



SDGsの達成に向け、ビジネスの集团的インパクトを拡大

世界が持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けた折り返し点を迎える中で、国連グローバル・コンパクトの Forward Faster イニシアチブは企業に対し、生活賃金、ジェンダー平等、気候変動、水、持続可能な金融という5つの分野で、具体的に責任ある行動を取ることで、その野心度を高めるよう働きかけるものです。これら5つの分野は、2030アジェンダを前進させ、17のSDGs全体で前進を速めるために欠かせない手段としての役割を果たすという意味で、民間セクターが最も大きく貢献できる分野でもあります。企業には、GC10原則に基づいた総合的なアプローチを通じ、SDGsに大きなインパクトを与えるとともに、新しい機会を作り出し、レジリエンスを構築し、ビジネスや人間、地球の長期的な繁栄につながる政策を提言することができます。

SDGsに対するGC10原則に基づくアプローチ

GC10原則に基づくアプローチは、企業が持続可能な発展に最大限の貢献をするうえで不可欠であることから、Forward Fasterイニシアチブを支える基盤にもなっています。企業は、自社の事業を国連グローバル・コンパクトの10原則と整合させ、人権、労働、環境、腐敗防止に対する影響を評価することにより、SDGsに対するGC10原則に基づくアプローチを採用しなければなりません。企業は、2030アジェンダ実現に向けた取り組みを弱めることのないよう、基本的な責任を全うすることを含め、悪影響を及ぼすことなく、誠実に事業を運営するという基準を確立するために、10原則との整合が必要です。Forward Faster イニシアチブでは、野心的なコミットメントを追加することにより、企業にこれをさらに一歩進めるよう呼びかけることとなります。

責任ある企業

また、Forward Fasterイニシアチブでは、説明責任（アカウンタビリティ）の強化をねらいとして、企業に対し、その目標の達成を公に宣言するとともに、目標達成に向けて、どのような行動をコミットするかも明らかにするよう求めます。目標の達成にコミットした企業は、国連グローバル・コンパクトに毎年、進捗状況を報告するとともに（そのための指標については、別添Aを参照）、実際に取った行動に関する最新情報を提供することとなります。よって、イニシアチブに加わる企業は、国連グローバル・コンパクト参加企業であることが前提となります。

進捗を加速するための野心的な企業目標

ジェンダー平等：女性と女児のエンパワーメントは、SDGsの17ゴール全体の達成に向けた前進を可能にするうえで欠かせません。その中には、貧困の根絶や気候変動の緩和と適応、生物多様性の保護、持続可能な経済成長を通じたものも含まれます。

企業は以下の目標にコミットできます。(1) 2030年までに同一価値労働、同一報酬を実現する。(2) 2030年までに、あらゆる管理職レベルで、割合、参画、リーダーシップの点において、ジェンダー平等を実現する。

気候変動対策：気候変動対策は、持続可能な発展のための2030アジェンダを実現する上で必須の条件です。地球温暖化1.5°Cの未来は、人間が暮らすことのできる唯一の未来です。これを達成するには、2030年までに世界全体の温室効果ガス排出量を半減させ、2050年までにネットゼロを実現せねばなりません。同時に、企業は自社の緩和・適応措置が不平等を拡大することなく、公正な移行を通じて気候正義に貢献できるようにせねばなりません。



企業は以下の目標にコミットできます。(1) 2030年までに全世界の温室効果ガス排出量を半減させるとともに、遅くとも2050年までにネットゼロを達成することを目指し、温暖化1.5°Cの経路に沿った科学的根拠に基づく企業ネットゼロ排出削減目標を定める。(2) 労働者や労働組合、地域社会、サプライヤー等と連携し、気候変動緩和・適応策など、社会への影響に取り組むべく具体的な行動を取ることで、公正な移行に寄与する。

生活賃金： 貧困層を含め、社会的最弱者層の生活を改善することは、SDGs全体に共通する包括的テーマです。ワーキング・プアは全世界で実際起こっています。すべての労働者が、ディーセント・まともな生活水準を確保できる賃金を受け取るべきです。

企業は以下の目標の達成にコミットできます。(1) 2030年までに、企業・組織の従業員の100%が生活賃金を得られるようにする。(2) 生活賃金または生活所得の実現を目指すため、請負業者やサプライチェーン上のパートナー、その他の主要ステークホルダーと共に、測定可能で期限付きマイルストーンを伴う、共同アクション・プランを策定する。

