



内閣府



調達を活用した ワーク・ライフ・バランス等 推進事例集



目的と概要

女性活躍推進法^{※1}第20条等に基づき、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、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（えるぼし認定企業等^{※2}）を加点評価する取組を平成28年度から開始した。

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。

民間企業の調達においてもワーク・ライフ・バランス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もつながる。

一方で、調達においてワーク・ライフ・バランス等を評価することについて、CSRの一環として取り組む企業や、「社会的な責任を実効的に果たせる」、「ステークホルダーからの評価の向上」等を期待する企業があるものの、「具体的な評価の手法がわからない」、「事務負担が増大するおそれ」等の課題を持つ企業が多数あったことから、本事例集を取りまとめた。

※1「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）

※2 ワーク・ライフ・バランス等推進企業（えるぼし認定企業、くるみん・プラチナくるみん認定企業、ユースエール認定企業、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の中小企業）

具体的に、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取組として、以下のような段階的な導入が考えられる。

(1) えるぼし認定等の活用

長時間労働の基準などワーク・ライフ・バランスの取組の水準を担保するものとして、えるぼし認定等を活用。事務負担の軽減、公正性の確保の点で有効な取組。

(2) 調達の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

取引先企業に自社方針を共有し、えるぼし認定等を要請または推奨。

② 取引先企業を巻き込んだ取組

ガイドラインへの同意、要請の遵守状況のモニタリング、監査、アンケート等で把握。

③ 取引先企業のワーク・ライフ・バランス等を評価

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。

ア. えるぼし認定等を加点点評価

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

ウ. えるぼし認定等を定性的な評価

(3) 調達指針等に取組みを位置づけ

こうした取組を導入するにあたっては、調達指針等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有効である。

本事例集では、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、13 の事例をとりまとめた。

また、国際的な持続可能な調達の動向も様々あり、えるぼし認定等を調達で評価する取組と対応関係もあることから、その対応関係の一覧は、国際基準等への取組の参考ともなるものである。

次ページ以降には、各社における、具体的な手法に関係するこれまでの取組事例や今後の取組の考察等を取りまとめている。

企業の調達において、働き方改革を通じたワーク・ライフ・バランス等推進する企業への評価の取組の参考として活用いただきたい。

CONTENTS

公共調達における取組	4
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	

取引先企業へ推奨や要請を行う事例

Case 01 カルビー株式会社	5
「未来につながるパートナーシップ」として自社の経営方針に理解を求める取組	
Case 02 昭和シェル石油株式会社	7
選ばれる企業になるための戦略としての CSR、ダイバーシティへの取組	
Case 03 損害保険ジャパン日本興亜株式会社	9
ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティに配慮した CSR 調達ポリシーの策定	

取引先企業を巻き込んだ取組の事例

Case 01 イオン株式会社	11
持続可能なサプライチェーン構築の取組	
Case 02 オムロン株式会社	13
パートナー企業とともに EICC に準拠した調達活動を促進	
Case 03 花王株式会社	15
Sedex を活用し、取引先企業の状況に応じた取組	
Case 04 鹿島建設株式会社	17
女性の視点を活かした職場環境改善の取組	
Case 05 株式会社竹中工務店	19
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	
Case 06 株式会社ニコン	21
グローバル・スタンダードである EICC に準拠した調達基準	
Case 07 SCSK 株式会社	23
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	

中小企業の事例

Case 01 株式会社アパールデータ	25
自社の行動規範を取引先企業にも周知	
Case 02 有限会社 COCO-LO	27
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	

中小企業をサポートする業界団体の事例

Case 01 全日本印刷工業組合連合会	29
印刷業界初、CSR 認定制度の取組	

参考	31
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）	

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

I 「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」のポイント

※ 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

1. 基本的な考え方

女性の活躍を推進するため、そ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。

2. 調達時におけるワーク・ライフ・バランスの評価



(1) 取組内容

● 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、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（えるぼし認定等）の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業）を加点評価。

● 取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価や取扱いを行う。（具体的な配点は、各府省において設定。（参考として配点例（総配点の3%～10%とした場合）を例示）

※ 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。

※ 女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定は、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けている。

