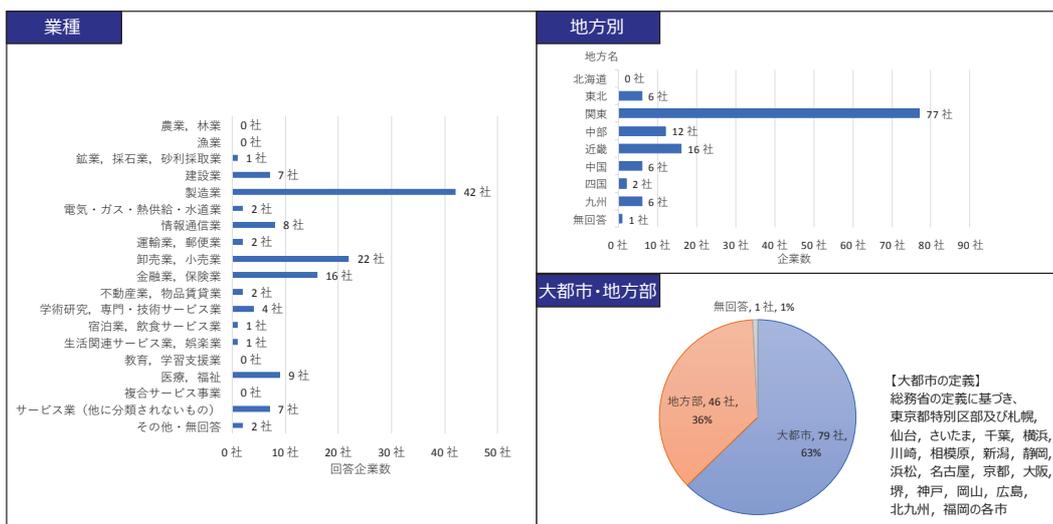


(4) アンケート調査結果

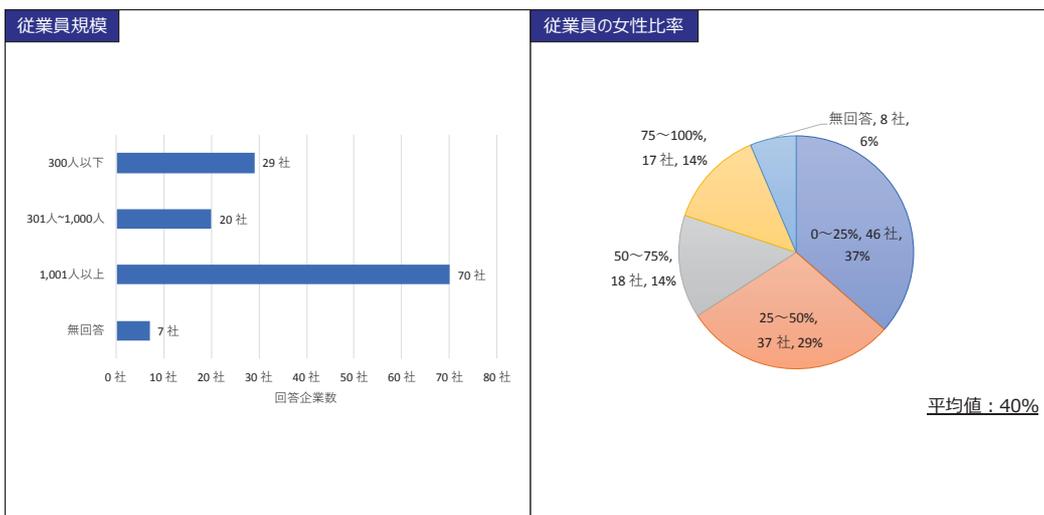
Q1. 企業の基本情報 (1 / 4)

- 回答企業の業種及び所在地は以下のとおり。
- 業種は「製造業」が全体の3割強、次いで「卸売業、小売業」及び「金融業、保険業」が全体の1割強を占めている。



Q1. 企業の基本情報 (2 / 4)

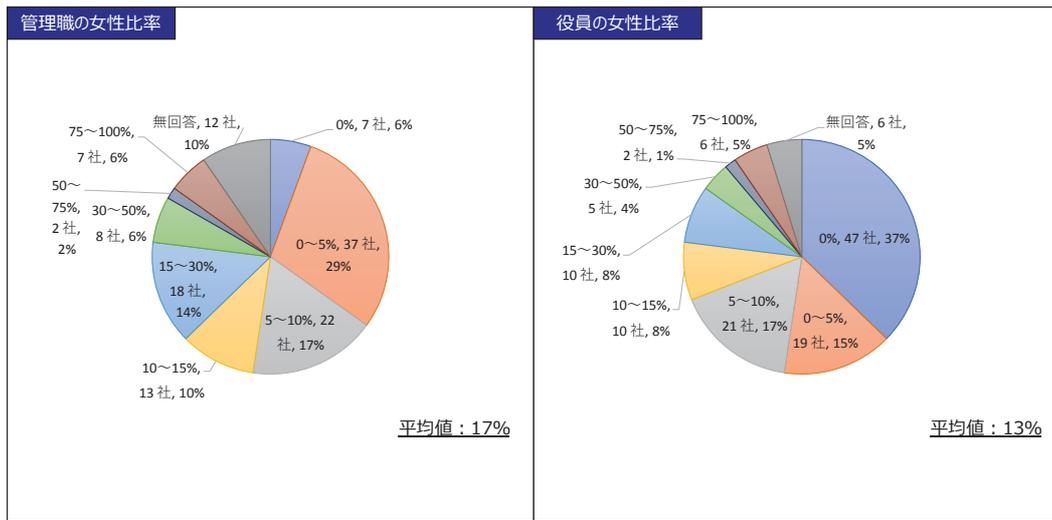
- 回答企業の従業員規模及び従業員の女性比率は以下のとおり。
- 従業員規模が1,001人以上の大規模な企業だけでなく、300人以下の中小企業からも多く回答いただいた。
- 従業員の女性比率の平均値は40%で、国内の雇用者総数に占める女性比率（43.4%※）をわずかに下回っている。



※：総務省「労働力調査（基本集計）」（平成28年平均）より

Q1. 企業の基本情報（3 / 4）

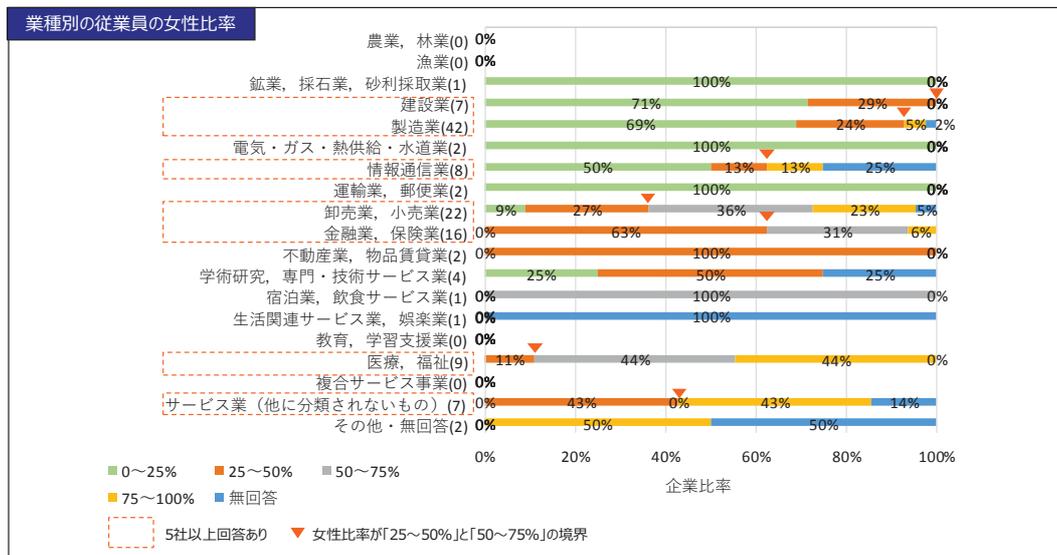
- 回答企業の管理職の女性比率及び役員の女性比率は以下のとおり。
- 管理職の女性比率の平均値は17%、役員の女性比率の平均値は13%で、国内の平均値（管理職：13.0% ※1、役員：3.4% ※2）よりも高く、比較的女性活躍が進んでいると考えられる企業から回答いただいた。



※1：総務省「労働力調査（基本集計）」（平成28年平気）より
 ※2：内閣府男女共同参画局「平成28年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」より

Q1. 企業の基本情報（4 / 4）

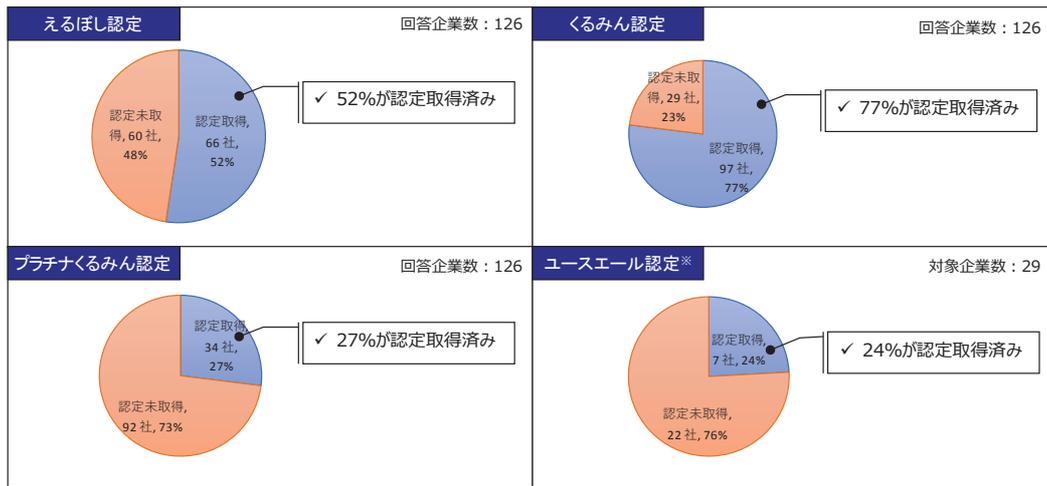
- 回答企業の業種別の従業員の女性比率は以下のとおり。
- 回答企業数が5社以上ある業界の中では、建設業、製造業、情報通信業、金融業・保険業は従業員の女性比率が比較的低く、卸売業・小売業、医療・福祉、サービス業（他に分類されないもの）は従業員の女性比率が比較的高くなっている。



Q2. 政府の各種認定の取得状況

- 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」等の取得状況は以下のとおり。
- 回答企業のうち、えるぼし認定は半数以上、くるみん認定は8割弱、プラチナくるみん認定とユースエール認定は4分の1程度の企業が取得している。

Q2 貴社で取得している下記の認定制度の選択肢の番号に「○」をつけてください。（複数回答可）

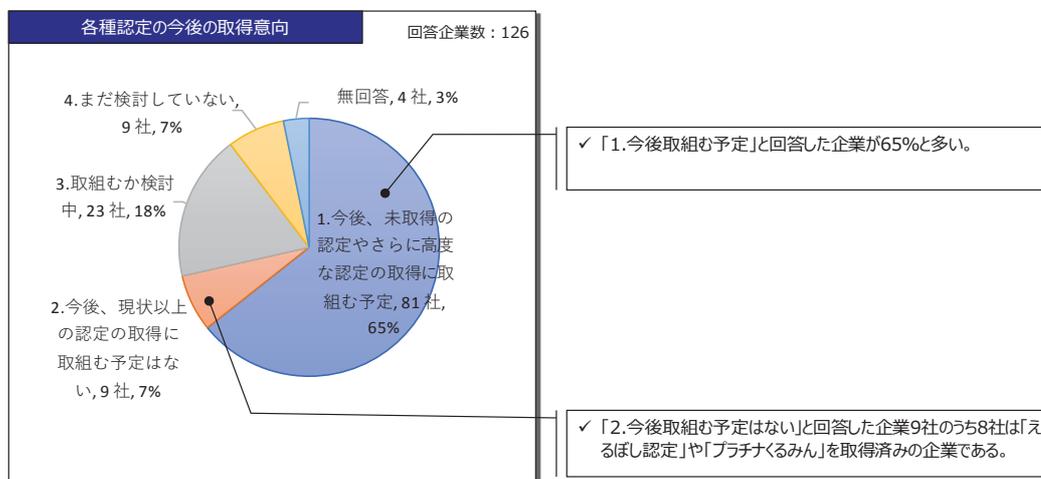


※：従業員数が300人以下の中小企業のみが対象となる認定

Q3. 政府の各種認定の取得意向

- 政府の各種認定に対する取得意向は以下のとおり。
- 回答企業のうち、6割以上が「1. 今後取組む予定である」と回答しました。また、「2. 今後より取組む予定はない」と回答した企業9社のうち、8社は、認定を取得済みの企業であったことから、全体として取得意向が高い。

