

# **総合評価落札方式における WLB推進企業への加点措置に関する 説明会**

**令和5年9月**

## ○ 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）（抄）

（国等からの受注機会の増大）

第二十四条 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つ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、特例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 略

## ○ 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

（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）（抜粋）

### 第2 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

##### （1）取組内容

価格以外の要素を評価する調達を行うときは、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業として法令に基づく認定を受けた企業その他これに準ずる企業（以下「ワーク・ライフ・バランス等推進企業」という。）を評価する項目を設定するものとする。

##### （2）実施時期

原則として、平成28年度中に、価格以外の要素を評価する調達において、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ものとする。

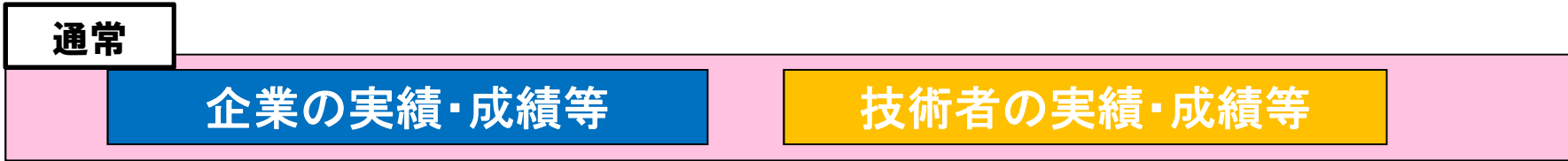
ただし、各府省において、競争参加資格を有する企業の状況等により、平成28年度中に上記取組の全面的な実施が困難な事情がある場合は、当該府省は、スケジュールを公表した上で、段階的に取組を行うものとする。（以下略）

