

民間企業における調達を活用した  
ワーク・ライフ・バランス等推進の加速に関する  
調査研究報告書

—民間調達におけるワーク・ライフ・バランス等評価の導入手法—

平成 29 年 3 月

内閣府男女共同参画局

## 目次

はじめに	1
第1章 調達においてワーク・ライフ・バランス等を評価する意義	2
1-1. 公共調達における取組と考え方	2
1-2. 公共調達におけるえるぼし認定等を活用した評価	3
1-3. 公共調達における評価の取組の今後の展開	4
1-4. 持続可能な調達等の国際的な動向	5
1-4-1. 持続可能な開発目標 (SDGs)	5
1-4-2. 女性のエンパワーメント原則 (WEFs)	8
1-4-3. ISO26000	9
1-4-4. ISO20400	10
1-4-5. GRI スタンダード	12
1-4-6. 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	13
1-4-7. 国際的な各種業界等における調達標準等	14
(1) 電子業界 CSR アライアンス (EICC) 行動規範	14
(2) GSCP Reference Code	15
(3) Sedex	16
(4) EcoVadis	17
1-4-8. 国際的な動向のまとめ	18
1-4-9. 国際的な動向に関する国内の民間企業の関心度	18
第2章 民間企業における調達の現状	23
2-1. 民間企業における調達の概要	23
2-2. 民間企業における調達の現状	23
第3章 民間企業の調達におけるワーク・ライフ・バランス等の評価の現状と課題	28
3-1. 民間企業の調達におけるワーク・ライフ・バランス等の評価の現状	28
3-2. 民間企業の調達におけるワーク・ライフ・バランス等の評価導入に当たっての課題	30
第4章 民間企業の調達における「ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する仕組み」導入の方向性	33
4-1. 民間企業の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意義	33
4-2. 導入方策の方向性	34
4-2-1. 取組のメリットや意義への理解	34

4-2-2. 導入に係る事務負担等の軽減	35
4-2-3. 導入の対象範囲	35
4-2-4. 導入時期	35
4-2-5. 取組の展開、手法	36
<b>4-3. 具体的な評価の導入手法等</b>	<b>36</b>
4-3-1. 民間企業における取組	36
4-3-2. 業界団体における取組	39
4-3-3. 国等における取組	39
<b>第5章 調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進事例集</b>	<b>41</b>
おわりに	42
<参考資料>	43
本調査研究の検討体制	44
アンケート調査の概要	45
(1) アンケート調査対象企業の選定	45
(2) アンケート調査の実施	46
(3) アンケート調査票	47
(4) アンケート調査結果	57
企業・業界団体等ヒアリング調査の概要	77
<参考文献>	89

## はじめに

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)第 20 条等<sup>1</sup>に基づき、国の調達のうち、総合評価落札方式及び企画競争方式によるものにおいて、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを推進する企業として、えるぼし認定<sup>2</sup>を取得した企業等<sup>3</sup>(以下「えるぼし認定企業等」という。)を加点評価する取組を平成 28 年度から開始した。

長時間労働の抑制に向けた新たな労働時間規制など働き方改革が議論される中で、民間企業の調達においても働き方の見直しを通じてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を評価する取組が進むことは、企業のインセンティブだけでなく、社会全体でワーク・ライフ・バランス等の推進につながる事が考えられる。

また、国際的にも、企業も対象とした持続可能性を目指す国連の持続可能な開発目標(SDGs)の取組や、サプライチェーンを通じた持続可能性を求める ISO20400(持続可能な調達に関する国際規格)の策定などが進んできている。

そのため、本調査研究においては、民間企業の調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進の取組の加速を図ることを目的として、有識者からなる企画委員会を設け、CSR 調達などに取り組む企業・業界団体等へのアンケート調査とともに、先進的な取組を行っている企業・業界団体に対するヒアリング調査を実施した。さらに、持続可能な調達に関する国際的な動向についても調査を行い、これらの調査結果について、企画委員会で 3 回にわたり調査審議を進め、本報告において、持続可能な調達の国際的な動向、民間企業における調達・CSR 調達の状況、調達におけるワーク・ライフ・バランス等を評価することの課題や導入方策の方向性等を取りまとめた。

---

<sup>1</sup> 「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)及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針」(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)

<sup>2</sup> 「えるぼし認定」は、女性活躍推進法に基づく認定制度であり、第 1 段階から第 3 段階までである。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。(出典：厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000135784.pdf>)

<sup>3</sup> 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」取得企業、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん・プラチナくるみん認定」取得企業、青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく「ユースエール認定」取得企業、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した中小企業。

## 第1章 調達においてワーク・ライフ・バランス等を評価する意義

### 1-1. 公共調達における取組と考え方

女性活躍推進法第20条等に基づき、国が平成28年度から進めている取組の内容は、国の調達のうち、総合評価落札方式及び企画競争方式による調達において、えるぼし認定取得企業等を加点評価するというものである。

この公共調達における評価の取組は、ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材の確保・定着による企画力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながることも考えられることを踏まえて行われている。

具体的に、えるぼし認定企業等を評価する国の調達とは、各府省が、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）を行うときは、契約の内容に応じて、えるぼし認定、くるみん・プラチナくるみん認定<sup>4</sup>、ユースエール認定<sup>5</sup>、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定（中小企業のみ）<sup>6</sup>（以下、「えるぼし認定等」という。）を加点評価する取組である。

---

<sup>4</sup> 「くるみん認定」は、次世代育成支援対策推進法に基づいた認定制度である。一般事業主行動計画を策定した企業のうち、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けるものである。

「プラチナくるみん認定」は、「くるみん認定」を既に受け、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するための認定である。（出典：厚生労働省ホームページ

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/kurumin/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/)）

<sup>5</sup> 「ユースエール認定」は、中小企業を対象とした、青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）に基づく認定制度である。若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定し、これらの企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図る。（出典：厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>）

<sup>6</sup> 常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主は、行動計画の策定は努力義務。

(参考) 配点例(イメージ)(仮に総配点の3%~10%とした場合を例示)※1

評価項目例	認定等の区分※2		総合評価落札方式等 [単位: % (総配点に占める割合)]		
			評価の相対的な重要度等に応じて配点		
			配点例① (10%の場合)	配点例② (5%の場合)	配点例③ (3%の場合)
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定企業)	1段階目※3 (認定基準1~2つ〇) 	5	2	1
		2段階目※3 (認定基準3~4つ〇) 	8	4	2
		3段階目 (全認定基準5つ〇) 	10	5	3
		行動計画※4	2	1	0.5
	次世代法に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業)	くるみん 	5	2	1
		プラチナくるみん 	9	4	2
	若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール認定企業) 		9	4	2

※1 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定。

※2 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点。

※3 労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。

※4 行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。

出典：内閣府「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」(平成28年12月)

図1 ワーク・ライフ・バランス等に係る調達時における評価の配点例

この国の取組は、国の調達規模が約8兆円のところ、公共工事も含めた約5兆円規模(平成26年度実績ベース推計)を視野に、国の26機関において段階的に導入されている。

### 1-2. 公共調達におけるえるぼし認定等を活用した評価

公共調達において、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを推進する企業を加点評価する取組は、前述の通り女性活躍推進法に基づくえるぼし認定等を取得している企業を対象としている。これは、えるぼし認定、くるみん・プラチナくるみん認定、ユースエール認定がいずれも法律に基づくものであり、これらの認定が、長時間労働の抑制など企業のワーク・ライフ・バランスの状況に関する情報を総合的に示すものであることから、これらの認定を評価することとしている。

