

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

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

アンケート調査の結果、調達において、えるぼし認定企業等を評価する取組を「実施している」、「実施する予定」、「検討中」と回答した企業は23%であった（図20参照）。既に取り組が普及しているCSRの一環として取り組むことを検討する企業も複数あった。

調達基本方針や調達基準の策定、CSR調達等の取組を行っている企業は、アンケート回答企業126社のうち80社であった。80社について、取引先企業に求める事項としては「品質」「価格」「納期」が最も多く、このほか「安定的な提供・アフターサービス対応」「環境への配慮」「法令遵守・腐敗防止対策」「技術力」「労務リスクなど企業の信用度」を約7～9割の企業が求めており、次いで、「職場の安全及び衛生環境の整備」「人権・労働慣行」「児童労働の排除」等を約6～7割の企業が求めている（図21参照）。

また、ワーク・ライフ・バランス等の観点に関連すると考えられる「長時間労働の抑制」「ダイバーシティの推進」「女性活躍の推進」「ワーク・ライフ・バランスの推進」「育児・介護等との両立支援」「女性起業家との取引」を取引先企業に求める企業もあり、その中でも「長時間労働の抑制」を求める企業は複数あった。

調達基準の策定やCSR調達を行っている企業においては、取引先企業に求める項目は、大きく3グループに分かれ、品質、価格、納期、技術力、環境、法令順守などはほとんどの企業が求めており、次に、人権・労働慣行、児童労働・強制労働・非人道的な扱い・差別の排除などを半数強の企業が求めており、長時間労働の抑制などワーク・ライフ・バランスに関する項目を求める企業はまだ少ない状況にあり、調達基準などでの取組み状況も段階的になっていることがわかる。

一方で、これらのワーク・ライフ・バランス等の要素を評価した効果として、「外部ステークホルダーによる自社の評価の向上」「外部評価機関による評価の改善」「社内の意識向上」「品質向上」「取引先の意識向上」「納期厳守率の向上」「リスクの明確化や低減」「取引先企業との信頼関係の構築」等が挙げられており、ワーク・ライフ・バランス等の評価についても一定の意義・効果があるものと考えられる。

また、取引先企業に求める事項に関する取組の内容は、「取引先企業に配慮を要請している」、「自社独自の資格や基準を用いて評価」という回答が複数あった（図22参照）。

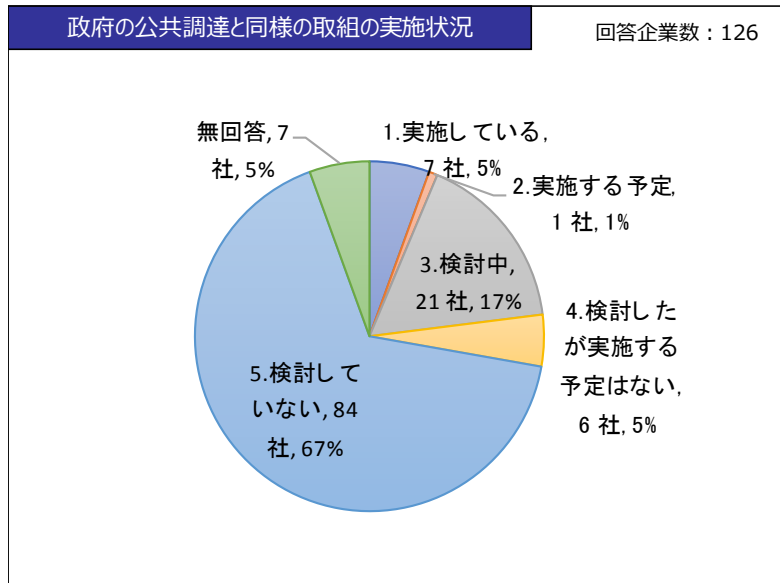


図 20 アンケート調査結果 (Q6)

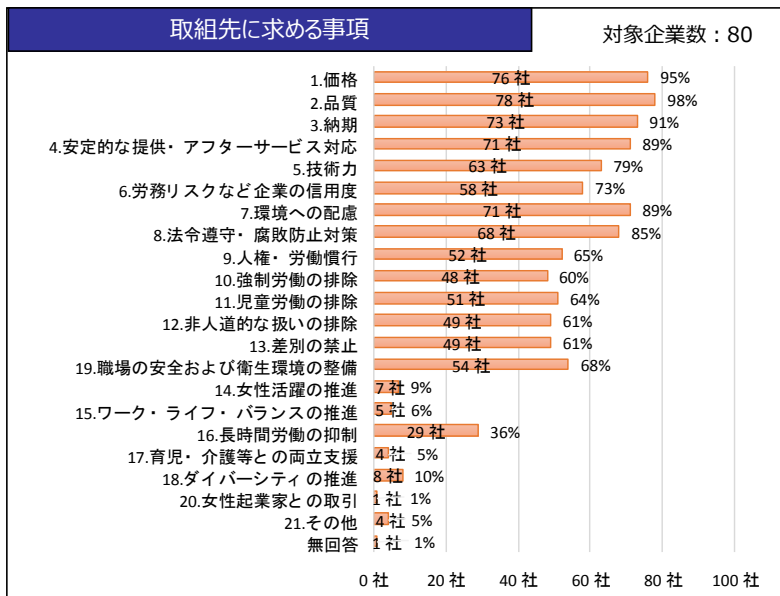


図 21 アンケート調査結果 (Q17-2)