# 国土交通省におけるこれまでの取組

## WLB関連認定制度を活用した評価の実施

○平成30年度から、一般土木A等級等の工事において、認定制度を活用した評価を全面的に実施。

○評価方法（段階的選抜方式において評価）



### WLB推進企業を加点評価

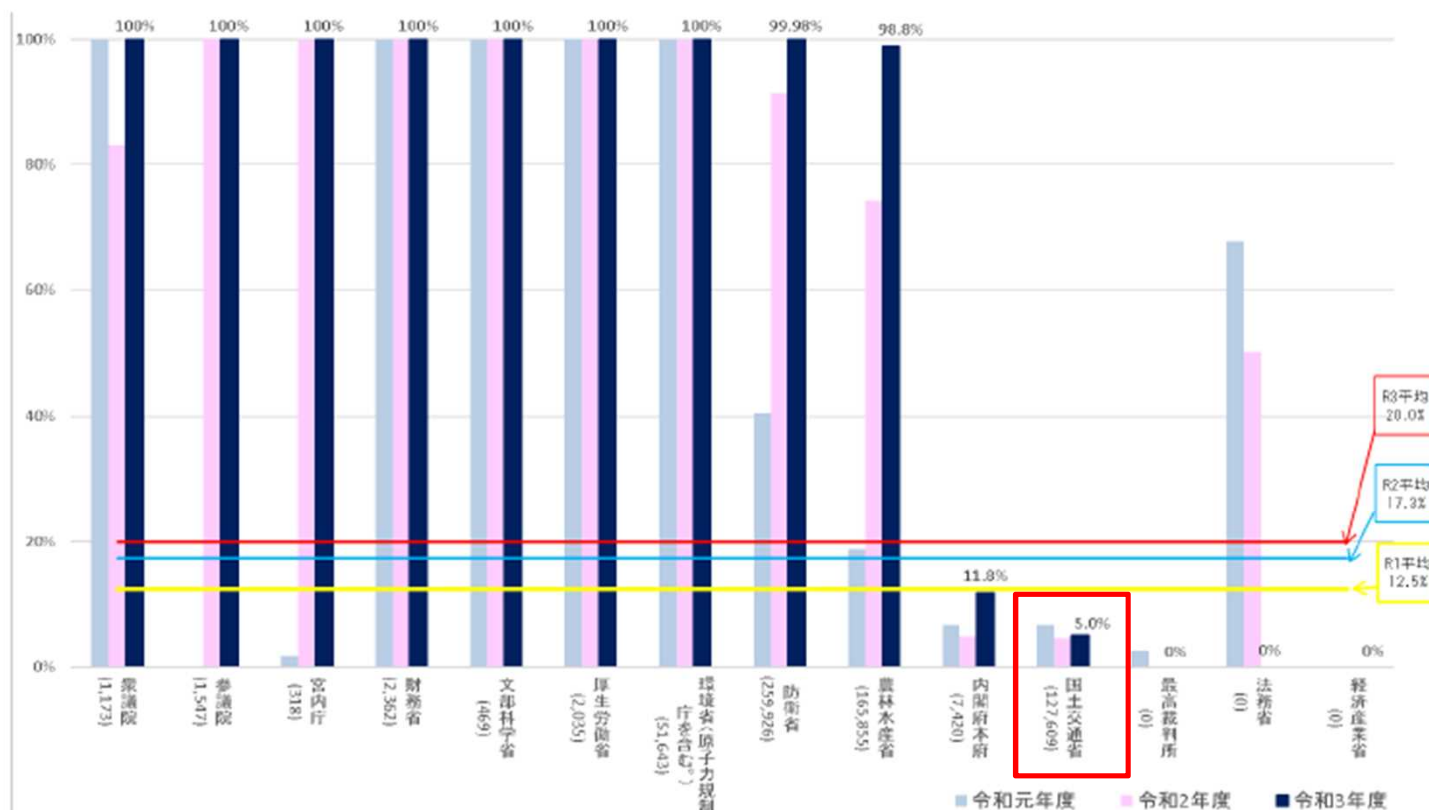
| 段階的選抜<br>評価項目 | 評価基準                                                                                                                           |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| その他           | 次に掲げるいずれかの認定を受けている<br>・女性活躍推進法に基づく認定等（えるぼし認定企業等）※1<br>・次世代法に基づく認定（トライくるみん・くるみん・プラチナくるみん認定企業）※2<br>・若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール認定企業）※3 |

令和5年6月13日 全ての女性が輝く社会づくり本部会議資料(抜粋)

## 実施率（取組実施済調達／取組可能調達）の推移（金額ベース）③

### 3 公共工事等

▶ 令和3年度において取組可能調達のあった全14機関のうち、実施率が100%を下回っている機関は7機関。



※1 令和元年度～3年度の「公共調達における受注機会の増大に関する取組状況のフォローアップ結果について」より作成。

※2 各機関名の左に令和3年度の取組実施済調達の金額を百万円単位で表記、実施率は令和3年度実績を表記。

※3 経済産業省は、令和元年度及び令和2年度の公共工事等の取組可能調達なし。

## 平成30年～

一般土木、建築A等級等について、段階選抜方式の第一段階選抜において「企業的能力等」にて加点。

## 令和5年8月

加点対象を一般土木、建築A・B等級等(※)まで拡大する旨、地方整備局等宛に通知を発出

※技術提案・交渉方式における優先交渉権者との業務契約も含む

## 令和5年9月

業界団体向け説明会を開催

## 令和6年1月～

加点対象を一般土木、建築A・B等級等まで拡大

## 今後

全ての公共工事等(建設コンサルタント業務等を含む)における

総合評価落札方式、企画競争方式(プロポーザル方式を含む)に拡大 5



## 国土交通省通知(抜粋)

### (1) 対象工事等

一般土木工事A等級・B等級  
建築工事A等級・B等級  
技術提案・交渉方式における優先交渉権者との業務契約

### (2) 配点例

|            |     | 評価基準                                                                                                                                                                                                        | 配点 |
|------------|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 企業の<br>能力等 | その他 | 次に掲げるいずれかの認定を受けている<br>・女性活躍推進法に基づく認定等（プラチナえるぼし・えるぼし認定企業等）※1<br>・次世代法に基づく認定（プラチナくるみん・くるみん（令和4年4月1日以降の基準）・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）・トライくるみん・くるみん（平成29年3月31日までの基準）認定企業）※2<br>・若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール認定企業）※3 | 1点 |

