

厚生労働省群馬労働局発表
平成29年3月17日

報道関係者 各位

【照会先】

群馬労働局 雇用環境・均等室
室 長 宮村 雅江
上席雇用環境改善・均等推進指導官 萩原 秀樹
指 導 係 藤井 達也
(代表電話) 027-896-4739

「子育てサポート企業」及び「女性活躍推進事業主」を認定！

～3月24日、くるみん・えるぼしの認定通知書交付式を開催します～

群馬労働局(局長 半田和彦)は、このたび、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業(くるみん認定)として、株式会社ジーシーシー(代表取締役 松下 弘明)を認定しました(群馬県内で36社目)。

また、女性活躍推進法に基づく女性活躍推進事業主(えるぼし認定)として、株式会社ジュンコーポレイション(代表取締役 小坂橋 義和)を認定しました(群馬県内で3社目)。

上記認定企業2社に対する認定通知書交付式を、以下のとおり開催します。

認定企業の取組内容等は別紙のとおりです。

☆認定通知書交付式☆

- ・日時 平成29年3月24日(金) 11:00～
- ・場所 前橋地方合同庁舎1階 共用会議室(前橋市大手町2丁目3番1号)



くるみん認定を受けるためには、従業員の子育て支援について「一般事業主行動計画」を策定して目標を達成すること、女性の育児休業取得率が75%以上であること、男性の育児休業取得者がいること等、一定の基準を満たす必要があります。

認定された企業は、認定マーク(愛称:くるみん)を、従業員の募集や商品の広告、ホームページ等で表示し、優秀な人材の確保・採用や、企業イメージの向上に繋げることができます。また、「公共調達における加点評価」と「日本政策金融公庫による低利融資」の対象となります。さらに、次世代育成支援対策資産を行動計画に記載した上で導入し、認定を受けた場合は、税制優遇(割増償却)の対象となります。



えるぼし認定を受けるためには、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出等を行い、女性の採用倍率や管理職比率等の認定基準を満たす必要があります。認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あり、株式会社ジュンコーポレイションは3段階目の認定です。



認定された企業は、認定マーク(愛称:えるぼし)を、従業員の募集や商品の広告、名刺、ホームページ等で表示し、女性活躍推進企業であることをPRできます。これにより、優秀な人材の確保・採用や、企業イメージの向上に繋げることができます。また、「公共調達における加点評価」と「日本政策金融公庫による低利融資」の対象となります。

企業名	株式会社ジーシーシー  <u>情報通信業としては、県内初めての認定</u>
所在地	前橋市天川大島町1125番地
業種	情報通信業（情報処理サービス業）
労働者数	664人（男性515人、女性149人）
計画期間	平成27年2月1日～平成29年1月31日
取組状況	【女性の育児休業取得率】 100%（計画期間中に10名が出産、10名が育児休業を取得） 【男性の育児休業取得者】 1名。 【育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況】 小学校3年生の年度末までの子を養育する従業員を対象とした、短時間勤務制度有り。 【計画期間中に実施した取組み】 ・年次有給休暇の利便性を高め、柔軟に取得できるよう、5日の範囲内で、時間単位で取得できる制度を導入した。 ・所定外労働の削減に向けて、週1回のノー残業デーの実施や、退社後の10時間インターバルの促進を行っている。 ・子どもが保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を実施した。
認定回数	1回目
取材担当者	総務部 八木 真弓（Tel 027-263-1637）

企業名	株式会社ジュンコーポレイション		
所在地	安中市松井田町上増田53-1		
業種	製造業(プラスチック製品製造業)		
労働者数	27人(男性19人、女性8人)		
行動計画の内容	【計画期間】 平成29年2月1日～平成32年1月31日 【数値目標】 ・女性の二級技能士を1人以上育成する。 【主な取組内容】 ・既存の社員から二級技能士を育成する。 ・現場を目指す女性を採用する。 ・技能士を目指す環境を整備する。		
女性活躍に関する情報公表項目	【採用した労働者に占める女性労働者の割合】 正社員 50% 【男女の平均継続勤務年数の差異】 正社員 男性:11.6年、女性:14.4年 【労働者に占める女性労働者の割合】 正社員 29.6% 【一月当たりの労働者の平均残業時間】 対象正社員 35.7時間 【係長級にある者に占める女性労働者の割合】 42.9%(7人中、3人が女性) 【管理職に占める女性労働者の割合】 16.7%(6人中、1人が女性) 【役員に占める女性の割合】 33.3%(3人中、1人が女性)		
認定基準適合状況	① <u>採用における競争倍率が男女で同程度であること</u> ー適合 一般職について、平成26事業年度～平成28事業年度の競争倍率は、女性が1倍、男性が2.3倍であり、基準を満たす。 ② <u>「女性労働者の平均勤続年数÷男性労働者の平均勤続年数」が0.7以上であること</u> ー適合 一般職について、上記の実績は1.24であり、基準を満たす。 ③ <u>各月ごとの時間外労働の平均が45時間未満であること</u> ー適合 平成28事業年度における平均実績は、最も多い月で40.2時間であり、基準を満たす。 ④ <u>管理職に占める女性労働者の割合が、産業ごとの平均値以上であること</u> ー適合 平成28事業年度における実績16.7%は、製造業(プラスチック製品製造業)の産業平均値2.7%以上であり、基準を満たす。 ⑤ <u>女性の非正社員から正社員への転換実績がある等、多様なキャリアコースがあること</u> ー適合 平成26事業年度～平成28事業年度において、おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用実績が2名あり、基準を満たす。		
認定段階	3段階目(上記基準のうち、①、②、③、④、⑤の全てを満たすため)		
取材担当者	代表取締役 小坂橋 義和 (Tel 027-393-1375)		

