

民間企業における調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速に関する 調査研究報告書—民間調達におけるワーク・ライフ・バランス等評価の導入手法— (概要)

平成 29 年 3 月
内閣府男女共同参画局

○ 趣旨

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

○ 報告概要

1. 調達においてワーク・ライフ・バランス等を評価する意義 (第1章)

- ・ 女性活躍推進法 第20条等に基づき、国の調達のうち、総合評価落札方式及び企画競争方式によるものにおいて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（えるぼし認定企業等）を加点評価する取組を平成28年度から開始した。
- ・ その背景には、ワーク・ライフ・バランスの取組が、業務の効率化、人材の定着等を通じて、生産性の向上、事業の品質の確保・向上にもつながるとも考えられることや、認定を活用することによる事務の効率化や一定水準が担保されることを踏まえて行われている。
- ・ 長時間労働の抑制に向けた新たな労働時間規制など働き方改革が議論される中で、民間企業の調達においても働き方の見直しを通じてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を評価する取組が進むことは、企業のインセンティブだけでなく、社会全体でワーク・ライフ・バランス等の推進につながる事が考えられる。
- ・ 国際的にも、企業も対象とした持続可能性を目指す国連の持続可能な開発目標（SDGs）の取組や、サプライチェーンを通じた持続可能性を求める ISO20400 (持続可能な調達に関する国際規格) の策定などが進んできている。(別紙)

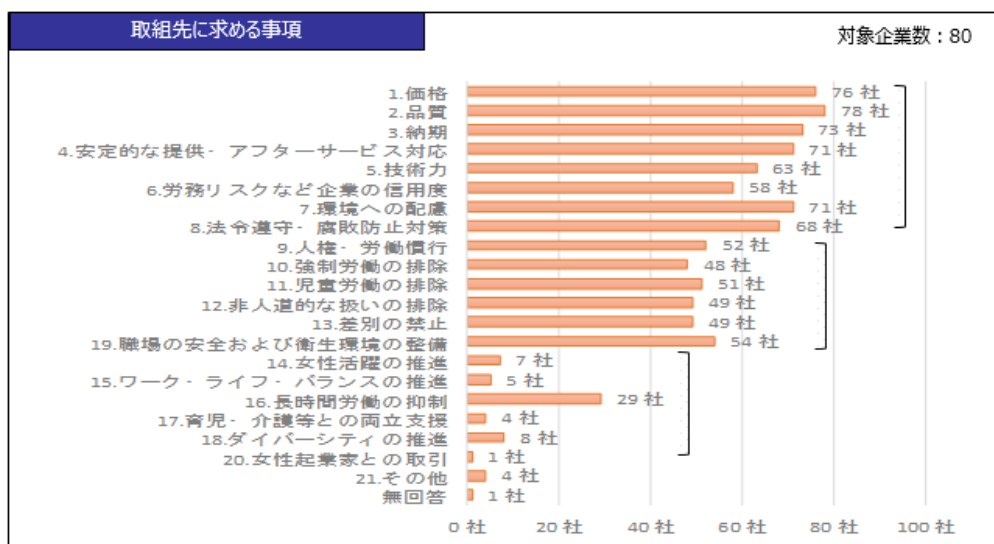
2. 民間企業における調達現状（第2章）

- ・ 民間企業においては、公共調達のような統一的な基準等はないが、相見積契約や随意契約等の調達方法を用いている。
- ・ 価格のみの評価ではなく、調達全般で価格以外の要素を評価する企業も多い。

