



Network Japan

持続可能な世界実現のためのお役立ちシリーズ

CSR調達 セルフ・アセスメント・ ツールセット(スコアガイド)

2023年6月1日

一般社団法人 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン
サプライチェーン分科会 (2022年度)

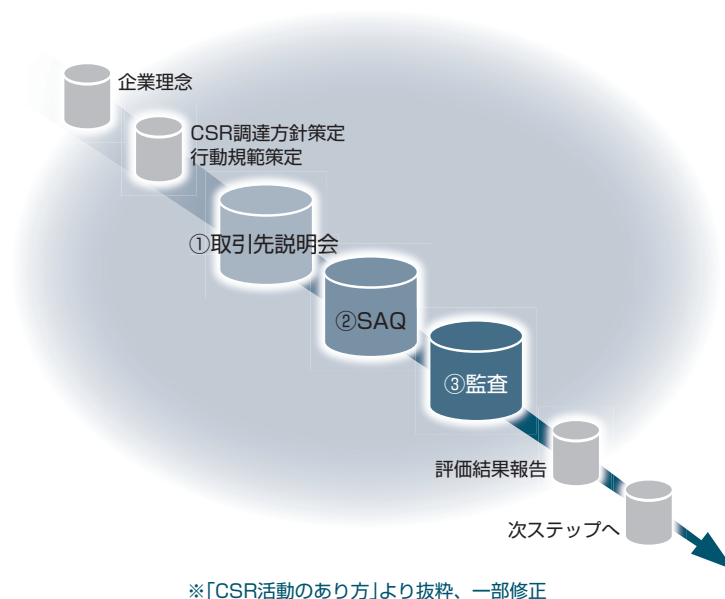
目次

はじめに	3
1. 本書の目的	5
2. 設問毎の目的と狙い、スコア毎の例	6
(1) 法律の認識	6
(2) 方針	7
(3) 体制・責任	8
(4) 取り組み結果の確認	9
(5) 是正	10
3. よくある質問	11
4. 本マニュアルの制作に関わった企業（五十音順）	12
5. 2022年度 サプライチェーン分科会参加企業（五十音順）	12

はじめに

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（以下、GCNJ）のサプライチェーン分科会では、これまでに「サプライチェーンにおける望ましいCSR活動のあり方—サプライチェーン分科会からの提案—」や「CSR調達入門書—サプライチェーンへのCSR浸透—」などサプライチェーンにおけるリスク管理の重要性を説明したものをはじめ、その理解および浸透を促すための研修ツール「CSR調達研修用ツール・セット（講義&ゲーム）」などを発行してきました。なかでも、CSR調達の実務を支援するツールとして2017年に発表した「CSR調達 セルフ・アセスメント質問表」（以下、共通SAQ）は、サプライチェーンリスクを網羅的かつ定量的に把握できること、ならびに業種や業界を問わず幅広い領域に対応していることが受け入れられ、今では多くの企業や団体でご活用いただいています。また、2020年には「回答の手引書」を発行し、共通SAQの使用方法についてより詳しく解説することで、バイヤーおよびサプライヤー双方の業務負荷の軽減に努めてきました。

図1. あるべき「CSR調達」における重要プロセス



このたび発行する「CSR調達 セルフ・アセスメント・ツールセット（スコアガイド）」（以下、本書）では、共通SAQの各設問に関する点数評価の目安を具体的な事例を用いて説明しています。ここで示した事例を自社の活動に照らし合わせることで、回答時のLevel選定が容易になるだけでなく、今後注力すべきポイントを具体的にイメージすることができます。もちろん、業種や業態、組織の規模、活動する国や地域など、事業を取り巻く環境は多種多様であるがゆえに、ここで示す事例がすべての企業にそのまま当てはまるわけではありません。本書を参考にそれぞれの企業が自らの言葉に置き換えることで、よりお役立ちいただけるものになると考えます。

また、リスク管理の基本は、そのための仕組みづくりと、PDCAのマネジメントサイクルを通した“仕組み”の完成度の向上です。共通SAQは9つのリスクカテゴリー*それぞれについてPDCAの順で設問が設定されており、設問の内容はどれも類似しています。（設問は中分類ごとに設定されており、例えば、「法律の認識」に関する設問は“人権”や“公正な企業活動”など他のカテゴリーでも同じ表現）

よって、本書では重複した説明を避けるためにP・D・C・Aのステップに沿って評価基準を解説しています。（下図参照）
とはいえ、共通SAQに関する回答や評価への疑問が本書による解説によってすべて解消されるわけではありません。必要に応じて対話や現地視察などのコミュニケーションを行い、当事者どうしが協力してリスクの実態を共有することが大切と考えます。

* 9つのリスクカテゴリーとは、「CSRにかかわるコーポレートガバナンス」、「人権」、「労働」、「環境」、「公正な企業活動」、「品質・安全」、「情報セキュリティ」、「サプライチェーン」、「地域社会との共生」のこと