対象となる認定は、その認定基準に、ワーク・ライフ・バランスの確保に最も重要な長時間労働を抑制するといった労働時間の基準が共通しており(例えば、有給休暇の取得率や女性管理職比率といった企業のワーク・ライフ・バランスの状況を測定するものが含まれている)、認定を取得していることが、こうした一定以上の水準にあることの証になっている(参考資料4参照)。

なお、個々の認定の評価については、複数の認定基準を満たすものが認定されるものであり、その認定基準の難易度に差があることから、各基準の重みづけをして、加点評価の点数

配分が行われている。

また、法律に基づき、第三者である厚生労働省各地方労働局が認定を行い、不正があった場合などには認定を取消すなどその公正性の確保がなされている。

実務的には、調達に当たって、個別企業の長時間労働の状況などの認定基準に含まれる要素を個々にその水準を評価することは困難なため、このような公正性が担保され、様々な観点の認定基準を総合的に評価する認定を利用することで、取引先企業を個別に評価する必要がなくなるといった事務負担の軽減効果もある。

なお、外国法人については、女性活躍推進法に基づく認定等の対象とならないため、内閣府において各種認定等の要件に相当しているか確認する手続き<sup>7</sup>を開始している。これにより、大規模な公共工事などの WTO 対象事業（WTO 政府調達協定その他の国際約束の対象となる事業）においても、この加点評価の取組が開始されている。

### 1-3. 公共調達における評価の取組の今後の展開

政府においては、「女性活躍加速のための重点方針 2016」<sup>8</sup> 等に基づき、この取組を独立行政法人等、地方公共団体に加え、東京オリンピック・パラリンピック競技大会や民間企業等の調達における国に準じた取組等においても促進することとしている。

地方公共団体の調達においては、女性活躍推進法により国の施策に準じた取組が努力義務とされており、地域の実情に応じた取組が進められるよう国から働きかけを行うとともに、先進的な取組事例の周知等により、啓発等を進めることとされている。内閣府の都道府県・政令市の取組状況調査では、平成 28 年 11 月時点で、国に準じた取組を実施している団体は 5 団体とまだ少ない。一方、今後実施予定、検討中等の団体は半数を超えており、地方公共団体の調達におけるえるぼし認定企業等を加点評価する取組が広がっていくことが期待される。

また、民間企業においても、ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることが、事業の品質・確保・向上につながると考えられることや、CSR の観点からもワーク・ライフ・バランス等を推進することが重要と考えられていることから、民間企業の調達においても、公共調達と同様の取組を進め、社会全体でワーク・ライフ・バランス等の評価を進めていくことは重要である。

---

<sup>7</sup> 内閣府ホームページ「ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する外国法人の確認について」  
[http://www.gender.go.jp/policy/positive\\_act/work/work-lifebalance.html](http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/work/work-lifebalance.html)

<sup>8</sup> 「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）

## 1-4. 持続可能な調達等の国際的な動向

### 1-4-1. 持続可能な開発目標 (SDGs)

持続可能な開発目標 (SDGs) は、社会・経済・環境面における「持続可能な開発」を目指し、2015年9月の国連総会で採択された「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」において掲げられた、国際社会が2030年までに達成すべき目標である。SDGsには17の目標が設定され、目標の下位に具体的な169のターゲットが存在する。

SDGsは2001年に策定されたミレニアム開発目標 (MDGs) の後継であり、“企業”がSDGs実施の主要な担い手に位置付けられた。



出典：「国際連合広報センター」ホームページ

[http://www.unic.or.jp/activities/economic\\_social\\_development/sustainable\\_development/2030agenda/sdgs\\_logo/](http://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/sdgs_logo/)

図 2 SDGs の開発目標

SDGs では、女性活躍に関して、目標 5 「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」において、次のターゲットが設定されている。

- ・ 5.1 あらゆる場所におけるすべての女性および女児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
- ・ 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

また、目標 8 「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用



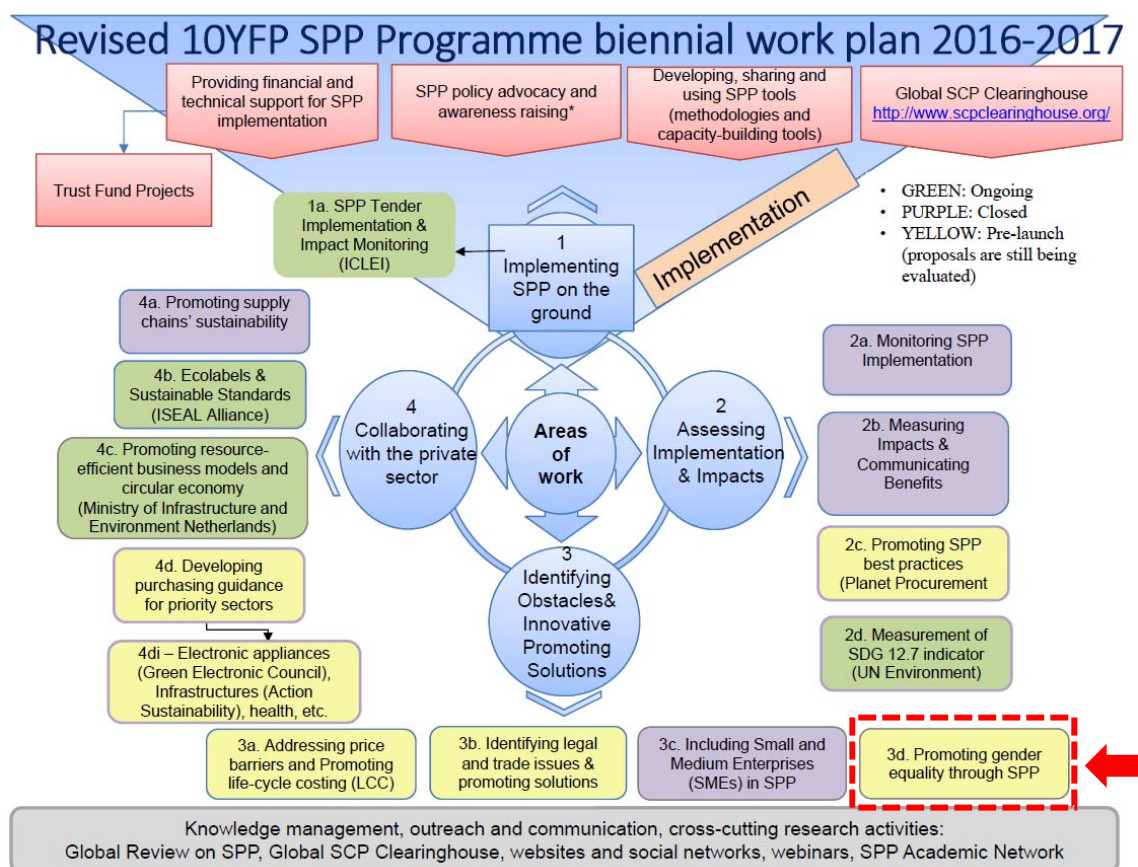
と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する」において、次のターゲットが設定されている。

- ・ 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

調達に関しては、目標 12「持続可能な生産消費形態を確保する」において、次のターゲットが設定されている。

- ・ 12.7 国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達の慣行を促進する

さらに、SDGs のターゲット 12.1 で示されている「持続的な消費と生産に関する 10 年枠組みプログラム (10YFP)」の 6 つのプログラムのうちの 1 つに、持続可能な公共調達 (Sustainable Public Procurement、SPP) がある。10YFP SPP Programme では、「公共調達を通じた男女平等の促進」について検討するワーキンググループ 3d が設けられている。



