

各 都 道 府 県 知 事
各 政 令 指 定 都 市 市 長 殿
(男女共同参画担当課、契約担当課扱い)

内閣府男女共同参画局長
岡 田 恵 子

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の一部改正について（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。

国等は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）第 24 条第 1 項に基づき、公共調達におけるワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を加点評価する取組を進めているところです。

今般、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。）の改正により、一般事業主行動計画の策定・変更時に育児休業等の取得状況及び労働時間の状況に係る状況把握・数値目標の設定が義務付けられるとともに、同法に基づく次世代育成支援対策の取組の実施状況等が優良な一般事業主に対する「くるみん」認定等の基準が引き上げられることとなりました。

これを受けて、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。）を下記のとおり改正しましたので、お知らせします。

地方公共団体におかれましては、女性活躍推進法第 24 条第 2 項で、国の施策に準じて必要な取組を実施するよう努めることとされていること等を踏まえ、より積極的な取組をお願いいたします。

また、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。

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。

記

1 主な改正の内容

- (1) 改正次世代法により、一般事業主行動計画（※）の策定・変更時に育児休業等の取得状況及び労働時間の状況に係る状況把握・数値目標の設定が義務付けられたことから、公共調達における評価対象企業に当該計画を策定・変更した企業を追加（改正次世代法の施行日である令和 7 年 4 月 1 日以降に策定又は変更されたもので、常時雇用する労働者の数が 100 人以下のものに限る。）

(※) 国及び地方公共団体以外の事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画。

(2) 次世代法に基づく「くるみん」認定等の基準が引き上げられたこと及び(1)により、実施要領の別紙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」の認定等の区分に以下を追加

- ①くるみん認定 (令和7年4月1日以後の基準)
- ②トライくるみん認定 (令和7年4月1日以後の基準)
- ③次世代法に基づく一般事業主行動計画 (令和7年4月1日以後の基準)

2 施行期日

令和7年4月1日

以上