図1 リスクカテゴリーの中のPDCA

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level2	回答 Level3	回答 Level4	回答 Level5
II. 人権	1. 人権に対する基本姿勢 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、自らが人権侵害に加担（助長）しないよう確保する。 人権に関する主な国際的枠組み及び規範例： 世界人権宣言、国際労働機関（ILO）の原則、国連ビジネスと人権に関する指導原則、OECD多国籍企業行動指針、英国現行税制法等 2. 人権の尊重と差別の禁止 企業は人権を尊重し、人種、国籍、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民、等により、また、児童、高齢者、障がい者、先住民、貧困者、HIV/エイズ感染者、等を差別することなく、自社の意思決定や事業活動を行う責任がある。 3. 人権侵害の加担（助長）の回避	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない		認識しているが、違反の有無を確認できていない		認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない		いずれか、もしくは両方を定めている		定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない		明確にしている		明確にしており、適時適切に見直している
		取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない		取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない		取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない		仕組みがある		仕組みがあり、適時適切に見直している



共通SAQの中分類をPDCAに沿って分類すると以下のようにあらわすことができます。

中分類	本書の該当箇所	PDCAとの関連
法律の認識	2. (1)	P:Plan（計画）
方針	2. (2)	
体制・責任	2. (3)	D:Do（運用および運用のための準備）
取組み結果の確認	2. (4)	C:Check（管理および評価）
是正	2. (5)	A:Action（改善）

本書は、PDCAのステップ(中分類の項目)に沿って解説しています。

1. 本書の目的

本書は、次の3つを意図して作成しています。

一つ目は、共通SAQに関する回答精度の向上です。回答欄に設けた3つのLevelそれぞれの基準を、事例などを用いて明確にすることでLevel選定の際の迷いを解消することを意図しています。もちろん、ここで示した事例がすべての企業に適用できるわけではありません。業種や業態によってはここで記載したもの以外の事例もあります。それらを思いつく限り記載すると文字数ばかりが増えかえって読みづらくなると考え、設問ごとに意図を明文化しました。回答や評価にあたって迷った際には、ここで示した設問の意図に立ち返ってご判断ください。

二つ目は、説明の合理化です。バイヤーは同時に複数のサプライヤーを管理する必要があります。共通SAQに関する説明の際、担当者によって理解や解釈に差異があるとサプライヤーの回答内容が変わってきます。具体的な事例を示すことでバイヤーの担当者ごとの見解の差異を抑制することが期待できます。

複数のサプライヤーから同じような質問や問い合わせがあった場合には、バイヤーは同じ内容をそれぞれのサプライヤーに説明する必要があります。また、サプライヤーにとっても問い合わせること自体が手間です。あらかじめ回答や評価の目安を具体的な事例を用いて説明することは、問い合わせに関する双方の手間を省くことに繋がります。

三つ目は課題の明確化です。設問内容は目指すべき姿の裏返しともいえます。つまり、「～していますか?」という問いの裏には、「～すべき」という期待が潜んでいます。設問の内容を噛み砕き事例などを用いてあるべき姿を示唆することで、今後の目標やアクションプランの設定にお役立ちいただけると幸いです。

対象者	狙い
共通SAQを使って自社のセルフ・アセスメントを行う人、およびチェック担当者 ・ 調達担当者、調達責任者（依頼側） ・ 回答担当者、回答責任者（回答側）	・ 評価精度の向上 ・ 回答および評価に関する説明の手間の省略 ・ 目標およびアクションプラン設定への誘導

2. 設問毎の目的と狙い、スコア毎の例

(1) 法律の認識

【目的と狙い】

企業は、社会的責任を果たす上で守らなければならないルールを認識することで、法違反を含む人や環境に負の影響を与えるリスクを回避するための仕組みを構築することができます。また、人や環境に関する様々な要求事項を事業活動に積極的に適用したり、既存のルールをもとにさらに厳しい自主基準を設定することで、法令や一律に設定されたルールでは対応しきれない領域を、補完することを期待されています。

☞ 評価する際に確認すること・もの（エビデンス・証跡）

- 適用する法令および国際的なガイドライン（以下、法令等）の掲載されたリストやそれに準ずる文書
- 製品または活動と適用する法令等の要求内容（条項）との関連を示したリストやそれに準ずる文書 など

☞ 確認する際に注意すること

- 関連する法令等が複数の部署にまたがる場合は、いずれかの部門で洩れなくリストアップされていること
- 罰則規定があるものや、違反が発覚した際の影響（自社の経営に対する影響だけでなく、社会的影響も含む）が大きいものだけでなく、あらゆる法令等を適用することが望ましい。すなわち、「守らなければならない」という視点はもちろんのこと、「守るべき」という視点を加味して適用する法令等が決定されていること
- 上記の観点から、法令だけでなく、GC10原則、SDGs、ビジネスと人権に関する指導原則などの国際的な規範や、サプライヤーの調達ガイドライン、親会社の方針や要求などもリストアップされていることが望ましい
- 適用する法令および国際的なガイドライン（適用法令等）が最新のものかを確認した方が良い
- 適用法令等の名称だけをリストアップしていても適用する条項が明確でないと「なにをどう守ればいいのか」が不明確になる
- また、適用する条項に該当する製品・サービス・業務・活動が明確でないと、何を見たらいいのかわからない。よって、①法令等の名称、②適用する条項、③関連する製品・サービス・業務・活動、これら3つが明確になっている必要がある など