次世代育成支援対策推進取組状況

1 一般事業主行動計画策定届出企業数及び届出率

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者が101人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直しに関する取組を記載した一般事業主行動計画を策定し、その行動計画の公表及び労働者への周知を行い、その旨を都道府県労働局に届け出ることを義務付けている（100人以下の企業は努力義務）。

（平成29年3月17日現在）

	管内 企業数	行動計画策定 届出企業数	届出率
常時雇用労働者 301 人以上の企業	180 社	180 社	100.0%
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	473 社	473 社	100.0%
常時雇用労働者 100 人以下の企業	—	438 社	—
合計		1,091 社	—

※ 常時雇用労働者 301 人以上の企業は行動計画策定・届出が平成 17 年 4 月 1 日から義務化、常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業は平成 23 年 4 月 1 日から義務化されている。

2 基準適合一般事業主認定企業

次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の子育て支援等について「一般事業主行動計画」を策定し、その計画目標を達成するなどの認定基準を満たした場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみん認定）をしている。

また、くるみん認定を受けた企業のうち、男性の育児休業取得率が13%以上などの特例認定基準を満たした場合、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）をしている。

（1）くるみん認定

平成29年3月17日現在、管内における認定企業は36社である。



	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	23 社
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	7 社
常時雇用労働者 100 人以下の企業	6 社
合計	36 社

（2）プラチナくるみん認定

平成29年3月17日現在、管内における特例認定企業は2社である。



	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	1 社
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	無し
常時雇用労働者 100 人以下の企業	1 社
合計	2 社

(3) くろみん認定企業一覧

	企業名	認定年（平成）	所在地	業種	労働者数
1	株式会社山田製作所	19 年 21 年	伊勢崎市	製造業	1,581 人
2	生活協同組合コープぐんま	19 年 22 年 25 年 27 年	桐生市	卸・小売業	1,307 人
3	株式会社ヤマダ電機	20 年 23 年 26 年	高崎市	卸・小売業	11,460 人
4	サンデン株式会社	21 年	伊勢崎市	製造業	3,019 人
5	株式会社高崎高島屋	21 年 23 年	高崎市	卸・小売業	321 人
6	有限会社ＣＯＣＯ－ＬＯ	22 年 25 年	桐生市	医療・福祉業	76 人
7	株式会社東和銀行	22 年 27 年	前橋市	金融業	2,303 人
8	医療法人鶴谷会	24 年	伊勢崎市	医療・福祉業	613 人
9	特定非営利活動法人ハートフル	24 年	高崎市	医療・福祉業	63 人
10	社会福祉法人春風会	24 年 27 年	中之条町	医療・福祉業	136 人
11	医療法人群馬会	24 年 26 年	高崎市	医療・医療業	554 人
12	株式会社秋葉ダイカスト工業所	25 年	高崎市	製造業	99 人
13	株式会社群馬銀行	25 年 27 年	前橋市	金融業	4,707 人
14	医療法人石井会石井病院	25 年	伊勢崎市	医療・福祉業	299 人
15	光山電気工業株式会社	25 年 27 年	中之条町	製造業	157 人
16	医療法人橘会上之原病院	25 年 27 年	渋川市	医療・福祉業	220 人
17	株式会社ハンプティードンブティードン	25 年	前橋市	卸・小売業	445 人
18	高崎信用金庫	25 年 27 年	高崎市	金融業	472 人
19	医療法人大誠会	25 年	沼田市	医療・福祉業	286 人
20	富士重工業健康保険組合太田記念病院	25 年	太田市	医療・福祉業	857 人
21	株式会社ベイシア	26 年	前橋市	卸・小売業	11,201 人
22	株式会社 Project White	26 年	高崎市	卸・小売業	351 人
23	株式会社アペックス	26 年	高崎市	卸・小売業	27 人
24	医療法人社団三思会東邦病院	26 年	みどり市	医療・福祉業	643 人
25	株式会社エムダブルエス日高	26 年	高崎市	医療・福祉業	706 人
26	株式会社スカイスクレイパー	27 年	太田市	飲食サービス業	496 人
27	国立大学法人群馬大学	27 年	前橋市	教育・研究	2,368 人
28	利根保健生活協同組合	27 年	沼田市	医療・福祉業	694 人
29	三高産業株式会社	27 年	桐生市	卸・小売業	20 人
30	公益財団法人脳血管研究所	27 年	伊勢崎市	医療・福祉業	608 人
31	株式会社ヌカベ	28 年	高崎市	製造業	450 人
32	社会福祉法人赤城会	28 年	渋川市	医療・福祉業	155 人
33	医療法人パテラ会	28 年	みなかみ町	医療・福祉業	125 人
34	社会福祉法人桔梗会	25 年 28 年	沼田市	医療・福祉業	99 人
35	株式会社ヤマダ・エスバイエルホーム	21 年 24 年 27 年	高崎市	建設業	1,019 人
36	株式会社ジーシーシー	29 年	前橋市	情報通信業	664 人