(2) 実施時期等

● 平成 28 年度中に原則開始。ただし、企業の状況等により、年度内の全面導入が困難な場合、各府省がスケジュールを公表の上、段階的に取組。（平成 28 年 10 月から外国人のワーク・ライフ・バランス等認定等相当確認事務（内閣府）の開始により、政府調達協定対象事業も対象。）

● 各府省における取組状況の公表とあわせ、手法等を含め検討の上、検証。

● その他女性の活躍推進等に関する補助金の分野における取組にも引き続き取り組む。

II 取組状況

- 国の全機関(26 機関)が、取組の実施スケジュールを公表済。うち19機関が平成 28 年度中に全面実施(WTO 対象事業は除く)。
- 約 5 兆円規模（平成 26 年度実績推計）を視野に、段階的に導入。
- 独法等での取組の平成 29 年度からの原則全面実施、地方公共団体・東京オリンピック・パラリンピック関連や民間での取組促進。

(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)		5	2	1
		2段階目※3 (認定基準3～4つ)		8	4	2
		3段階目 (全認定基準5つ)		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）。

「未来につながるパートナーシップ」として 自社の経営方針に理解を求める取組

企業概要

カルビー株式会社

業種：製造業 従業員規模：3,653人

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。

内閣府「平成28年度女性が輝く先進企業表彰『内閣総理大臣表彰』」企業。

経済産業省「なでしこ銘柄」に4年連続選定。

取組の概要

ダイバーシティ、女性活躍、イノベーション、コスト・リダクションを推進するために、「購買基本方針」、「取引ガイドライン」及び「CSR調達ポリシー」を策定している。それぞれ現在は運用段階にある。

「購買基本方針」と「取引ガイドライン」については、2009年に代表取締役会長兼CEOに就任した松本晃氏の「カルビー（株）はダイバーシティを推進する会社である」という経営方針を受けて新たに策定した。「私たちは、自然の恵みを大切に生かし、おいしさと楽しさを創造して、人々の健やかな暮らしに貢献します」という企業理念と、CSR活動を購買取引の方針にも取り入れている。

「CSR調達ポリシー」については、カルビー（株）のイギリス進出にあたり、2015年にイギリスが施行した「現代奴隷法」に対応した。サプライチェーン全体におけるCSR活動を強化していくために、CSR調達ポリシーを策定し、法



パートナーシップ・ミーティングの実施

令・社会規範の遵守、人権への配慮、労働への配慮、環境への配慮、品質・安全性の確保、情報セキュリティへの取組について記載している。

また、「未来につながるパートナーシップ」のスローガンの下、毎年取引先企業上位100社200名程度を対象にパートナーシップ・ミーティングを開催している。パートナーシップ・ミーティングでは、自社の方針・購買の取組姿勢を

示し、取引先企業に自社の取組を理解してもらうため、経営トップによる経営方針の説明、購買方針・ガイドラインの説明、取引先企業的事例発表を行っている。また、目覚しい成果を挙げた取引先企業を「ベストパートナー」として表彰し、Win-Win の関係構築を推進している。

取組の進め方

「購買基本方針」と「取引ガイドライン」は管理本部購買部が、「CSR 調達ポリシー」は管理本部購買部と倫理リスク管理部が中心となって策定した。

それぞれ新たな経営方針に則り、自社のあるべき姿、購買の基本方針、取引先企業へ求める事項について検討して策定している。これらの検討にあたり、最初に自社の課題抽出から始めた。また、先行しているグローバル企業や日本企業の取組を参考とした。

工夫した点や留意した点

アセスメント（取引先企業評価）として、定期的に（1～3年に1度）現地に赴き、自社独自のチェックリストを用いて、取引先企業を評価している。チェックリストの項目は調達物品ごとに作成し、定期的に見直しを実施している。今後は調査の信頼性をどのように担保するかが課題となる。

取組を行うことによって得られた効果

カルビー（株）は本取組に着手した2009年度から7期連続で増収・増益を達成している。増収・増益と本取組の直接的な因果関係はないが、カルビー（株）の取組を一般消費者に周知

