

# 建設業界のリーディングカンパニーとしての役割を果たす CSR 調達への取組

## 企業概要

### 株式会社竹中工務店

業種：建設業 従業員規模：7,307人

経済産業省「平成27年度 新・ダイバーシティ経営企業100選」表彰企業。

CSR 調達等を実施。

## 取組の概要

CSR 調達が社会的に要請されていると感じ、建設業界のリーディングカンパニーの一社として社会的責任・役割を果たすために、CSR 調達に取り組み始めた。現在は運用段階にある。

当社は、協力会社も含めてグループ全体でサステナブルな社会の実現を目指しており、そのための「グループ CSR ビジョン」を制定している。

その中で CSR 調達を「社会・お客様の求める社会的責任・役割を果たすために、(株)竹中工務店と取引企業が一体となって推進する調達活動全般」と定義し、「調達方針」、「活動指針」、「お取引先の皆様へのお願い」を定め、社内外へ周知している。さらに、主要協力会社で構成されている竹和会に対し、「竹和会運営基本方針」を制定（毎年更新）し、会員企業へ展開している。

また、自社独自の協力会社評定基準を策定し、協力会社に対して年2回の点数評価を行い、社内及び協力会社へフィードバックしている。

主な CSR 調達の取組として、以下の活動を実施している。

- ① 竹和会への入職支援
- ② 社会保険加入促進
- ③ 竹中マイスター制度
- ④ 作業員の就労環境の改善

- ⑤ 協力会社ステークホルダーダイアログ
- ⑥ グリーン調達
- ⑦ 鉄筋職長研修

## 取組の進め方

調達部門及び CSR 推進部が中心となり、取組を行っている。

新規の取組を行う際には、国（国土交通省等）・業界団体（日本建設業連合会）の方針確認を行う。その後、本社調達本部で取組内容の計画を立案して、支店及び竹和会会長会をはじめとした、竹和会との意見交換等で現場の意見を集約した上で経営幹部へ説明を行い、承認を得ている。承認後は決定事項を社内外の関係者に周知し、実施状況をフォローしながら PDCA サイクルを回している。

## 工夫した点や留意した点

実行性のある取組とするために、企画段階から竹和会をはじめ協力会社との意見交換を行った。関係者間で意見が分かれるような場合は、多くの関係者と対話を重ね、最終的には企業の「社会的役割」を果たすことを重視し、トップダウンで方針を決定した。

また、取組内容を社外にPRすることで業界全体のイメージアップにもつながると考え、広報部門と連携して広報活動を行った。

### 取組を行うことによって得られた効果

例えば社会保険加入促進においては、協力会社社員の社会保険加入につながっており、諸々の活動が若者や女性を含めた建設業への入職者の拡大に確実につながっている。また、広報活動を通じて幅広く社外に様々な取組を発信したことにより、業界に対しても良い影響を与えることができたのではないかと考える。

これらの活動に関する取組を継続することで、建設業界全体が若者や女性を含めた就職を希望する人々にとって魅力的な業界となり、新規入職者が増えることを期待している。

### 今後の方針

#### 今後更に高度化を検討している取組

CSR・コンプライアンス関連組織の設置及び協力会社に対する情報セキュリティ対策に関する教育の強化等を予定している。

さらに、協力会社評定基準の見直しを行っており、法令・契約等順守、CSR・コンプライアンスの取組（ワーク・ライフ・バランスを含む）、経営基盤・財務体質の強化（労働者の処遇・労働環境の改善を含む）、人材の確保・育成、3R(Reduce, Reuse, Recycle) 活動の推進度等の新規項目を反映し、2017年4月から運用予定である。

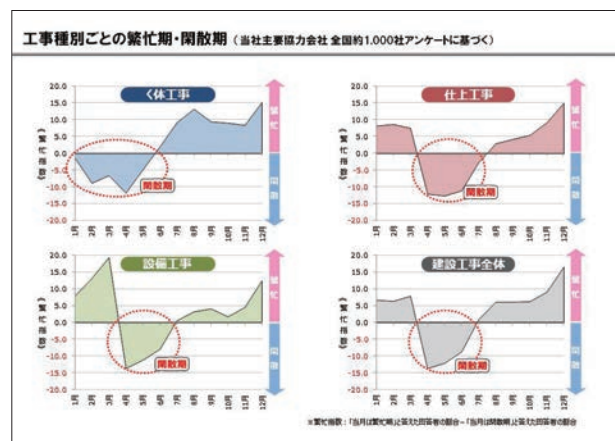
あわせて、協力会社へのCSRに関するアンケートの実施及び協力会社のCSR推進のためのガイドライン策定等も検討している。