(4) プラチナくるみん認定企業一覧

	企業名	特例認定年 (平成)	所在地	業種	労働者数
1	有限会社 COCO-LO	28 年	桐生市	福祉業	78 人
2	医療法人鶴谷会	28 年	伊勢崎市	医療業	599 人

次世代育成支援対策推進法第 13 条に基づく認定基準 (くるみん)

No.	認定基準
1	雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
2	行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること
3	策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと
4	平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること
5	計画期間において、<u>男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること</u> ※ 従業員数が300人以下の事業主の特例 計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、下記①～④のいずれかに該当すれば、基準を満たす ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く) ② 計画期間内に、中学校卒業前の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること ③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性従業員がいること ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性従業員がいない場合、中学校卒業前の子又は小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性従業員がいること
6	計画期間内の女性従業員の育児休業取得率が、75%以上であること
7	3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員について、所定労働時間の短縮措置等の制度を講じていること
8	<u>次のいずれかの措置について、具体的な目標を定めて実施していること</u> ①所定外労働削減のための措置 ②年次有給休暇の取得促進 ③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
9	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

次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定基準（プラチナくるみん）

No.	特例認定基準
1～4	認定基準1～4と同じ
5	計画期間において、次の(1)又は(2)のいずれかを満たしていること (1) <u>男性従業員のうち育児休業等を取得した者の割合が13%以上</u>であること (2) 男性従業員のうち、育児休業等を取得した者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて30%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること ※ 従業員数が300人以下の事業主の特例 計画期間内に上記の基準を満たさない場合でも、下記①～④のいずれかに該当すれば、基準を満たす ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く) ② 計画期間内に、中学校卒業前の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること ③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が13%以上であること ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性従業員がいない場合、中学校卒業前の子又は小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性従業員がいること
6	計画期間内の女性従業員の育児休業取得率が、75%以上であること
7	認定基準7と同じ
8	次の(1)と(2)のいずれも満たしていること (1) 次の①～③の<u>すべての措置を実施</u>しており、かつ、①又は②のうち、少なくとも一方について、<u>定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成</u>したこと ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置 (2) 次の①又は②のいずれかを満たしていること ① 計画期間の終了日の属する事業年度において、平均週労働時間が60時間以上の従業員の割合が5%以下であること ② 計画期間の終了日の属する事業年度において、平均月時間外労働時間が80時間以上の従業員が1人もいないこと
9	次の(1)又は(2)のいずれかを満たしていること (1) 子を出産した女性従業員のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業中を含む)している者の割合が90%以上であること (2) 子を出産した女性従業員及び、子を出産する予定であったが退職した女性従業員の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が55%以上であること
10	育児休業等をし、または育児を行う女性従業員が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、実施していること。
11	認定基準9と同じ

女性活躍推進取組状況

1 一般事業主行動計画策定届出企業数及び届出率

女性活躍推進法では、常時雇用する労働者が301人以上の企業に対し、自社の女性の活躍に関する状況把握、数値目標を含む行動計画の策定、行動計画の公表及び労働者への周知、行動計画を策定した旨の届出、女性の活躍に関する情報公表を義務付けている（300人以下の企業は努力義務）。

（平成29年3月17日現在）

	管内 企業数	行動計画策定 届出企業数	届出率
常時雇用労働者 301 人以上の企業	180 社	180 社	100.0%
常時雇用労働者 300 人以下の企業	—	16 社	—
合計	—	196 社	—

