

東京都社会的責任調達指針 解説版

本調達指針における用語の定義	2	(参考) 東京都の支援事業一覧	91
1 趣旨	3	(参考) チェックリスト	103
2 適用範囲	5	(参考) 調達指針遵守条項のモデル条項について	115
3 東京都の責務	6		
4 調達方針が求める水準の考え方	7		
5 持続可能性確保に向けた視点	9		
(1) 全般	10		
(2) 環境	15		
(3) 人権	30		
(4) 労働	43		
(5) 経済	62		
6 担保方法	71		
(1) 受注者等の取組	71		
(2) 都の取組	83		
7 主な参考文献	89		

本調達指針における用語の定義

用語	意味
工事・物品等	東京都（以下「都」という。）が調達する工事、建築資材・副資材、設備・備品・消耗品、業務委託を含む各種サービス等（電磁的方法により提供されるものを含む。）。
受注者等	都が調達する工事・物品等の契約の相手方。
サプライチェーン	原材料の採取を含め、受注者等に供給するまでの製造や流通等の各段階（部品・材料の供給、下請け、再委託等の各段階を指す。）。
調達関連事業者	受注者等及びそれらのサプライチェーンを担う事業者。
調達過程	受注者等が工事・物品等の契約を履行するに当たっての国内外における、原材料の採取、製造、制作、建設、流通、運営等の過程。 なお、本調達指針においては、対象とする範囲を明確化するため、「5 持続可能性確保に向けた視点」において特に指定する場合を除き、都への納品・サービス提供までとする。
負の影響	人権、環境等の持続可能性を脅かす影響（持続可能性へのリスク）。
法令等	憲法、条約、法律、条例、政令、府省令、告示、規則、庁令、訓令、通達その他これに類するものを指す。
デュー・ディリジェンス	サプライチェーンを含む企業の事業活動を通じた法令違反、人権侵害、環境汚染等の負の影響を評価した上で、その結果を踏まえた対策を講じ、さらにその効果について検証した上で、検証結果や取組内容について定期的に開示する、一連の継続的なプロセス。
ステークホルダー	企業の事業活動により影響を受ける又は影響を受ける可能性のある利害関係者（個人又は集団）。
労働者等	受注者等が工事・物品等を提供するに当たり、何らかの作業に従事する者。正規・非正規等の雇用形態を問わず、また、フリーランスの作業従事者を含む。
外国人・移住労働者	労働者のうち、調達過程の各拠点における当該国の国籍を有しない者（技能実習生、特定技能在留外国人、外国人留学生等を含む。）。

1.趣旨

東京都（以下「都」という。公営企業局を除く。以下同じ。）は、「未来の東京」戦略（2021年3月）において、「持続可能な開発目標（SDGs）」の目線の取組を、都庁から世界に広げ、持続可能な社会に貢献することを掲げた。

各推進プロジェクトとSDGsの各ゴールの関係を明らかにした同戦略に基づき、SDGsの三側面である経済、社会及び環境の視点から都政の課題に統合的に取り組んでいるところである。

こうした中、都は、同戦略を踏まえ、経済合理性のみならず持続可能性にも配慮した調達を行うことを通じて、都の調達に留まらず、企業の調達においても、環境、人権、労働及び経済の各分野での望ましい慣行を敷えんさせ、持続可能な社会に貢献することを都の社会的責任と捉え、これを果たすための指針として、「東京都社会的責任調達指針」（以下「調達指針」という。）を策定した。

企業が調達指針を遵守することは、持続可能な経済、社会の実現に寄与するとともに、社会からの信用の維持・獲得、事業の経営リスクの抑制、取引機会の創出及び企業価値の維持・向上に繋がるものであり、企業においても大きな意義を持つ。

この調達指針は、上記目的の下、持続可能性に関わる各分野の国際的な合意や行動規範等（「持続可能な開発目標」、「国連グローバル・コンパクト」、「パリ協定」、「大阪ブルー・オーシャン・ビジョン」、「世界人権宣言」、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、「ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（ILO中核的労働基準を含む。）」、「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」等）を尊重し、法令遵守をはじめ、地球温暖化や資源の枯渇などの環境問題や人権及び労働者の権利の侵害防止、ディーセント・ワーク※の実現、公正な事業慣行の推進や地域経済の活性化等への貢献を考慮に入れた、持続可能な社会の実現に向けて実行可能で最良の調達を実現するための事項や運用方法等を定めるものである。

※ ディーセント・ワーク：働きがいのある人間らしい仕事。具体的には、自由、公平、安全及び人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事のこと。

1.趣旨

解説

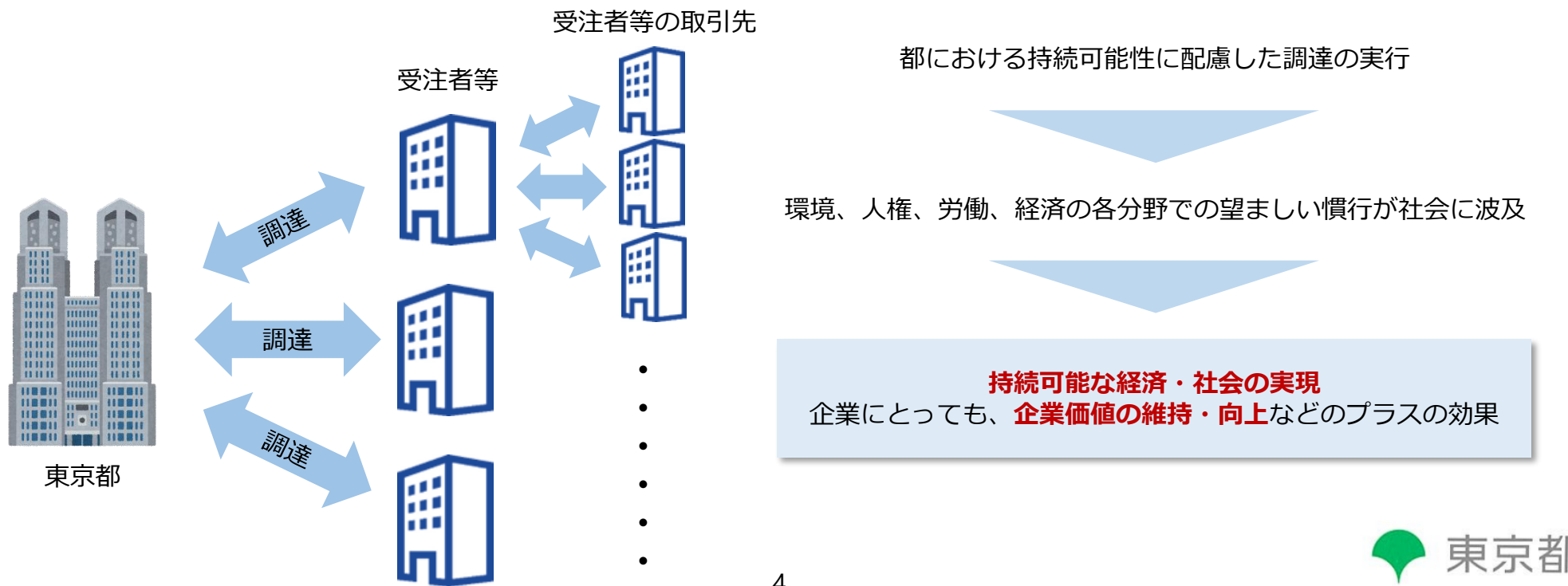
「**持続可能性**」とは、「**経済**」、「**社会**」、「**環境**」という**3つの調和がとれた社会の発展**を目指すという考え方です。その背景には、人類の経済活動が拡大するに伴い、1970年頃から地球環境問題が加速的に悪化し、また、貧困や格差拡大が深刻化したことがあります。そして、直近では2015年に国際連合で「**我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ**」（この中で17の「持続可能な開発目標（SDGs）」が設定されています。）が採択され、持続可能な社会の実現が世界共通の目標となっています。

そのような中、東京都は、SDGsの目線を取組を、都庁から世界に広げ、持続可能な社会に貢献することを掲げ、SDGsの三側面である経済、社会及び環境の視点から都政の課題に統合的に取り組んでいます。

都が**経済合理性のみならず持続可能性にも配慮した調達**に取り組むことで、都の調達に参加する事業者やその取引先においても、同様の取組が波及していくことが期待されます。

東京都では、こうした観点も含め、調達指針の意義を幅広い方々に理解していただけるよう普及啓発に取り組んでいます。

<社会的責任調達指針の意義>



2.適用範囲

調達指針は、都が行う調達の全てを対象とする。ただし、適用に当たっては経過措置を設けることとし、具体的な措置の内容については、別途定めることとする。

都は、受注者等に対し、工事や物品調達、事務事業の委託等の製造、流通、履行等に関して、調達指針を遵守することを求める。
また、都は、受注者等に対し、それらのサプライチェーンを担う事業者にも調達指針を遵守するように働きかけることを求める。
調達指針の遵守やサプライチェーンを担う事業者への働きかけの方法については、「6 担保方法」に規定する方法に従うものとする。

解説

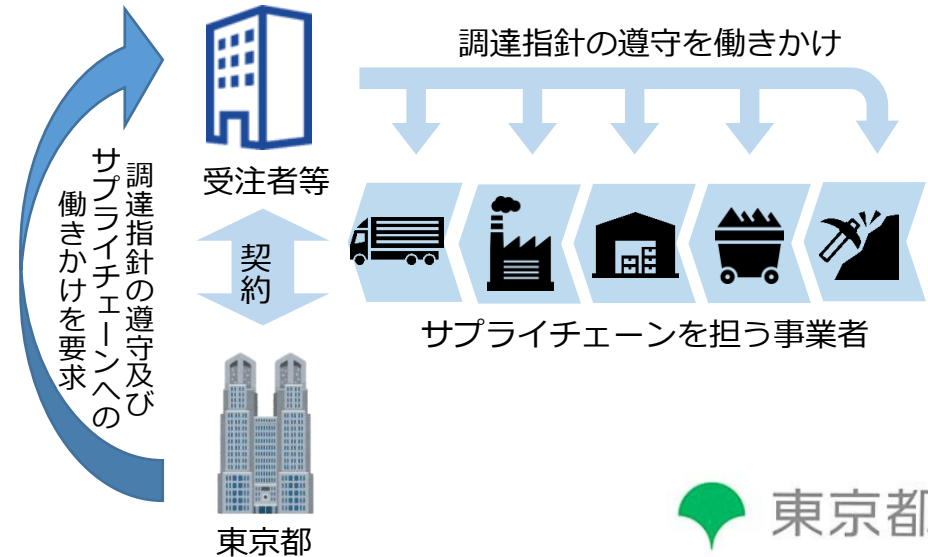
東京都は、**工事・物品等に関して締結する全ての調達契約において、受注者等が調達指針を遵守するよう求めます**（調達指針における受注者等の定義については2P「本調達指針における用語の定義」を参照してください）。ただし、事業者の負担を考慮して、**調達指針の適用に当たっては、経過措置を設ける**こととしております。具体的には、令和7年4月以降に公表される財務局経理部契約第一課及び契約第二課が発注する案件から適用を開始し、運用状況を踏まえ順次対象の拡大を検討していく予定です。

また、工事・物品等の調達過程の全体において持続可能性の確保を図る上では、**受注者等だけでなく、それらのサプライチェーンを担う事業者に対しても、調達指針の趣旨や内容を周知し、これを遵守するよう求めていくことが重要**です。受注者等がどのようにサプライチェーンを担う事業者への働きかけを行うべきかについては、「6.担保方法（1）⑥サプライチェーンを担う事業者に対する調査・働きかけ」において詳しく示しています。

<財務局契約第一課・第二課発注契約>

区 分		予定価格
契約第一課	建築工事	4億5,000万円以上
	土木工事・20 t 以上の船舶の製造及び修繕	3億5,000万円以上
	設備工事	5,000万円以上
	地質調査、測量、設計及び工事の監理業務の委託契約	2,000万円以上
契約第二課	委託契約及び労働者派遣契約	2,000万円以上
	物品の購入	3,000万円以上
	印刷物の製作	1,500万円以上

<事業者との関係>



3. 東京都の責務

都は、調達指針の遵守を、都の調達に参加する、受注者等及びそれらのサプライチェーンを担う事業者（以下「調達関連事業者」という。）をはじめとする関係者との共同の取組として推進する。都は、発注者又は委託者として、適正な予定価格や、適正な工期又は履行期限を設定するなど、調達関連事業者が調達指針を遵守するために必要となる適正な事業環境の確保と、公正かつ透明で競争性の高い入札契約制度の運営に最大限努める。

あわせて、調達指針の趣旨や意義について、中小事業者をはじめとする調達関連事業者へ周知を図り、調達指針と同様の取組が拡大し、社会を構成する多様な組織において持続可能性を重視する姿勢が定着するよう働きかけていく。

解説

調達指針の遵守に向けた取組は、都と受注者等及びサプライチェーンを担う事業者の共同の取組として位置付けており、指針の実効性確保に向けては、**発注者と受注者双方からの取組**を進めます。

都はこれまでも、「公共工事の品質確保の促進に関する法律」の理念等を踏まえ、契約の確実な履行と品質の確保を図るため、**最新の
実勢価格等を踏まえた積算に基づく適正な価格での発注**や、**適切な工期・履行期限の設定**に取り組むとともに、**低入札価格調査制度・最低制限価格制度等によるダンピング対策**、工事における年間の**稼働状況の平準化**、規模に応じた**等級別の発注**、業種や営業種目別の**分離
分割発注**、**総合評価方式の積極的な活用**等を進めており、今後こうした取組を一層徹底し、**発注者としての責務**を果たしていきます。

合せて、調達指針の趣旨や意義について、本解説資料等を活用して、中小事業者をはじめとする事業者の方々に丁寧に周知を図り、本取組への理解が得られるよう努めていきます。

4.調達方針が求める水準の考え方

都が行う調達においては、納税者の負担による調達であるという前提のもと、地方自治法（昭和22年法律第67号）に基づく公正性、透明性及び経済性の確保を原則とした制度を構築している。

（公共調達の原則）

- ＜公正性＞ 契約の相手方の選定手続きが公正であること。
- ＜透明性＞ 契約の手続き・結果が公表され、説明責任を十分に果たすこと。
- ＜経済性＞ 最小の経費で最大の効果を求め、最も有利な条件で調達すること。

また、公共調達においては、官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律（昭和41年法律第97号）、中小企業基本法（昭和38年法律第154号）等に基づき、調達における中小事業者の受注機会の増大を図ることとされており、都の契約においても中小事業者が受注者等の大半を占めている。調達指針における持続可能性確保に向けた視点等については、こうした公共調達としての特徴を踏まえた内容とする。

具体的には、法令遵守を基本として、持続可能性に関する各分野の国際的な合意や行動規範を尊重し、あるべき方向性を示す。その上で、受注者等の大半を占める中小事業者の潜在能力を見据えて、調達事業の受注及び遂行に当たり、遵守しなければならない「義務的事項」と、企業が果たすべき責任として、取り組むことが求められる「推奨的事項」を設定する。都は、義務的事項について、受注者等に対し遵守を求めると共に、推奨的事項については、総合評価方式による入札における加点等、契約制度上のインセンティブを付与する等の取組を推進していく。

義務的事項の範囲などについては、社会動向に応じた適切な水準を設定すると共に、適宜見直しを実施し、取組の強化を図っていく。

4.調達方針が求める水準の考え方

解説

公共調達には、公正性・透明性・経済性の原則によることに加え、「官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律」、「中小企業基本法」等に基づき、中小事業者の受注機会の増大を図ることが求められています。

都の契約においても**中小事業者が受注者等の約8割**を占めており、中小事業者へ配慮した入札契約制度とすることが重要です。

調達指針の策定に当たっては、こうした公共調達の役割を踏まえ、**包括的で社会全体の取組を底上げするもの**となるよう検討し、調達指針における持続可能性確保に向けた視点は、以下のとおり、**義務的事項**と**推奨的事項**に区分して設定しています。

<調達指針が求める水準の考え方>

区分	考え方	都の対応
義務的事項	法令遵守を基本として調達事業の受注及び遂行に当たり遵守しなければならない事項	契約時の誓約書徴取 グリーンバンス・メカニズムの整備
推奨的事項	持続可能性に関する各分野の国際的な合意や行動規範を尊重し、企業が果たすべき責任として、取り組むことが求められる事項	契約制度上のインセンティブ付与を推進

今後、義務的事項の範囲などについては、社会動向に応じた適切な水準を設定すると共に、適宜見直しを実施していきます。
また、調達指針の適用に当たっても、公共調達における役割について十分留意しながら取り組んでいきます。

5.持続可能性確保に向けた視点

都は、工事・物品等の調達過程において、調達関連事業者に求めることを、持続可能性確保に向けた視点として次のとおり定める。

なお、各項目の取組は、相互に影響を与える可能性がある点を考慮しなければならない。例えば、環境、気候変動及び生物多様性に関する取組が、人権侵害を引き起こす等、一方に関する取組が、他方に負の影響をもたらすことがないよう総合的に検討し、取組を実施すべきである。

以下の各項目において、「義務」とは義務的事項を、「推奨」とは推奨的事項を指す。

解説

本章においては、工事・物品等の種類にかかわらず、持続可能性に関する配慮として重要な事項を「**持続可能性確保に向けた視点**」として定めています。これらの視点は、**受注者等だけでなく、それらのサプライチェーンを担う事業者においても満たされるべきものです。**

持続可能性確保に向けた視点は、「**全般**」、「**環境**」、「**人権**」、「**労働**」、「**経済**」という分野ごとに設定していますが、各視点の中でも、基本的に達成されることが前提となっている**義務的事項**と、必須ではないが積極的な検討や行動を促す**推奨的事項**があります。（一つの事項の中に、義務的事項と推奨的事項の両方が含まれている場合もあります。）

前者については、**関連する法令等の遵守を基本として設定しています。**これらは、差別・ハラスメントや児童労働・強制労働の撤廃、環境汚染の防止などの特に重要な社会課題に関するものであり、最低限これらをクリアしていることが調達指針の遵守の目安になります。

また、後者については、**法令上の義務を超えた、より望ましい社会の構築に貢献し得る取組として設定しています。**このような取組については様々な内容が想定されるため、一律に義務付けることはしていませんが、こうした事項を設けている趣旨を理解した上で、自社でできることがないか真剣に検討し、可能な限り取り組むことが期待されます。

なお、以下の各視点の解説では取組事例を掲載していますが、これと同じことをしなければならないというものではありません。後述の「6.担保方法」の章で解説しているように、**どこにどのようなリスクがあるかを考慮した上で、重要度に応じた効果的な取組を検討することが重要です。**

また、取組の内容としては、方針や計画の作成、実施のためのルールや体制の整備、関係者への周知・啓発、実施結果の把握・公表などが考えられますが、P D C Aサイクル（Plan（計画）、Do（実行）、Check（測定・評価）、Action（対策・改善））の考え方に立って常に改善を図っていくことが重要です。

項目		義務/推奨	内容
1.1	法令遵守	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、適用される国内外の法令等を遵守するとともに、国際規範を尊重しなければならない。 国際規範と各国の法令等が適合していない又は相反する場合には、各国の法令等を遵守しつつ、国際規範を尊重する方法を追求するものとする。

解説

法令遵守（コンプライアンス）は、企業が事業活動を行うに当たっての前提であり、全ての企業行動の基本に置くべき項目と言えます。法令遵守の確保に向けた取組としては、自社に適用される法令の把握を始めとして、**社内規程やマニュアルの整備、内部通報・相談窓口の設置、社員への啓発・教育活動**などが挙げられます。

【取組例】国内外の法令等の遵守や、国際規範の尊重について、

- コンプライアンス徹底のための、適法な業務遂行を含む全社的な行動規範を策定している。
- コンプライアンスを徹底するための内部統制の仕組みを構築する。
- コンプライアンス担当部署を設置し、コンプライアンスについて定期的な監査・モニタリングを実施している。
- 法令違反等に関する内部通報・相談窓口を設置・運営している。
- 事業を行うに当たって遵守しなければならない関連法規等を整理し、関係部署へ周知徹底を図っている。
- 業界団体が主催するコンプライアンス研修に職員を参加させている。
- コンプライアンスに関するメールマガジンの配信や研修・簡易テストの実施により、社員の意識啓発を図っている。

項目		義務/推奨	内容
1.2	持続可能性確保に向けた受注者等の責任	推奨	受注者等は、工事・物品等の調達過程において、人権侵害行為への加担及び環境への過度な負担を避けるため、人権尊重及び環境保護に関する自社の方針を明確化し公表すべきである。 さらに上記の活動又は関係者の活動から生じる実際の若しくは潜在的な負の影響を特定し、防止及び軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明及び情報開示していくため、ステークホルダーとの対話を重ねながら、定期的なデュー・ディリジェンスを行うべきである。 加えて負の影響について特定し、是正するための仕組みとしてグリーンバンス・メカニズム（苦情処理メカニズム）※を備えるべきである。

※グリーンバンス・メカニズム（苦情処理メカニズム）：人権の侵害を受けた事例や環境への過度な負担が発生している事例などについて通報を受け付け、その状況を把握し是正及び改善につなげるための仕組み（メカニズム）。

解説（1/2）

1段落目では、事業者は、人権を尊重する責任及び環境を保護する責任を果たすというコミットメント（約束）を、自社の方針として、内外の利害関係者に示すことが推奨されています。コミットメントは、事業者の行動を決定する明瞭かつ包括的な方針となるものであるため、人権尊重及び環境保護に関する方針の策定に当たっては、以下の要件を満たしていることが推奨されます。

- ①事業者のトップを含む経営陣で承認されていること
- ②事業者内外の専門的な情報・知見を参照した上で作成されていること
- ③事業者の製品・サービス等の直接的な関係者（従業員、取引先等）に対する人権尊重や環境保護への事業者の期待が明記されていること
- ④一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者に向けて社内外にわたり周知されていること
- ⑤事業者の行動指針や調達方針等に、人権・環境方針が反映されていること

解説 (2/2)

2段落目では、デュー・ディリジェンスの実施が推奨されています。**デュー・ディリジェンスとは、事業者が、自社・グループ会社及びサプライチェーンを担う事業者等における人権や環境への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為を指しています。**人権、環境を取り巻く状況は常に変化するため、デュー・ディリジェンスは定期的に繰り返し、かつ徐々に掘り下げながら行うことが推奨されます。このような定期的なデュー・ディリジェンスに加えて、新たな事業活動を行ったり、**新たな取引関係に入ろうとしたりする場合や事業における重要な決定又は変更**（例：市場への参入、新製品の発売、方針変更又は事業の大幅な変更）**を行おうとする場合**のほか、**事業環境の変化**（例：社会不安の高まりによる治安の悪化）**が生じていたり予見されたりする場合においてもデュー・ディリジェンスを実施することが推奨されます。**

最後にグリーンバンス・メカニズム（苦情処理メカニズム）の設置が推奨されています。**グリーンバンス・メカニズム（苦情処理メカニズム）とは、人権の侵害を受けた事例や環境への過度な負担が発生している事例などについて通報を受け付け、その状況を把握し是正及び改善につなげるための仕組み（メカニズム）**です。事業者は**グリーンバンス・メカニズムを自社で確立する**、又は、**業界団体等が設置するグリーンバンス・メカニズムに参加する**ことを通じて、人権尊重及び環境保護責任の重要な要素である救済に取り組むことが推奨されます。適切な救済の種類又は組合せは、負の影響の性質や影響が及んだ範囲により異なりますが、負の影響を受けた当事者をはじめとする利害関係者の視点から適切な救済の提供が求められます。具体例としては、謝罪、原状回復、金銭的又は非金銭的な補償のほか、再発防止プロセスの構築・表明、サプライチェーンを担う事業者に対する再発防止の要請等が挙げられます。

【取組例】人権尊重及び環境保護に関する自社の方針公表、定期的なデュー・ディリジェンス、グリーンバンス・メカニズム（苦情処理メカニズム）の設置について、

- ・ 人権尊重及び環境保護に関する自社の方針を明確化しサプライチェーンを含む外部に対して公表している。
- ・ 内部規程の整備や担当部署の設置など、規則・制度や体制を整えてデュー・ディリジェンスに取り組んでいる。
- ・ 苦情への対処が早期になされ、直接救済を可能とするためにグリーンバンス・メカニズム（苦情処理メカニズム）を設置している。
- ・ デュー・ディリジェンスの実施状況についての説明・開示に取り組んでいる。

【参考情報】

ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議「[責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン](#)」

項目		義務/推奨	内容
1.3	通報者に対する報復行為の禁止	義務	調達関連事業者は、法令違反や調達指針違反等の行為に関する通報をした者に対し、通報したことを理由として報復行為を行ってはならない。

解説

各種の通報窓口（公益通報窓口、自社で設置する内部通報・相談窓口、都が設置する調達指針に関する通報受付窓口等）へ法令違反や差別・ハラスメントの被害などを通報した者に対して、**通報したことを理由に解雇等の不利益な取扱いをしてはいけません**。

また、通報者が誰であることを特定させる情報(通報者氏名など)について**守秘義務**を負います。「公益通報者保護法」において、**通報者は通報を理由とした解雇等の不利益な取扱いから保護**されることとされています。

【取組例】法令違反や調達指針の不遵守等に関する通報をした者に対する報復行為の防止について、

- 内部通報規程において、通報者の秘密をはじめとする通報に係る秘密を守ること、通報によって人事上の不利益な取扱いを受けないことを保証している。
- 通報によって不利益を受けないことを含め、内部通報制度の内容について社員に周知している。
- 通報者に報復や不利益な取扱いが起きていないか、通報から一定期間経過した後に確認している。

【参考情報】

消費者庁「[公益通報者保護制度](#)」

項目		義務/推奨	内容
1.4	工事・物品等における適正な履行	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、税金を原資とする公共調達としての趣旨を踏まえ、都民生活及び都民福祉の向上に資する公正な事業運営を行わなければならない。

解説

都は、経済・社会・環境の発展に調達関連事業者が果たし得るプラスの貢献を奨励するとともに、調達指針が対象とする事項に対し各事業者の事業活動、製品及びサービスが与えかねない負の影響を最小化することを奨励しています。

また、調達関連事業者は、公正な事業運営を行うことにより、「脱炭素社会を実現し、世界のネットゼロ達成に大きく貢献」、「豊かな緑と水が織りなす潤いと安らぎの都市東京へ」、「誰もが自らの生き方を性別にとらわれず選択できる社会」、「誰もがいつでも自分らしく、よりポジティブに働き、活躍する東京」等の「2050東京戦略」において都が目指す2050年代のビジョンに実現に寄与することが期待されます。

【取組例】 都民生活及び都民福祉の向上に資する公正な事業運営について、

- ・ 公正な事業運営に関する自社の方針や行動規範等を策定している。
- ・ 社員等に対して研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。

【参考情報】

東京都「[2050東京戦略](#)」、「[SDGs経営推進事業ポータル](#)」、「[SDGs経営ハンドブック](#)」

都は、世界有数の大都市として、2050年のゼロエミッションの実現や、生物多様性を回復し、より良質な都市環境の実現に取り組むことに加え、持続可能な消費・生産を実現するなど、率先して改革を実行することが求められている。

そこで、都は「成長」と「成熟」が両立した、持続可能で、安全・安心、快適、希望にあふれた東京、すなわち、「未来を拓くグリーンでレジリエントな世界都市・東京」を目指し、都の調達においても、環境保全や環境負荷低減の視点を重視する。