出典 : World Trade Organization (WTO) ホームページ

[https://www.wto.org/english/tratop\\_e/gproc\\_e/gp220217/farid\\_yaker.pdf](https://www.wto.org/english/tratop_e/gproc_e/gp220217/farid_yaker.pdf)

図 3 10YFP における持続可能な公共調達 (SPP) の位置づけ

2016年12月15日から17日に北京で開催されたワークグループ3dでは、次のような提案がなされている。

1. 公共調達とエコラベルを利用して男女平等の促進を図っている既存の法律、規制、慣行、取組のレビュー
2. 既存の指標のレビュー、比較、評価、及びギャップと推奨事項の特定  
(既存の指標の例：EUの男女平等指数、国連ジェンダー不平等指数、World Economic Forum Global Gender Pay Gap Index、Social Watch Gender Equity Index 等)
3. 公共調達を通じて、男女平等を促進するために実施された様々な取組によって得られた効果の事例の収集
4. 関連する指標を用いて効果を測定するためのフレームワークの開発  
公共調達の関連指標の特定、及び評価のフレームワークの定義
5. 効果を伝え、より多くの組織や政府に同様のアプローチを採用するような奨励

この他、「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」の「実施手段とグローバル・パートナーシップ」において、「ビジネスと人権に関する指導原則と国際労働機関の労働基準」、「児童の権利条約」及び主要な多国間環境関連協定等の締約国において、民間企業に対して、労働者の権利や環境、保健基準を遵守することが求められている。

#### 1-4-2. 女性のエンパワーメント原則 (WEPs)

女性のエンパワーメント原則 (Women's Empowerment Principles、以下「WEPs」という。) は、2010年3月に国連グローバル・コンパクト (UNGC) と UNIFEM (現 UN Women) が共同で作成し、企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長の促進を目指して、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の行動原則である。

表 1 WEPs の 7 つの原則 (内閣府仮訳)

WEPs の 7 つの原則
1) トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
2) 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
3) 健康、安全、暴力の撤廃
4) 教育と研修
5) 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
6) 地域におけるリーダーシップと参画
7) 透明性、成果の測定、報告

WEPs では、女性活躍やワーク・ライフ・バランスに関連した調達の取組として、原則 5 「事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動」において、「女性の経営者や起業家との取引の発展」や「取引先や同業者の関与」を求めている。

女性の経営者や企業との取引の増加や取引先企業や同業者に対して、WEPs に関与するよう働きかけることで、社内だけでなく、社外の女性活躍の推進も図っている。

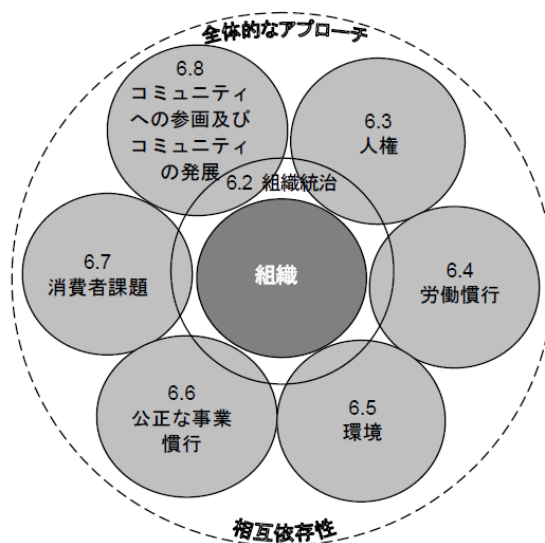
具体的行動例として、アメリカの電子機器会社において、「サプライチェーン・ダイバーシティ・プログラム」を策定し、中小企業のサプライヤーと女性経営者とを結びつける取組がある。

また、WEPs 事務局では、自己評価を目的とした、Gap Analysis Tool (GAT:ギャップ分析ツール) を開発した。GAT は、一連の質問を通して、強み、ギャップ、および改善に向けた課題を特定し、7つの原則に照らし合わせながら、自己評価を行うツールである。原則を行動に変えるために、GAT を利用することでギャップと改善機会を特定することを目的としている。

GAT の自己評価の項目には、WEPs の原則 5 にあるサプライチェーンに関連して、女性経営者のビジネスからの調達、調達にあたってジェンダー平等に基づくサプライヤーの評価の実施等の項目があり、えるばし認定等を評価する調達と通ずる内容があると考えられる。

### 1-4-3. ISO26000

ISO26000 は、2010年11月1日にISO（国際標準化機構：本部ジュネーブ）が発行した組織の社会的責任に関する国際規格であり、組織全体で社会的責任を効果的に実施するための手引きである。図4に示した7つの中核主題に関連する各課題に対して、企業毎に優先順位を決めて、重要な課題に取り組むことで、社会的責任を効果的に実施するものである。また、その取組が実効的なものとなるよう、PDCA サイクルが機能するプロセスの構築が求められている。



出典：ISO SR 国内委員会「やさしい社会的責任 解説編」、2010、5頁

図4 ISO26000における7つの中核主題

ISO26000 では調達に関連する記述として、「6.6 公正な事業慣行」において、企業は取引先企業など関係する組織にもバリューチェーンにおける社会的責任の推進等の倫理的活動を行うよう働きかけることを求めている。

女性活躍に関連する記述として、「6.3 人権」において、直接的・間接的の差別（性別による差別等）を禁止し、不利な状況に立たされやすい社会的弱者の機会均等と権利の尊重に配慮することが求められている。関連する行動及び期待として、差別のない雇用の実施、不当な労働条件下での労働や児童労働の禁止等が挙げられている。

また、社会的責任の特徴として、男女の平等を推進することが社会的責任の重要な構成要素であり、「組織のマネジメントでの男女の参画、雇用と報酬の平等、活動の平等、コミュニティ開発での配慮」及び「ステークホルダー参加におけるジェンダー平等の重要性」が指摘されている。

ワーク・ライフ・バランスに関連する記述として、「6.4 労働慣行」において、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ことが求められている。

