相手方とする方式(調査、広報、研究開発等)
- 企画競争・・・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い、最も優れた提案を採用する方式

○総合評価落札方式における評価例(総配点100点で10%の場合)

評価項目	配点
1. 調査研究業務の実施方針等	5
2. 検討会の設置・運営	5
3. 調査、事例収集に係る効果的・効率的な実施	40
4. 組織・業務従事者の経験・能力	40
5. ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	10
合計	100

公共調達における受注機会の増大の取組状況④

(参考) 配点例(イメージ)(仮に総配点(100点)の3%~10%とした場合を例示)※1

評価項目例	認定等の区分※2		総合評価落札方式等 [単位:%(総配点に占める割合)]		
			評価の相対的な重要度等に応じて配点		
			配点例① (10%の場合)	配点例② (5%の場合)	配点例③ (3%の場合)
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定企業)	1段階目※3 (認定基準1~2つ〇) 	5点	2点	1点
		2段階目※3 (認定基準3~4つ〇) 	8点	4点	2点
		3段階目 (全認定基準5つ〇) 	10点	5点	3点
		行動計画※4	2点	1点	0.5点
	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点	2点	1点
		くるみん(新基準)※6 	7点	3点	1点
		プラチナくるみん 	9点	4点	2点
	若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール認定企業) 	9点	4点	2点	

※1 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定。
 ※2 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加算。
 ※3 「労働時間等の働き方」に係る基準は満たすことが必要。
 ※4 行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。
 ※5 旧くるみん認定マーク(改正前認定基準又は改正省令附則第2条第3項の経過措置により認定)。
 ※6 新くるみん認定マーク(改正後認定基準(平成29年4月1日施行)により認定)。

◎ 推進計画の策定【努力義務】（法第6条）

- 基本方針等を勘案し、区域内での女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（都道府県推進計画/市町村推進計画）を策定・公表するよう努める必要。
- 策定に向けた手順はおおむね次のとおり。**
 - ①庁内横断的な推進体制の整備
 - ②地域の実情、住民ニーズの把握
 - ③各施策の実施時期や目標（数値目標等の客観的に検証可能なもの）を明記
 - ④実施状況の点検・評価
- 男女共同参画計画と一体のものとして策定することも可。

◎ 協議会の設置【任意】（法第23条）

- 職業指導・職業紹介等の事例や相談事例など、有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性活躍推進のための取組について協議を行う。
- 国や地方公共団体の関係機関のほか、経営者団体、学識経験者、労働組合、NPO、相談事業の受託事業者など、**多様なメンバーにより構成。**
- 協議会の名称と、構成員の氏名・名称を、地方公共団体の公報やインターネット等により公表することで、法に基づく協議会として位置付けられる。

【推進計画の策定状況】（平成30年3月末現在）

都道府県	100%	47件／47件
市区	62.7%	510件／814件
町村	21.1%	196件／927件

【協議会の組織状況】（平成30年3月末現在）

都道府県	78.7%	37件／47件
市区町村	5.2%	90件／1,741件

（参考）【第4次男女共同参画基本計画における成果目標】

女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率 都道府県：100%、市区：100%、町村：70%（平成32年）

■ 内閣府の取組

- 市町村推進計画策定支援マニュアル**：推進計画の策定手順及び計画の例を掲載（平成29年度）
- 地域女性活躍推進交付金**：推進計画に基づく地方公共団体の取組支援（平成28年度～）
- 女性の活躍加速のための取組好事例集**：推進計画に基づく取組10事例を掲載（平成29年度）