具体的には、日本国内では環境に関する法令、各種方針、ガイドライン等の整備が進んでいることから、都の調達においても国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律（平成12年法律第100号）に基づき、環境負荷低減のために国や都等が策定する方針等（「環境物品等の調達の推進に関する基本方針」（環境省）や「東京都グリーン購入推進方針」（東京都）及び「東京都環境物品等調達方針（公共工事）」（東京都）等）に定める水準を満たすことを積極的に推進するものとする。

また、工事・物品等そのものの性能についてだけでなく、その調達過程を含むライフサイクルを通じたバリューチェーン※全体においても、環境負荷を低減するための配慮がなされるよう求めていく。

※バリューチェーン：製品やサービスの開発から、原材料採取、製造、流通、保管、サービスの提供、使用等までを経て、廃棄やリサイクル等の処分に至るまでの、製品やサービスのライフサイクル全体を指す。

解説

地球環境問題への社会の関心が高まる現在、環境への負荷をできる限り低減することが求められています。

都は、東京都環境基本条例に基づき、環境の保全に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、**東京都環境基本計画**を定めています。2022年9月、「**未来を拓くグリーンでレジリエントな世界都市・東京**」の実現に向けた取組を進めていくため、新たな基本計画を策定しました。「**エネルギーの脱炭素化と持続可能な資源利用**」、「**自然と共生する豊かな社会の実現**」、「**良質な都市環境の実現**」から成る3つの戦略に加え、**直面するエネルギー危機に迅速・的確に対応**する取組を戦略0とする「3 + 1の戦略」により、環境施策を総合的に展開しています。

また、都は、サプライチェーン全体の観点から、都の調達行動を起点として、環境配慮型製品の市場を拡大し、製造者等の製品の開発や供給における環境負荷の低減に向けた取組を後押ししていくため、率先して環境・社会に配慮した製品やサービスを調達するなど、引き続き**グリーン購入**等の取組を進めます。

事業者においては、まずは**自社の事業が環境に与えている影響を把握**した上で、**負の影響を減らすように事業活動を見直していく**ことが大切です。その際、LCA（ライフサイクルアセスメント）評価などに基づき、**ライフサイクル全体での環境負荷低減**を考慮することも必要です。一方、環境に関する取組については、省エネルギーを例にとっても、空調の適温化から省電力型設備の導入、輸送方法の変更など幅広い方法があり得ますので、各事業者の実情に合わせた計画的・効果的な取組が求められます。加えて、**計画や目標を立ててそれを実行し、さらにその結果を踏まえて改善に取り組む**ことが重要です。

【参考情報】

東京都「[東京都環境基本計画](#)」、「[東京都環境白書／ゼロエミッション東京白書](#)」

項目		義務/推奨	内容
2.1	排出する温室効果ガスの削減	推奨	調達関連事業者は、脱炭素社会へ向け、自社の直接的、間接的及びサプライチェーンの温室効果ガス排出量を特定し、温室効果ガス排出量を削減するための措置を実施すべきである。

解説

地球温暖化対策のために締結された「パリ協定」では、産業革命前からの平均気温上昇を2℃より十分低く保ち（2℃目標）、1.5℃に抑えるよう努力するとともに、今世紀後半に人為的な温室効果ガスの排出と人為的な吸収を均衡させるという世界共通の長期目標が掲げられています。

「パリ協定」を踏まえ都は、2050年までに世界の温室効果ガス排出の実質ゼロに貢献するゼロエミッション東京の実現を掲げ、2030年までに温室効果ガス排出量を50%削減するカーボンハーフを目指した取組を加速しています。

ゼロエミッションの実現のため、中小事業者も含めて、気候変動対策の視点を織り込み、経営リスク低減や成長のチャンス、経営上の重要課題として全社を挙げて脱炭素経営に取り組むことが推奨されています。

また、中長期的な目標を設定し、Scope 1（事業者自らによる温室効果ガスの直接排出）やScope 2（他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出）等の自社の活動に起因する排出だけではなく、Scope 3（事業者の活動に関連する他社の排出）も含めたサプライチェーンの上流や下流における排出量の削減に取り組むことも推奨されます。

【取組例】温室効果ガス排出量の特定、削減のための措置について、

- ・ 自社の温室効果ガス排出量を特定している。
- ・ 温室効果ガスの排出量削減に関する中長期的目標を設定している。
- ・ 温室効果ガスの排出量削減に関する取組及び進捗を公表している。

【参考情報】

環境省「[中小規模事業者向けの脱炭素経営導入ハンドブック](#)」、東京都「[2030年カーボンハーフに向けた取組の加速-Fast forward to “Carbon Half”-](#)」

項目		義務/推奨	内容
2.2	低炭素・脱炭素エネルギーの利用	推奨	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、CO₂排出係数のより低いエネルギーを使用すべきである。その例として、再生可能エネルギーに由来する電気や熱を使用（再生可能エネルギーの証書を含む）することや、再生可能エネルギー由来のグリーン水素を燃料に活用すること等が挙げられる。 また、再生可能エネルギーの利用に際しては、低環境負荷に加え、持続可能性、追加性、地域貢献等の観点を踏まえて利用すべきである。

解説

地球温暖化対策のためには、温室効果ガスの排出がより小さいエネルギーへ移行していくことが不可欠であることから**都は、都内に供給する電力に占める再生可能エネルギーの電力割合を2030年度に50%程度に増加させることを目標として設定しています。**調達関連事業者においても**再生可能エネルギー由来の電気・熱の使用や、再生可能エネルギー由来のグリーン水素の燃料活用等、サプライチェーンを担う事業者も含めた長期的な排出量削減を重視した取組**を進めることが推奨されています。

再生可能エネルギーの調達に当たっては、**再生可能エネルギーの証書を活用することも可能です。**再生可能エネルギーによる電気・熱は、「電気・熱そのものの価値」に加え、化石燃料削減やCO₂排出削減等の「環境付加価値」をもっていると言えます。これを電気・熱そのものと切り離し、証書化して取引可能な形にしたのが再生可能エネルギーの証書です。再生可能エネルギーの証書には、グリーン電力・熱証書や非化石証書、J-クレジットが挙げられます。

また、再生可能エネルギーの利用に際しては、発電設備の建設・運転時による環境負荷の低減だけでなく、**有害な廃棄物を生み出さない（持続性）、発電設備を新設することによる既設の火力発電を代替する（追加性）、産業振興、雇用創出、廃棄物削減により地域社会が発電事業の恩恵を受ける（地域貢献）、**といった観点を満たしているかについても検討することが推奨されます。

- 【取組例】再生可能エネルギーに由来する電気や熱等、CO₂排出係数のより低いエネルギーの利用について、
- ・ 2030年までに使用電力の50%以上（2000年比）を再生可能エネルギー由来にする計画を策定している。
 - ・ 太陽光発電や風力発電等の再生可能エネルギー設備を導入している。
 - ・ 自然通風や自然採光等の自然エネルギーを直接利用する手法を採用している。
 - ・ 再生可能エネルギー、再生可能エネルギー由来のグリーン水素などのカーボンニュートラルなエネルギーを調達している。
 - ・ 小売電気事業者から、排出係数の低い電気を調達している。
 - ・ 直接再生可能エネルギーを調達することが難しいため、利用した電力・熱について、グリーン電力・熱証書、非化石証書、再生可能エネルギー由来のJ-クレジットを購入・無効化している。

【参考情報】

環境省「[はじめての再エネ活用ガイド（企業向け）](#)」、東京都「[2050東京戦略](#)」

項目		義務/推奨	内容
2.3	その他の方法による温室効果ガスの排出量削減	推奨	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、温室効果ガスの排出量削減に取り組むべきである。その例として、ノンフロン冷媒（自然冷媒）を用いた冷凍冷蔵機器等への代替、カーボン・オフセット※等が挙げられる。

※カーボン・オフセット：自身の温室効果ガスの排出量を認識し、削減努力を行い、どうしても削減できない排出量を、他の場所での排出削減・吸収量（クレジット等）で、その全部又は一部を埋め合わせること。

解説

エネルギーに関する取組以外にも、温室効果ガスの排出量を削減する方法があります。例えば、冷媒に使用されるフロン類の温室効果は二酸化炭素に比べて非常に大きいため**ノンフロン製品（炭化水素、二酸化炭素やアンモニアを冷媒とするもの）の導入等**によりフロン類の使用削減を進めることが推奨されています。

また、カーボン・オフセットを活用することで温暖化対策に貢献することもできます。**カーボン・オフセットとは、自らの温室効果ガスの排出量の削減が困難な部分の排出量について、他の場所で実現した温室効果ガスの排出削減・吸収量等（以下「クレジット」という。）を購入すること又は他の場所で排出削減・吸収を実現するプロジェクトや活動を実施すること等により、その排出量の全部又は一部を埋め合わせる取組**です。国内では、温室効果ガスの排出削減量・吸収量をクレジットとして認証し、クレジットを取引できる制度（J-クレジット制度）があります。**クレジット創出者や保有者からクレジットを購入・温室効果ガスの排出をオフセット**することで、自社の削減計画の達成に充てることや、「地球温暖化対策の推進に関する法律」（温対法）、「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」（省エネ法）等の国内の枠組みに加えて、**CDP、SBT、RE100等の国際的な脱炭素の枠組みへの報告にも活用**ができます。

- 【取組例】ノンフロン製品の導入やカーボン・オフセット等による温室効果ガスの排出量削減について、
- 製造、流通、販売工程や施設で使用する冷凍冷蔵機器や給湯器等について、ノンフロン冷媒のものへ切り替えを進めている。
 - オゾン層破壊係数及び地球温暖化係数のより小さい資機材を採用している。
 - 温室効果ガスの排出量の削減・吸収の取組に資金を提供している（J-クレジットの活用やカーボン・オフセット製品等の購入・利用を含む。）。

【参考情報】
環境省「[ノンフロン化の推進](#)」、J-クレジット制度「[J-クレジット制度について](#)」、「[CDP・SBT・RE100での活用](#)」、環境省「[地球温暖化対策推進法と地球温暖化対策計画](#)」、資源エネルギー庁「[省エネ法の概要](#)」

項目		義務/推奨	内容
2.4	バリューチェーン全体を通して温室効果ガスの排出量削減に寄与する原材料等の利用	推奨	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、E P D（環境製品宣言）の活用等によりバリューチェーン全体を通して排出される温室効果ガスの削減に寄与する原材料や部品、燃料をL C A（ライフサイクルアセスメント）の観点から選択して利用すべきである。その例として、低炭素型コンクリートやリサイクル鋼材などの低炭素型原材料の使用等が挙げられる。

解説

素材や部品、最終製品の調達・製造、販売や使用・利用、そして廃棄・リサイクル等、各事業活動において温室効果ガスが発生します。こうしたバリューチェーンの中で、様々な主体が連携・協力することが、バリューチェーン全体としての温室効果ガス排出削減に貢献するために推奨されています。

また、製品やサービスの環境負荷や環境貢献を定量的に第三者が認証するE P D（環境製品宣言）等を活用することにより、製品間の環境負荷や環境貢献を比較し、**温室効果ガスの排出量の削減に寄与する原材料や部品、燃料等を調達することも有益です。**

【取組例】 排出される温室効果ガスの削減に寄与する原材料や部品、燃料の利用について、

- ・ L C A（ライフサイクルアセスメント）の視点から温室効果ガスの排出量削減に寄与する原材料、部品、燃料を利用する計画を策定している
- ・ E P D（環境製品宣言）を取得した製品を積極的に活用している。
- ・ 原材料の軽量化により製造・輸送における温室効果ガス排出量を削減する。

【参考情報】

経団連「[グローバル・バリューチェーンを通じた削減貢献（第8版）](#)」

項目		義務/推奨	内容
2.5	省エネルギーの推進	推奨	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、消費エネルギーの低減に取り組むべきである。その例として、省エネルギー効果の高い設備や物流の導入のほか、建物の断熱化、エネルギー管理システムの導入、エネルギー効率の良い製品及びサービスの開発、ゼロエミッション車の活用、エコドライブの推進等が挙げられる。

解説

省エネルギーとは、石油や石炭、天然ガス等、限りあるエネルギー資源がなくなってしまうことを防ぐため、エネルギーを効率よく使うことを言います。省エネルギーは、**エネルギーの安定供給確保と地球温暖化防止**の両面の意義をもっています。エネルギーの安定供給確保は、エネルギー資源のほとんどを輸入に頼っている日本にとって最重要課題の一つであり、**都においてもエネルギー消費量を2030年までに50%削減（2000年比）する目標を設定しています**。地球温暖化防止については、温室効果ガスの大部分を占めるエネルギー起源の二酸化炭素排出削減へ向けて、省エネルギー推進の必要性が一層高まっています。

- 【取組例】省エネルギー効果の高い設備や物流の導入等による消費エネルギーの低減について、
- 2030年までにグループ全体のエネルギー使用量を50%以上（2000年比）削減する目標を設定している。
 - 製造工場において、照明機器のLED化、冷凍機等熱源機器の効率改善、省エネ型空調設備の導入を進めている。
 - 各営業所で、低環境負荷OA機器の導入やハイブリッド車やEV、FCVの利用など、エネルギー使用効率の大幅な向上を推進している。
 - 輸送効率改善のため、輸送トラックのITによる運行管理等に取り組んでいる。
 - 複層ガラスや性能の高い外皮を利用して建物の断熱性を高めている。
 - 低炭素型コンクリートの開発・導入を推進している。
 - 用途別（空調、換気、証明、給湯、コンセント等）や機器別のエネルギー使用状況を把握できるEMS（エネルギー監視システム）を導入し、エネルギーの使用状況が見える化し、効率的な設備運用によるエネルギー消費量削減に努めている。
 - 急加速や急減速、空ぶかしや長すぎるアイドリングを行わないなどの環境に配慮したエコドライブを実施している。

【参考情報】
資源エネルギー庁「[省エネポータルサイト](#)」、東京都「[『未来の東京』戦略](#)」

項目		義務/推奨	内容
2.6	持続可能な資源利用の推進	推奨	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、持続可能な再生品や再生可能資源を含む原材料を積極的に利用するとともに、原材料の効率的な利用、製品の長寿命化等を通じて廃棄物の発生抑制に取り組み、再使用・再生利用を徹底した上で、なお残る廃棄物の適正な処理を確保するべきである（3 R + Renewable）。 加えて、調達関連事業者は、調達する物品等に関して、汎用品の活用や解体・分離・分解の容易な構造の採用等により、使用後に再使用・再生利用しやすい製品とすべきである。 その上で、調達関連事業者は、循環経済（サーキュラー・エコノミー）への移行に向けて、中長期的な視点から資源投入量・消費量を抑えつつ、ストックを有効活用することに取り組むべきである。

解説（1/2）

新興国の経済成長等により世界の資源消費量は増大し、2050年の世界の資源消費量は2倍以上に増加すると推計され、資源の逼迫や資源採掘・消費による環境影響の増大が懸念されています。このような背景から、世界では広くサプライチェーンも含めた持続可能な資源利用に向けた取組に注目が集まってきており、「**持続可能な開発目標（SDGs）**」では、**2030年までに達成を目指す17の目標（ゴール）の一つとして「持続可能な消費及び生産の形態を確保する」ことが掲げられました**。2016年G7首脳宣言において、地球の環境容量内に収まるように天然資源の消費を抑制し、再生材や再生可能資源の利用を進めることにより、ライフサイクル全体にわたり資源が効率的かつ持続的に使われる社会を実現すること、資源が繰り返し循環し自然界への廃棄物の排出が最小化されるなど環境負荷が管理される社会を確立するなど共通のビジョンを掲げました。これらの動向を踏まえ、**資源・製品の価値の最大化を図り、資源投入量・消費量を抑えつつ、廃棄物の発生の最小化につながる経済活動の在り方を示す循環経済（サーキュラーエコノミー）**への移行が求められています。循環経済への移行のためには、中長期的な視点から資源投入量・消費量を抑えつつ、ストックを有効活用するなど、調達に係るライフサイクル全体において資源の有効活用に取り組むことが推奨されています。

環境負荷の低減を図る上では、**持続可能な再生品や再生可能資源を含む原材料を積極的に利用する（Renewable）**とともに、原材料の効率的な利用などにより、まず**リデュース（廃棄物の発生を抑える取組）**を追求することが推奨されます。その上で、発生する廃棄物については、できる限り**リユース（そのまま、若しくは、部品等として再使用すること）の可能性を検討する**べきです。それが難しい場合は**リサイクル（原材料として再生利用すること）**に回すことで資源の循環利用を図ることができます。

また、設計や製造の段階から使用後の分解のしやすさ等に配慮することで、こうした**3 R（リデュース、リユース、リサイクル） + Renewable**の取組の効果的な推進につながります。

解説（2/2）

【取組例】再生可能資源を含む原材料の利用、廃棄物の発生抑制、再使用、再生利用の他、使用後に再使用・再生利用しやすい構造の採用、ストックの有効活用について、

- ・ 自社の行動方針において、資源の有効活用や廃棄物の抑制及び再資源化などを通じて良好な環境の維持・保全に努めることを宣言している。
- ・ 環境計画を策定し、廃棄物発生量の削減目標を設定している。
- ・ 環境配慮設計を推進しており、使用後の回収・再生利用を念頭に分解の容易な設計を採用している。
- ・ 再生紙や再生樹脂等の導入・活用を進めている。
- ・ 生産工程の見直しによる製品ロスや廃水の発生抑制を図っている。
- ・ 分別回収ボックスの適正配置等により、ごみの分別を徹底している。
- ・ 工場におけるリサイクルの推進により廃棄物削減に取り組んでいる。

【参考情報】

外務省「[SDGsとは](#)」

項目		義務/推奨	内容
2.7	容器包装等の削減及び再生材料や植物由来材料の利用	推奨	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、製品自体の容器包装や、製品を詰める箱、輸送用パレットなどの梱包・輸送資材の最小化に取り組むべきである。 また、再生材料や植物由来材料の使用のほか、再使用・再生利用しやすい容器包装等を使用すべきである。

解説

製品の容器や流通過程の梱包を削減することは、資源の有効利用、輸送効率の向上による温室効果ガスの排出削減などの効果が期待できます。

また、繰り返し使用できる梱包・輸送資材を採用したり、再使用・再生利用のしやすさを考慮して容器等の素材を選択したりすることも推奨されています。

【取組例】製品自体の容器包装や梱包・輸送資材の最小化及び再使用・再生利用しやすい容器包装の使用について、

- 自社の環境行動計画の中で、包装資材の改善による環境負荷の低減に取り組むこととしている。
- 製品の容器包装の簡素化・軽量化に努めている。
- リターナブルボックス（通い箱）の導入により梱包材の使用量を削減している。
- 従来のプラスチックと紙の複合容器からプラスチック素材に単一化し、分別しやすい容器としている。
- 容器包装・製品に生分解性資材容器の導入をしている。

項目		義務/推奨	内容
2.8	プラスチック製品の使用抑制と環境への流出の削減	推奨	調達関連事業者は、2.6の「持続可能な資源利用の推進」を踏まえ、工事・物品等の調達過程において、廃プラスチックの発生抑制とリユース、リサイクルを促進すべきである。ワンウェイのプラスチック製容器包装・製品の不必要な使用又は廃棄の抑制やプラスチック製品の使用を抑制し、代替可能性が見込まれる場合には、その機能性を保持・向上した再生材や紙・バイオプラスチック等の、資源の持続可能性に配慮した再生可能資源への適切な代替を促進すべきである。

解説

金属等の他素材と比べて**プラスチックが有効利用される割合は、国内では一定の水準に達しているものの、世界全体では未だ低い**という現状があります。加えて、不適正な処理のため**世界全体で年間数100万トンを超える陸上から海洋へのプラスチックごみの流出があると推計**され、このままでは 2050年までに魚の重量を上回るプラスチックが海洋環境に流出することが予測されるなど、地球規模での環境汚染が懸念されています。

これらの動向を受け、2019年6月のG20大阪サミットでは、2050年までに海洋プラスチックごみによる追加的な汚染をゼロにまで削減することを目指す「**大阪ブルー・オーシャン・ビジョン**」が掲げられました。国内においては、プラスチック使用製品の設計からプラスチック使用製品廃棄物の処理まで、プラスチックのライフサイクルに関わるあらゆる主体におけるプラスチックの資源循環の取組を促進するための措置を盛り込んだ「**プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律**」が成立しています。プラスチックの資源循環に向けては、プラスチックのライフサイクル全体において関わりのある、全ての事業者、自治体、消費者が相互に連携しながら、**プラスチック使用製品設計指針の活用や認定制度への登録、特定プラスチック使用製品の使用の合理化、製造・販売事業者等による自主回収・再資源化、排出事業者による排出の抑制・再資源化等**に取り組むことが推奨されています。

【取組例】廃プラスチックの発生抑制とリユース、リサイクル、ワンウェイ（使い捨て）プラスチック製品の再生可能資源への代替について、

- ・ 廃プラスチックの発生抑制や使い捨てプラスチックの使用抑制等に関する会社としての方針や計画を策定している。
- ・ 社員等に対して、廃プラスチックの発生抑制や使い捨てプラスチックの使用抑制等に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。

【参考情報】
環境省「[大阪ブルー・オーシャン・ビジョン](#)」、「[「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」の普及啓発ページ](#)」

項目		義務/推奨	内容
2.9	汚染防止、化学物質管理及び廃棄物処理	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、各種環境法令等に基づき、大気、水質、土壌等の汚染を防止し、化学物質（製品に含有するものを含む。）を適切に管理し、また、廃棄物を適切に処理しなければならない。
		推奨	また、調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、環境や人間の健康への悪影響の回避に取り組むべきである。

解説

都は、「都民の健康と安全を確保する環境に関する条例」を制定し、環境への負荷を低減するための措置を定めるとともに、公害の発生源について必要な規制及び緊急時の措置を定めること等により、現在及び将来の都民が健康で安全かつ快適な生活を営む上で必要な環境を確保することを目指しています。

調達関連事業者は、その事業活動により環境を汚染しないよう、ばい煙や排出水等に係る排出基準などの法規制を遵守することが求められます。加えて、化学物質の種類によっては、製品への含有量の管理・表示や外部への排出量・移動量の届出等が必要な場合があります。事業活動に伴って発生する廃棄物についても、法令に基づき適切に処理しなければなりません。

その上で、環境や人間の健康に悪影響を与えるリスクをできる限り低減する観点から、自主的な基準や目標をもって取り組むことが推奨されます。

- 【取組例】
- （義務）汚染防止・化学物質管理・廃棄物処理の適正な実施について、
- 適用される法令に基づき、廃棄物を適切に処理している。
 - 適用される法令の確認、法令に適合する設備の設置や法定点検の実施等により、事業における污水や有害物質の排出を基準以内に抑制している。
 - 法令及び周辺自治体との協定に基づき、排出ガスや排水による影響を監視している。
 - 法令に則り、化学物質の有害性を確認し、必要に応じ、有害性情報や取扱い及び保管上の注意等の情報提供を行っている。
- （推奨）環境や人間の健康への悪影響の回避について、
- 環境への影響を低減するための中期目標を策定し、その中で、環境負荷の高い化学物質の代替や削減を掲げている。
 - 大気汚染等について、法令より厳しい自主管理基準を設定している。
 - 工程の見直しによる塗料等の化学物質使用量の削減に取り組んでいる。
 - 水質汚濁の少ないプロセスや機器を採用している。

【参考情報】
東京都「[都民の健康と安全を確保する環境に関する条例](#)」

項目		義務/推奨	内容
2.10	資源保全に配慮した原材料の採取	義務	調達関連事業者は、工事・物品等に関して、森林・海洋などからの資源を使用する場合には、違法に採取・栽培された資源を使用してはならない。
		推奨	また、調達関連事業者は、工事・物品等に関して、森林減少・劣化の抑制（森林減少ゼロに向けた取組の普及）の観点を含め、資源の保全に配慮して採取・栽培された原材料を使用すべきである。

解説

「持続可能な開発目標（SDGs）」においても「目標14：海の豊かさを守ろう」、「目標15：陸の豊かさも守ろう」といった目標が設定されており、海洋資源の持続的な利用、陸地における生態系の回復や保護、持続可能な利用に向けた努力が求められています。国内においては、「**合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律（クリーンウッド法）が改正**され、木材関連事業者は取り扱う木材等について、**合法性の確認をすることが2025年4月以降義務付け**られています。さらに、水産資源の適切な管理と水産業の成長産業化の両立を目指し、**2018年の「改正漁業法」では「資源管理」、「海面利用制度」、「密漁対策」について改正**がなされました。

リスクが指摘されている資源について、**第三者認証を受けた製品の採用や、流通経路や原産地等の情報も参考にリスクを把握**した上で、調達先を通じて合法性を確認する等、森林・海洋などからの資源に関して、**違法に採取・栽培された資源の使用を回避**することが重要です。

【取組例】

（義務）汚染防止・化学物質管理・廃棄物処理の適正な実施について、

- 違法な木材や水産物を排除するための調達方針を策定するとともに、リスクに応じて調達先の対応状況を確認している。

（推奨）環境や人間の健康への悪影響の回避について、

- 持続可能性に配慮した、原産地まで追跡可能な原材料のみ購入するという目標を掲げている。
- 森林認証用紙や環境に配慮された原材料から製造した用紙を採用している。
- 循環型素材や非枯渇資源とみなされるものを原材料とする製品を使用する。
- エコマークやグリーンマーク、間伐材マークの付いた原材料や製品を使用している。

【参考情報】

外務省「[SDGsとは](#)」、林野庁「[クリーンウッド法の制度について](#)」、水産庁「[漁業法](#)」

項目		義務/推奨	内容
2.11	生物多様性の保全	義務	調達関連事業者は、工事・物品等に関して、絶滅危惧種の動植物に由来する原材料を使用してはならない。
		推奨	また、調達関連事業者は、原材料の採取・栽培時を含む工事・物品等の調達過程において、生物多様性及び生態系サービスに対する潜在的な悪影響を特定し、希少な動植物の保全、生物やその生息環境への影響の少ない方法による生産等により、生物多様性や生態系への負荷の低減に取り組むべきである。

解説(1/2)

世界的にはIUCN（国際自然保護連合）が、日本国内では環境省及び地方公共団体が、野生生物種ごとの絶滅危機の度合いを査定しており、絶滅のおそれのある種を「絶滅危惧種」として分類しています。

調達指針においては、生物多様性保全の観点から、**絶滅危惧種に区分される動植物を使用しない**よう求めています。「ワシントン条約」などの条約や法令に基づく取引規制等を遵守することも必要です。

希少な動植物を使用している可能性がある場合は、**原材料やその原産地、関係する規制や分類状況の確認、当該動植物に係る資源保全や再生産確保のための措置の有無の確認等により、調達指針の不遵守のリスクを低減**できると考えられます。加えて、絶滅危惧種であるかどうかにかかわらず、事業活動を行う上では、様々な生物やその生息環境に影響を与える可能性があるため、負の影響を低減するよう配慮することが推奨されます。

また、生物多様性及び生態系サービスに対する潜在的な悪影響を特定し、希少な動植物を保全するためには**LEAPアプローチ（（Locate（発見する）、Evaluate（診断する）、Assess（評価する）、Prepare（準備する））**と呼ばれるフレームワーク等を参照することも有益です。これは、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）が採用している手法です。TNFDは、事業者や金融機関が自然資本及び生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための枠組みを構築している国際的な組織です。

解説(2/2)