2 基準適合一般事業主認定企業

女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定及び策定した旨の届出等を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（えるぼし認定）を行っている。

認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階ある。

（1）えるぼし認定

平成29年3月17日現在、管内における認定企業は3社である（2段階目が1社、3段階目が2社）。



	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	1 社
常時雇用労働者 300 人以下の企業	2 社
合計	3 社

（2）えるぼし認定企業一覧

	企業名	段階	認定年 (平成)	所在地	業種	労働者数
1	株式会社群馬銀行	2段階目	28年	前橋市	金融業、保険業	4,737人
2	朝倉染布株式会社	3段階目	28年	桐生市	製造業（繊維工業）	98人
3	株式会社ジュンコーポレイション	3段階目	29年	安中市	製造業（プラスチック製品製造業）	27人

女性活躍推進法第9条に基づく認定基準（えるぼし認定）

1段階目 	●以下の基準のうち、1つ又は2つの基準を満たしていること ●満たさない基準については、当該基準に関連する取組を実施し、2年以上連続してその実績が改善していること ●上記の実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表していること
2段階目 	●以下の基準のうち、3つ又は4つの基準を満たしていること ●満たさない基準については、当該基準に関連する取組を実施し、2年以上連続してその実績が改善していること ●上記の実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表していること
3段階目 	●以下の基準の全てを満たしていること ●上記の実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表していること

評価項目	基準値(実績値)
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」』×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」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る)
継続就業	①「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0.7以上であること(期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る)又は ②「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継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること(期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る)
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 「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45時間 これにより難しい場合は、 「[各月の対象労働者の総労働時間数の合計]－[各月の法定労働時間の合計=(40×各月の日数÷7)×対象労働者数]」÷「対象労働者数」< 45時間
管理職比率	①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又は ②『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0.8以上であること
多様なキャリアコース	直近の3事業年度のうち、以下について大企業は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(派:雇入れ) 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

※ 上記の他、以下の基準を全て満たす必要があります。

- ・事業主行動計画策定指針に則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への周知をしたこと。
- ・女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。

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においてより幅広く評価する取組指針について

平成28年5月

I 策定の根拠・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。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章(平成22年6月29日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。

従来の取組指針(女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針)は、総合評価落札方式等で積極的に評価すべき事業を例示。例えば、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、広報及び研究開発事業、女性が重要な対象者である広報事業等

平成26年度実績 約10.4億円(36事業)(平成25年度実績 約6.3億円(25事業))

Ⅱ「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. 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

- 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、契約の内容に応じて、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。(参考)配点例(総配点の3%～10%とした場合を例示))

※ 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。

※ 女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定は、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。

(2) 実施時期

- 平成28年度中に原則開始。ただし、企業の状況等により、年度内の全面導入が困難な場合、各府省がスケジュールを公表の上、段階的に取組。政府調達協定対象事業は外国企業の取扱を内閣府において検討の上、開始。

3 その他

- その他女性の活躍推進等に関する補助金の分野における取組にも引き続き取り組む。
- 各府省における取組状況の公表とあわせ、手法等を含め検討の上、検証。

(参考) 配点例(イメージ)(仮に総配点の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	2	1
		2段階目※3 (認定基準3~4つ〇) 	8	4	2
		3段階目 (全認定基準5つ〇) 	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 	5	2	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 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 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)。

企業活力強化貸付（地域活性化・雇用促進資金（女性活躍推進法等関連））

先般成立した女性活躍推進法を踏まえ、女性が活躍しやすい環境を目指し、女性の積極雇用やワークライフバランスの推進等に努める中小企業・小規模事業者を対象に日本政策金融公庫が低利融資を実施。

制度の概要

◇対象者：以下のいずれかの要件を満たす者

- ①一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長へ届け出ている事業者（届出義務のある事業者を除く。）
- ②地方自治体が推進する施策に基づき、女性従業員の活用促進に取り組む事業者
- ③行動計画の届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業として厚生労働大臣から認定を受けた事業者（届出義務のある事業者を除く。）

◇対象資金：設備資金及び（長期）運転資金

◇貸付限度額：（中小企業事業）7億2,000万円
（長期運転資金2億5,000万円）

◇貸付限度額：（国民生活事業）7,200万円
（運転資金4,800万円）

◇貸付期間：設備資金20年以内、運転資金7年以内

◇貸付金利：対象者①・② 基準利率－0.4%
対象者③ 基準利率－0.65%

（注）中小企業事業において利率引下げが適用される貸付は最大2億7,000万円まで。

事業スキーム

（株）日本政策金融公庫



低利融資

中小企業・小規模事業者

（※）基準利率：中小企業事業1.30%、国民生活事業1.85%（平成28年5月13日現在）