表1 法律の認識*

大項目	中項目	回答 Level1	回答 Level3	回答 Level5
		取組みがない、設問自体の意味がわからない	知っているが、自社の順守状況までは確認・把握できていない	知っていて、違反および順守状況を確認・把握できている
I. CSRにかかわるコーポレートガバナンス			例	例
II. 人権	1. 人権に対する基本姿勢		・適用する法律の一覧等がある	Level3事例に加えて
III. 労働	1. 労働慣行に対する基本姿勢			・定められた方針やガイドライン、社内規定等が最新になっている
IV. 環境	1. 環境への取組みに対する基本姿勢		など	・大項目に記載しているものに関して、方向性、考え方、価値観を示したもの（たとえば方針やガイドラインなど）がある
V. 公正な企業活動	1. 公正な企業活動に対する基本姿勢	-		・上記についてホームページや報告書等で外部に対して開示したものがあ
VI. 品質・安全性	1. 製品・サービスの品質・安全性に対する基本姿勢			など
VII. 情報セキュリティ	1. 情報セキュリティに対する基本姿勢			
VIII. サプライチェーン	1. サプライチェーンに対する基本姿勢			
IX. 地域社会との共生				

* 法律の認識に関しては、CSR調達を進めて行く上でのPDCAサイクルで、“P:計画”のステップに該当します。

(2) 方針

【目的と狙い】

企業が社会と相互信頼の関係を構築し、持続可能な開発に向けて永続的に貢献するためには、従業員をはじめステークホルダーに対して自社の考え方や価値観を示し、共感を得る必要があります。つまり、サステナビリティの観点でサプライチェーン上重視する項目*について方針やガイドラインを制定すると同時に、ステークホルダーへの説明会などを通して周知することが必要です。また、変わりゆく社会の状況にアンテナを張り、変化に応じて方針やガイドラインを見直し修正することも社会的責任を果たすうえでは必要です。

☞ 評価する際に確認すること・もの（エビデンス・証跡）

- 方針およびガイドラインの内容
- 方針およびガイドラインの改訂履歴など改訂したことがわかるもの、または見直しのための基準（手順）
- 方針やガイドラインを周知した記録 など

☞ 確認する際に注意すること

- 方針やガイドラインを幅広く適用することも大切ではあるが、それ以上に重要なのは適用した範囲について確実にリスク管理を行うこと。そのために、適用範囲（責任を負う／負わないの境界）が明文化されている必要がある
- 方針やガイドラインは社会状況の変化に合わせて修正する必要がある。とはいえ、社会状況の変化にも程度の大小があり、微細なものを含めすべての変化に対応するのは現実的ではない。一般的には、見直し際の基準や見直し時期をあらかじめ設定するケースが多い
- 方針やガイドラインが複数の媒体にまたがる場合（例えば、ホームページとレポートなどで別れている）や方針やガイドラインをグループ会社やその関係会社へ横展開する場合、内容の整合性がとれていること など

表2 方針*

大項目	中項目	回答 Level1	回答 Level3	回答 Level5
		取組みがない、設問自体の意味がわからない	方針または／およびガイドラインを定めている	方針・ガイドラインを定めている かつ見直した事例がある
I. CSRにかかわるコーポレートガバナンス	1. CSR推進体制の構築	-	例 ・運用チェックのための手順がある ・経営者や従業員が理解している ・経営理念に方針がある ・方針やガイドライン、社内規定等がある ・サステナビリティ(CSR)に関する方針がある ・非財務情報に関するレポート等がある	例 Level3事例に加えて ・定められた方針やガイドライン、社内規定等を適時適切に見直しを行っている ・大項目に記載しているものに関して、方向性、考え方、価値観を示したもの（たとえば方針やガイドラインなど）がある ・上記についてホームページや報告書等で外部に対して開示したものがある
	2. 内部統制の構築			
	3. 事業継続計画(BCP)体制の構築			
	4. 内部通報制度の構築			
	5. CSRに関わる社内外への情報発信			
II. 人権	1. 人権に対する基本姿勢			
III. 労働	1. 労働慣行に対する基本姿勢			
IV. 環境	1. 環境への取組みに対する基本姿勢			
V. 公正な企業活動	1. 公正な企業活動に対する基本姿勢			
VI. 品質・安全性	1. 製品・サービスの品質・安全性に対する基本姿勢			
VII. 情報セキュリティ	1. 情報セキュリティに対する基本姿勢			
VIII. サプライチェーン	1. サプライチェーンに対する基本姿勢		など	など