【取組例】

(義務) 違法に採取・栽培された資源の使用防止について、

- 原材料に絶滅危惧種に該当するものがないか確認する体制を整備している。
- 自社の製品の原材料に「ワシントン条約」などの国際法や現地の法令に触れるものがないかを確認する体制を整備している。

(推奨) 資源の保全に配慮して採取・栽培された原材料の使用について、

- 環境方針において、生物多様性の保全を位置付けている。
- 原材料の生産や採掘が現地の生物多様性に悪影響を与えるものではないか等について調査し、T N F D等の開示基準に則った情報公開を行ったり、調達方針に反映したりしている。
- 原材料の生産や採掘が保護区域内（国立公園や海洋保護区など）で行われている場合、その保護区域の設置理由や目的と齟齬がないことを確認している。
- 社員に対して、生物多様性に関する教育を定期的実施している。

【参考情報】

IUCN「[ICUNレッドリスト](#)」、環境省「[レッドリスト・レッドデータブック](#)」、「[生物多様性民間参画ガイドライン（第3版）](#)」
外務省「[ワシントン条約](#)」、T N F D「[自然関連財務情報開示タスクフォース \(TNFD\) の提言](#)」

項目		義務/推奨	内容
2.12	持続可能な水の利用	推奨	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、水を保全し、水の使用を削減、節水する為の措置を実施し、可能な限り水を再利用すべきである。 調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、サプライチェーンにおける拠点のうち水の調達量又は使用量の多い拠点について、将来における水リスク※の特定及びその公開を実施すべきである。特に高い水リスクを有する拠点については、水の適切な利用管理に関する戦略を策定し、水資源のステークホルダーと協力しながら取組を実施すべきである。

※水リスク：渇水、水質汚染、洪水等の物理的なリスクの他、法令等による各種規制、風評被害等の水に関するリスク

解説

地球には、14億km³の水があると言われていますが、そのうち約97.5%は海水等で、淡水（真水）は約2.5%であり、この淡水の多くが北極や南極の氷となっています。人々が身近に利用できる水は地球上の水の僅か0.01%に過ぎず、**日常的に使用している水は限りある貴重な資源である**ことから、工事・物品等の調達過程における**水の保全や使用量を削減するための取組**が推奨されています。

また、世界的な人口増加や経済成長、消費パターンの変化に伴い、世界の淡水需要は将来的に大きく増加することが見込まれている一方で、気候変動に伴う降雨パターンの変化や氷河の後退による淡水利用可能量の減少が懸念されています。大量の淡水を利用する調達関連事業者には、**水リスクの評価、地域の特性を考慮した目標設定、サプライチェーンを担う事業者との対話を通じた取組の改善、水の価値を貨幣単位で把握し、意思決定などに反映させる内部ウォータープライシングの導入等を検討**することが推奨されます。水リスクの評価、対策、情報開示のためには、**LEAPアプローチ（（Locate（発見する）、Evaluate（診断する）Assess（評価する）、Prepare（準備する））**と呼ばれるフレームワーク等を参照することが有益です。これは、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）が採用している手法です。TNFDは、事業者や金融機関が自然資本及び生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための枠組みを構築している国際的な組織です。

- 【取組例】**水の保全、使用削減、再利用のための措置、水リスクの特定及びその公開について、**
- ・ 水の保全、節水、再利用に関する自社の方針・計画等を策定している。
 - ・ 製品に配合するものを含め、水使用量の削減や再利用に取り組んでいる。
 - ・ 水リスクに関する自社の方針や行動規範等を策定している。
 - ・ サプライチェーン全体を対象とした詳細な水リスク評価を実施している。
 - ・ 事業所が立地する地域の特性を考慮した取水量削減等の目標設定をしている。
 - ・ サプライチェーンを担う事業者との対話を通じ、水リスクの管理等に係る取組の改善に取り組んでいる。
 - ・ 市場価格に反映されていない水の価値を貨幣単位で把握し、意思決定などに反映させる内部ウォータープライシング制度を運用している。

東京に集う多様な人々の人権が、誰一人取り残されることなく尊重され、東京が、持続可能なより良い未来のために人権尊重の理念が実現した都市であり続けることが重要である。

都は、このような認識の下、誰もが認め合う共生社会を実現し、多様性を尊重する都市をつくりあげるとともに、様々な人権に関する不当な差別を許さないことを明らかにしており、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。

また、こうした多様性と包摂性が溢れる社会の前提となる、全ての人々にとっての情報アクセシビリティの確保（情報保障）への配慮がなされることが重要である。

※インクルージョン：「包摂性」を意味し、多種多様な人々が不当な差別やハラスメントを受けることなく、受け入れ合うこと。

解説

人権は、全ての人に与えられた基本的権利であり、普遍的かつ不可分な権利です。これまでに、人種差別や非人道的な扱いを防止し、全ての人々が基本的な人権を等しく享受できるよう、「**世界人権宣言**」を始めとして、多くの条約や宣言が制定されています。

都は、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を契機として、ダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包摂性）の観点を重視し、いかなる種類の差別も許されないという、オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念が広く都民等に一層浸透した都市となることを目的として、2018年に「**東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例**」を制定しました。

調達関連事業者にも人権尊重の理念について理解を深め、その事業活動に関し、**人権尊重のための取組を推進するとともに、都が実施する人権尊重のための取組の推進に協力するよう努力**することが期待されています。

また、年齢や国籍、障害の有無などによらず、**全ての人々にとっての情報アクセシビリティの確保を図る**、いわゆる情報保障の考え方は、多様性が尊重され、誰もが認め合う共生社会を実現する上で非常に重要です。

【参考情報】

国際連合広報センター「[国際人権章典](#)」、東京都「[東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例](#)」

項目		義務/推奨	内容
3.1	国際的人権基準の遵守・尊重	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、人権に係る国際的な基準（特に世界人権宣言、人身売買等禁止条約、人種差別撤廃条約、自由権規約、社会権規約、女子差別撤廃条約、拷問等禁止条約、児童の権利条約、障害者権利条約、強制失踪条約及び先住民族の権利に関する国際連合宣言）を遵守・尊重しなければならない。

解説(1/2)

調達関連事業者には、関連する当該国の国内法を遵守することはもちろんですが、当該国がこうした条約等を批准していない場合（対応する国内法が整備されていない場合）でも、その趣旨を理解し、尊重することが求められます。

また、国際連合の「**ビジネスと人権に関する指導原則**」においても、事業者に推奨する取組として以下の3つを挙げています。

- ・ 人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント
- ・ 人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセス
- ・ 事業者が引き起こし、又は助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス

上記の取組については「1.2 持続可能性確保に向けた受注者等の責任」の解説11Pも併せてご参照ください。

国内においても、2020年に「『**ビジネスと人権**』に関する行動計画（2020-2025）」が策定され、**事業者がその活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行い、人権デュー・ディリジェンスを導入することへの期待が表明**されています。政府・地方公共団体、事業者、社会全体によるビジネスと人権に関する理解促進と意識向上、サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備、救済メカニズムの整備及び改善を基本的な考え方としています。

人権に係る国際的な基準を理解し、サプライチェーン全体において国際的人権基準を遵守し、尊重することが求められるとともに、継続的にコンプライアンス遵守のための体制づくりとその取組を強化・改善していくことが推奨されます。

解説(2/2)

【取組例】世界人権宣言等の人権に係る国際的な基準の遵守・尊重について、

- 人権に関する経営トップのコミットメントを公表し、行動指針や調達方針に反映している。
- 不当な差別の禁止、人権侵害の防止、児童労働・強制労働の禁止、結社の自由と団体交渉権の尊重、人権を尊重する責任を果たすコンプライアンス方針を有している。
- 上記を自社だけでなく、グループ会社、サプライヤーを担う事業者、関連事業者に展開している。
- 社員に対して人権に関する啓発活動や様々な国際規範をベースとした研修を実施している。
- 人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセスを策定し、サプライチェーンを担う事業者における人権リスクの評価及び優先度付け、リスク軽減策の検討を行っている。また、人権デュー・ディリジェンスを1年に1回以上実施し、情報を開示している。
- 事業者が引き起こし、又は助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセスであるグリーバンス・メカニズム（苦情処理メカニズム）を策定している。

【参考情報】

国際連合広報センター「[ビジネスと人権に関する指導原則](#)」、ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議「[『ビジネスと人権』に関する行動計画（改定版）](#)」、ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議「[責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン](#)」、中小企業庁「[人権啓発支援](#)」

項目		義務/推奨	内容
3.2	差別・ハラスメントの禁止	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、人種、民族、国籍、宗教、信条、性別、性的指向・性自認、障害の有無、社会的身分、門地、文化、年齢等によるいかなる不当な差別やハラスメントも排除しなければならない。

解説（1/2）

「世界人権宣言」では、全ての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びに全ての人がいかなる差別をも、特に人種、皮膚の色又は国民的出身による差別を受けることなく、全ての権利及び自由を享有することができることを宣明しています。全ての人々の人権を尊重するため、**人種、民族、国籍、宗教、信条、性別、性的指向・性自認、障害の有無、社会的身分、門地、文化、年齢などによる差別やハラスメント（嫌がらせ）を排除**することが求められます。このほか、**差別・ハラスメントの事由には、肌の色、言語、政治的その他の意見、国又は社会のルーツ、財産**を理由とする場合を含みます。

国際的には、「女子差別撤廃条約」、「自由権規約・社会権規約」、「人種差別撤廃条約」、「障害者権利条約」等において差別禁止がうたわれています。日本の法律上も、例えば、「**雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）**」は、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進等における性別を理由とする差別を禁止しており、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについて雇用管理上必要な措置（方針の明確化及びその周知・啓発、相談窓口の設置等）を講じることを事業主に義務付けています。

また、「**障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）**」は、障害者に対する不当な差別的取扱いを禁止するとともに、社会的障壁の除去の実施について合理的な配慮を事業者に求めています。

解説 (2/2)

【取組例】人種・宗教・性別等による、いかなる不当な差別やハラスメントも防止することについて、

- ・人種、民族、国籍、宗教、信条、性別、性的指向・性自認、障害の有無、社会的身分、門地、文化、年齢等を理由とした不当な差別をしないことを明記した行動規範を策定している。
- ・全社員に対して、障害を理由とする差別について、「障害者差別解消法」や「障害者雇用促進法」の研修を行っている。
- ・パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等のいかなるハラスメントも容認しないことを含むコンプライアンス行動規範を策定している。
- ・差別やハラスメントを就業規則等で明確に禁止するとともに、違反した場合は懲戒処分の対象となり得る旨を定め、社員に対し周知している。
- ・事業所ごとに差別・ハラスメント相談窓口を設置するとともに、相談員向けマニュアルを策定するなどして、プライバシーの保護とともに、相談者・協力者が不利益を受けることのないよう徹底している。
- ・ハラスメント防止に関する啓発活動や、全社員を対象としたハラスメント防止のための研修を開催している。

【参考情報】

国際連合広報センター「[国際人権章典](#)」、外務省「[女子差別撤廃条約](#)」、「[国際人権規約](#)」、「[人種差別撤廃条約](#)」、「[障害者の権利に関する条約](#)」、内閣府「[障害を理由とする差別の解消の推進](#)」、厚生労働省「[職場におけるハラスメントの防止のために](#)」、「[雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために](#)」

項目		義務/推奨	内容
3.3	先住民及び地域住民等の権利侵害の禁止	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、先住民及び地域住民等の権利を尊重しなければならない。事前に十分な情報提供を行い、自由意思による合意に関する権利を尊重し、先住民、地域住民等に対する不法な立ち退きの強制や地域の生活環境の著しい破壊等を行ってはならない。

解説

事業活動を行う上で、土地を取得・利用等する場合などには、法律に従った手続きを踏むことが必要です。

一方で、法令上の義務かどうかにかかわらず、**影響を受ける地域住民や先住民族の人々の理解が得られるよう努力することが重要**です。例えば、「**先住民族の権利に関する国際連合宣言に関するビジネス参照ガイド**」においても、事業によって影響を受ける先住民族の、自由意思による、**事前の、十分な情報に基づいた同意（Free, Prior, Informed Consent : F P I C）を得る**ことが推奨されています。

- 【取組例】不法な立ち退きの強制等による先住民及び地域住民等の権利侵害を防止することについて、
- 住民の立ち退きを要する場合には、法律に則った対応・手続きを確実にしている。
 - 人権方針において、先住民族及び地域住民の権利を尊重することを明記している。
 - 新規事業の開始や工場の建設、採掘地域の変更の際には、計画から実行までの各段階で、地域住民を対象に有意義な説明会を開催している。
 - 操業に関する苦情や相談について住民が連絡できる窓口を設けている。窓口には住民が現地語で連絡でき、誠実な対応がなされる体制となっている。
 - 関係する社員に F P I C（情報に基づいた自由な事前同意）に関する研修を実施している。

【参考情報】
国際連合「[先住民族の権利に関する国際連合宣言に関するビジネス参照ガイド](#)」（英語）

項目		義務/推奨	内容
3.4	女性の権利尊重	推奨	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、女性の権利を尊重し、女性のエンパワメント※1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※2の観点から、女性人材の登用や育業（育児休業）の充実等に取り組むべきである。

※1 女性のエンパワメント：女性が自分自身の生活と人生を決定する権利と能力を持ち、さまざまなレベルの意思決定過程に参画し、社会的・経済的・政治的な状況を変えていく力を持つこと。

※2 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ：性と生殖に関する健康と権利。子供の数、出産間隔、出産する時期を自由にかつ責任をもって決定でき、そのための情報と手段を得ることができる基本的権利。

解説(1/2)

女性があらゆる分野で経済活動に参加できるように、女性人材の登用など女性のエンパワメントを推進することは、女性の人権への理解を深めるばかりでなく、社会や事業者の持続的な発展につながります。

日本国内においても、長年の取組により、男女共同参画は着実に前進してきましたが、例えば、雇用の分野においては、**管理職に占める女性割合が少ないことや男女間の賃金格差**など、**女性の活躍推進が十分とは言えない**状況があります。

これらの状況の改善のため、**都は管理職に占める女性の割合を2030年までに30%以上にすること、東京は女性が活躍できる都市だと思ふ人の割合を2030年までに75%以上にすることを目標に設定しています。**

女性の活躍推進のためには、**性差別禁止、性別や妊娠・育児・介護等を理由とする不利益取扱いの禁止の徹底に加えて、男女とも仕事と子育て・介護等を両立できる環境の整備**が有効です。そのためには、**全ての労働者について長時間労働の削減や多様で柔軟な働き方の実現を図っていくとともに、仕事や家事・育児等に対する男性の意識改革を促していく**ことや、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの観点を事業者・労働者ともに十分に認識することが推奨されます。

また、DVなどの性暴力が就業に与える影響は大きく、安全衛生の観点も含め、相談などの体制整備も推奨されます。

解説(2/2)

【取組例】女性のエンパワメントや男女共同参画社会の推進等について、

- 女性社員の活躍支援を含むダイバーシティ・インクルージョン方針を策定している。
- 国際的なガイドラインである「女性のエンパワメント原則」に署名している。
- 女性幹部社員が相当程度少ない場合、女性幹部社員の確実な輩出に向けた数値目標や行動計画を設定している。
- 女性差別を撤廃し、ジェンダーバイアスを排除するため、評価や登用基準を透明化している。
- クォータ制導入などポジティブアクションや男女間賃金格差の是正に取り組んでいる。
- 女性の非正社員から正社員への転換を実施した実績がある。
- 過去に在籍した女性社員の再雇用を実施した実績がある。
- 時短制度の延長や男女の育児休業制度の分野などで、法定を上回る両立支援制度を整備している。
- 性別により両立支援制度の利用が偏らないよう、男性の育児休業取得促進などの取組を行っている。
- 法定を上回るセクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント対策を講じている。
- リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する研修会を行っている。
- 原材料生産国において、収入機会の増加を通じた女性のエンパワメントのため、現地の女性グループに技術支援を行っている。

【参考情報】

内閣府男女共同参画局「[女性のエンパワメント原則](#)」、厚生労働省「[女性活躍推進法特集ページ（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）](#)」、東京都「[2050東京戦略](#)」、「[職場における女性の能力発揮促進マニュアル](#)」

項目		義務/推奨	内容
3.5	障害者の権利尊重	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、障害者の雇用に際しては障害者雇用促進法に定める不当な差別的取扱いを禁止するとともに、必要かつ合理的な配慮をしなければならない。加えて、製品・サービスを提供する際には、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」（内閣府）を参照しながら、障害者差別解消法に定める不当な差別的取扱いを禁止するとともに、必要かつ合理的な配慮をしなければならない。
		推奨	また、調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、障害者の権利を尊重し、その経済的・社会的活動への参加を支援するため、障害者への理解促進や障害者の雇用促進、障害者支援施設の自主製品等の使用等に取り組むべきである。

解説(1/2)

障害のある人にとっては、車いすに対応したトイレの不足等の「物理的なバリア」、就業や生活に関わる「制度・慣行的なバリア」、視覚や聴覚等の障害による情報入手やコミュニケーションに係る「情報面のバリア」、障害者への無理解から生じる差別や偏見といった「心のバリア」など、日常生活又は社会生活を営む上で様々なバリアがあります。こうした社会が作り出すバリアが障害のある人の社会参加を妨げてきたという「障害の社会モデル」が「障害者権利条約」や「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）などに反映されており、そうした理念に基づく取組が求められています。

障害者からこうしたバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が示されたときには、事業者に対して負担が重すぎない範囲で対応する「合理的配慮」の提供が障害者差別解消法において定められています。同法の2024年の改正に伴い「合理的配慮」の提供が事業者に対して義務化されました。

また、雇用の分野においても「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）により、障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）が定められています。

都は「東京都障害者・障害児施策推進計画」を策定し、「自らの生活の在り方や人生設計について、障害者自身が選び、決め、行動するという『自己選択・自己決定』の権利を最大限に尊重するとともに、意思決定の支援を適切に受けられるよう配慮し、障害者が必要な支援を受けながら、障害者でない者と等しく、どのような状況においても人間としての尊厳をもって地域で生活できる社会」の実現を目指して障害者施策を推進しています。

調達関連事業者にも都が目指す社会についての理解を深め、その事業活動に関し、障害者の権利尊重のための取組を推進するとともに、都が実施する障害者の権利尊重のための取組の推進に協力するよう努力することが期待されています。

解説(2/2)

【取組例】

(義務) 障害者への不当な差別的取扱いの防止、合理的配慮の提供について、

- ・ 事業所等のバリアフリー化や障害の特性に応じた業務方法の見直し等の合理的配慮の提供により、障害のある社員にとっても働きやすい職場環境づくり、ユニバーサルデザイン等の体制整備、障害のある社員向けガイドラインの作成に取組、社員に対する研修や意見交換会を行っている。
- ・ 障害者の特性に配慮した情報保障と意思疎通に係る対応を行っている。
- ・ 商品やサービスの内容について色覚異常の人に配慮した配色、点字や音声による表示・案内を行っている。
- ・ 社員等に対して、差別禁止と合理的配慮に関する研修や意見交換を実施している。
- ・ 障害に関する差別・ハラスメント相談窓口を設置し、効果的な苦情解決に取り組んでいる。

(推奨) 障害者の権利尊重、経済的・社会的活動への参加支援について、

- ・ 障害者雇用に関する基本方針を策定している。
- ・ 法定を上回る障害者雇用率の目標を設定している。
- ・ 障害者支援施設の自主製品等を使用している。
- ・ 社員等に対して、障害者への理解促進に向けた研修や意見交換を実施している。

【参考情報】

外務省「[障害者の権利に関する条約](#)」、内閣府「[障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針](#)」、東京都「[東京都障害者・障害児施策推進計画](#)」

項目		義務/推奨	内容
3.6	子供の権利尊重	推奨	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、子供の権利を尊重し、その健全な育成を支援するため、4.4に定める「児童労働の禁止」に加え、子供向け製品・サービスの提供の際の安全性の確保や子供を世話する親・保護者への支援等に取り組むべきである。

解説

世界人口のほぼ3分の1は18歳未満の子供であり、事業者にとって子供は、消費者や将来の社員などとしても重要な利害関係者です。一方、子供は社会的に脆弱な立場にあり、事業者が子供に及ぼす影響は、長期にわたり、不可逆的なものとなる危険性もあります。そのような観点から、事業者が参照すべきものとして、「**子どもの権利とビジネス原則**」が発表されています。同原則では、

- ・全ての事業活動及び取引関係において**児童労働の撤廃に寄与**する
- ・若年労働者、子供の親や世話をする人々に**働きがいのある人間らしい仕事を提供**する
- ・**製品とサービスの安全性を確保**し、それらを通じて**子供の権利を推進**するよう努める
- ・**子供の権利を尊重し、推進するようなマーケティングや広告活動**を行う

など10の原則を挙げ、これに取り組むことで、ビジネスが子供の権利を尊重し、その健全な育成を支援できる可能性を示しています。

また、都においては、「子どもの権利条約」の精神に則り、「**東京都子ども基本条例**」を制定し、子供を権利の主体として尊重し、子供の最善の利益を最優先にするという基本理念のもと、子供の安全安心、遊び場、居場所、学び、意見表明、参加、権利擁護等多岐にわたる子供政策を推進しています。調達関連事業者には、多様な形で子供の権利を尊重し、積極的にサポートできる可能性を模索することが期待されています。

- 【取組例】子供の権利を尊重し、健全な育成を支援することについて、
- ・子供の権利を含む人権を尊重するという方針を策定・公表している。
 - ・子供の利用を想定した商品や施設の安全性試験を必須としている。
 - ・子育て中の社員のための柔軟な勤務制度を整備している。
 - ・将来を担う人材育成の観点から、子供向けの環境教育等を実施している。
 - ・妊娠中及び出産後の労働者の健康管理や相談窓口を設置している。
 - ・社員等に対して、子育てサービス費用の助成、貸付けを行っている。
 - ・事業所内保育施設を設置・運営している。

【参考情報】
ユニセフ「**子どもの権利条約**」、「**子どもの権利とビジネス原則**」、東京都「**東京都子ども基本条例**」

項目		義務/推奨	内容
3.7	社会的少数者（マイノリティ）の権利尊重	推奨	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、民族的・文化的少数者、性的少数者（L G B T 等）、移住労働者といった社会的少数者（マイノリティ）の人々の権利を、他の人々と同様に尊重し、それぞれの特性に応じたプライバシー保護にも配慮しつつ、社会においてこれらの人々への理解が促進され、平等な経済的・社会的権利を享受できるようハード・ソフト両方の観点から適切な支援に取り組むべきである。

解説(1/2)

世界のおよそ10億人の人々が少数者グループに属しています。その多くは差別や追放の対象となり、しばしば武力紛争の犠牲者となっています。民族的、種族的、宗教的かつ言語的グループの正当な願望を満たすことは、基本的人権の保護を強化し、文化的多様性の保護及び受け入れることであり、社会全体の安定を強化することにつながります。国際人権条約だけでなく、世界の多くの国において社会的少数者の権利の尊重、人権侵害に関する法律が定められています。民族的・文化的少数者、性別や性的指向、性同一性にかかわらず、全ての人々は、生存権、身体の安全とプライバシー、拷問や恣意的な逮捕、拘束を受けない権利、表現、結社及び平和的集会の自由権に関するものを含め、「国際人権法」が定める保護を受ける資格があります。

都は、「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を制定し、社会的少数者（マイノリティ）の権利尊重のための施策を推進しています。2022年には、多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、パートナーシップ関係に係る生活上の不便の軽減など、当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるため、新たに「東京都パートナーシップ宣誓制度」を創設するなどオリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現に向けて取り組んでいます。

また、国内では、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されるなど、事業者にも情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備等の必要な措置を講じることにより理解の増進に自ら努めることが期待されています。

解説(2/2)

【取組例】社会的少数者が平等な経済的・社会的権利を享受するための支援について、

- 多様な社員の活躍支援を含むダイバーシティとインクルージョンに関する方針を策定している。
- 事業場内に礼拝スペースを設け、様々な宗教的・文化的背景を持つ社員が働きやすい職場環境の整備を行っている。
- 外国籍の社員、L G B Tの社員、障害のある社員が意見・要望を伝えることができる相談窓口を設けている。相談窓口の設置に当たっては、相談者のプライバシー確保に配慮している。
- 自己の性自認に基づいたトイレ使用を認めたり（不快に感じる人については性別を問わないトイレの利用を推奨するなど）、性別を問わないトイレや更衣室の設置や健康診断への配慮等、L G B Tの人が働きやすい職場設備を整備している。
- 性別にかかわらず使用できるパートナーシップ制度を設けている。
- 異文化や性的指向・性自認に対する理解促進のために、社内各層への研修や勉強会・セミナーなどを開催している。
- 性的指向や性自認に関するプライバシー保護のため、情報管理に関する規程やマニュアルを整備している。

【参考情報】

内閣府「[性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進](#)」、厚生労働省「[職場におけるダイバーシティ推進事業について](#)」、東京都「[東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例](#)」、「[東京都パートナーシップ宣誓制度](#)」、「[性的マイノリティに関する企業向けポータルサイト](#)」

労働は、調達過程の各段階に関係するものであり、国内外で強制労働、児童労働、長時間労働、外国人労働者の問題が指摘される中、都は、ディーセント・ワークの実現に向けて、適正な労務管理と労働環境の確保を求めている。

また、社会の成長の源泉は「人」であることから、誰もが個性を生かし、力を発揮できる社会の実現にあたり、ライフ・ワーク・バランス※の推進や人材育成機会の拡充等が必要である。

※ライフ・ワーク・バランス：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の推進に関する法律（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。

東京都では、「まずは人生、生活を大切にすべきである」とする考え方にに基づき、「ライフ・ワーク・バランス」と呼称している。

解説(1/2)

国際連合と民間事業者や団体が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大の持続可能性に関する枠組みである「**国連グローバル・コンパクト**」において、**労働は、10原則のうち4つを占めています**。なかでも長時間労働は、過労死が国際語化するなど、日本においては顕著な課題です。

分野	国連グローバル・コンパクト 10原則	
人権	原則 1	企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
	原則 2	自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである
労働	原則 3	企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、
	原則 4	あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
	原則 5	児童労働の実効的な廃止を支持し、
	原則 6	雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである
環境	原則 7	企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
	原則 8	環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
	原則 9	環境にやさしい技術の開発と普及を奨励すべきである
腐敗防止	原則10	企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

解説(2/2)

「2050東京戦略」において都は、「誰もがいつでも自分らしく、よりポジティブに働き、活躍する東京」を2050年代のビジョンに掲げ、ライフ・ワーク・バランスの推進や人材育成機会の拡充等の新しい時代に即した多様な働き方の実現に向けた環境整備に取り組んでいます。

労働分野において取り組むべき課題は、労使関係、労働時間管理、労働安全衛生など多岐にわたりますが、労働者に対して責任ある行動をとる姿勢が事業者に求められています。

【参考情報】

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「[国連グローバル・コンパクトについて](#)」、東京都「[2050東京戦略](#)」

項目		義務/推奨	内容
4.1	国際的労働基準の遵守・尊重	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、労働に関する国際的な基準（特にILOの提唱する労働における基本的原則及び権利（ILO 中核的労働基準を含む。））を遵守・尊重しなければならない。

解説(1/2)

労働に関する国際的な労働基準としては、ILO（国際労働機関）が定める様々なILO条約及び勧告があります。調達関連事業者には、関連する当該国の国内法を遵守することはもちろんですが、当該国がこうした条約等を批准しておらず、対応する国内法も整備されていない場合でも、その趣旨を理解し、尊重することが求められます。