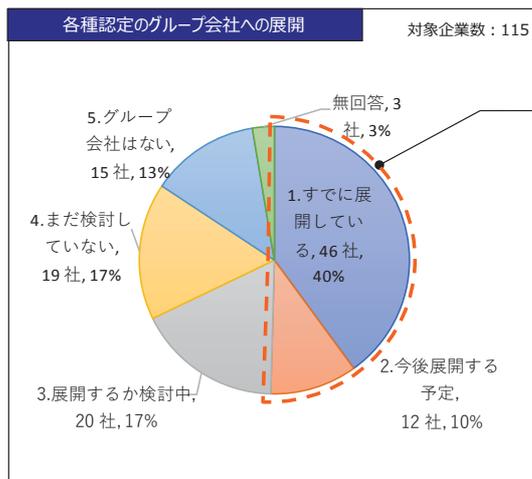
Q3 Q2に掲げる政府の各種認定に対する貴社の今後の取得意向についてご回答ください。



Q4. 政府の各種認定のグループ会社への展開

- 政府の各種認定のグループ会社への展開状況は以下のとおり。
- 回答企業のうち、5割が「1.すでに展開している」または「2.今後展開する予定」と回答し、グループ会社への展開が進められている。

Q4 Q2で、いずれかの認定を取得していると回答した方へ質問です。
貴社で取得している政府の認定の取得をグループ会社へ展開していますか。

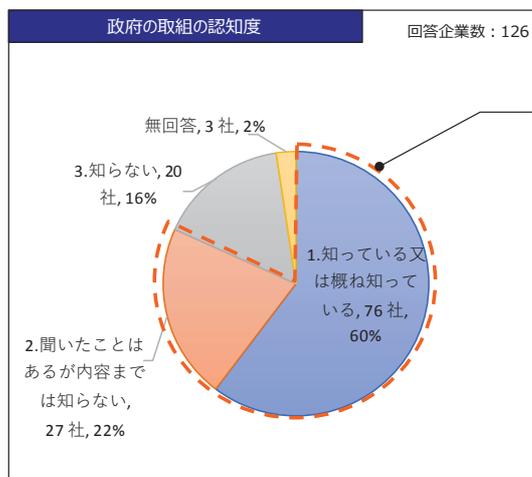


✓ 「1.すでに展開している」と回答した企業が40%、「2.今後展開する予定」と回答した企業が10%、計50%がグループ会社への展開を進めている。

Q5. 政府の公共調達における取組の認知度

- 政府の公共調達における取組の認知度は以下のとおり。
- 回答企業のうち、6割が「1.知っている又は概ね知っている」と回答し、「2.聞いたことはあるが内容までは知らない」とあわせると8割以上は聞いたことがある。

Q5 「取組指針」に基づく政府の公共調達における「ワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法に基づけるほし認定取得企業等）」を評価する取組をご存知ですか。

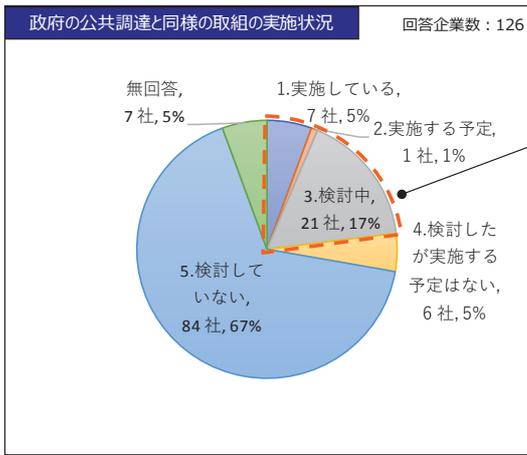


✓ 「1.知っている又は概ね知っている」と回答した企業が60%、「2.聞いたことはあるが内容までは知らない」と回答した企業が22%、計82%が聞いたことはある。

Q6. 政府の公共調達と同様の取組の実施状況

- 政府の公共調達と同様の取組の実施状況は以下のとおり。
- 「1.実施している」、「2.実施する予定」、「3.検討中」と回答した企業は約2割である。

Q6	貴社の調達において、政府の取組同様に、「ワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法に基づくえるぼし認定取得企業等）」を評価する取組を実施又は検討していますか。 「実施している」、「実施する予定」、「検討中」を回答した場合、取組の内容について記載して下さい。
----	---

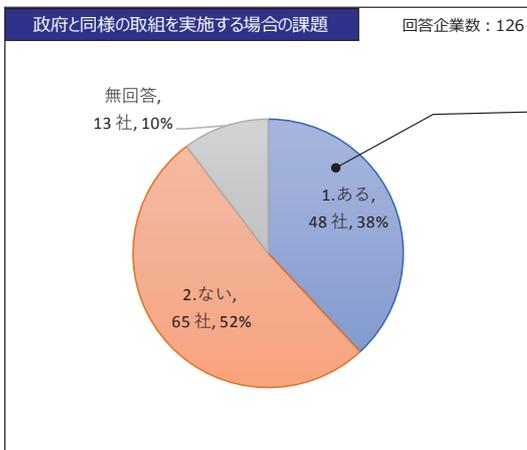


- ✓ 「1.実施している」と回答した企業が5%、「2.実施する予定」と回答した企業が1%、「3.検討中」と回答した企業が17%、計23%が政府の公共調達と同様の取組を実施又は検討している。
- ✓ 「3.検討中」と回答した企業の取組内容は以下のとおり。
 - ・ 女性が活躍する企業等からの調達を調達基準の加算項目に設定すること等。
 - ・ 外注先選定・監査手順書を改訂し、えるぼし取得企業を優遇する基準を追加することを検討。
 - ・ 毎年、主要な取引先企業に対して行っている取引先調査票に「えるぼし認定」「くるみん認定」の取得の有無についての質問項目の追加を検討中。
 - ・ CSR調達方針の見直しに合わせて、検討する予定。
 - ・ CSRの一環として検討。
 - ・ 取組の内容についても検討中。

Q7. 政府と同様の取組を実施する場合の課題

- 政府と同様の取組を実施する場合の課題は以下のとおり。
- 課題の有無について回答した企業のうち、約4割が「1.ある」と回答した。評価の方針や評価基準をどのように設定するかという課題が多く挙げられた。

Q7	貴社の調達において、「ワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法に基づくえるぼし認定取得企業等）」を評価する取組を実施する場合に考えられる課題はありますか。 また、課題がある場合、その課題はどのような内容が記載して下さい。
----	--

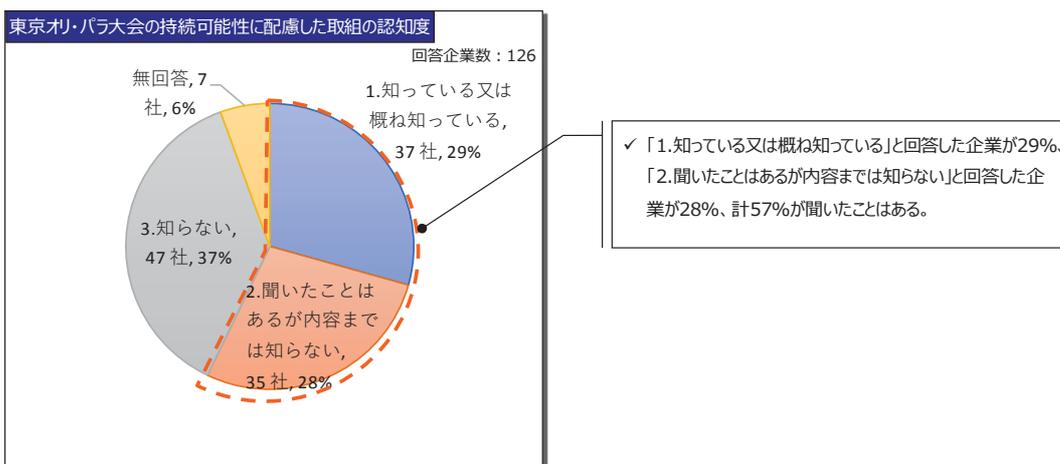


- ✓ 「1.ある」と回答した企業の主な課題内容は以下のとおり。
 - ・ 評価の方針や評価基準、評価の割合（配点）をどのように設定するか（21社）
 - ・ 取引先企業の状況確認に負荷がかかる（9社）
 - ・ 取引先企業の選択肢が減る可能性がある（4社）
 - ・ 調達コストの上昇につながる可能性がある（2社）
 - ・ 取引先企業に負担をかける（2社）
 - ・ 取引先企業の理解が得られない（1社）
 - ・ 評価指標を新たに加える場合の検証方法（1社）
 - ・ えるぼし認定の周知と導入促進（1社）
 - ・ ワーク・ライフ・バランスが企画提案に直結しない（1社）
 - ・ ワーク・ライフ・バランスへの対応が不十分な会社が多く、無理をして納品遅延や品質低下につながるおそれ（1社）

Q8. 東京オリンピック・パラリンピック大会の持続可能性に配慮した取組の認知度

- 東京オリンピック・パラリンピック大会の持続可能性に配慮した取組の認知度は以下のとおり。
- 回答企業のうち、3割弱が「1.知っている又は概ね知っている」と回答し、「2.聞いたことはあるが内容までは知らない」とあわせると5割以上は聞いたことがある。

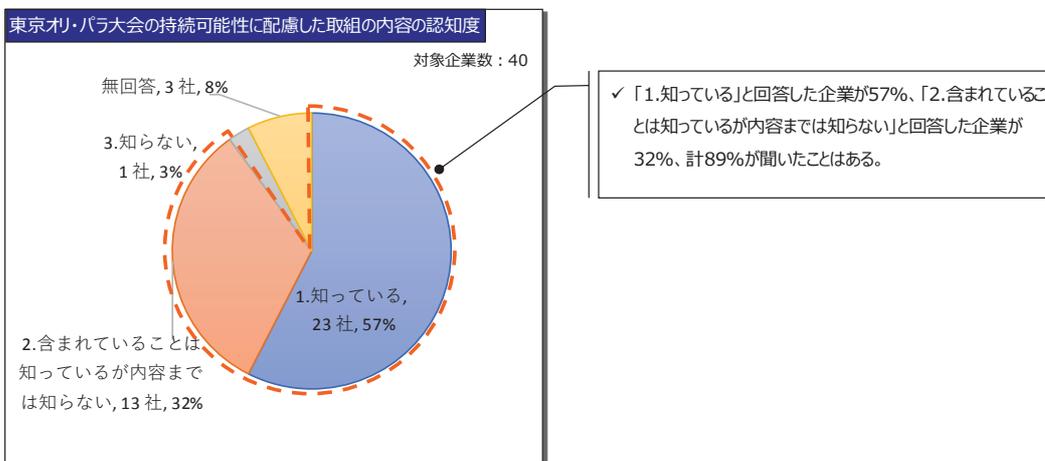
Q8	「東京オリンピック・パラリンピック大会の持続可能性に配慮した取組」についてご存知ですか。
----	--



Q9. 東京オリンピック・パラリンピック大会の持続可能性に配慮した取組の内容の認知度

- 東京オリンピック・パラリンピック大会の持続可能性に配慮した取組の内容の認知度は以下のとおり。
- 回答企業のうち、5割以上が「1.知っている」と回答し、「2.含まれていることは知っているが内容までは知らない」とあわせると約9割は聞いたことがある。

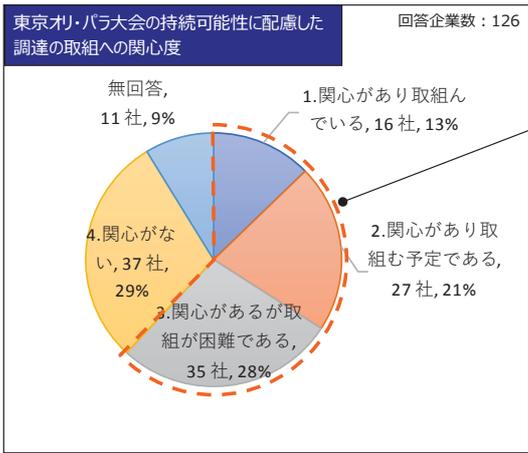
Q9	Q8で、「1」と回答した方に質問です。 東京オリンピック・パラリンピック大会の持続可能性に配慮した運営計画、調達コードに男女共同参画、長時間労働等の配慮に関する内容が含まれていることをご存知ですか。
----	--



Q10. 東京オリンピック・パラリンピック大会の持続可能性に配慮した調達取組への関心度

- 東京オリンピック・パラリンピック大会の持続可能性に配慮した調達取組への関心度は以下のとおり。
- 回答企業のうち、6割以上が「1.関心があり取組んでいる」又は「2.関心があり取組む予定」又は「3.関心があるが取組が困難である」と回答した。そのうち、約半数が「1.関心があり取組んでいる」又は「2.関心があり取組む予定」と回答した。