※1 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）第9条若しくは第12条の規定に基づく基準に適合するものと認定された企業（労働時間等の働き方に係る基準を満たすものに限る。）又は同法第8条の規定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。）を策定している企業（常時雇用する労働者の数が100人以下のものに限る。）をいう。

※2 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第13条又は第15条の2の規定に基づく基準に適合するものと認定された企業をいう。

※3 青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第15条の規定に基づく基準に適合するものと認定された企業をいう。

※4 段階選抜方式を採用する発注にあたっては、第一段階選抜において評価することも可能。

### 【加点対象】

えるぼし等認定企業

くるみん等認定企業

ユースエール認定企業

### 【加点項目と配点】

企業の能力等

1点を標準

※港湾空港関係は別途通知(予定)

## えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- えるぼし認定**: 一般事業主行動計画の策定・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である等**の一定の要件を満たした場合に認定。
- プラチナえるぼし認定**: えるぼし認定企業のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。＜令和2年6月～＞
- ➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

|                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>プラチナ<br/>えるぼし</p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※)</li> <li>● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たしていること(※)</li> <li>● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、<b>8項目以上</b>を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※)</li> </ul> <p>※実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に毎年公表することが必要</p> |
| <p>えるぼし<br/>(3段階目)</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に毎年公表していること。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>えるぼし<br/>(2段階目)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に毎年公表していること。</li> <li>● 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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」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。</li> </ul>                                                                                  |
| <p>えるぼし<br/>(1段階目)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に毎年公表していること。</li> <li>● 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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」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。</li> </ul>                                                                                  |



## 女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準①

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

| 評価項目        | えるぼし                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | プラチナえるぼし                                                                                                                                              |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.採用        | <p>① 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。）</p> <p>又は</p> <p>② <u>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</u></p> <p>(i) <u>正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。</u></p> <p>(ii) <u>正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること</u></p> <p>(※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。</p>                                      | 同左                                                                                                                                                    |
| 2.継続就業      | <p>○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。</p> <p>(i) 「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<b>7割以上</b>であること。</p> <p>(※) 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。</p> <p>(ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「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<b>8割以上</b>であること。</p> <p>(※) 継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者(新規卒卒者等に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合</p> <p>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <p>・ <u>直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。</u></p> | <p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ (i)について、<b>8割以上</b></li> <li>・ (ii)について、<b>9割以上</b></li> </ul> <p>であること。(その他の基準は同左)</p> |
| 3.労働時間等の働き方 | <p>○ 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。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 同左                                                                                                                                                    |



## 女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準②

| 評価項目         | えるぼし                                                                                                                                                                                              | プラチナえるぼし                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.管理職比率      | <p>① 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの<b>平均値以上</b>であること。</p> <p>又は</p> <p>② 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から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1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。</p>                        | <p>○ 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの<b>平均値の1.5倍以上</b>であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① <b>15%以下</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>15%以上</b>であること。</p> <p>(※) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</p> <p>② <b>40%以上</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>正社員に占める女性比率の8割以上</b>であること。</p> <p>(※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上</p> |
| 5.多様なキャリアコース | <p>○ 直近の3事業年度に、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。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換<br/>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<br/>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用<br/>D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p> | 同左                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない(雇用形態が異なる場合を除く。)

### <その他>

- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は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。



# 【参考】くるみん認定制度(厚生労働省WEBサイトから抜粋)

令和4年  
4月1日  
から

くるみん認定、プラチなくるみん認定の  
認定基準等が改正されました！  
新しい認定制度もスタートしました！

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律において、常時雇用する労働者が10人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