したことが一因にあると考える。

今後も正しい取組を実施することにより、社会から良い評価を受けられることを期待している。

今後の方針

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

取引先企業の内政までは干渉できないため、カルビー（株）の方針に賛同する企業と取引したいと考えている。一般消費者向けの食品メーカーでは、一般消費者のニーズ（味、安全・衛生等）にこたえることが最優先であるため、一般消費者の意識が変わることによりこうした評価を取り込む必要に迫られる可能性がある。

規格や仕様が決定しており、定量評価できる仕組みがあれば、調達においてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を評価できると考える。ただし、政府の認定を活用することについては、比較的取組が進んでいる大企業が有利になるのではないかと懸念がある。

選ばれる企業になるための戦略としての CSR、ダイバーシティへの取組

企業概要

昭和シェル石油株式会社

業種：製造業 従業員規模：788 名
 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

広報業務において、顧客企業やフィッツィー（英国の FTSE グループが提示する SRI インデックス）等からのアンケートへの対応を通して、「今後は CSR 調達に関する方針を明示しなければ企業競争力が低下し、顧客企業から選ばれなくなるのではないか」という危機感を抱いた。そこで、プロキュアメントチーム（調達部門）にて、関連法規の遵守、HSSE（健康・安全・危機管理・環境保全）、CSR に配慮した調達を

実施するために、「調達基本方針」及び「調達ガイドライン」を策定した。現在はそれぞれ運用段階にある。

「調達基本方針」においては、昭和シェル石油（株）の「行動原則」を尊重することを取引先企業に要請している。「行動原則」の尊重により、「女性活躍推進」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「長時間労働の抑制」、「育児・介護との両立支援等」、「ダイバーシティの推進」、「職場の安全及び衛生環境の整備」等に関して要求している。

HSSEの定義

職場および業務に関わる従業員の安全および健康ならびに快適な作業環境の確保

健康
(Health)

安全
(Safety)

事業所などの人的および物的両面にわたる安全確保と製品の品質保全

犯罪、災害その他非常の事態による脅威の未然防止と緊急事態への適切な対応

危機管理
(Security)

環境保全
(Environment)

地域環境および地球環境の保全

取組の進め方

広報部からプロキュアメントチーム（調達部門）へ CSR 調達の必要性を呼びかけ、関係部門で検討した。最終的に「調達基本方針」、「調達ガイドライン」として取りまとめた。

工夫した点や留意した点

品質と HSSE(安全・健康・危機管理・環境保全)に関して、自社独自のチェックシートを用いた監査を実施している。

また、自社ホームページにおいて、「行動原則」、「調達基本方針」及び「調達ガイドライン」への理解と協力を依頼する内容を掲載し、取引先企業の同意を得てから取引を行うようにしている。

取組を行うことによって得られた効果

現時点では明確な効果は確認できていないが、2004 年より FTSE4Good Index Series の構成銘柄に連続して選出されている。今後、ステークホルダーからの評価の向上や自社の競争力強化につながることを期待している。

ワーク・ライフ・バランス等の推進は企業の利益に直接結びつくものではないが、最終的には多様な人材の活用による企業の活性化につながると考えている。

今後の方針

今後更に高度化を検討している取組

調達において「ダイバーシティとインクルーシブネス (D&I)」を考慮する予定である。ただし、自社が実施できていないことを取引先企業に要求することはできないため、まずは自社での D&I を更に進めたい。

また、コーポレートレポートに CSR 調達に関する取組内容を掲載していきたいと考えている。

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

例えば、長時間労働に問題があるから取引を中止することは考えにくいですが、新規取引先企業の選定時に考慮することは可能である。

一定金額以上の調達では、発注委員会という諮問機関に上程し審議を行っている。

取引先企業の選定では QCD（品質・コスト・納期）を優先して検討するが、評価指標の一つとして CSR 調達、D&I、ワーク・ライフ・バランス等の推進を加える可能性もある。

また、継続的に調達する商品と、単発で調達する商品では、前者はリスクを回避し安定的な取引を行うためにワーク・ライフ・バランス等を考慮することも考えられる。

ガソリンスタンドの運営は、家族経営の中小企業に委託していることもある。こうした企業に対し、大企業と同じようなワーク・ライフ・バランス等の推進や認定の取得を要請することは難しいかもしれない。

ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティに配慮した CSR 調達ポリシーの策定

企業概要

損害保険ジャパン日本興亜株式会社

業種：金融業、保険業 従業員規模：29,304 人

えるぼし認定企業。

内閣府「平成 28 年度女性が輝く先進企業表彰『内閣総理大臣表彰』」企業。

取組の概要

損害保険ジャパン日本興亜（株）は、これまでも取引先企業に対し、環境、コンプライアンス、人間尊重に関する協力依頼やアンケートなどを実施し、環境報告書などのツールを提出するよう求めてきた。これらの取組を更に進め、環境・社会・経済に配慮した調達を実施するため、2017 年 3 月中の策定を目途にグループ CSR 調達ポリシーを作成中である。この中にはワーク・ライフ・バランスやダイバーシティへの配慮も盛り込む予定である。

取組のきっかけは、2017 年中に発行される ISO20400、2015 年に施行したイギリスの現代奴隷法、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コード等の世界的な動向や、CBCC（公益社団法人 企業市民協議会）での企業間の情報交換等から、CSR 調達の必要性を認識したことである。CSR 室で 2009 年頃から検討を開始し、現在は企画段階にある。

取組の進め方

損害保険ジャパン日本興亜（株）の CSR 室が中心となり、総務部等の関係部署に相談して策定している。

ISO20400 の検討内容や他社の CSR 調達に関する取組を参考に、CSR 調達ポリシーを検討している。また、CSR 調達を実効性のある取組とするために、国内及び海外のグループ会社にヒアリングを行う予定である。

工夫した点や留意した点

CSR 調達の対象物品の選定にあたり、ISO14001 で実施している環境影響度評価の結果を活用した。紙類・ゴミ・電気等の環境影響度評価を実施した結果、紙類の環境影響度が大きいという結果を踏まえて、紙類の調達において CSR 調達の実施を検討している。

CSR 調達の推進にあたっては社内における



多種多様のステークホルダーとの CSR コミュニケーション

CSR マインドの醸成などが不可欠であるため、社内で SDGs の研修会等を実施し、啓発活動を行っている。

取組を行うことによって得られた効果

今後、取組を進めることにより、取引先企業の業務品質の向上につながることを期待している。

また、取引先企業における CSR の取組の浸透・推進が促進されることにより、新たな商品やサービスの提案につながる可能性もある。これらの総合的な取組が、ひいては損害保険ジャパン日本興亜（株）の企業ブランドの向上等、副次的な効果にもつながると考えている。

今後の方針

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

「グリーン購入」と同様に調達基準が標準化されると、取り組みやすくなるを考える。

持続可能なサプライチェーン構築の取組

企業概要

イオン株式会社

業種：卸売業、小売業 従業員規模：127,952人

えるぼし認定企業。プラチナくるみん認定企業。

経済産業省「平成26年度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

2003年に制定した「イオンサプライヤー CoC(取引行動規範)」に基づき、サプライヤーとともに持続可能なサプライチェーンの構築に努めている。現在は運用段階にある。

具体的には、「トップバリュ」および「トップバリュコレクション」のサプライヤーに対して、要求事項(1. 児童労働、2. 強制労働、3. 安全衛生および健康、4. 結社の自由および団体交渉の権利、5. 差別、6. 懲罰、7. 労働時間、8. 賃金および福利厚生、9. 経営責任、10. 環境、11. 商取引、12. 認証・監査・モニタリング、13. 贈答禁止)の遵守をお願いし、取引開始時に遵守の宣言書を提出してもらっている。

これらの要求事項の遵守状況を確認するため、サプライヤーに対する監査及び改善のフォローを行っている。監査には、外部監査機関が客観的に適合基準到達を確認・評価する「第三者監査」、イオン(株)の監査員が対話をしながらモニタリングする「二者監査」、管理体制の継続と向上を