Q10	東京オリンピック・パラリンピック大会の持続可能性に配慮した調達取組について関心はありますか。
-----	--

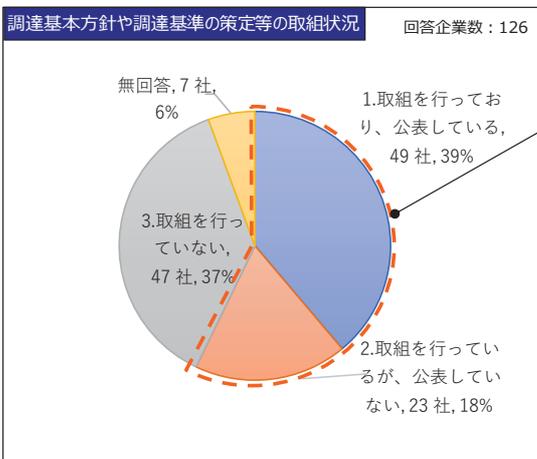


✓「1.関心があり取組んでいる」と回答した企業が13%、「2.関心があり取組む予定」と回答した企業が21%、「3.関心があるが取組が困難である」と回答した企業が28%、計62%が関心を持っている。

Q11. 調達基本方針や調達基準の策定等の取組状況

- 調達基本方針や調達基準の策定等の取組状況は以下のとおり。
- 回答企業のうち、6割弱が「1.取組を行っており、公表している」又は「2.取組を行っているが、公表していない」と回答した。

Q11	調達基本方針や調達基準の策定等の取組を行っていますか。また、取組に関する公表を行っていますか。
-----	---



✓「1.取組を行っており、公表している」と回答した企業が39%、「2.取組を行っているが、公表していない」と回答した企業が18%、計57%が取組を行っている。

Q12. 調達方法の利用状況

- 調達方法の利用状況は以下のとおり。
- 「相見積契約」、次いで「随意契約」が最もよく利用されている調達方法と言える。

Q12	貴社の調達（物品や役務等）において、どのような調達方法を主に何を調達する際に用いていますか。「調達基準等で定めた物品や役務等の調達で利用」又は「調達する物品や役務等により利用」に該当する場合には、調達する物品や役務等の具体例も記述してください。
-----	--

✓「相見積契約」を利用しているという回答が129、「随意契約」を利用しているという回答が67と多かった。

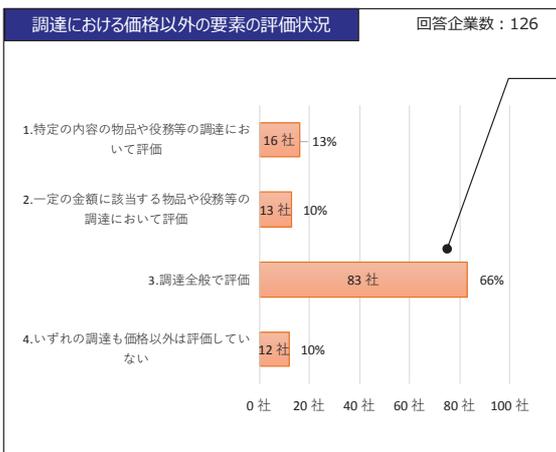
回答企業数：126

調達方法の利用状況	調達全般で利用	調達基準等で定めた物品や役務等の調達で利用	調達する物品や役務等により利用	利用していない	無回答
相見積契約	49	69	11	19	27
指名競争入札	19	4	13	40	53
交渉優先権契約方式	17	1	8	47	53
随意契約	34	5	28	21	45
その他	6	2	3	17	102

Q13. 調達における価格以外の要素の評価状況

- 調達における価格以外の要素の評価状況は以下のとおり。
- 「3.調達全般で評価」という回答が最も多い。

Q13	どのような調達において、価格以外の要素を評価して取引先を決定していますか。（複数回答可）
-----	--

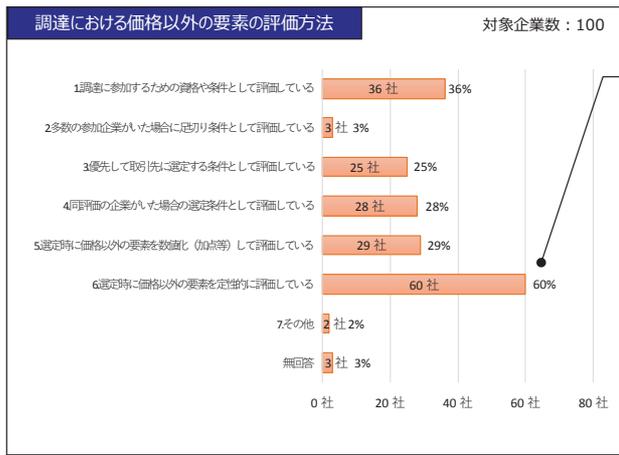


✓「3.調達全般で評価」という回答が最も多い。

Q14. 調達における価格以外の要素の評価方法

- 調達における価格以外の要素の評価方法は以下のとおり。
- 「6.選定時に価格以外の要素を定性的に評価している」という回答が最も多い。

Q14	Q13で、「1」～「3」と回答した方に質問です。 価格以外の要素を評価する方法として、どのような方法を用いていますか。（複数回答可）
-----	---

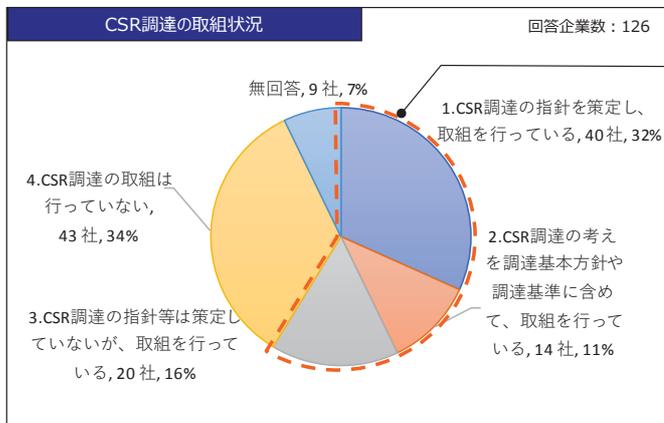


✓ 「6.選定時に価格以外の要素を定性的に評価している」という回答が最も多い。

Q15. CSR調達の取組状況

- CSR調達の取組状況の取組状況は以下のとおり。
- 回答企業のうち、6割弱が「1. CSR調達の指針を策定し、取組を行っている」又は「2. CSR調達の考えを調達基本方針や調達基準に含めて、取組を行っている」又は「3. CSR調達の指針等は策定していないが、取組を行っている」と回答した。

Q15	貴社の調達活動の中で、CSR調達の取組を行っていますか。
-----	------------------------------

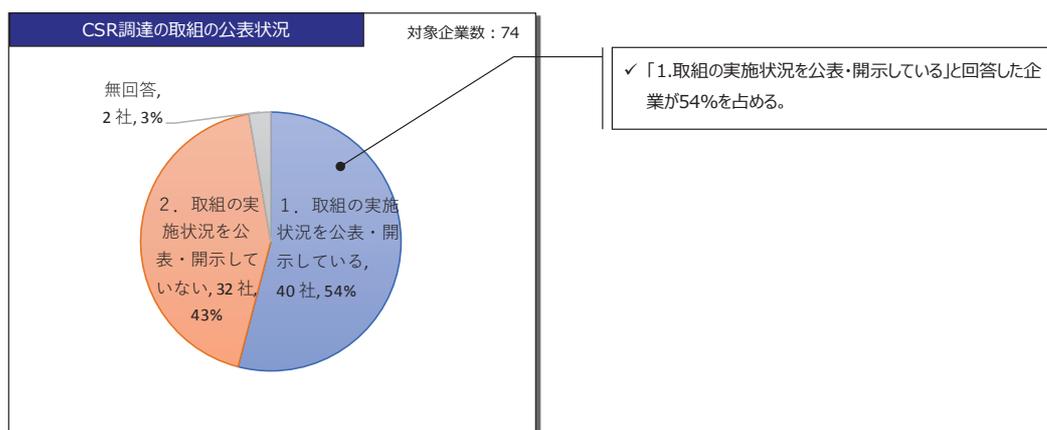


✓ 「1. CSR調達の指針を策定し、取組を行っている」と回答した企業が32%、「2. CSR調達の考えを調達基本方針や調達基準に含めて、取組を行っている」と回答した企業が11%、「3. CSR調達の指針等は策定していないが、取組を行っている」と回答した企業が16%、計59%、74社が取組を行っている。

Q16. CSR調達の実施状況の公表状況

- CSR調達の実施状況の公表状況は以下のとおり。
- 回答企業のうち、5割以上が「1.取組の実施状況を公表・開示している」と回答した。

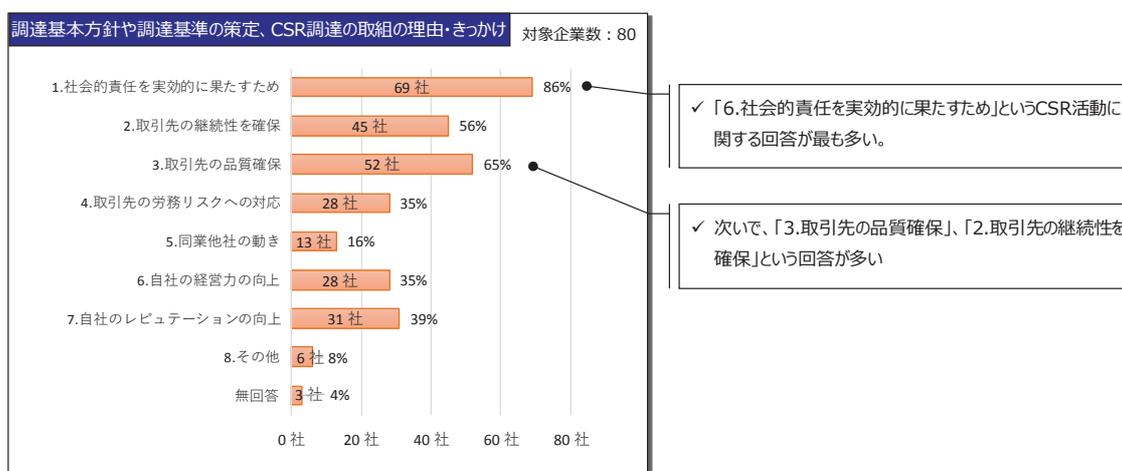
Q16	Q15の質問で「1」～「3」のいずれかを回答した方に質問です。CSR調達の実施状況を公表・開示していますか。
-----	--



Q17-1. 調達基本方針や調達基準の策定、CSR調達の実施理由・きっかけ

- 調達基本方針や調達基準の策定、CSR調達の実施理由・きっかけは以下のとおり。
- 「6.社会的責任を実効的に果たすため」という回答が最も多く、次いで「3.取引先の品質確保」、「2.取引先の継続性を確保」という回答が多い。

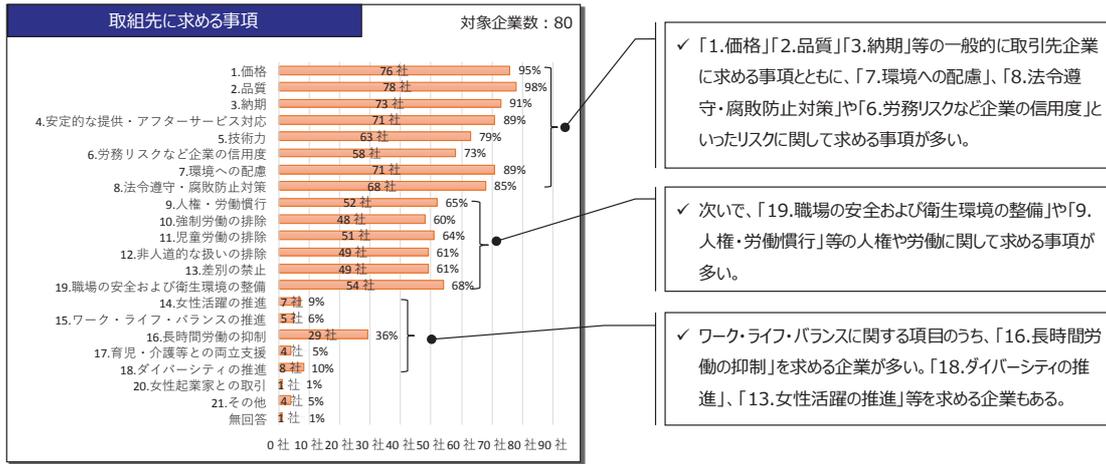
Q17-1	調達基本方針や調達基準の策定等の取組を行っている方又はCSR調達の実施を行っている方（Q11の質問で「1」「2」のいずれか、もしくはQ15の質問で「1」～「3」のいずれかを回答した方）にご質問です。調達基本方針や調達基準の策定、CSR調達に取組んだ理由・きっかけは何ですか。（複数回答可）
-------	--



Q17-2. 取引先に求める事項

- 取引先企業に求める事項は以下のとおり。
- 「1.価格」「2.品質」「3.納期」等を求める企業が最も多く、次いで人権や労働に関する事項を求める企業が多い。また、「16.長時間労働の抑制」を求める企業も多数ある。