また、策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日から認定制度が改正されました。改正のポイントは以下のとおりです。

## ポイント1

### 〇くるみんの認定基準とマークが改正されました。

#### ①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。

男性の育児休業等取得率 7%以上 → 令和4年4月1日以降：1.0%以上  
男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

1.5%以上 → 令和4年4月1日以降：2.0%以上

#### ②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」(<https://youritsu.mhlw.go.jp/> p.3 参照) で公表すること、が新たに加わりました。

#### 認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する基準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは改正前マークとなります。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。この場合に付与されるマークは改正後のマークとなります。

新しいくるみんマーク



## ポイント2

### 〇プラチなくるみんの特例認定基準が改正されました。

#### ①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。

男性の育児休業等取得率 1.3%以上 → 令和4年4月1日以降：3.0%以上  
男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

3.0%以上 → 令和4年4月1日以降：5.0%以上

#### ②女性の継続就業に関する基準が改正されました。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在职者割合 5.5%以上 → 令和4年4月1日以降：7.0%以上

#### 特例認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

#### 特例認定の取消に関する経過措置

プラチなくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和4年4月1日から令和5年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても改正前の基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)

## ポイント3

トライくるみんマーク



### 〇新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。

認定基準は、改正前のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチなくるみん認定を申請できます。

## ポイント4

### 〇新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設されました（詳細はp.4参照）。

## くるみん、トライくるみん認定基準

| 改正前くるみん<br>2021年認定<br>くるみんマーク                                                                                                                                                                                  | トライくるみん<br>2022年認定<br>トライくるみんマーク                                                                                                                                                                                                                                                                 | 新しいくるみん<br>2023年認定<br>くるみんマーク                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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、計画に定めた目標を達成したこと。                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 4. 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。                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。<br>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が <u>7%</u> 以上であること。<br>(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて <u>1.5%</u> 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。                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。<br>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が <u>1.0%</u> 以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。<br>(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて <u>2.0%</u> 以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。                                |
| ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞<br>計画期間内に男性の育児休業等取得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がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 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こと（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。<br>② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の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こと。<br>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 <u>7%</u> 以上であること。 | 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こと（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。<br>② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の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こと、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。<br>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 <u>1.0%</u> 以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 | 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こと（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。<br>② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の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こと、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。<br>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 <u>1.0%</u> 以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 |
| ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子また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労働者がいること。                                                                                             | ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子また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労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。                                                                                                                                  | ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子また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労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。                                                                                                                                  |
| 6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。<br>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞<br>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。                                            | 6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。<br>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞<br>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。                                                                                                                              | 6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。<br>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞<br>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%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。                                                        |
| 7. 3歳から小学校就学前の子ども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また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。                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。<br>(1) フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。<br>(2) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。<br>① 所定外労働の削減のための措置<br>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置<br>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                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 10. 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。                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |



# 【参考】ユースエール認定制度(厚生労働省WEBサイトから抜粋)

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

## 若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

ご存じですか？  
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。



### Q「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

**A** ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

|   |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | ハローワークなどで重点的PRを実施      | 「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。                                                                                                                                                                                      |
| 2 | 認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能  | 各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 3 | 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能 | 認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 4 | 日本政策金融公庫による融資制度        | 株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から0.60%での融資を受けることができます。<br>※ 基準利率は、令和5年3月1日現在（期間5年以内）で中小企業事業1.20%です。<br>※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。<br>※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。<br><a href="https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html">https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html</a> |
| 5 | 公共調達における加点評価           | 公共調達のうち、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）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「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」において示されています。<br>※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。                                                                                                                                                                                         |