また、ワーク・ライフ・バランスを阻む要因となっている工事量の時期的なばらつきや余裕のない工期を解消するために、まずは「工事量の平準化」、「適正工期の確保」、「週

休二日制」の推進を検討している。技能労働者の適正賃金確保を前提に適正工期での受注を推進し、作業所での週休二日制を実現して、建設業に従事する人々の生活の質を高める。加えて、将来にわたる担い手を確保することを目的として、日本建設業連合会が策定した「建築工事適正工期算定プログラム」の周知を図っていききたい。

現在、適正工期などの業界基準がない中、建設業界が一丸となって適正工期に関する新たな価値観を作り上げることが、ワーク・ライフ・バランスを行う上で重要課題と認識している。

女性の活躍については、日本建設業連合会の「女性技能労働者活用方策」に基づき、専門工事業者・協力会社と連携しつつ、労働環境整備により一層力を入れるとともに、女性技能者が定着するための制度面での見直しについても、今後、検討を行っていく。



#### 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取り込む可能性

協力会社評定項目のCSRに関する評価項目の中に、ワーク・ライフ・バランスに関連する項目を入れることで、協力会社のワーク・ライフ・バランス推進の後押しができると考える。また、協力会社に対しては、国の「女性活躍推進法」や「若手雇用促進法」における取組の促進を指導していくとともに、ユースエール等の認定取得や助成金制度等の積極的活用を促進させ、その結果を更に今後の協力会社評定につなげていきたい。

# グローバル・スタンダードである EICC に準拠した調達基準

## 企業概要

### 株式会社ニコン

業種：製造業 従業員規模：5,564 人

えるぼし認定企業。くるみん認定企業。

CSR 調達等を実施。

## 取組の概要

電子業界の業界団体 EICC（電子業界 CSR アライアンス：Electronic Industry Citizenship Coalition）の行動規範に準拠した「ニコン CSR 調達基準」を策定し、取引先企業に合意を得た上で調達を行っている。

当初は、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）のサプライチェーン CSR 推進ガイドブックを参考に「ニコン調達パートナー CSR ガイドライン」を策定した。海外調達が増加し、海外の消費者から他の欧米企業と様々な視点で比較される中、グローバル・スタンダードに対応するために、2015年からEICCに基づく「ニコン CSR 調達基準」を策定し運用している。

毎年、取引先企業に対して、「ニコン CSR 調達基準」に関する説明会を実施している。また、アンケート調査・監査を実施し、基準に満たない企業に対して原因分析・是正計画の策定等を求め、ともに改善活動を行っている。

## 取組の進め方

2006年に苅谷道郎社長(当時)の呼びかけの下、調達部門が中心となり、主に国内の調達取引に対応する「ニコン調達パートナー CSR ガイドライン」を策定した。

その後、2015年8月に、海外も含めた調達取引に対応するため、グローバル・スタンダード指標として基準が明確であるEICC行動規範に準拠した「ニコン CSR 調達基準」を策定した。

## 工夫した点や留意した点

取引先企業へのアンケート調査は、EICC 行動規範のアンケートを参考に実施している。しかし、EICC のアンケートは質問数が多い（500 問程度）ため、取引先企業への負担を減らすために類似質問を統合して質問項目を絞りつつ、情報セキュリティに関する項目等を追加して 200 問程度とした。また、国内・海外(中国やタイ等)の取引先企業に「ニコン CSR 調達基準」を理解してもらうために、(株)ニコンの CSR 調達に関する説明会を毎年開催している。

## 取組の内容や進め方に関する反省点

対象範囲の拡大が十分ではないと感じている。取引先企業の理解を必要とする取組内容が多いことに加えて、取引先企業におけるメリットの提示が難しいことから、活動への協力を得ることが難しくなっていると考えている。

また、毎年行っている調査の負担が、当社及び取引先企業の双方とも大きいと感じている。このため、先進企業のベストプラクティスを学びながら、効率的なリスクヘッジの方法を検討していく予定である。



中国での調達先説明会

## 取組を行うことによって得られた効果

ワーク・ライフ・バランス等の推進という側面では、長時間労働の抑止に関しては「ニコン CSR 調達基準」で定めているが、最も難しい問題だと感じている。法令や文化も国によって違い、純粋に所得を増やしたい人など個人の事情も様々である。そのような中で、「ニコン CSR 調達基準」に基づく一連の活動は、自分の意思に反して強制的に長時間労働を強いられているケースを撲滅する一助になっていると考えている。

また、(株)ニコンは、日本政策投資銀行の環境格付において最高ランクを取得した。

さらに、社会的責任投資に関する投資インデックスである FTSE4Good Index Series、モーニングスター社会的責任投資株価指数 (MS-SRI)、ECPI Ethical Index Global、Ethibel EXCELLENCE、MSCI Global Sustainability

Indexes に組み入れられた。

今後も、国内・海外の投資家や外部団体から CSR 調達の取組が評価され、社会的責任を果たしている企業として、「ニコン」のイメージアップにつながることを期待している。