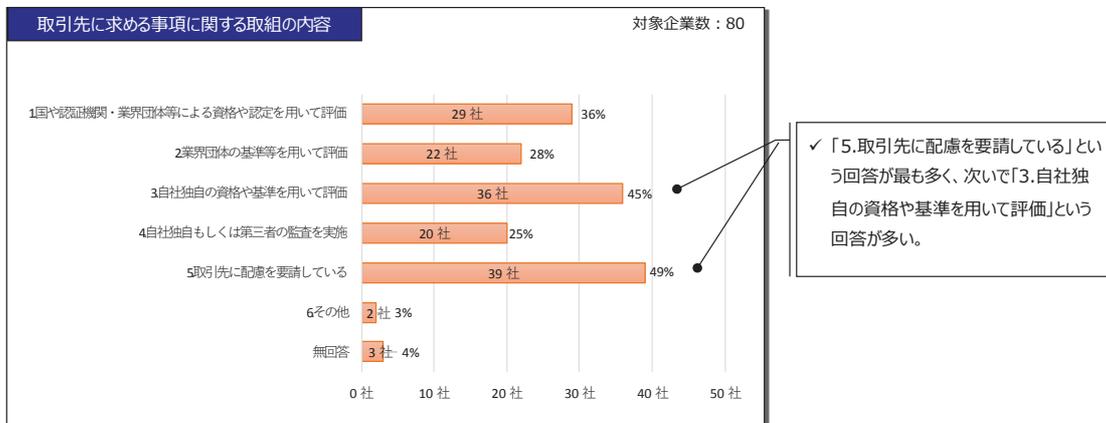
Q17-2 調達基本方針や調達基準の策定等の取組を行っている方又はCSR調達の取組を行っている方（Q11の質問で「1」「2」のいずれか、もしくはQ15の質問で「1」「3」のいずれかを回答した方）にご質問です。調達に当たって、取引先に求める事項には何がありますか。（複数回答可）その他の場合、具体例を記述してください。



Q17-3. 取引先に求める事項に関する取組の内容

- 取引先企業に求める事項に関する取組の内容は以下のとおり。
- 「3.自社独自の資格や基準を用いて評価」という回答が最も多く、次いで「5.取引先に配慮を要請している」という回答が多い。

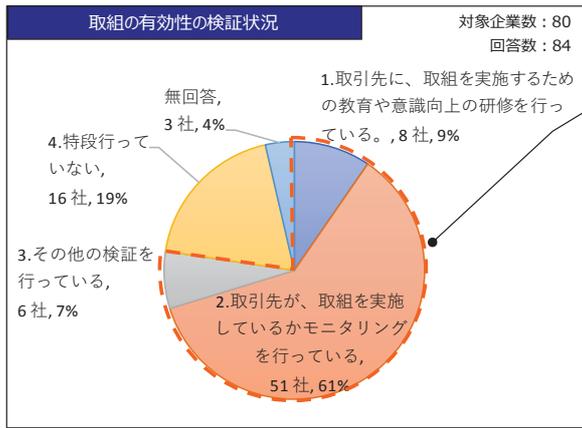
Q17-3 調達基本方針や調達基準の策定等の取組を行っている方又はCSR調達の取組を行っている方（Q11の質問で「1」「2」のいずれか、もしくはQ15の質問で「1」「3」のいずれかを回答した方）にご質問です。Q17-2で取引先に求める事項について、どのような取組を行っていますか。（複数回答可）



Q17-4. 取組の有効性の検証状況

- 前述の取組の有効性の検証状況は以下のとおり。
- 回答企業のうち、6割以上が「2.取引先が、取組を実施しているかモニタリング（アンケートや第三者機関による評価、監査等）を行っている」と回答し、「1.取引先に、取組を実施するための教育や意識向上の研修を行っている。」、「3.その他の検証を行っている」とあわせると7割以上は取組の有効性の検証を行っている。

Q17-4	調達基本方針や調達基準の策定等の取組を行っている方又はCSR調達の取組を行っている方（Q11の質問で「1」「2」のいずれか、もしくはQ15の質問で「1」～「3」のいずれかを回答した方）にご質問です。 Q17-2で取引先に求める事項について、どのように取組の有効性を検証していますか。
-------	--

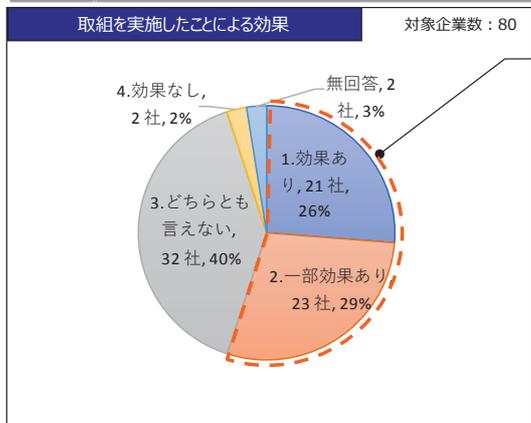


✓ 「2.取引先が、取組を実施しているかモニタリング（アンケートや第三者機関による評価、監査等）を行っている」と回答した企業が61%、「1.取引先に、取組を実施するための教育や意識向上の研修を行っている。」と回答した企業が9%、「3.その他の検証を行っている」と回答した企業が7%、計77%が取組の有効性の検証を行っている。

Q17-5. 取組を実施したことによる効果（1 / 2）

- 前述の取組を実施したことによる効果は以下のとおり。
- 回答企業のうち、5割以上が「1.効果あり」又は「一部効果あり」と回答した。
- 効果の内容は、外部からの評価の向上や社内意識の向上、取引先企業の品質等の向上が挙げられた。

Q17-5	調達基本方針や調達基準の策定等の取組を行っている方又はCSR調達の取組を行っている方（Q11の質問で「1」「2」のいずれか、もしくはQ15の質問で「1」～「3」のいずれかを回答した方）にご質問です。 Q17-2で取組を実施したことによる効果（例：投資家や外部ステークホルダーによる自社の評価の向上、取引先のワーク・ライフ・バランス推進による品質の向上、自社の社員の生産性の向上、社内意識の向上等）はありましたか。 効果があった場合、効果の内容や取組の効果を出すために実施した工夫があれば記載してください。
-------	--



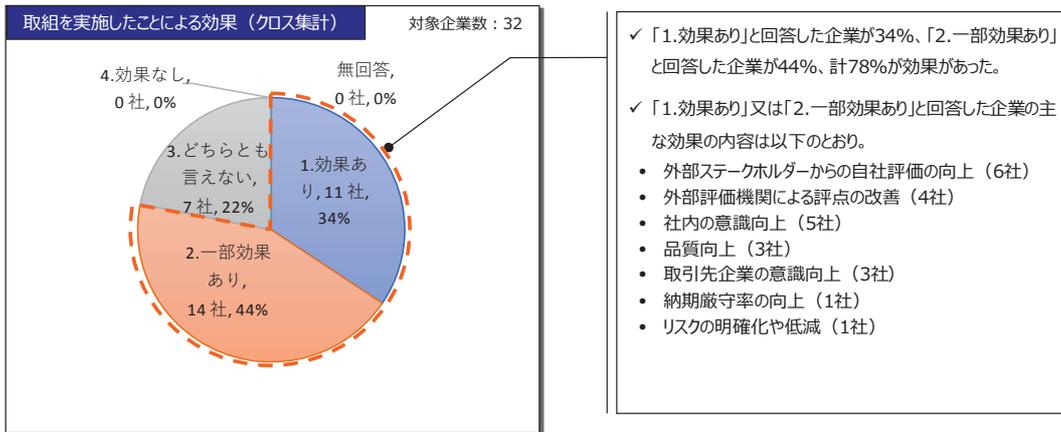
✓ 「1.効果あり」と回答した企業が26%、「2.一部効果あり」と回答した企業が29%、計55%が効果があった。

✓ 「1.効果あり」又は「2.一部効果あり」と回答した企業の主な効果の内容は以下のとおり。

- 外部ステークホルダーからの自社評価の向上（8社）
- 外部評価機関による評点の改善（7社）
- 社内の意識向上（8社）
- 品質向上（6社）
- 取引先企業の意識向上（3社）
- 納期厳守率の向上（2社）
- リスクの明確化や低減（2社）
- コスト削減（1社）
- 取引先企業の対応力や提案力の向上（1社）

Q17-5. 取組を実施したことによる効果（2 / 2）

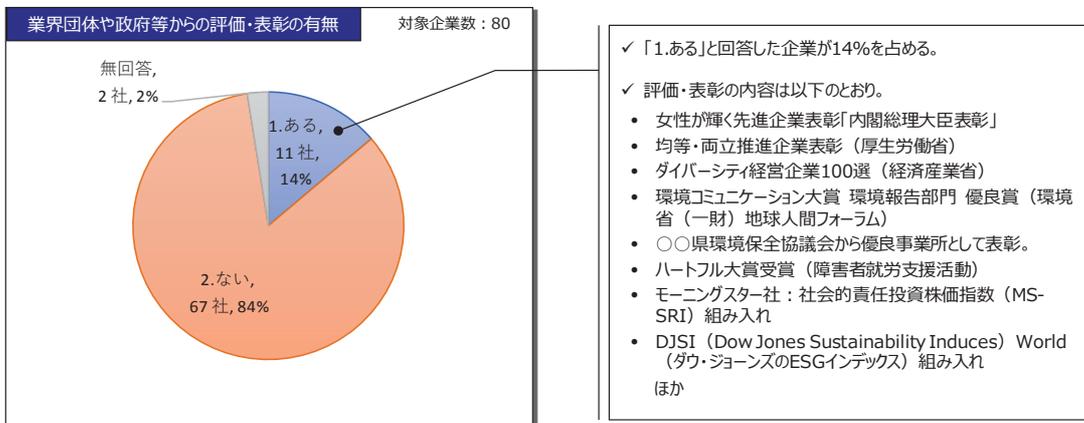
- Q17-2で「14.女性活躍の推進」「15.ワーク・ライフ・バランスの推進」「16.長時間労働の抑制」「17.育児・介護等との両立支援」「18.ダイバーシティの推進」「20.女性起業家との取引」と回答した企業が考える、前述の取組を実施したことによる効果は以下のとおり。
- 対象企業のうち、8割弱が「1.効果あり」又は「一部効果あり」と回答した。
- 効果の内容は、外部からの評価の向上や社内意識の向上、取引先企業の品質等の向上が挙げられた。



Q17-6. 業界団体や政府等からの評価・表彰（1 / 2）

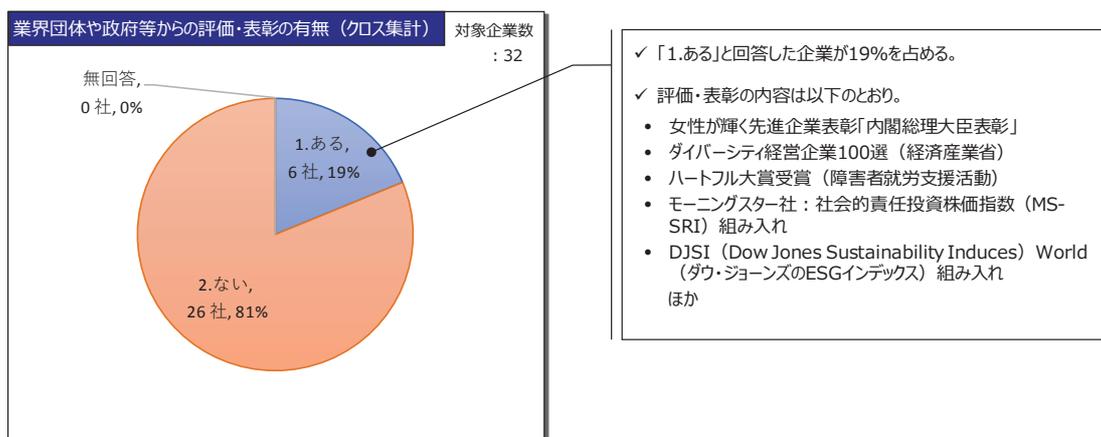
- 前述の取組に関する業界団体や政府等からの評価・表彰の有無は以下のとおり。
- 回答企業のうち、1割以上が「1.ある」と回答した。

Q17-6 調達基本方針や調達基準の策定等の取組を行っている方又はCSR調達の取組を行っている方（Q11の質問で「1」「2」のいずれか、もしくはQ15の質問で「1」「2」「3」のいずれかを回答した方）にご質問です。
Q17-2で取引先に求める事項について、業界団体や政府等からの評価・表彰を受けたことがありますか。
ある場合には、どのような評価・表彰を受けましたか。業界団体・府省庁・地方公共団体名及び評価・表彰内容を記述してください。