* サプライチェーン上重視する事項に関する方針には、人権方針や環境環境方針などがある。ガイドラインについては、人権や環境への配慮事項を盛り込んだ調達方針を制定するケースもあります。

* 方針に関しては、CSR調達を進めて行く上でのPDCAサイクルで、“P:計画”のステップに該当します。

(3) 体制・責任

【目的と狙い】

トップマネジメントは組織の価値観や目指す方向性をステークホルダーに示す必要があります。とくに事業上の重要項目については、組織にとっての基本的な考え方を文書で示すことでサプライチェーンやバリューチェーンからの協力が得られやすくなるだけでなく、サプライチェーンなどへの支援や指導も行いやすくなります。

またトップマネジメントは、方針やガイドラインに沿った行動をPDCAサイクルに則って実践するために必要な経営資源(資本)*を準備しなければなりません。いくら立派な計画(Plan)を立てても、運用基盤が整っていなければ画餅となりかねないからです。

運用基盤はお金やモノだけではありません。経営資源を有効に活用するためには指揮命令系統や統治のためのしくみ、つまり「組織」の構築・整備も不可欠です。方針や戦略を効率的かつ合理的に達成するためには、部門を設置しそれぞれに責任と権限を与える必要があります。また、部門または個人に対して役割、責任、権限を定め、自らの業務や行動による貢献や社会的な価値を明確にすることは、やる気の創出にもつながり、ひいては業務や製品・サービスの品質向上にも良い影響がでることが期待できます。

また、リスク管理は平常時のみを対象としていては不十分です。災害、パンデミック、取引先の突然の廃業など通常と違った環境においては想定外のリスクに見舞われる可能性があります。あらゆる場合を想定して準備する必要があります。

運用のレベルアップにおいてC (Check) は重要な要素です。取り組み状況を客観的に監視・評価するためには内部や外部の人による監査が有効です。また、弱者救済の観点から負の影響を受けた人からの意見や訴えは無視できません。積極的に耳を傾け、体制の修復・強化につなげていく必要があります。

持続可能な企業とは、将来を含めあらゆるステークホルダーにとって価値のある企業のことです。社会全体で価値ある企業を育てていくためには、企業はこれら一連の情報を開示するだけでなく、対話を通じて体制を改善していく必要があります。

* 経営資源(資本)には、「人的資本」、「技術資本」、「生産資本」、「財務資本」、「社会関係資本」、「自然資本」などがある。

☞ 評価する際に確認すること・もの (エビデンス・証跡)

- SAQ大項目 (I~IX) の投資計画におけるCSRリスク対策に関する項目の有無
- サステナビリティ取組に対する経営資源 (資本) の配分計画の有無
- トップマネジメントがCSRリスク管理に必要な権限・力量を、CSRの実践責任者に付与するための人材育成計画の有無
- 職務分掌などCSRリスク管理に関する責任と権限を定めた文書
- CSR課題に関する監査計画の有無
- 自主回収等トラブル発生時の体制の有無 (VI.品質安全性の場合)
- サプライヤーへCSR調達方針等に沿った取り組みを働きかけているかどうか (VIII.サプライチェーンの場合)
- 取引基本契約書などCSRに関する要求事項が記載された文書 (VIII.サプライチェーンの場合) など

☞ 確認する際に注意すること

- 各項目に関する機能を有していれば、専門部署がなくてもいいので、各項目を担当する部署を明確にすること
- 管轄部署、専門部署も異なる場合があるが、抜け漏れがないかどうか (III.労働の場合) など

表3 責任体制*

大項目	中項目	回答 Level1	回答 Level3	回答 Level5
		取組みがない、設問自体の意味がわからない	責任・体制を明確にしている	責任・体制を明確にしている かつ 以下の例のような見直しもしている
I. CSRにかかわるコーポレートガバナンス	1. CSR推進体制の構築	—	例	例
	2. 内部統制の構築			
	3. 事業継続計画(BCP)体制の構築			
	4. 内部通報制度の構築			
	5. CSRに関わる社内外への情報発信			
II. 人権	1. 人権に対する基本姿勢			
III. 労働	1. 労働慣行に対する基本姿勢			
IV. 環境	1. 環境への取組みに対する基本姿勢			
V. 公正な企業活動	1. 公正な企業活動に対する基本姿勢			
VI. 品質・安全性	1. 製品・サービスの品質・安全性に対する基本姿勢		I のみに関する例 ・コンプライアンス違反発生時の対応方法を明確にしている	
VII. 情報セキュリティ	1. 情報セキュリティに対する基本姿勢			
VIII. サプライチェーン	1. サプライチェーンに対する基本姿勢		など	など
IX. 地域社会との共生				