特に、「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」、「あらゆる形態の強制労働の禁止」、「児童労働の実効的な廃止」、「雇用及び職業における差別の排除」、「安全で健康的な労働環境」の5点は「労働における基本的原則及び権利」と呼ばれ、労働者の基本的な権利を保護するための基礎として、様々な枠組みやガイドラインでも採用されているものです。そして、これらを具体化した10のILO条約が「ILO基本条約（ILO中核的労働基準）」として規定されています。

基本的権利に関する原則	ILO基本条約（中核的労働基準）
結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87号）
	団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98号）
あらゆる形態の強制労働の禁止	強制労働に関する条約（29号）
	強制労働の廃止に関する条約（105号）
児童労働の実効的な廃止	就業が認められるための最低年齢に関する条約（138号）
	最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時の行動に関する条約（182号）
雇用及び職業における差別の排除	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（100号）
	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）
安全で健康的な労働環境	職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（155号）
	職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（187号）

解説(2/2)

【取組例】労働に関する国際的な基準の遵守・尊重について、

- 人権の尊重に関する行動規範を策定・公表し、基本的人権の尊重や国内外における労働者の権利尊重、取引先や協力事業者まで含めた児童労働や強制労働の排除に取り組むこととしている。
- コンプライアンス行動規範内に、「ILO中核的労働基準」への支持を明記している。
- グループ行動規範において、社員の基本的な権利を尊重することを規定している。
- 人事労務管理マニュアルを整備し、社内での周知、実施状況の定期的チェックなどを行っている。
- 業界団体が作成しているサプライヤー行動規範に沿った取組を展開している。
- CSRに関する情報共有プラットフォームに登録し、第三者監査を受けている。
- 雇用と職業における差別の撤廃、児童労働・強制労働の排除を含む調達基本方針を策定し、取引先に要請し、状況に応じてモニタリングを行っている。
- 経営幹部及び社員に対して労働関係の啓発活動や研修を実施している。
- 進出先の工場の労働環境の改善に向けて、公的機関、使用者団体、労働組合・労働者代表、市民社会など幅広い利害関係者との対話を実施している。
- 職務評価制度を導入し、同一価値労働同一賃金の賃金体系を導入している。

【参考情報】

国際労働機関「[労働における基本原則及び権利に関するILO宣言](#)」

項目		義務/推奨	内容
4.2	結社の自由及び団体交渉権	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程に従事する労働者に対して、妨害、不当な差別、報復又はハラスメントを受けることなく組合を結成する自由及び団体交渉を行う権利といった労働者の基本権を確保しなければならない。
		推奨	また、調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程に従事する労働者に対して、求めに応じて、交渉を有意義なものとするための真正かつ公平な情報を提供すべきである。

解説

結社の自由とは、自由かつ任意に、職業上の利益を促進し守るための団体を設立し、加入する権利を尊重することを意味します。団体交渉権とは、使用者と自由に交渉する労働者の権利であり、結社の自由において不可欠な要素です。調達関連事業者は、報復・脅迫・嫌がらせその他の干渉を受けることなく**結社する自由、労働組合に加入する自由、団体交渉の権利**などについて、事業活動を行う各国・地域の適用法令を踏まえて対応することが必要です。日本においても、「憲法28条」の労働基本権の定めに基づく「労働組合法」の中で、組合員であることを理由とする不利益な取扱いの禁止、労働組合への支配介入の禁止、団体交渉応諾義務等が定められています。

また、同法では、**労働組合が団体交渉を申し入れたとき、使用者は誠実に労働組合との交渉に応じるべき**とする「**誠実交渉義務**」が定められています。使用者は、労働組合の要求や主張に対して適切な回答や主張を行い、必要に応じて説明や資料の提示を行うなど、労働組合の納得を得られるように努力する必要があります。

- 【取組例】
- （義務）組合結成の自由及び団体交渉の権利といった労働者の基本権の確保について、
- ・ 自社のCSR方針において、結社の自由や団体交渉権を尊重することを掲げている。また、方針策定に当たっては、利害関係者（使用者団体や労働組合・労働者代表など）と協議している。
 - ・ 労働組合との間で締結している労働協約において、労働者の権利についてその正当な行使を認めること、組合員であること及び正当な組合活動に従事したことによって不利益な取扱いを受けないことを明記している。
 - ・ 組合との交渉等に対応する窓口を設置している。
- （推奨）交渉を有意義なものとするための情報提供について、
- ・ 経営方針、経営内容などの諸課題や人事労務に関する課題について、会社と労働組合・労働者代表等が相互に意見交換する機会を定期的に設けている。また、求めに応じて、交渉を有意義なものとするための真正かつ公平な情報を提供している。

【参考情報】
厚生労働省「[労働組合](#)」、東京都「[労働協約の手引き](#)」

項目		義務/推奨	内容
4.3	強制労働の禁止	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、不当な身体的又は精神的拘束による、いかなる形態の強制労働もさせてはならず、また、人身取引に関わってはならない。

解説

労働は自主的に提供されることが基本であり、本人の自由意思により職業の選択ができる状況にあることが重要です。強制労働又は**強制的な労働とは、私的制裁・報復や経済的不利益等の脅威によって強制され、かつ自らが任意に申し出たものではない一切の労働のこと**であり、例えば、本人の意思に反して就労させる強制労働、借金等の返済のために離職の自由が制限される債務労働、人身売買の結果として行われる奴隷労働などを指します。離職の自由がないことや、身分証明書・パスポート・労働許可証の使用者への預託を義務付けて返還の要請に応じない行為も強制的な労働の一種とみなされます。法及び労使協定によって定められた範囲を超えた長時間労働も、それが処罰、解雇、最低賃金以下の低賃金となることの脅威の下に行われる場合は、強制労働となる可能性があります。こうした観点から、日本では特に**外国人技能実習生の処遇**について厳しい目が注がれています。

また、**人身取引（トラフィッキング）は、重大な犯罪**であり、基本的人権を侵害する深刻な問題です。

【取組例】不当な身体的又は精神的拘束による強制労働や人身取引の防止について、

- ・ 自社の行動基準において、意思に反しての就労をさせないことを具体例等を併記して明示している。また、取引先にも同様の要請をした上で継続的にモニタリングを行っている。
- ・ 退職に関する事項を含め、労働条件を十分明示した雇用契約書の作成又は労働条件通知書の交付を行うとともに、雇用に関する各種条件について十分な理解を得られるよう努めている。
- ・ 身分証明書・パスポート等を取り上げたり、本人の意思に反した苦役などの不当な労働をさせたりしていない。
- ・ 社員向け教育の中で、一切の強制労働を禁止する方針について周知している。

項目		義務/推奨	内容
4.4	児童労働の禁止	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、いかなる形態の児童労働もさせてはならない。児童労働を発見した場合、緊急にこれを禁止・撤廃すべく即時かつ実効的な措置をとらなくてはならない。 調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、18歳未満の若い労働者等が従事する場合には、健康や安全が損なわれる可能性のある危険な業務への従事及び時間外労働や深夜労働を要求してはならない。

解説

児童労働とは、一般的にILO（国際労働機関）の条約・勧告に定められた最低就業年齢（一般的に15歳）に満たない者を就業させることや、若年労働者の保護を怠ることを指します。児童労働によって教育の機会を奪われ、十分な教育を受けられないまま大人になることで貧困から抜け出せない状態が続いてしまいます。加えて、成長過程にある子供の心身の健全な発達を阻害するおそれもあります。児童労働の発生リスクは、産業ごとのサプライチェーンの構造や当該地域の貧困レベルによっても左右されます。**自社のサプライチェーン特有の児童労働リスクとその原因を把握**し、児童労働の排除に取り組むことが重要です。

また、18歳未満の労働者を雇用する場合も注意が必要です。「**労働基準法**」では、**労働時間・休日の制限、深夜業の制限、危険有害業務の就業制限等が規定**されています。

【取組例】児童労働の禁止、18歳未満の若い労働者等の危険な業務への従事等の防止について、

- ・ 自社の行動基準において、児童を就業させないことを明示している。また、取引先にも同様の要請をした上で継続的にモニタリングを行っている。
- ・ 15歳未満の者は採用しないことを就業規則で規定している。
- ・ 18歳未満の未成年を雇用する場合には、深夜業の制限、危険有害業務の就業制限等を就業規則で規定している。
- ・ 採用時のチェック項目に入社時の年齢確認を入れている。特に海外での採用時は検証可能な手段により年齢確認を徹底している。
- ・ 年齢が確認、証明できる書類を入社時の提出書類に含めることを就業規則において制定し、運用している。
- ・ 社員向け教育の中で、一切の児童労働を禁止する方針について周知している。
- ・ 合法的な就業年齢に満たない児童が職場において発見された場合に、当該児童を即座に仕事から引き離せるような体制を備えている。
- ・ 業界全体として問題に取り組むため、他の事業者、業界団体及び使用者団体と連携している。

【参考情報】

厚生労働省「[労働基準に関する法制度](#)」

項目		義務/推奨	内容
4.5	雇用及び職業における差別の禁止	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程に従事する労働者等に対して、人種、民族、国籍、宗教、信条、性別、性的指向・性自認、障害の有無、社会的身分、門地、文化、年齢等による採用選考や昇進、賃金・報酬、労働時間その他労働条件等の面でのいかなる不当な差別もしてはならない。

解説(1/2)

本項目における差別とは、**本人の能力・適性・成果などの合理的な要素以外により、採用・昇進・報酬・研修受講などの機会や処遇に差を設ける**ことを指します。差別の要素としては、例えば、人種、民族、国籍、宗教、信条、性別、性的指向・性自認、障害の有無、社会的身分、門地、文化、年齢、政治的見解、組合加入や組合活動の有無、配偶者の有無などがあります。

また、健康診断や妊娠検査が機会均等又は処遇における公平を損なう場合には差別的行為とみなされます。

日本においては2016年に「**障害者の雇用の促進等に関する法律**」（**障害者雇用促進法**）の一部が改正され、事業主に対し、**障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供が義務付け**られ、また、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときはその自主的な解決を図ることが努力義務となりました。

解説(2/2)

【取組例】労働条件等の面での人種・宗教・性別・障害の有無等による差別の防止について、

- 差別の禁止及び機会の平等を掲げ、その実現のための具体的手続きを定めた人権方針を策定し、経営トップのコミットメントとして社内外に発信している。
- 就業規則の中で、職場におけるセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、SOGIハラスメント（性的指向＝Sexual Orientation、性自認＝Gender Identityを理由とする差別やハラスメントのこと）や差別の禁止などを定めるとともに、違反した場合の懲戒措置を明記している。
- 採用選考に当たっては、性別、国籍、信条、年齢、性的指向・性自認等にかかわらず、応募者の適性・能力・意欲に基づき採用選考することを内部規程に定めている。
- 募集及び採用選考に当たっては、障害者の申出により合理的配慮を行っている。
- 採用や昇進に関する審査書類に性別欄や婚姻の有無に関する情報欄を設けていない。
- 経営幹部及び採用面接員に対して研修を実施し、差別についての意識を高めるとともに、就職差別につながるような質問禁止事項の徹底を図っている。
- 賃金、昇進機会及び能力開発における機会の平等が確保されているか、客観的指標を用いて定期的に審査している。
- 差別に関する苦情や相談を受け付ける窓口を設け、内容に応じて専門的な第三者機関に処理を委託している。

【参考情報】

厚生労働省「[雇用の分野における障害者への差別禁止・合理的配慮の提供義務](#)」、内閣府「[障害者の差別解消に向けた理解促進ポータルサイト](#)」

項目		義務/推奨	内容
4.6	職場の安全・衛生	義務	調達関連事業者は、安全衛生に関する法令等に基づき必要な許認可を全て取得し、安全衛生委員会等の設置やメンタルヘルス対策を含め、工事・物品等の調達過程に従事する労働者等にとって身体的・精神的に安全で健全な労働環境・条件を整えなければならない。
		推奨	また、調達関連事業者は、労働者のライフ・ワーク・バランスの実現に資する労働環境の整備に取り組むべきである。具体的にはテレワークやフレックスタイムの導入、男女を問わない育業（育児休業）の取得推進等が挙げられる。

解説(1/2)

労働者が安全・健康に働くことができる環境を整えることは、事業者にとって最優先かつ不可欠なテーマです。調達関連事業者は、「労働安全衛生法」等の法令に従って必要な措置を講じ、労働災害を未然に防止することはもちろん、労働者が快適に作業できるよう作業条件・環境の適正な整備や健康管理により、労働者の安全と健康を確保しなければなりません。建設工事に関しては、「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」も踏まえて、いわゆる一人親方を含む事業場全体の安全管理を図る必要があります。

また、都は、「2050東京戦略」において、男性の育業（育児休業）取得率を2030年までに90%に向上、都内事業者のテレワーク導入率を2030年までに80%に向上等の目標を掲げ、新しい時代に即した多様な働き方の実現に向けた環境整備を推進しています。調達関連事業者においても仕事と生活との調和のとれたライフ・ワーク・バランスの実現に資する働き方が可能となるよう、テレワークやフレックスタイムの導入、男女を問わない育業（育児休業）の取得推進等に取り組むことが推奨されています。

解説(2/2)

【取組例】

(義務) 労働者等にとって身体的・精神的に安全で健全な労働環境・条件の整備について、

- ・労働関係法令を遵守し、安全で健全な職場環境を維持することを含む行動方針を策定している。
- ・社員に対して労働安全衛生に関する各種教育・啓発や訓練を実施している。
- ・毎年、安全方針とスローガンを設定するとともに、安全衛生計画を立案している。
- ・社員に対して法定健康診断及びメンタルヘルスに係るストレスチェックを受けさせるとともに、その結果や社員の実情を踏まえ、業務量の調整等の措置を講じている。
- ・危険作業に従事する社員に対して、保護具の支給と着用の徹底を図っている。
- ・安全操業に万全の注意を払うことをグループ行動指針に定めている。
- ・安全装置等の設置、機械装置の定期的な検査・メンテナンスの実施などの安全対策を講じている。
- ・安全衛生委員会において、リスクアセスメントによる職場の安全対策を審議するとともに、現場のパトロールを行い、ルールの徹底等に努めている。
- ・職場及び生活施設（食堂、トイレ、寮、更衣室等）の安全衛生を適切に確保している。
- ・メンタルヘルス講習会を実施している。

(推奨) 労働者のライフ・ワーク・バランスの実現について、

- ・テレワークができる制度・環境を整備している。
- ・フレックスタイム制度を導入している。
- ・男女を問わず育児（育児休業）を取得できる環境を整備している。

【参考情報】

厚生労働省「[労働安全衛生法令の概要](#)」、「[職場のあんぜんサイト](#)」、東京都「[2050東京戦略](#)」、「[「働き方改革関連法」ハンドブック](#)」、「[働く人のメンタルヘルスガイド](#)」、「[短時間勤務活用事例集](#)」、「[東京都テレワークポータルサイト](#)」

項目		義務/推奨	内容
4.7	賃金・報酬	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程に従事する労働者に対して、法令等で定める最低賃金額以上の賃金及び適切な手当を支払わなければならない。
		推奨	また、調達関連事業者は、労働の価値に見合った、生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金・報酬の支払いに努めるべきである。

解説

最低賃金とは、所在国における賃金関連法令で定められた最低の賃金を指します。**調達関連事業者は最低賃金以上の賃金を支払う必要**があります。加えて、**残業手当、休日手当、深夜手当等の法に定められた手当を適切に支払わなければなりません。**

また、法定の最低賃金とは別に、事業者等の自主的な取組として、**最低限の生活水準の維持に必要な賃金として算定する「生活賃金」**の考えを導入する例があります。（ただし、「生活賃金（living wage）」という言葉の定義は使用する団体によって様々であり、統一された定義はありません。）

- 【取組例】
- （義務）法令等で定める最低賃金額以上の賃金及び適切な手当での支払いについて、
- ・ 自社の方針において、適正な賃金の支払いを定めている。
 - ・ 各都道府県の最新の最低賃金額と給与データベースの照合を行い、最低賃金法に抵触していないことを確認している。
 - ・ 海外の事業所においては、全ての賃金関連法令を遵守した規則を定め、これに基づいて支給している。
 - ・ 未払い残業代が発生しないように、タイムカードやパソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認した労働時間に基づいて社員の給与・手当を支払い、賃金台帳に記録している。
- （推奨）労働の価値に見合った、生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金・報酬の支払いについて、
- ・ 生活に必要なものを賄うことができる水準の賃金・報酬の支払いに関する方針を策定している。

【参考情報】
厚生労働省「[地域別最低賃金の全国一覧](#)」

項目		義務/推奨	内容
4.8	長時間労働の禁止	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、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。
		推奨	また、調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、労働者の労働時間を適切に管理すべきである。

解説(1/2)

長時間労働は、心身の疲労を蓄積させ、健康障害を生む原因となります。日本においても長時間労働の是正に向けた対策が強化されており、法令又は労使協定で定められた限度を超えた労働をさせてはいけません。そのためには、労働者の労働時間・休日・休暇を適切に管理することが推奨されます。

また、**必要な人員を確保することやICTの活用等による生産性向上**など、長時間労働が起きにくい環境づくりに取り組むことが望まれています。農業や漁業など労働時間等に関する規定の適用除外（労働基準法第 41 条）とされている場合も含め、労働者の健康・福祉を守る観点から、サプライチェーン全体を通じて長時間労働を是正していく必要があります。そのため、適正な納期の設定やサービスの内容に見合った価格での取引などに配慮することが求められています。

さらに、男女共同参画の観点からも、**長時間労働は女性活躍の阻害要因として対策の必要性が指摘されており、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）等に基づく対策が求められています。**

解説(2/2)

【取組例】

(義務) 違法な長時間労働の防止について、

- ・ 自社のCSR方針において過重労働の抑制を掲げている。
- ・ 時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）の遵守を確認する体制を整えている。
- ・ 休日なしの連続勤務を禁止している。
- ・ サービス残業防止のための職場パトロールを実施している。

(推奨) 労働者の労働時間の適切な管理について、

- ・ 労働時間を週単位で管理し、一定の超過勤務時間に達した社員に警告を出している。
- ・ 年間総労働時間に関する削減目標を設定している。
- ・ 有給休暇取得率の目標設定やノー残業デーの実施等、ライフ・ワーク・バランスを推進している。
- ・ 長時間労働是正の好事例を社内で共有している。
- ・ 所定時間内に仕事を終えることを積極的に評価している。
- ・ 勤怠管理電子システムの導入により、労働基準との適合を検証できるシステムを運用している。
- ・ 勤務間インターバル制度（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること）を導入している。

【参考情報】

厚生労働省「[労働安全衛生法令の概要](#)」、「[長時間労働削減に向けた取組](#)」、「[労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン](#)」、国土交通省「[建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律の概要](#)」

項目		義務/推奨	内容
4.9	外国人・移住労働者	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程に従事する外国人・移住労働者に対しては、関連する法令に基づき適切な労働管理を行い、賃金の不払い、違法な長時間労働のほか、旅券等の取上げ、強制帰国、保証金の徴収等の違法又は不当な行為を行ってはならず、離職、転職、送出し国への帰還の自由や私生活の自由を尊重しなければならない。 また、法令等や行政指導に基づき、当該労働者の理解可能な言語で労働条件を書面により交付しなければならない。 調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、外国人・移住労働者のあっせん・派遣を受ける場合、当該あっせん・派遣をする事業者が法令等に基づく許可を受けているか、外国人・移住労働者から仲介手数料を徴収していないか、外国人・移住労働者の権利を不当に侵害していないか等について確認しなければならない。
		推奨	また、調達関連事業者は、適切な住環境への配慮、外国人・移住労働者が苦情申入れ・相談を容易に行えるようにするための体制整備や権限ある関係機関との連携にも取り組むべきである。

解説(1/2)

外国人・移住労働者は、社会的地位が低い場合が多く、また、言葉の問題などもあり、搾取されやすい立場にあると言えます。例えば、旅券等の取上げ、強制帰国、保証金の徴収、賃金の不払い、違法な長時間労働のほか、詐欺まがいの募集や移動・連絡の制限といった問題が指摘される場合があります。日本国内においては、約40万人（2023年末時点）の外国人技能実習生が在留しています。技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、**労働関係法令等が適用**されており、それが確実に実施されていなければなりません。加えて、**離職、転職、送出し国への帰還の自由や私生活の自由を尊重**することも必要です。

調達関連事業者には、上に挙げたような課題に十分留意した上で、**法令に沿った雇用手続や労働管理の実践、外国人・移住労働者の権利が尊重されているか確認**することが求められます。

解説(2/2)

【取組例】

(義務) 外国人・移住労働者の法令等に則った労働管理及び雇用手続、あっせん・派遣事業者による不当な権利侵害の確認について、

- ・ 外国人・移住労働者の雇用に際して、法令等に基づき、適切な届出等を行っている。
- ・ 外国人・移住労働者を雇用する場合、法的な就労資格を有することを確認している。
- ・ 外国人・移住労働者については、採用のプロセスを厳格化し、人材派遣会社による手数料の徴収やパスポート・身分証明書の保管がないか、母国語で書いた雇用契約書を渡しているかなどをチェックしている。
- ・ 外国人・移住労働者との雇用契約書において、法令等で要求される事項を含むことを確認している。

(推奨) 外国人・移住労働者が苦情申入れ・相談を容易に行える体制整備について、

- ・ 賃金をはじめとする労働条件のほか、食生活や医療等に関することを含め、外国籍社員からの英語や母国語での質問や相談を受け付け、適切な助言や援助ができる体制としている。
- ・ 工場内等における表示を外国人・移住労働者が理解できる言語で記載している。
- ・ 技能実習生に対して、安全で衛生的な住居を提供するとともに、その住居費・光熱費等は適切な実費としている。
- ・ 経営幹部、外国籍社員が配属される職場の管理職を対象にした研修を実施している。
- ・ 海外進出先拠点において、現地市民の雇用、昇進、技能開発などを優先して行っている。また、現地における雇用計画について現地の政府機関や労働者団体と協議を行っている。
- ・ 外国人・移住労働者及びそれを支援するNGO、労働組合、弁護士等と対話・協働する機会を設けている。

【参考情報】

厚生労働省「[外国人の雇用](#)」、東京都「[外国人材と働くためのハンドブック](#)」、「[外国人労働者雇用マニュアル](#)」、ビジネスと人権ロイヤルズネットワーク「[サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境改善に関するガイドライン](#)」

項目		義務/推奨	内容
4.10	職場における暴力とハラスメントの防止	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、労働者等の個人としての尊厳と人格権を尊重し、職場におけるあらゆる形態の暴力とハラスメントを容認してはならない。 また、これを防止するための適切な措置をとらなければならない。

解説

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人の十分な能力発揮の妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。

また、事業者にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障の発生、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

2019年に「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法）が改正され、**職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました**。併せて、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（男女雇用機会均等法）及び「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）において、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、**職場でのハラスメント防止対策の措置に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止、事業主及び労働者の責務が明確化**されるなど、防止対策の強化が図られ、2020年6月1日から施行されています。

また、**パワーハラスメントの雇用管理上の措置義務**について、中小事業主においても2022年4月1日から義務化されました。職場において暴力とハラスメントを禁止し、人権を尊重することを示す方針を示し、ハラスメントの被害防止のための措置を講じることが重要です。

【取組例】 職場における暴力とハラスメントの防止のための措置について、

- ・ 職場における暴力とハラスメントを禁止する自社の方針や行動規範等を策定している。
- ・ 社員等に対して、職場における暴力やハラスメントの防止に関する研修を実施している。
- ・ 職場における暴力とハラスメントに関する相談窓口を設置している。

【参考情報】

厚生労働省「[職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）](#)」、東京都「[TOKYOノーハラ企業支援ナビ](#)」、「[職場におけるハラスメント防止ハンドブック](#)」

項目	義務/推奨	内容
4.11 職場における人材育成・研修の提供	推奨	調達関連事業者は、労働者に対し、職業経験の全ての段階において、能力開発、訓練及び実習の機会を享受できるように取り組むべきである。

解説

職業能力の開発に関する法律である「**職業能力開発促進法**」では、事業者の責務として、雇用する労働者に対し必要な職業訓練を行うとともに、その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助等を行い、労働者の職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならないことが規定されています。加えて同法では、職業能力の開発に関する計画を取りまとめた**事業内職業能力開発計画の作成**や、これらの**計画の作成や実施等を担う職業能力開発推進者の選任が努力義務に設定**されています。

また、デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化など、事業者・労働者を取り巻く環境が急速かつ広範に変化するとともに、労働者の職業人生の長期化も同時に進行する中で、**労働者の学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）の必要性が益々高まっています**。

変化の時代にあっては、労働者一人ひとりが新たな付加価値を生み出す「主体」であり、事業者・労働者双方の持続的成長に向けて、**事業者主導型の職業訓練の強化を図るとともに、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進**することが重要です。

調達関連事業者にも、新たな成長に向けた人材戦略とりわけ人材開発（人への投資）における「学び・学び直し」の重要性を十分認識し、全ての労働者が、やりがいや働きがいをもってその能力を十分に発揮できるよう、**学び・学び直しを強力かつ継続的に支援**することが推奨されています。

【取組例】労働者が能力開発、訓練及び実習の機会を享受できる取組について、

- ・ 事業内職業能力開発計画を作成している。
- ・ 職業能力開発推進者を選任している。
- ・ 外部教育訓練機関の活用など、多様な形態で学び・学び直しの教育訓練プログラム等の機会を提供している。
- ・ 学び・学び直しのための時間的配慮や教育訓練プログラム等の参加費用を支援している。
- ・ キャリアコンサルタントの活用等により学びが継続できるような伴走支援を提供している。
- ・ 身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場や能力・スキルが適切に評価される環境を整備している。

【参考情報】

政府「[職業能力開発促進法](#)」、厚生労働省「[職場における学び・学び直し促進ガイドライン](#)」

項目	義務/推奨	内容
4.12 就労に困難を抱える者の雇用の促進	推奨	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、就労を希望しながら、心身の障害をはじめ社会的、経済的その他の事由により就労することが困難である者の雇用の促進に取り組むべきである。

解説

「2050東京戦略」において都は、**「誰もがいつでも自分らしく、よりポジティブに働き、活躍する東京」**を2050年代のビジョンに掲げ、**心身の障害をはじめ社会的、経済的その他の事由により就労することが困難である方の雇用の促進に取り組んでいます。**

また、都は就労を希望する全ての都民がその個性と能力に応じて働くことができるよう応援し、誰一人取り残されることなく誇りと自信をもって輝く社会の実現を目指し、**「都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例」**を制定しています。「ソーシャルファーム」とは、自律的な経済活動を行いながら、就労に困難を抱える方が、必要なサポートを受け、他の従業員とともに働いている社会的企業のことです。「2050東京戦略」において、都は、「ソーシャルファーム」の普及・拡大を掲げています。

調達関連事業者にも都が目指す理念についての理解を深め、その事業活動に関し、就労に困難を抱える方の雇用の取組推進のために努力することが推奨されています。

【取組例】就労を希望しながら、就労することが困難な者の雇用促進について、

- ・ 障害者、ひとり親、刑務所出所者などの就労困難者の雇用に関する会社としての方針や行動規範を策定している。
- ・ 障害者が働く福祉施設や訓練施設、ソーシャルファームへの物品・サービス等の優先発注を行っている。
- ・ 優先調達推進法に基づく特例子会社・重度障害者多数雇用事業所から物品等を調達している。
- ・ 支援学校等生徒の職場実習を受け入れている。
- ・ 福祉施設利用者を積極的に採用している。