Q17-6. 業界団体や政府等からの評価・表彰（2 / 2）

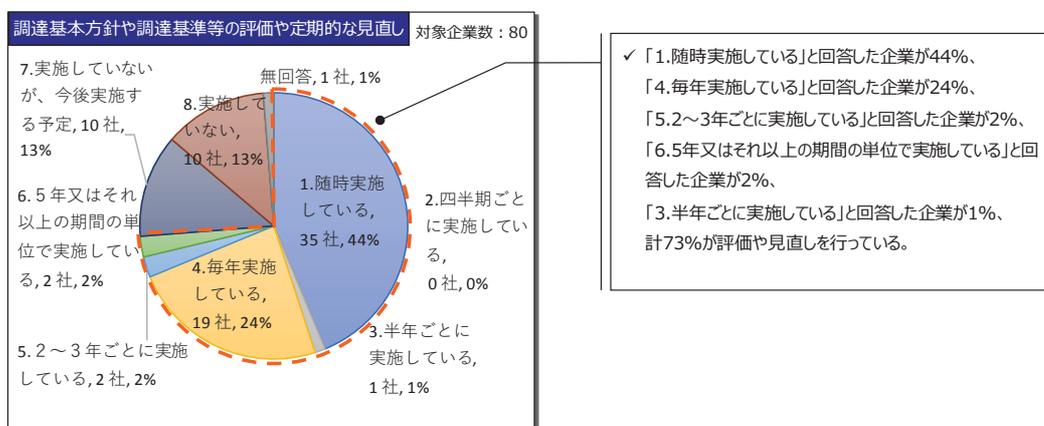
- Q17-2で「14.女性活躍の推進」「15.ワーク・ライフ・バランスの推進」「16.長時間労働の抑制」「17.育児・介護等との両立支援」「18.ダイバーシティの推進」「20.女性起業家との取引」と回答した企業について、前述の取組に関する業界団体や政府等からの評価・表彰の有無は以下のとおり。
- 対象企業のうち、2割弱が「1.ある」と回答した。



Q17-7. 調達基本方針や調達基準等の評価や定期的な見直し

- 調達基本方針や調達基準等の評価や定期的な見直しの実施状況は以下のとおり。
- 回答企業のうち、7割以上が評価や見直しを実施していると回答した。

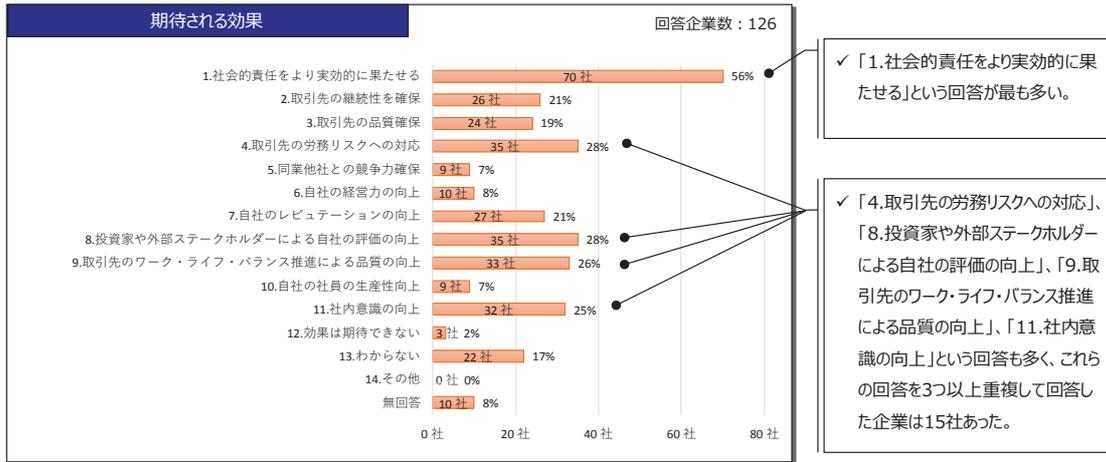
Q17-7 調達基本方針や調達基準の策定等の取組を行っている方又はCSR調達の取組を行っている方（Q11の質問で「1」「2」のいずれか、もしくはQ15の質問で「1」～「3」のいずれかを回答した方）にご質問です。
 調達基本方針や調達基準等の評価や定期的な見直しは実施していますか。



Q18. 期待される効果

- 取引先企業に女性活躍の推進、WLBの推進等を求めることによって期待される効果は以下のとおり。
- 「1.社会的責任をより実効的に果たせる」という回答が最も多い。

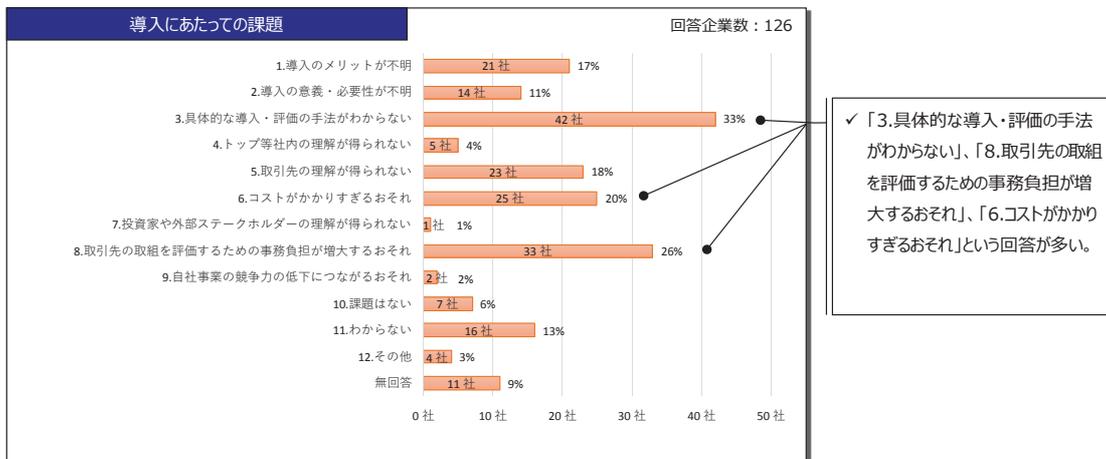
Q18	調達に当たって、取引先に対して、女性活躍の推進、ワーク・ライフ・バランスの推進等を求めることで、期待される効果として、どのようなものがあると考えられますか。（複数選択可）
-----	---



Q19. 導入にあたっての課題（1 / 4）

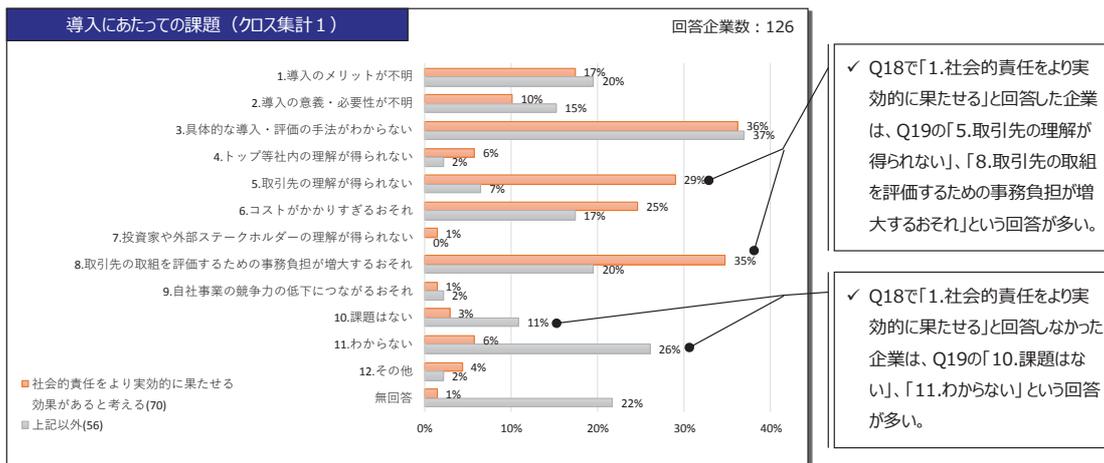
- 取引先企業に女性活躍の推進、WLBの推進等を求める場合、導入にあたっての課題は以下のとおり。
- 「3.評価の手法がわからない」という回答が最も多く、次いで「8.取引先の取組を評価するための事務負担が増大するおそれ」、「1.導入のメリットが不明」という回答が多い。

Q19	調達に当たって、取引先に対して、女性活躍の推進、ワーク・ライフ・バランスの推進等を求める場合、導入にあたり課題として、どのようなものがあると考えられますか。
-----	--



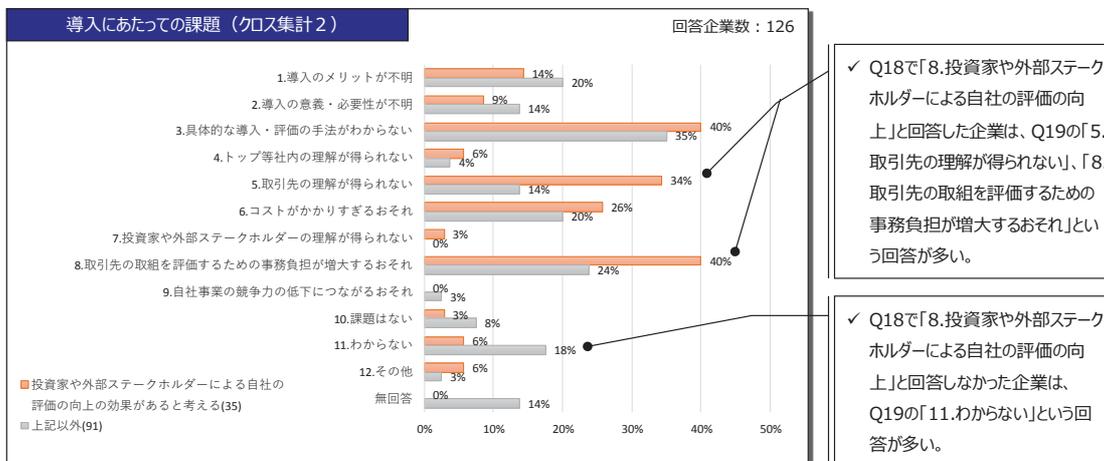
Q19. 導入にあたっての課題（2 / 4）

- Q18で「1.社会的責任をより実効的に果たせる」と回答した企業が考える、取引先企業に女性活躍の推進、WLBの推進等を求める場合の導入にあたっての課題は、以下のとおり。
- 特に「5.取引先の理解が得られない」、「8.取引先の取組を評価するための事務負担が増大するおそれ」という回答が相対的に多い。
- いずれの企業においても、「3.具体的な導入・評価の手法がわからない」という回答が最も多い。



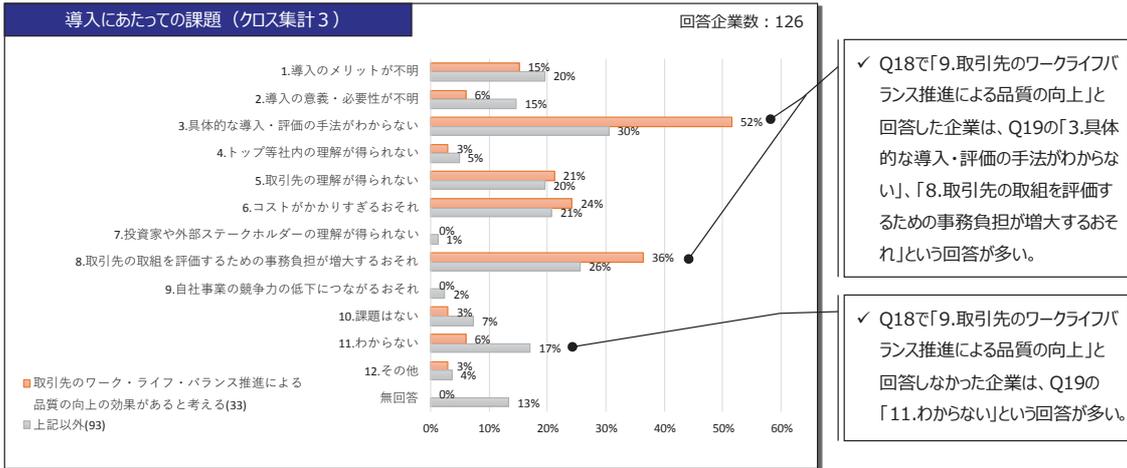
Q19. 導入にあたっての課題（3 / 4）

- Q18で「8.投資家や外部ステークホルダーによる自社の評価の向上」と回答した企業が考える、取引先企業に女性活躍の推進、WLBの推進等を求める場合の導入にあたっての課題は、以下のとおり。
- 特に「5.取引先の理解が得られない」、「8.取引先の取組を評価するための事務負担が増大するおそれ」という回答が相対的に多い。