* 責任体制に関しては、CSR調達を進めて行く上でのPDCAサイクルで、「P:計画」のステップに該当します。

(4) 取り組み結果の確認

【目的と狙い】

方針やガイドラインに沿った行動を実践するためには、事業の中で取り組むべきCSRに関するリスクを明確にする必要がある。また、それらのリスクに確実に対処し組織の能力を維持向上させるために、PDCAサイクルによってCSRリスクを適切にコントロールすることが有効である。すなわちここでは以下の取り組みを行う必要がある。

- ① 自社が優先的に取り組むCSRリスクの明確化
- ② CSRリスクに関する目標の設定
- ③ 目標達成のための計画の立案および管理指標（KPI）の設定
- ④ 目標を達成するために必要な周辺状況の整備
- ⑤ 計画の実施
- ⑥ 目標およびKPIの状況把握、測定および分析、ならびに計画の妥当性・適切性の評価 など

☞ 評価する際に確認すること・もの（エビデンス・証跡）

- CSRリスク評価に関する記録の有無
- CSRリスクに関する目標値の有無
- CSRリスク管理プロセスの有無
- CSRリスクに関する状況把握・測定・評価に関する記録の有無
- CSR内部監査の結果の記録の有無
- サプライヤーへ実地調査やSAQ（CSRアンケート等）を行っているかどうか（Ⅷ. サプライチェーンの場合）
- CSR調達ガイドライン順守要請の有無（Ⅷ. サプライチェーンの場合）
- 地域イベントへの協賛など、地域社会へ貢献している実績の有無（Ⅸ. 地域社会との共生の場合） など

表 4 取り組み結果の確認*

大項目	中項目	回答 Level1	回答 Level3	回答 Level5			
		取組みがない、設問自体の意味がわからない	取組結果の確認の仕組みはないが、以下の例のような取組みがある	取組結果の確認の仕組みがある かつ以下例のような確認も行っている			
I. CSRにかかわるコーポレートガバナンス	1. CSR推進体制の構築	—	例	例 Level3事例に加えて			
	2. 内部統制の構築						
	3. 事業継続計画(BCP)体制の構築						
	4. 内部通報制度の構築						
	5. CSRに関わる社内外への情報発信						
II. 人権	2. 人権の尊重と差別の禁止	—	例	例 ・サステナビリティ(CSR)に関する会議体を開催している（経営層にも情報共有されている） ・アンケートやヒアリング等でその結果を定期的に確認し、開示している仕組みがある ・サステナビリティ(CSR)報告書がある			
	3. 人権侵害の加担（助長）の回避						
	4. 地域社会または先住民の生活・文化の尊重ならびに配慮						
	2. 雇用における差別の禁止						
III. 労働	3. 人材育成やキャリアアップ等に関する従業員への平等な機会提供	—	例	例 ・サステナビリティ(CSR)報告書がある			
	4. 非人道的な扱いの禁止						
	5. 適正な賃金の支払い						
	6. 労働時間、休暇・有給休暇等の公正な適用						
	7. 強制労働の禁止						
	8. 児童労働の禁止						
	9. 操業する国や地域の宗教的な伝統や慣習の尊重						
	10. 結社の自由と団体交渉の権利の認識と尊重						
	11. 従業員の安全衛生、健康についての適切な管理						
	2. 製造工程、製品およびサービスにおける、法令等で指定された化学物質の管理				—	例	例 ・サステナビリティ(CSR)報告書がある
	3. 排水・汚泥・排気の管理及び発生削減						
4. 資源（エネルギー、水、原材料等）の持続可能で効率的な利用							
5. GHG（温室効果ガス）の排出削減							
6. 廃棄物の特定、管理、削減、および責任ある廃棄またはリサイクル							
7. 生物多様性に関する取組み							
2. 事業活動を行う国内外の現地行政や公務員との適切な関係の構築	—	例	例 ・サステナビリティ(CSR)報告書がある				
3. 営業または購買活動等における、顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止							
4. 営業活動等における、競争法違反の防止							
5. 反社会的勢力・団体との関係排除							
6. 第三者の知的財産の無断使用や著作物の違法複製防止							
7. 社外からの苦情や相談窓口							
8. インサイダー取引の禁止							
9. 利益相反行為の禁止							
2. 製品・サービスの品質・安全性の確保				—	例	例 ・サステナビリティ(CSR)報告書がある	
3. 製品・サービスの事故や不良品流通の発生時の適切な対応							
2. コンピュータ・ネットワークへの攻撃に対する防御	—	例	例 ・サステナビリティ(CSR)報告書がある				
1. サプライチェーンに対する基本姿勢							
VIII. サプライチェーン	2. 紛争や犯罪への関与の無い原材料の使用（紛争鉱物への取組み）	—	例	例 ・サステナビリティ(CSR)報告書がある			
	1. 地域社会や住民への健康・安全衛生などの被害を減らす取組み						
IX. 地域社会との共生	2. 持続可能な発展に向けた地域社会や住民への貢献、協働などの取組み	—	例	例 ・サステナビリティ(CSR)報告書がある			
	1. 地域社会や住民への健康・安全衛生などの被害を減らす取組み						

