

# SSC-CSRインテグリティ適合証明スキーム文書

## Part1

(組織への要求事項)

## SSC-CSR Integrity

### Conformity Assessment Scheme Document

#### Part 1

(Requirements for Organization)

一般財団法人食品安全マネジメント協会 (JFSM)

Japan Food Safety Management Association (JFSM)

Disclaimer : This translated document is machine translated by JFSM and is provided for information purposes only. In the event of a difference of interpretation or a dispute, the original Japanese version of this document is binding.



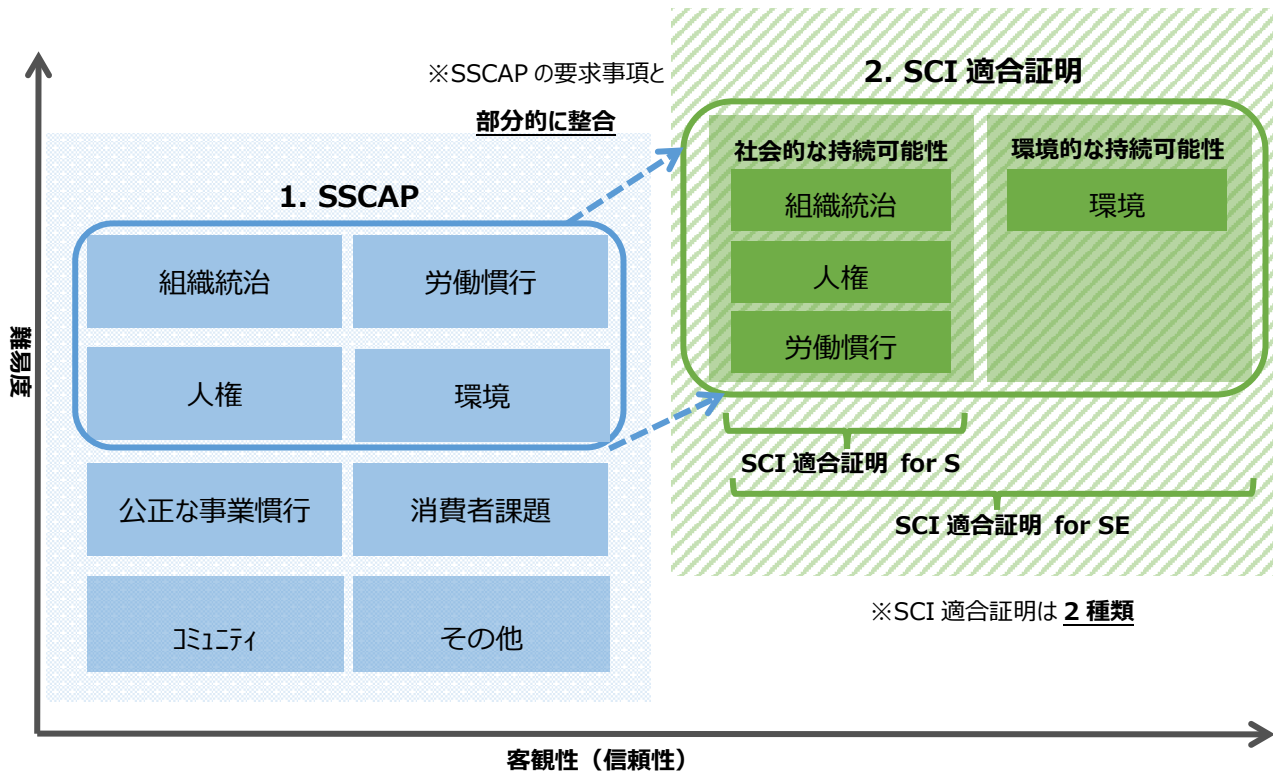
| 序文  | Preface  |
|---|--|
| <p>近年、企業を取り巻く社会環境は急速に変化しており、その複雑性はかつてないほど高まっている。気候変動への対応、働きがいと安全性を備えた労働環境の確保、サプライチェーン全体における透明性の向上、人権の尊重および救済といった多様な社会課題は、企業の事業活動と不可分に結びついている。これに伴い、企業に対する社会からの期待も一層高まっている。</p>  | <p>In recent years, the social environment surrounding companies has been changing rapidly, and its complexity has reached an unprecedented level. Diverse social issues—such as responding to climate change, ensuring a work environment that offers both job satisfaction and safety, enhancing transparency across the entire supply chain, and respecting and providing remedies for human rights—are inextricably linked to corporate business activities. As a result, societal expectations of companies have grown even higher.</p> |
| <p>このような環境下において、企業には自らの社会的責任（Corporate Social Responsibility：以下、CSR）を適切に理解し、責任ある行動および説明責任を果たすことが強く求められている。また、CSRに関する取組の信頼性と実効性を確保するためには、企業自身による現状の的確な把握（自己評価）に加え、外部の視点による客観的かつ公正な評価（第三者適合証明）が不可欠である。</p>  | <p>In such an environment, companies are strongly required to properly understand their Corporate Social Responsibility (CSR) and to fulfill responsible conduct and accountability. Furthermore, to ensure the credibility and effectiveness of CSR initiatives, it is essential not only for companies to accurately grasp their status through self-assessment, but also to obtain objective and impartial evaluations from external perspectives (third-party conformity assessment).</p>  |
| <p>一般財団法人食品安全マネジメント協会（JFSM）は、これまで JFS 規格を通じて食品安全マネジメントの仕組みを提供してきた。さらに、2024 年 11 月には社会的責任サプライチェーン評価プラットフォーム（Sustainable Supply Chains Assessment Platform：SSCAP）を公開し、「食品安全」と「社会的責任」の両面からフードインテグリティの向上に取り組んでいる。これらの取組は、食品の安全性のみならず、倫理性および持続可能性を含めた「フードインテグリティ」の向上を目的とするものである。</p> | <p>Japan Food Safety Management Association (JFSM) has provided a framework for food safety management through the JFS Standards. Furthermore, in November 2024, it launched Sustainable Supply Chains Assessment Platform (SSCAP), thereby promoting improvements in food integrity from both “food safety” and “social responsibility” perspectives. These initiatives aim not only to ensure the safety of food, but also to enhance “food integrity,” encompassing ethical considerations and sustainability.</p>                        |