地域女性活躍推進交付金について

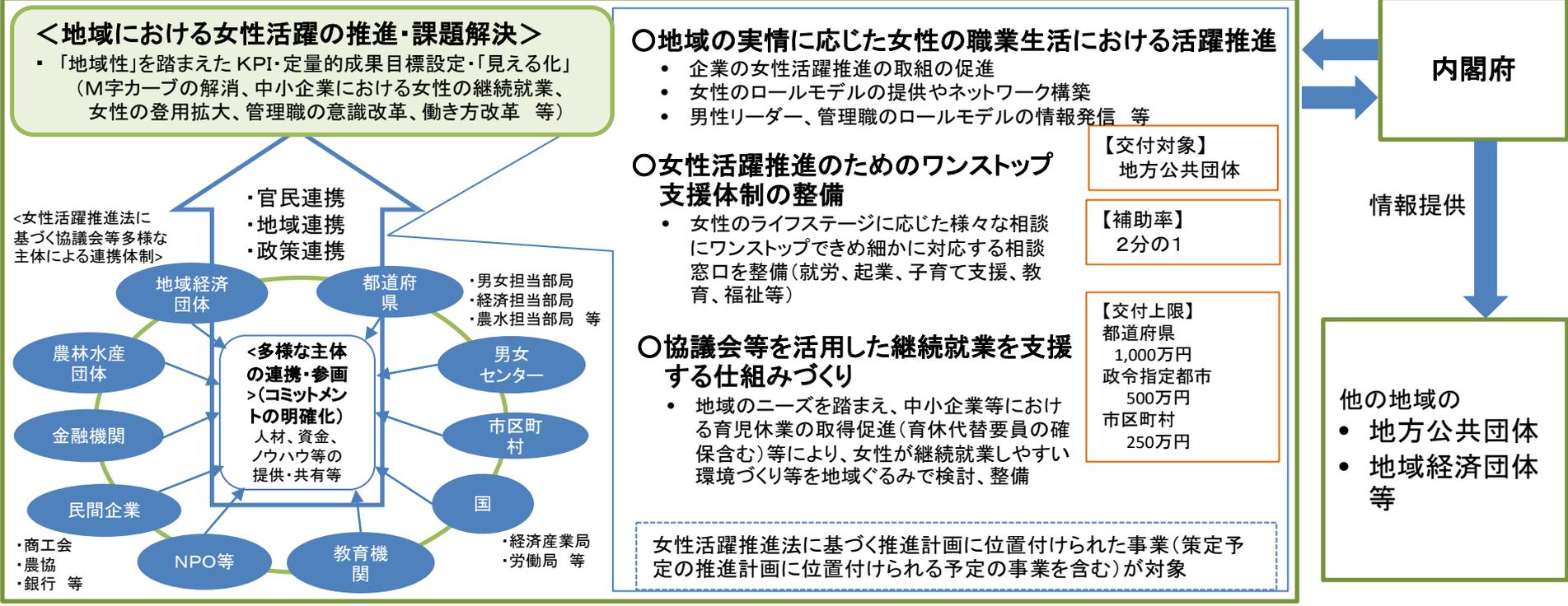
1. 目的

第4次男女共同参画基本計画期間中において、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地方公共団体が女性活躍推進法に基づく推進計画を策定し、女性の活躍推進に関する施策を確実に実施することを支援する。

2. 内容

多様な主体による連携体制の構築の下、働き方改革につながる、女性活躍推進法に基づく協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくりや、ワンストップ支援体制の整備など、住民に身近な地方公共団体が行う、地域の実情に応じた取組を支援する。

事業スキーム



真に実効性のある先導的な取組を支援するため、①地域性、②見える化、③官民連携・地域連携、④政策連携 を要件として、事業に係るKPI・数値目標の設定、効果検証の実施、事業採択に当たっての有識者による審査等を含めたPDCAサイクルを確立

※地域における女性の職業生活の活躍に関連して、必要となる地域における女性活躍に関連する事業(防災、福祉等)は、上記の取組と併せて実施するもので、先進性、先駆性のあるものに限り対象とする。

3. 活用実績

年度	都道府県	政令指定都市	市町村
平成30年度	40件	12件	76件（72市、4町）
平成29年度	38件	11件	58件（54市、3町、1村）
平成28年度	34件	8件	34件（32市、2町）
合計	112件	31件	168件

※各年度は複数回申請を除く

4. 主な事例

多様性実感事業 （滋賀県・平成29年度）

【事業内容】

①女子中学生の多様な進路選択支援事業
特に志望者が少ない分野（理系等）の学科・職業について紹介を行うことにより、多様な進路を考えてもらうきっかけとする。

②しがの輝く女性応援フォーラム
働く場や地域で活動する女性を発掘し発表する場を与えるプレゼンテーションイベントを実施し、女性活躍の社会的気運の女性を因るためのフォーラムを開催

＜フォーラムの内容＞

- ・中学生向け進路選択支援DVD完成披露会
- ・基調講演
- ・取組や新しい働き方のアイデアを表彰

【対象経費】

運営委託料、講師謝金、会場使用料、チラシ印刷費など

女子きらっ☆メンターカフェ事業 （静岡県・平成29年度）

【事業内容】

職場の垣根を超えたロールモデルの共有、交流の場を設けることにより、女性の職業生活における活躍を推進することを目的とし、メンターから、カフェ等のカジュアルな雰囲気の中、経験段などの様々な話を聞く場を創出する。

＜開催内容＞

- ・全4回開催（各回参加者20人程度）
- ・テーマ 第1回「共働き」／第2回「両立」／第3回「起業」／第4回「女性管理職」

【対象経費】

謝金、会場使用料、チラシ印刷費など