## 今後の方針

### 今後更に高度化を検討している取組

取引先企業に対する監査を定期的に行っていく予定である。

また、今後は取引先企業の対応能力等を向上できるキャパシティビルディングに取り組んでいくことも考えている。

さらに、社内の行動規範には、ワーク・ライフ・バランスを追加することも検討している。

### 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取り込む可能性

ニコンの調達基準は、国や地域を問わない国際規範に準拠した統一基準として考えている。そして、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する基準が、グローバル・スタンダードに沿った基準であれば、取組を進めやすいと考えている。

取引先企業が「ニコン CSR 調達基準」の水準



に満たなかった場合は、基準をクリアできるよう取引先企業における改善活動を支援している。ワーク・ライフ・バランス等の推進についても同様の働きかけが考えられる。

調達パートナーとの CSR 改善活動の流れ

# パートナー企業（IT 業界）への働き方改革促進に向けた取組

## 企業概要

### SCSK 株式会社

業種：情報通信業 従業員規模：7,261 名

えるぼし認定企業。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者。

経済産業省「平成 25 年度 ダイバーシティ経営企業 100 選」表彰企業。

内閣府「女性が輝く先進企業 2015」表彰企業。

パートナー企業（IT 業界）への働き方改革促進に向けた取組を実施。

## 取組の概要

“人の集まる”IT 業界にすることを目標として、Core パートナー（高い品質を実現できる SCSK（株）の中核的なパートナー企業）とともに、「働き方改革／健康経営」、「業務品質向上」、「コンプライアンス徹底」の取組を実施しており、現在は運用段階にある。

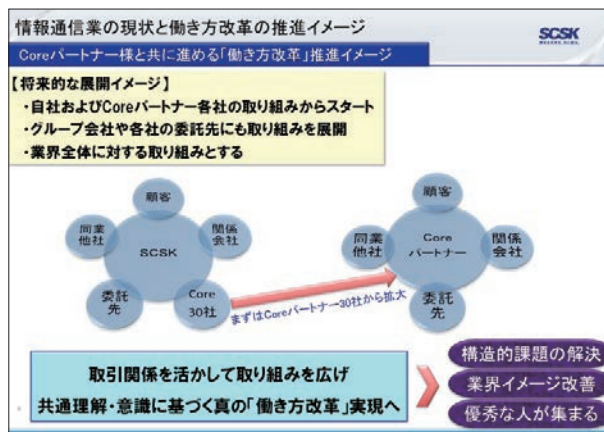
「働き方改革／健康経営」：SCSK（株）と Core パートナーは、各社の自主性を尊重しつつも、残業や有休取得など管理指標を共有しながら協同して職場環境の改善に取り組んでいる。自社プロジェクトにおいては、パートナー要員の稼働状況をモニタリングし、改善が求められるものは個別に対応を行っている。

「業務品質向上」：一括委託化の推進とともに、自社開発標準（SE<sup>+</sup>）の共有により品質や生産性の指標化、向上に取り組んでいる。

「コンプライアンス徹底」：派遣契約における 36 協定の遵守の徹底、工数請負・準委任契約の高稼働プロジェクトに対する個別対応に加え、請負適正化、発注適正化（事後発注防止等）等に取り組んでいる。

社内で働き方改革を実施したところ、SCSK（株）

の社員の残業時間を軽減できた。今後、IT 業界全体のレベルアップに向けて、まず自社の Core パートナーから働き方改革をスタート、拡大させることを狙ったのが本取組のきっかけである。



## 取組の進め方

前会長ら経営トップが発起人となり、購買・業務グループが中心となって取組を進めた。取組を進める前提として、Core パートナーの経営層の賛同を得るとともに、各社の人事関連部署責任者の参画を求め、議論を行った。

## 工夫した点や留意した点

「残業時間と対象人数の可視化」：派遣社員の過重労働対策として、各企業の残業時間を集計し可視化している。また、集計結果を役員と部門に共有し、現状把握を行っている。

「会社間で課題と施策を共有」：高稼働状態のプロジェクトでは、会社間で課題と対策を共有することで、高稼働状態が早期に解消されるよう対応している。

「パートナー企業の認識・関心の向上」：パートナー企業に対し、働き方改革、情報セキュリティ強化・コンプライアンス徹底のための勉強会を定期開催。36協定の理解や労務状況の把握の必要性などもテーマに、意識の向上を図っている。

## 取組を行うことによって得られた効果

取組を実施することにより、パートナー要員の稼働状況から、改善の必要なプロジェクトの情報を早期に把握することができるようになった。課題を共有し対策を実施することで、パートナー企業との結びつきが強くなっている。