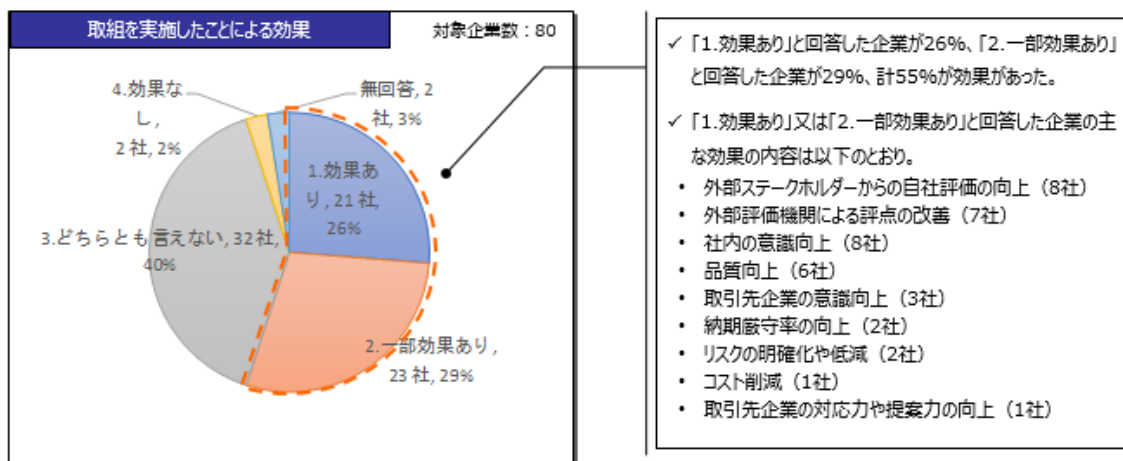
3. 民間企業の調達におけるワーク・ライフ・バランス等の評価の現状と課題（第3章）

(1) 民間企業の調達におけるワーク・ライフ・バランス等の評価の現状

調達基準の策定や CSR 調達を行っている企業は、アンケート回答企業 126 社のうち 80 社。この 80 社について、取引先企業に求める項目は、大きく 3 グループに分かれ、品質、価格、納期、技術力、環境、法令遵守などはほとんどの企業が求めており、次に、人権・労働慣行、児童労働・強制労働・非人道的な扱い・差別の排除などを半数強の企業が求めており、長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスに関する項目を求める企業はまだ少ない状況にあり、調達基準などでの取組み状況も段階的になっていることがわかる。

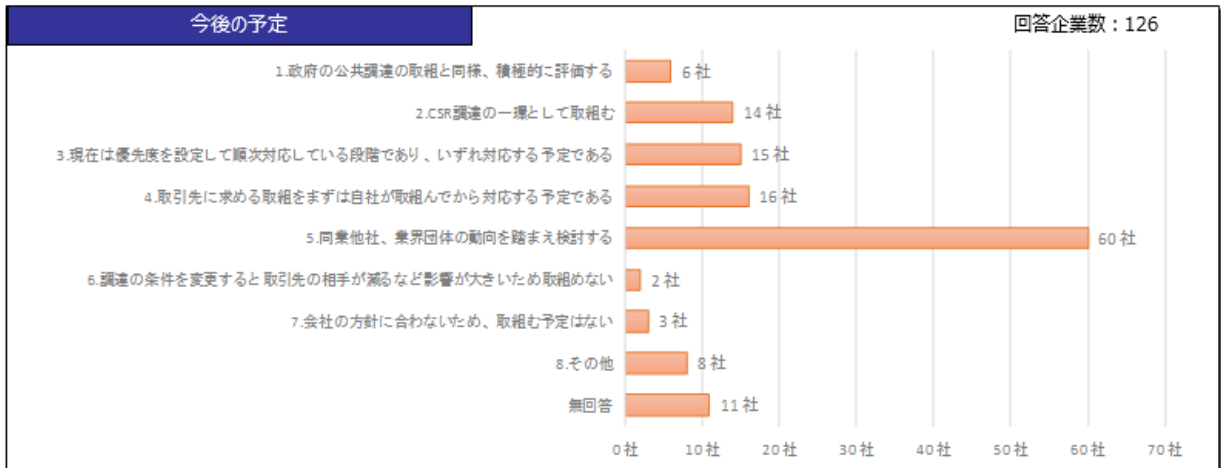


ワーク・ライフ・バランス等の要素を評価した効果として、「外部ステークホルダーによる自社の評価の向上」「外部評価機関による評価の改善」「社内の意識向上」「品質向上」「取引先の意識向上」「納期厳守率の向上」「リスクの明確化や低減」「取引先企業との信頼関係の構築」等が挙げられており、ワーク・ライフ・バランス等の評価についても一定の意義・効果があるものと考えられる。



