

女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を 公共調達等において評価する取組について

I 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※のポイント

1. 基本的な考え方

※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

- 女性の活躍を推進するため、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、企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的。

2. 調達時におけるワーク・ライフ・バランスを 評価する取組内容



- 各府省が、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（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・プラチナえるぼし認定等）の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業）を加点評価。

- 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、各府省において設定。）

※ 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。

※ えるぼし認定・プラチナえるぼし認定等は、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けている。

II 取組状況（令和元年度）

- 国の取組状況
金額 約1兆2,700億円（取組対象となる調達全体の32.3%）（平成30年度：32.2%）
件数 約10,200件（取組対象となる調達全体の27.3%）（平成30年度：27.4%）
- 独立行政法人等の取組状況
金額 約8,600億円（取組対象となる調達全体の68.1%）（平成30年度：41.9%）
件数 約7,400件（取組対象となる調達全体の74.4%）（平成30年度：54.7%）
- 地方公共団体、東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連や民間企業等における調達での取組を促進。

【令和2年6月1日～】配点例(イメージ)(仮に総配点の5%～12%とした場合を例示)

評価項目例	認定等の区分※2		総合評価落札方式等 [単位:%(総配点に占める割合)]			
			評価の相対的な重要度等に応じて配点			
			配点例① (12%の場合)	配点例② (10%の場合)	配点例③ (7%の場合)	配点例④ (5%の場合)
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定 (えるぼし認定企業・プラチナえるぼし認定企業)	プラチナえるぼし※3 	12	10	7	5
		えるぼし3段階目※4 (全認定基準5つ〇) 	10	8	6	4
		えるぼし2段階目※4 (認定基準3～4つ〇) 	8	7	5	3
		えるぼし1段階目※4 (認定基準1～2つ〇) 	5	4	3	2
		行動計画※5	2	2	1	1
	次世代法に基づく認定 (くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業)	プラチナくるみん 	9	8	5	4
		くるみん(新基準)※6 	7	6	4	3
		くるみん(旧基準)※7 	5	4	3	2
	若者雇用促進法に基づく認定 (ユースエール認定企業) 	9	8	5	4	

※1 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点

※3 改正後女性活躍推進法(令和2年6月1日施行)第12条に基づく認定

※4 女性活躍推進法第9条に基づく認定

なお、労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。

※5 常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。

※6 新くるみん認定(改正後認定基準(平成29年4月1日施行)により認定)

※7 旧くるみん認定(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)

(参考) 取組の根拠・背景

「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)」(抄)

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。

「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)」(「女性活躍推進法」)(抄)

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章(平成19年12月18日策定(平成22年6月29日一部改正) 仕事と生活の調和推進官民トップ会議)(抄)

(明日への投資)

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。