業界全体で学生の採用率が低い傾向にあるが、「SCSKは労働環境が良い」という評判が学生に浸透しつつあり、採用率の向上等、副次的な効果にもつながっていると考える。

同様の効果はパートナー企業の従業員に対するアンケートにおいても見られ、「SCSKの仕事は無理な高稼働が少なく、ありがたい」という意見を頂いている。

Core パートナー企業社員の健康は業務品質に対しても影響が生じるため、取組を続けていくことで業務品質が向上することを期待している。また、Core パートナー企業が自社のパートナー企業に対して同様の取組を行うことで、SCSK（株）の業務品質が加速度的に向上することを期待している。

また、取組を推進することで、SCSK（株）及び

Core パートナー企業のイメージアップを図りたい。Core パートナー企業が「SCSKのCore パートナーである」とPRできるようになることを目指している。

さらに、その他多くのパートナー企業も含めて取り組むことが、業界全体のイメージアップにつながると考える。

## 今後の方針

### 今後更に高度化を検討している取組

Core パートナー企業には、この取組を通じ参加各社との情報共有を行うことによって、自社の労働環境が各社の中でどのような位置付けになっているかを確認してもらい、見直しのきっかけとし、更なる改善につなげていきたい。

また、同様に Core パートナー企業が、更に自社のパートナー企業に働き方改革の取組を広げてもらい、IT 業界全体に働き方改革の輪を広げていくことを期待する。

働き方改革に関する「相談」、「連携」等について、Core パートナー専用の窓口を設置し、より積極的に Core パートナー企業と連携していく。

さらに、自社開発標準（SE<sup>+</sup>）の浸透、一括委託化推進を通じ、Core パートナーを中心に品質強化と生産性向上を推進していく。

### 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取り込む可能性

SCSK（株）では、様々な業務やサービスをパートナー企業に委託していることから、一律に政府の認定を活用して取引先企業を評価することは難しい。ただし、パートナー企業に対して認定取得状況を確認し、取引にあたって企業姿勢を測る参考情報とすることや、認定取得の呼びかけを行っていききたい。

# 自社の行動規範を取引先企業にも周知

## 企業概要

### 株式会社アバールデータ

業種：製造業 従業員規模：170人

一般通信機器、工業用計測器や制御装置を製造・販売。主に製品の材料を調達。  
くるみん認定。ユースエール認定。

## 取組の概要

CSR経営を基本として、企業理念・経営方針を具体化した企業としての基本姿勢を「アバールグループ行動憲章・行動規範」として制定している。その中で、取引先企業に対してCSRの視点に基づいた取組や行動を求めることを規定していることから、主要な取引先企業には「アバールグループ行動憲章・行動規範」を周知している。また、取引先企業との基本契約書に環境や人権・労働に関する条項を規定し、遵守を求めている。現在はそれぞれ運用段階にある。

これらは顧客企業からの様々な要請（紛争鉱物や欧米を中心とした海外の規制に関する内容等）により、取り組み始めたのがきっかけである。

顧客企業からの要請を受けて、紛争鉱物の調査対象となる取引先企業に対しては調査も実施している。

## 取組の進め方

総務部が中心となり、「アバールグループ行動憲章・行動規範」を作成した。作成に当たっては、日本経済団体連合会が作成した企業行動憲章を基に、EICC（電子業界行動規範）や他社の取組内容及び顧客企業からの要請等をかながみて検討した。また、関係部署と確認・調整を行い、自社の業務実態に合う内容とした。

## 工夫した点や留意した点

「アバールグループ行動憲章・行動規範」は自社の社員に向けた文書であるため、重要な箇所が伝わり易く、自社に浸透するよう表現を工夫した。

「アバールグループ行動憲章・行動規範」を定めた後にも、継続的に周知・教育を行うことにより浸透させる必要がある。現在は新入社員・中途社員向けの研修や、社内の全体朝礼の際に

周知している。



社内研修での「アパールデータグループ行動憲章・行動規範」の説明

### 取組を行うことによって得られた効果

行動規範等の制定により、顧客企業からの調査や監査に対応できており、一定の評価を得られている。また、自社の内部統制にも役立っている。

### 今後の方針

#### 今後更に高度化を検討している取組

取引先企業における「アパールグループ行動憲章・行動規範」の遵守状況を調査するか検討予定である。

また、えるぼし認定等の取得や、中小企業では努力義務とされているものについても積極的に取り組んでいきたい。産業向けの電子機器という製品群のため、会社の知名度が低いということもあり、認定取得等が採用における企業PRのプラス要素になると考えている。

#### 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取り込む可能性

紛争鉱物やISOのように主要な顧客企業からの要請や社会情勢の変化により、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する気運が高まり、評価基準が明確になれば取組を実施する可能性はある。