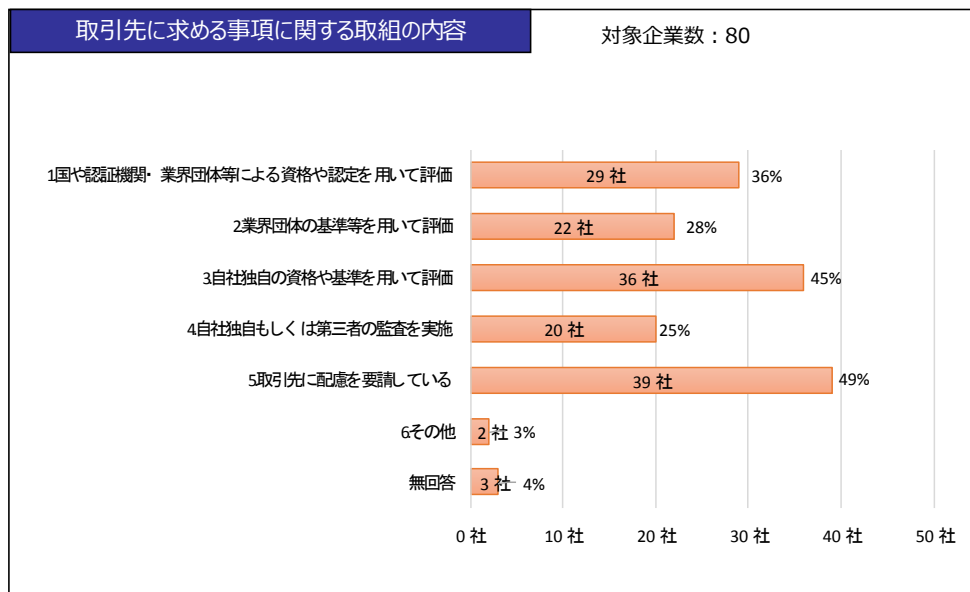


図 22 アンケート調査結果 (Q17-3)

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

アンケート調査の結果、ワーク・ライフ・バランスの推進等を調達で考慮していく予定については、回答企業 126 社のうち、約 5 割が、「同業他社、業界団体の動向を踏まえ検討する」としており、政府の取組同様積極的に評価する企業は 5%、CSR 調達の一環として取り組む企業が 11%、いずれ対応する予定である企業が 12%、まず自社が取り組んでから対応する予定の企業が 13%であった (図 23 参照)。

また、調達においてワーク・ライフ・バランス等を評価するにあたり、課題があると回答した企業は 38%であった (図 24 参照)。具体的には、「評価基準や評価の手法がわからない」、「事務負担が増大するおそれ」、「導入のメリットが不明」、「調達コスト増加のおそれ」、「取引先企業の選択肢が少なくなる可能性がある」という課題が挙げられた。

ヒアリング調査の結果、自社の製品やサービスに直接影響する財・サービスの調達については技術力等により取引先企業が限られる場合や、ワーク・ライフ・バランス等に関する要請などにより関係性の悪化に対する懸念等もあり、既存の取引先企業に対しては新たにワーク・ライフ・バランス等推進を求めることは難しいという声もあった。一方で、取引先企業への要請や取得状況を調査することや、取引先企業とのえるぼし認定取得の取組事例の共有などは可能という声もあった。

また、アンケート調査の結果では、WEPs、SDGs、ISO20400 といった国際的な動きについて、取り組む又は取り組む予定の企業はワーク・ライフ・バランス等をより評価している傾向にあり、また、CSR 調達の一環として取り組んでいく意向が強く見られた。このほか、ヒアリング調査結果では、国内と海外での調達方針を統一している企業もあり、そうした企業からは日本独自の基準 (えるぼし認定等の活用) ではなく、国際的な標準となれば対応する

という意見もあった。また、海外市場や海外の取引先企業からの要請などでワーク・ライフ・バランス等を調達で評価するような取組を行っている企業も見られた。なお、外国法人についても、えるぼし認定等相当の確認手続きがとられている。

取組の検証に当たっては、取引先企業のモニタリングや取組を実施するための教育・研修、その他の検証を行っている企業が、調達基本方針や調達基準の策定、CSR 調達等の取組を行っている 80 社のうち、77%であった（図 25 参照）。取組の導入後も継続的な改善を行うため、こうした検証の手法の工夫を行うことが有効と考える。

このことから、調達において、ワーク・ライフ・バランス等に関する評価を進めるには、導入のメリットや意義への理解を国等が促進すること、発注元・発注先企業双方の事務負担等の課題を軽減すること、導入当初から取引先企業のワーク・ライフ・バランス等を評価するのではなく、取引先企業の状況に応じた段階的な対応を取ることが重要である。また、企業によって、SDGs、WEPs 等の国際的な枠組みで求められている事項が重要となることから、こうした国際的に求められる事項と調達で評価するワーク・ライフ・バランス等の取組との対応や関係性を整理することも必要である。

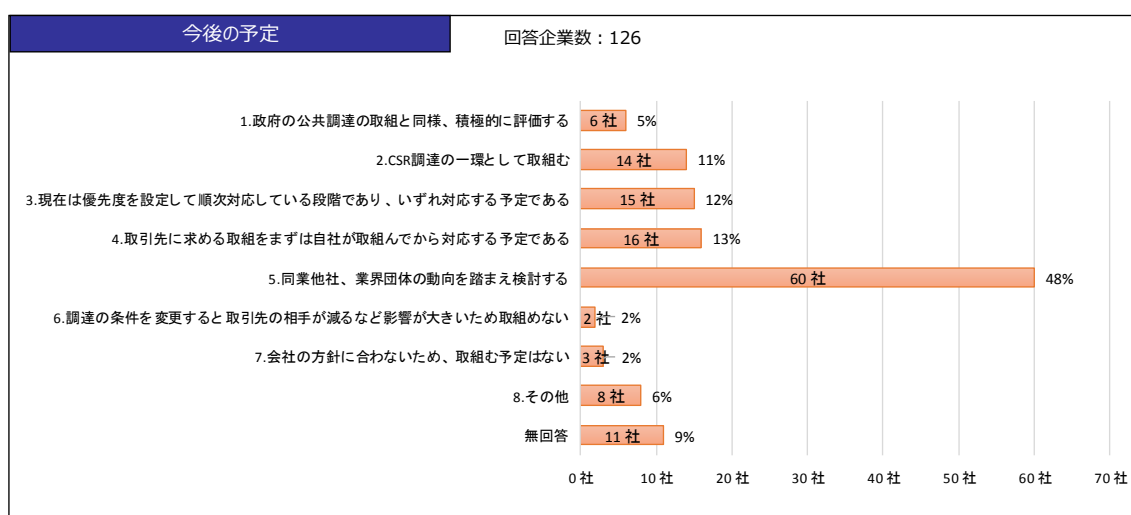


図 23 アンケート調査結果 (Q20)