【参考情報】

東京都「[2050東京戦略](#)」、「[都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例](#)」、「[障害者の就業促進](#)」

社会の持続的成長と生活水準の向上につながる自由な競争環境を担保するため、事業活動の公正さは重要であり、近年、社会的な関心が高まっている。

また、持続可能性は環境、社会及び経済という3本柱で構成されるものであり、経済活動・事業活動においてもこの3つが調和することが期待されている。

特に、都内経済の基盤を形成する中小事業者が、都の調達に積極的に参加することは、新たな市場の開拓や専門技術の向上等を通じて国際競争力を高め、都内経済の持続的成長に貢献する。

また、地域生産・地域消費や地域内経済循環を推進することは、温室効果ガスの排出量削減につながり、気候変動問題の解決に資する。このため、都は、公正な事業慣行や地域経済に関する取組についても重視する。

解説

事業者は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値及び雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、社会の持続的な成長と生活水準の向上を牽引する役割を担っています。そのため事業者は、関係法令、国際ルール及びその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって事業活動の公正さを担保していくことが重要です。

また、持続可能性は経済、社会、環境という3本柱で構成されており、経済活動・事業活動においてもこの3つが調和することが期待されています。持続可能な社会の実現が事業者の発展の基盤であり、**ESG（環境・社会・ガバナンス）を考慮した経営の推進**により「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成に向けて行動すること、そして事業者は国内外において関係法令や国際ルール及びその精神を遵守し、高い理念感をもって社会的責任を果たすことが求められています。

項目		義務/推奨	内容
5.1	腐敗の防止	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、贈賄等の腐敗行為に関わってはならない。

解説

公正性かつ透明性を確保することは、健全な事業活動の基本として、日本の国内外を問わず要請されています。**腐敗行為は、健全な競争や経済の発展を阻害する**ものであり、贈賄や不公正な競争によって不当に利益を得ているような場合は、事業者として社会的責任を果たしているとは言えません。

贈賄とは、公務員及びそれに準じる者に対し、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手など、業務上の見返りを求めた金銭の提供や接待、贈り物、その他の利益や便宜の供与を行うことをいいます。

【取組例】公務員等に対する贈賄等の腐敗行為の防止について、

- 贈賄防止に関する行動方針を策定している。
- 国内外を問わず、公務員又はこれに準じる立場の者に対して、不正に金品その他の利益を供与することを禁止する内容のコンプライアンス行動規範を策定している。
- 主要国の法規制動向や贈収賄防止のためのガイドライン、賄賂を要求された場合の対処方法など行為形態を例示したわかりやすいマニュアル類を作成し、採用時や転属時等を含め、全職員に対し定期的に教育を行う。
- 外国公務員と接点を持ち得る役員や従業員に対して、賄賂を要求された場合の対処方法に関する教育頻度を高める。違法行為を行わないことはもちろん、疑義を招く行為が生じないよう周知徹底を図る。
- 交際費のチェック強化、政治献金などの支出記録の保存等に取り組んでいる。

【参考情報】

経団連「[企業行動憲章](#)」、経済産業省「[外国公務員贈賄防止指針について](#)」

項目		義務/推奨	内容
5.2	公正な取引慣行	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、独占禁止法や取適法等の取引に関する関係法令等を遵守し、ダンピング、買いたたき、談合等の不公正・反競争的な取引を行ってはならない。
		推奨	また、調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、サプライチェーンにおける下請構造を可視化し適切に管理すべきである。

解説

組織の社会的責任に関する国際規格である I S O 26000においても、「**公正な事業慣行**」が中核主題の一つとされています。調達関連事業者は、「**私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（独占禁止法）**」や「**中小受託取引適正化法（取適法）**」、「**建設業法**」等に基づき、**不当廉売（ダンピング）**や**買いたたき、談合等**をしないことが求められます。

また、こうした公正な取引を一層推進するためにも、自社の下請事業者だけでなく、サプライチェーンを担う事業者における下請構造を可視化し、適切に管理することが推奨されています。

- 【取組例】
- （義務）**独占禁止法や取適法等の取引に関する法令等を遵守した公正な取引慣行の推進について、**
- 各国の競争法及び独占禁止法を遵守し、公正な取引を行うことを含むコンプライアンス方針を策定している。
 - 公正な競争を行うことや取引先と適正な関係を保つことを内容とする行動規範を策定している。
 - カルテル・談合防止に関する社員向けガイドラインを作成し、社員への教育・研修を行っている。
 - 独占禁止法に関する相談窓口を設置し、法律の解釈や適用について疑問がある場合は同窓口相談することを徹底している。
 - 独禁法違反のリスクがある部門の社員に対して、違法行為類型や業務遂行上の留意事項などについて教育・啓発を実施している。
- （推奨）**下請構造を可視化し適切に管理することについて、**
- 下請、委託先について業務履行体制を可視化し、適切に管理している。
 - 下請、委託先に対して、法令違反がないよう指導している。

【参考情報】

日本規格協会「[I S O 26000 を理解する](#)」、経団連「[企業行動憲章](#)」、経済産業省「[知ってなっとく独占禁止法](#)」、公正取引委員会「[中小受託取引適正化法（取適法）関係](#)」、中小企業庁「[受託適正取引等推進のためのガイドライン](#)」、国土交通省「[国土交通省建設業法令遵守ガイドライン](#)」

項目		義務/推奨	内容
5.3	紛争や犯罪への関与のない原材料の使用	義務	調達関連事業者は、工事・物品等に関して、武装勢力や犯罪組織の資金源となるなど、紛争や犯罪に関与する原材料を使用してはならない。

解説

調達指針で主として想定しているのは、紛争地域等で産出される4種の鉱物（タンタル、すず、タングステン、金）です。紛争地域においては、これらの鉱物の採掘に人権侵害行為を起こす武装勢力が関与し、その資金源となっていることが指摘されています。近年、米国やEUでこれらの鉱物に関する規制が強化されていますが、規制の直接の対象となっていない事業者でも、海外の取引先から同様の対応を求められる可能性があります。

こうした紛争・犯罪に関与した原材料を回避するためには、特にリスクが指摘されている資源に関して、**原産地や流通経路の特定、リスクの評価、高リスクの場合における第三者監査や人権デュー・ディリジェンス等の手続きを実施**することが有効です。

【取組例】紛争や犯罪に関与する原材料の使用防止について、

- ・ 紛争地域において不当な方法で採掘された鉱物を製品に使用しないというグループ方針を策定している。
- ・ 紛争鉱物対応ガイドラインを制定し、取引先にも紛争鉱物問題への理解と対応を求めている。
- ・ 自社内部の人権デュー・ディリジェンス等の対応体制を整備し、業界団体の開発したツールを利用して、紛争鉱物の使用状況や精錬所情報の調査を実施している。
- ・ 社内の調達担当者を対象に、紛争鉱物調査に関する研修を実施している。

【参考情報】

外務省「[OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス（仮訳）](#)」

項目		義務/推奨	内容
5.4	知的財産権の保護	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、第三者の知的財産権（特許権、著作権、意匠権等）及び営業秘密を侵害してはならない。

解説

AI技術の進歩等により、近年、事業活動における知的財産保護の重要性が高まっています。第三者の知的財産を無断で利用するようなことがないよう、**製品・サービスの開発・販売等の際には十分注意**する必要があります。**第三者の営業秘密を違法な手段で入手・使用することも知的財産の侵害**に当たります。

- 【取組例】第三者の知的財産権及び営業秘密の侵害防止について、
- ・ 他社の知的財産権を尊重し、侵害しないように努めることを自社の行動指針に定めている。
 - ・ 自社製品が第三者の知的財産権を侵害することのないよう、第三者の特許を徹底的に調査している。
 - ・ 知的財産に関係する社員への研修やeラーニングを実施している。
 - ・ 下請・納入業者に対し第三者の知的財産権を侵害していないことの確認を義務付けている。
 - ・ 他社からの転職者に対して前職等の著作物や秘密情報を自社で使用・開示等することを禁止している。

【参考情報】
中小企業庁「[知的財産取引に関するガイドライン](#)」

項目		義務/推奨	内容
5.5	責任あるマーケティング	義務	調達関連事業者は、工事・物品等に関して、一般消費者による自主的かつ合理的な選択を阻害するおそれのある不当表示を行ってはならない。
		推奨	また、調達関連事業者は、工事・物品等に関して、差別的又は誤解を与える広告を回避し、3.6の「子供の権利尊重」を踏まえ、子供に悪影響のある広告を制限するなど、消費者や社会に配慮すべきである。

解説

「消費者基本法」では、消費者政策の基本理念として、国民の消費生活における基本的な需要が満たされ、その健全な生活環境が確保される中で、**安全の確保、選択の機会の確保、必要な情報の提供、教育の機会の確保、意見の反映、被害の適切かつ迅速な救済**が重要であり、これらを**消費者の権利**として位置付けています。加えて、事業者の責務として、消費者の安全及び消費者との取引における公正を確保することや、消費者に対し必要な情報を明確かつ平易に提供することが定められています。そのため、製品やサービスに関する広告等の表示については、法令の規制に従って、**事実と異なる表示や、消費者や顧客に内容を誤認させる表示を行わない**ようにしなければなりません。

また、広告が**差別的な表現を含まないか、子供に悪影響を与える内容（暴力的な表現、危険や誤使用を招くおそれのある表現など）となっていないか、情報に影響されやすい子供に配慮しているか**等の観点からもチェックすることが推奨されています。

- 【取組例】
- （義務）自主的かつ合理的な選択を阻害するおそれのある不当表示の防止について、
- ・コンプライアンス行動規範において、自社製品への不当表示等を行わないことを明記している。
 - ・不当表示を防止するため、関係する社員に対して研修等を行っている。
 - ・製品・商品・サービスに関する表現についての関連法令に基づき、顧客・消費者が正しく理解できる説明を行っている。
- （推奨）差別的又は誤解を与える広告、子供に悪影響のある広告の防止等について、
- ・コンプライアンス行動規範において、自社製品への不当表示や差別的又は誤解を与える広告、子供に悪影響のある広告等を行わないことを明記している。
 - ・広告に関する自社基準を設定するとともに、商品や広告の表示・表現を審査する仕組みを構築している。
 - ・社員等に対し、差別的又は誤解を与える広告、子供に悪影響のある広告の防止に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。
 - ・本来の目的から逸脱した利用法や、利用者や周囲の人の安全を脅かしたり、危害が及んだりする可能性のある利用法に対しては、「注意」「警告」「危険」などの表示を充実する。

【参考情報】
消費者庁「[消費者基本計画等](#)」、「[表示規制の概要](#)」

項目		義務/推奨	内容
5.6	情報の適切な管理	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、個人情報等を法律に基づき取り扱うとともに、業務上知り得た機密事項がサイバー攻撃や内部不正等により外部に漏えいしないよう適切に管理しなければならない。
		推奨	また、調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、情報セキュリティに関するリスクの高さに応じた情報アクセスの管理強化や漏えい防止体制の確立のほか、万が一、情報が外部に漏えいした場合の原因究明・被害収束のための体制確立などの対策に取り組むべきである。

解説

調達関連事業者は、顧客や社員の個人情報を法令に従って適切に取り扱う必要があります。「個人情報保護法」では、目的外利用の禁止、取得時の利用目的の通知、第三者提供の制限などを定めています。

また、個人情報も含め、情報セキュリティに対する社会的要請や法的責任が拡大しています。取り扱う情報の性質に応じて、社員等が遵守すべき規範や方針の作成、それらに従った計画の立案・実施、監査など、社内外に影響を与えないための対策を組織的に講じることが推奨されています。

- 【取組例】
- （義務）個人情報の法律に基づく取扱い及び機密事項の適切な管理について、
- ・ コンプライアンス基本方針において、業務上知り得た顧客情報は厳正に管理し、定められた目的以外は使用しないことを明記している。
 - ・ 個人情報を保護するための社内規程を整備し、定期的に監査や教育を実施している。
- （推奨）情報アクセスの管理強化、漏えい防止体制の確立について、
- ・ 最重要事項については、セキュリティを強化した専用のシステムで保管し、アクセス制限や利用状況を記録することで、外部からの攻撃や内部からの情報漏えいを防止している。
 - ・ 営業秘密の管理状況を定期的に監査している。
 - ・ 情報管理規程の策定、セキュリティソフトの導入、情報管理のためのトレーニング等に取り組んでいる。
 - ・ ビッグデータを利活用するに当たり、ビッグデータ特有のプライバシーリスクを踏まえた対策を導入している。

【参考情報】

個人情報保護委員会「[法令・ガイドライン等](#)」、情報処理推進機構「[中小企業の情報セキュリティ対策ガイドライン](#)」、「[組織における内部不正防止ガイドライン](#)」、経済産業省「[秘密情報の保護ハンドブック](#)」、経済産業省、情報処理推進機構「[サイバーセキュリティ経営ガイドライン](#)」、東京都「[東京中小企業サイバーセキュリティ支援ネットワーク](#)」、「[中小企業向けサイバーセキュリティ対策の極意](#)」

項目		義務/推奨	内容
5.7	情報の記録と開示	義務	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、記録、物証及び証言の偽造並びに改ざん、隠ぺいその他これらに類する倫理に反する行為を行ってはならない。 また、工事・物品等の調達過程に関する情報は、適用される規制と一般的な事業慣行に従うのみならず、事後的な、事業の実施・履行内容の検証等にも耐えうるよう、正しく記録し、必要により都の求めに応じて開示しなければならない。

解説

工事・物品等の調達過程において、**記録、物証及び証言の偽造並びに改ざん、隠ぺいその他これらに類する倫理に反する行為を行っては いけません。**これらの行為は、株主や取引先・従業員・社会等との信頼関係を失い、会社の存立そのものを危うくする結果を招くリスクがあるとともに、関連する法令に違反するおそれがあります。

また、工事・物品等の調達過程に関する情報は、事後に、その事業の実施・履行内容の検証等が必要になった場合に備えて、正確に記録し、必要に応じて都に提供することが求められます。

適正な情報の記録と開示に当たっては、**事業者全体として方針や行動規範を策定し、内部統制の構築に取り組むことが重要です。**

【取組例】記録、物証及び証言の偽造等、倫理に反する行為の防止、調達過程に関する情報の正確な記録と開示について、

- ・ 事業活動の記録等の偽造、改ざん及び隠ぺい等の防止に関する会社としての方針や行動規範を策定している。
- ・ 事業活動の記録等の偽造、改ざん及び隠ぺい等の防止のための社内規定を整備し、定期的に監査を実施している。
- ・ 社員等に対し、事業活動の記録等の偽造、改ざん及び隠ぺい等の防止に関する研修を実施している

【参考情報】

経団連「[企業行動憲章](#)」

項目		義務/推奨	内容
5.8	地域経済の活性化	推奨	調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、地域の持続可能な活性化に取り組む中小事業者の受注機会の確保や持続可能性を踏まえて地域において生産された商品の利用に努めるべきである。ただし、W T O 政府調達協定の対象となる調達においては、同協定の趣旨を踏まえ、調達関連事業者は可能な範囲で地域経済活性化に取り組むべきである。

解説

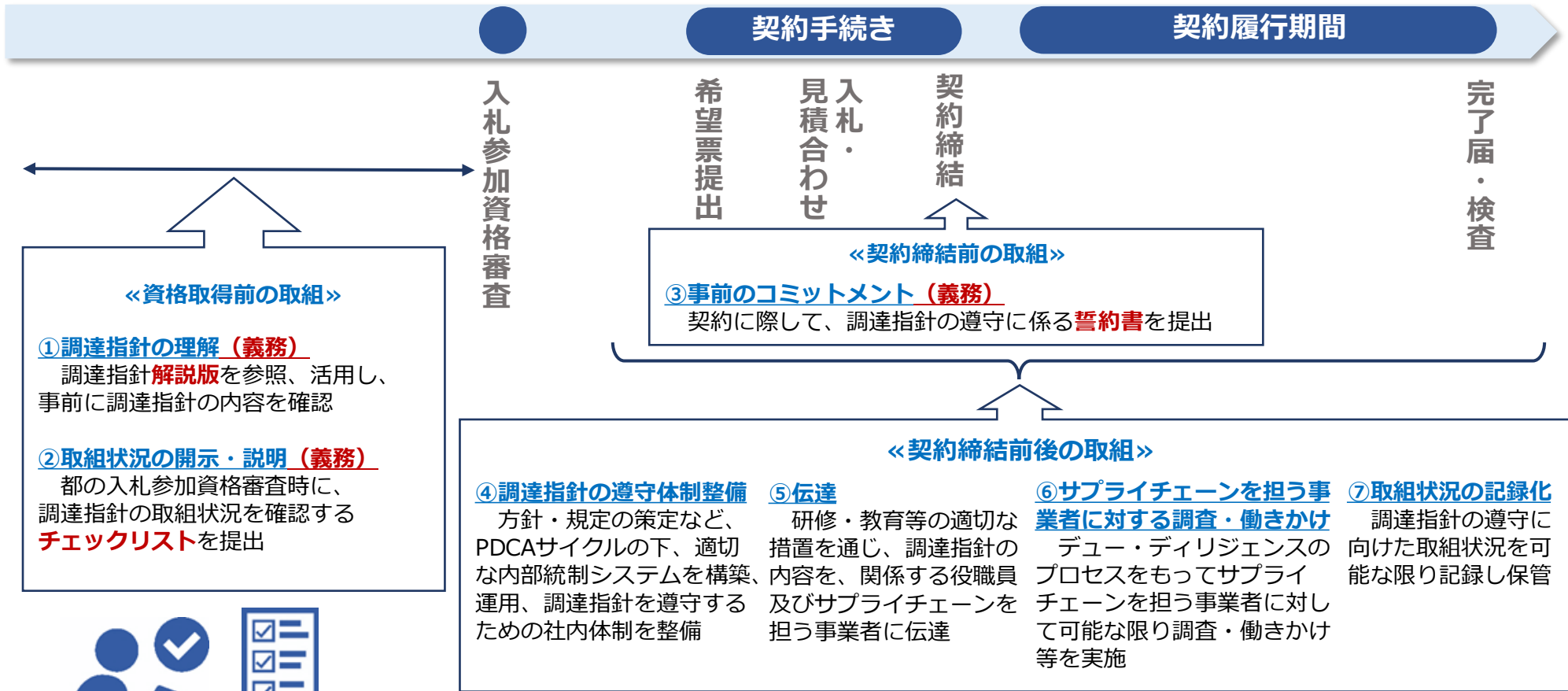
現在、日本国内の地域においては、人口減少、地域経済の縮小等の課題を抱えており、地域が将来にわたって成長力を確保するには、**地域経済の活性化**が重要です。地域経済の活性化に当たっては、地域資源等を活用して環境・経済・社会にプラスの影響をもたらす持続可能な事業を支援することにより、自立した地域を形成することが求められます。そのため、調達関連事業者が、原材料の調達先や業務委託先の検討に際して、**地域の持続可能な活性化に取り組む中小事業者の受注機会の確保や持続可能性を踏まえて地域において生産された商品の利用**に努めることが期待されます。

- 【取組例】地域の持続可能な活性化に取り組む中小事業者等への配慮等について、
- ・ 広く門戸を開放して公正に取引先を選定するとともに、調達資材の選定に当たっては環境保全その他のC S R活動に積極的に取り組む取引先のものを優先する方針を立てている。
 - ・ 地域における環境配慮や社会配慮の優れた取引先候補を調査している。
 - ・ 地域社会に貢献するため、現地調達活動を推進している。
 - ・ 社員食堂等において、持続可能性に関する認証を受けた地元産食材の使用に取り組んでいる。

6.担保方法（受注者等の取組）

受注者等の取組

- 調達指針の実効性確保に向けて、都との契約の前後において受注者等が取り組むべき事項を規定
- **チェックリスト**の提出は、**令和7・8年度資格審査から実施**（電子調達システムを通じた提出）
- **誓約書**は、**調達指針適用対象の契約**※について提出が必要 ※令和7年4月以降公表される財務局契約第一課・第二課発注の案件に適用



6.担保方法（受注者等の取組）

受注者等の取組＜資格取得前の取組＞

項目		内容
①	調達指針の理解	受注者等となることを希望する者は、都が別途作成する解説等を参照、活用するなどして、事前に調達指針の内容を確認しなければならない。

解説

受注者等となることを希望する事業者は、調達指針の遵守に向けてどのような取組を実施すべきかを理解する必要があります。その上で、**自社の取組が調達指針が期待する水準と比較して十分か**、また、**不十分な点についてはどのように取り組むべきか**といった検討につなげることが望めます。調達指針の正確な理解のためには、調達指針の各規定を逐条解説する本解説を参照することが有益です。

6.担保方法（受注者等の取組）

（１）受注者等の取組＜資格取得前の取組＞

項目		内容
②	取組状況の開示・説明	受注者等となることを希望する者は、東京都競争入札参加資格審査申請時において、サプライチェーンを担う事業者に対する調査・働きかけを含む調達指針の遵守に向けた取組状況（取り組むことを予定しているものを含む。）について、チェックリストにより開示・説明しなければならない。また、契約締結後においても、受注者等は、取組状況について、都の求めに応じて開示・説明しなければならない。さらに取組状況について、各種プロセスや負の影響への対処等を定期的の開示すべきである。

解説

都は、受注者等となることを希望する事業者に対し、調達指針に関連する取組の状況について開示・説明を求めます。開示・説明のための**チェックリストについては、東京都競争入札参加資格審査申請時に提出をお願いしています。**

調達指針には**関連する法令等の遵守を基本とした義務的事項**と、法令上の義務を超えた**より望ましい社会の構築に貢献し得る取組としての推奨的事項**を設定しています。受注者等は義務的事項を遵守することが前提となり、**都は受注者等に対しこれらの事項を遵守するためにどのように取り組んでいるか、チェックリストにより説明を求めます。**取組を何ら実施しない場合には調達指針が適用される案件に参加することはできません。推奨的事項については、取り組んでいない場合も、調達指針が適用される案件に参加することができますが、可能な限り取組を実施することを求めます。

また、都は、取組状況に不明な点がある場合や持続可能性との関係で特に重要度が高いと考えられる課題に関して、必要に応じて工事・物品等のトレーサビリティ等について追加の資料提供の依頼やモニタリング等を実施します。

6.担保方法（受注者等の取組）

（１）受注者等の取組＜資格取得前の取組＞

資格審査時におけるチェックリストの提出について①

- 令和７・８年度の競争入札参加資格の定期受付申請時から、**調達指針の遵守に向けた取組状況を報告する「チェックリスト」の提出**をお願いしています。
- チェックリストには、事項別に調達指針の遵守に向けた**望ましい取組例を選択項目として記載**していますが、これらはあくまで**例示**であり、必ずしもこれを実施しなければならないという訳ではありません。
- その他の取組を行っている場合は、自由記載欄にその内容を記載してください。
- チェックリストは、資格審査の申請データと合わせて、**東京都電子調達システムを通じて提出**します。
- チェックリストの入力内容は、**入札参加資格の審査には影響しません**が、「**義務的事項**」について「**取り組んでいない**」が選択されている場合は、今後、**調達指針が適用される案件※に参加することができません**ので、ご注意ください。
- 「推奨的事項」は、いずれの選択肢を選択しても、都の入札への参加に影響はありません。
- なお、資格申請後に取り組みを開始し、**申請時から状況が変化**した場合には、資格付与後に電子調達システムを通じてチェックリストの内容の**変更申請が可能**です。

※調達指針は、令和７年４月以降に公表される財務局契約第一課及び契約第二課発注案件から適用開始

6.担保方法（受注者等の取組）

（１）受注者等の取組＜資格取得前の取組＞

資格審査時におけるチェックリストの提出について②

＜チェックリスト画面イメージ＞

(1) 全般への取組状況

1.1 法令遵守

指針本文 ○ページ
指針解説 ○ページ

【義務】

1.2 持続可能性確保に向けた受注者等の責任

指針本文 ○ページ
指針解説 ○ページ

【推奨】

国内外の法令等の遵守や、国際規範の尊重について、選択してください。（複数選択可）
☐会社としての方針や行動規範等を策定している。
☐内部統制の仕組みの構築や担当部署の設置など、規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。
☐遵守すべき関連法規の関係部署への周知や研修の実施など、周知・啓発に取り組んでいる。
☐その他の取組を行っている。
☐取り組んでいない。
その他の取組

全角200文字（半角400文字）以内で入力してください。

人権尊重及び環境保護に関する自社の方針公表、定期的なデュー・ディリジェンス、グリーンバンス・メカニズム（苦情処理メカニズム）の設置について、選択してください。（複数選択可）
☐会社としての方針や行動規範等を策定し、公表している。
☐内部規程の整備や担当部署の設置など、規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。
☐デュー・ディリジェンスの実施状況についての説明・開示に取り組んでいる。
☐グリーンバンス・メカニズム（苦情処理メカニズム）の構築・運営に取り組んでいる。
☐その他の取組を行っている。
☐今後、取組を始める予定。
☐取り組む予定はない。
その他の取組

全角200文字（半角400文字）以内で入力してください。

解説等を参照しながら、取り組んでいる項目にチェックしてください。

該当する項目がない場合は、「その他の取組を行っている」にチェックした上で、自由記載欄に取組内容の記載をお願いします。

義務的事項について「取り組んでいない」が選択されている場合、調達指針が適用される案件に参加することができません。

推奨的事項は、いずれの選択肢を選択しても、都の入札参加に影響はありません。

※上記は開発中のイメージ画像であり、実際の画面とは異なる場合があります。

東京都

75

6.担保方法（受注者等の取組）

（１）受注者等の取組＜契約締結前の取組＞

項目		内容
③	事前のコミットメント	受注者等は、都との契約に際して、誓約書を提出して、調達指針の遵守に向けて取り組むことを誓約（コミット）しなければならない。

解説

調達指針の遵守に向けて取り組むことを誓約（コミット）することは、調達指針が適用されている案件において、都の受注者等となることの前提条件となります。具体的には、調達契約の締結等に併せて、調達指針の遵守についての誓約書を提出するよう求められます。

6.担保方法（受注者等の取組）

（１）受注者等の取組＜契約締結前後の取組＞

項目		内容
④	調達指針の遵守体制整備	受注者等は、都との間の契約締結の前後を通じて、PDCAサイクルの下、適切な内部統制システムを構築、運用し、調達指針を遵守するための社内体制を整備すべきである。具体的には、経営トップのコミットメント、方針・規程の策定、組織体制の整備、情報伝達ルートの確保、研修・教育、監査・モニタリングの実施等が挙げられる。

解説

○体制整備における留意点

調達指針を遵守するためには、PDCAサイクル（（Plan（計画）、Do（実行）、Check（測定・評価）、Action（対策・改善）））の下、内部統制システムを構築・運用していくことが有効です。内部統制システムの要素としては、経営トップのコミットメント、方針・規程の策定、組織体制の整備、情報伝達ルートの確保、研修・教育、監査・モニタリング等が挙げられます。これらの取組の有効性を継続的にレビューし、PDCAによって改善していくことが推奨されます。