現状は顧客企業からの要請がないため、ワーク・ライフ・バランス関連の項目については取引先企業に求める予定はない。



# 自社のワーク・ライフ・バランス等推進を 他社に展開する取組

## 企業概要

### 有限会社 COCO-LO

業種：医療・福祉 従業員規模：82名

訪問看護や通所介護など、リハビリを中心としたサービスを提供。調達は医療機器や備品が中心。

プラチナくるみん認定企業。

厚生労働省「グッドキャリア企業アワード 2016『大賞』」受賞。

内閣府「平成 27 年度女性のチャレンジ賞」受賞。

経済産業省「ダイバーシティ経営企業 100 選 (2014 年)」選定企業。

他、国、群馬県から働き方改革に関連する様々な賞を受賞。

## 取組の概要

質・価格・地域貢献（群馬県「いきいきカンパニー」登録企業からの調達含む）の観点から調達を行っている。

取引先企業にまでは求めているが、自社内ではワーク・ライフ・バランス等の各種働き方改革を行い、その取組は群馬県及び国（厚生労働省、経済産業省、内閣府、中小企業庁）から表彰されている。

自社の取組を「ココロ日和」という小冊子にまとめ、取引のある企業に配布し地域に広めている。また、制度や仕組みづくりを他社へアドバイスする取組も行なっている。



**子育て・介護支援**  
子育てや介護と仕事を両立し  
ていけるような制度や仕組み



**人材育成支援**  
社員のキャリアアップを支  
援している制度や仕組み



**多様な勤務形態**  
社員の生活に合わせた働  
き方を選ぶ事が出来る制  
度や仕組み

## 取組を行うことによって得られた効果

顧客満足度アンケートを実施している。社員のワーク・ライフ・バランスを推進することにより、サービスの質が向上し、顧客満足度の向上（顧客満足度アンケートのスコアが上昇）につながったと考えている。

2005 年創業当時からワーク・ライフ・バランスの取組を行っているが、売上も順調に増加している。

また、ワーク・ライフ・バランス等の取組を行っていることがネットや口コミで広まり、採用も好調である。

企業にとって優秀な人材を長く確保するための手段や雇用の拡大につながるため、社会全体にワーク・ライフ・バランスの必要性が伝わっていくと良いと考えている。

「制度・仕組みづくりサポート」



ワーク・ライフ・バランスの推進が顧客満足度の向上に貢献



年に一度、全社員が参加するキャリアアップ研修の様子

## 今後の方針

### 今後更に高度化を検討している取組

今まで育児・介護に特化した制度であったが、全社員を対象とした制度も増やしたいと考えている。また二年に一度、制度の見直しを行うことで、使用されていない制度は廃止し、新たに必要と判断された事案を制度化し、時節に合わせた制度としている。

### 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取り込む可能性

ワーク・ライフ・バランスを充実させている中小企業が地域に存在することで、同地域の経営者の意識が変わりつつある。ワーク・ライフ・バランスの制度を真似する企業も実際に増えている。しかし、取組方法がわからず行動に移せない企業も多い。そのため、そういった企業を取組手順から支援することが必要である。

# 印刷業界初、 CSR 認定制度の取組

## 企業概要

### 全日本印刷工業組合連合会

業種：製造業 組合員数：約 5,000 社  
全印工連 CSR 認定制度を策定・運用。

## 取組の概要

全日本印刷工業組合連合会（以下、「全印工連」）では、全印工連 CSR 認定制度を 2013 年 6 月から開始した。

認定制度は、中小印刷業界の魅力を高めるため、組合員に対して CSR の取組を促す目的で策定した。「ワンスター認定」、「ツースター認定」、「スリースター認定」の 3 段階の格付けとしている。認定取得後は 2 年ごとに更新審査を行い、より上位の認定を取得できる。現在は運用段階にあり、平成 29 年 6 月から「スリースター認定」が始まる最終段階の運用を開始する。

2017 年 1 月末現在、認定企業は「ワンスター認定」89 社、「ツースター認定」17 社である。

取組項目は、中小印刷業にとって重要な、1. コンプライアンス、2. 環境、3. 情報セキュリティ、4. 品質、5. 雇用・労働安全、6. 財務・業績、7. 社会貢献・地域志向、8. 情報開示・コミュニケーションの 8 項目となる。

審査機関の横浜市立大学 CSR センターにおいて書類審査を行い、外部の有識者で構成する全印工連 CSR 認定委員会において審査結果を基に認定を

行っている。また、「ワンスター認定」登録の際に利用する「CSR 取り組み項目チェックリスト」が陳腐化しないよう、横浜市立大学の協力を得て毎年見直しを行っている。

取組のきっかけは、江森克治副委員長が横浜市の横浜型地域貢献企業支援事業の立ち上げを行った経験から、地域との信頼関係を作ることが今後の業界にとって非常に有効であると感じ、下部組織の全国青年印刷人協議会の議長を務めた際に CSR をテーマにした勉強会（約 2 年間）を始めたことである。印刷業は個人情報等を扱う業界のために取引先企業との信頼関係が大事であるが、中小印刷業では P マークの取得はハードルが高く、業界独自の基準として JPPS（日本印刷個人情報保護体制認定制度）を策定するなど、中小印刷業に合わせた対応をしている。そのほかに取引先企業から信頼を得るための手段として、CSR 認定の策定に取り組む背景があった。