Q19. 導入にあたっての課題（4 / 4）

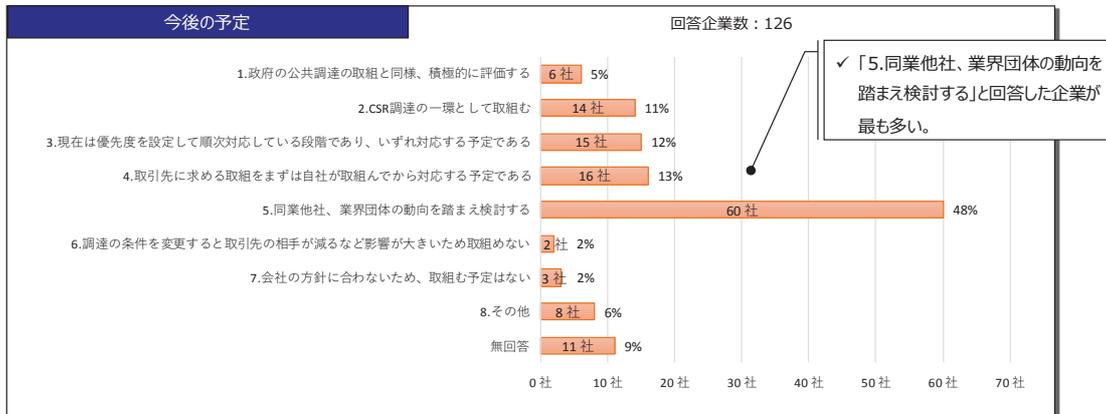
- Q18で「9.取引先のワークライフバランス推進による品質の向上」と回答した企業が考える、取引先企業に女性活躍の推進、WLBの推進等を求める場合の導入にあたっての課題は、以下のとおり。
- 特に「3.評価の手法がわからない」及び「8.取引先の取組を評価するための事務負担が増大するおそれ」という回答が相対的に多い。



Q20. 今後の予定（1 / 2）

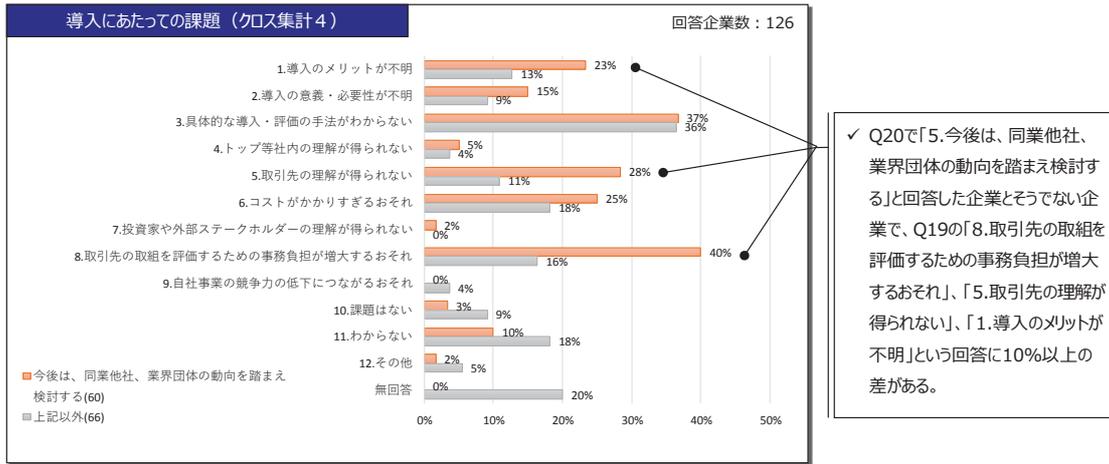
- 今後、調達に当たって、女性活躍の推進、ワーク・ライフ・バランスの推進等を考慮していく予定は以下のとおり。
- 「5.同業他社、業界団体の動向を踏まえ検討する」と回答した企業が最も多い。

Q20 今後、調達に当たって、女性活躍の推進、ワーク・ライフ・バランスの推進等を考慮していく予定はありますか。



Q20. 今後の予定（2 / 2）

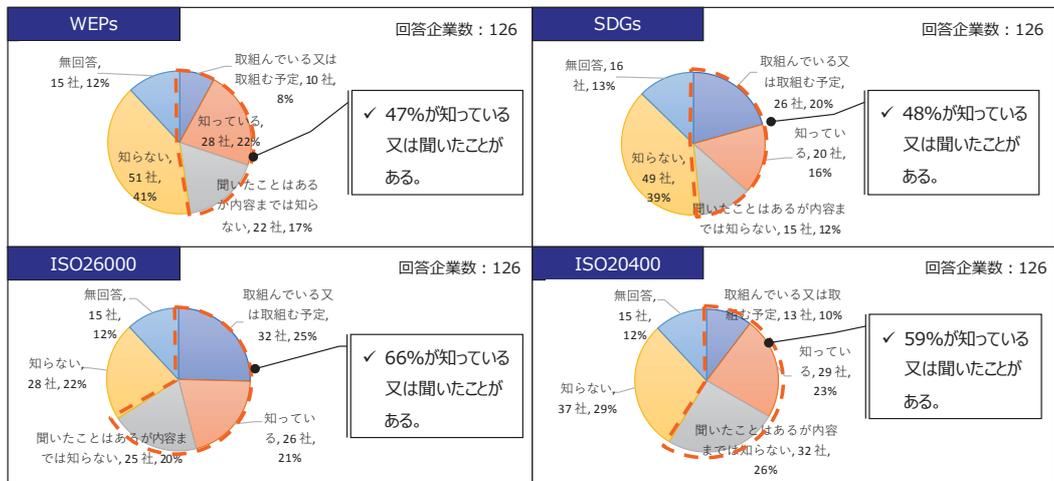
- Q20で「5. 今後は、同業他社、業界団体の動向を踏まえ検討する」と回答した企業が考える、導入にあたっての課題は、以下のとおり。
- 特に「8. 取引先の取組を評価するための事務負担が増大するおそれ」、「5. 取引先の理解が得られない」、「1. 導入のメリットが不明」、という回答が相対的に多い。



Q21. 調達に関する国際的な動きの認知度

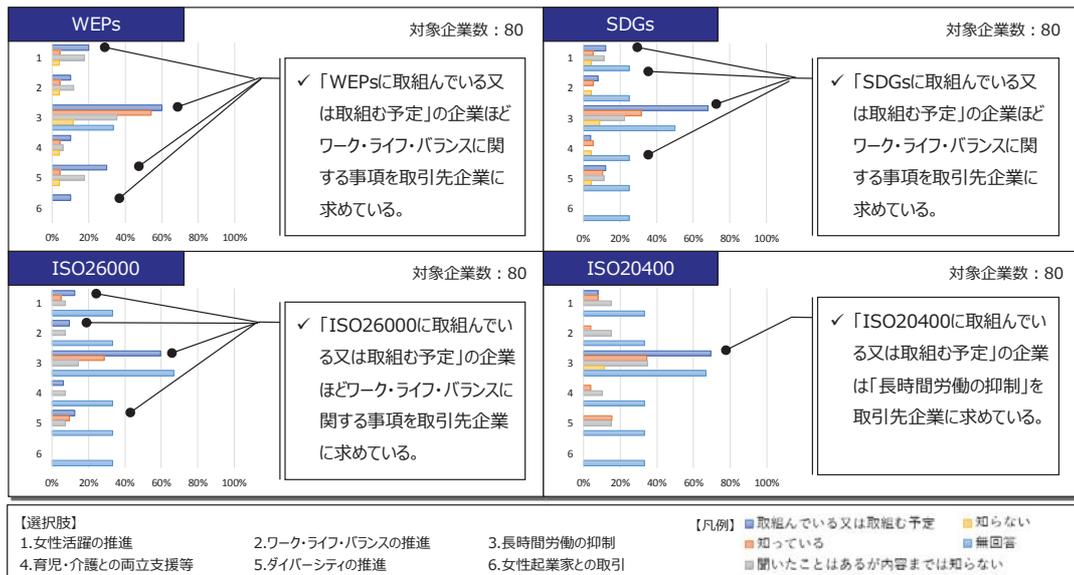
- 調達に関する国際的な動きの認知度は以下のとおり。
- WEPsとSDGsは約5割、ISO26000とISO20400は約6割の企業が知っている又は聞いたことがある。

Q21 調達に関する国際的な動きとして、次の取組についてご存知ですか。



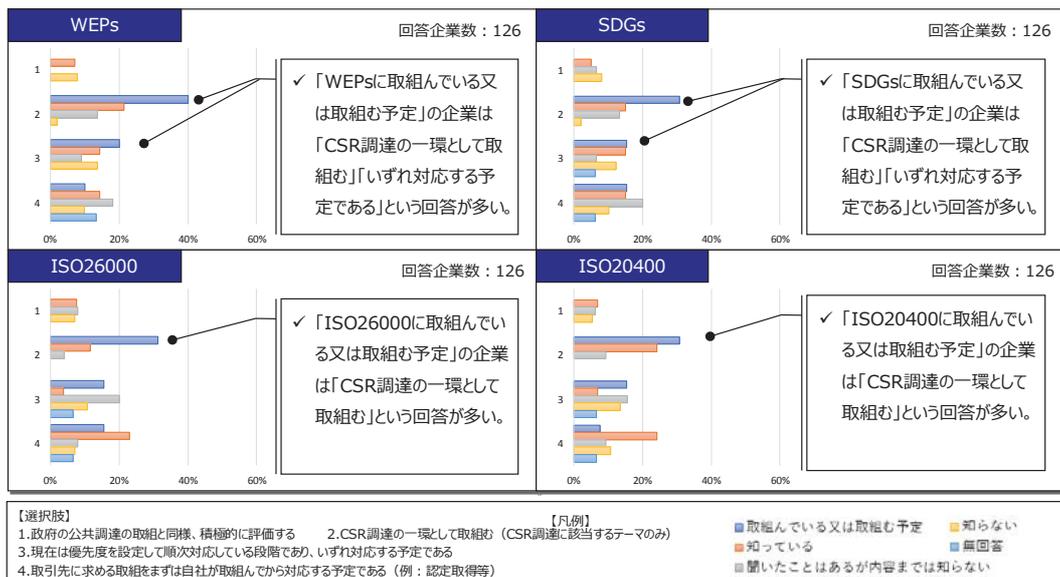
追加考察 1. 国際的な動きの認知度別の傾向 (1 / 2)

- Q21の調達に関する国際的な動きの認知度別の、各企業が考える取引先企業に求めるワーク・ライフ・バランスに関する事項 (Q17-2) は以下のとおり。
- 国際的な動きの認知度が高い企業ほど、ワーク・ライフ・バランスに関する事項を取引先企業に求める傾向がある。



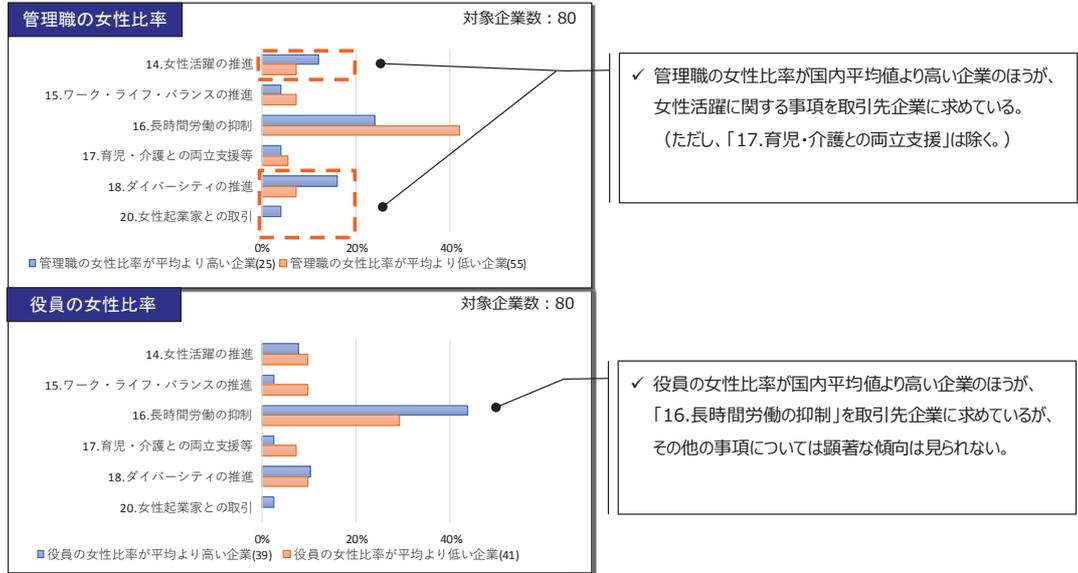
追加考察 1. 国際的な動きの認知度別の傾向 (2 / 2)

- Q21の調達に関する国際的な動きの認知度別の、各企業が考える「ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取引」に関する今後の方針 (Q20) は以下のとおり。
- 国際動向の認知度が高い企業ほど、ワーク・ライフ・バランスに関する事項をCSR調達の一環として取り組む傾向がある。



追加考察2. 女性比率別の傾向 (1 / 2)

- 管理職及び役員の女性比率が国内平均値より高い／低い企業が、取引先企業に求めるワーク・ライフ・バランスに関する事項 (Q17-2) は以下のとおり。
- 管理職の女性比率が高い企業のほうが、女性活躍に関する事項を取引先企業に求めている。一方、役員の女性比率においては、同様の傾向は見られない。(なお、従業員の女性比率における傾向は見られなかった。)

