

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を改正する決定

〔令和 7 年 3 月 3 1 日〕
内閣府特命担当大臣（男女共同参画）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）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改め、改正前欄及び改正後欄に対応して掲げるその標記部分に二重傍線を付した規定（以下「対象規定」という。）は、その標記部分が異なるものは改正前欄に掲げる対象規定を改正後欄に掲げる対象規定として移動し、改正後欄に掲げる対象規定で改正前欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを加える。

改正後	改正前
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 〔略〕 (1) 〔略〕 (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・② 略〕 <u>③</u> 次世代法第 12 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。）を令和 7 年 4 月 1 日以後に策定又は変更した企業（常時雇用する労働者の数が 100 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、<u>②及び③</u>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	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 〔同左〕 (1) 〔同左〕 (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・② 同左〕 〔加える。〕 (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、<u>②</u>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) [略]

(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5%、7%、10%及び12%に設定した場合の例）※1

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) [同左]

(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5%、7%、10%及び12%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 (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)等	[略]				
	次世代法に基づ く認定(くるみ ん認定企業・ト ライくるみん認 定企業・プラチ ナくるみん認定 企業)等	プラチナくるみん ※6	12	10	7	5
		くるみん(令和7年4 月1日以後の基準) ※7	9	8	5	4
		くるみん(令和4年4 月1日～令和7年3月 31日までの基準)※8	8	7	5	3
		トライくるみん(令和 7年4月1日以後の基 準)※9	8	7	5	3
		くるみん(平成29年 4月1日～令和4年3 月31日までの基準) ※10	7	6	4	3
		トライくるみん(令和 4年4月1日～令和7 年3月31日までの基 準)※11	6	5	4	3
		くるみん(平成29年 3月31日までの基 準)※12	5	4	3	2
		行動計画(令和7年4 月1日以後の基準) ※5、※13	2	2	1	1
	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	

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)等	[同左]				
	次世代法に基づ く認定(くるみ ん認定企業・ト ライくるみん認 定企業・プラチ ナくるみん認定 企業)	プラチナくるみん ※6	12	10	7	5
		[加える。]				
		くるみん(令和4 年4月1日以降の 基準)※7	8	7	5	3
		[加える。]				
		くるみん(平成29 年4月1日～令和 4年3月31日まで の基準)※8	7	6	4	3
		トライくるみん ※9	6	5	4	3
		くるみん(平成29 年3月31日までの 基準)※10	5	4	3	2
		[加える。]				
	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・※2 略]

※3 女性活躍推進法第12条の規定に基づく認定

[※4～※6 略]

※7 次世代法第13条の規定に基づく認定のうち、次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令（令和6年厚生労働省令第146号。以下「令和6年改正省令」という。）による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則（以下「新施行規則」という。）第4条第1項第1号及び第2号に掲げる基準による認定

※8 次世代法第13条の規定に基づく認定のうち、令和6年改正省令による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項第1号及び第2号又は令和6年改正省令附則第2条第2項の規定によりなお従前の例によることとされた令和6年改正省令による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項第1号及び第2号に掲げる基準による認定（ただし、※10及び※12の認定を除く。）

※9 次世代法第13条の規定に基づく認定のうち、新施行規則第4条第1項第3号及び第4号に掲げる基準による認定

※10 次世代法第13条の規定に基づく認定のうち、次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令（令和3年厚生労働省令第185号。以下「令和3年改正省令」という。）による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第4条又は令和3年改正省令附則第2条第2項の規定によりなお従前の例によることとされた令和3年改正省令による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第4条に掲げる基準による認定（ただし、※12の認定を除く。）

※11 次世代法第13条の規定に基づく認定のうち、令和6年改正省令による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項第3号及び第4号又は令和6年改正省令附則第2条第2項の規定によりなお従前の例によることとされた令和6年改正省令による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項第3号及び第4号に掲げる基準による認定

[※1・※2 同左]

※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一部を改正する法律（令和元年法第24号）による改正後の女性活躍推進法第12条の規定に基づく認定

[※4～※6 同左]

[加える。]

※7 次世代法第13条の規定に基づく認定のうち、次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令（令和3年厚生労働省令第185号。以下「令和3年改正省令」という。）による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則（以下「新施行規則」という。）第4条第1項第1号及び第2号の規定に基づく認定

[加える。]

※8 次世代法第13条の規定に基づく認定のうち、令和3年改正省令による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第4条又は令和3年改正省令附則第2条第2項の規定に基づく認定（ただし、※10の認定を除く。）

※9 次世代法第13条の規定に基づく認定のうち、新施行規則第4条第1項第3号及び第4号の規定に基づく認定

※12 次世代法第 13 条の規定に基づく認定のうち、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。以下「平成 29 年改正省令」という。）による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第 4 条又は平成 29 年改正省令附則第 2 条第 3 項に掲げる基準による認定 ※13 次世代法第 12 条の規定に基づく一般事業主行動計画のうち、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 42 号）による改正後の次世代法第 12 条第 5 項の規定に基づき令和 7 年 4 月 1 日以後に策定又は変更を行ったもの	※10 次世代法第 13 条の規定に基づく認定のうち、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。以下「平成 29 年改正省令」という。）による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第 4 条又は平成 29 年改正省令附則第 2 条第 3 項の規定に基づく認定 [加える。]
備考 表中の [] の記載は注記である。	

附 則

この決定は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。