関連する行動及び期待として、企業内のワーク・ライフ・バランスの推進等が挙げられて

いる。

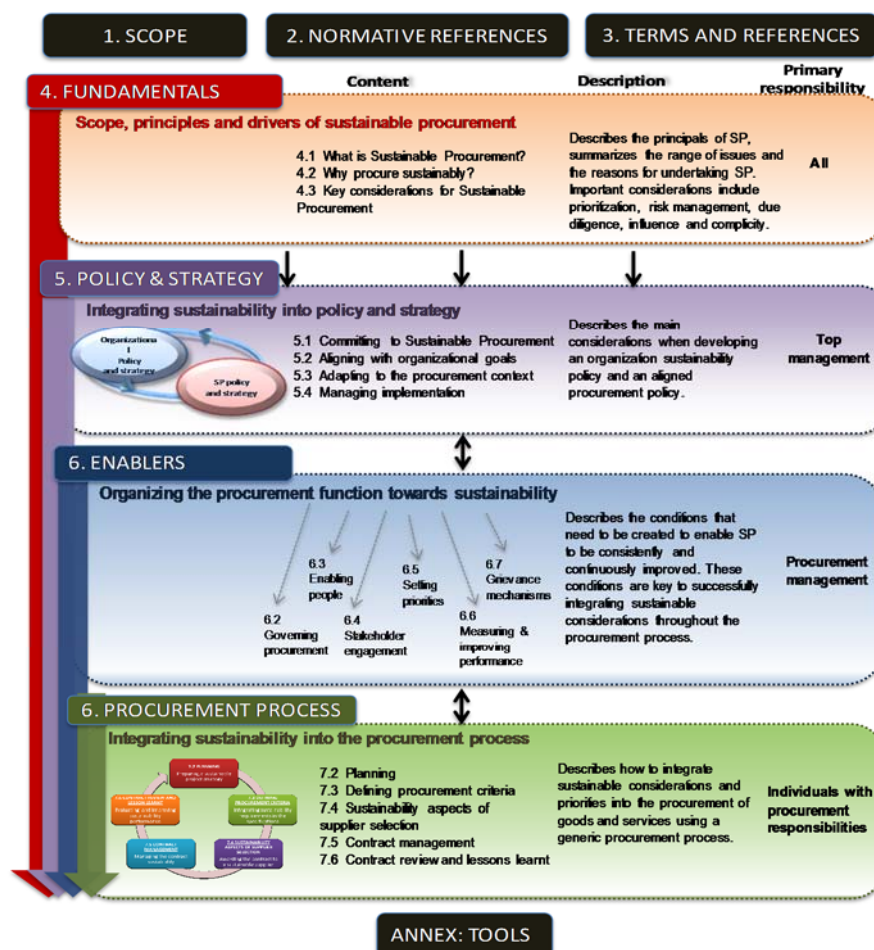
#### 1-4-4. ISO20400

ISO20400 は、ISO が企業や政府などの調達活動において、持続可能な調達を実施するための ISO26000（社会的責任ガイドライン）の補完規格として位置付けられている。

2016年12月の国際会議で DIS（国際規格案）が承認されたため、2017年4月頃に正式に ISO20400 として公表される予定である。（本報告書においては、DIS（国際規格案）の内容を整理する。）

本規格も、ISO26000 同様、組織が持続可能な調達を行うための手引きとして策定され、各企業が、ISO26000 等に照らして持続可能な調達で重要と考える課題について取組を行うものとされている。

併せて、取組について PDCA サイクルが機能するプロセスが求められている。



出典：ISO「DRAFT INTERNATIONAL STANDARD ISO/DIS 20400」、2015、7頁

図5 ISO20400（持続可能な調達）の内容の概略図

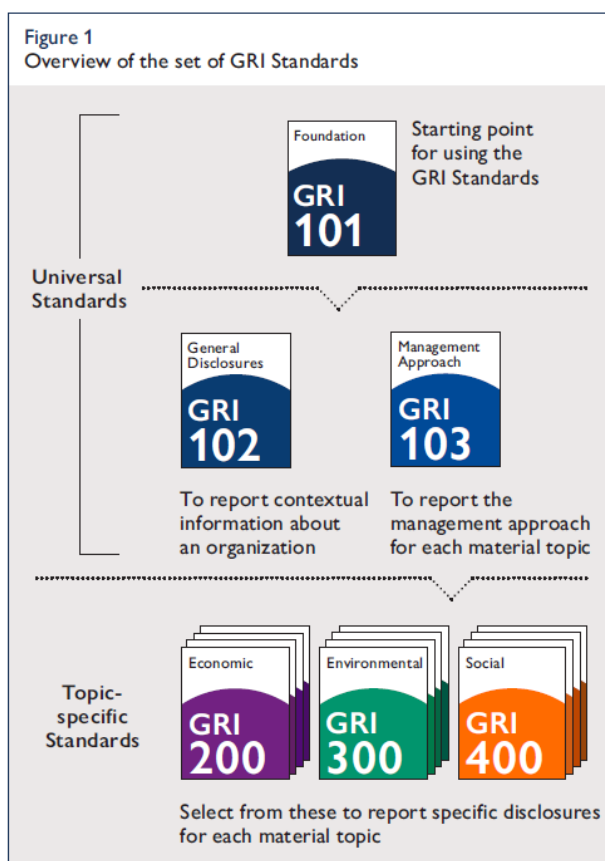
女性活躍に関連した調達の取組として、「人権」において、商品やサービスの調達が、女

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を調達に関連する行動及び期待として規定している。また、ワーク・ライフ・バランスに関連する記述として、「労働慣行」に、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に確認することを期待する行動として規定している。

#### 1-4-5. GRIスタンダード

GRIスタンダードは、2016年10月にNGO団体Global Reporting Initiative (GRI) が策定しているサステナビリティ報告書を作成するためのスタンダードである。

GRIスタンダードは、3冊の一般基準（GRI100シリーズ）と33冊の特定基準（GRI200シリーズ：経済基準、GRI300シリーズ：環境基準、GRI400：社会基準）の合計36冊で構成されている。



出典：Global Reporting Initiative (GRI) 「GRI STANDARDS GRI 101:FOUNDATION 2016」、2016、3頁

図 6 GRIスタンダードの構成

GRIスタンダードでは、女性活躍やワーク・ライフ・バランスに関連した調達の実施として、「労働慣行基準クライテリア<sup>9</sup>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」と「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」を報告することとしている。

<sup>9</sup> 雇用慣行、安全衛生慣行、違反事例（暴言、精神的虐待、暴行、性的虐待、抑圧、ハラスメントなど）、労使関係、賃金および報酬、労働時間

#### 1-4-6. 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

東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が2017年1月に作成した「持続可能性に配慮した運営計画 第一版」は、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の準備・運営を対象に、持続可能な大会の実現に向けて、関係者のよりどころとなるものとして、持続可能な大会の準備・運営を行う上での考え方を示すものである。

「持続可能性に配慮した運営計画 第一版」では、「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）に基づく、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」こととしている。

また、「持続可能性に配慮した調達コード（第1版）」においても、持続可能性に関する基準として、女性活躍に関連する記述として、（3）人権の項で、「組織委員会は、「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、出自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、確実に享受されなければならない」というオリンピック憲章の理念を強く支持する。また、ダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包摂性）の観点を重視する。」とされ、④女性の権利尊重として、「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等に配慮すべき」とされている。

ワーク・ライフ・バランスに関連する記述として、（4）労働の項で、「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。」、⑦長時間労働の禁止として、「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。」、⑧職場の安全・衛生として、「サプライヤー等は、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。」とされている。

また、別紙1用語の「ワーク・ライフ・バランス」で「仕事と生活の調和のとれた状態。国内では「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）の施行を受け、国等においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する調達等の取組が進められている。」とされている。