| <p>このたび、こうした「フードインテグリティ」の取り組みをより一層強固に後押しするために、新たに SSC-CSR インテグリティ適合証明（以下、SCI 適合証明）を公開するに至った。SSCAP および SCI 適合証明の概要はそれぞれ以下のとおりであり、これら二つの仕組みは、CSR の取組を段</p>  | <p>To further strengthen and support these “food integrity” initiatives, we have newly developed and released the SSC-CSR Integrity Conformity Assessment (hereinafter referred to as “SCI Conformity Assessment”). An overview of SSCAP and SCI Conformity Assessment is provided below. These two</p>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>階的に推進・高度化するためのものである（図表 1 参照）。</p>   | <p>frameworks are designed to promote and advance CSR initiatives in a step-by-step manner (see Figure).</p>  |
| <p>1. SSCAP<br/>SSCAP は、ガバナンス、人権、労働慣行、環境など、CSR 領域における取組状況をチェックリスト形式により自己評価し、その結果を可視化するためのプラットフォームである。ISO 26000 を参照した 8 つの領域で構成されており、企業が自社の現状を体系的に把握し、課題の特定および優先順位付けを行うための基盤として機能する。</p>  | <p>1. SSCAP<br/>SSCAP is a platform designed to enable the visualization of CSR-related initiatives by allowing organizations to conduct self-assessments using a checklist format across areas such as Organizational governance, Human rights, Labor practices, and The environment. It consists of eight domains based on ISO 26000 and functions as a foundation for companies to systematically understand their status, identify issues, and prioritize actions.</p>  |
| <p>2. SCI 適合証明<br/>SCI 適合証明は、SSC-CSR インテグリティ適合証明規格（以下、SCI 適合証明規格）に基づき、第三者監査により CSR の実施状況を客観的かつ公正に評価・証明する仕組みである。SSCAP の 8 領域のうち、組織統治、人権、労働慣行、環境の 4 領域に関する要求事項と部分的に整合している。<br/>さらに、本仕組みでは、社会的持続可能性に焦点を当てた「SCI 適合証明 for S」と、これに環境的要素を加えた「SCI 適合証明 for SE」の 2 種類を提供しており、企業の実践段階やニーズに応じた選択が可能である。</p> | <p>2. SCI Conformity Assessment<br/>SCI Conformity Assessment is a framework for objectively and impartially assessing and certifying the implementation status of CSR through third-party audits, based on the SSC-CSR Integrity Conformity Assessment Standard (hereinafter referred to as the “SCI Standard”).<br/>Of the eight domains covered by SSCAP, it is partially aligned with the requirements related to four domains: organizational governance, human rights, labor practices, and the environment.<br/>Furthermore, this framework provides two types of conformity assessment: “SCI Conformity Assessment for S,” which focuses on social sustainability, and “SCI Conformity Assessment for SE,” which incorporates environmental elements in addition to social aspects. These options allow companies to choose according to their stage of initiatives and specific needs.</p> |
| <p>SSCAP および SCI 適合証明は、中小規模の食品事業者を含む幅広い組織での活用を想定し、過度な負担を伴うことなく段階的に CSR への取組を深化させることができるよう設計されている。すなわち、SSCAP がエントリーレベルの枠組みとして現状把握と課題の可視化を担い、SCI 適合証明がその発展段階として、取組の実効性および信頼性を第三者が評価・証明する役</p>  | <p>SSCAP and the SCI Conformity Assessment are designed to be utilized by a wide range of organizations, including small and medium-sized food businesses, enabling them to progressively deepen their CSR efforts without imposing excessive burdens. In this framework, SSCAP serves as an entry-level tool for understanding the current situation and visualizing issues, while SCI Conformity Assessment represents the next stage, where the effectiveness and reliability of initiatives are assessed and conformed by an</p>  |