 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL050315開若01

### 【認定基準】

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 学卒求人※1など、若者対象の正社員※2の求人申込みまたは募集を行っていること                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 2  | 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 3  | 右の要件をすべて満たしていること <ul style="list-style-type: none"> <li>・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること</li> <li>・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※3</li> <li>・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと</li> <li>・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※4</li> <li>・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※5</li> </ul> |
| 4  | 右の青少年雇用情報について公表していること <ul style="list-style-type: none"> <li>・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数</li> <li>・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容</li> <li>・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合</li> </ul>                                                                                          |
| 5  | 過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 6  | 過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※6                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 7  | 過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 8  | 過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※7                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 9  | 暴力団関係事業主でないこと                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 10 | 風俗営業等関係事業主でないこと                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 11 | 各種助成金の不支給措置を受けていないこと                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 12 | 重大な労働関係等法令違反を行っていないこと                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可能であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育児制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。）を取得している企業については、認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

### Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

**A** 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただきます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

### 電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（<https://shinsei.e-gov.go.jp/>）

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）



## 【情報提供】

**総合評価落札方式における  
賃上げを実施する企業に対する  
加点措置**

※北海道開発局、8 地方整備局、沖縄総合事務局（農業・港湾空港関係を除く）を対象に集計。数値は全て令和5年3月末時点。

- 令和4年4月から、総合評価落札方式による政府調達において、賃上げを実施する企業に対する加点措置を開始。
- 令和4年度実績では、落札者のうち約4分の3が賃上げを表明。

## ■制度概要

### 【競争参加時】

今後1年間の従業員への賃上げを表明

↓ 総合評価において、表明者に加点

落札・契約

### 【賃上げ表明期間終了後】

契約企業を対象に賃上げ実績を確認

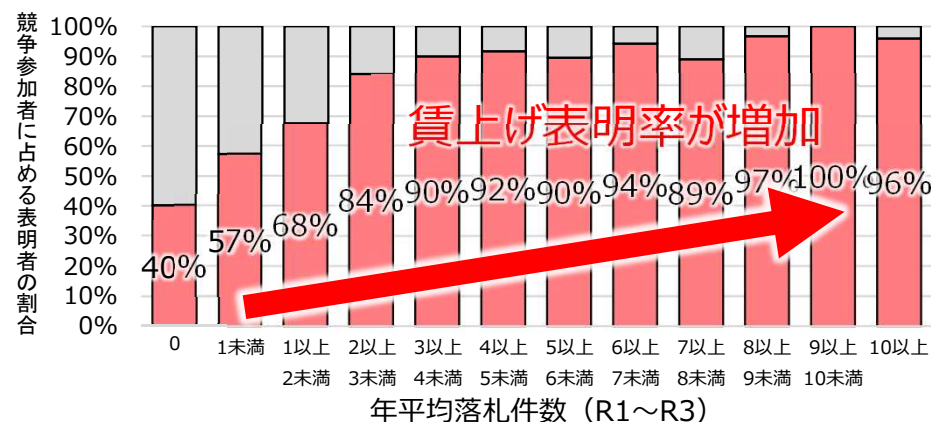
↓ 目標未達成の企業については、  
以降の総合評価において減点措置(1年間)