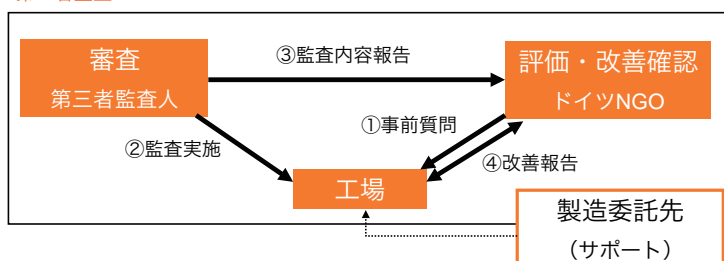
サプライヤー自身で確認する「一者監査」があり、監査結果に応じて段階的に監査方法を移行している。第三者監査に合格した企業には認定書を発行している。

一次サプライヤーへの働きかけに留まらず、二次・三次サプライヤーに対しても要求事項の遵守要請とその確認を一次サプライヤーに依頼している。

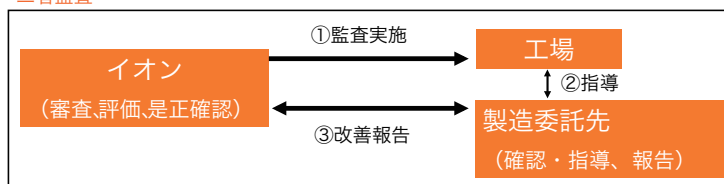
日本のサプライヤーや工場に対し、監査やそのフォローを通じて、くるみん認定の取得等を推奨し、女性活躍の推進、ワーク・ライフ・バランスの推進、育児・介護等との両立支援、ダイバーシティの推進に取り組むよう促している。

第三者監査

※2016年2月末現在



二者監査



取組の進め方

当時の商品管理部門及び環境・社会貢献部が中心となって「イオンサプライヤー CoC」を策定した。

取組を開始した当時（2003年）は、まだこのような取組が日本企業において進んでいなかった。サプライヤーからの理解を得るためにも、まず自社の状況を改善するべく、SA8000の取得及び国連グローバル・コンパクトの参加表明を行った。

「イオンサプライヤー CoC」はSA8000、国連グローバル・コンパクトを参考に策定した。

工夫した点や留意した点

日本国内と海外で制度の基準に違いがあったため、その違いを把握して対応する必要があった。

サプライヤーとともに改善していくことを意識し、サプライヤーの理解を得るために月に一度、新規サプライヤー向けの説明会を開催している。

取組の内容や進め方に関する反省点

監査はサンプリングによる調査であるため、実態を把握しきれていない可能性がある。サプライヤーとの信頼関係の構築が重要である。

取組を行うことによって得られた効果

同業他社に先駆けてこれらの取組を実施したことは、同業他社からも一定の評価を得られていると考える。

イオン（株）の認定を得ていることが同業他社に評価され、それをきっかけに他社との付き合いが増えたというサプライヤーの声もある。

また、社内意識が向上し、サプライチェーンに

おいて社会的責任を果たすことへの理解が深まっている。販売の現場においては、従業員がこれらの取組の内容を知ることにより、自信を持って商品の説明ができるようになり、売上に貢献しているのではないかと考える。

今後、この取組に関する学生の認知度が高まり、イオン（株）のイメージアップが図られることにより、国内及びASEAN諸国を中心としたアジアにおける優秀な人材の確保につながることを期待している。

取組を推進することでサプライヤーの体制が安定し、それに伴い商品の品質向上や安定供給につながることで、自社のメリットになると考えている。

今後の方針

今後更に高度化を検討している取組

監査の実施にあたり、集約化や簡素化を進め、取り組むべき課題に対して集中的にアプローチしていきたい。

また、現在はプライベートブランドの商品の調達に関する取組が中心であるため、グループ全体に対しても同様に取り組んでいきたい。

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・バランス等を推進する企業から調達していることについて、一般消費者が商品に対する価値として捉えるようになれば、取組が広まると考える。また、社会からの要請や気運が高まることも必要である。

パートナー企業とともに EICC に準拠した調達活動を促進

企業概要

オムロン株式会社

業種：製造業 従業員規模：4,689 名

「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。

EICC（電子業界行動規範）に準拠した行動規範を示し、サプライヤーとともに女性活躍推進にも理解してもらう活動を推進。

取組の概要

社会的に高まっている CSR 高度化の要請を受け、オムロン（株）は EICC（電子業界行動規範）に準拠した行動規範を作成し、自社だけでなくサプライヤーにも CSR 強化を求めている。