#### 1-4-7. 国際的な各種業界等における調達標準等

##### (1) 電子業界 CSR アライアンス (EICC) 行動規範

EICC 行動規範は、電子業界のサステナビリティ向上に向けて取り組んでいる国際的な業界団体 EICC が定めた電子業界の行動規範である。



出典：EICC Code of Conduct (EICC) 「電子業界 CSR アライアンス (EICC) 行動規範」、2016、1 頁

図 7 EICC 行動規範の序文の一部

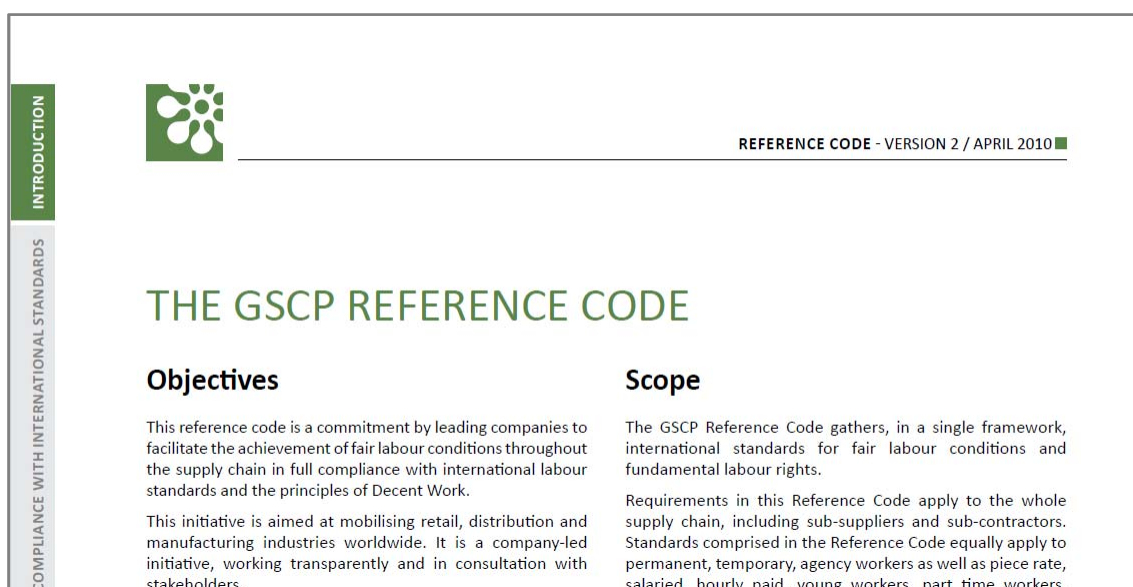
EICC 行動規範では、女性活躍やワーク・ライフ・バランスに関連した取組として、次の基準を設けている。

- ・ 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らない
- ・ 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 時間を超えてはならない
- ・ 従業員に 7 日間に 1 日以上の上の休日を与えなくてはならない

国内ではソニー株式会社、株式会社東芝、コニカミノルタ株式会社、東京エレクトロン株式会社、千住金属工業株式会社の 5 社が EICC のメンバーである (2016 年時点)。

## (2) GSCP Reference Code

GSCP Reference Code は、世界最大の消費財業界団体である The Consumer Goods Forum (CGF) の関連組織である Global Social Compliance Programme (GSCP) が策定した、食品・消費財分野でのサステナビリティに関するサプライチェーンに関するガイドライン基準である。



出典：Global Social Compliance Programme (GSCP) 「GSCP Reference Code」、2010、2頁

図 8 GSCP Reference Code の序文の一部

GSCP Reference Code では、女性活躍やワーク・ライフ・バランスに関連した取組として、次の基準を設けている。

- ・ 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、ベンチマーク業界標準、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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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、7 日間に 1 日以上の休日を与えなくてはならない。

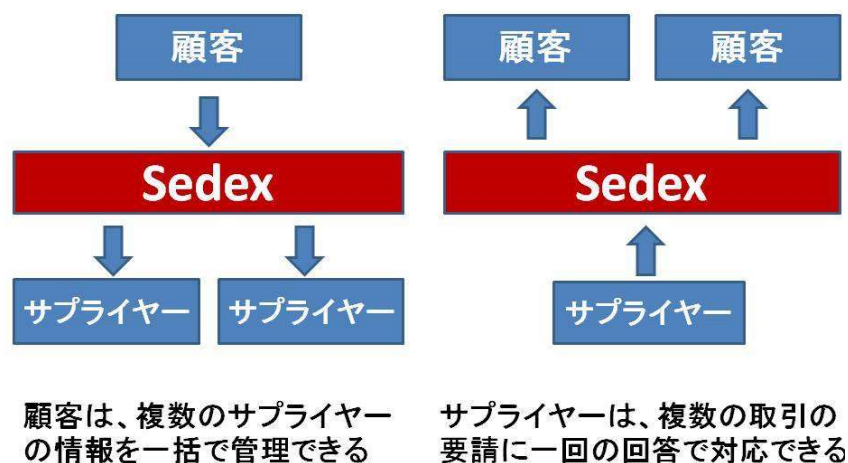
国内では株式会社ヤマダ電機が GSCP のメンバーである (2015 年 3 月時点)。

### (3) Sedex

ロンドンに本部を置く NPO 団体である Sedex が提供する、エシカルな（倫理的な）グローバルサプライチェーンデータを管理・共有する世界最大の情報プラットフォームである。労働基準・健康と安全・環境・ビジネス慣行の 4 つの観点からサプライヤーのリスクを評価・管理する。

現在、世界 150 か国、30 以上の業界の 38,000 以上の企業、団体、工場、自営業者等が Sedex の会員となり、そのサービスを利用している。会員はサプライヤーアンケートや監査の結果を閲覧することができ、サプライヤーにおけるリスクを確認できる。農産物、梱包品、衣料品、食料品に関する企業が多く参加している。

ロンドン五輪に引き続き、リオデジャネイロ五輪のサプライヤー評価を担当した。



出典：経済人コー円卓会議日本委員会ホームページ [http://crt-japan.jp/about\\_sedex/](http://crt-japan.jp/about_sedex/)

図 9 Sedex の仕組み

Sedex では、女性活躍やワーク・ライフ・バランスに関連した取組として、次の基準を設けている。

- ・ サプライヤーは性別による差別等に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。
- ・ サプライヤーは 1 週間に 1 日以上の日を与えなくてはならない。

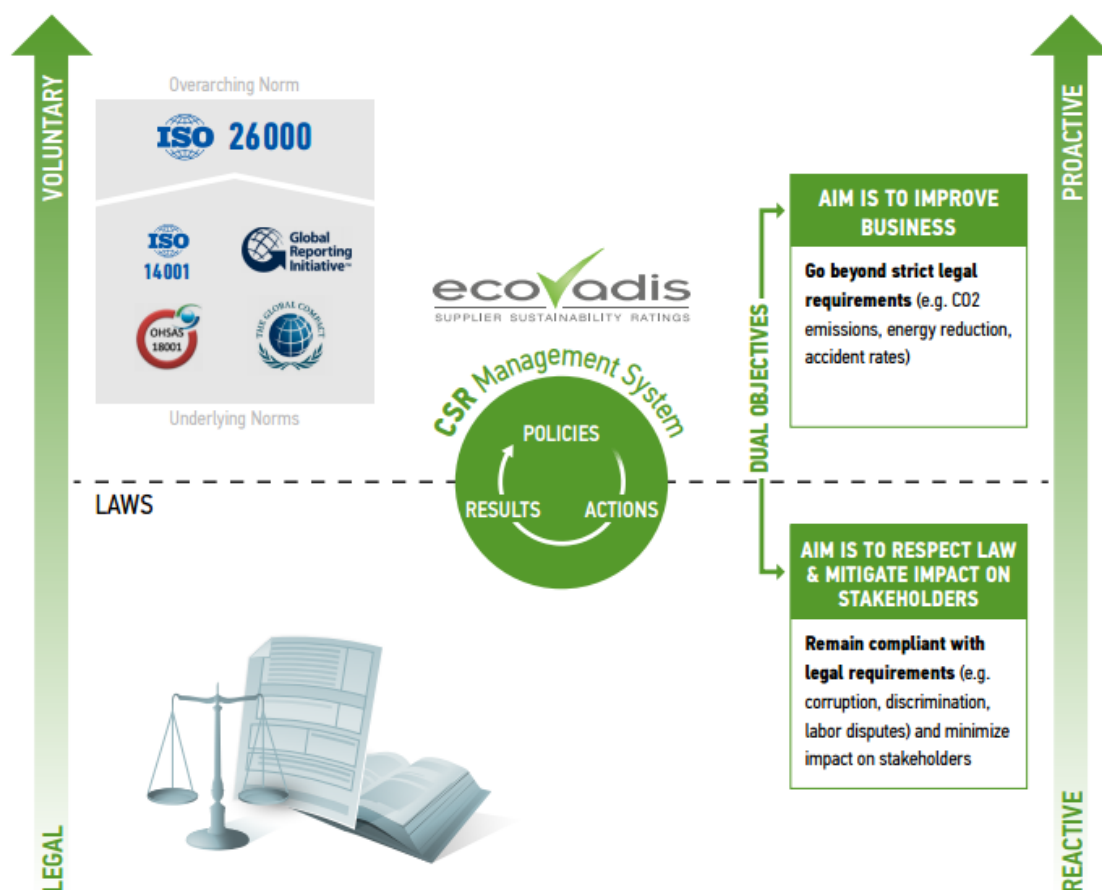
国内では花王株式会社、日本航空株式会社が先行して参加し、現在は少なくとも 30 社程度が参加している（2016 年時点）。