全印工連 CSR 認定マーク



## 取組の進め方

全国青年印刷人協議会が中心となり、横浜型地域貢献企業支援事業の運営支援を行っている横浜市立大学 CSR センター及び横浜市立大学影山摩子弥教授の協力を得て取組を進めた。

横浜型地域貢献企業支援事業の制度では 10 個の取組項目を設定していたが、印刷業界の特性を踏まえ 8 個の取組項目に絞ることにした。

認定制度を広めるために、全国 9 つの地域でセミナーなどを実施した。

## 工夫した点や留意した点

横浜型地域貢献企業支援事業では 3 段階の格付けがあるが、申請時から最上位のランクで申請を行った企業が多く、同ランク内の企業間で取組のレベルに差が発生していた。このため、全印工連では横浜市の事例を踏まえて段階的に取得する制度とした。

## 取組の内容や進め方に関する反省点

本業を行いながら組合活動として取り組んでいるため、時間的制約により取組に対するスピード感が足りないと感じている。また、広報が弱く、全印工連 CSR 認定制度に対する組合員の認知度が低い。

## 取組を行うことによって得られた効果

全印工連 CSR 認定の取組が東京財団の CSR 白書へ掲載される等の PR 効果があり、業界の認知度が向上してきた。

CSR 認定により企業の印象が良くなり、これまで取引のない企業から見積の引き合いが来る等、事

業機会が増えたという企業の声もある。また、CSR に取り組む前後で、社員の月間残業時間が大幅に削減された企業もある。

現時点では離職率に変化は見られないが、長期的には離職率も改善されることを期待している。

「CSR といえば印刷業」と認知され、業界のイメージアップにつながる効果を期待している。また、CSR に取り組むことで経営戦略・成長戦略を明確化し、組合企業の企業力の底上げとなることも期待している。

## 今後の方針

### 今後更に高度化を検討している取組

CSR に対する理解を深めるとともに企業戦略として活用していきたい。全印工連 CSR 認定制度に対する組合員の認知度も低いいため、各都道府県の組合員へは継続的に認知・浸透させていく必要がある。

また、地方公共団体の公共調達において、CSR 認定企業を評価する取組を組み入れるよう働きかけていきたい。

### 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取り込む可能性

ワーク・ライフ・バランスのみを評価対象とすることは難しいが、CSR 全体を評価対象として、CSR の 1 要素であるワーク・ライフ・バランスを含めるといった対応は考えられる。また、ISO14001 のように取引先企業にアンケートを行うことで、調達側の要望を伝えることができると考える。

CSR の勉強会と同様、ワーク・ライフ・バランスについても企業の理解を促す機会を設けたい。

○国際的な持続可能な調達等の取組（SDGs、WEPs、ISO26000、ISO20400等）とえるぼし認定、くるみん・プラチナくるみん認定、ユースエール認定の調達における評価の対応関係（イメージ）