水レジリエンス： グローバルな水危機は、21世紀の喫緊の課題の一つであり、レジリエントな水供給はSDGsの達成に欠かせません。その中には、食料安全保障、人の健康、生物多様性、ジェンダー平等やその他の優先課題への対応支援を通じたものも含まれます。

企業は以下の目標にコミットできます。グローバル事業およびサプライチェーン全体で水レジリエンスを確立し、2030年までに少なくとも100の脆弱かつ優先すべき流域において、水に対し正のインパクトを与えるべく協力する。

SDG投資・ファイナンス： 国連の推計によると、2030年までにSDGsを達成するためには、毎年3兆ドルから5兆ドルが必要となります。現時点の資金不足を解消するためには、企業資本の用途をこうした目標の達成へとシフトさせることが欠かせません。

企業は以下の目標の達成にコミットできます。(1) 企業投資を可能な限り最大限、SDGsの方針や戦略と整合させるとともに、SDGs投資の金額と割合に関する目標を定め、進捗状況を追跡、報告する。(2) SDGsへの投資やパフォーマンスと連動した企業の財務戦略を定めるとともに、そのようなSDGsファイナンスの金額と割合について公表する。

よく寄せられる質問



**FORWARD
FASTER**

この5つの分野が選ばれたのはなぜですか。.....	4
公開目標を設定するのはなぜですか。.....	4
当社が参加するには、すべての目標達成にコミットする必要がありますか。.....	4
当社が参加するには、国連グローバル・コンパクトの会員企業になる必要がありますか。.....	4
当社のコミットメントは、どのように提出すればよいですか。期限はありますか。.....	4
当社は他のプログラム（アクセラレーターなど）を通じてコミットメントを行っていますが、それでもForward Fasterイニシアチブのプラットフォームを通じてコミットメントをする必要がありますか。.....	5
Forward Fasterイニシアチブにコミットした企業の進捗状況は、どのように追跡するのですか。.....	5
該当する指標について報告を怠った場合には、どうなりますか。.....	5
目標の達成にコミットした企業には、どのようなリソースが提供されますか。.....	6
科学的根拠に基づく目標イニシアチブ（SBTi）を通じ、ネットゼロのコミットメントをする必要はありますか。.....	6
The CEO Water Mandateを通じ、水レジリエンスのコミットメントに加わる必要はありますか。.....	6
イニシアチブ発足以前から、参加することはできますか。また、それはどのように認識されますか。.....	6

別添A. 目標別報告指標

ジェンダー平等	8
気候変動対策	10
生活賃金	10
水レジリエンス	12
SDGsファイナンスと投資	14



1. この5つの分野が選ばれたのはなぜですか。

国連グローバル・コンパクトが5つの分野を選んだのは、これらがSDGsの17ゴール全体の達成に欠かせない要素・イネーブラー (enabler) であり、民間セクターがこれらの分野で前進を後押しできる絶好の立場にあるからです。また、Forward Fasterイニシアチブは、企業が目標を設定しやすく、かつ、労働者の権利とディーセント・ワーク (生活賃金シンク・ラボ)、ジェンダー (ジェンダー平等アクセラレーター)、気候 (野心的気候変動対策アクセラレーター、公正な移行シンク・ラボ) および科学的根拠に基づく目標イニシアチブ)、水レジリエンス連合およびSDGsのためのCFO連合に関する私たちのプログラムを通じ、すでに国連グローバル・コンパクトに組み込まれている分野で構成されています。

2. 公開目標を設定するのはなぜですか。

ほとんどの企業は、自社の業務をSDGsと整合させ、自社事業の長期的な存続可能性を確保することの重要性を認識しています。しかし、サステナビリティに対するコミットメントは行っても、これを公表して透明性を高めたり、責任の所在を明らかにしたりするためのプラットフォームを持たない企業が多くなっています。Forward Fasterイニシアチブは、企業がさらに信頼性の高い野心的かつ測定可能な目標を設定し、これについて毎年報告を行うことで、透明性を高めることを目指します。