#### (4) EcoVadis

EcoVadis はパリに本社を置く民間企業 EcoVadis 社が提供する、取引先企業の持続可能性 (サステナビリティ) パフォーマンスをモニタリングするプラットフォームである。「環境」、「社会 (労働環境・人権等)」、「公正な事業活動」、「サプライチェーン」分野の4つのテーマにかかる 21 の基準で企業の方針、施策、実績についてサプライヤーを評価・管理する。方法論はGRI、国連グローバル・コンパクト、ISO26000 等のCSRのグローバルスタンダードに準拠している。

現在、150 業種・140 か国、25,000 の企業が会員となり、そのサービスを利用している。Sedex と同様、サプライヤーの審査やモニタリングにより、会員はリスクを管理し、エコ・イノベーションを推進することができるようになる。

国内では日本電気株式会社、株式会社リコー、キヤノン株式会社、パナソニック株式会社、大東化成工業株式会社等、約 400 社が参加している (2016 年時点)。



出典 : EcoVadis 「EcoVadis CSR Rating Methodology: Overview & Principles」、2016、4 頁

図 10 EcoVadis の示す CSR マネジメントシステム

#### 1-4-8. 国際的な動向のまとめ

1-4-1から1-4-7に記載する国際的な持続可能な調達等の動向について、次頁の表2にまとめる。

国際的な動向においても、自社内だけでなく社外にも、サプライチェーンを通じて、人権や労働慣行、女性活躍、ワーク・ライフ・バランス等の視点からの取組を進めるという考えが主流となっている。

また、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が策定した「持続可能性に配慮した運営計画 第一版」でも、「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）に基づくワーク・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。」こととされており、民間企業においても同様の取組の推進が求められている。

これらの動きを踏まえると、国際的な企業活動の観点からも持続可能な調達に取り組む必要性が高まっている。

#### 1-4-9. 国際的な動向に関する国内の民間企業の関心度

アンケート調査の結果では、SDGsとWEPs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と回答があり（図11参照）、調達に関する国際的な動きへの関心の高さがうかがわれ、こうした動向とワーク・ライフ・バランスを推進する企業を評価することとの関係を整理する必要がある。

また、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に関心がある企業は62%であり（図12参照）、東京オリンピック・パラリンピック大会を契機として、持続可能性に配慮した調達を進めていくことも有効ではないかと考える。

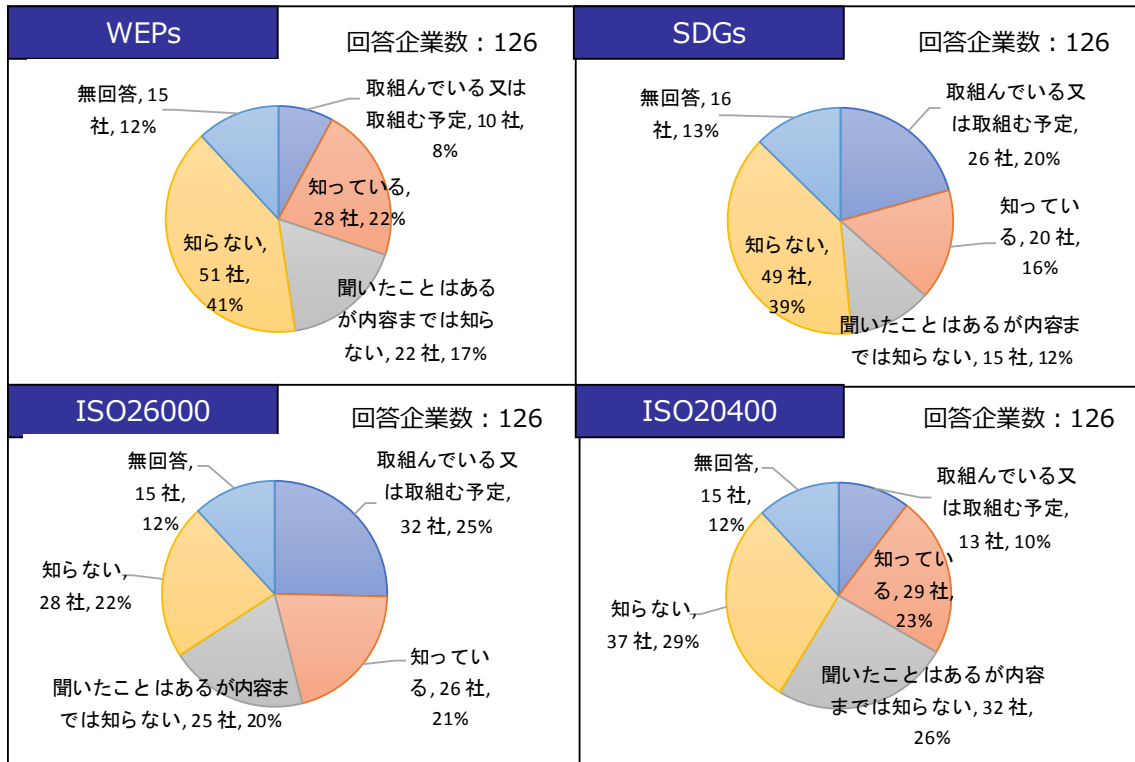


図 11 アンケート調査結果 (Q21)

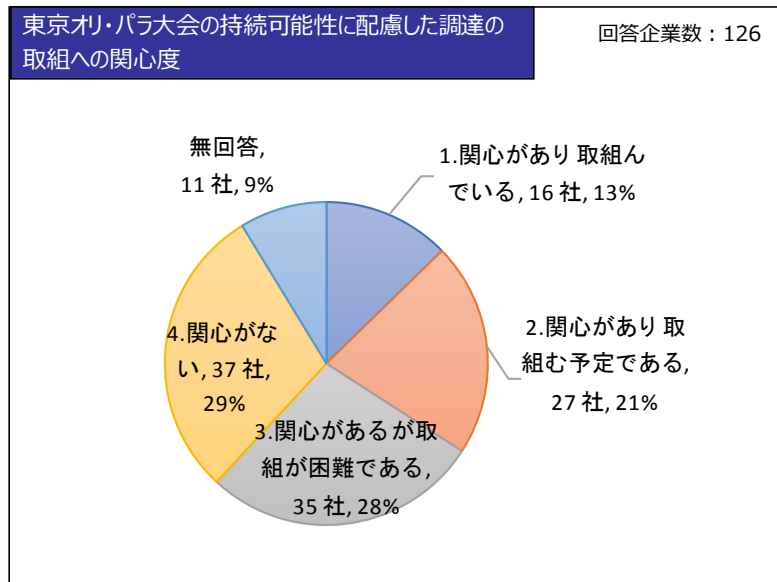


図 12 アンケート調査結果 (Q10)