（1）調達において評価される認定の主な認定基準

女性活躍、ワーク・ライフ・バランス関連項目		対応状況		
		えるぼし認定	くるみん認定、プラチナくるみん認定	ユースエール認定
主な認定基準（※）	労働時間要件	<p>（労働時間）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<p>（労働時間）（有給休暇）</p> <p>[プラチナくるみん・くるみん認定]</p> <p>(1)フルタイムの労働者等正社員の時間外労働及び休日労働の合計時間数が、計画期間終了事業年度に属する各月ごとに全て45時間未満、かつ、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</p> <p>[プラチナくるみん認定]</p> <p>(2)下記①～③全ての措置を講じ、①又は②について定量的な目標を定めて実施・達成する</p> <p>[くるみん認定]</p> <p>(2)①所定外労働の削減、②年次有給休暇の取得の促進、③短時間正社員制の活用に関する措置、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>（労働時間）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・所定外労働時間の実績が、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いないこと</li> </ul> <p>（有給休暇）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇の年平均取得率が70%以上 又は 年平均取得日数10日以上</li> </ul>
	女性活躍の推進その他の要件	<p>（平均継続勤務年数の男女差）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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 等</li> </ul> <p>（採用における男女別の競争倍率）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女別の採用における競争倍率が同程度（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。）</li> </ul> <p>（女性管理職比率）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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 等</li> </ul> <p>（多様なキャリアコース）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・直近の3事業年度において、女性の非正規雇用労働者から正社員への転換等の制度の実績を有する（大企業は2項目以上、中小企業は1項目以上の実績が必要）</li> </ul>	<p>（育児休業、育児休暇）</p> <p>[プラチナくるみん・くるみん認定]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性労働者の育児休業等取得率が75%以上（300人以下の特例：計画期間とその開始前の一定期間を合わせて75%以上）</li> <li>・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」を講ずる。</li> </ul> <p>[プラチナくるみん認定]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、育児休業等取得した者1人以上、のいずれかを満たす。（300人以下の特例：上記①、②、④もしくは計画の開始前3年間に、育児休業等取得した男性労働者の割合が13%以上）</li> </ul> <p>[くるみん認定]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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取得した者の割合が7%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15%以上、かつ、育児休業等取得した者1人以上、のいずれかを満たす。（300人以下の特例：上記①、②、④もしくは計画の開始前3年間に、育児休業等取得した男性労働者の割合が7%以上）</li> </ul> <p>（女性の継続就業）</p> <p>[プラチナくるみん認定]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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している者の割合が90%以上、又は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している者の割合が55%以上（300人以下の特例：計画期間とその開始前の一定期間内に①又は②を満たす）</li> <li>・育児休業等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・実施</li> </ul>	<p>（育児休業）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・過去3年度間に男性育児休業取得者1人以上 又は 過去3年度間の女性の育児休業平均取得率75%以上</li> <li>※ 男女共に育児休業等取得対象者がいない場合は、育休制度があれば可。</li> <li>※ 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</li> </ul> <p>（新規学卒者の離職率）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新規学卒者の3年度間の就職者の離職率20%以下。ただし、3年度間新卒者等採用者が3人又は4人の場合は、3年度間の離職者が1人以下。</li> <li>※ 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</li> </ul> <p>（新卒者以外の採用・定着状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
	法令遵守要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・重大な労働関係法令違反等に該当しない</li> </ul>
	情報公表要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・満たしている基準についてはその実績を公表していること 及び 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、その実施状況をウェブサイト公表するとともに、2年連続で実績が改善していること</li> </ul>	<p>[プラチナくるみん認定]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・フルタイムの労働者等正社員の時間外労働及び休日労働の合計時間数、月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者の数、男性労働者の育児休業等の割合等を厚生労働省のウェブサイトに公表</li> </ul>	<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>

※改正後（平成29年4月1日施行（予定））の基準に基づき作成

(2) 国際的な持続可能な調達等の取組と調達における評価の対応関係

(◎：調達における認定の評価が基準等と一致するもの、○：調達における認定の評価が概ね基準等を満たすもの、△：調達における認定の評価が基準等の一部を満たすもの)

基準・認定の名称	女性活躍、ワーク・ライフ・バランス関連項目		対応状況		
			えるほし認定	くるみん認定、プラチナくるみん認定	ユースール認定
SDGs	・ 5.1 あらゆる場所におけるすべての女性および女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。		△	△	△
	・ 5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参加および平等なリーダーシップの機会を確保する。		△ (女性管理職比率 女性採用比率)		
	・ 5.b 女性のエンパワーメント促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する		△ (労働時間)	△ (労働時間、有給休暇)	△ (労働時間、有給休暇)
	・ 8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性および女性の完全かつ生産的な雇用およびディーセント・ワーク、ならびに同一労働同一賃金を達成する。		△ (女性管理職比率 女性採用比率 労働時間)	△ (女性の継続就業 労働時間、有給休暇)	△ (労働時間、有給休暇)
WEPs	原則5「事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動」	・ c. 取引先や同業者に、平等とインクルージョンを前進させる企業の関与を尊重するよう求めましょう。	○ (女性管理職比率 女性採用比率 労働時間)	○ (女性の継続就業 労働時間、有給休暇)	○ (労働時間、有給休暇)
ISO26000	6.3 人権	・ 組織の方針及び活動は、女性の権利を尊重し、経済的、社会的及び政治的分野における男女平等を推進すべきである。	△ (女性採用比率 女性管理職比率)		
	6.4 労働慣行	・ 労働者に対して国際労働基準と一致した労働条件を保証する。	△	△	△
		・ 法的に求められた組織、又は雇用主の責任を引き受け、ディーセントな（働きがいのある人間らしい）労働条件を提供する意思がある組織とだけ、契約又は下請け契約することを確保するための方策を講じる。	△ (労働時間)	△ (労働時間、有給休暇)	△ (労働時間、有給休暇 定着率)
		・ 妥当な労働時間、育児休暇、及び可能な場合、労働者が仕事と生活の適切なバランスを達成することができるよう支援する保育施設、その他の施設を提供することによって、家庭における労働者の責任を尊重する。	△ (労働時間 継続勤務年数 女性管理職比率)	△ (育児休業等 労働時間、有給休暇)	△ (労働時間、有給休暇 育児休業)
ISO20400	人権	・ 商品やサービスの調達に、女性等の弱い立場にある者に対する差別に関わっていないことを確認するために、サプライヤーとコミュニケーションを取ること	△	△	△
	労働慣行	・ 限定された作業時間等の優れた労働条件が提供されていることをサプライヤーと協力して確認すること	○ (労働時間)	○ (労働時間、有給休暇)	○ (労働時間、有給休暇)
GRIスタンダード	GRI414 Supplier social assessment 2016 (サプライヤーの社会評価)	・ 414-1 労働慣行基準クライテリアによりスクリーニングの対象とした新規サプライヤーの比率	△ (労働時間)	△ (労働時間、有給休暇)	△ (労働時間、有給休暇 定着率)
		・ 414-2 労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの及び潜在的なもの）と実施した措置	△ (労働時間)	△ (労働時間、有給休暇)	△ (労働時間、有給休暇 定着率)