* 取組み結果の確認に関しては、CSR調達を進めて行く上でのPDCAサイクルで、“D:取組みの確認”、“C:確認する仕組み”のステップに該当します。

(5) 是正

【目的と狙い】

問題が起こった（または、起こっている）場合はただちに対処する必要がある。まずは関係者への連絡と、問題の拡大を停止するための初期対応。続いて、元の状態に戻すための修復（修正）措置。問題が解決したことが確認できれば、再発を防止するための是正を行う必要がある。

是正には問題の本質にアプローチするため、手順や人の異動といったソフト面での変更だけでなく、設備や機器などハード面での対応も必要になってくる。ソフトハードのリソースを時間軸からよく考慮して計画立てて行うことが寛容である。

☞ 評価する際に確認すること・もの（エビデンス・証跡）

- クレームや問題（いわゆる、不適合）が発生した事実の有無
- 不適合に対処する際の手順の有無
- 不適合が発生した場合に対応手順に基づいて対処したことが確認できる記録（是正計画書、行った是正処置の有効性を評価した記録、類似の不適合の対応など予防への取組など）の有無
- 負の影響を受けた当事者またはその関係者が是正処置の結果を評価した記録の有無
- 目標未達成項目がある場合、その項目に対する変更計画や是正内容の有無
- サプライヤーに対して改善を促している、働きかけているかどうか（Ⅷ. サプライチェーンの場合）
- 地域社会へ負の影響を与えていないか（地域からの苦情や行政指導があった際に改善を行っているかどうか）（Ⅸ. 地域社会との共生の場合）など

☞ 確認する際に注意すること

- 共通SAQの中の先住民は該当なしと判断せずに、地域社会（近隣住民など）と読み替えて回答してください（Ⅱ. 人権の場合）など

表5 是正*

大項目	中項目	回答 Level1	回答 Level3	回答 Level5
		取組みがない、設問自体の意味がわからない	是正をする仕組みがある	是正をする仕組みがある かつ 以下のような例も実施している
I. CSRにかかわるコーポレートガバナンス	1. CSR推進体制の構築	-	例 ・改善計画書がある ・取組み方法を定めており、周知もされている ・明文化されていなくともサプライヤー従業員インタビューで確認できる ・取り組みはあるが、定期的に確認・改善する手順ではない など	例 Level3事例に加えて ・是正計画書やそれに準ずるものなどで明文化され、定期的に見直している ・対策や改善が次の是正に反映できている ・是正の有効性を確認している ・類似問題に対する横展開も行われている など
	2. 内部統制の構築			
	3. 事業継続計画(BCP)体制の構築			
	4. 内部通報制度の構築			
	5. CSRに関わる社内外への情報発信			
II. 人権	2. 人権の尊重と差別の禁止	-	-	-
	3. 人権侵害の加担（助長）の回避			
	4. 地域社会または先住民の生活・文化の尊重ならびに配慮			
	4. 地域社会または先住民の生活・文化の尊重ならびに配慮			
III. 労働	2. 雇用における差別の禁止	-	-	-
	3. 人材育成やキャリアアップ等に関する従業員への平等な機会提供			
	4. 非人道的な扱いの禁止			
	5. 適正な賃金の支払い			
	6. 労働時間、休暇・有給休暇等の公正な適用			
	7. 強制労働の禁止			
	8. 児童労働の禁止			
	9. 操業する国や地域の宗教的な伝統や慣習の尊重			
	10. 結社の自由と団体交渉の権利の認識と尊重			
	11. 従業員の安全衛生・健康についての適切な管理			
	IV. 環境			
3. 排水・汚泥・排気の管理及び発生量の削減				
4. 資源（エネルギー、水、原材料等）の持続可能で効率的な利用				
5. GHG（温室効果ガス）の排出量削減				
6. 廃棄物の特定、管理、削減、および責任ある廃棄またはリサイクル				
7. 生物多様性に関する取組み				
7. 生物多様性に関する取組み				
V. 公正な企業活動	2. 事業活動を行う国内外の現地行政や公務員との適切な関係の構築	-	-	-
	3. 営業または購買活動等における、顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止			
	4. 営業活動等における、競争法違反の防止			
	5. 反社会的勢力・団体との関係排除			
	6. 第三者の知的財産の無断使用や著作権の違法複製防止			
	7. 社外からの苦情や相談窓口			
	8. インサイダー取引の禁止			
	9. 利益相反行為の禁止			
	9. 利益相反行為の禁止			
VI. 品質・安全性	2. 製品・サービスの品質・安全性の確保	-	-	-
	3. 製品・サービスの事故や不良品流通の発生時の適切な対応			
	3. 製品・サービスの事故や不良品流通の発生時の適切な対応			
VII. 情報セキュリティ	2. コンピュータ・ネットワークへの攻撃に対する防御	-	-	-
	3. 個人情報およびプライバシー保護			
	4. 機密情報の不正利用防止			
	4. 機密情報の不正利用防止			
VIII. サプライチェーン	1. サプライチェーンに対する基本姿勢	-	-	-
	2. 紛争や犯罪への関与の無い原材料の使用（紛争鉱物への取組み）			
IX. 地域社会との共生	1. 地域社会や住民への健康・安全衛生などの被害を減らす取組み	-	-	-
	2. 持続可能な発展に向けた地域社会や住民への貢献、協働などの取組み			