【賃上げ目標】  
大企業 : 3%  
中小企業等 : 1.5%

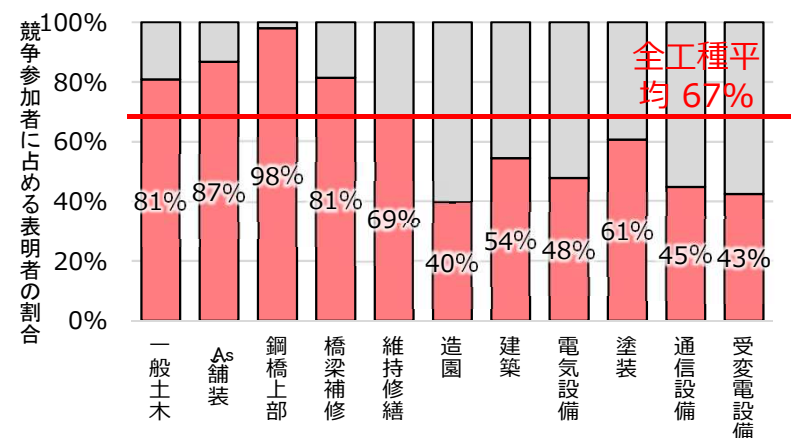
## ■落札者の約4分の3が賃上げ表明

|            | 件数・者数         |
|------------|---------------|
| 対象工事件数 (※) | 6,679件        |
| のべ競争参加者数   | 40,295者       |
| 実競争参加者数    | 4,507者        |
| うち、賃上げ表明者数 | 3,010者 (約67%) |
| 実落札者数      | 2,709者        |
| うち、賃上げ表明者数 | 2,029者 (約75%) |

## ■直轄工事を安定的に受注している企業ほど、表明率が高い傾向



## ■公共工事の割合が高い工種は、表明率が高い傾向





# 賃上げ実績の評価対象とし得る賃金・社員について

○「評価対象社員」と「評価対象賃金」について、企業等の個別の事情に応じて柔軟に組合わせて評価することが可能。

| 評価対象社員<br>評価対象賃金 |                        | 継続雇用社員 |     |       | 比較する2年間で連続雇用していない社員 |      | その他の雇用形態(※) |              | ... |
|------------------|------------------------|--------|-----|-------|---------------------|------|-------------|--------------|-----|
|                  |                        | 役員     | 正社員 | 休職者など | 退職者                 | 新入社員 | 再雇用         | パート<br>アルバイト |     |
| 所定内給与            | 基本給                    | ③      | ④   |       |                     |      |             |              |     |
|                  | 各種手当<br>(ex.住宅手当、家族手当) |        |     |       |                     |      |             |              |     |
| 時間外手当            |                        |        |     |       |                     |      |             |              | ... |
| 賞与               |                        |        |     |       |                     |      |             |              |     |
| ⋮                |                        | ①      | ②   |       | ⋮                   |      |             |              |     |

(※) その他の雇用形態についても、継続雇用社員等の評価対象とするかどうかは正社員に準じて判断可能。

【評価ケースの例】

- ① : 社員への支払い賃金の総額で評価する場合
- ② : 継続雇用している正社員への支給額で評価する場合
- ③ : 時間外手当や賞与等を除いて評価する場合
- ④ : 継続雇用社員の基本給の定期昇給等で評価する場合
- ⋮

※その他の企業固有の雇用形態や手当等については、制度の趣旨を踏まえて個別に対応。  
 ※具体例については、国土交通省WEBサイトに掲載のQ&A等も参照してください。  
 ※制度の趣旨から意図的に逸脱することのないようご注意ください。

# 各種ご質問に対するQ&Aについて

○寄せられた質問等については、国交省WEBサイトにてQA形式で掲載(R5.8.16最終更新)