基準・認定の名称	女性活躍、ワーク・ライフ・バランス関連項目	対応状況			
		えるほし認定	くるみん認定、プラチナくるみん認定	ユースール認定	
東京オリンピック・パラリンピック競技大会の持続可能性に配慮した運営計画・持続可能性に配慮した調達コード	持続可能性に配慮した運営計画 第一版 2-4. 人権・労働・公正な事業慣行等への配慮	・ 国等は「女性の職業生活における活躍に関する法律」（平成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。	◎ (労働時間)	◎ (労働時間、有給休暇)	◎ (労働時間、有給休暇)
	持続可能性に配慮した調達コード (3) 人権 ④女性の権利尊重	・ サプライヤー等は、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、リプロダクティブヘルス・ライツの観点から、女性人材の登用や育児休暇の充実に配慮すべきである。	○ 女性管理職比率 女性の採用比率 継続勤務年数 労働時間 多様なキャリア	○ 女性の継続就業 育児休業等	○ (育児休業)
	持続可能性に配慮した調達コード (4) 労働  ⑦長時間労働の禁止	・ 労働は、製造・流通等の各段階に関係するものであり、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、適正な労務管理と労働環境の確保を求めていく。また、ワーク・ライフ・バランスの推進も必要である。  ・ サプライヤー等は、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健康・福祉を害する長時間労働）をさせてはならない。	○ (労働時間)	○ (労働時間、有給休暇)	○ (労働時間、有給休暇)
EICC行動規範	A. 労働 6) 差別の排除	・ 会社は、賃金、昇進、報酬、および研修の利用などの雇用実務において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性、出身民族または出身国、障害、妊娠、宗教、所属政党、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または結婚歴に基づく差別を行ってはなりません。	△	△	△
	A. 労働 3) 労働時間	・ 週間労働時間は、現地の法律で定められている限度を超えてはなりません。さらに、週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、残業時間を含めて週60時間を超えてはなりません。従業員に7日間に1日以上の休日を与えなくてはなりません。	○ (労働時間)	○ (労働時間、有給休暇) 育児休業等	○ (労働時間、有給休暇)
GSCP Reference Code	4. 差別、ハラスメント、虐待	・ サプライヤーは性別による差別等に関与・支援・容認してはならない。	○	○	○
	7. 労働時間	・ サプライヤーは、各国の法律、業界標準、関連する国際規格に従った労働時間を設定しなければならない。	△ (労働時間)	△ (労働時間、有給休暇)	△ (労働時間、有給休暇)
		・ サプライヤーは、残業時間を除き、週の標準許容労働時間が48時間であることを尊重しなければならない。労働者は、週に48時間を超えて働くことを定期的に要求されてはならない。	○ (労働時間)	○ (労働時間、有給休暇)	○ (労働時間、有給休暇)
		・ 残業は、任意で週12時間を超えてはならず、定期的に要求されないものとする。	○ (労働時間)	○ (労働時間、有給休暇)	○ (労働時間、有給休暇)
		・ すべての労働者が勤務シフト中に休憩する権利を有する。また、公休日と祝日と同様に6日間の連続した日の少なくとも1日を尊重するものとする。	○ (労働時間)	○ (労働時間、有給休暇)	○ (労働時間、有給休暇)
Sedex	・ サプライヤーは性別による差別等に関与・支援・容認してはならない。	○	○	○	
	・ サプライヤーは各国の法律に従った労働時間を設定しなければならない。	○ (労働時間)	○ (労働時間、有給休暇)	○ (労働時間、有給休暇)	
	・ サプライヤーは1週間に1日以上の休日を与えなくてはならない。	○	○	○	

※EcoVadisは詳細な評価基準が公表されていないため除く

※対応状況欄において、労働時間、その他の要件が確認され、基準等を満たすものは（ ）内に付記。法令遵守状況については、認定により確認できるため特段付記はしていない。







## 内閣府男女共同参画局

〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1 TEL 03-5253-2111 FAX 03-3592-0408