一方、調達指針は受注者等に画一的な体制の整備を求めるものではありません。事業の規模や内容、直面するリスクに即した体制となっていることが重要です。

また、できる限り既存の内部統制システムの活用を検討した上で、不十分と思われる要素を補充することが効率的と言えます。

○リスクベース・アプローチの採用

上記の体制整備を含め、調達指針への対応に当たっては、リスクベースのアプローチが効果的です。事業活動による影響やリスクがその業種、国・地域、規模等によって大きく異なる中で、前記「5.持続可能性確保に向けた視点」の各項目について一様な対応をとるべきではなく、自社の事業活動における持続可能性に関するリスク（例：人権侵害、環境汚染等が起きるリスク）を評価した上で、負の影響を与えるリスクが高い分野について優先的かつ重点的に対応することが効果的・効率的であるとの考えに基づいています。

6.担保方法（受注者等の取組）

（１）受注者等の取組＜契約締結前後の取組＞

項目		内容
⑤	伝達	受注者等は、都との間の契約締結の前後を通じて、調達指針の内容を自らの事業の関係する役職員及びサプライチェーンを担う事業者に伝達するために、研修・教育などの適切な措置を講じるべきである。 なお、調達指針の内容を伝達する際は、伝達を受ける利害関係者が理解しやすい方法で伝達するべく努めるべきである。

解説

○研修・教育の必要性和留意点

受注者等において調達指針に対応するための具体的な取組を担うのは管理部門のみならず、様々な部署の役職員、そして現場で働く方々全員が関係します。そのため、関連する役職員含め全職員に対し研修等により**調達指針の内容を周知・徹底**することが内部統制システムの要素の一つとしても重要です。

研修に当たっては、本解説に記載される調達指針策定の背景や取組例について説明することにより調達指針遵守のための理解やモチベーションを高める効果が期待できます。

○サプライチェーンを担う事業者に対する研修・教育の必要性和留意点

後述の「⑥ サプライチェーンを担う事業者に対する調査・働きかけ」の規定のとおり、受注者等にはそのサプライチェーンを担う事業者が調達指針を遵守するよう働きかけを行うことが期待されます。ただし、サプライチェーンを担う事業者の中には中小の事業者や途上国の事業者であって、そもそも調達指針に関する知識や対応する体制が不足している場合も考えられます。このような場合には、関連する**サプライチェーンを担う事業者に対して研修・教育等を行い、調達指針の内容を周知**することが有益です。

○サプライチェーンを担う事業者への伝達に当たっての留意点

調達指針の伝達については人権侵害の被害者となりやすい**サプライチェーンを担う事業者の末端の労働者等にも理解できるように周知を図る**ことが重要です。特に、サプライチェーンを担う事業者が途上国にある場合、**調達指針を現地語に翻訳した上で、自社のウェブサイトに掲載したり、サプライチェーンを担う事業者に配布して事業場内への掲示**を求めたりする方法が考えられます。

○相談窓口の設置の有用性

職員やサプライチェーンを担う事業者に対する伝達に当たっては、研修・教育に加えて**調達指針の遵守の懸念や疑問を有する人が適時相談できる窓口を設ける**ことも有益です。

6.担保方法（受注者等の取組）

（１）受注者等の取組＜契約締結前後の取組＞

項目		内容
⑥	サプライチェーンを担う事業者に対する調査・働きかけ	受注者等は、都との間の契約締結の前後を通じて、調達指針を遵守した工事・物品等の調達過程となるように、サプライチェーンを担う事業者に対して調達指針又はこれと同様の方針等の遵守を求めた上で、同事業者に対する調査や働きかけを可能な限り行うべきである。このような調査や働きかけに当たっては、国際規範において要請する「デュー・ディリジェンス」のプロセスをもって調査や働きかけを行うべきである。特に、サプライチェーンにおいて負の影響が発生した場合は、その及ぼす負の影響に応じて自らの責任で対応すべきである。 受注者等は、サプライチェーンを担う事業者に対する調査や働きかけに当たっては、共存共栄の理念に基づき、同事業者との共同の取組として調達指針の遵守を推進できるように、同事業者とのコミュニケーションを重視すべきである。 受注者等は、サプライチェーンを担う事業者との間の契約において、同事業者に対する調査・働きかけやコミュニケーションを確実にするために必要な内容を仕様書等に記載すべきである。

解説（1/3）

○サプライチェーンを担う事業者への働きかけの必要性

持続可能性に関する問題の多くは製造・流通等の過程の上流で発生することが多い状況にあります。この場合、受注者等が調達指針を遵守するだけでは問題は解決しません。そのため、**製造・流通等の全体における持続可能性の配慮の浸透に向けた取組**が重要です。国際連合の「**ビジネスと人権に関する指導原則**」においても、事業者に対しサプライチェーンを担う事業者が人権侵害を生じさせている場合に、影響力を行使し是正を働きかけることを求めています。

また、国際的にもこうした趣旨を踏まえ**英国現代奴隷法をはじめサプライチェーンの透明性を確保するための様々な法規制**が導入されています。

○リスクベース・アプローチの採用

多様な資材・原料の調達に関し多数のサプライチェーンを担う事業者が存在する場合、その全てに万遍なく一様に働きかけを行うことは困難です。特に直接的に契約関係のない場合はなおさらです。そのため、サプライチェーンを担う事業者への働きかけについても、**リスクの高いサプライチェーンを担う事業者や分野に関してより重点的に働きかけを行う**ことを推奨しています。

6.担保方法（受注者等の取組）

（１）受注者等の取組＜契約締結前後の取組＞

解説（2/3）

○リスク評価における留意点

リスクベース・アプローチを採用する前提として、**サプライチェーンを担う事業者における持続可能性に関するリスクを適切に確認・評価**することが必要です。この確認・評価に当たっては人権デュー・ディリジェンスの手法を参照することが有用です。サプライチェーン上のリスクを評価するに当たっては、自社のサプライチェーンの構造を把握した上で、自社のサプライチェーンを担う事業者が活動する国・地域、業種、取引先などに関し、各国政府・NGO・メディアが提供する事例・データ・指数等の情報を活用することにより、リスク評価を行うことが有益です。ただし、サプライチェーンを担う事業者が重層的かつグローバルに存在する場合においては、物理的な距離に加え、言語・文化上、取引関係上のギャップの存在から、リスクを正確に把握することが困難な場合もあります。そのため、特に**リスクが高いことが疑われるサプライチェーンを担う事業者に関しては専門家への相談や関係する利害関係者との対話を行ったり、必要に応じて現地調査を実施**したりすることが望ましいと言えます。

○共存共栄の理念に基づくボトムアップ・アプローチの採用

サプライチェーンを担う事業者への働きかけに当たって、サプライチェーンを担う事業者に調達指針の遵守を一方的に要求し、監査を実施するトップダウン型の管理手法については様々な弊害が指摘されています。従来の調達実務を無視した要求がなされた場合、サプライチェーンを担う事業者における調達指針の遵守コストがいたずらに増大する危険性がありますし、受注者等の監査コストが増大する可能性もあります。こうした課題を踏まえれば、**持続可能性への配慮を受注者等とサプライチェーンを担う事業者の共同の取組として推進**することが望ましく、そうしたボトムアップ型の取組は、**中長期的な信頼関係を重視する日本独自の「共生」の文化にも整合**すると言えます。ボトムアップ方式の共同取組に当たっては、サプライチェーンを担う事業者に一方的に調達指針を遵守する負担を課すのではなく、サプライチェーンを担う事業者との間のコミュニケーションが重要です。**サプライチェーンを担う事業者との間の情報交換を通じてリスクの高さに応じた効果的・効率的な対応策を見出すことにより、遵守コストや監査コストの削減という両者にとってのメリット**が期待できます。

○調達指針遵守条項の導入の有効性

サプライチェーンを担う事業者への働きかけやコミュニケーションの効果を高めるためには、受注者等が**サプライチェーンを担う事業者との間で結ぶ取引契約において、調達指針遵守条項を導入**することが有益です。これにより、サプライチェーンを担う事業者への働きかけを実施していることを都や外部の利害関係者に対し明確にし、透明性を図る機能も期待できます。

（１）受注者等の取組＜契約締結前後の取組＞

解説（3/3）

○デュー・ディリジェンス

リスクベース・アプローチを採用する前提として、**持続可能性に関するリスクを適切に確認・評価**することが必要です。リスク評価は事業活動による法令違反の危険性だけでなく、事業活動が地域住民・労働者・消費者等の利害関係者に負の影響を与えていないかという視点も重要です。こうした視点をもった的確な対処を図る上で国際連合の「**ビジネスと人権に関する指導原則**」が事業者に対して求める人権デュー・ディリジェンスの手法が参考となります。人権デュー・ディリジェンスについては本解説の「**1.2 持続可能性確保に向けた受注者等の責任**」をご参照ください。調達関連事業者となる事業者においては、調達指針の遵守だけでなく、より広く法令違反や企業の評価・信用に係るリスクを回避する観点からも、積極的にデュー・ディリジェンスの実施を検討することを推奨します。

【取組例】

- ・ 自社の事業活動に関するリスクや機会を評価・分析し、重要度の高い分野やサプライチェーンを特定している。
- ・ サプライチェーンを担う事業者に対して、環境・人権・労働・コンプライアンスに関する要望事項を調達先ガイドラインとして示している。
- ・ サプライチェーンを担う事業者との間で締結する取引基本契約書の新規締結時や改定時に、人権デュー・ディリジェンスに関する条文を明記している。
- ・ サプライチェーンを担う事業者に対するアンケート調査を実施し、環境・人権・労働を含めた多岐にわたる取組状況を確認している。また、さらに上流のサプライチェーンを担う事業者に対しても同様の働きかけを行うことを求めている。評価の低いサプライチェーンに対しては、改善に向けた指導・教育などを行っている。
- ・ 取引先に対し、社員教育教材の提供、ヘルプデスクによるサポート等、管理体制・ルールの構築を支援している。
- ・ 業界団体で作成しているC S R推進ガイドブック及び自己チェックシートを用いて主要なサプライチェーンを担う事業者に自己点検を依頼している。
- ・ 環境、人権、労働を中心とした観点からサプライチェーンを担う事業者のC S R取組状況を点検している。

6.担保方法（受注者等の取組）

（１）受注者等の取組＜契約締結前後の取組＞

項目		内容
⑦	取組状況の記録化	受注者等は、都との間の契約締結の前後を通じて、サプライチェーンを担う事業者に対する調査・働きかけを含む調達指針の遵守に向けた取組状況を、都の求めがある場合にいつでも提供できるように、可能な限り十分記録化し保管すべきである。 受注者等は、特に調達する物品等を製造（組立・仕上段階）及び保管する施設（当該施設がサプライチェーン上のものである場合を含む。）の名称及び所在地について、都の求めがある場合に提供できるようにしておかなければならない。 また、当該施設に関連するその他の情報についても、都の求めがある場合にできる限りこれを提供できるような体制を整備すべきである。

解説

都は、前記「6（１）② 取組状況の開示・説明」に基づき、受注者等となることを希望する事業者が、調達指針に関連する持続可能性への配慮についてどのような取組を実施しているのか、又は実施する予定であるのかを確認することとしています。

担保方法6（１）②～⑥のとおり、受注者等は自社の遵守体制整備やサプライチェーンを担う事業者の働きかけを含め、持続可能性に関するリスクを適切に評価した上で、**合理的な取組を実施・予定していることを開示・説明できるように記録化しておくことが推奨されています。**その際、**リスク評価のプロセスや結果を含めて記録化しておくことが透明性の観点から重要です。**記録化の方法や様式は事業者の実情にあわせたもの、例えばCSR活動等の記録や報告書をベースにすることが効率的です。これまで記録化を行っていない場合は業界団体等から公表されている自己チェック（セルフアセスメント）用の様式なども活用し、自らの取組状況を見える化することが最初のステップとして有効です。

○製造・保管施設、流通に関する情報の重要性

調達指針は、工事・物品等の調達過程において持続可能性の配慮を要求するものであることから、トレーサビリティの観点からも工事・物品等がどこでどのように製造・保管・流通されているかという情報が重要です。工事・物品等の製造施設（加工、組立、仕上等の各段階）や保管施設、流通管理についてこれらがサプライチェーンを担う事業者の施設である場合を含め、その名称、所在地等の情報を準備するよう求めています。

（２）都の取組

- 都は、解説等の提示により調達指針の趣旨や意義の理解促進に努めるほか、グリーンバンス・メカニズム（苦情処理メカニズム）を整備し、調達指針の不遵守に関する通報を受け付け
- 受け付けた通報から、必要と認める場合は、受注者等への確認・モニタリングを実施するとともに、不遵守の事実を確認した場合には、改善措置を要求

＜グリーンバンス・メカニズムの概要＞



（２）都の取組

項目		内容
①	調達指針の理解促進	都は、受注者等となることを希望する者に対して、調達指針の解説等を提示する等、調達指針の趣旨や意義の理解促進に努める。

解説

調達指針の運用においては、調達関連事業者をはじめとする関係者の皆様と共同して取組を推進していくことが重要であるため、**都は調達指針の理解促進に向けた取組を実施**します。

都の取組

- 調達指針の解説を作成し、公表しています。加えて、解説では持続可能性の実現に向けた都の支援事業等を掲載しています。
- 都は、調達指針の理解を深めるため、受注者等となることを希望する方に対し説明会の実施や、質問受付を行っています。

(2) 都の取組

項目		内容
②	グリーンバンス・メカニズム（苦情処理メカニズム）の整備	都は、調達指針の不遵守に関する通報（調達指針の不遵守又はその疑いを生じ得る具体的事実に基づく内容のもので、サプライチェーンにおけるものを含む。以下、単に「通報」という。）を受け付け、これに適切に対応するため、通報受付窓口を設置する。 通報は、原則として、履行期間中の契約に係るものを対象とする。ただし、不遵守の事実を知り得たのが履行期間終了後の場合には、履行期間終了後1年以内の通報についても受け付ける。通報者の範囲は、調達指針の不遵守の結果として、負の影響を受けた又は相当程度の蓋然性で将来負の影響を受けると考えられる当事者をはじめとするステークホルダー（個人、グループ、コミュニティ及びそれらの代理人）とする。 都は、通報を受けた場合、当該通報の対象となっている調達関連事業者に対して事実確認を求め、調達指針の不遵守又はその疑いがあると認められる場合等には、調達関連事業者と関係するステークホルダーとの間のコミュニケーションの促進等を図ることも含め、それらが解決するよう必要な対応を行う。 都は、通報受付窓口の適正な運用を図るため、受け付けた通報への対応について、事後的に確認し、実効性の確保に向けた助言等を行う第三者で構成される会議体を設置する。 受注者等は、都による通報受付対応に協力して対応しなければならない。

解説

都は、受注者等による調達指針の遵守を確保するため、受注者等の候補から事前のコミットメントやチェックリストによる取組状況の開示・説明を受けるとともに、**リスクの高さに応じた確認・モニタリングを実施**することとしています。一方で、調達指針の不遵守のリスクを低減するための対策を講じたとしても、調達指針の不遵守が起きる可能性はなお残ります。そのため、**都は不遵守又はその疑いを生じ得る事実がある場合にはそれを通報することができる窓口の設置**を予定しています。

また、**第三者で構成される会議体を設置し、通報受付窓口が対応を行った通報について、定期的に確認を実施**し、その対応プロセスについて、確認や意見の聴取を行います。通報受付窓口の運用についてPDCAサイクルのもと、改善を図っていきます。

(2) 都の取組

項目		内容
③	遵守状況の確認・モニタリング	都は、受注者等から（１）②により提出されたチェックリストや、（２）②により受け付けた通報の内容を踏まえ、持続可能性に関するリスクの高さに応じて必要があると認めるときは、調達関連事業者の調達指針の遵守状況に関し、確認・モニタリングを実施する。 受注者等は、都からの確認・モニタリングに協力しなければならない。上記確認・モニタリングの結果更なる調査が必要と認める場合、都は、受注者等に対し、都の指定する第三者による監査の受け入れを求めることがある。 受注者等は、都がサプライチェーンを担う事業者における調達指針の遵守状況を確認・モニタリングし、又は監査の受け入れを求める場合は、これに協力して対応しなければならない。

解説

○確認・モニタリング及び第三者監査に関する協力の必要性

都は、調達指針の遵守状況に関する確認・モニタリングを実施する際、リスクベース・アプローチでリスクが高いと判断した分野について優先的かつ重点的に対応し、**必要に応じて追加の情報開示、ヒアリング、アンケートの実施等の方法により確認します。**

また、さらに**調査が必要と考えられる場合は監査の実施を検討します。**受注者等は都が確認・モニタリングや監査を円滑に実施できるよう協力していただく必要があります。**受注者等が確認・モニタリング等に協力しないなどの不適切な対応を行った場合は東京都競争入札参加有資格者指名停止等措置要綱に基づく、指名停止措置の対象となる場合があります。**

○サプライチェーンを担う事業者への働きかけに関する協力の必要性

都はサプライチェーンを担う事業者との間で直接の契約関係を有しないため、サプライチェーンを担う事業者には調達指針の遵守状況を確認・モニタリングし、又は監査の受け入れを求めようとする場合に困難が生じる可能性があります。そのため、**確認・モニタリング等に関するサプライチェーンを担う事業者への働きかけなどについて、受注者等に協力を求める場合があります。**なお、受注者等がこのような働きかけを円滑に行えるよう、サプライチェーンを担う事業者の対応について規定した調達指針遵守条項をサプライチェーンを担う事業者との取引契約に挿入することも効果的です。

(2) 都の取組

項目		内容
④	改善措置	都は、受注者等に調達指針の不遵守があることが判明した場合、当該受注者等に対し改善措置を要求し、一定期間内に改善計画書を提出することを求める。 この場合、受注者等は、当該期間内に改善計画書を提出した上で、都から承認された計画書に従って、改善に取り組み、その結果を都に報告しなければならない。 サプライチェーンを担う事業者における調達指針の不遵守が判明した場合、受注者等は、都の求めに応じ、同事業者に対する改善要求の働きかけに協力するとともに、不遵守の是正に努めなければならない。 なお、不遵守の是正に当たっては、直ちに取引を停止するのではなく、サプライチェーンを担う事業者との関係を維持しながら負の影響を防止・軽減するよう努めるべきであり、取引停止はその結果として、改善が認められない場合に限って実施されるべきである。 都は、受注者等が調達指針の重大な不遵守があるにもかかわらず、適切に改善に取り組んでいないと認められる場合は契約の解除や、指名停止措置を講じることができる。ただし、サプライチェーンを担う事業者における調達指針の不遵守に関しては、受注者等は調達指針の規定及び都の要請に基づき同事業者に対し適切な働きかけを行っている限り、契約解除や指名停止措置の対象とはならない。

解説(1/2)

○改善措置の要求への対応

都による遵守状況の確認・モニタリングや監査を実施した結果、調達指針の不遵守が判明することが考えられます。加えて、「② グリーバンス・メカニズム（苦情処理メカニズム）の整備」の規定のとおり、通報受付窓口にて調達指針不遵守に関する通報があった結果、判明する場合も考えられます。**受注者等は自身に調達指針の不遵守があることが判明した場合、都の要求に応じ改善措置を実施する必要があります。**受注者等や都との間で十分なコミュニケーションをとりながら改善措置を実施するために、**改善計画書の提出や計画の実施状況の報告を行う必要があります。**

また、受注者等自身だけでなく、サプライチェーンを担う事業者において調達指針の不遵守があることが判明した場合、**都がサプライチェーンを担う事業者に対し改善措置を求める際にこれに協力する必要があります。**

（２）都の取組

解説(2/2)

○段階的な措置の規定

都は、調達指針の遵守を調達関連事業者をはじめとする関係者との共同の取組として推進すること、受注者等とのコミュニケーションを通じて社会全体で持続可能性の底上げを図ることを意図しています。都は、たとえ受注者等に調達指針の不遵守が判明した場合でも契約を継続しがたい特段の事情がない限り、直ちに契約解除や指名停止措置をすることはしませんが、**受注者等が調達指針の重大な不遵守（自社において深刻な法令違反があった場合等の他、サプライチェーンを担う事業者に対する改善要求の働きかけに全く協力しない場合等は、重大な不遵守となる可能性があります）があるにもかかわらず適切に改善に取り組んでいないと認められる場合には契約解除や指名停止措置を行う場合があります。**

また、都は「6（１）⑥ サプライチェーンを担う事業者に対する調査・働きかけ」の規定のとおり、受注者等に対してもサプライチェーンを担う事業者との共同の取組として調達指針の遵守に取り組むことを推進しています。一方で、受注者等の中にはサプライチェーンを担う事業者における不遵守を理由に都から契約を解除されるリスクを懸念するところもあるかもしれません。そのためサプライチェーンを担う事業者において調達指針の不遵守があった場合でも、**受注者等が「6（１）⑥ サプライチェーンを担う事業者に対する調査・働きかけ」、「6（２）③ 遵守状況の確認・モニタリング」、「6（２）④ 改善措置」を踏まえ、サプライチェーンを担う事業者に対してリスクの高さに応じた働きかけを行い、また、都の求めに応じてモニタリング・監査の受け入れや改善措置の働きかけが講じられている場合は契約解除や指名停止措置の対象としない旨を規定しています。**改善措置の働きかけには一定期間内、不遵守を改善しないサプライチェーンを担う事業者について使用を停止するよう求められる場合もあります。

7.主な参考文献

国際的な合意・行動規範関連

持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（持続可能な開発目標（SDGs））

パリ協定

世界人権宣言

ILO中核的労働基準

ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言

労働における基本原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ

OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針

責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス

国連ビジネスと人権に関する指導原則

あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約（人種差別撤廃条約）

市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）

経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）

拷問及び他の残虐な、非人道的な又は品位を傷つける取り扱い又は、刑罰に関する条約（拷問等禁止条約）

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）

児童の権利に関する条約（児童の権利条約）

障害者の権利に関する条約（障害者権利条約）

強制失踪からのすべての者の保護に関する国際条約（強制失踪条約）

人身売買及び他人の売春からの搾取の禁止に関する条約（人身売買等禁止条約）

先住民族の権利に関する国際連合宣言

7.主な参考文献

その他の国際的なイニシアティブ・規格、ガイダンス等
国連グローバル・コンパクト
子どもの権利とビジネス原則
I S O 20121:2012 イベントの持続可能性に関するマネジメントシステム－要求事項と 利用手引
I S O 26000:2010 社会的責任に関する手引
I S O 20400:2017 持続可能な調達に関する手引
日本経済団体連合会「人権を尊重する経営のためのハンドブック」
経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」
環境省「バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス入門～O E C Dガイダ ンスを参考に～」
I L O、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会「国際労働基準と持続 可能性に配慮した調達ハンドブック」

- 調達指針の各項目に関連する取組の推進等のために、都は以下のような支援、補助金の支給等を実施しています。

項目	支援・補助名	概要	URL
1.2	持続可能性確保に向けた受注者等の責任	SDGs 経営を採り入れることで企業価値や競争力の向上を図り、中長期的な成長を目指す中小事業者に対し、SDGs 経営の基本的な知識の習得から、SDGs 経営の実践を見据えた具体的な計画の具現化までを一貫して支援するメニューを提供しています。	https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/shien/sdgs/

- 調達指針の各項目に関連する取組の推進等のために、都は以下のような支援、補助金の支給等を実施しています。

項目		支援・補助名	概要	URL
2.1	排出する温室効果ガスの削減	ゼロエミッション実現に向けた経営推進支援事業	中小事業者のゼロエミッション実現に向けて、脱炭素化などの取組の普及啓発から経営戦略の策定、実行支援、補助金までを総合的に支援しています。	https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/shien/sdgs/sgds-index.html
		ゼロエミッション推進に向けた事業転換支援事業	中小事業者のゼロエミッション関連産業への参入やゼロエミッションに係る技術・製品開発、販路開拓等の促進を支援しています。	https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/josei/jigyozeroemi_hanro.html
		中小企業のサプライチェーンにおける脱炭素化促進支援事業	グループで一体的に脱炭素化に取り組む中小企業に対し、CO2排出量の見える化やCO2排出量削減等の取組を支援しています。	https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/josei/jigyosupply_chain/index.html
		脱炭素化に向けたスコープ3対応・中小企業支援	都の出資を受けたプライベート・エクイティファンドが、サプライチェーン全体でスコープ3への対応に取り組む中小事業者の脱炭素化の取組と更なる成長を後押しする支援体制を整備しています。	https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/chushou/kinyu/fund/f_011/index.html
		グリーン製品市場の創出に向けたサプライチェーンにおける脱炭素化支援事業	都内産業の脱炭素化の取組促進のため、CFP算定を活用し、従来品よりもGHG排出量が少ないグリーン製品の開発・生産、PRを実施するサプライチェーン等に対し、ハンズオン支援や開発・生産、PR等に要する経費を支援しています。	https://www.cfp-sc.metro.tokyo.lg.jp/
		企業の脱炭素経営に向けた計画策定支援事業	企業の脱炭素化の促進に向けCO ₂ 排出量の見える化を支援するとともに、CO ₂ 削減目標の認定であるSBTの取得に向けた経費を支援しています。	https://www.planning-support.tokyo-co2down.jp/

➤ 調達指針の各項目に関連する取組の推進等のために、都は以下のような支援、補助金の支給等を実施しています。

項目		支援・補助名	概要	URL
2.2	低炭素・脱炭素エネルギーの利用	ZEB化・廃熱利用設備導入促進事業	中小規模事業所等の更なる省エネルギー化を推進するため、建物の断熱性能向上と省エネ設備の導入等を行いZEB化を図る取組や、中小規模事業所から発生する廃熱等を有効利用する設備の導入等に対して、導入前診断から設備導入までに係る経費を一体的に助成しています。	https://www.tokyo-co2down.jp/subsidy/zeb-wasteheat/
2.3	その他の方法による温室効果ガスの排出量削減	中小企業等における排出量取引創出のためのモデル事業	CO2排出量削減計画の策定から目標達成に向けた自社での排出削減、及びJ-クレジットの創出又は取得までの取組を支援しています。	https://www.tokyo-co2down.jp/subsidy/reduction-credit/
		企業のScope3（物流分野）対策促進事業（陸上輸送）	企業の脱炭素化促進のため、製品等の輸配送に係る荷主及び運輸事業者、取組費用の一部を助成しています。	https://www.tokyo-co2down.jp/subsidy/transportation/
		脱炭素燃料活用における事業化促進支援事業	環境負荷の少ないバイオ燃料（バイオディーゼル、SAF等）を活用した車両・船舶・航空機等の事業化に向けた取組を支援しています。	https://www.tokyo-co2down.jp/subsidy/biofuel/
		企業のScope3（物流分野）対策促進事業（航空・海上輸送）	SAFやバイオ燃料等を活用した航空・海上貨物輸送により脱炭素化に取り組む都内企業を、貨物代理店を通じて支援しています。	https://www.tokyo-co2down.jp/subsidy/scope3/
		省エネ型ノンフロン機器普及促進事業	都内の温室効果ガス排出量の約1割を占めるフロン排出量の削減に向けて、冷媒にフロンを使用しない省エネ型ノンフロン機器の導入に要する費用の一部を助成しています。	https://www.kankyo.metro.tokyo.lg.jp/safety/cfc/nonfron-go
		東京都カーボンクレジットマーケット	中小企業等が国内外のカーボンクレジットを容易に取引できる都独自の取引システムを運営しています。	https://carbon-market.metro.tokyo.lg.jp/
		カーボンクレジット活用促進事業	「東京都カーボンクレジットマーケット」で購入したクレジットを活用し、自社製品等のブランディング、プロモーションを行う際の経費の一部を助成しています。	https://www.tokyo-co2down.jp/subsidy/creditoffset_pr