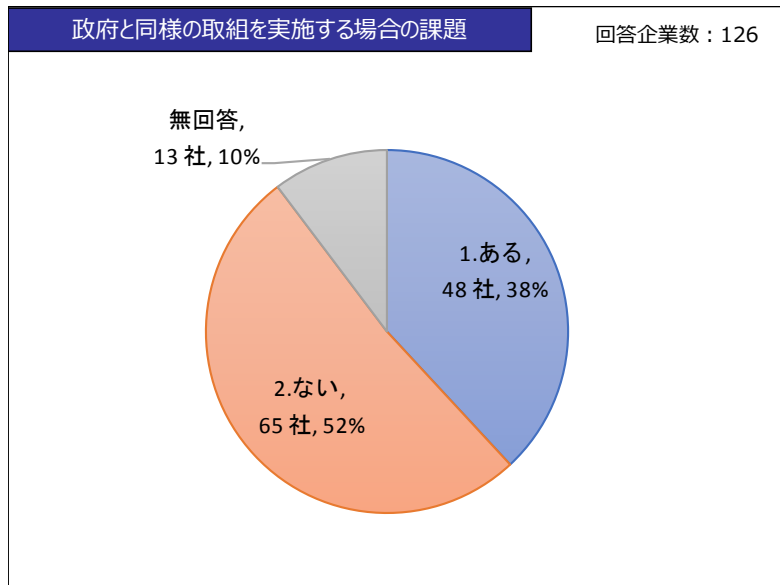


図 24 アンケート調査結果 (Q7)

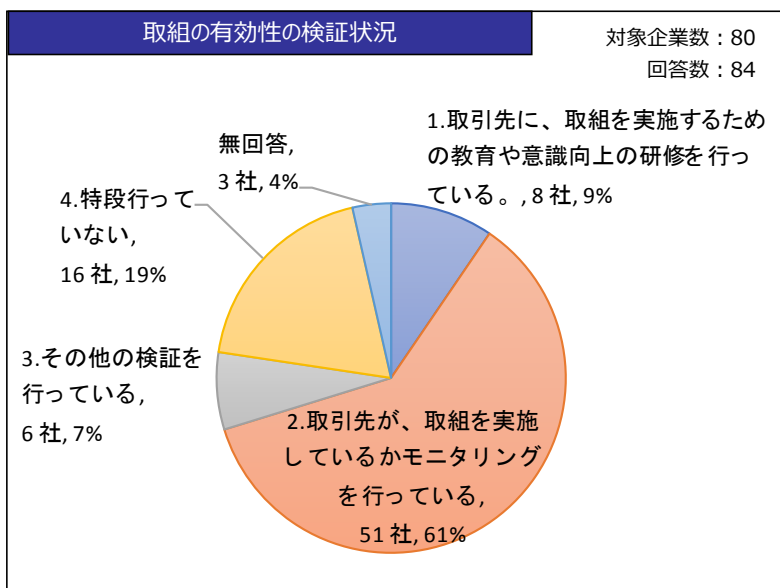


図 25 アンケート調査結果 (Q17-4)

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

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

国では、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、調達におけるワーク・ライフ・バランス等を評価する取組が行われている。

民間企業の調達においても、同様に事業の品質の確保・向上の観点から有効ではないかと考えられる。また、第2章で述べたとおり、調達において、価格以外の要素を評価すると回答した企業が多く、「選定時に価格以外の要素を定性的に評価」、「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」などによる評価方法を活用し、調達の段階や程度に応じて、ワーク・ライフ・バランス等の評価を行うことは有効ではないかと考えられる。

アンケート調査の結果、期待される効果として、CSRと同様の社会的責任が最も多く挙げられた（図26参照）。そのほか、外部ステークホルダーからの評価の向上や労務リスクの対応、二次的な効果として品質の向上や社内意識の向上、取引先企業との継続性も挙げられた。また、これからの効果を重複して回答する企業が複数あった。

ヒアリング調査の結果からも、自社だけでなく取引先企業にもワーク・ライフ・バランス等の推進を求めることにより、取引先企業との安定した取引の継続や、品質の向上に繋がると考える企業は複数確認できたため、こうした取組は重要である。

国際的にも人権や長時間労働等に関する取引先企業への配慮が求められている。また、調達におけるワーク・ライフ・バランス等を評価する取組が、SDGs、WEPs等の国際的な取組で求められる事項を満たすことになるといった関係、対応もあると考えられ、こうした国際的な取組を進めるうえでも、調達での取り組みが有効であると考えられる。

アンケート調査の回答範囲は企業によって異なるものの、調達規模は大きいところで1社当たり数千億円から1兆円以上に上る企業もあった。社会的にも、他社に与える影響が大きいことから、調達に着目してワーク・ライフ・バランス等推進を図ることは有効であると考えられる。

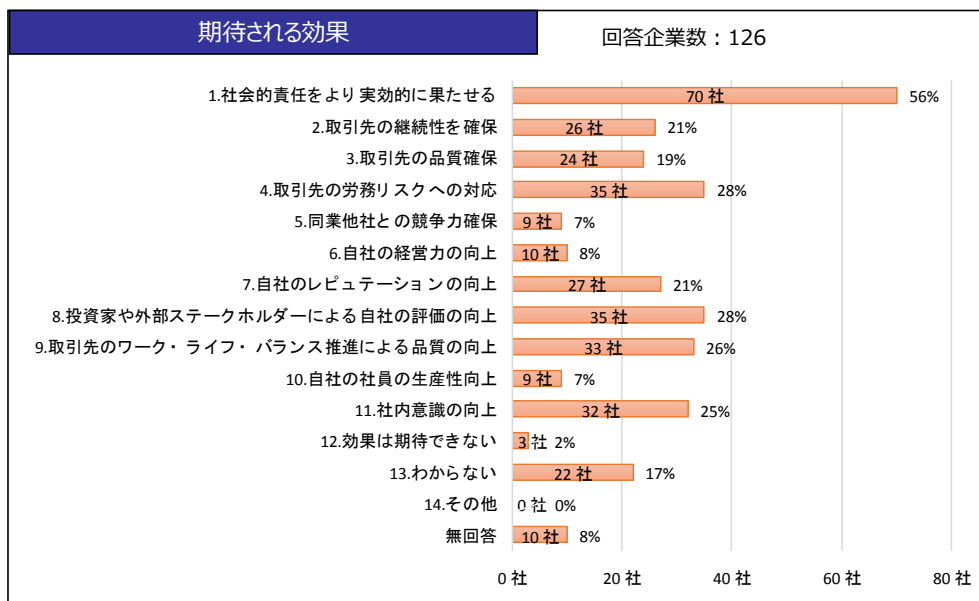


図 26 アンケート調査結果 (Q18)