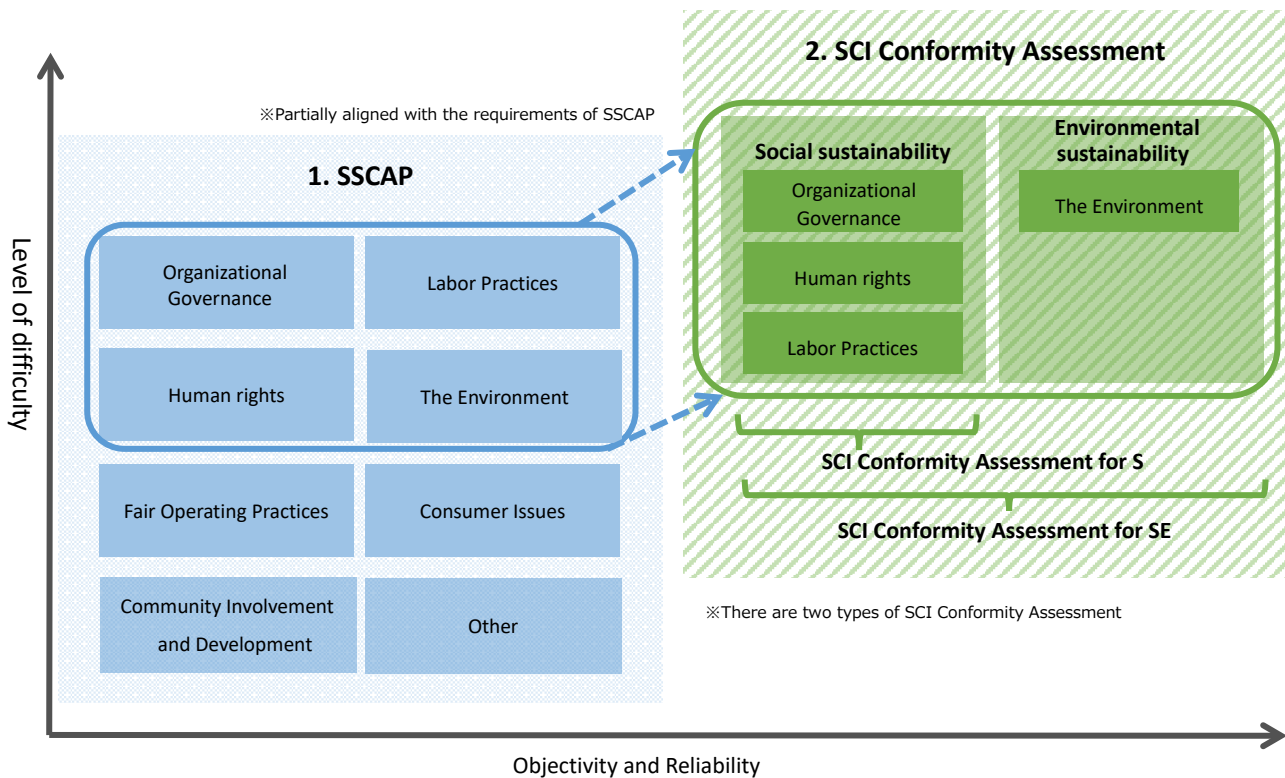
|  |  |
|--|--|
| <p>割を果たす。両者は相互補完的に機能し、企業の CSR 成熟度の向上を体系的に支援する。</p>   | <p>independent third party. Together, they function in a complementary manner and systematically support the enhancement of corporate CSR maturity.</p>  |
| <p>また、これらはいずれもリスクに基づくアプローチを採用しており、企業が自社およびサプライチェーンにおける重要課題を特定し、適切な優先順位のもとで対応を講じることを可能とする。</p> <p>これら一連の仕組みは、JFSM の理念である「Start small, grow global」、すなわち「小さく始めてグローバルに成長する」という考え方を具体的に体現するものである。</p>  | <p>Furthermore, both frameworks adopt a risk-based approach, enabling companies to identify material issues within their own operations and across their supply chains, and to address them based on appropriate prioritization. These integrated frameworks embody JFSM's guiding principle of "Start small, grow global"—that is, the idea of beginning on a small scale and expanding to achieve global growth.</p>   |
| <p>SCI 適合証明規格は、主としてサイト単位における CSR に関する取組の可視化および評価を目的とするものである。CSR に関するリスクおよび影響は、主に事業活動が実施される現場（サイト）において発現する。このため、人権配慮、労働条件、安全衛生、環境管理等の実効性を監査するにあたっては、規程や方針の整備状況のみならず、現場における実際の運用状況を確認することが不可欠である。</p> <p>また、同一企業においても、立地する国・地域、事業内容、労働者の属性等の違いにより、リスクの性質および水準は大きく異なる。このため、企業単位での評価では、これらの差異を十分に把握できない可能性がある。</p> | <p>SCI Conformity Assessment Standard is primarily intended to visualize and assessment CSR-related initiatives at the site level. Risks and impacts related to CSR primarily materialize at the operational level where business activities are carried out (i.e., at individual sites). Therefore, in auditing the effectiveness of aspects such as human rights due diligence, working conditions, occupational health and safety, and environmental management, it is essential not only to examine the existence of policies and procedures, but also to verify how they are implemented on-site.</p> <p>Furthermore, even within the same company, the nature and level of risk can vary significantly depending on factors such as the country or region of operation, the type of business, and the characteristics of the workforce. As a result, assessments conducted solely at the corporate level may not be sufficient to fully capture these differences.</p> |
| <p>したがって、本規格は、実態を的確に把握し、リスクに即した評価および改善を実現する観点から、サイト単位での監査を基本としている。</p>   | <p>Therefore, this standard adopts site-level audits as its fundamental approach to accurately grasp actual conditions and to enable risk-based assessment and improvement.</p>  |
| <p>一方で、CSR に関する規程や方針の策定、リスク管理、改善措置の統括といった機能の多くを本社または統括部門等が担っている場合がある。これらは各サイトにおける取組の方向性および実効性に直接的な影響を及ぼすことから、サイ</p>  | <p>On the other hand, functions such as the establishment of CSR-related rules and policies, risk management, and the overall coordination of corrective actions are often performed by headquarters or central management divisions. As these functions have a direct impact on the direction and effectiveness of initiatives at each site, it can be difficult to</p>   |