- 調達指針の各項目に関連する取組の推進等のために、都は以下のような支援、補助金の支給等を実施しています。

項目		支援・補助名	概要	URL
2.5	省エネルギーの推進	ZEB化・廃熱利用設備導入促進事業（再掲）	中小規模事業所等の更なる省エネルギー化を推進するため、建物の断熱性能向上と省エネ設備の導入等を行いZEB化を図る取組や、中小規模事業所から発生する廃熱等を有効利用する設備の導入等に対して、導入前診断から設備導入までに係る経費を一体的に助成しています。	https://www.tokyo-co2down.jp/subsidy/zeb-wasteheat/
		ZEV普及促進事業	ゼロエミッションビークル（ZEV：電気自動車（EV）、プラグインハイブリッド自動車（PHEV）、燃料電池自動車（FCV））の普及促進に向けて、車両購入費補助を実施しています。	https://www.tokyo-co2down.jp/subsidy/ev/
2.6	持続可能な資源利用の推進	3Rアドバイザー事業	事業用大規模建築物において、廃プラスチックを中心とした3Rの取組向上を目的に、アドバイス等を提供しています。	https://www.tokyokankyoku.jp/apply/3r-adviser/

- 調達指針の各項目に関連する取組の推進等のために、都は以下のような支援、補助金の支給等を実施しています。

項目	支援・補助名	概要	URL
3.4 女性の権利尊重	働きやすい職場環境づくり推進事業	中小事業者等に対し、適正な人事労務管理やライフ・ワーク・バランスの推進、非正規労働者の雇用環境整備、働き方・休み方の見直しといった働きやすい職場環境づくりを働きかけていくため専門家（社会保険労務士・中小事業者診断士）の派遣、奨励金の支給、オンライン研修等を実施しています。	https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/koyoukanryo/index.html
	女性活躍のための施設整備助成金	女性の職場環境整備に取り組む都内の中小企業等を対象に、女性専用設備の整備費用等を助成します。	https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/josei/katsuyaku/shisetsuseibi/index.html
	女性活躍のためのフェムテック開発支援・普及促進事業	フェムテックの技術開発・普及促進を後押しし女性活躍社会の実現を加速化するため、女性の健康課題を解決するための技術に関する新製品等の開発・改良及び普及を行うために必要な経費の一部を助成しています。	https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/josei/jigyo/femtech/index.html
	企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業	働く方の中には、税や社会保障の仕組みが生み出す「年収の壁」に阻まれ、働く機会を自ら手放してしまうケースがあるため、セミナーや専門家の派遣、個別相談窓口の実施を通じて、「年収の壁」に関わる知識の理解を深めていくとともに、事業者や従業員が抱える個別の課題の解決に取り組んでいます。また、「年収の壁」の原因の一つとなっている配偶者手当の見直しや社会保険に加入した非正規雇用者を対象とした手当等の新設を行った都内中小事業主に奨励金を交付します。	https://nenshunokabe.metro.tokyo.lg.jp/ https://nenshunokabetoppa-syoreikin.jp/

- 調達指針の各項目に関連する取組の推進等のために、都は以下のような支援、補助金の支給等を実施しています。

項目		支援・補助名	概要	URL
3.4	女性の権利尊重	働く人の育業応援奨励金	従業員が一定期間以上の育業をするとともに、安心して育業し復職しやすい職場環境を整備した都内企業等に奨励金を支給しています。	https://www.koyokankyo.shigotozaidan.or.jp/jigyo/ikugyoouen/ikugyo-shorei.html
		キャリアとチャイルドプラン両立支援事業	企業の人事労務担当者等を対象に、不妊治療等と仕事の両立や卵子凍結と仕事の両立に係る職場環境整備に関する制度等を整備した企業に対し奨励金を支給し、企業の取組を支援する。	https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/josei/katsuyaku/career-childplan/
		企業と働く女性の キャリアパートナーシップ支援事業	企業における女性の健康課題への理解促進をはじめ、キャリアを考えるきっかけとなる女性従業員交流セミナーなど、企業の経営者・人事労務担当者、女性従業員の方々に向けて、セミナーやコンサルティングなど16のプログラムを実施する。	https://josei-jinzai.metro.tokyo.lg.jp/
		フェムテック導入による職場環境の整備等奨励金	フェムテック製品・サービスを新たに導入し、福利厚生制度の整備や拡充等に取り組む都内企業等に対して、その取組を奨励する事業を実施する。	https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/josei/katsuyaku/wellness/femtechshourei/index.html
		女性の活躍推進に向けた職場環境改善プロジェクト	中小企業等における女性が活躍しやすい職場環境づくりを推進するため、行動計画の作世知・公開や女性従業員の処遇改善に取り組む企業を支援します。	https://jyokatsu-project.jp/

- 調達指針の各項目に関連する取組の推進等のために、都は以下のような支援、補助金の支給等を実施しています。

項目		支援・補助名	概要	URL
3.5	障害者の権利尊重	中小企業障害者雇用支援助成金	大企業と比べて障害者雇用が進んでいない中小事業者を対象として、障害者雇用の拡大と職場定着の促進を図るため、国の特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コースまたは発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の助成対象期間が満了となる中小事業者に対して賃金を助成しています。	https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/chushou_shien/
		障害者雇用ナビゲート事業	障害者雇用経験がなく、障害者の雇用を検討している中小事業者等に雇用前から雇用後の定着支援までの一貫した支援や、障害者にテレワークの導入を検討している中小事業者等にテレワーク導入前から導入後の運用・定着の支援をしています。	https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/company/grant_business.html
		障害者雇用実務講座	障害者雇用に関する法制度や各種障害特性の基礎知識、体制作りのポイント等、障害者雇用を一から学ぶ、全3日間の集中講座を開催しています。	https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/company/jitsumukouza.html
		職場内障害者サポーター事業	障害者の職場定着を推進する事業者を募集し、障害のある社員をサポートする「職場内障害者サポーター」を養成することで、社員が働きやすい職場づくりを支援しています。	https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/company/supporter.html
		中小企業障害者雇用応援連携事業	都内中小事業者の障害者雇用促進に向けて、東京しごと財団、東京都、国（東京労働局、ハローワーク）、都内の障害者就労支援機関が連携し、対象事業者へ個別訪問による直接的な支援を提供しています。	https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/company/combination.html
		障害者安定雇用奨励金	障害を持つ方が希望とやりがいを持って、いきいきと活躍できる社会の実現のため、障害者の安定的な雇用と処遇改善に取り組む事業者に奨励金を支給しています。	https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/antei-koyou/index.html

➤ 調達指針の各項目に関連する取組の推進等のために、都は以下のような支援、補助金の支給等を実施しています。

項目	支援・補助名	概要	URL
3.5	障害者の権利尊重	デジタル分野に対する高い業務適性を活かして自閉症・ADHDといった症状を持つ発達障害人材の雇用による事業者の成長戦略の形成を支援するため、中小事業者における発達障害人材の受入事業者の創出と、障害者雇用の業務範囲拡大を目的としたトライアル雇用を実施しています。	https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/shien/neurodiversity/index.html
	課題解決型技術開発促進事業	パラスポーツ関連製品等や福祉・ユニバーサルデザイン製品等の製造・販売に取り組む中小事業者者に対し、販路開拓のために出展する展示会に係る経費等の一部を助成しています。	https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/josei/jigyo/kadai-hanro/index.html
	中小企業障害者雇用スタート支援奨励金	障害を持つ方が希望とやりがいを持って、いきいきと活躍できる社会の実現のため、初めて障害者を雇用される中小事業主に奨励金を支給します。	https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/start/
3.7	社会的少数者（マイノリティ）の権利尊重	東京都パートナーシップ宣誓制度の導入を契機として、企業における社内福利厚生制度の見直しや、性的マイノリティの方々が働きやすい職場の環境づくり等の取組を支援するため、企業等からの電話相談をお受けします。	https://www.lgbtg-company.metro.tokyo.lg.jp/consultant/
	性自認及び性的指向に関する企業研修	性自認及び性的指向など性的マイノリティに関する理解を社会により一層浸透させていくため、民間企業の人事・採用担当者等向けに無料の研修会を開催しています。	https://www.lgbtg-company.metro.tokyo.lg.jp/training/
	LGBTフレンドリーを目指す事業者向け訪問支援事業	多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、性的マイノリティの当事者が暮らしやすい環境づくりに向けて、都内企業等を対象に、助言や研修等をトータルで行う訪問支援事業を実施します。LGBT等対応の専門家が企業を訪問し、お悩みに合わせて支援します。	https://www.lgbtg-company.metro.tokyo.lg.jp/support/

- 調達指針の各項目に関連する取組の推進等のために、都は以下のような支援、補助金の支給等を実施しています。

項目		支援・補助名	概要	URL
4.6	職場の安全・衛生	テレワークトータルサポート	未導入企業に対して、ICT等の専門家により、業務の棚卸や機器及びツールの選定、規程の整備、運用課題の解決等についての助言を行い、テレワークの導入・定着・促進に向けた環境改善をテレワーク導入経費と併せて支援することにより、円滑なテレワーク導入を促進する。	https://total-support.metro.tokyo.lg.jp/
		テレワークとオフィス勤務のベストバランス推進事業	社内P Tを設置し、都が示すテレワークに係る各種の課題（社内コミュニケーション、人事評価制度、社員間における不公平感、勤務時間管理方法等）に関して課題調査・検証・試行を行い、「テレワークルール（我が社のベストバランス）」等を定めた企業に、奨励金を支給しています。	https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/telework/teityaku-kyoka/index.html
		サードプレイス活用促進事業	都内企業等がサテライトオフィス勤務及びワーケーション勤務を可能とする規定を整備し、従業員に利用させた場合に、奨励金を支給しています。	https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/telework/satellite-kinmu/index.html
		働き方改革パワーアップ応援事業	働き方改革に取り組む中小事業者に対して社労士等の相談員による相談窓口の設置、法令知識・ノウハウを学べる働き方改革セミナーや企業交流会の開催、従業員サーベイ・専門家派遣等の支援をしています。	https://tokyohatarakikata.metro.tokyo.lg.jp/

➤ 調達指針の各項目に関連する取組の推進等のために、都は以下のような支援、補助金の支給等を実施しています。

項目		支援・補助名	概要	URL
4.6	職場の安全・衛生	「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業	労働生産性の向上等を促すため、専門家の派遣を受けて「手取り時間」の創出やライフステージの支援・エンゲージメント向上に向けた取組、賃金の引上げの取組を行う中小企業に対して奨励金を支給しています。	https://www.koyokankyo.shigotozaidan.or.jp/jigyoto/tedori/tedori.html
4.7	賃金・報酬	中小企業の賃金制度整備等支援事業	都内中小事業者等の賃上げや働き方の変化に対応した賃金制度の整備を促進するため、専門家による制度整備の支援のほか、賃上げの取組を検討する中小企業や労働組合等が気軽に相談できるよう、相談窓口を設置しています。	https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/kakaku/shogukaizen/index.html
4.9	外国人・移住労働者	中小企業の外国人従業員に対する研修等支援助成金	中小事業者における外国人従業員の定着を促進するとともに、ウクライナ避難民の就労を後押しするため、外国人従業員への日本語教育等に要する経費を助成しています。	https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/jinzai/kakuho/gaikokujinkenshu/index.html
		TOKYO 特定技能Job マッチング支援事業	中小事業者と都内での就労を希望する外国人材双方に対し、在留資格「特定技能」の制度周知をはじめとし、マッチングサポートから円滑な受入れに至るまで、トータルで支援しています。	https://tokyo-tokuteigino.metro.tokyo.lg.jp/company/
4.11	職場における人材育成・研修の提供	中小企業人材スキルアップ支援事業	従業員のスキルアップを図るため、中小事業者等が従業員に対して行う、様々な職業訓練（社内研修やeラーニングなど）の経費を助成しています。	https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/saiyo-sodan/skillup.html

- 調達指針の各項目に関連する取組の推進等のために、都は以下のような支援、補助金の支給等を実施しています。

項目		支援・補助名	概要	URL
4.11	職場における人材育成・研修の提供	リスキリング・キャリアデザイン応援事業	企業の労働生産性の向上と誰もが希望に応じて学びなおすことができる職場づくりを後押しするため、従業員のリスキリングの環境整備に取り組む企業に、専門家派遣や奨励金の支給を実施しています。	https://www.koyokankyo.shigotozaidan.or.jp/jigy/reskilling/reskilling.html
		スタートアップを活用したリスキリングによる中小企業デジタル化支援	リスキリングに知見のあるスタートアップとデジタル化に取り組む意欲のある都内中小事業者とのマッチングの機会を創出することで、都内中小事業者のデジタル人材を育成し、更なるデジタル化を推進しています。	https://tokyo-digital-reskilling.jp/
		中小企業人的資本経営支援事業	中小事業者に人的資本経営が重要であると考え、「人材」を「人材」にすることで未来を創る経営を支援するために、普及啓発セミナー、人材コーチングデスク、ワークショップ、経営人材育成スクールNEXT、情報発信&交流等を実施しています。	https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/shien/jinteki_shihon/index.html

➤ 調達指針の各項目に関連する取組の推進等のために、都は以下のような支援、補助金の支給等を実施しています。

項目		支援・補助名	概要	URL
5.2	公正な取引慣行	下請センター東京	経済情勢の変動等の影響を受けやすい下請中小事業者の経営の安定化を図るため、「下請センター東京」を設置し、事業者間の取引に関する苦情紛争相談及び解決に向けた調停・あっせん、普及啓発、価格転嫁に向けた支援などを行っています。	https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/shitauke/soudan/index.html
5.6	情報の適切な管理	中小企業サイバーセキュリティ普及啓発事業	セキュリティ対策に役立つ情報発信や、サイバー攻撃演習対応セミナーや標的型メール訓練、ネットワーク調査を通じてセキュリティ意識啓発を支援し、中小企業のセキュリティ対策の実践を後押しします。また、ポータルサイトやガイドブック等を活用し、サイバーセキュリティ対策に関する様々な内容について相談を受け付けています。	https://www.cybersecurity.metro.tokyo.lg.jp/torikumi/#page1
		中小企業サイバーセキュリティ基本対策事業	不正アクセス・侵入に対する防御に有効なセキュリティ機器（UTM）やセキュリティソフトウェア（EDR）の活用支援や基本方針、社内規定の策定等の支援をしています。	https://www.cybersecurity.metro.tokyo.lg.jp/torikumi/#page1
		中小企業サイバーセキュリティ社内体制整備事業（実践力強化プログラム）	セキュリティ対策を計画的に実行できる知識・ノウハウを身に付けるセミナーやワークショップを実施しています。また、課題解決を実践的にサポートする専門家派遣を行っています。	https://www.cybersecurity.metro.tokyo.lg.jp/torikumi/#page1
		中小企業サイバーセキュリティ社内体制整備事業（インシデント対応強化・フォローアップ）	専門家派遣（1社あたり全6回）によるインシデントが発生した際の事後対応に向けた体制構築や机上演習を通じて、事業者の実践的なインシデント対応強化を支援しています。また、サイバーセキュリティ対策の定期的な見直しのための点検の支援やメルマガを通じたセキュリティ情報の発信を行っています。	https://www.cybersecurity.metro.tokyo.lg.jp/torikumi/#page1
		サイバーセキュリティ対策促進助成金	都内中小企業者等が自社のサイバーセキュリティ対策を実施するために必要な設備等の導入経費の一部を助成します。	https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/josei/setsubijosei/cyber.html

東京都社会的責任調達指針に関するチェックリスト

分野・項目	取組状況
(1) 全般	
1.1 法令遵守 (義務) 指針本文 7ページ	国内外の法令等の遵守や、国際規範の尊重について、 ☐コンプライアンス(法令遵守)徹底のための自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐コンプライアンス(法令遵守)徹底のための内部統制の仕組みを構築している。 ☐コンプライアンス(法令遵守)徹底のための担当部署を設置し、定期的な監査・モニタリングを実施している。 ☐遵守すべき関連法規の関係部署への周知や研修の実施等、周知・啓発に取り組んでいる。 ☐その他の取組を行っている。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)
1.2 持続可能性確保に向けた受注者等の責任 (推奨) 指針本文 7ページ	人権尊重及び環境保護に関する自社の方針公表、定期的なデュー・ディリジェンス※1、グリーンバンス・メカニズム(苦情処理メカニズム)※2の設置について、 ☐人権尊重及び環境保護に関する自社の方針や行動規範等を策定し、サプライチェーン※3を含む外部に対して公表している。 ☐内部規程の整備や担当部署の設置等、規則・制度や体制を整えてデュー・ディリジェンスに取り組んでいる。 ☐デュー・ディリジェンスの実施状況についての説明・開示に取り組んでいる。 ☐グリーンバンス・メカニズム(苦情処理メカニズム)の構築・運営に取り組んでいる。 ☐その他の取組を行っている。 ☐今後、取組を始める予定。 ☐取り組む予定はない。 (その他の取組内容) ※1 サプライチェーンを含む企業の事業活動を通じた法令違反、人権侵害、環境汚染等の負の影響を評価した上で、その結果を踏まえた対策を講じ、さらにその効果について検証した上で、検証結果や取組内容について定期的に開示する、一連の継続的なプロセス。 ※2 人権の侵害を受けた事例や環境への過度な負担が発生している事例などについて通報を受け付け、その状況を把握し是正及び改善につなげるための仕組み(メカニズム)。 ※3 原材料の採取を含め、受注者等に供給するまでの製造や流通等の各段階(部品・材料の供給、下請け、再委託等の各段階を指す。)
1.3 通報者に対する報復行為の禁止 (義務) 指針本文 7ページ	法令違反や調達指針の不遵守等に関する通報をした者に対する報復行為の防止について、 ☐内部通報制度等において通報者の秘密保持を定める等、規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 ☐社員等に対して、内部通報制度等の内容について周知・啓発に取り組んでいる。 ☐その他の取組を行っている。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)
1.4 工事・物品等における適正な履行 (義務) 指針本文 8ページ	都民生活及び都民福祉の向上に資する公正な事業運営について、 ☐公正な事業運営に関する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐社員等に対して研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐その他の取組を行っている。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)

(2)環境	
2.1 排出する温室効果ガスの削減 (推奨) 指針本文 9ページ	温室効果ガス排出量の特定、削減のための措置について、 ☐ 自社の温室効果ガス排出量を特定している。 ☐ 温室効果ガスの排出量削減に関する中長期的目標を設定している。 ☐ 温室効果ガスの排出量削減に関する取組及び進捗を公表している。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 今後、取組を始める予定。 ☐ 取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
2.2 低炭素・脱炭素エネルギーの利用 (推奨) 指針本文 9ページ	再生可能エネルギーに由来する電気や熱等、CO2排出係数のより低いエネルギーの利用について、 ☐ 2030年までに使用電力の50%以上(2000年比)を再生可能エネルギー由来にする計画を策定している。 ☐ 太陽光発電や風力発電等の再生可能エネルギー設備を導入している。 ☐ 再生可能エネルギーに由来する電気や熱を使用している。 ☐ 利用した電力分について、再生可能エネルギー証書を購入・無効化してまかなっている。 ☐ 小売電気事業者から、排出係数の低い電気を調達している。 ☐ 再生可能エネルギー由来のグリーン水素を燃料に活用している。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 今後、取組を始める予定。 ☐ 取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
2.3 その他の方法による温室効果ガスの排出量削減 (推奨) 指針本文 10ページ	ノンフロン製品の導入やカーボン・オフセット※等による温室効果ガスの排出量削減について、 ☐ 冷凍冷蔵機器や給湯器等をノンフロン冷媒に切り替えている。 ☐ オゾン層破壊係数及び、地球温暖化係数のより小さい資機材を採用している。 ☐ 温室効果ガスの削減・吸収の取組に資金を提供している(Jクレジットの活用やカーボン・オフセット製品等の購入・利用を含む。))。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 今後、取組を始める予定。 ☐ 取り組む予定はない。 (その他の取組内容) ※自身の温室効果ガスの排出量を認識し、削減努力を行い、どうしても削減できない排出量を、他の場所での排出削減・吸収量(クレジット等)で、その全部又は一部を埋め合わせること。
2.4 バリューチェーン全体を通した温室効果ガスの排出量削減に寄与する原材料等の利用 (推奨) 指針本文 10ページ	排出される温室効果ガスの削減に寄与する原材料や部品、燃料の利用について、 ☐ LCA(ライフサイクルアセスメント)の視点から温室効果ガスの排出量削減に寄与する原材料、部品、燃料を利用する計画を策定している。 ☐ EPD(環境製品宣言)を取得した製品を積極的に活用している。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 今後、取組を始める予定。 ☐ 取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
2.5 省エネルギーの推進 (推奨) 指針本文 10ページ	省エネルギー効果の高い設備や物流の導入等による消費エネルギーの低減について、 ☐ 2030年までにグループ全体のエネルギー使用量を50%以上(2000年比)削減する目標を設定している。 ☐ 照明機器のLED化や省エネ型空調設備等、省エネルギー効果の高い機器、設備を導入している。 ☐ 複層ガラスや性能の高い外皮の利用等、建物の断熱性を高めている。 ☐ エネルギー監視システムを導入し、効率的な設備運用に取り組んでいる。 ☐ エネルギー効率の良い製品及びサービスを開発している。 ☐ 低環境負荷OA機器やゼロエミッション車の利用等、エネルギー効率の向上に取り組んでいる。 ☐ 環境に配慮したエコドライブを実施している。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 今後、取組を始める予定。 ☐ 取り組む予定はない。 (その他の取組内容)

2.6 持続可能な資源利用の推進 (推奨) 指針本文 10ページ	再生可能資源を含む原材料の利用、廃棄物の発生抑制、再使用、再生利用の他、使用後に再使用・再生利用しやすい構造の採用、ストックの有効活用について、 ☐ 資源の有効活用、廃棄物の抑制及び再資源化について、自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐ 廃棄物発生量の削減目標を設定している。 ☐ 分別回収ボックスの適正配置等により、ごみの分別を徹底している。 ☐ 製品については、使用後の回収・再生利用を念頭に分解の容易な設計を採用している。 ☐ 再生紙や再生樹脂等の導入・活用を進めている。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 今後、取組を始める予定。 ☐ 取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
2.7 容器包装等の削減及び再生材料や植物由来材料の利用 (推奨) 指針本文 11ページ	製品自体の容器包装や梱包・輸送資材の最小化及び再使用・再生利用しやすい容器包装の使用について、 ☐ 包装資材の改善による環境負荷の低減に取り組むことに関する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐ 包装の簡素化・軽量化を実施している。 ☐ リターナブルボックス(通い箱)の導入等により梱包材の使用量を削減している。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 今後、取組を始める予定。 ☐ 事業の性質上該当しない。 ☐ 取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
2.8 プラスチック製品の使用抑制と環境への流出の削減 (推奨) 指針本文 11ページ	廃プラスチックの発生抑制と再使用、再生利用、使い捨てプラスチック製品の使用抑制、再生可能資源への代替について、 ☐ 廃プラスチックの発生抑制や使い捨てプラスチックの使用抑制等に関する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐ 社員等に対して、廃プラスチックの発生抑制や使い捨てプラスチックの使用抑制等に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 今後、取組を始める予定。 ☐ 取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
2.9 汚染防止、化学物質管理及び廃棄物処理 (義務) 指針本文 11ページ	(義務) 汚染防止・化学物質管理・廃棄物処理の適正な実施について、 ☐ 各種環境法令等に基づき、廃棄物を適切に処理している。 ☐ 各種環境法令等に基づき、設備の設置や点検により、事業における污水や有害物質の排出を基準以内に抑制している。 ☐ 法令等及び周辺自治体との協定に基づき、排出ガスや排水による影響を監視している。 ☐ 法令に則り、化学物質の有害性を確認し、必要に応じ、有害性情報や取扱い及び保管上の注意等の情報提供を行っている。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 取り組んでいない。 (その他の取組内容)
2.9 汚染防止、化学物質管理及び廃棄物処理 (推奨) 指針本文 11ページ	(推奨) 環境や人間の健康への悪影響の回避について、 ☐ 環境への影響を低減するための目標を策定し、その中で環境負荷の高い化学物質の代替や削減を掲げている。 ☐ 法令等より厳しい自主管理基準を設定している。 ☐ 工程の見直しによる塗料等の化学物質使用量の削減に取り組んでいる。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 今後、取組を始める予定。 ☐ 取り組む予定はない。 (その他の取組内容)

2.10 資源保全に配慮した原材料の採取 (義務) 指針本文 11ページ	(義務)違法に採取・栽培された資源の使用防止について、 ☐違法な原材料を排除するための調達方針を策定している。 ☐違法な原材料を排除するためリスクに応じて調達先の状況を確認している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐事業の性質上該当しない。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)
2.10 資源保全に配慮した原材料の採取 (推奨) 指針本文 11ページ	(推奨)資源の保全に配慮して採取・栽培された原材料の使用について、 ☐持続可能性に配慮した、原産地まで追跡可能な原材料を購入するという目標を掲げている。 ☐森林認証用紙や環境に配慮された原材料から製造した用紙を採用している。 ☐エコマークやグリーンマーク、間伐材マーク等の付いた原材料や製品を使用している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐今後、取組を始める予定。 ☐事業の性質上該当しない。 ☐取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
2.11 生物多様性の保全 (義務) 指針本文 11ページ	(義務)絶滅危惧種の動植物に由来する原材料の使用防止について、 ☐原材料に絶滅危惧種に該当するものがないか確認する体制を整備している。 ☐自社の製品の原材料にワシントン条約等の国際法や現地の法令に触れるものがないか確認する体制を整備している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐事業の性質上該当しない。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)
2.11 生物多様性の保全 (推奨) 指針本文 11ページ	(推奨)生物多様性や生態系への負荷の低減について、 ☐生物多様性の保全に関する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐原材料の生産や採掘が現地の生物多様性に悪影響を与えるものではないか等についての情報を収集し調達に反映している。 ☐社員等に対して、生物多様性の保全に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐その他の取組を行っている。 ☐今後、取組を始める予定。 ☐事業の性質上該当しない。 ☐取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
2.12 持続可能な水の利用 (推奨) 指針本文 12ページ	水の保全、使用削減、再利用のための措置、水リスク※の特定及びその公開等について、 ☐水の保全、節水、再利用に関する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐水リスクに関する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐サプライチェーンを対象とした水リスク評価を実施し、公開している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐今後、取組を始める予定。 ☐取り組む予定はない。 (その他の取組内容) ※渇水、水質汚染、洪水等の物理的なリスクの他、法令等による各種規制、風評被害等の水に関するリスク