4-2. 導入方策の方向性

4-2-1. 取組のメリットや意義への理解

(1) 国際的取組との対応関係

調達においてワーク・ライフ・バランス等を評価することは、具体的には取引先企業が長時間労働を行っていないことなどを評価するものであることから、こうした観点での評価が、SDGs、WEPs などの国際的な取組で求められる事項を満たすことになるといった対応関係が明らかになることで、国際的な取組を進めようという企業も調達でのワーク・ライフ・バランス等を評価する取組がしやすくなると考えられる。

例えば、WEPs において、ワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価が、原則5「事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動」に合致する取組であることが考えられ、こうしたことの周知が必要であり、その他の国際的な取組との対応関係についても別表のような整理が考えられることから、こうしたこととあわせて、取組を周知していくことでその意義の理解を促進する必要がある。

また、アンケート調査でも、CSR 調達の一環として調達においてワーク・ライフ・バランス等を評価する意向の企業があるように既に普及している CSR 調達の取組として位置付けることも有効と考えられる。

(2) 社会からの評価

ワーク・ライフ・バランス等を推進することで、品質の向上や社内意識の向上、取引先企業との継続性といった二次的な効果は見込まれるものの、アンケート調査の結果、導入にあたっての課題として、「取引先企業の理解が得られない」、「導入の意義・必要性が不明」と

いった回答もあり、ワーク・ライフ・バランス等を調達において評価する取組を行う企業の社会的評価が高まることも重要である。

また、ヒアリング調査の結果でも、ワーク・ライフ・バランス等を調達において評価する取組を行う企業を表彰するなど、社会的な評価を高めることが有効という声もあった。

4-2-2. 導入に係る事務負担等の軽減

アンケート調査の結果、政府と同様の取組を実施するには課題があると回答した企業は38%であった。具体的には、「評価基準や評価の手法がわからない」、「発注元・発注先企業双方の負担」や「コストの増加のおそれ」などが導入に当たっての課題とされていることから、評価方法や評価基準のガイドラインを政府や業界団体等が示すことが重要である。

また、取引先企業の状況を確認する負担も懸念されていることから、自社の基準設定や評価を要しない既存の認定などを用いることが事務負担の軽減の観点から有効である。

公共調達同様、えるぼし認定等については、企業の関心の高い「長時間労働の抑制」等の状況を基準としており、第三者である都道府県労働局が認定するもので公正性も担保されるものであり、活用できる可能性がある。

加えて、各社において独立した仕組みを構築するよりも、民間企業が提供する調達のプラットフォームや、業界団体が策定するガイドライン等、既存のサプライヤー評価を行う仕組みにワーク・ライフ・バランス等に関する評価項目を加えることにより、普及を促すことができると考えられる。

4-2-3. 導入の対象範囲

ヒアリング調査の結果、政府調達とは異なり、民間企業では取引先企業との関係性や、品質や技術力等により調達先が限定される場合もあることから、価格以外の要素を評価して調達先を決定するすべての調達においてワーク・ライフ・バランス等の推進を加点評価することは難しいとの声もあった。そのため、ワーク・ライフ・バランス等の推進を調達で評価する取組の導入に当たっては、例えば、対象範囲を小規模なものにしたり、特定の物品役務にしたりするなど、対象範囲をどうするか、調達のどの段階で評価するのか、どのように評価するのかなど、企業の状況に応じて検討することが必要である。

例えば、グリーン購入では、対象物品を特定し、判断基準を設けている。このような評価の手法を応用できる可能性がある。

4-2-4. 導入時期

アンケート調査の結果、調達方針や調達基準等を策定している企業が57%、CSR調達の取組を行っている企業が59%であり、これらの企業のうち73%が評価や見直しを実施している。また、評価や見直しを実施している企業のうち毎年見直しを実施している企業が最も多い。この評価や見直し頻度の状況から、見直しの機会を捉えて企業における検討を進めるこ

とができると考えられる。

4-2-5. 取組の展開、手法

民間企業においても、一定金額以上の調達には社内の稟議委員会等を開催して取引先企業を決定する仕組みもあることから、そのような際は選定基準としてワーク・ライフ・バランス等の推進を加える検討の余地があると考えられる。

アンケート調査の結果、回答企業のうち約半数が、同業他社や業界団体の動向を踏まえて検討すると回答したため、業界団体や業界トップ企業が推進すること、また、業界団体や業界トップ企業を政府が支援することが、本取組の促進に有効と言える。

また、業界団体が策定した CSR 推進に関するガイドブックやチェック項目にワーク・ライフ・バランスに関する項目を追加し、活用することも有効と考えられる。

国際標準であれば取引先企業の理解も得やすいと考えられることから、CSR や WEPs、東京オリンピック・パラリンピック競技大会の調達コードにおいて、取引先企業のワーク・ライフ・バランス等推進を求められ、その考えが広まることが有効である。また、先で述べた WEPs の GAT 自己評価ツールの評価項目「女性経営者のビジネスからの調達」、「ジェンダー平等に基づくサプライヤーの評価」には、えるぼし認定企業等の女性活躍の取組の優れた企業を調達で評価する取組が合致するとも考えられるため、こうした点を周知することも重要である。さらに、アンケート調査の結果、国際動向の関心が高い企業ほど、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組む傾向がある。

この取組の手法は様々考えられるが、トップ企業や大企業だけでなく中小企業にまで取組を普及するためには、既存の認定を用いる等、共通する手法の活用で事務負担を軽減することが有効であり、取組の認知度向上にもつながると考えられる。

また、こうしたワーク・ライフ・バランス等を調達において評価する取組を行う企業の社会的評価が高まることが重要である。

日本企業においては、ワーク・ライフ・バランス等を推進していなければ取引を行わないという考え方ではなく、取引先企業と協力しながら取組を進めるという考え方のほうが馴染みやすいということがヒアリング調査の結果から確認できた。既存の取引先企業に対しては自社とともにワーク・ライフ・バランス等の推進に取り組んでいく協力体制を求め、新規の取引先企業を選定する際には加点評価を行う等、取引先企業との関係性や段階に応じた対応が考えられる。

