

取引の機会均等	<ul style="list-style-type: none"> ▶ オープンで公正かつ公平な参入機会を提供する。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 取引先を、品質・原価・技術・納期、経営姿勢等の観点から総合的に評価することで、取引の機会均等を図る。
---------	--	--

3. 社員

	主要項目	参考事例
多様な人材が能力を 発揮できる人事処遇 制度	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 男女共同参画を推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 本社部門長、支社・営業本部責任者等からなる「男女共同参画部会」を、人事部長を部会長としてCSR委員会のもとに設置。若手・女性の経営参画の促進、仕事と育児の両立支援、多様な働き方を可能にする体制構築等を推進（資生堂） ▶ 社長直属の専任組織「きらめきライフ&キャリア推進室」を設立。社内ホームページの開設やフォーラムの開催による意識・風土の改革、ワーク/ライフ・バランスの実現に向けた制度の拡充、女性のステップアップを支援するリーダー養成教育の実施（東芝） ▶ 女性社員のステージ拡大の一環として、Uターン異動、Iターン異動の制度を実施（東京海上日動） ▶ グループ女性社員で構成される会議体の発足（損保ジャパン）
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 若年者・高齢者・障害者を活用する。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 社会福祉法人「太陽の家」と連携して、障害者のための福祉工場を設立・運営。工場内は障害を持つ人が働きやすい環境を整備。また、障害者自らが工具類を工夫（オムロン） ▶ 定年退職者の豊富な経験や高度なスキルを活かす定年後再雇用制度の導入。
雇用差別の禁止と機 会均等	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 国籍、性別、信条または社会的身分などを理由に、雇用管理や処遇について差別的取り扱いを行わない。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 基本的人権や各国・地域の社会的規範を尊重することなどを、人事諸施策推進にあたっての前提条件とする。 ▶ 外国人の採用を実施。ローカル人材を登用。 ▶ 全ての国内グループ会社がEEO（雇用機会均等）相談窓口を設置（ソニー） ▶ 北米事業体トップに対してダイバーシティ政策（マイノリティ・女性等の人材活用、マイノリティ系販売店・サプライヤーとの関係に関する取り組み等）に関する提言を行うことを目的に、「北米ダイバーシティ・アドバイザリー・ボード」を設置（トヨタ）