

対応レベルシート

調査に使用しております「GCNJ CSR調達セルフ・アセスメント質問表」のうち、『重要設問項目』について、目指して頂きたいレベルと具体的な取組み内容を示します。
貴社の規模に応じてLevel3 又は Level5を達成頂けますよう、取組みの推進をお願いします。

【目指して頂きたいレベルの目安】

資本金5億円以上の会社 → Level 5

それ以外の会社 → Level 3 以上

大項目	中項目	小項目	対応レベルと取組内容 (CSR調達 セルフ・アセスメント質問表の回答Levelに対応した取組みを記載しています)
III. 労働	<p>1. 労働慣行に対する基本姿勢</p> <p>企業は、国際規範等で示される労働原則を認識し、普遍的な価値観として、職場の基本的原則に適用することが求められる。</p> <p>労働に関する主な国際的枠組み及び規範例： 世界人権宣言、ILO中核的労働基準、国連グローバル・コンパクトの10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、英国現代奴隷法等</p>	<p>法律の認識</p>	<p>(Level3) 参照とする労働慣行に関する国際的な法規制や規範（「1. 労働慣行に対する基本姿勢」を参照）の対象範囲を特定してください。その際、国内法と乖離がある場合にいずれを尊重するか、自社の方針を討議してください。</p> <p>(Level5) 参照とする労働慣行に関する国際的な法規制や規範の対象範囲を特定のうえ、人権デューデリジエンスや従業員アンケート等の取組みを通じて、違反や乖離の有無を確認してください。</p>
		<p>方針</p>	<p>(Level3) 労働慣行に関する方針またはガイドラインを策定してください。その際、「法律の認識」の項目で討議された自社の方針（国内法と乖離がある場合にいずれを尊重するか）を記載してください。</p> <p>(Level5) 労働慣行に関する方針およびガイドラインを、労働慣行に関する国際的な/国内の法規制や規範のアップデートに伴い、定期的に見直すことを社内ルールまたはマニュアル等で定めてください。</p>
		<p>体制・責任</p>	<p>(Level3) 労働慣行に関する責任者を任命するとともに、管轄部門/部署（人事、法務、総務、生産管理等）を設定してください。その際、参照とする労働慣行に関する国際的な法規制や規範との乖離がないかを確認する管轄部門/部署も定めてください。 *以下の各中項目において管轄部門/部署が異なることも想定されます。</p> <p>(Level5) 責任者の責任範囲および管轄部門/部署の職務範囲を定期的に見直すことを社内ルールまたはマニュアル等で定めてください。</p>
	<p>4. 非人道的な扱いの禁止</p> <p>従業員の人権を尊重し、虐待、体罰、ハラスメント（嫌がらせ）などの非人道的な扱いを禁止する。</p> <p>例：内部通報制度などの仕組み</p>	<p>取組み結果の確認</p>	<p>(Level3) 非人道的な扱いの禁止のための取組みとして、社内または採用段階における差別（男女間での賃金格差、年齢・国籍を基準とした採用等）がないかの確認、差別やハラスメントに関する社内研修等を実施してください。</p> <p>(Level5) 上記の有効性（従業員/管理職の理解度、事案の発生件数等）をモニタリングすることを社内ルールまたはマニュアル等で定め、モニタリングを実施してください。</p>
	<p>5. 適正な賃金の支払い</p> <p>操業する国や地域の法定最低賃金を順守し、時間外労働等に関する適切な労働協約を締結し、割増賃金、支払方法等を公正に適用する。</p>	<p>取組み結果の確認</p>	<p>(Level3) 適正な賃金の支払いのための取組みとして、賃金支払い等に関する適切な労働協約の締結、適切な賃金支払いに関する社内研修の実施、労務管理システムの導入等を実施してください。</p> <p>(Level5) 上記の有効性（従業員/管理職の理解度、法令違反件数等）をモニタリングすることを社内ルールまたはマニュアル等で定め、モニタリングを実施してください。</p>