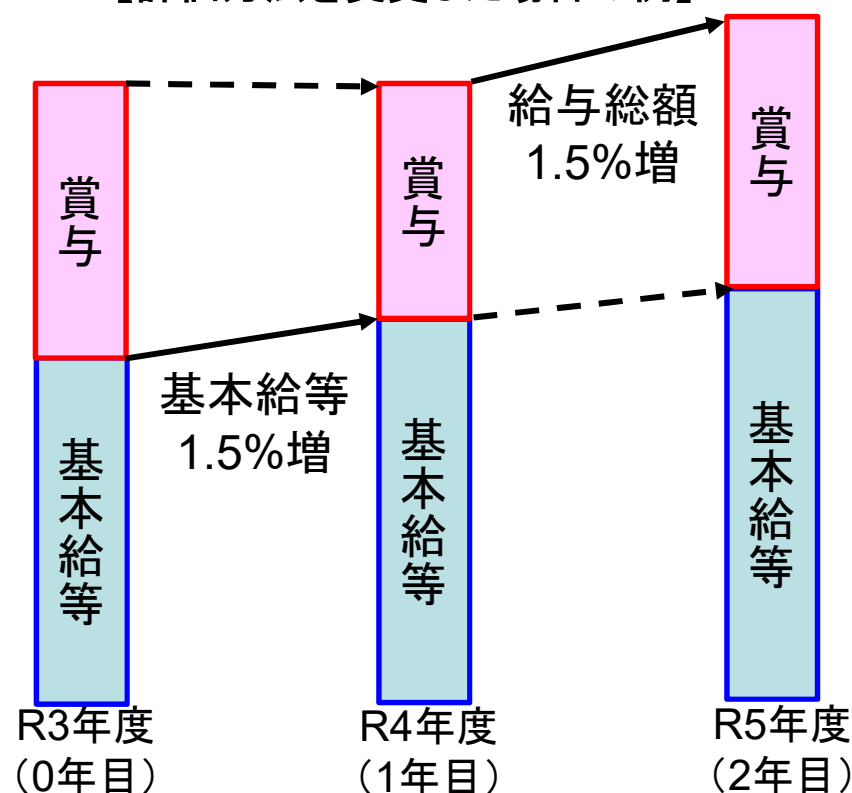
総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加算措置 国土交通省 Q & A

| 大分類 | 小分類 | 細分   | ご質問                                                                                                                                                                                    | 回答                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 作成・更新日  |
|-----|-----|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 2   | 2   | ②(2) | <p>具体的に、2022年度はボーナス引き上げによる従業員一人当たりの給与総受給額（ボーナス・各種手当含む）を前年度比3%以上アップ。</p> <p>それに対し、2023年度は基本給（ボーナス・各種手当含まず）のベースアップによる賃金引上げを検討している。</p> <p>このように、賃上げ実績の評価対象が2022年度と2023年度で異なっても問題ないか。</p> | <p>各企業の実態を反映した適切な評価方法で評価できるようにすることが、実績確認の運用の基本的な考え方です。このため、年度等によって変化する状況に応じて、評価方法を変えた方が適当な場合は、変更することに差支えありません。</p> <p>その際には、各企業の実情に応じ適切に根拠資料を整理して頂き、税理士又は公認会計士等の第三者により、「入札説明書に示されている基準と同等の賃上げ実績を確認できる書類であると認められる」ことが明記された書面を、賃上げを行ったことを示す書類と共に提出をお願いいたします。</p> <p>年度等によって変化する状況に応じて評価方法を変えることは、一概に否定されるものではありませんが、実態として賃上げが伴っていることが必要です。評価対象となる給与を年度ごとに意図的に変更することにより、実際の賃上げが伴わない場合等、制度の主旨を意図的に逸脱する行為とみなされる場合には、実績として認められない可能性がありますので、ご注意ください。</p> <p>一例として、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和3年度から令和4年度にかけては、賞与を引き上げて、給与総受給額3%賃上げを達成し、給与総受給額を評価対象とする。</li> <li>・令和4年度から令和5年度にかけては、意図的に賞与を引き下げつつ基本給のみを3%引き上げ、実態として給与受給額が上昇していないにも関わらず、評価対象を基本給のみとする。</li> </ul> <p>等のケースでは、制度の趣旨からの意図的な逸脱と判断される可能性もあります。</p> | R5.8.16 |

## 2年目の評価対象について

- 各企業の実態を反映した適切な評価のため、年度等によって変化する状況に応じて、評価方法を変えた方が適当な場合は、変更することに差支えありません。
- 2年目の賃上げを容易にするため、1年目に意図的に基本給を引き下げる等の行為は、制度の趣旨からの意図的な逸脱と判断され、減点対象となり得るため、個別に事情を確認させていただくことがあります。

【評価方法を変更した場合の例】



【制度の趣旨からの意図的な逸脱と判断され得る例】