(2) 民間企業の調達におけるワーク・ライフ・バランス等の評価導入にあたっての課題

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

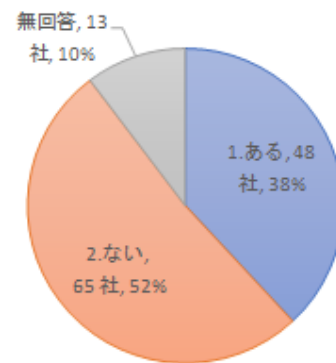


政府と同様の取組を実施する場合の課題

回答企業数：126

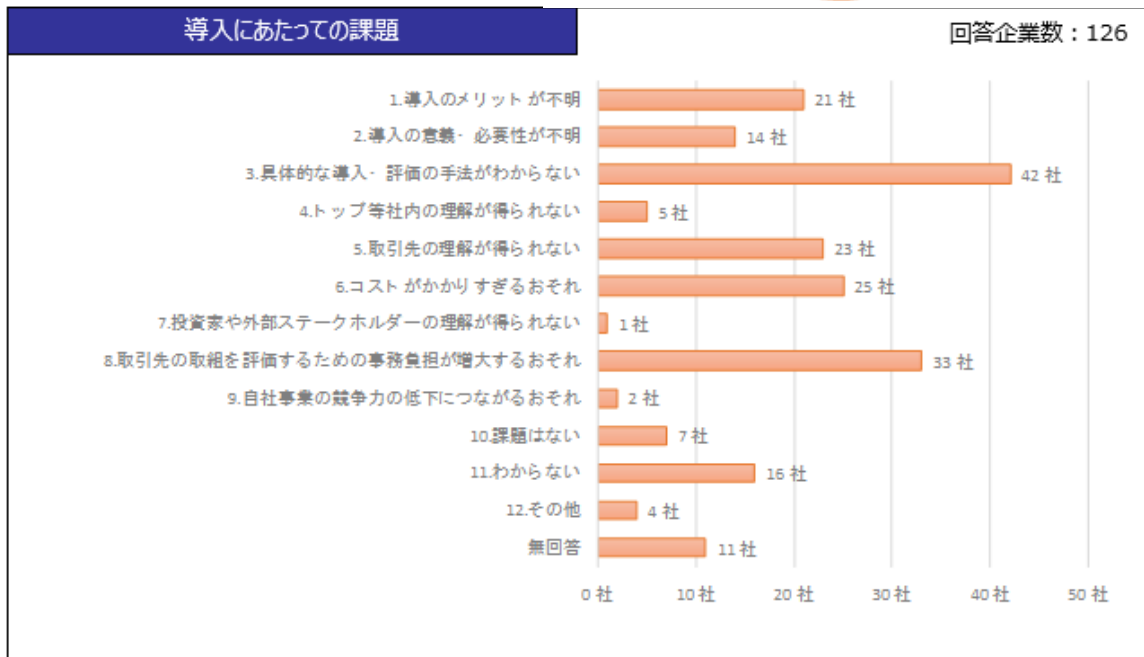
調達においてワーク・ライフ・バランス等を評価するにあたり、課題があると回答した企業は 38%。

具体的には、「評価基準や評価の手法がわからない」、「事務負担が増大するおそれ」、「導入のメリットが不明」、「調達コスト増加のおそれ」、「取引先企業の選択肢が少なくなる可能性がある」という課題が挙げられた。



導入にあたっての課題

回答企業数：126



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

4. 民間企業の調達における「ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する仕組み」導入の方向性（第4章）

（1）導入方策の方向性

① 国際的取組との対応関係

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

② 社会からの評価

ワーク・ライフ・バランス等を推進することで、品質の向上や社内意識の向上、取引先企業との継続性といった二次的な効果は見込まれるものの、アンケート調査の結果、導入にあたっての課題として、「取引先企業の理解が得られない」、「導入の意義・必要性が不明」といった回答もあり、ワーク・ライフ・バランス等を調達において評価する取組を行う企業の社会的評価が高まることも重要である。