|   |  |
|---|--|
| <p>ト単位の監査のみでは管理体制の適切性を十分に評価することは困難である。</p>  | <p>adequately assess the appropriateness of the management system through site-level audits alone.</p>   |
| <p>このため、CSR に関する機能が本社または統括部門等において担われている場合には、当該部署についても監査範囲に含め、サイトにおける実施状況との整合性を踏まえ、全体として総合的に評価を行うことが求められる。</p>   | <p>For this reason, when CSR-related functions are carried out by headquarters or central management divisions, such functions must also be included within the scope of the audit. It is necessary to conduct a comprehensive assessment of the organization as a whole, taking into account the consistency between these centralized functions and their implementation at the site level.</p>  |
| <p>JFSM は、本規格を策定・提供する主体として、自らも社会的責任の実践とその高度化に継続的に取り組む。すなわち、規格の普及にとどまらず、自らの活動においても透明性、公正性および説明責任を確保し、模範的な存在となることを通じて、食品産業全体における CSR の定着と向上に寄与することを目指す。</p> | <p>As the entity responsible for developing and providing this standard, JFSM will continuously strive to practice and advance its own social responsibility. In other words, JFSM aims not only to promote the adoption of the standard, but also to ensure transparency, fairness, and accountability in its own activities. By serving as a model organization, it seeks to contribute to the establishment and enhancement of CSR across the entire food industry.</p> |
| <p>本規格は、企業における CSR 活動の実効的な推進およびその客観的な評価を通じて、持続可能で信頼されるサプライチェーンの構築に寄与することを目的とする。</p>   | <p>This standard aims to contribute to the development of a sustainable and trustworthy supply chain by promoting the effective implementation</p>   |