* 是正に関しては、PDCAの中では、CSR調達を進めて行く上でのPDCAサイクルで、“A:対策・改善”のステップに該当します。

3. よくある質問

Q 質問①

Level 5とLevel 3の判断がつかない場合どうしたらいいのでしょうか? Level5の判断として完璧にできて5でしょうか?

A 回答①

回答の手引書によると、Level5に満たない場合はLevel3とするよう述べられていますが、業界や個社によって異なりますので、バイヤーとサプライヤーでコミュニケーションをとりご判断ください。

Q 質問②

人によって選択Levelにばらつきが起こっていますが、どのようにしたらいいですか?

A 回答②

社内で評価者研修を実施するなど、ばらつきを防止することをお勧めします。

Q 質問③

サプライヤーへコミュニケーション、実地調査などを行う際、サプライヤーへコンサルティングや改善指導を行っても問題ありませんか?

A 回答③

第三者評価ではないので、コンサルティングや改善指導を行うことは良いことと考えます。ただし共通SAQや短時間の実地調査において、バイヤー側が把握できることは限定的です。真摯な態度（もしくは謙虚な姿勢）で臨むことが大切であると考えています。

4. 本マニュアルの制作に関わった企業(五十音順)

※2023.5.9現在

アサヒグループホールディングス株式会社	株式会社INPEX	大塚製薬株式会社
極東開発工業株式会社	株式会社コーセー	積水ハウス株式会社
シスメックス株式会社	新日本空調株式会社	DOWAホールディングス株式会社
ニデック株式会社	株式会社ノーリツ	株式会社フジシールインターナショナル
三井化学株式会社	三菱ケミカル株式会社	

5. 2022年度 サプライチェーン分科会参加企業(五十音順)

※2023.5.9現在

株式会社アーバンリサーチ	株式会社IHI	株式会社I-ne
アイカ工業株式会社	株式会社アウトソーシング	株式会社あおぞら銀行
株式会社揚羽	旭化成株式会社	アサヒグループホールディングス株式会社
株式会社朝日新聞社	アスクル株式会社	アズビル株式会社
株式会社アダストリア	株式会社ADEKA	株式会社アドバンテスト
アンリツ株式会社	飯野海運株式会社	イオン株式会社
出光興産株式会社	伊藤忠商事株式会社	伊藤忠食糧株式会社
株式会社イトーキ	稲畑産業株式会社	株式会社INPEX
内海産業株式会社	H.U.グループホールディングス株式会社	エーザイ株式会社
特定非営利活動法人ACE	江崎グリコ株式会社	エスビー食品株式会社
株式会社エッジ・インターナショナル	株式会社NTTデータ	ENEOSホールディングス株式会社
株式会社荏原製作所	エレコム株式会社	大塚ホールディングス株式会社
株式会社大林組	株式会社オカムラ	小野薬品工業株式会社
オリックス株式会社	オリンパス株式会社	カーギルジャパン合同会社
株式会社かいはつマネジメント・コンサルティング	株式会社カネカ	川崎汽船株式会社
川崎重工業株式会社	キッコーマン株式会社	株式会社キッツ
極東開発工業株式会社	キリンホールディングス株式会社	株式会社クラレ
敬愛大学・庄司真理子様(賛助個人会員)	KDDI株式会社	株式会社神戸製鋼所
光洋機械産業株式会社	KOA株式会社	株式会社コーセー