3. 当社が参加するには、すべての目標達成にコミットする必要がありますか。

その必要はありません。達成にコミットするビジネス目標の数が多い企業も、少ない企業も、Forward Fasterイニシアチブに参加できます。

4. 当社が参加するには、国連グローバル・コンパクトの会員企業になる必要がありますか。

はい。Forward Fasterイニシアチブにコミットするには、国連グローバル・コンパクトの会員企業でなければなりません。国連グローバル・コンパクトの年次報告メカニズムであるコミュニケーション・オン・プロGRESS (CoP) を通じて進捗状況を追跡するためには、その会員企業である必要があるからです。

また、国連グローバル・コンパクトは、企業の貢献を最大限に高めるため、SDGsにGC10原則に基づくアプローチを採用するよう強く推奨しており、これがForward Fasterイニシアチブの基盤にもなっています。10原則との整合は、強制労働や児童労働の廃止、贈収賄の防止など、基本的な責任を果たすことを含め、悪影響を及ぼすことなく、誠実に事業を運営するという基準を確立します。そうすることで、企業の2030アジェンダの実現に向けた取り組みが弱まることはないです。

国連グローバル・コンパクト会員企業 (親会社) の子会社も、いずれかのForward Fasterイニシアチブ目標の達成をコミットできますが、その場合には、子会社自身も国連グローバル・コンパクト会員企業であることが条件となります。国連グローバル・コンパクトの子会社に係るポリシーについて、詳しくは[こちら](#)をご覧ください。

5. 当社のコミットメントは、どのように提出すればよいですか。期限はありますか。

企業は[こちらの](#)オンライン・フォームで、Forward Fasterイニシアチブのビジネス目標の達成をコミットできます。各種のアクセラレーターやシンク・ラボ、連合など、国連グローバル・コンパクトのその他イニシアチブにすでに参画している企業でも、コミットメントはこの[オンライン・フォーム](#)で提出しなければなりません。



オンライン・コミットメントをForward Fasterイニシアチブに提出する際には、企業の主たる代表者が自らの国連グローバル・コンパクト・アカウントにログインしなければなりません。自社のコミットメントを承認できるのは、主たる代表者（国連グローバル・コンパクト・アカウントの「contact point」の役割を担うべく指名された責任者）のみです。企業の主たる代表者でない者（私たちのシステムで「contact point」に指定されていない者）がフォームを提出した場合、申請内容が主たる代表者に転送され承認を仰ぐことで、主たる代表者がその旨を認識し、毎年の進捗状況を報告する用意があるかどうかを確認します。

誰が貴社の連絡窓口になっているかは、[こちら](#)から国連グローバル・コンパクト・ダッシュボードにログインすることで確認できます。国連グローバル・コンパクト・ダッシュボードの「Contacts」の項目で貴社の連絡窓口を更新したり、[こちら](#)から新たな連絡窓口を設けたりすることもできます。

期限はありますか。

Forward Fasterイニシアチブは2023年9月18日に正式発足します。国連グローバル・コンパクト会員企業はすべて、この日からフォームにアクセスできますが、このイニシアチブは2030年まで継続するため、正式な提出期限は設けていません。

経時的に異なる目標の達成にコミットするというのも可能です。例えば、2023年に生活賃金目標の一つに賛同した企業が、2024年にはジェンダーの平等目標に賛同するといった具合です。

6. 当社は他のプログラム（アクセラレーターなど）を通じてコミットメントを行っていますが、それでもForward Fasterイニシアチブのプラットフォームを通じてコミットメントをする必要がありますか。

はい、あります。科学的根拠に基づく目標イニシアチブ（SBTi）を通じたネットゼロのコミットメントと、The CEO Water Mandateを通じた水レジリエンスへのコミットメントを除き、その他の国連グローバル・コンパクトのプログラムに参画している企業がForward Fasterイニシアチブに加わることを希望する場合には、このプラットフォームを通じて正式なコミットメントを行わねばなりません。

私たちは、会員企業に対してForward Fasterイニシアチブに加わることを強く推奨していますが、義務ではありません。

7. Forward Fasterイニシアチブにコミットした企業の進捗状況は、どのように追跡するのですか。

Forward Fasterイニシアチブの目標達成に向けた進捗状況を追跡するため、企業はそのコミットメントを果たすために採用した具体的な行動について報告するよう要請されます。SDGに整合したビジネス目標の進捗状況報告に用いられる指標の一覧表は、別添Aでご確認ください。