（2）取組の展開、手法

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

国際標準であれば取引先企業の理解も得やすいと考えられることから、CSRやWEPs、東京オリンピック・パラリンピック競技大会の調達コードにおいて、取引先企業のワーク・ライフ・バランス等推進を求められ、その考えが広まることが有効である。（別紙）

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

（3）具体的な評価の導入手法等

① 民間企業における取組

民間企業の調達においてワーク・ライフ・バランス等を評価する取組として、具体的に、以下のような段階的な導入が考えられる。

1) えるぼし認定等の活用

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

2) 調達各段階におけるえるぼし認定等の活用手法

- ① 取引先企業へワーク・ライフ・バランス等推進（えるぼし認定等の取得）を要請
取引先企業に自社方針を共有し、えるぼし認定等を要請または推奨。
- ② 取引先企業を巻き込んだ取組
ガイドラインへの同意、要請の遵守状況のモニタリング、監査、アンケート等で把握。
- ③ 取引先企業のワーク・ライフ・バランス等を評価
価格以外の要素を評価する調達において、国の取組同様えるぼし認定等を評価。
ア. えるぼし認定等を加点点評価
イ. えるぼし認定等を同条件の企業が並んだ場合の決定要素として評価
ウ. えるぼし認定等を定性的な評価

3) 調達指針等を取組みを位置づけ

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

② 業界団体における取組

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

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

③ 国等における取組

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

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

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

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

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

5. 調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進事例集（ポイント）（第5章）

区分	企業名	これまでの取組事例	今後の取組の考察等	
取引先企業へ推奨や要請を行う事例	カルビー	・ダイバーシティ、女性活躍、イノベーション、コスト・リダクションを推進するために、購買方針、ガイドラインを策定。 「未来につながるパートナーシップ」のローガンの下、毎年取引先企業上位100社200名程度を対象にパートナーシップ・ミーティングを開催し、経営トップによる経営方針や購買方針等の説明、取引先企業の事例発表を行っている。	・自社の方針に賛同する企業と取引したいと考えている。 ・規格や仕様が決定しており、定量評価できる仕組みがあれば、調達においてWLB等を推進する企業を評価できると考える。	
	昭和シェル石油	・「調達基本方針」においては、昭和シェル石油（株）の「行動原則」を尊重することを取引先企業に要請。「行動原則」の尊重により、「女性活躍推進」、「WLBの推進」、「長時間労働の抑制」、「育児・介護との両立支援等」、「ダイバーシティの推進」、「職場の安全及び衛生環境の整備」等に関して要求。	・新規取引先の選定時に考慮することは可能。評価指標の一つとしてCSR調達、D&I、WLB等の推進を加える可能性もある。 ・継続的に調達する商品と、単発で調達する商品では、前者はリスクを回避し安定的な取引を行うためにWLB等を考慮することも考えられる。	
	損害保険ジャパン 日本興亜	・調達先に対し、2017年3月中の策定を目的にグループCSR調達ポリシーを作成中。この中にはWLBやダイバーシティへの配慮も盛り込む予定。	・グリーン調達と同様に調達基準が標準化されると、調達においてWLB等を推進する企業の評価を取り組みやすくなると考える。	