コカ・コーラボトラーズジャパンホールディングス株式会社	一般財団法人国際開発機構	コスモエネルギーホールディングス株式会社
コニカミノルタ株式会社	小林製薬株式会社	コマニー株式会社
五洋建設株式会社	サカタインクス株式会社	サッポロホールディングス株式会社
サトーホールディングス株式会社	株式会社サンゲツ	参天製薬株式会社
サントリーホールディングス株式会社	三洋化成工業株式会社	株式会社ジーエス・ユアサ コーポレーション
J.フロント リテイリング株式会社	JFE 商事株式会社	塩野義製薬株式会社
シスメックス株式会社	シチズン時計株式会社	株式会社島津製作所
清水建設株式会社	上新電機株式会社	株式会社新生銀行
新日本空調株式会社	株式会社SCREENホールディングス	スターゼン株式会社
住友化学株式会社	住友商事株式会社	住友不動産株式会社
住友三井オートサービス株式会社	住友理工株式会社	住友林業株式会社
セイコーグループ株式会社	公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン	セガサミーホールディングス株式会社
積水化学工業株式会社	積水ハウス株式会社	石油資源開発株式会社
セコム株式会社	株式会社セブン&アイ・ホールディングス	双日株式会社
ソフトバンク株式会社	SOMPOホールディングス株式会社	第一三共株式会社
ダイキン工業株式会社	大成建設株式会社	株式会社ダイセル
大日本印刷株式会社	株式会社ダイフク	太陽誘電株式会社
株式会社大和証券グループ本社	大和ハウス工業株式会社	高砂香料工業株式会社
株式会社タカラトミー	株式会社タムラ製作所	株式会社タムロン
公益財団法人地球環境戦略研究機関	千代田化工建設株式会社	株式会社椿本チエイン
TIS 株式会社	DNVビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社	帝人株式会社
株式会社デイリースポーツ案内広告社	テクノプロ・ホールディングス株式会社	テルモ株式会社
一般財団法人電気安全環境研究所	東急株式会社	東急不動産ホールディングス株式会社
東洋エンジニアリング株式会社	東洋製罐グループホールディングス株式会社	東洋紡株式会社
TOTO 株式会社	DOWAホールディングス株式会社	株式会社トクヤマ
戸田建設株式会社	凸版印刷株式会社	株式会社トリドールホールディングス
長瀬産業株式会社	中日本高速道路株式会社	ナブテスコ株式会社
株式会社ニコン	株式会社日経リサーチ	日産自動車株式会社
日東電工株式会社	ニデック株式会社	日本化薬株式会社
日本酸素ホールディングス株式会社	株式会社日本触媒	日本新薬株式会社
日本製紙株式会社	日本ゼオン株式会社	日本電気株式会社

日本特殊陶業株式会社	日本ガイシ株式会社	日本航空株式会社
一般財団法人日本食品分析センター	日本生命保険相互会社	株式会社ノーリツ
株式会社野村総合研究所	野村ホールディングス株式会社	パーク24株式会社
パナソニック株式会社	浜松ホトニクス株式会社	BSIグループジャパン株式会社
PwCアドバイザリー合同会社	株式会社日立製作所	BIPROGY 株式会社
フォスター電機株式会社	株式会社フジシールインターナショナル	富士通株式会社
株式会社富士通ゼネラル	富士電機株式会社	富士フイルムホールディングス株式会社
ブラザー工業株式会社	古河電気工業株式会社	株式会社プロネクサス
株式会社堀場製作所	マクセル株式会社	マブチモーター株式会社
マルハニチロ株式会社	丸紅株式会社	株式会社マンダム
三浦工業株式会社	ミズノ株式会社	三井化学株式会社
三井物産株式会社	三菱ガス化学株式会社	株式会社三菱ケミカルホールディングス
三菱重工業株式会社	三菱商事株式会社	株式会社三菱総合研究所
三菱マテリアル株式会社	三菱UFJフィナンシャル・グループ	明治ホールディングス株式会社
森永乳業株式会社	株式会社ヤクルト本社	株式会社安川電機
ヤマトホールディングス株式会社	ヤマハ株式会社	UBE 株式会社
雪印メグミルク株式会社	ユニ・チャーム株式会社	横河電機株式会社
横浜ゴム株式会社	ライオン株式会社	楽天グループ株式会社
株式会社LIXIL	株式会社リコー	株式会社りそなホールディングス
株式会社良品計画	リンテック株式会社	株式会社レゾナック・ホールディングス
株式会社ワールドディング	株式会社ワコールホールディングス	

<免責事項>

本書は、CSR調達でスコアガイドを参照するにあたって、その一例を示したものであり、これをきっかけに各社が独自の手順およびプロセスを構築することを支援するための発行物です。法律の許す範囲で、GCNJおよびそのメンバー、従業員、および代理人は、本書の内容に依拠した行為や不作為によるいかなる結果にも、本書の内容に基づきたいかなる決定についても、一切の損害賠償責任、応答責任、注意義務を受諾するものではありません。

<注意事項>

GCNJ 加盟企業に問わずご利用いただけるものとしており、ご利用に際してGCNJやそのメンバーに対する特段の断りは不要です。各組織・企業の責任の下でご利用いただき、営利目的での使用、無断転載、販売等はお断りします。

持続可能な世界実現のためのお役立ちシリーズ

CSR調達

セルフ・アセスメント・ツールセット（スコアガイド）

発行日 : 2023年6月1日 第1版 発行

一般社団法人 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

著者 : サプライチェーン分科会

発行 : グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局

表紙・裏表紙 富士フイルムシステムサービス株式会社

デザイン : コンテンツソリューションセンター

お問合せ先 : 一般社団法人 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

E-mail : gcnjoffice@ungcjin.org URL : <http://www.ungcjin.org>

その他 : 禁転載 非売品

「CSR調達 セルフ・アセスメント・ツールセット（スコアガイド）」に関する問い合わせは

一般社団法人 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

E-mail : gcnjoffice@ungcjn.org URL : <http://www.ungcjn.org>