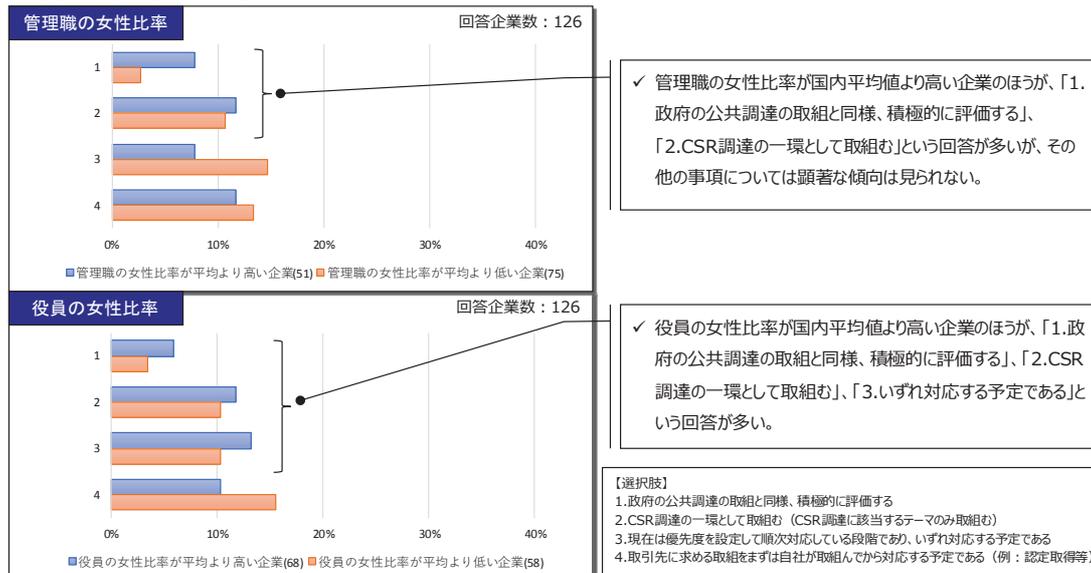


✓ 管理職の女性比率が国内平均値より高い企業のほうが、女性活躍に関する事項を取引先企業に求めている。(ただし、「17. 育児・介護との両立支援」は除く。)

✓ 役員の女性比率が国内平均値より高い企業のほうが、「16. 長時間労働の抑制」を取引先企業に求めているが、その他の事項については顕著な傾向は見られない。

追加考察2. 女性比率別の傾向 (2 / 2)

- 管理職及び役員の女性比率が国内平均値より高い／低い企業が考える「ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組」に関する今後の方針 (Q20) は以下のとおり。
- 管理職及び役員の女性比率が高い企業のほうが、今後の取組に前向きな回答をしている。(なお、従業員の女性比率における傾向は見られなかった。)



✓ 管理職の女性比率が国内平均値より高い企業のほうが、「1. 政府の公共調達の取組と同様、積極的に評価する」、「2. CSR調達の取組」という回答が多いが、その他の事項については顕著な傾向は見られない。

✓ 役員の女性比率が国内平均値より高い企業のほうが、「1. 政府の公共調達の取組と同様、積極的に評価する」、「2. CSR調達の取組」という回答が多い。

【選択肢】
 1. 政府の公共調達の取組と同様、積極的に評価する
 2. CSR調達の取組として取組む (CSR調達に該当するテーマのみ取組む)
 3. 現在は優先度を設定して順次対応している段階であり、いずれ対応する予定である
 4. 取引先に求める取組をまずは自社が取組んでから対応する予定である (例：認定取得等)

参考資料 3

企業・業界団体等ヒアリング調査の概要

(1) ヒアリング調査対象企業の選定

ヒアリング調査の依頼先は、好事例や課題を抽出することを目的としてアンケート調査の結果から 15 社を選定した。

(2) ヒアリング調査の実施

ヒアリング調査の実施方法、実施期間等

依頼企業数 : 15 社

実施方法 : 訪問

実施期間 : 平成 29 年 1 月 30 日～平成 29 年 3 月 14 日

(3) ヒアリング調査票

民間企業における調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進に関する調査研究
ヒアリング調査票

企業名		ヒアリング 実施日	年 月 日 : ~ :
対 応 者	先方		
	当方		

1. 取組の概要について

- Q1. 貴社が実施している調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の具体的な取組の内容について教えてください。
- Q2. 取組をはじめた背景・理由・きっかけについて教えてください。
- Q3. 貴社が実施している取組について、現在はどのフェーズにありますか。
(例：企画段階、試行段階、運用段階等)

2. 取組の進め方について

- Q4. どの組織・人が中心となって取組を進めましたか。
- Q5. 取組を進めるにあたり、検討した内容や手順、決定事項等について教えてください。
- Q6. 取組を進める際に、工夫した点や留意した点があれば教えてください。
- Q7. 取組を進める上で、課題や障壁となった事項（内部要因・外部要因）について教えてください。また、その課題や障壁に対してどのように対応しましたか。
- Q8. 取組の内容や進め方に関する反省点があれば教えてください。

3. 取組を行うことによって得られた効果について

Q9. 取組を行うことによる効果はありましたか。効果（影響）の範囲（例：取引先、顧客、自社、社会等）、効果の内容、効果の大きさについて教えてください。

Q10. 効果（影響）の測定方法（成果指標、測定基準、測定方法等）について教えてください。

Q11. 今後、期待される効果についても教えてください。

4. 今後の方針について

Q12. 更に高度化・追加を検討している取組があれば教えてください。

Q13. どのような取組であれば、調達においてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業の評価を調達の仕組みに取り込むことができると考えますか。

（例：政府や業界団体等からの要請があれば対応する、グリーン調達のように調査・評価の基準が共通化されれば対応できる、政府や業界団体が認定・評価を行えば取引先を選定する際の選定条件とすることができる等）

Q14. 今後も取組は行わない・行えないと考えるもの（※）はありますか。ある場合、取組を行わない・行えないと考える理由についても教えてください。

※ アンケート調査票 Q14、Q17-2、Q17-3、Q17-4 の選択肢の内容を参考。

<アンケート調査票 Q14 の選択肢> 価格以外の要素を評価する方法

1. 調達に参加するための資格や条件として評価している
2. 多数の参加企業がいた場合に足切り条件として評価している
3. 優先して取引先に選定する条件として評価している
4. 同評価の企業がいた場合の選定条件として評価している
5. 選定時に価格以外の要素を数値化（加点等）して評価している
6. 選定時に価格以外の要素を定性的に評価している

<アンケート調査票 Q17-2 の選択肢> **取引先に求める事項**

10. 強制労働の排除
11. 児童労働の排除
12. 非人道的な扱いの排除
13. 差別の禁止
14. 女性活躍の推進
15. ワーク・ライフ・バランスの推進
16. 長時間労働の抑制
17. 育児・介護との両立支援等
18. ダイバーシティの推進
19. 職場の安全および衛生環境の整備
20. 女性起業家との取引

<アンケート調査票 Q17-3 の選択肢> **取引先に求める事項への取組**

1. 国や認証機関・業界団体等による資格や認定を用いて評価
2. 業界団体の基準等を用いて評価
3. 自社独自の資格や基準を用いて評価
4. 自社独自もしくは第三者の監査を実施
5. 取引先に配慮を要請している

<アンケート調査票 Q17-4 の選択肢> **取組の有効性の検証**

1. 取引先に、取組を実施するための教育や意識向上の研修を行っている。
2. 取引先が、取組を実施しているかモニタリング（アンケートや第三者機関による評価、監査等）を行っている

5. 政府や業界団体への意見・要望について

Q15. 政府の調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組等へのご意見・ご要望や、貴社において取組を進める上での政府へのご意見・ご要望があれば教えてください。

Q16. 業界団体の方針等へのご意見・ご要望や、貴社において取組を進める上での業界団体へのご意見・ご要望があれば教えてください。

(4) ヒアリング調査結果

ワーク・ライフ・バランス等の推進やCSR 調達に取り組んでいる企業における取組等をヒアリング調査し、「調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進事例集」において13の事例をとりまとめた。

認定

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定基準

○ 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る。

○ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付すことができる。

認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることは可能

<p>1段階目</p>	<p>以下のいずれも満たすこと。 ○ 【別紙】に掲げる基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表すること。 ○ 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にて公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること(※)。 ○ ★に掲げる基準を全て満たすこと。</p>
<p>2段階目</p>	<p>以下のいずれも満たすこと。 ○ 【別紙】に掲げる基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表すること。 ○ 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にて公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること(※)。 ○ ★に掲げる基準を全て満たすこと。</p>
<p>3段階目</p>	<p>以下のいずれも満たすこと。 ○ 別紙に掲げる基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表すること。 ○ ★に掲げる基準を全て満たすこと。</p>

★【別紙】に掲げる基準以外のその他の基準

- 事業主行動計画策定指針に照ら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の周知をしたこと。
- 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。

【別紙】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

評価項目	基準値（実績値）
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（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×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（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）
②継続就業	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7割以上であること 又は ii) 「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うち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
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
④管理職比率	i) 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 （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。） 又は ii) 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8割以上であること
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 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

注) 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こと（雇用形態が異なる場合を除く。）。

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(平成37年3月末までの時限立法(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



※波線部分は、次代の社会を担う子どもを健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律(平成26年法律第28号)による改正。

 <p>改正くるみん 認定基準</p>	 <p>プラチナくるみん 認定基準</p>
<ol style="list-style-type: none"> 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一般事業主行動計画を策定したこと。 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。 <p><従業員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> <ol style="list-style-type: none"> 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）。 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。 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労働者がいる。 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、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。 <ol style="list-style-type: none"> 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><従業員300人以下の企業の特例> 上記6.を満たさない場合でも、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、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。 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。 次の①～③のいずれか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。 <ol style="list-style-type: none"> 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>※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> 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>	
<ol style="list-style-type: none"> 1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。 計画期間において、男性労働者のうち、 <ol style="list-style-type: none"> 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得した者の割合が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得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。 <p><従業員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が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記5.の①又は②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得し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> 6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。 改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、 <ol style="list-style-type: none"> (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年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと のいずれかを満たすこと。 計画期間において、 <ol style="list-style-type: none"> 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合計数のうち、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><従業員300人以下の企業の特例> 上記9.の①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）を併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> <ol style="list-style-type: none"> 育児休業等を取得し又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。 改正くるみん認定基準9. と同一。 	

（出所）リーフレット「くるみん認定 プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが決定しました！」
（平成26年、厚生労働省雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局雇用均等室）」

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律の概要 （「青少年の雇用の促進等に関する法律」）

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進（勤労青少年福祉法等の一部改正）

(1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

(2) 適職選択のための取組促進

① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。

▶ 提供する情報：(ア) 募集・採用に関する状況、(イ) 労働時間等に関する状況、(ウ) 職業能力の開発・向上に関する状況

② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。
▶ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例

③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の支援

① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブ・カード(職務経歴等記録書)の活用や職業訓練等の措置を講ずる。

② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設(地域若者サポートステーション)の整備等の必要な措置を講ずる。

(4) その他

① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。

② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置づける。(職業安定法改正)

2. 職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

(1) ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

(2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

(3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、厚生労働省令で定めるところにより検定職種ごと、実践的な能力評価の実施方法を規定する。

【施行期日】平成27年10月1日(ただし、1.(2)①及び②は平成28年3月1日、1.(3)②、2.(2)及び(3)は平成28年4月1日)

現行の若者応援宣言基準と法第12条に基づく認定制度の認定基準 比較表

		現行の若者応援宣言企業の宣言基準	認定基準
①適用単位	事業所単位	法人単位	法人単位
②若者向け求人・募集	新卒者向け又は35歳未満を対象とした正社員求人・募集必須 ※ ハローワーク求人に限らない	新卒者向け又は35歳未満を対象とした正社員求人・募集必須 ※ ハローワーク求人に限らない	学卒者、35歳未満を対象とした正社員求人・募集を行っていること ※ ハローワーク求人に限らない ※ 求人への提出は認定申請時のみの要件
③若者の採用・育成に積極的	積極的に取り組む企業であること	積極的に取り組む企業であること	積極的に取り組む企業であること
④教育研修制度	(制度の有無に関わらず)開示のみ	人材育成方針及び教育訓練計画を策定していること	人材育成方針及び教育訓練計画を策定していること
⑤新規学卒者の採用・定着状況	過去3年度分の新卒者の採用実績及び定着状況を公表していること	過去3年度分の新卒者の採用実績及び定着状況を公表していること	左記に加え、新卒者の定着状況について一定の基準を満たしていること (3年度間の就職者の離職率20%以下) ※ 3年度間に新卒者を採用していない場合は当要件は不問
⑥新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用・定着状況	過去3年度分の新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用実績及び定着状況を公表していること	過去3年度分の新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用実績及び定着状況を公表していること	過去3年度分の新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用実績及び定着状況を公表していること
⑦所定外労働時間の実績	前年度の月平均所定外労働時間を公表していること	前年度の月平均所定外労働時間を公表していること	左記に加え、一定の基準を満たしていること (月平均所定外労働時間が20時間以下 又は 週労働時間60時間以上の者の割合が5%以下)
⑧有給休暇の取得実績	前年度の有給休暇取得日数を公表していること	前年度の有給休暇取得日数を公表していること	左記に加え、一定の基準を満たしていること (有給休暇の年平均取得率が70%以上 又は 年平均取得日数が10日以上)
⑨育児休業の取得実績	前年度の育児休業取得実績を公表していること	前年度の育児休業取得実績を公表していること	左記に加え、一定の基準を満たしていること (過去3年度間に男性取得者1人以上 又は 過去3年度間の女性の平均取得率75%以上) ※ 男女ともに育児休業等取得対象者がいない場合は、育児制度があれば可。 ※ くるみん認定企業は、認定を受けた年度を含む3年間は当要件は不問
⑩情報の開示	(→右記の事項については公表することが望ましい)	(→右記の事項については公表することが望ましい)	上記に加え、次の事項を公表していること 過去3年度の男女別の新規採用者数、平均勤続年数、研修の有無及び内容、自己啓発支援制度の有無及び内容、メンター制度の有無、キャリア・コンサルティング制度の有無及び内容、社内の有無及び内容、役員及び管理的位置にある者に占める女性の割合
⑪認定取消(3年経過しない者)	該当しないこと →①、④を追加	該当しないこと	該当しないこと
⑫新規学卒者の採用内定取消			
⑬事業主都合による解雇・退職勧奨			
⑭暴力団関係・風俗営業等			
⑮助成金の不支給措置			
⑯重大な労働関係法令違反			