目標の達成にコミットした企業には、報告が義務づけられるまで1年間の猶予期間を認めています。よって、2023年にコミットメントを行った企業は、2025年の報告対象期間中に、各コミットメントの指標について報告せねばなりません。



8. 該当する指標について報告を怠った場合には、どうなりますか。

1年の猶予期間が過ぎても該当する指標について報告がない企業は、国連グローバル・コンパクト・ウェブサイト上の企業情報からコミットメントが削除されます。この「取り下げ」のステータスは、各社の企業情報に直接、示されるわけではありませんが、Forward Fasterイニシアチブのウェブページには取り下げ企業の年次リストを掲載する予定です。

取り下げた企業は、改めて目標の達成にコミットすることができ、要求される報告を提出し、承認された時点で、企業情報に再びコミットメントが記載されることになります。

9. 目標の達成にコミットした企業には、どのようなリソースが提供されますか。

いずれかの目標の達成にコミットした企業には、実施の手引きが提供されます。この手引書には、2030年までに目標を達成するために、企業がベストプラクティスを自社の業務に取り入れられるよう支援するツールやリソースが多く含まれています。

国連グローバル・コンパクトは、目標の段階的な達成に関する一連のアカデミー・セッションも開催する予定です。その他にも、国連グローバル・コンパクト会員企業には、アクセラレーター・プログラムや各種の連合、ピアラーニング・グループ、アカデミーのオンデマンド・セッション、シンク・ラボなど、数多くの参画と学習の機会が提供されます。

10. 科学的根拠に基づく目標イニシアチブ (SBTi) を通じ、ネットゼロのコミットメントをする必要はありますか。

はい、あります。「2030年までに全世界の温室効果ガス排出量を半減させるとともに、遅くとも2050年までにネットゼロを達成することを目指し、温暖化1.5°Cの経路に沿った科学的根拠に基づく企業ネットゼロ排出量目標を定める」という気候関連のゴール1の達成にコミットする企業は、科学的根拠に基づく目標イニシアチブ (SBTi) の [申請プラットフォーム](#) を通じ、そのコミットメントを提出しなければなりません。

国連グローバル・コンパクトは、SBTiの共同設立者となっています。国連グローバル・コンパクト会員企業がSBTiを通じて行ったネットゼロ・コミットメントや、検証を受けた目標は、その企業情報とForward Fasterイニシアチブのウェブサイトに掲載されます。

11. The CEO Water Mandateを通じ、水レジリエンスのコミットメントに加わる必要はありますか。

はい、あります。「グローバルな事業活動とサプライチェーン全体にわたって水レジリエンスを確立し、2030年までに少なくとも100の脆弱な優先水流域において、集団的にポジティブな水インパクトを達成すべく手を携える」という水レジリエンス関連のゴール1の達成にコミットする企業は、The CEO Water Mandateに賛同しない限り、Forward Fasterイニシアチブのウェブサイトでは認められません。

The CEO Water Mandateは、国連グローバル・コンパクトとパシフィック・インスティテュートとのパートナーシップであり、企業の水レジリエンスを支援する広範なプログラムを展開しています。コミットメントを行い、水アクションの機会を手にするためには、The CEO [Water Mandate](#) 申請プラットフォームを活用してください。

12. イニシアチブ発足以前から、参加することはできますか。また、それはどのように認識されますか。

はい。企業はForward Fasterイニシアチブの正式発足を待たずに、一つまたは複数の目標達成にコミットできますが、これは招待を受けた企業に限ります。2023年9月11日までに何らかの目標達成へのコミットをした企業は、国連グローバル・コンパクト・リーダーズ・サミットの期間中、このイニシアチブの「先行企業 (early movers)」であることが発表されます。そのCEOは能力に応じ、今年の[民間セクター・フォーラム](#)に招待される可能性があります。

先行企業のリストは、2023年9月18日の正式発足まで、部外秘となります。9月18日の正式発足をもって、企業はこのイニシアチブの一環として、自社のコミットメントに関する情報発信ができるようになります。コミュニケーション・ツールキットとともに、プレスリリースのひな型も提供される予定です。