4-3. 具体的な評価の導入手法等

4-3-1. 民間企業における取組

(1) えるぼし認定等の活用

アンケート調査の結果、調達基準の策定や CSR 調達を行う 80 社のうち、調達の際に取引先企業に求める事項について、自社独自の資格や基準を用いて評価する企業が 45%であり、

取引先企業のモニタリングを行っている企業は 61%であった。また、ヒアリング調査の結果、EICC 等の国際標準に倣い、自社独自に取引先企業の評価を行う企業もあった（オムロン株式会社、株式会社ニコン）。一方で、ワーク・ライフ・バランス等の評価に当たっては、取引先企業の状況確認等の事務負担への懸念も大きい。また、ワーク・ライフ・バランスの定義が不明でどう取り組めばよいかわからないという声もあった。こうしたことから、取引先企業の評価の一つとして、第三者である都道府県労働局が行う国のえるぼし認定等を活用することが考えられる。具体的に、えるぼし認定などは長時間労働の状況を基準にしており、その他の基準と併せて、認定の有無が一定の水準を達成している企業を示す情報となっている。認定情報の確認は、取引開始時に認定証を添付させることや「女性の活躍推進企業データベース」（厚生労働省）において確認できる。

アンケート調査の結果でも、取引先企業に配慮を要請する取組を行う企業も約5割あり、えるぼし認定のような公的認定を用いれば、要請結果のモニタリングも容易となる。また、国等の資格や認定を用いて取引先企業の評価を既に行っている企業も 36%ほどあり、ワーク・ライフ・バランスの分野において、同様にえるぼし認定等を求めることが事務負担などの面からも有効であると考えられる。

中小企業や調達規模が小さな企業については、えるぼし認定等の活用に加え、業界団体等による認定等を活用することも有効と考えられる。例えば、全日本印刷工業組合連合会のように中小企業の特性を考慮した業界団体独自の CSR 認定を策定する例もあり、このような認定における評価項目の一つに、ワーク・ライフ・バランス等推進の状況として、女性活躍推進法に基づく公表情報やえるぼし認定等の状況が追加されれば、こうした取組の活用も考えられる。

以下に、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導入策を段階別に示す。

（2）調達各段階におけるえるぼし認定等の活用手法

① 取引先企業へワーク・ライフ・バランス等推進（えるぼし認定等の取得）を要請

ヒアリング調査の結果、自社の調達基本方針や調達ガイドライン等への同意を取引先企業に求めることも行われている（株式会社アパールデータ、昭和シェル石油株式会社、損害保険ジャパン日本興亜株式会社）。また、取引先企業への自社の経営方針や調達方針の説明や意識共有を目的とした説明会を開催する企業はヒアリングの結果、複数確認できた（イオン株式会社、オムロン株式会社、花王株式会社、カルビー株式会社、株式会社竹中工務店、株式会社ニコン、SCSK 株式会社）。

これらの事例から、今後、ワーク・ライフ・バランス等推進について各社が取組を進めるに当たり、取引先企業にも自社の考えを共有し、ワーク・ライフ・バランス等推進を要請または推奨することは可能であると考えられる。ワーク・ライフ・バランス等を推進するに当たり、

えるぼし認定等の取得を行うことで、客観性も確保され、外部ステークホルダーからの評価の向上も期待される。

② 取引先企業を巻き込んだ取組

自社独自のチェックリストに基づいた取引先企業の監査や、アンケート等を実施し、要請事項を満たしているかを確認する企業も複数確認できた（イオン株式会社、オムロン株式会社、花王株式会社、カルビー株式会社、昭和シェル石油株式会社、株式会社竹中工務店、株式会社ニコン）。また、パートナー企業とともに目標設定を行い、改善に取り組む企業もある（オムロン株式会社、鹿島建設株式会社、株式会社ニコン、SCSK 株式会社）。

これらの事例から、取引先企業にワーク・ライフ・バランス等推進を要請した次の段階として、特に重要な取引先企業については、要請事項の遵守状況の把握、さらには目標設定とその実現に向けた取組を行うことが考えられる。アンケート調査結果でも、調達基準の策定や CSR 調達を行う企業 80 社のうち、77%が取引先企業の取組を促す教育や研修の実施又はアンケートなどでモニタリングを行っているため、その際、ワーク・ライフ・バランス等の状況の把握方法として、えるぼし認定等の取得の有無をアンケートに含めたり、確認したりすることが考えられる。また、女性活躍推進法に基づく情報公表についても同様に活用可能である。

また、こうした既存の枠組みの認定や情報を活用することで、発注元・発注先企業双方の事務負担の軽減につながる。

③ 取引先企業のワーク・ライフ・バランス等を評価

民間企業の調達において、ワーク・ライフ・バランス等を評価する際、価格以外の要素を評価する調達において、国の取組同様えるぼし認定等を評価することが考えられる。

具体的には、次のような評価手法が考えられる。

ア. えるぼし認定等を加点点評価

国同様に価格以外の要素を点数化している調達の場合、女性活躍やワーク・ライフ・バランスに関するえるぼし認定等を加点点評価することが考えられる。具体的な配点等は、認定の難易度に応じている国の配点が参考となる（図 1 参照）。

イ. えるぼし認定等を同条件の企業が並んだ場合の決定要素として評価

加点点評価が他の評価要素とのバランス上適当でないような調達では、価格その他の要素が同等であった場合に、えるぼし認定等の取得状況により、評価して決定する手法が考えられる。

ウ. えるぼし認定等を定性的な評価

アンケート調査の結果、価格以外の要素の評価手法で最も用いられている方法であった。価格に加え、その他の要素を定性的に総合評価に決定する調達では、えるぼし認定等の取得状況の評価項目に入れることを明示して、取引先企業の持続可能性、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進による生産性向上を評価する項目としてその他の評価項目とあわせて、評価して決定する手法が考えられる。

