

公共調達における加点評価のポイント

各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式又は企画競争による調達を行うときは、えるぼし認定企業やくるみん認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

- ▶ えるぼし認定企業やくるみん認定企業などの評価項目である「ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標」が総配点に占める評価割合を定めた上で、えるぼし認定企業やくるみん認定企業の配点を定める※2

<内閣府が示している参考配点例>

| 評価項目例 | 認定の区分※3 | 総配点に占める割合 (評価の相対的な重要度等に応じ配点) | | |
|------------------------|------------------------|---------------------------------|-------|-------|
| | | <配点例> | | |
| | | 10%の場合 | 5%の場合 | 3%の場合 |
| ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標 | えるぼし1段階目※4 | 5% | 2% | 1% |
| | えるぼし2段階目※4 | 8% | 4% | 2% |
| | えるぼし3段階目 | 10% | 5% | 3% |
| | 中小企業の女性活躍推進法に基づく行動計画※5 | 2% | 1% | 0.5% |
| | くるみん | 5% | 2% | 1% |
| | プラチナくるみん | 9% | 4% | 2% |

- ※2 配点割合も含めた加点評価の詳細については、契約の内容に応じ、公共調達を行う各府省等において定められます。
- ※3 次世代法や若者雇用促進法に基づく認定など、複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高いものにより加点が行われます。
- ※4 労働時間等の働き方に係る基準を満たして認定を受けていることが必要です。
- ※5 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務が対象でない、常時雇用する労働者が300人以下の事業主が都道府県労働局に策定した旨を届出した場合に限られます(計画期間が満了していない場合のみ)。

えるぼし認定について

行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主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ます。

- ①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの5つの評価項目を満たす項目数に応じて取得できる認定段階が決まります。<えるぼし認定マーク>

※認定基準の詳細については、後頁及び以下のURLを参照ください。

(厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



くるみん認定・プラチナくるみん認定について

従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。さらに、認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い一定の基準を満たすと、特例認定(プラチナくるみん認定)を受けることができます。<認定マーク>

認定・特例認定を受けた企業は、子育てサポート企業として認定マークが付与され、商品、広告などに付けることができます。また、認定・特例認定を受けた企業には、税制優遇措置があります。

※認定基準や制度の詳細については、後頁及び以下を参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>



事業主の皆さまへ

えるぼし認定企業・くるみん認定企業などが公共調達で有利になります！



各府省等が総合評価落札方式又は企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定企業(えるぼし認定企業)や「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定企業(くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業)などを加点評価するよう、定められました※1。

中小企業の場合は、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を行うだけでも加点の対象となります。

また、地方公共団体も国に準じた取組を実施するよう努めることとされています。公共調達における加点評価の仕組みは、各府省等において原則平成28年度中に開始する予定です。

- ※1 「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」(内閣府HP)
http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/wlb_torikumi.html



「えるぼし認定」を取得しましょう!

えるぼし認定の段階

認定の段階の区分は、次の5つの評価項目のうち、

- 5つの基準全て満たしている場合は、**3段階目**
- 3つ又は4つの基準を満たしている場合は、**2段階目**
- 1つ又は2つの基準を満たしている場合は、**1段階目**



上記はいずれも、
 ✓ 満たしている実績については、実績値を厚生労働省のウェブサイト※1に毎年公表することが必要。
 ✓ 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※1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が必要。**

※1 (厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース) <http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>
 ※2 なお、そのほか「関係法令に違反する重大な事実がないこと」などの基準もあります。認定基準や制度の詳細、申請書様式などについては、以下のURLを参照してください。
 (厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

えるぼし認定の評価項目

女性活躍推進法特集ページ で検索

【評価項目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」×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))

【評価項目2: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)

【評価項目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

【評価項目4: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

【評価項目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(派遣労働者の雇入れ含む)
- 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

「くるみん認定」・「プラチナくるみん認定」を取得しましょう!

| くるみん認定基準 | プラチナくるみん認定基準 |
|--|---|
| <p>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</p> <p>2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること</p> <p>3 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと</p> <p>4 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること</p> <p>5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取った者が1人以上いること</p> <p><従業員数300人以下の企業の特例> 上記5を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいる(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)。</p> <p>② 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいる。</p> <p>③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取った男性労働者がいる。</p> <p>④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいる。</p> <p>6 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること</p> <p><従業員数300人以下の企業の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、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、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p> <p>7 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること</p> <p>8 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の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</p> <p>9 法およ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</p> | <p>1～4 くるみん認定基準1～4と同一</p> <p>5 計画期間において、男性労働者のうち、 ① 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取った者の割合が13%以上 ② 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取った者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等をした者1人以上のいずれかを満たすこと。</p> <p><従業員数300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、くるみん認定5基準①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取った男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>6・7 くるみん認定基準6・7と同一</p> <p>8 くるみん認定基準8①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成するとともに、 (1) 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 (2) 計画期間終了前直近1年間の平均月労働時間が80時間以上の労働者の割合が1人もいないことのいずれかを満たすこと。</p> <p>9 計画期間において、 ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育休中を含む)している者の割合が90%以上 ② 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育休中を含む)している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。</p> <p><従業員数300人以下の企業の特例> 上記9①又は②に該当しない場合でも、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、①又は②を満たせば基準を満たす。</p> <p>10 育児休業等を取った又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること</p> <p>11 くるみん認定基準9と同一</p> |

くるみん認定・プラチナくるみん認定の詳細については、以下のURLをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

- えるぼし認定、くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けるためには、都道府県労働局への申請が必要です。お問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)まで。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2016/03/dl/tp0331-1a.pdf> 雇用環境・均等部(室) で検索