ジェンダー平等

(1) 2030年までに、あらゆる管理職レベルで、割合、参画、リーダーシップの点において、ジェンダー平等を実現する。

報告指標：

コミュニケーション・オン・プログレス (CoP) で回答が求められる質問：

G11. 貴社の取締役会・最高ガバナンス機関における男女別比率を記入してください：（男性／女性）

コミットメント別の質問：

1. 報告対象期間中の各レベルにおける従業員のジェンダー比率は平均でどうなっていましたか。

	ジェンダー比率		
	男性%	女性%	その他%
全体			
経営幹部			
中間管理職			
専門職			

2. 報告対象期間中の新規採用者と離職者、昇進対象者および出産・育児休暇取得者のジェンダー比は平均でそれぞれどうなっていましたか。

	ジェンダー比率		
	男性%	女性%	その他%
新規採用者			
離職者			
昇進対象者			
出産・育児休暇取得者			

3. 報告対象期間中、ジェンダーを理由とする仕事関係の差別事案は合計でどれだけ発生しましたか。

a. 事案への対応の現状や、苦情申立の内容、講じられた是正措置を開示することもできます。

4. 貴社には、さらなる改善が可能な優先分野を特定する、全社的なジェンダー平等戦略がありますか。

5. 貴社は報告対象期間中、代表、参加およびリーダーシップのジェンダー平等を前進させることをねらいに、どのようなアクションを取りましたか（当てはまるものをすべて選んでください）。

a. 女性に対する偏見や差別を取り除くため、取締役会やその他の最高ガバナンス機関とその委員会に加わるための要件を見直しました。



- b. 諸手当やボーナスを含め、同一価値の労働に同一の報酬を支払うとともに、女性と男性すべての従業員に、少なくとも生活賃金を確保しました。
- c. 人員の確保と定着に向け、ジェンダーに配慮した慣行を実践するとともに、管理職と幹部のポジションや、取締役会に女性を積極的に採用、任命しました。
- d. 柔軟な勤務形態や家族支援の慣行、休暇、および賃金と地位が男女平等であるポジションへの復帰機会を提供しました。
- e. サービスやリソース、情報の提供を通じ、子どもや扶養家族のケアに対するアクセスを支援しました。
- f. 職場でのあらゆる形態の暴力やセクシュアル・ハラスメントを防止するための社内方針や研修、手順を確立しました。
- g. 専門的能力の開発機会、ネットワーキングや指導のほか、あらゆるレベルとビジネス領域で女性の地位向上への道を切り開くプログラムに投資しました。
- h. アンコンシャス・バイアスに関する研修や、自社のジェンダー平等方針とアクション・プランに関する啓発活動を実施しました。
- i. あらゆるレベルで成果を測定、報告するため、ジェンダー統計や男女別のデータ、ベンチマークの収集、分析、活用を行いました。
- j. 報告対象期間中、割合、参画およびリーダーシップのジェンダー平等を前進させることをねらいとするアクションは取っていません。

(2) 2030年までに同一価値労働同一報酬を実現する。

報告指標：

コミュニケーション・オン・プログレス (CoP) で回答が求められる設問：

L8. 報告対象期間中、同一価値の労働を行う男性と比較して、女性の基本給と報酬の平均的な割合を記入してください。

コミットメント別の設問：

1. 貴社は、同一価値労働同一報酬の達成を目指し、どのような行動を取りましたか（当てはまるものをすべて選んでください）。

- a. 国内の規制上の要件や1951年の同一報酬に関する国際労働機関 (ILO) 第100号条約と整合し、より幅広い企業方針に盛り込まれた、同一価値労働同一報酬に取り組む方針またはコミットメントを確立しました。
- b. 従業員を多数含む報酬委員会を設置しました。この委員会は研修を受け、全社の職務に関する包括的な知識を身に付けています。委員会は昇進と採用の決定を審査し、従業員の懸念と苦情に対処するとともに、平等と職務評価に関する専門能力を社内でも開発しています。
- c. 男性と女性が同一価値の仕事をしている職務を明らかにし、その報酬を比較することを含め、公正な報酬体系の確立に役立つジェンダー中立的な職務評価を確立しました。
- d. 同一価値の仕事に係る賃金格差を推計し、必要な場合には賃金調整を行っています。
- e. 同一の価値を有する職務に同一の報酬が支払われるようにするため、社内または社外の当事者が過去5年以内に男女の賃金格差に係る客観的な監査または評価を実施しました。
- f. 労働組合や社員代表と連携するなどして) 賃金の不平等を是正するための手順を導入しました。
- g. 当社のステークホルダーに対し、基本給と報酬の全体および従業員レベルでの男女別比率を開示しました。
- h. 報告対象期間中、同一価値労働同一報酬を保証するための行動はとっていません。