表 2 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		対応状況		
女性活躍、ワーク・ライフ・バランス関連項目		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	(労働時間) ・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	(労働時間) (有給休暇) [プラチナくるみん・くるみん認定] (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  [プラチナくるみん認定] (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  [くるみん認定] (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	(労働時間) ・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  (有給休暇) ・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
	女性活躍の推進その他の要件	(平均継続勤務年数の男女差) ・「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  (採用における男女別の競争倍率) ・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。)  (女性管理職比率) ・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  (多様なキャリアコース) ・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。)	(育児休業、育児休暇) [プラチナくるみん・くるみん認定] ・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) ・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。  [プラチナくるみん認定] ・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)  [くるみん認定] ・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)  (女性の継続就業) [プラチナくるみん認定] ・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) ・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	(育児休業) ・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 ※ 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。 ※ 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  (新規学卒者の離職率) ・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。 ※ 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  (新卒者以外の採用・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
	法令遵守要件	・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	・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	・重大な労働関係法令違反等に該当しない
	情報公表要件	・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	[プラチナくるみん認定] ・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	・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 ・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 ・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

※改正後 (平成29年 4月1日施行 (予定)) の基準に基づき作成

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
SDGs	・ 5.1 あらゆる場所におけるすべての女性および女児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よう。	○ 〔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)
	・ 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)
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)
		・ 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)



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
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 第一版 2-4. 人権・労働・公正な事業慣行等への配慮	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）に基づく、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	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等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	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いけません。	△	△	△
	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

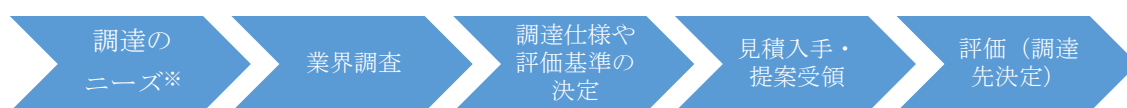
※対応状況欄において、労働時間、その他の要件が確認され、基準等を満たすものは（ ）内に付記。法令遵守状況については、認定により確認できるため特段付記はしていない。

## 第2章 民間企業における調達の実状

### 2-1. 民間企業における調達の概要

民間企業の調達手続きの主な流れは以下のとおりである。国における調達方式等の統一的な基準やルールはなく、企業独自の評価基準を用いて取引先企業を選定していると考えられる。

一般的には品質・価格・納期により取引先企業の評価が行われるが、環境対策を含め、人権・雇用、法令遵守、倫理、安全・衛生など CSR 全般を調達基準とした CSR 調達も普及してきている。



※達成すべき目標や解決すべき課題

図 13 調達手続きの流れ

企業により呼び名は異なるものの、一般的な調達方法として以下の4つが挙げられる。

表 3 一般的な調達方法

相見積契約	契約先選定に際して、複数の見積先と価格折衝し、最も有利な契約先と契約する方法。
指名競争入札	契約の対象としてふさわしい条件を備えた企業を複数社指名して競争入札を行い、最低価格を提示した企業と契約する方法。
交渉優先権契約方式	最初の複数見積先から最低価格を提示した数社と折衝を進め、最終的に1社または数社と契約する方法。指名競争入札方式よりシビアな購買方式となる。折衝優先権契約方式とも言われる。
随意契約	競争方法によらずに、任意に特定の契約先を選定して契約締結する方法。一社特命契約。

出典：CPP 資格<sup>10</sup>「調達用語集」

### 2-2. 民間企業における調達の現状

本調査研究において、CSR やワーク・ライフ・バランス等を推進している企業 400 社に対してアンケート調査を行った。

アンケート回答企業 126 社のうち、調達基本方針や調達基準の策定等の取組を行って

<sup>10</sup> CPP (Certified Procurement Professional) 資格とは、企業において購買・調達業務に従事する方を対象に、購買・調達分野における専門知識を身につけていることを証明する資格。(公社) 全日本能率連盟が認定を実施。

る企業は57%であった（図 14 参照）。調達方法は相見積契約や随意契約が主流であり、調達全般で価格以外の要素を評価すると回答した企業は66%と多く、価格のみ評価する企業は10%に止まる（図 15 参照）。

価格以外の要素の評価方法としては、「選定時に価格以外の要素を定性的に評価」という回答が価格以外の要素を評価する企業の60%と最も多く、ほかに「調達に参加するための資格・条件」や「価格以外の要素を数値化（加点等）」、「同評価の企業がいた場合の選定条件」などによる評価も行われている（図 16 参照）。

次に、CSR 調達について、取組を行っている企業は59%であった（図 17 参照）。取組を始めたきっかけは「社会的責任を果たすため」という回答が最も多い（図 18 参照）。

調達基本方針や調達基準を策定する企業のうち、それらの評価や見直しを行っている企業は73%であった（図 19 参照）。そのうち約3割の企業が毎年評価や見直しを実施している。

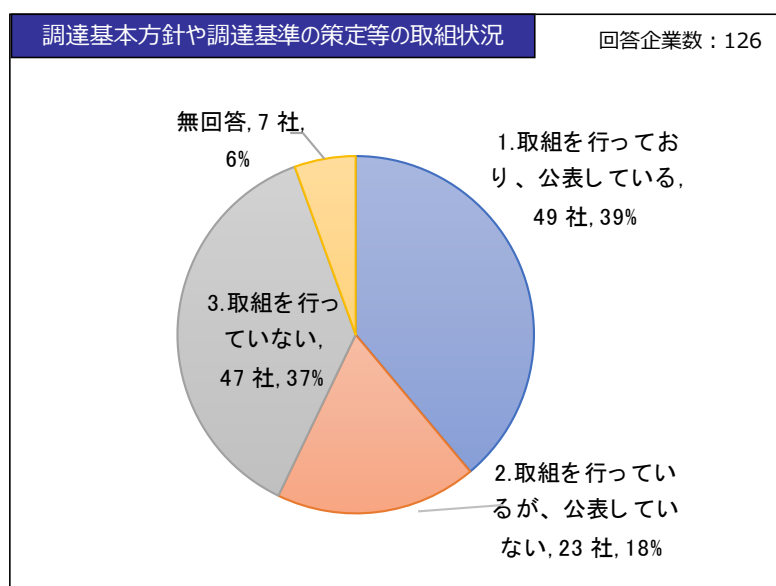


図 14 アンケート調査結果 (Q11)

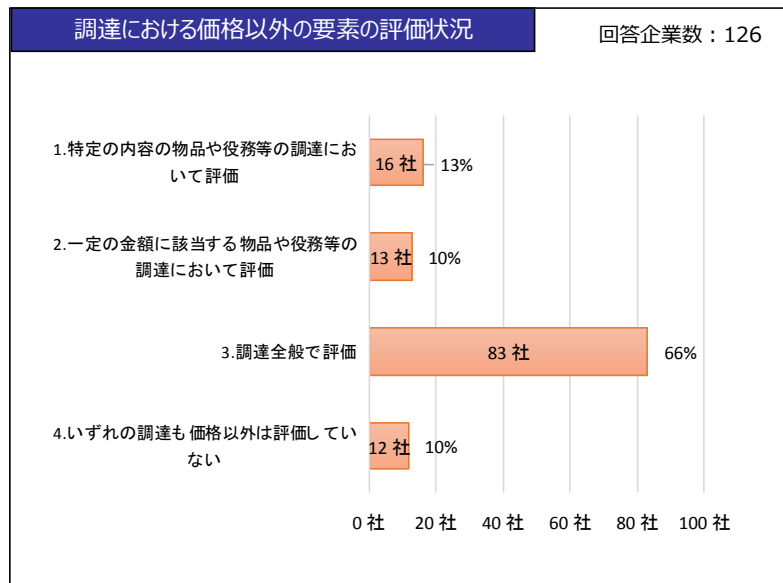


図 15 アンケート調査結果 (Q13)

