

女性活躍推進法に基づく認定企業（えるぼし認定企業）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）などを加点点評価するよう、定められました※1。

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。

公共調達における加点点評価のポイント

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、えるぼし認定企業の配点を定める※2。

<内閣府が示している参考配点例>（えるぼし認定企業分）

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	3段階目	10%	5%	3%
	2段階目※4	8%	4%	2%
	1段階目※4	5%	2%	1%
	中小企業の行動計画※5	2%	1%	0.5%

えるぼし認定などの認定等のない企業は、加点がされません！

- ※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
- ※2 配点割合も含めた加点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。
- ※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<えるぼし認定マーク>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。

- ※ 認定基準の詳細については、裏面及び以下の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」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