(3)人権	
3.1 国際的人権基準の遵守・尊重 (義務) 指針本文 13ページ	世界人権宣言等の人権に係る国際的な基準の遵守・尊重について、 ☐人権尊重に関する経営トップのコミットメント(公約)を公表している。 ☐差別の禁止、人権侵害の防止、児童労働・強制労働の禁止等、人権を尊重する方針や行動規範等を策定している。 ☐社員等に対して、人権に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐その他の取組を行っている。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)
3.2 差別・ハラスメントの禁止 (義務) 指針本文 13ページ	人種・宗教・性別・障害の有無等による、いかなる不当な差別やハラスメントも防止することについて、 ☐差別やハラスメントを禁止することを明記した自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐社員等に対して、差別やハラスメントに関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐差別やハラスメントに関する相談窓口を設置している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)
3.3 先住民及び地域住民等の権利侵害の禁止 (義務) 指針本文 13ページ	不法な立ち退きの強制等による先住民及び地域住民等の権利侵害を防止することについて、 ☐先住民や地域住民の権利を尊重することを明記した人権に関する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐住民の立ち退きを要する場合には、法律に則った対応・手続きを確実にしている。 ☐事業の実施等に当たっては、住民を対象に説明会等を開催するなど十分な情報開示をし住民の声を聞く機会を設けている。 ☐事業に関する苦情等を受け付ける相談窓口を設置している。 ☐社員等に対して、先住民や地域住民等の権利に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐その他の取組を行っている。 ☐事業の性質上該当しない。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)
3.4 女性の権利尊重 (推奨) 指針本文 14ページ	女性のエンパワメント※1や男女共同参画社会の推進等について、 ☐女性幹部社員の確実な輩出に向けた自社の数値目標や行動計画を策定している。 ☐女性差別を撤廃し、ジェンダーバイアスを排除するため、評価や登用基準を透明化している。 ☐社員等に対して、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ※2に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐時短制度の延長や男女の育児休業制度の分野等で、法定を上回る両立支援制度を整備している。 ☐女性の非正社員から正社員への転換を実施した実績がある。 ☐過去に在籍した女性社員の再雇用を実施した実績がある。 ☐その他の取組を行っている。 ☐今後、取組を始める予定。 ☐取り組む予定はない。 (その他の取組内容) ※1 女性が自分自身の生活と人生を決定する権利と能力を持ち、さまざまなレベルの意思決定過程に参画し、社会的・経済的・政治的な状況を変えていく力を持つこと。 ※2 性と生殖に関する健康と権利。子供の数、出産間隔、出産する時期を自由にかつ責任をもって決定でき、そのための情報と手段を得ることができる基本的権利。
3.5 障害者の権利尊重 (義務) 指針本文 14ページ	(義務)障害者への不当な差別的取り扱いの防止、合理的配慮の提供について、 ☐障害者の特性に配慮した事業所等のバリアフリー化を実施している。 ☐障害者の特性に配慮した情報保障と意思疎通に係る対応を行っている。 ☐社員等に対して、差別禁止と合理的配慮に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐障害者の特性に応じた業務方法の見直し等により働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。 ☐障害に関する差別・ハラスメント相談窓口を設置し、効果的な苦情解決に取り組んでいる。 ☐その他の取組を行っている。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)

3.5 障害者の権利尊重 (推奨) 指針本文 14ページ	(推奨)障害者の権利尊重、経済的・社会的活動への参加支援について、 ☐法定を上回る障害者雇用率の目標を設定している。 ☐障害者支援施設の自主製品等を使用している。 ☐社員等に対して、障害者への理解促進に向け、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐その他の取組を行っている。 ☐今後、取組を始める予定。 ☐取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
3.6 子供の権利尊重 (推奨) 指針本文 14ページ	子供の権利を尊重し、健全な育成を支援することについて、 ☐子供の権利を含む人権を尊重するという自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐子供の利用を想定して、製品・サービス等の提供を行っている。 ☐将来を担う人材育成の観点から、子供向けの環境教育等を実施している。 ☐妊娠中および出産後の労働者の健康管理や相談窓口を設置している。 ☐社員等に対して、子育てサービス費用の助成、貸し付けを行っている。 ☐事業所内保育施設を設置・運営している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐今後、取組を始める予定。 ☐取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
3.7 社会的少数者(マイノリティ)の権利尊重 (推奨) 指針本文 15ページ	社会的少数者が平等な経済的・社会的権利を享受するための支援について、 ☐多様な社員の活躍支援を含むダイバーシティ(多様性)とインクルージョン(包摂性)※に関する方針や行動規範等を策定している。 ☐様々な宗教的・文化的背景等を持つ社員が働きやすい職場環境の整備を行っている。 ☐社会的少数者が意見・要望を伝えることができる相談窓口を設置している。 ☐社員等に対して、社会的少数者への理解促進のために、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐社会的少数者に関するプライバシー保護のため、情報管理に関する規定やマニュアルを整備している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐今後、取組を始める予定。 ☐取り組む予定はない。 (その他の取組内容) ※多種多様な人々が不当な差別やハラスメントを受けることなく、受け入れ合うこと。

(4) 労働	
4.1 国際的労働基準の遵守・尊重 (義務) 指針本文 16ページ	労働に関する国際的な基準の遵守・尊重について、 ☐労働者の権利尊重に関する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐人事労務管理マニュアルを整備し、社内での周知、実施状況の定期的チェックを行っている。 ☐社員等に対して、労働者の権利等に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐労働環境の改善に向けて、公的機関や労働組合等、幅広いステークホルダーとの対話を実施している。 ☐職務評価制度を導入し、同一価値労働同一賃金体系を導入している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)
4.2 結社の自由及び団体交渉権 (義務) 指針本文 16ページ	(義務)組合結成の自由及び団体交渉の権利等、労働者の基本権の確保について、 ☐結社の自由や団体交渉権を尊重する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐労働組合と締結している労働協約において、労働者の権利の正当な行使を認めている。 ☐組合との交渉等に関する窓口を設置している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)
4.2 結社の自由及び団体交渉権 (推奨) 指針本文 16ページ	(推奨)交渉を有意義なものとするための情報提供について、 ☐労働組合等からの求めに応じて組織の財政、活動の実態等に関する情報を提供している。 ☐経営方針等について、会社と労働組合が相互に意見交換する機会を定期的に設けている。 ☐その他の取組を行っている。 ☐今後、取組を始める予定。 ☐取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
4.3 強制労働の禁止 (義務) 指針本文 16ページ	不当な身体的又は精神的拘束による強制労働や人身取引の防止について、 ☐強制や意思に反しての就労をさせないことに関する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐雇用契約書や労働条件通知書を通じて雇用に関する各種条件について十分な理解が得られるよう努めている。 ☐社員等に対して、一切の強制労働を禁止することに関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐その他の取組を行っている。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)
4.4 児童労働の禁止 (義務) 指針本文 17ページ	児童労働の禁止、18歳未満の若い労働者等の危険な業務への従事等の防止について、 ☐児童を就労させないことに関する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐社員等に対して、一切の児童労働を禁止することに関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐15歳未満の者は採用しないことを採用規程等で規定している。 ☐18歳未満の者を雇用する場合には、深夜業の制限、危険有害業務の就業制限等を就業規則等で規定している。 ☐採用時のチェック項目に入社時の年齢確認を入れている。 ☐その他の取組を行っている。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)

4.5 雇用及び職業における差別の禁止 (義務) 指針本文 17ページ	労働条件等の面での人種・宗教・性別・障害の有無等による差別の防止について、 ☐労働条件等のいかなる面でも差別を禁止する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐職場における差別の禁止を就業規則等において定めている。 ☐社員等に対して、差別禁止に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐採用選考に当たっては、応募者の適性・能力・意欲に基づき採用選考することを内部規程に定めている。 ☐募集および採用選考に当たっては、障害者の申出により合理的配慮を行っている。 ☐差別に関する相談窓口を設置している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)
4.6 職場の安全・衛生 (義務) 指針本文 17ページ	(義務)労働者等にとって身体的・精神的に安全で健全な労働環境・条件の整備について、 ☐労働関係法令等を遵守し、安全で健全な職場環境を維持することを含む自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐社員等に対して、労働安全衛生に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐社員等に対する法定健康診断やメンタルヘルスに係るストレスチェックを実施している。 ☐危険作業に従事する社員等に対し、保護具の支給と着用を実施している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)
4.6 職場の安全・衛生 (推奨) 指針本文 17ページ	(推奨)テレワーク、フレックスタイム、男女問わない育業(育児休業)等、ライフ・ワーク・バランス※の実現について、 ☐テレワークができる制度・環境を整備している。 ☐フレックスタイム制度を導入している。 ☐男女問わず育業(育児休業)を取得できる環境を整備している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐今後、取組を始める予定。 ☐取り組む予定はない。 (その他の取組内容) ※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の推進に関する法律(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。東京都では、「まずは人生、生活を大切にすべきである」とする考え方にに基づき、「ライフ・ワーク・バランス」と呼称している。
4.7 賃金・報酬 (義務) 指針本文 17ページ	(義務)法令等で定める最低賃金額以上の賃金及び適切な手当での支払いについて、 ☐適正な賃金の支払いに関する方針や行動規範等を策定している。 ☐賃金の支払いにあたって、最低賃金法に抵触しないことを確認している。 ☐未払い残業代が発生しないよう、客観的な記録を基礎として確認した労働時間に基づいて社員の給与・手当を正確に支払い、賃金台帳に記録している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)
4.7 賃金・報酬 (推奨) 指針本文 17ページ	(推奨)労働の価値に見合った、生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金・報酬の支払いについて、 ☐生活に必要なものを賄うことができる水準の賃金・報酬の支払いに関する方針や行動規範等を策定している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐今後、取組を始める予定。 ☐取り組む予定はない。 (その他の取組内容)

4.8 長時間労働の禁止 (義務) 指針本文 18ページ	(義務)違法な長時間労働の防止について、 ☐ 過重労働の抑制に関する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐ 時間外労働に関する労使協定(いわゆる36 協定)の遵守を確認する体制を整えている。 ☐ 休日なしの連続勤務を禁止している。 ☐ サービス残業防止のための職場パトロールを実施している。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 取り組んでいない。 (その他の取組内容)
4.8 長時間労働の禁止 (推奨) 指針本文 18ページ	(推奨)労働者の労働時間の適切な管理について、 ☐ 労働時間を適切に管理する体制を整えている。 ☐ 一定の超過勤務時間に達した社員に警告を出している。 ☐ 年間総労働時間に関する削減目標を設定している。 ☐ 有給休暇取得率等について目標設定を行っている。 ☐ 長時間労働是正の好事例を社内で共有している。 ☐ 所定時間内に仕事を終えることを積極的に評価している。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 今後、取組を始める予定。 ☐ 取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
4.9 外国人・移住労働者 (義務) 指針本文 18ページ	(義務)外国人・移住労働者の法令等に則った労働管理及び雇用手続き、あっせん・派遣事業者による不当な権利侵害の確認について、 ☐ 外国人・移住労働者の雇用に際して、法令等に基づき、適切な届出等を行っている。 ☐ 外国人・移住労働者を雇用する場合、合法的な就労資格を有することを確認している。 ☐ 外国人労働者について、人材派遣会社による手数料の徴収、パスポートの保管等がないか、母国語で書いた雇用契約書を渡しているか等、法令違反がないことを定期的に監査・確認等を実施している。 ☐ 外国人・移住労働者との雇用契約書において、法令等で要求される事項を含むことを確認している。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 外国人・移住労働者を雇用していない。 ☐ 取り組んでいない。 (その他の取組内容)
4.9 外国人・移住労働者 (推奨) 指針本文 18ページ	(推奨)外国人・移住労働者が苦情申入れ・相談を容易に行える体制整備について、 ☐ 外国人・移住労働者向けの相談窓口を設置し、適切な助言や援助ができる体制を構築している。 ☐ 関係する社員等に対して、外国人・移住労働者に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐ 外国人労働者及び外国人労働者を支援する組織等と対話・協働する機会を設けている。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 今後、取組を始める予定。 ☐ 外国人・移住労働者を雇用していない。 ☐ 取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
4.10 職場における暴力とハラスメントの防止 (義務) 指針本文 18ページ	職場における暴力とハラスメントの防止のための措置について、 ☐ 職場における暴力とハラスメントを禁止する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐ 社員等に対して、職場における暴力やハラスメントの防止に関する研修を実施している。 ☐ 職場における暴力とハラスメントに関する相談窓口を設置している。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 取り組んでいない。 (その他の取組内容)

4.11 職場における人材育成・研修の提供 (推奨) 指針本文 18ページ	労働者が能力開発、訓練及び実習の機会を享受できる取組について、 ☐社員等に対し、業務に関する訓練、実習を実施している。 ☐社員等が希望する能力開発に関して、時間的配慮や参加費用支援等を実施している。 ☐身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場や能力・スキルが適切に評価される環境を整備している。 ☐キャリアコンサルタント等を活用し、定期的・継続的な助言や精神的サポート等、伴走支援を実施している。 ☐事業内職業能力開発計画を作成している。 ☐職業能力開発推進者を選任している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐今後、取組を始める予定。 ☐取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
4.12 就労に困難を抱える者の雇用の促進 (推奨) 指針本文 19ページ	就労を希望しながら、就労することが困難な者の雇用促進について、 ☐障害者、ひとり親、刑務所出所者等の就労困難者の雇用に関する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐障害者就労支援施設やソーシャルファームへの物品・サービス等の優先発注を行っている。 ☐その他の取組を行っている。 ☐今後、取組を始める予定。 ☐取り組む予定はない。 (その他の取組内容)

(5)経済	
5.1 腐敗の防止 (義務) 指針本文 20ページ	公務員等に対する贈賄等の腐敗行為の防止について、 ☐腐敗行為防止に関する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐社員等に対して、腐敗行為防止に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐腐敗行為防止に関するマニュアル等を作成している。 ☐交際費のチェック強化、政治献金等の支出記録の保存等に取り組んでいる。 ☐その他の取組を行っている。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)
5.2 公正な取引慣行 (義務) 指針本文 20ページ	(義務)独占禁止法や下請法等の取引に関する法令等を遵守した公正な取引慣行の推進について、 ☐取引関係法令等を遵守する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐社員等に対して、取引関係法令等の遵守に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐取引関係法令等を遵守するための相談窓口を設置している。 ☐取引関係法令等の遵守状況をチェックする体制を整備している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)
5.2 公正な取引慣行 (推奨) 指針本文 20ページ	(推奨)下請構造を可視化し適切に管理することについて、 ☐下請、委託先について業務履行体制を可視化し、適切に管理している。 ☐下請、委託先に対して、法令違反がないよう指導している。 ☐その他の取組を行っている。 ☐今後、取組を始める予定。 ☐取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
5.3 紛争や犯罪への関与のない原材料の使用 (義務) 指針本文 20ページ	紛争や犯罪に関与する原材料の使用防止について、 ☐紛争地域において不当に採掘された鉱物を使用しないという自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐紛争鉱物への対応ガイドラインを制定している。 ☐紛争鉱物の使用状況や精錬所情報の調査を実施している。 ☐関係する社員等に対し、紛争鉱物に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐その他の取組を行っている。 ☐事業の性質上該当しない。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)
5.4 知的財産権の保護 (義務) 指針本文 20ページ	第三者の知的財産権及び営業秘密の侵害防止について、 ☐他社の知的財産権を尊重し、侵害しないように努める自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐自社製品が第三者の知的財産権を侵害することのないよう、調査を実施している。 ☐社員等に対して、知的財産権に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐下請、委託先等に対して知的財産権を侵害していないことの確認を義務付けている。 ☐その他の取組を行っている。 ☐事業の性質上該当しない。 ☐取り組んでいない。 (その他の取組内容)

5.5 責任あるマーケティング (義務) 指針本文 20ページ	(義務) 自主的かつ合理的な選択を阻害するおそれのある不当表示の防止について、 ☐ 不当表示を行わないことに関する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐ 関係する社員等に対して、不当表示の防止に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐ 製品・商品・サービスに関する表現についての関連法令に基づき、顧客・消費者が正しく理解できる説明を行っている。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 事業の性質上該当しない。 ☐ 取り組んでいない。 (その他の取組内容)
5.5 責任あるマーケティング (推奨) 指針本文 20ページ	(推奨) 差別的又は誤解を与える広告、子供に悪影響のある広告の防止等について、 ☐ 差別的又は誤解を与える広告、子供に悪影響のある広告を行わない自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐ 広告に関する自社基準を設定するとともに、商品や広告の表示・表現を審査する仕組みを構築している。 ☐ 社員等に対し、差別的又は誤解を与える広告、子供に悪影響のある広告の防止に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 今後、取組を始める予定。 ☐ 事業の性質上該当しない。 ☐ 取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
5.6 情報の適切な管理 (義務) 指針本文 21ページ	(義務) 個人情報の法律に基づく取扱い及び機密事項の適切な管理について、 ☐ 個人情報や業務上知り得た顧客情報は厳正に管理し、定められた目的以外は使用しないことを明記した自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐ 個人情報を保護するための社内規定を整備し、定期的に監査を実施している。 ☐ 社員等に対し、個人情報の管理に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 取り組んでいない。 (その他の取組内容)
5.6 情報の適切な管理 (推奨) 指針本文 21ページ	(推奨) 情報アクセスの管理強化、漏えい防止体制の確立について、 ☐ 重要事項については、セキュリティを強化したシステムで保管している。 ☐ 重要事項については、アクセス制限や利用状況を記録している。 ☐ 情報管理のためのトレーニング等を実施している。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 今後、取組を始める予定。 ☐ 取り組む予定はない。 (その他の取組内容)
5.7 情報の記録と開示 (義務) 指針本文 21ページ	記録、物証及び証言の偽造等、倫理に反する行為の防止、調達過程に関する情報の正確な記録と開示について、 ☐ 事業活動の記録等の偽造、改ざん及び隠ぺい等の防止に関する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐ 社員等に対して、事業活動の記録等の偽造、改ざん及び隠ぺい等の防止に関し、研修等を通じて周知・啓発に取り組んでいる。 ☐ 事業活動の記録等の偽造、改ざん及び隠ぺい等の防止のための社内規定を整備し、定期的に監査を実施している。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 取り組んでいない。 (その他の取組内容)
5.8 地域経済の活性化 (推奨) 指針本文 21ページ	地域の持続可能な活性化に取り組む中小事業者等への配慮等について、 ☐ 調達資材の選定に当たって、持続可能性に関する活動に取り組む取引先を優先する自社の方針や行動規範等を策定している。 ☐ 地域における環境配慮や社会配慮に優れた取引先候補を調査している。 ☐ 地域社会に貢献するため、現地での調達を推進している。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 今後、取組を始める予定。 ☐ 取り組む予定はない。 (その他の取組内容)

調達指針遵守条項のモデル条項について

1. モデル条項の目的及び位置づけ

「東京都社会的責任調達指針」の「6 担保方法 (1)受注者等の取組 ⑥サプライチェーンを担う事業者に対する調査・働きかけ」では、東京都と契約する受注者等に対し、それらのサプライチェーンを担う事業者においても調達指針が遵守されるようリスクの高さに応じた働きかけを行うことを推奨していますが、その働きかけを確実にするためのツールの一例として、調達指針遵守条項のモデル条項を以下に示します。

受注者等は、本モデル条項を、サプライチェーンを担う事業者との調達契約に導入することが期待されます。ただし、本モデル条項はあくまで一例であり、実際にはこれを参考にしながら、サプライチェーンを担う事業者に対する影響力の程度に応じて修正し、または覚書や誓約書とするなど、各々の実情に応じて活用すべきものです。

2. 調達指針遵守条項のモデル条項

本モデル条項では、甲を発注事業者、乙を受注事業者としています。本モデル条項は、発注事業者と受注事業者との間の調達契約等に挿入することを想定していますが、すでに調達契約を締結している場合などには、別途「持続可能性確保に関する覚書」等として合意することも考えられます。

第〇条（持続可能性の配慮）

1（本条項の目的）

甲は、東京都が策定した「東京都社会的責任調達指針」（以下、「調達指針」という。）の遵守に取り組むことを誓約しているところ、甲及び乙は、工事・物品等の調達過程における持続可能性の確保を両者の共同の取組として推進するために、本条項に合意する。

2（調達指針の遵守）

乙は、甲が乙から調達する工事・物品等の調達過程に際して、調達指針の内容を確認し、その遵守に向けて必要な措置を講じる。

3（サプライチェーンを担う事業者への働きかけ）

乙は、乙のサプライチェーンを担う事業者に対して、調達指針又はこれと同様の調達方針等の遵守を求めるなどの働きかけを行う。

4（発注事業者による情報提供）

甲は、乙に対し、調達指針の遵守に取り組む上で有用な情報を提供しよう努める。

5（受注事業者による報告）

乙は、甲の求めに応じて、甲に対し、調達指針の遵守やサプライチェーンを担う事業者への働きかけの状況を報告する。

また、乙は、乙又は乙のサプライチェーンを担う事業者における調達指針の不遵守またはその疑いを生じ得る事実が判明した場合、甲に対し、速やかに報告する。

6（発注事業者の調査権・監査権）

甲は、乙の調達指針の遵守状況を調査し、又は第三者による監査の受け入れを求めることができ、乙は、これに協力する。

また、乙は、甲の求めに応じて、乙のサプライチェーンを担う事業者に対し、調達指針の遵守状況を調査し、又は第三者による監査の受け入れを求める。

7（改善措置）

甲は、乙に調達指針の不遵守があることが判明した場合、乙に対し、改善措置を要求することができる。

また、乙は、乙のサプライチェーンを担う事業者における調達指針の不遵守が判明した場合、甲の求めに応じて、乙のサプライチェーンを担う事業者に対し、改善措置を要求する。

8（解除権）

甲は、前項の甲の乙に対する改善措置の要求にもかかわらず、乙が相当な期間内に調達指針の不遵守を是正せず、その結果調達指針の重大な不遵守が継続した場合、乙との間の調達契約を解除することができる。

9（損害賠償の免責）

甲が前項の規定により、乙との間の調達契約を解除した場合、乙に損害が生じたとしても、甲は何らこれを賠償ないし補償することを要しない。

3. モデル条項の解説

（1）第1項：条項の目的

第1項は、工事・物品等の調達過程の全体において持続可能性が確保されるように、発注事業者と受注事業者が共同して取組を推進するという調達指針遵守条項の目的を規定しています。

これは、調達指針の「6 担保方法 (1)受注者等の取組 ⑥サプライチェーンを担う事業者に対する調査・働きかけ」において、サプライチェーンを担う事業者との共同の取組として調達指針の遵守を推進するというボトムアップ型のアプローチを推奨していることを踏まえた内容となっています。

また、調達指針遵守条項の導入は、受注事業者に調達指針遵守の責任を転嫁することを目的とするものではないことを明確にする観点から、発注事業者が調達指針の遵守に取り組むことにコミットしていることが前提となっていることも述べています。

（２）第２項：調達指針の遵守

第２項は、受注事業者の調達指針遵守について規定しています。なお、調達指針の「６ 担保方法（１）受注者等の取組 ④調達指針の遵守体制整備」を踏まえ、持続可能性に関するリスクを適切に確認・評価した上で、そのリスクの高さに応じて体制を整備するよう求める文言を追加することも考えられます。

（３）第３項：サプライチェーンを担う事業者への働きかけ

第３項は、本条における受注事業者がそのサプライチェーンを担う事業者に対して調達指針の遵守を働きかけるよう求めています。

なお、調達指針の「６ 担保方法（１）受注者等の取組 ⑥サプライチェーンを担う事業者に対する調査・働きかけ」の規定と同様、リスクの高いサプライチェーンを担う事業者や分野に関してより重点的に働きかけを行うよう求める文言を追加することも考えられます。

（４）第４～６項：コミュニケーションツール

調達指針遵守の推進に当たり、サプライチェーンを担う事業者とのコミュニケーションを重視していることを踏まえ、第４～６項は、発注事業者・受注事業者間のコミュニケーションツールを規定しています。

第４項は、発注事業者側からの情報提供について規定しています。発注事業者は、受注事業者に対し、調達指針に関する情報・研修を提供するなどし、調達指針の遵守を支援することが期待されています。

また、受注事業者側からの情報提供として、第５項は受注事業者の報告義務、第６項は発注事業者の調査権・監査権について規定しています。

（５）第７～９項：段階的措置

調達指針の「６ 担保方法（２）都の取組 ④改善措置」の規定の通り、東京都は、受注者等による調達指針の不遵守が判明した場合でも直ちに取引を解消することはせず、改善措置を要求した上で、要求に関わらず調達指針の重大な不遵守が是正されない場合にはじめて解除するものとしています。これと同様に、本条第７項は改善措置要求、本条第８項は要求

に応じない場合の解除という段階的措置を定めています。また第9項は第8項に基づく解除の場合の損害賠償の免責について定めています。

4. モデル条項の活用にあたっての留意点

(1) モデル条項の位置付け

調達指針遵守条項の導入は、サプライチェーンを担う事業者との間のコミュニケーションを促進する機能があります。また、受注者等がサプライチェーンを担う事業者への働きかけを実施していることを東京都及び外部の利害関係者に対して明確にし、透明性を図る機能も期待できます。

いかなる調達指針遵守条項を契約書に挿入するかについては、受注者等とそのサプライチェーンを担う事業者との間の協議を踏まえて検討すべき事項ですが、その検討に際しては本モデル条項を活用・参照して頂ければ幸いです。

(2) 両当事者間の合意とすることが困難な場合の対応

発注事業者・受注事業者間の共存共栄の理念に基づく共同の取組を継続的に推進する観点からは、上記の通り、両者が持続可能性の確保に関する条項を調達契約に導入し、または覚書を締結することが望ましいといえます

しかし、調達実務においては、発注事業者が多数の資材を取り扱っていることや受注事業者が多数に上る場合もあります。このような場合、発注事業者が受注事業者との間で持続可能性の配慮に関する条項を導入したり、覚書を締結したりするのは煩雑であることから、受注事業者から一方的に持続可能性の確保に関する誓約書を取得せざるを得ないケースも存在します。そこで、受注事業者から誓約書を取得する場合のモデル誓約書を以下の通り提示します（「貴社」が発注事業者、「当社」が受注事業者であることを前提として記載しています）。

持続可能性の配慮に関する誓約書

1（誓約書の目的）

貴社は、東京都が策定した東京都社会的責任調達指針（以下、「調達指針」という。）の遵守に取り組むことを誓約しているところ、当社は、工事・物品等の調達過程における持続可能性の確保を、貴社との共同の取組として推進するために、本誓約書のとおり誓約します。

2（調達指針の遵守）

当社は、貴社が当社から調達する工事・物品等の調達過程に際して、調達指針の内容を確

認し、その遵守に向けて必要な措置を講じます。

3（サプライチェーンを担う事業者への働きかけ）

当社は、当社のサプライチェーンを担う事業者に対して、調達指針又はこれと同様の調達方針等の遵守を求めるなど働きかけを行います。

4（発注事業者からの情報提供）

当社は、貴社から、調達指針の遵守に取り組む上で有用な情報が提供される場合は、当該情報を踏まえて適切に対応します。

5（報告）

当社は、貴社の求めに応じて、貴社に対し、調達指針の遵守やサプライチェーンを担う事業者への働きかけの状況を報告します。

また、当社は、当社又は当社のサプライチェーンを担う事業者における調達指針の不遵守またはその疑いを生じ得る事実が判明した場合、貴社に対し、速やかに報告します。

6（調査・監査への協力）

貴社が、当社の調達指針の遵守状況を調査し、又は第三者による監査の受け入れを求める場合、当社は、これに協力します。

また、当社は、貴社の求めに応じて、当社のサプライチェーンを担う事業者に対し、調達指針の遵守状況を調査し、又は第三者による監査の受け入れを求めます。

7（改善措置）

当社は、当社に調達指針の不遵守があることが判明した場合、貴社からの改善措置の要求に対応します。

また、当社は、当社のサプライチェーンを担う事業者における調達指針の不遵守が判明した場合、貴社の求めに応じて、当社のサプライチェーンを担う事業者に対して改善措置を要求します。

8（解除権）

前項の貴社の当社に対する改善措置の要求にもかかわらず、当社が相当な期間内に調達指針の不遵守を是正せず、その結果調達指針の重大な不遵守が継続した場合、貴社から当社との間の調達契約を解除されても異議を述べません。

9（損害賠償の免責）

貴社が前項の規定により、当社との間の調達契約を解除した場合、当社に損害が生じたとしても、当社は、貴社に対し、何らこれを賠償ないし補償することを求めません。