(3) 調達指針等への位置付け

上記(1)(2)のような評価を導入するにあたっては、各企業における調達指針にこれらを位置付けることが、実効性のある取組を進める上で重要である。また、取組を導入したことなどを、取引先企業等に周知・説明するとともに、対外的にも明らかにすることにより、当該企業の女性活躍、働き方改革等ワーク・ライフ・バランスへの取組が進んでいることを示すことになり、社会的評価、ステークホルダーからの評価があがることが期待できる。

また、具体的には、調達指針等を有する企業であれば、指針等の見直し時期に合わせて導入することが、より円滑な導入になると考えられる。対外的に取組を発信することを通じて、企業の社会的評価等企業評価の向上にもつながると考えられる。

4-3-2. 業界団体における取組

アンケート調査の結果、同業他社や業界団体の動向を踏まえて検討する企業が多数あることから、企業への影響力が大きい業界団体が取組を推進するよう要請することも有効と考えられる。

ヒアリング調査の結果からも、経済団体のCSRに関する指針などにおいて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組を推奨することで、取組が加速するのではないかと意見が複数あった。

また、中小企業向けに業界独自にCSR認定を設ける事例(全日本印刷工業組合連合会)もあることから、業界団体が策定したCSR推進に関するガイドブックやチェック項目にワーク・ライフ・バランスに関する項目を追加し、活用することも有効と考えられる。

4-3-3. 国等における取組

4-3-1や4-3-2の取組を進めるに当たって、まずは政府調達における取組やえるぼし認定等について国から民間企業、そして国民まで広く周知する必要がある。国や影響力の大きい業界団体等から企業にこうした取組を働きかけることも重要である。

また、国においては、自社だけでなく、取引先企業のワーク・ライフ・バランス等の取組を促す効果に着目して、調達で取引先企業の取組を評価するような先進的な企業を表彰するなど、こうした取組を行う企業の価値が社会的に認められるようにすべきである。

さらに、国等の調達において、自社だけでなく取引先企業の取組を促す観点から企業の調達において取引先企業のワーク・ライフ・バランス等の取組を評価する企業を加点評価する

ことも、ワーク・ライフ・バランスに関する取組が社会全体に広がる契機として有効と考えられる。その際、そうした企業の調達上の取組を認定制度などで確認できることが事務負担などの点から重要である。

えるぼし認定等を活用することを推奨するに当たり、現在個別に公表・管理されている認定企業を一括して検索可能とする等により容易に確認できるようなデータベース等の充実も必要となる。

また、国等において、業界認定や経済団体のCSRに関する取組指針等においても、女性活躍やワーク・ライフ・バランス等が評価項目とされるよう、具体的には、女性の活躍推進企業データベースやえるぼし認定等が活用されるよう働きかけることも必要である。

グローバルに活動する企業も多いことを踏まえると、えるぼし認定等の基準は、長時間労働等について一定の水準を求めるものであることから、国際基準等の求めるもののうち、一定の項目は、えるぼし認定等の取得をもって満たすと解されれば、国際基準への対応が容易となることが考えられる。このため、まず、そうした対応関係（表2参照）を整理し、企業に周知することで、関心の高い企業の取組を促すべきである。この他、調達等に関する国際的な取組において、調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進（えるぼし認定等の評価）の取組が適切に評価されるよう、継続的に働きかけを行っていく必要がある。

こうした取組を通じて、調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進を評価することが、国際基準や国際的なサプライヤー・プラットフォームの評価項目に組み込まれ、取引先企業の評価の一要素とされることで、より幅広い企業でワーク・ライフ・バランス等を評価する取組が広く普及することが期待される。

国だけでなく、地方公共団体の調達も地元企業に与える影響が大きいと考えられることから、地方公共団体においても政府調達と同様の取組がさらに推進されるよう、国においては、情報提供や周知、働きかけをすべきである。

大企業に比べて取組が難しいと考えられる中小企業に対しては、国や地方公共団体から調達を活用したワーク・ライフ・バランス等を推進する中小企業やそうした調達の取引先となる中小企業に対し、認定取得等に資する支援を充実させることも必要である。

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

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、別冊「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。

おわりに

政府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平成 28 年度から本格化し、今後は国際的な動向も踏まえて、東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けてこうした取組が加速するものと考えられる。

現在は、まだ民間企業の調達におけるワーク・ライフ・バランスを評価する取組は少ないものの、自社におけるワーク・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ではどのような取組や検討を行っているかを本調査において確認し、とりまとめた。これまでの取組手法や国のえるぼし認定等を活用しながら、企業の状況に即した形で、取組が進むことが重要である。

まずは業界のトップ企業が先駆けて取り組み、その内容が広く知られることから始めていく必要がある、そのためには国等において、取り組む企業が国内外を問わず社会的に評価されるよう、継続的な支援も必要である。民間企業の調達、サプライチェーンにおいて、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスが評価されるようになっていくことで、公共調達の取組と相まって、社会全体でワーク・ライフ・バランス等が評価されることが期待される。

本報告書が、こうした社会に向けて、民間企業や業界団体が調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価の取組を進める契機となることを期待している。

<参考資料>

参考資料一覧

資料 No	資料名	頁
参考資料1	本調査研究の検討体制	44
参考資料2	アンケート調査の概要	45
参考資料3	企業・業界団体等ヒアリング調査の概要	77
参考資料4	各種認定基準	-
参考資料4-1	えるぼし認定	82
参考資料4-2	くるみん認定・プラチナくるみん認定	84
参考資料4-3	ユースエール認定	86
参考資料5	ワーク・ライフ・バランス等推進企業を調達において評価する取組に関する東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連図	88

参考資料 1

本調査研究の検討体制

本調査研究を行うに当たり、企画委員会を設置し、調査方針や調査票の設計、報告書及び事例集のとりまとめについて検討した。構成員と開催状況は以下のとおり。

(1) 企画委員会の構成員（敬称略）

委員長 権丈 英子 亜細亜大学副学長、経済学部教授
委員 大西 祥世 立命館大学法学部教授
委員 富田 秀実 ロイドレジスタージャパン株式会社取締役、事業開発部門長
委員 松瀬 高志 花王株式会社購買部門企画部長