取引先企業を巻き込んだ取組の事例	国際基準への対応	イオン	・日本のサプライヤーや工場に対し、監査やそのフォローを通じて、くるみん認定の取得等を推奨し、女性活躍の推進、WLBの推進、育児・介護等との両立支援、ダイバーシティの推進に取り組むよう促している。	・WLB等を推進する企業から調達していることについて、一般消費者が商品に対する価値として捉えるようになれば、取組が広まると考える。また、社会からの要請や気運が高まることも必要である。
		オムロン	・毎年、パートナー企業を対象に購買方針説明会を開催し、経営方針・事業戦略・購買方針・CSR調達の取組方針等を共有・整合している。2016年には、女性活躍推進にも理解してもらった説明を実施した。	・パートナー企業とともにPDCAの改善マネジメントサイクルを回すことで、サプライチェーンにおけるCSRの更なるレベルアップに取り組んでいく。EICC基準はWLBの精神を含んだものと捉えており、継続して取組の高度化を進めることが重要であると考えている。
		花王	・生物多様性への配慮と、人権デューティリジエンス対応としてSedexを活用した調達の取組を進めている。	・えるぼし・くるみん認定が企業の女性活躍やWLBの推進の指標として広く認知されれば、環境におけるエコアクションのような活用が可能ではないかと考えている。
		ニコン	・電子業界の業界団体EICCの行動規範に準拠した「ニコンCSR調達基準」を策定し、取引先企業に合意を得たうえで調達を行っている。	・WLB等推進企業を評価する基準が、グローバルスタンダードに沿った基準であれば取組を進めやすいと考えている。
	パートナー企業との対応	SCSK	・“人の集まる”IT業界にすることを目標として、Coreパートナー（高い品質を実現できるSCSK（株）の中核的なパートナー企業）とともに、「働き方改革／健康経営」、「業務品質向上」、「コンプライアンス徹底」の取組を実施。	・一律に政府の認定を活用して調達先を評価することは難しいが、パートナー企業に対して認定取得状況を確認し、取引にあたって企業姿勢を測る参考情報とすることや、認定取得の呼びかけを行っていききたい。
		鹿島建設	・各工事現場の女性技術者（鹿島社員）と女性技術者（協力会社社員）が「たんぼ活動メンバー」となり、工事現場に女性の目線を加えることで、更に働きやすい職場環境を追求していく活動で、2015年から取組を開始。	・国の指針等でWLB等推進企業を評価するための基準が明確になれば、調達の仕組みに取り込める可能性がある。
		竹中工務店	・協力会社も含めてグループ全体でサステナブルな社会の実現を目指しており、そのための「グループCSRビジョン」を制定。	・協力会社評価項目のCSRに関する評価項目の中に、WLBに関連する項目を入れることで、協力会社のWLB推進の後押しをすることができると考える。
中小企業の実例	アパールデータ	・CSR経営を基本として、企業理念・経営方針を具体化した企業としての基本姿勢を「アパールグループ行動憲章・行動規範」として制定。その中で、取引先企業との基本契約書に環境や人権・労働に関する条項を規定し、遵守を求めている。	・紛争鉱物やISOのように主要な顧客企業からの要請や社会情勢の変化により、WLB等推進企業を評価する気運が高まり、評価基準が明確になれば取組を実施する可能性はある。	
	COCO-L0	・質・価格・地域貢献（群馬県「いきいきカンパニー」登録企業からの調達含む）の観点から調達を行っている。	・WLBを充実させている中小企業が地域に存在することで、同地域の経営者の意識が変わりつつある。しかし、取組方法がわからず行動に移せない企業を取組手順から支援することが必要である。	
業界団体の事例	全日本印刷工業組合連合会	・全印工連CSR認定制度の取組項目は、1.コンプライアンス、2.環境、3.情報セキュリティ、4.品質、5.雇用・労働安全、6.財務・業績、7.社会貢献・地域志向、8.情報開示・コミュニケーションの8項目。	・WLBのみを評価対象とすることは難しいが、CSR全体を評価対象として、CSRの1要素であるWLBを含めるという対応は考えられる。	

国際的な持続可能な調達等の取組（SDGs、WEPs、ISO26000、ISO20400等）とえるぼし認定、くるみん・プラチナくるみん認定、ユースエール認定の調達における評価の対応関係（イメージ）