取組背景として、オムロンの海外生産比率が高まってきたことと、サプライチェーンがグローバル化している状況を踏まえ、グローバル・スタンダードに基づいたマネジメントの必要があるとの認識があった。

EICC に準拠したサプライヤーの調達活動を促進するために、「オムロングループ CSR 調達ガイドライン」を作成し、サプライヤーへ遵守を依頼している。また、ガイドライン違反があった場合の対応方針・手順も定めて運用している。

毎年、パートナー企業を対象に購買方針説明会を開催し、経営方針・事業戦略・購買方針・CSR 調達の取組方針等を共有・整合している。2016 年には、女性活躍推進にも理解してもらう説明を実施した。



2016 年度購買方針説明会（グローバルパートナーカンファレンス）

取組の進め方

「オムロングループ CSR 調達ガイドライン」の作成にあたっては、購買部門が中心となり、CSR、法務部門と協働した。取組内容が企業理念と整合しており、事業部門（購買部門）等からの反対は生じなかった。

当ガイドラインは、EICC「電子業界行動規範」を基に、オムロングループ「CSR 行動ガイドラ

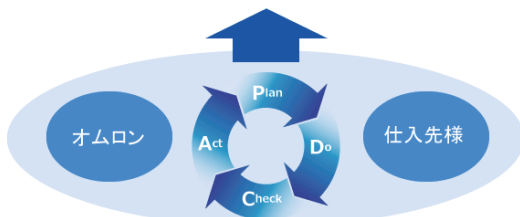
イン]、JEITA「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」、JAPIA「CSR ガイドブック」それぞれの項目も踏まえて策定している。

工夫した点や留意した点

CSR 調達の実施にあたり、条件を満たさなければ取引をしないという「必須要件」として定義するのではなく、目指すべき目標「ガイドライン」として位置づけた。また、コンプライアンス等の重要項目については、購買の取引契約の中に含めて必須事項としてマネジメントしている。

「オムロングループ CSR 調達ガイドライン」は、グローバル基準に準拠していることから、サプライヤー企業からの批判的な意見等はない。グローバル展開していない国内企業に対しても、グローバル基準で対応していくことの重要性を伝えている。

オムロンと仕入先様の双方で CSR のレベルアップを実現



オムロンと仕入先様とで方針を共有しPDCAサイクルで実行

取組を行うことによって得られた効果

取引先企業から EICC への準拠を求められる機会が増えており、その場合も EICC 基準に準拠した体制を既に構築していると対外的に説明できる状況となった。

EICC の「ローリスク・サプライヤー」と認定されることで、今後、グローバルでの取引機会が拡大す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

パートナー企業とともに PDCA の改善マネジメントサイクルを回すことで、サプライチェーンにおける CSR の更なるレベルアップに取り組んでいく。

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

オムロン（株）は、法令遵守はもとより、環境への配慮などを含めた統合的な CSR 調達をグローバルに推進することで、社会的責任を果たしていく。

EICC 基準はワーク・ライフ・バランスの精神を含んだものと捉えており、継続して取組の高度化を進めることが重要であると考えている。

Sedex を活用し、 取引先企業の状況に応じた取組

企業概要

花王株式会社

業種：製造業 従業員規模：7,189 名

プラチナくるみん認定企業。女性のエンパワーメント原則（WEPs）署名企業。日本で初めて Sedex を積極的に活用し、取引先企業にも取組を推進している

取組の概要

生物多様性への配慮と、人権デューティリジェンス対応として Sedex を活用した調達取組を進めている。

生物多様性について花王（株）では当初、CSR 活動として緑化等に取り組んでいたが、2010 年の COP10 などを契機に調達面で本格的に動き出した。RSPO（持続可能なパーム油のための円卓会議）に取り組んだが、2013 年にグリーンピースから「RSPO 認証だけでは十分な取組とは言えない」と指摘を受けたことをきっかけに調達ガイドラインを改め、持続可能なパーム油の調達に取り組んでいる。

人権デューティリジェンスへの対応については、ヨーロッパにおける取引を始め人権問題への配慮の比重が増加している。しかし、人権問題に関するアンケート等を取引先企業で実施するためのノウハウが社内になくことから、Sedex を活用した。人権問題への取組はヨーロッパが先行しており、ロンドン発祥の Sedex には最先端の人権のとらえ方が盛り込まれている。