大項目	中項目	小項目	対応レベルと取組内容 (CSR調達 セルフ・アセスメント質問表の回答Levelに対応した取組みを記載しています)
		体制・責任	<p>(Level3) 公正な企業活動に関する責任者を任命するとともに、管轄部門/部署（法務等）を設定してください。その際、参照とする公正な企業活動に関する国際的な法規制や規範との乖離がないかを確認する管轄部門/部署も決めてください。</p> <p>(Level5) 責任者の責任範囲および管轄部門/部署の職務範囲を定期的に見直すことを社内ルールまたはマニュアル等で決めてください。</p>
	<p>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</p> <p>腐敗防止のため公務員への接遇管理を行うなど、企業と公務員との間の健全な関係を維持する。</p>	取組み結果の確認	<p>(Level3) 現地行政や公務員との適切な関係の構築のための取組みとして、国・地域・業界特有のリスクの把握、贈賄行為に関する社内研修等を実施してください。</p> <p>(Level5) 上記の有効性（従業員/管理職の理解度、事案の発生件数等）をモニタリングすることを社内ルールまたはマニュアル等で定め、モニタリングを実施してください。</p>
	<p>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</p> <p>顧客との間で、健全な関係を維持する。</p>	取組み結果の確認	<p>(Level3) 顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止のための取組みとして、国・地域・業界特有のリスクの把握、不適切な利益の授受に関する社内研修等を実施してください。</p> <p>(Level5) 上記の有効性（従業員/管理職の理解度、事案の発生件数等）をモニタリングすることを社内ルールまたはマニュアル等で定め、モニタリングを実施してください。</p>
	<p>4. 営業活動等における、競争法違反の防止</p> <p>談合やカルテル、優越的地位の乱用など、不公正な取引を行うことを防止する。</p>	取組み結果の確認	<p>(Level3) 競争法違反の防止のための取組みとして、自社の競争法違反に関するシナリオ検討、競争法に関する社内研修等を実施してください。</p> <p>(Level5) 上記の有効性（従業員/管理職の理解度、事案の発生件数等）をモニタリングすることを社内ルールまたはマニュアル等で定め、モニタリングを実施してください。</p>
	<p>5. 反社会的勢力・団体との関係排除</p> <p>暴力団や総会屋等との関係を排除する。</p>	取組み結果の確認	<p>(Level3) 反社会的勢力・団体との関係排除のための取組みとして、契約書・取引約款への暴力団排除条項の記載、反社会的勢力・団体に関する社内研修等を実施してください。</p> <p>(Level5) 上記の有効性（従業員/管理職の理解度、事案の発生件数等）をモニタリングすることを社内ルールまたはマニュアル等で定め、モニタリングを実施してください。</p>
	<p>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</p> <p>特許権、著作権、商標権等の知的財産権を尊重する。</p>	取組み結果の確認	<p>(Level3) 第三者の知的財産の無断使用や著作物の違法複製防止のための取組みとして、研究開発における知的財産権の侵害有無の確認フローの整備、知的財産・著作物に関する社内研修等を実施してください。</p> <p>(Level5) 上記の有効性（従業員/管理職の理解度、事案の発生件数等）をモニタリングすることを社内ルールまたはマニュアル等で定め、モニタリングを実施してください。</p>