①調達において評価される認定の主な認定基準

女性活躍、ワーク・ライフ・バランス関連項目		対応状況		
		えるぼし認定	くるみん・プラチナくるみん認定	ユースエール認定
主な認定基準 (※)	労働時間要件	(労働時間) ・雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て 45 時間未満	(労働時間) (有給休暇) [プラチナくるみん・くるみん認定] (1)フルタイムの労働者等正社員の時間外労働及び休日労働の合計時間数が、計画期間終了事業年度に属する各月ごとに全て 45 時間未満、かつ、月平均の法定時間外労働 60 時間以上の労働者がいないこと [プラチナくるみん認定] (2)下記①～③全ての措置を講じ、①又は②について定量的な目標を定めて実施・達成する [くるみん認定] (2)①所定外労働の削減、②年次有給休暇の取得の促進、③短時間正社員制の活用に関する措置、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置	(労働時間) ・所定外労働時間の実績が、月平均所定外労働時間が 20 時間以下 かつ、月平均の法定時間外労働 60 時間以上の正社員がいないこと (有給休暇) ・有給休暇の年平均取得率が 70%以上 又は 年平均取得日数 10 日以上
	女性活躍の推進その他の要件	(平均継続勤務年数の男女差) ・「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ 7 割以上 等 (採用における男女別の競争倍率) ・男女別の採用における競争倍率が同程度（直近 3 事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×0.8 が直近 3 事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。） (女性管理職比率) ・管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上 等 (多様なキャリアコース) ・直近の 3 事業年度において、女性の非正規雇用労働者から正社員への転換等の制度の実績を有する（大企業は 2 項目以上、中小企業は 1 項目以上の実績が必要。）	(育児休業、育児休暇) [プラチナくるみん・くるみん認定] ・女性労働者の育児休業等取得率が 75%以上（300 人以下の特例：計画期間とその開始前の一定期間を合わせて 75%以上） ・3 歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講ずる。 [プラチナくるみん認定] ・男性労働者のうち、①配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取った者の割合が 13%以上、②配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取った者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が 30%以上、かつ、育児休業等を取った者 1 人以上、のいずれかを満たす。（300 人以下の特例：上記①、②、④もしくは計画の開始前 3 年間に、育児休業等を取った男性労働者の割合が 13%以上） [くるみん認定] ・男性労働者のうち、①配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取った者の割合が 7%以上、②配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取った者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が 15%以上、かつ、育児休業等を取った者 1 人以上、のいずれかを満たす。（300 人以下の特例：上記①、②、④もしくは計画の開始前 3 年間に、育児休業等を取った男性労働者の割合が 7%以上） (女性の継続就業) [プラチナくるみん認定] ・①子を出産した女性労働者のうち、子の 1 歳誕生日まで継続して在職している者の割合が 90%以上、又は②子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の 1 歳誕生日まで継続して在職している者の割合が 55%以上（300 人以下の特例：計画期間とその開始前の一定期間内に①又は②を満たす） ・育児休業等を取った又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定・実施	(育児休業) ・過去 3 年度間に男性育児休業取得者 1 人以上 又は 過去 3 年度間の女性の育児休業平均取得率 75%以上 ※ 男女共に育児休業等取得対象者がいない場合は、育休制度があれば可。 ※ くるみん認定企業は、認定を受けた年度を含む 3 年間は当要件は不問 (新規学卒者の離職率) ・新規学卒者の 3 年度間の就職者の離職率 20%以下。ただし、3 年度間新卒者等採用者が 3 人又は 4 人の場合は、3 年度間の離職者が 1 人以下。 ※ 3 年度間に新卒者を採用していない場合は当要件は不問 (新卒者以外の採用・定着状況) ・過去 3 年度分の新卒者以外の正規雇用労働者（35 歳未満）の採用実績及び定着状況を公表
	法令遵守要件	・法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない	・法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない	・重大な労働関係法令違反等に該当しない
	情報公表要件	・満たしている基準についてはその実績を公表していること 及び 満たさない基準については当該基準に関連する取組を実施し、その実施状況をウェブサイト公表するとともに、2 年連続で実績が改善していること	[プラチナくるみん認定] ・フルタイムの労働者等正社員の時間外労働及び休日労働の合計時間数、月平均の法定時間外労働 60 時間以上の労働者の数、男性労働者の育児休業等の割合等を厚生労働省のウェブサイト公表	・直近 3 事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合