生物多様性への対応は運用段階に入っているが、人権デューティリジェンスへの対応は 2016 年から着手したところであり、まだ試行段階である。

取組の進め方

花王（株）では、購買部門が最初に Sedex を導入した。実働部署が主導して Sedex を導入したことが、全社展開できた成功要因であると考えられる。

当初は自社独自のアンケート調査を実施していたが、より洗練されたものを検討していたところ、欧米の数社のカスタマーから Sedex への回答を依頼され、Sedex を認知した。その後、全社で人権デューティリジェンスへの対応を検討していく際、購買部門から CSR 部門へ Sedex を提案し、全社の取組として Sedex を活用することとした。

工夫した点や留意した点

一律に Sedex を適用するのではなく、取引先企業によっては自社独自のアンケートを実施している。Sedex は質問数（300 問程度）が多く、工場に対する質問が多い。販売会社には無関係の質問項目も多いことから、負担を減らすためにも、そうした取引先企業には Sedex の内容を踏まえて自社独自のアンケートを実施している。

また、Sedex への対応が取引先企業への過度の負担になるケースもあるため、柔軟に対応している。例

例えば、業界で標準化された Sedex と同等の仕組みで合格点を取得している企業や、非常に厳格なサプライヤー監査をクリアしている企業に対しては、Sedex への対応の代わりにレポートを提出してもらっている。

花王(株)と取引先企業と一緒に取組を進めていくために、「お取引先懇談会」等を実施し、情報共有や意見交換を行っている。



毎年、取引先企業との情報共有、意見交換の場として「お取引先懇談会」を開催

取組の内容や進め方に関する反省点

欧米企業に比べてスピードが足りないと感じている。欧米では強権的アプローチも見られるが、花王(株)を始め日本企業では、関係者の協力を仰ぎながら取り組んでいく風土も起因していると考えられる。

取組を行うことによって得られた効果

ESG 投資インデックスで高い評価を得ており、ワールド・モースト・エシカルカンパニーでも設立当初から10年連続受賞している(日本では花王(株)のみ)。

また、Sedex の実施により効果を定量的に評価できている。効果を数値化することも Sedex の目的の1つである。さらに、Sedex の質問事項を知ることにより、世界標準で要求されている事項を把握することができている。

今後は、サプライヤーの操業安定度の向上に期待している。Sedex の活用により、取引先企業において人権(労働安全や労働環境)に起因するリスクの排除が期待でき、操業の安定度が向上すると考えている。

また、長期的には花王(株)のキャパシティ・ビルディングにも期待している。Sedex をモニタリングシステムとして自社の状況を把握し、組織強化に向けて必要な力を認識することで、自社の組織的な能力を向上でき

ると考えている。

今後の方針

今後更に高度化を検討している取組

今後更に高度化していくために、原産地までのトレーサビリティの確立が必要であると考えている。現状では、花王(株)の主要原料である植物油脂を生産している農家等に対するモニタリングはできていない。

また、人権の問題については、環境の問題とは異なり、モニタリング自体が困難である。グローバルでは上記の問題に対する取組方法の検討が始まっており、情報収集を行っている。

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

調達においてワーク・ライフ・バランスの推進企業を評価する方法として、減点法ではなく加点法という考え方になると考える。

「グリーン購入」に対しては、間接材等の対象範囲を決めて取り組んでいる。そのような手法を活用して、一般競争入札での取引となる商品(例えば間接材等)の調達であれば、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価することは可能であると考えられる。原料のような直接材の調達は、品質や技術力によって取引先企業が選定されるため、相対的に対応が難しい。

また、花王(株)の「調達先ガイドライン」においては、社会・環境に配慮した取引先企業を優先することを表明しており、その中の具体的なマネジメントシステムの1つとして、えるぼし・くるみん認定を調達における配慮項目に加えることは可能と考える。

えるぼし・くるみん認定が企業の女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進の指標として広く認知されれば、環境におけるエコアクションのような活用が可能ではないかと考えている。