(2) 企画委員会の開催状況

第1回企画委員会

日時：平成28年12月15日13:30～15:30

議事概要：本調査の目的及び概要

アンケート調査の概要及び対象企業選定の考え方

ヒアリング調査の概要及び対象企業選定の考え方

ISO20400等国際的な取組の状況について

第2回企画委員会

日時：平成29年2月6日10:00～12:15

議事概要：アンケート調査結果の報告（速報）

ヒアリング調査の企業選定について

企業ヒアリング調査結果の報告（速報）

ISO20400等国際的な取組の状況の調査結果の報告（速報）

調査報告書の作成に向けた論点整理

第3回企画委員会

日時：平成29年3月9日10:00～12:15

議事概要：アンケート調査結果の報告

ヒアリング調査結果の報告

調査報告書（案）について

なお、本調査研究は内閣府男女共同参画局委託事業として、アビームコンサルティング株式会社 公共ビジネスユニットにおいて事務を行った。

参考資料 2

アンケート調査の概要

(1) アンケート調査対象企業の選定

アンケート調査先は、女性活躍やワーク・ライフ・バランス、CSR 等を推進している以下の企業の中から 120 社程度から回答を得ることを目標とし、400 社を選定した。

- ✓ えるぼし、プラチナくるみん認定、ユースエール認定企業
- ✓ 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」賛同企業
- ✓ 「女性のエンパワーメント原則 (WEPs)」国内署名企業
- ✓ 国・地方公共団体等の女性活躍やワーク・ライフ・バランス、CSR 関連の各種表彰企業等
- ✓ CSR の取組が進んでいる企業
- ✓ 過去のワーク・ライフ・バランスに係る業務においてアンケート調査にご協力いただいた企業

本調査結果を公表し、多様な業種・規模の企業・団体等が参考・活用できるよう、アンケート調査の実施先は業種・規模を網羅的に選定した。

アンケート調査依頼先企業の業種別集計

業種	アンケート先 企業数	アンケート先 業種比率	【参考】 日本の 企業数の割合
農業, 林業	3	0.8%	0.5%
漁業	3	0.8%	0.1%
鉱業, 採石業, 砂利採取業	3	0.8%	0.0%
建設業	11	2.8%	9.3%
製造業	114	28.5%	8.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	5	1.3%	0.1%
情報通信業	44	11.0%	1.2%
運輸業, 郵便業	8	2.0%	2.4%
卸売業, 小売業	68	17.0%	25.5%
金融業, 保険業	71	17.8%	1.6%
不動産業, 物品賃貸業	4	1.0%	7.0%
学術研究, 専門・技術サービス業	13	3.3%	4.1%
宿泊業, 飲食サービス業	9	2.3%	13.1%
生活関連サービス業, 娯楽業	4	1.0%	8.8%
教育, 学習支援業	4	1.0%	3.1%
医療, 福祉	18	4.5%	7.5%
複合サービス事業	3	0.8%	0.6%
サービス業 (他に分類されないもの)	15	3.8%	6.2%
合計	400	100.0%	100.0%

(2) アンケート調査の実施

依頼企業数 : 400 社

依頼方法 : 郵送、電話とメールでの依頼

実施期間 : 平成 28 年 12 月 23 日～平成 29 年 1 月 16 日
(最終の回答受付 : 平成 29 年 2 月 21 日)

回答数 : 126 社

(3) アンケート調査票

【1】企業概要（貴社名、業種、従業員数等）

Q1. 貴社及びご回答者様に関して、ご記入をお願いします。

貴社名			業種 ^{※1}						
所在地									
回答者様 所属部署				回答者様 お名前					
連絡先	TEL : FAX : e-mail :		従業員数	男性	名	女性	名		
管理職数	男性	名	女性	名	役員数	男性	名		
調達規模 ^{※3} (^{※2})	約	億円		左記調達の範囲					
3か年度分の 営業利益 ^{※3}	平成25 年度	約	億円	平成26 年度	約	億円	平成27 年度	約	億円

※1：「業種」の定義については、別紙（1）参照 ※2：「調達」の範囲については、別紙（2）参照
 ※3：調達規模や営業利益が不明の場合は、「不明」とご記入ください

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）

[選択肢]			
1. えろぼし認定	2. くるみん認定	3. プラチナくるみん認定	4. ユースエール認定（中小企業のみ）

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。
 該当する選択肢の番号1つに「○」をつけてください。

[選択肢]			
1. 今後、未取得の認定やさらに高度な認定の取得に取組む予定			
2. 今後、現状以上の認定の取得に取組む予定はない			
3. 取組むか検討中	4. まだ検討していない		

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。
 （それ以外の方はQ5へお進みください）
 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。
 該当する選択肢の番号1つに「○」をつけてください。

[選択肢]		
1. すでに展開している	2. 今後、展開する予定	3. 展開するか検討中
4. まだ検討していない	5. グループ会社はない	

【2】 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を加点評価する取組に関する認知度等について

政府では、女性の活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的として、「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」を作成しています。取組指針の中では、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、長時間労働の抑制などに取組む「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※1）」を加点評価することとしています。（別添参考資料参照）

「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」の詳細については、「内閣府男女共同参画局」ホームページに掲載されています。

※内閣府男女共同参画局ホームページ（<http://www.gender.go.jp/>）⇒「主な政策」⇒「ポジティブ・アクション」⇒「公共調達・補助金を活用した女性の活躍推進」

※政府では、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に通じ、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として本取組を実施。

※1 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」、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」、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」、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。

- Q5. 上記「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くえるぼし認定取得企業等）」を評価する取組をご存知ですか。
該当する選択肢の番号1つに「○」をつけてください。

[選択肢]

1. 知っている又は概ね知っている 2. 聞いたことはあるが内容までは知らない 3. 知らない

- 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。
該当する選択肢の番号1つに「○」をつけてください。
「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。

[選択肢]

1. 実施している 2. 実施する予定 3. 検討中
4. 検討したが実施する予定はない 5. 検討していない

[自由記述] 「1」「2」「3」の場合、取組の内容について記載して下さい。

【4】調達基本方針や調達基準等の取組状況について

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。該当する選択肢の番号1つに「○」をつけてください。

[選択肢]

1. 取組を行っており、公表している
2. 取組を行っているが、公表していない
3. 取組を行っていない

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。

調達方法ごとに、貴社の利用状況に該当する欄に「○」をつけてください。

「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。

調達方法※3	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（具体例）	調達する物品や役務等により利用（具体例）	利用していない
（記入例）	○	○ （基準額以上（以下）の契約）	○（広告出稿）	
相見積契約				
指名競争入札				
交渉優先権契約方式				
随意契約				
その他				