※改正後（平成 29 年 4 月 1 日施行（予定））の基準に基づき作成

②国際的な持続可能な調達等の取組と調達における評価の対応関係（イメージ）

（◎：調達における認定の評価が基準等と一致するもの、○：調達における認定の評価が概ね基準等を満たすもの、△：調達における認定の評価が基準等の一部を満たすもの）

基準・認定の名称	女性活躍、ワーク・ライフ・バランス関連項目	対応状況		
		えるぼし認定	くるみん・プラチナくるみん認定	ユースエール認定
SDGs (持続可能な開発目標)	5.1 あらゆる場所におけるすべての女性および女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。	△	△	△
	5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参加および平等なリーダーシップの機会を確保する。	△ 〔女性管理職比率 女性採用比率〕		
	5.b 女性のエンパワーメント促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する	△ (労働時間)	△ (労働時間、有給休暇)	△ (労働時間、有給休暇)
	8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性および女性の完全かつ生産的な雇用およびディーセント・ワーク、ならびに同一労働同一賃金を達成する。	△ 〔女性管理職比率 女性採用比率 労働時間〕	△ 〔女性の継続就業 労働時間、有給休暇〕	△ (労働時間、有給休暇)
WEPs (女性のエンパワーメント原則)	原則 5「事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動」 ・ c. 取引先や同業者に、平等とインクルージョンを前進させる企業の関与を尊重するよう求めましょう。	○ 〔女性管理職比率 女性採用比率 労働時間〕	○ 〔女性の継続就業 労働時間、有給休暇〕	○ (労働時間、有給休暇)
ISO26000 ※ISO（国際標準化機構）が発行した組織の社会的責任に関する国際規格	6.3 人権	△ 〔女性採用比率 女性管理職比率〕		
	6.4 労働慣行	△	△	△
		△ (労働時間)	△ (労働時間、有給休暇)	△ 〔労働時間、有給休暇 定着率〕
	△ 〔労働時間 継続勤務年数 女性管理職比率〕	△ 〔育児休業等 労働時間、有給休暇〕	△ 〔労働時間、有給休暇 育児休業〕	
ISO20400	人権	△	△	△
	労働慣行	○ (労働時間)	○ (労働時間、有給休暇)	○ (労働時間、有給休暇)
GRIスタンダード (NGO団体Global Reporting Initiativeが策定したスタンダード)	GRI414 Supplier social assessment 2016 (サプライヤーの社会評価)	△ (労働時間)	△ (労働時間、有給休暇)	△ 〔労働時間、有給休暇 定着率〕
		△ (労働時間)	△ (労働時間、有給休暇)	△ 〔労働時間、有給休暇 定着率〕
東京オリンピック・パラリンピック競技大会	持続可能性に配慮した運営計画 第一版	◎ (労働時間)	◎ (労働時間、有給休暇)	◎ (労働時間、有給休暇)
	持続可能性に配慮した調達コード (第1版)	○ 〔女性管理職比率 女性の採用比率 継続勤務年数 労働時間 多様なキャリア〕	○ 〔女性の継続就業 育児休業等〕	○ (育児休業)
	(4) 労働 ⑦長時間労働の禁止	○ (労働時間)	○ (労働時間、有給休暇)	○ (労働時間、有給休暇)
EICC行動規範 (電子業界CSRアライアンス行動規範)	A. 労働 6) 差別の排除	△	△	△
	A. 労働 3) 労働時間	○ (労働時間)	○ 〔労働時間、有給休暇 育児休業等〕	○ (労働時間、有給休暇)
GSCP Reference Code (The Consumer Goods Forum (CGF) の関連組織であるGlobal Social Compliance Programme (GSCP) が策定)	4. 差別、ハラスメント、虐待	○	○	○
	7. 労働時間	△ (労働時間)	△ (労働時間、有給休暇)	△ (労働時間、有給休暇)
		○ (労働時間)	○ (労働時間、有給休暇)	○ (労働時間、有給休暇)
		○ (労働時間)	○ (労働時間、有給休暇)	○ (労働時間、有給休暇)
Sedex ※NPO団体 (エシカルなグローバルサプライチェーンデータを管理・共有)	・ サプライヤーは性別による差別等に関与・支援・容認してはならない。	○	○	○
	・ サプライヤーは各国の法律に従った労働時間を設定しなければならない。	○ (労働時間)	○ (労働時間、有給休暇)	○ (労働時間、有給休暇)
	・ サプライヤーは1週間に1日以上以上の休日を与えてはならない。	○	○	○

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