政 府

●すべての女性が輝く社会づくり本部(平成26年10月3日閣議決定)
 <事務局:内閣官房副官長官室>

●東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会推進本部
 (平成27年6月25日に設置)
 <事務局:内閣官房東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会推進本部事務局>

(各本部構成員)
 ・本部長:内閣総理大臣
 ・副本部長:内閣官房長官、各担当大臣

(公財)東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会組織委員会

・事務総長(CEO):武藤敏郎
 <事務局>
 ・総務局
 ・企画財務局
 ・広報局
 ・マーケティング局
 ・国際渉外局

・副事務総長(COO):布村幸彦
 ・大会準備運営第一局(持続可能性部)
 ・大会準備運営第二局
 ・警備局
 ・テクノロジーサービス局
 ・会場整備局

<評議員>川淵 三郎(公立大学法人首都大学東京理事専長、(公財)日本サッカー協会 最高顧問)ほか5名

<役員等>名誉会長: 池田 浩一(一社)日本経済団体連合会名誉会長、キヤノ
ン株式会社代表取締役会長(CEO)、倉本 肇 専務(元内閣総理大臣、(公財)日本体育
協会名誉会長)ほか

<顧問会議>最高顧問/議長:安倍 晋三(内閣総理大臣)、最高顧問:大島 理森
(衆議院議長)、伊達 忠一(参議院議長)ほか

<関係組織>

①スポーツ・健康
アスリート委員会

②街づくり・持続可能性
街づくり分科
街づくり分科
街づくり分科

街づくりDG
スポーツと会場EIT
に関するDG

持続可能性DG

低炭素WG
資源管理WG

持続可能な調達WG
文化・教育
文化・教育委員会
文化DG
教育DG

③文化・教育
文化・テクノロジー
経済・テクノロジー
④経済・テクノロジー
⑤復興・オールジャパン、世界への発信
メディア委員会

女性の職業生活における活躍の推進
における法律(平成27年法律第64号)

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4月22日すべての女性が輝く社会づくり本部
決定)

各府省が、女性活躍推進法に基づき、価格以
外の要素を評価する調達(総合調達)方式、
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(若者認定)等の取得企業
や女性活躍推進法に基づく計画認定中小企
業)を加算評価。

<関連文書①>

オリンピック憲章(2015年8月2日から有効)(IOC)

オリンピックの根本原則
6. このオリンピック憲章の定める権利および自由は人種、肌の色、性別、
性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会の
ルーツ、財産、出身みやその他の身分などの理由による、いかなる種類の
差別も受けることなく、普遍に享受されなければならない。

オリンピック・アジェンダ2020(2014年12月10日)
2014年12月に開かれた国際オリンピック委員会の臨時総会において、
世界一及び採択されたオリンピックの中長期戦略計画、開催都市
コアプログラム、財政、出身みやその他の身分などの理由による、い
かなる種類の差別も受けることなく、普遍に享受されなければならない。
940項目の改革案は、2020年開催予定のオリンピック大会から一
部実施される予定。

<関連文書②>

東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会特設
組織委員会に配属した運営計画(2016年12月第一版策定、
組織委)

東京大会を持続可能な大会とするため、準備・運営を行う上
での原則を示すものであり、大会関係者の拠り所となるもの。
大会ビジョンを踏まえ、環境、社会、経済の各側面からも取組
を推進。
1. はじめに
2-1. 気候変動(ローカーボンマネジメント)
2-2. 資源管理
2-3. 大気、水、緑、生物多様性等
2-4. 人権・労働・公正な事業慣行等への配慮
2-5. 参加、協働、情報発信(エンゲージメント)
3. 計画の実現及び影響調査に向けたゴール
4. 人権・労働・公正な事業慣行等への配慮
5. 目標達成に向けた施策
(3)一、大会に際する全ての関係者(関係者)に対する法律、
規則(27年法律第64号)に基づきワーク・ライフ・バランス等推進企
業を評価する調達を進め、その他の関係者においても同様の
取組の推進に努める。

女性の活躍加速のための重点方針2016
(平成28年4月20日すべての女性が輝く社会づくり本部
決定)

1 あらゆる分野における女性の活躍
1. 多様な働き方の推進。男性の専ららし方、
意識の改革。
(4)公共調達等を活用したワーク・ライフ・バ
ランス等推進の加速
(5)東京オリンピック・パラリンピックに関する
各府省や民間企業等における各種調達(内
容においてもワーク・ライフ・バランス等推進企
業の取組を促進する。CSR推進等における先導的
な取組を促す。公共調達等における先導的
な取組事例の周知等によるワーク・ライフ・
バランス推進の働きかけや啓発等を進める。

東京2020大会開催基本計画(2015年2月組織委)

大会ビジョン
3つの基本コンセプト
①全員が自己ベスト、②多様性と調和、③未来への継承
⇒ 5本の柱による検討①スポーツ・健康、②街づく
り・持続可能性、③文化・教育、④経済・テクノロジー、
⑤復興・オールジャパン、世界への発信

アクション&レガシープラン2016(2016年7月組織委)
本文、付表1(7クッション一覧)、付表2(2016下半期7クッ
ション一覧) ※毎年更新予定

・主体:内閣府・各府省等
・事業名:公共調達等を通じたワーク・ライフ・バランス等の推進
・事業:持続可能性を高めるワーク・ライフ・バランス等を進める
企業のインセンティブとして、各府省等の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より幅広く評価する取組等
を実施(平成28年度から実施)
・実施予定期間:2016年度から実施
・場所:全国

5本の柱を各専門委員会で検討

①スポーツ・健康
アスリート委員会

②街づくり・持続可能性
街づくり分科
街づくり分科
街づくり分科

街づくりDG
スポーツと会場EIT
に関するDG

持続可能性DG

低炭素WG
資源管理WG

持続可能な調達WG
文化・教育
文化・教育委員会
文化DG
教育DG

③文化・教育
文化・テクノロジー
経済・テクノロジー
④経済・テクノロジー
⑤復興・オールジャパン、世界への発信
メディア委員会

2. 大会を通じた新しい日本の創造
(4)健康長寿・ユニバーサルデザイン・心のバリアフ
ル社会の実現
(5)ユニバーサルデザイン・心のバリアフ
ル社会を弾みとした働き方改革等ワーク・
ライフ・バランスの推進:内閣府等
大会を契機として、働き方改革等のワー
ク・ライフ・バランスを進め、我が国におけ
る女性活躍を加速することを通じて、共生
社会を実現するとともに、オリンピック憲章
の根本原則を踏まえ、本大会組織委員会が
取り組む持続可能性に配慮した調達(内閣府
等)による、女性活躍加速のための重点方
針2016(平成28年5月20日すべての女性が
輝く社会づくり本部決定)に基づき、企業
のインセンティブとして、国や地方自治体
でワーク・ライフ・バランス等推進企業を
評価するとともに、同様の取組が地方公
民団体、民間企業等においても広がら
るよう働きかけや啓発等を進める。

東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会特設
組織委員会に配属した調達コード(2017年9月第一版策定
組織委)

組織委のみにならず、公平・公正性等に配慮して、大会開
催のために必要な物品やサービス等を調達していくと共に、
持続可能性を十分に考慮した調達を行うために策定(組織委
員会が調達する物品・サービス及びライセン商品)の全てを
対象。
●構成:共通事項+別添1、2
1. 趣旨、2. 適用範囲、3. 調達における持続可能性の原則
4. 持続可能性に関する基準
(1)全般、(2)環境、(3)人権、(4)労働、(5)経済
5. 担保方法、6. 通報受付窓口、7. 物品別の個別基準等
(別添1)用語
(別添2)物品別の個別基準(木材、農産物、畜産物、水産物)

東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会特設
組織委員会に配属した調達コード(2017年9月第一版策定
組織委)

組織委のみにならず、公平・公正性等に配慮して、大会開
催のために必要な物品やサービス等を調達していくと共に、
持続可能性を十分に考慮した調達を行うために策定(組織委
員会が調達する物品・サービス及びライセン商品)の全てを
対象。
●構成:共通事項+別添1、2
1. 趣旨、2. 適用範囲、3. 調達における持続可能性の原則
4. 持続可能性に関する基準
(1)全般、(2)環境、(3)人権、(4)労働、(5)経済
5. 担保方法、6. 通報受付窓口、7. 物品別の個別基準等
(別添1)用語
(別添2)物品別の個別基準(木材、農産物、畜産物、水産物)

(3)人権
(4)女性の権利尊重
サブライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、女性の権利を尊重し、女性のエンパワメントや男女共同参画社会の
推進、リフレクティブヘルズ、ライオンの観点から、女性人材の登用や育成体系の充実に配慮すべきである。
(4)労働
労働は、製造・流通等の各段階に亘ってあり、国内外で児童労働や長時間労働、外国人労働者の問題が指摘される
中、組織委員会は、適正な労働環境と労働環境の改善を求めている。また、ワーク・ライフ・バランスの推進も必要である。
サブライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、違法な長時間労働(労働時間等)に関する規定の適用除外となっ
ている労働者については著しく健康・福祉を害する長時間労働)をさせてはならない。
(5)職員の安全・衛生
サブライヤー等は、安全衛生に関する法令等に基づき、違法な長時間労働(労働時間等)に関する規定の適用除外となっ
ている労働者については著しく健康・福祉を害する長時間労働)をさせてはならない。
サブライヤー等は、安全衛生に関する法令等に基づき、違法な長時間労働(労働時間等)に関する規定の適用除外となっ
た、サブライヤー等は、労働者にとって仕事と生活の調和のとれた労働環境の整備に配慮すべきである。

<参考文献>

- ・ 内閣府 (2016) 「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等において評価する取組について」
- ・ 仕事と生活の調和連携推進・評価部会 (2015) 「仕事と生活の調和連携推進・評価部会報告書～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より幅広く評価する枠組みについて～」
- ・ 国連持続可能な開発サミット (2015) 「我々の世界を変革する：持続可能な開発の 2030 アジェンダ」 (外務省仮訳)
- ・ Farid Yaker. 2017. SUSTAINABLE PUBLIC PROCUREMENT (SPP): OBJECTIVES, ILLUSTRATIVE PRACTICES AND EMERGING TRENDS, DRAWING ON THE SPP WORK OF UN ENVIRONMENT, United Nations Environment
- ・ 内閣府ホームページ「女性のエンパワーメント原則 (WEPS)」
<http://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weeps/index.html>
- ・ グローバル・コンパクト研究センターホームページ「【8】女性のエンパワメント原則」
<http://gc-rc.org/t02_8.html>
- ・ 福嶋香代子 (2016) 「女性のエンパワーメント原則～平等推進はビジネス発展の鍵～ギャップ分析ツール：原則を行動に変える」
- ・ ISO SR 国内委員会 (2011) 「日本語訳 ISO26000:2010—社会的責任に関する手引」
- ・ ISO SR 国内委員会 (2010) 「やさしい社会的責任 解説編」
- ・ ISO. 2015. DRAFT INTERNATIONAL STANDARD ISO/DIS 20400
- ・ Global Reporting Initiative. 2016. GRI Standard
- ・ 公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会 (2017) 「持続可能性に配慮した運営計画 第一版」
- ・ Electronic Industry Citizenship Coalition(EICC). 2016. EICC Code of Conduct ver5.1
- ・ Global Social Compliance Programme(GSCP). 2010. GSCP Reference Code
- ・ SEDEX. 2016. SEDEX SUPPLIER WORKBOOK
- ・ 経済人コー円卓会議日本委員会ホームページ「Sedex」
<http://crt-japan.jp/about_sedex/>
- ・ EvoVadis. 2016. EcoVadis CSR Rating Methodology: Overview & Principles