女性の視点を活かした 職場環境改善の取組

企業概要

鹿島建設株式会社

業種：建設業 従業員規模：7,527人

くるみん認定企業。

「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。

サプライチェーン全体での女性活躍推進への理解を得る取組を推進。

取組の概要

鹿島たんぼぼ活動とは、「女性が働きやすい職場環境を作ることは、女性に限らず誰にとっても働きやすい職場環境の創出につながる」という考えの下、各工事現場の女性技術者（鹿島社員）と女性技能者（協力会社社員）が「たんぼぼ活動メンバー」となり、工事現場に女性の目線を加えることで、更に働きやすい職場環境を追求していく活動である。2015年から取組を開始しており、現在は運用段階にある。

具体的には、鹿島の建設現場で働く女性技能者及びその職長・経営者を対象に、鹿島たんぼぼ活動の内容を説明した上でアンケート調査を行い、この趣旨を理解して活動に主体的に参加する意思を示した方を「たんぼぼ活動メンバー」として登録する。メンバーは、自身が働く現場に対して積極的に職場環境改善提案を行う。改善提案に対して当該現場は真摯に検討し、採用可能であれば改善を実施、採用できない場合はその理由をメンバーに説明することを義務付け

ている。鹿島たんぼぼ活動は現場パトロール時の報告・確認事項とし、改善提案情報は本社に集約する。その後、本社が好事例を全社へ水平展開することで、全国の現場における職場環境改善へとつなげている。

取組の背景には、建設業の就業者数が1997年の685万人から2013年に499万人と約3割減少（国土交通省「建設産業の現状と最近の取組について」より）し、今後も更なる減少が予想されていることから、就業者の確保が喫緊の課題となっていることが挙げられる。そこで、安全環境部、土木管理本部、建築管理本部の社員が労務改善活動の一環として立ち上げた女性活躍ワーキンググループにおける「女性就業者が働きやすい職場環境へと改善することで、女性に限らず誰にとっても働きやすい環境ができ、建設現場のイメージを払拭し、若年層や女性の建設業入職につながる」という観点が、鹿島たんぼぼ活動のきっかけとなった。



取組の進め方

安全環境部、土木管理本部、建築管理本部の社員が労務改善活動に取り組む中で、女性活躍ワーキンググループを立ち上げ、建設現場における職場環境の一層の改善を目指し、鹿島たんぽぽ活動の企画から活動内容まで検討した。

工夫した点や留意した点

社内外に鹿島たんぽぽ活動を周知するために、ポスターやリーフレット、胸章、ヘルメットシールなどの啓蒙用グッズを作成し現場に配布するほか、活動内容に関するプレスリリースを出している。また、毎年、「国際女性デー」である3月8日に当活動の推進キャンペーンを全国すべての現場で一斉に実施している。

さらに、日本建設業連合会の「けんせつ小町工事チーム」にも登録して活動を推進している。

一方、女性社員が配属されていない工事現場など、鹿島たんぽぽ活動が浸透しにくい現場の存在が課題となっている。この課題に対して、キャンペーン等の啓蒙活動の実施や好事例の水平展開により、取組の実施を促している。



「鹿島たんぽぽ活動」
推進キャンペーン
社長メッセージ伝達の
様子

リーフレットを用いた
周知啓蒙



取組の内容や進め方に関する反省点

全社に対して取組の周知から実行まで浸透さ

せていくことは難しいと感じている。毎年テーマを設定し、今後も取り組んでいきたい。

取組を行うことによって得られた効果

女性専用の休憩所やトイレ、パウダールーム等を現場に設置したことで、職場環境が改善できている。女性にとって快適な職場は、男性にとっても快適であると考えられる。

過去2年間で100件ほどの提案があり、活動開始当初に比べて提案が増加している。

建設現場の周辺美化や職場環境の改善を更に進め、建設業に対するイメージを改善していくことで建設業入職の促進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

鹿島たんぽぽ活動を推進することによって、日本建設業連合会の「けんせつ小町工事チーム」の活動につなげていきたい。

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

当社としては、協力会社とともにワーク・ライフ・バランスを推進していきたいと考えている。

国の指針等でワーク・ライフ・バランスの定義や評価する基準が明確になれば、調達にあたって重視していきたいと考えている。