2. 現金または現物で直接または間接に支払われた給与または通常賃金その他の基本給と手当を含め、報酬を測定するために貴社が用いたジェンダー中立的な職務評価手法を明らかにしてください。

気候変動対策

(1) 2030年までに全世界の温室効果ガス排出量を半減させるとともに、遅くとも2050年までにネットゼロを達成することを目指し、温暖化1.5°Cの経路に沿った科学的根拠に基づく企業のネットゼロ排出削減目標を定める。

報告指標：

コミュニケーション・オン・プロGRESS (CoP) で回答が求められる設問：

- ・ E4.1. 貴社が期限付き目標・ターゲットを設定している各項目について、どのような種類のターゲットを定めていますか。

(2) 労働者や労働組合、地域社会、サプライヤーなどの当事者と連携し、気候変動緩和・適応措置など、社会への影響に取り組むべく具体的な行動を取ることで、公正な移行に寄与する。

報告指標：

- ・ 貴社は報告対象期間内に、公正な移行に寄与し、気候変動の緩和・適応が社会に及ぼす影響に対処することを目的として、どのような行動を取りましたか（複数回答可、追加情報の記入欄あり）。
 - a. デュー・ディリジェンス・プロセスの一環として、公正な移行に関連する事項を検討しました [はい/いいえ] [設問G7で、さらに詳しい情報を提供してください]。
 - b. 報告対象期間中に、公正な移行計画を策定するため、影響を受けるステークホルダーまたはその正当な代表（労働者、労働組合、地域社会、サプライヤーなどで、悪影響の及ぶリスクが極めて深刻となりかねないステークホルダーを含む）と対話しました [はい/いいえ] [追加情報を提供してください]。
 - c. 先住民の権利に関する国際連合宣言（UNDRIP）、特に自由で事前の情報に基づく合意の原則を計画に盛り込んでいます [はい/いいえ] [追加情報を提供してください]。
 - d. スキルと人材育成を含む公正な移行に投資し、労働者の定着、再教育、再配置を通じて雇用への影響を軽減し、追加的な経済的機会を創出するとともに、その社会的保護に寄与しています [はい/いいえ] [追加情報を提供してください]。
 - e. 自社の公正な移行計画に関して、目標を定め、進捗状況を追跡しています [はい/いいえ] [E4、E4.1およびE4.2で詳しい情報を提供してください]。



生活賃金

(1) 2030年までに、全社の従業員が100%、生活賃金を得られるようにする。

報告指標：

- ・ 貴社の従業員の何パーセントが生活賃金を支給されていますか。
- ・ xx%
- ・ 現在、データを収集中
- ・ 生活賃金未滿で働く従業員の賃金水準別内訳はどのようになっていますか。

自社が営業する国・地域に係る生活賃金推計値の90%から99%	
自社が営業する国・地域に係る生活賃金推計値の75%から89%	
自社が営業する国・地域に係る生活賃金推計値の50%から74%	
自社が営業する国・地域に係る生活賃金推計値の50%未滿	
合計	100%

- ・ 現行賃金の測定に用いた手法、および、その比較対象として用いた生活賃金推計値を提供してください。使用した生活賃金推計値は政府・国際機関等による検証を受けていたり、社会的対話の枠組み内で策定されていたりしますか。
- ・ この目標につき、過去1年間でどのような進展があったかを記してください。

(2) 生活賃金または生活所得の実現を目指すため、請負業者やサプライチェーン上のパートナー、その他の主要ステークホルダーと共に、測定可能で期限付きマイルストーンを伴う、共同アクション・プランを策定する。

報告指標：

- ・ 生活賃金や生活所得の実現に努めるため、請負業者との間で、測定可能で期限付きのマイルストーンを伴う、共同アクション・プランを策定していますか。はい/いいえ
はいの場合：それは自社の請負業者全体のうち、どれだけの割合に当たりますか。
100%未滿の場合：対象となる請負業者をどのように選定しましたか（リスクの高い地域に所在する、リスクの高い商品・セクターであるなど）。
- ・ 生活賃金や生活所得の実現に努めるため、サプライチェーン上のパートナーとの間で、測定可能で期限付きのマイルストーンを伴う、共同アクション・プランを策定していますか。はい/いいえ
はいの場合：それは自社のサプライチェーン上のパートナー全体のうち、どれだけの割合に当たりますか。
100%未滿の場合：対象となるサプライチェーン上のパートナーをどのように選定しましたか（Tier1サプライヤーである、リスクの高い地域に所在する、リスクの高い商品・セクターであるなど）。
- ・ 2030年を達成期限とする測定可能な目標の内容と、この目標の達成に向け、過去1年間で見られた進展について情報を提供してください。