大項目	中項目	小項目	対応レベルと取組内容 (CSR調達 セルフ・アセスメント質問表の回答Levelに対応した取組みを記載しています)
VII. 情報セキュリティ	<p>1. 情報セキュリティに対する基本姿勢</p> <p>企業は、事業活動を通じて得た情報を適切に管理・保護し、コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じる責任がある。</p> <p>主な関連法規： 例えば日本国内では：刑法、サイバーセキュリティ基本法、個人情報保護法、不正アクセス禁止法、電子署名認証法、等</p>	法律の認識	<p>(Level3) 参照とする情報セキュリティに関する国際的な法規制や規範（「1. 情報セキュリティに対する基本姿勢」を参照）の対象範囲を特定してください。その際、国内法と乖離がある場合にいずれを尊重するかは自社の方針を討議してください。</p> <p>(Level5) 参照とする情報セキュリティに関する国際的な法規制や規範の対象範囲を特定のうえ、人権デューデリジェンスや従業員アンケート等の取組みを通じて、違反や乖離の有無を確認してください。</p>
		方針	<p>(Level3) 情報セキュリティに関する方針またはガイドラインのいずれかを策定してください。その際、「法律の認識」の項目で討議された自社の方針（国内法と乖離がある場合にいずれを尊重するか）を記載してください。</p> <p>(Level5) 情報セキュリティに関する方針およびガイドラインを、情報セキュリティに関する国際的な/国内の法規制や規範のアップデートに伴い、それらを定期的に見直すことを社内ルールまたはマニュアル等で定めてください。</p>
		体制・責任	<p>(Level3) 情報セキュリティに関する責任者を任命するとともに、管轄部門/部署（IT等）を設定してください。その際、参照とする情報セキュリティに関する国際的な法規制や規範との乖離がないかを確認する管轄部門/部署も定めてください。</p> <p>(Level5) 責任者の責任範囲および管轄部門/部署の職務範囲を定期的に見直すことを社内ルールまたはマニュアル等で定めてください。</p>
	<p>3. 個人情報およびプライバシー保護</p> <p>顧客・第三者・従業員の個人情報を適切に管理・保護する。</p>	取組み結果の確認	<p>(Level3) 個人情報およびプライバシー保護のための取組みとして、情報の漏えい経路ごとの対策、個人情報・プライバシーに関する社内研修等を実施してください。</p> <p>(Level5) 上記の有効性（従業員/管理職の理解度、事案の発生件数等）をモニタリングすることを社内ルールまたはマニュアル等で定め、モニタリングを実施してください。</p>
	<p>4. 機密情報の不正利用防止</p> <p>顧客・第三者から受領した機密情報を適切に管理・保護する。</p>	取組み結果の確認	<p>(Level3) 機密情報の不正利用防止のための取組みとして、情報の漏えい経路ごとの対策、機密情報の不正利用に関する社内研修等を実施してください。</p> <p>(Level5) 上記の有効性（従業員/管理職の理解度、事案の発生件数等）をモニタリングすることを社内ルールまたはマニュアル等で定め、モニタリングを実施してください。</p>
VIII. サプライチェーン	<p>1. サプライチェーンに対する基本姿勢</p> <p>企業は、製品・サービスを生み出す事業プロセスにおいて、社会的責任を果たすことが求められる。自社のみならずサプライチェーンを通じてCSR調達を実践すべく、CSR調達方針の制定と社内外への周知・浸透が望まれる。</p> <p>従い、自社のサプライヤーや納入元に対して本SAQの各項目に記載す</p>	法律の認識	<p>(Level3) 参照とするサプライチェーンに関する国際的な法規制や規範（「1. サプライチェーンに対する基本姿勢」を参照）の対象範囲を特定してください。その際、国内法と乖離がある場合にいずれを尊重するか、自社の方針を討議してください。</p> <p>(Level5) 参照とするサプライチェーンに関する国際的な法規制や規範の対象範囲を特定のうえ、契約書における法令順守の要請、取引先アンケート等の取組みを通じて、違反や乖離の有無を確認してください。</p>

大項目	中項目	小項目	対応レベルと取組内容 (CSR調達 セルフ・アセスメント質問表の回答Levelに対応した取組みを記載しています)
	<p>る事項についての周知、順守の浸透を実践する必要がある。</p> <p>サプライチェーンに関する主な関連法規例： EU RoHS指令、REACH規制、英国現代奴隷法、カリフォルニア州サプライチェーン透明法</p>	方針	<p>(Level3) サプライチェーンに関する方針またはガイドラインのいずれかを策定してください。その際、当該方針またはガイドラインに人権尊重の項目が含まれるようにしてください。また、当該方針またはガイドラインをサプライヤーに周知してください。</p> <p>(Level5) サプライチェーンに関する方針およびガイドラインを、サプライチェーンに関する国際的な/国内の法規制や規範のアップデートに伴い、定期的に見直すことを社内ルールまたはマニュアル等で定めてください。また、当該方針およびガイドラインへの同意を、サプライヤーに求めてください。</p>
	<p>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）</p> <p>コンゴ民主共和国およびその周辺国等の現地武装勢力による非人道的行為に関わる紛争鉱物である金（Au）、タンタル（Ta）、タングステン（W）、錫（Sn）を購入・使用の防止および、サプライヤーへの調査・確認を行う。</p>	取組み結果の確認	<p>(Level3) 紛争鉱物の調達防止のための取組みとして、紛争鉱物の調達先にコンゴ民主共和国およびその周辺国等からの調達がないかを確認、もしくはホワイトリストに掲載されている精錬所から調達されているかを確認してください。</p> <p>(Level5) 上記の有効性（従業員/管理職の理解度、事案の発生件数等）をモニタリングすることを社内ルールまたはマニュアル等で定め、モニタリングを実施してください。</p>