※3：調達方法の定義については、別紙（3）参照。

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。

該当する選択肢の番号に「○」をつけてください。（複数回答可）

[選択肢]

1. 特定の内容の物品や役務等の調達において評価
2. 一定の金額に該当する物品や役務等の調達において評価
3. 調達全般で評価
4. いずれの調達も価格以外は評価していない

[自由記述] 「1」の場合、物品や役務等の具体例を記述してください。

Q14. Q13で、「1」～「3」と回答した方に質問です。（左記以外の方は、Q15にお進みください。）
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。
該当する選択肢の番号に「○」をつけてください。（複数回答可）

[選択肢]

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
7. その他

[自由記述] 「7」の場合、その内容について記載して下さい。

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。
該当する選択肢の番号1つに「○」をつけてください。

[選択肢]

1. CSR調達の指針を策定し、取組を行っている
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
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
4. CSR調達の取組は行っていない

Q16. Q15の質問で「1」～「3」のいずれかを回答した方に質問です。
（上記以外の方は、Q17にお進みください。）
CSR調達の実施状況を公表・開示していますか。該当する選択肢の番号1つに「○」をつけてください。

[選択肢]

1. 取組の実施状況を公表・開示している
2. 取組の実施状況を公表・開示していない

Q17. 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。(上記以外の方は、Q18にお進みください。)

Q17-1. 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。
該当する選択肢の番号に「○」をつけてください。(複数回答可)

[選択肢]

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1. 社会的責任を実効的に果たすため | 2. 取引先の継続性を確保 |
| 3. 取引先の品質確保 | 4. 取引先の労務リスクへの対応 |
| 5. 同業他社の動き | 6. 自社の経営力の向上 |
| 7. 自社のレピュテーションの向上 | 8. その他 |

[自由記述] 「8」の場合、その内容について記載して下さい。

Q17-2. 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。
該当する選択肢の番号全てに「○」をつけてください。(複数回答可)
その他の場合、具体例を括弧内に記述して下さい。

[選択肢]

- | | | |
|----------------------|---------------------|----------------|
| 1. 価格 | 2. 品質 | 3. 納期 |
| 4. 安定的な提供・アフターサービス対応 | | 5. 技術力 |
| 6. 労務リスクなど企業の信用度 | | |
| 7. 環境への配慮 | 8. 法令遵守・腐敗防止対策 | 9. 人権・労働慣行 |
| 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・介護等との両立支援 | 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 |
| 21. その他 () | | |

Q17-3. 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。
該当する選択肢の番号に「○」をつけてください。（複数回答可）

[選択肢]

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
6. その他

[自由記述] 「1」の場合、具体的な資格や認定の名称（ISO14000等）を記述してください。
「6」の場合、具体的な評価方法を記述してください。

Q17-4. 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。
該当する選択肢の番号1つに「○」をつけてください。

[選択肢]

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
3. その他の検証を行っている
4. 特段行っていない

[自由記述] 「3」の場合、検証方法について記載して下さい。

Q17-5. Q17-2で取引先に求める事項について、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。
該当する選択肢の番号1つに「○」をつけてください。
効果があつた場合、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。

[選択肢]

1. 効果あり
2. 一部効果あり
3. どちらとも言えない
4. 効果なし

[自由記述] 「1」「2」の場合、効果の内容について記載して下さい。
また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。

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。

[選択肢]

- | | |
|-------------------------------|--------------------|
| 1. 導入のメリットが不明 | 2. 導入の意義・必要性が不明 |
| 3. 具体的な導入・評価の手法がわからない | 4. トップ等社内の理解が得られない |
| 5. 取引先の理解が得られない | 6. コストがかかりすぎるおそれ |
| 7. 投資家や外部ステークホルダー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 | |
| 9. 自社事業の競争力の低下につながるおそれ | 10. 課題はない |
| 11. わからない | 12. その他 |

[自由記述] 「12」の場合、その内容について記載して下さい。

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。

[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調達の一環として取組む（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）
5. 同業他社、業界団体の動向を踏まえ検討する
6. 調達の条件を変更すると取引先の相手が減るなど影響が大きいため取組めない
7. 会社の方針に合わないため、取組む予定はない
8. その他

[自由記述] 「8」の場合には、その内容について記載して下さい。

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。
項目ごとに該当する状況1つに「○」をつけてください。

調達に関する国際的な動き	取組んでいる又は取組む予定	知っている	聞いたことはあるが内容までは知らない	知らない
WEPs				
SDGs				
ISO26000				
ISO20400				

【調達に関する国際的な動きの補足説明】

WEPs：国連グローバル・コンパクトとUN Womenが共同で作成した「女性のエンパワーメント原則」。
取引先との連携・協働を奨励（原則5「事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動」）。
SDGs：国連が2015年に新たに定めた「持続可能な開発目標」
ISO26000：組織の社会的責任に関する国際標準規格
ISO20400：組織の調達活動において、環境影響を最小限にとどめ、人権問題に対処し、
社会及び経済へ貢献する努力を行うようするための持続可能な調達に関する国際標準規格

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。
ご記述いただいた情報は、本事業報告書や事例集作成等のための取組状況把握の目的に限り使用いたします。
アンケートにご協力頂きました企業様には、後日、本事業の「報告書・事例集」をお送りいたします。（2017年3月末頃のご送付を予定しております）

<個人情報の取り扱いについて>

ご記載いただいた個人情報は、上記目的及びそれに準じる情報提供の目的のために使用いたします。
アビームコンサルティング株式会社（以下、事務局とする）は、ご本人の同意を得ないで、この利用目的の達成のために必要な範囲を超えてご記載の個人情報を利用いたしません。事務局にご連絡いただいた個人情報の照会、開示、情報が誤っている場合の訂正・削除等を希望される場合には、ご本人であることを確認させていただいた上で、合理的な範囲で対応させていただきます。
上記につき、本アンケート調査票回答をもって、同意したものとみなします。

個人情報に関する問い合わせ先：

アビームコンサルティング株式会社 公共ビジネスユニット
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-4-1 丸の内永楽ビルディング
TEL: 03-6700-8022