水レジリエンス

グローバル事業およびサプライチェーン全体で水レジリエンスを確立し、2030年までに少なくとも100の脆弱かつ優先すべき流域において、水に対し正のインパクトを与えるべく協力する。

Forward Faster水レジリエンス目標は「The CEO Water Mandate」イニシアチブのコミットメントと整合しています。水レジリエンス目標を立てる際には、2030年までにこの目標をいかに達成できるか、まずは[The CEO Water Mandateチームまで](#)、詳しい情報をお問い合わせください。

報告指標：

1. 企業の水目標

水	目標を定めていますか(はい/いいえ)	それはどんな目標であるか - 目標年(該当する場合)	目標は直接事業に関連づけられていますか(はい/いいえ)	目標はサプライチェーンに関連づけられていますか(はい/いいえ)	目標は(活動地域または市場の)コミュニティに関連づけられていますか(はい/いいえ)	報告対象期間内の進捗を記述ください
水量						
水質						
水アクセシビリティ (WASH)						

2. 水ストレスを抱える以下の流域のうち、直接的に事業を行っている流域をすべて回答ください (The CEO Water Mandate100の優先流域のリストより)。

流域	流域1	流域2	流域3	流域4	流域5	流域6
	流域7	流域8	流域9	流域10	流域11	流域12



3. 水ストレスを抱える流域のうち、貴社にとって優先度が最も高い10の流域と、それらで実施中の対策を回答ください。

流域	行動・対策を開始している(はい/いいえ)	行動・対策を予定している(はい/いいえ)	水質	水量	水アクセシビリティ (WASH)	直接的な事業	サプライチェーン	コミュニティ	コレクティブ・アクションに該当しますか(はい/いいえ)	補足情報

4. The CEO Water Mandateの100の優先流域以外で、行動・対策を講じているか、今後講じる予定の流域をすべて記入ください (WMOのHydroSHEDsレベルIV流域のリストから)。

流域	行動・対策を講じている	行動・対策を予定

「水アクション加速に向けたビジネスリーダーによる呼びかけ」の進捗状況を追跡する主目的は、水量、水質および水のアクセシビリティ (WASH) という3つに関する企業の目標と、これら目標に照らした進捗状況を追跡することにある。設問はまた、水ストレスを抱える流域とそれ以外の流域について、各流域内のニーズに照らしながら、現在の参画および将来的に可能性ある企業の行動・対策を評価できるように設計されている。これと並行して、The CEO Water Mandateもデジタル監視システムを開発することになっている。



SDG投資・ファイナンス

(1) 可能な限り最大限、企業投資をSDG方針や戦略と整合させるとともに、このようなSDG整合型投資の金額と割合に関する目標を設定し、進捗状況を追跡、報告する。

報告指標：

1. 2030年までのSDG投資の金額と割合の目標は何か*（中間目標がある場合、それも示すこと）。
2. 現在の企業投資のうち、どの程度SDGsと整合しているか（報告年度末時点で）。米ドルと企業投資全体に対するパーセンテージで総額を示すこと。
3. SDG投資の定義には、何が含まれるか。
4. 提供された情報は第三者が検証しているか。

(2) SDGsへの投資やパフォーマンスと連動するコーポレートファイナンス戦略を定めるとともに、当該SDGリンク・ファイナンスの金額と割合を報告する。

報告指標：

1. コーポレートファイナンスをSDG投資やそのパフォーマンスとリンクさせるため、どのような戦略を立てているか。
2. 報告対象期間内に、どの程度SDGリンク・ファイナンスが発行されたか。
3. SDG投資またはSDGのパフォーマンスにリンクしたコーポレート・ファイナンスは、どれだけあるか（報告対象年度末時点）。
4. SDGリンク・ファイナンスの定義には、何が含まれているか。