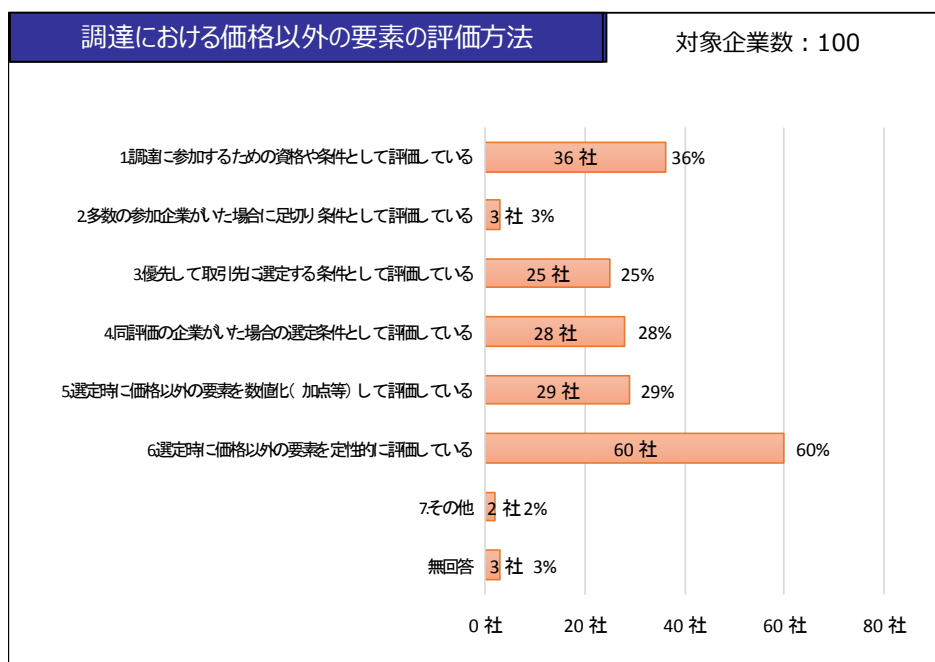


図 16 アンケート調査結果 (Q14)

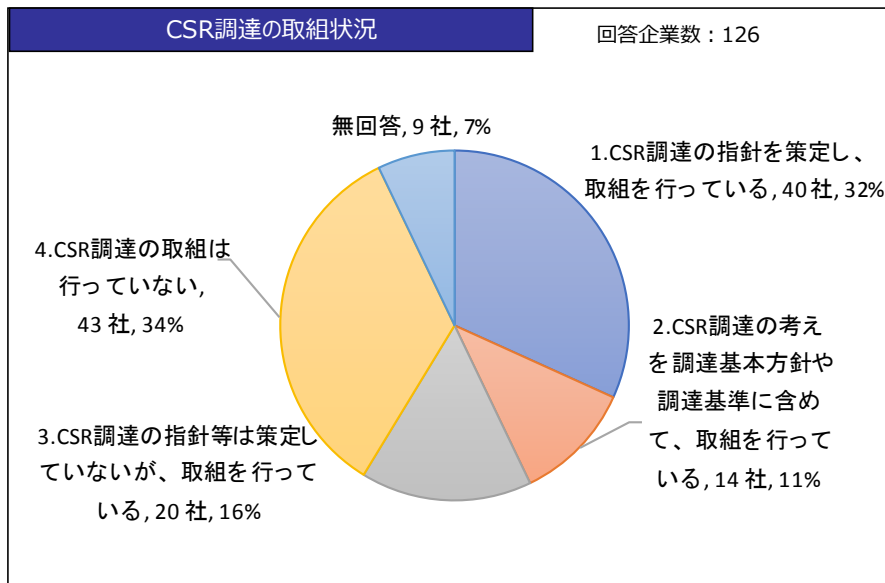


図 17 アンケート調査結果 (Q15)

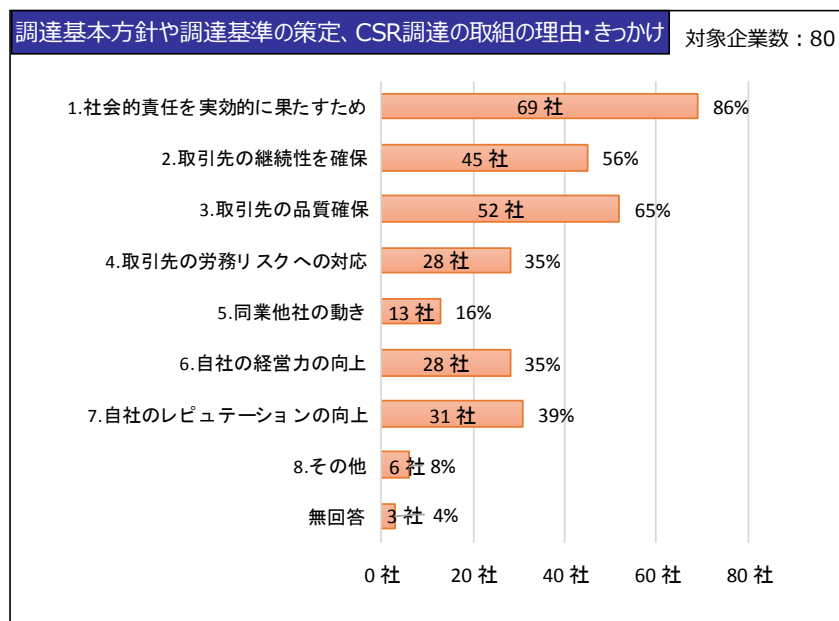


図 18 アンケート調査結果 (Q17-1)

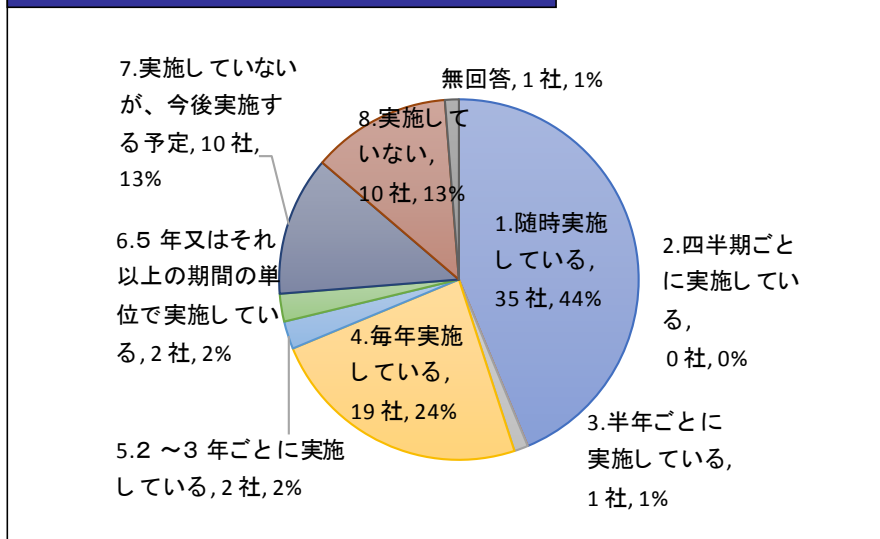


図 19 アンケート調査結果 (Q17-7)