<図表：SSCAPとSCI 適合証明>



<Figure : SSCAP and SCI Conformity Assessment>



Total\_NO.1-NO.38 の組織統治、人権、労働慣行の 3 要素で構成された「**SCI 適合証明 for S**」と、これに Total\_NO.39-NO.56 の環境的要素を加えた「**SCI 適合証明 for SE**」の 2 種類の要求事項になる。

| Total_NO. | 領域   | Core subjects             | Sub_NO. | 要求事項   | Requirements   |
|-----------|------|---------------------------|---------|--|--|
| 1         | 組織統治 | Organizational Governance | 1       | 組織は、社会の持続可能な発展を実現するための組織体制を構築し、維持、改善しなければならない。   | The organization shall establish, maintain, and continually improve an organizational framework to achieve the sustainable development of society.   |
| 2         | 組織統治 | Organizational Governance | 2       | 組織は、社会の持続可能な発展に貢献する方針を策定しなければならない。その方針は、経営者もしくは経営層によって承認されていない。                                | The organization shall establish a policy to contribute to the sustainable development of society.<br>The policy shall be approved by top management or senior management.   |
| 3         | 組織統治 | Organizational Governance | 3       | 経営者もしくは経営層は、社会の持続可能な発展に貢献する方針の実現に向けて十分かつ適切なリソースを配分しなければならない。                                   | Top management shall allocate adequate and appropriate resources to implement the policy for contributing to the sustainable development of society.   |
| 4         | 組織統治 | Organizational Governance | 4       | 組織は、サプライチェーン全体で社会の持続可能な発展に貢献するための、調達手順やプロセスを明確にしなければならない。                                      | The organization shall define procurement procedures and processes to contribute to the sustainable development of society throughout the supply chain.  |
| 5         | 組織統治 | Organizational Governance | 5       | 組織は、原材料の調達から、加工、流通、販売、廃棄に至るまでの取り扱い記録を蓄積し、管理しなければならない。  | The organization shall maintain and manage traceability records covering the handling of materials from procurement of raw materials through processing, distribution, sales, and disposal.  |
| 6         | 組織統治 | Organizational Governance | 6       | 組織は、ステークホルダーが事業活動に関する懸念事項、法令違反の通報、各種ハラスメント等の苦情を通報したり報告したりできるメカニズム（内部通報制度、ホットライン等）を構築しなければならない。 | The organization shall establish mechanisms (e.g., internal reporting systems, whistleblowing systems, or hotlines) through which stakeholders can report concerns related to business activities, legal violations, or complaints such as harassment. |

|    |      |                           |    |   |  |
|----|------|---------------------------|----|---|--|
| 7  | 組織統治 | Organizational Governance | 7  | 組織は、事業活動において人や社会、環境に対して負の影響を与える可能性がある範囲を特定し、影響の大きさを評価しなければならない。                 | The organization shall identify areas within its business activities that may have negative impacts on people, society, or the environment and assess the magnitude of such impacts.                       |
| 8  | 組織統治 | Organizational Governance | 8  | 組織は、国際規範・基準と事業活動を行う国や自治体で法令が異なる場合は、適用される最も厳しい要件を遵守しなければならない。                    | When international standards differ from the laws and regulations of the country or region where the organization operates, the organization shall comply with the most stringent applicable requirements. |
| 9  | 組織統治 | Organizational Governance | 9  | 組織は、社会の持続可能な発展に関連する方針や自組織の目標を実行し、達成状況を定期的にレビューしなければならない。                        | The organization shall implement policies and objectives related to the sustainable development of society and periodically review the level of achievement.   |
| 10 | 組織統治 | Organizational Governance | 10 | 組織は、社会の持続可能な発展に関連する活動内容を系統立てて整理し、必要に応じてステークホルダーに説明できる状態にしておかなければならない。           | The organization shall systematically organize activities related to sustainable development and be prepared to explain them to stakeholders when necessary.   |
| 11 | 人権   | Human Rights              | 1  | 組織は、人権に関する方針を策定しなければならない。その方針は、経営者もしくは経営層によって承認されなければならない。                      | The organization shall establish a human rights policy, approved by top management or senior management.   |
| 12 | 人権   | Human Rights              | 2  | 組織は、事業活動において人権に対して負の影響が顕在化しているもしくは負の影響が生じる可能性がある範囲を特定・影響の大きさを評価し、対策を講じなければならない。 | The organization shall identify areas where negative human rights impacts may occur or have occurred in its business activities, assess their severity, and implement appropriate measures.                |
| 13 | 人権   | Human Rights              | 3  | 組織は、自組織の製品・サービスの提供先やエンドユーザーにおける人権への負の影響を明らかにし、対策を講じなければならない。                    | The organization shall identify and address potential negative human rights impacts associated with the end users or recipients of its products and services.  |

|    |      |                 |    |   |  |
|----|------|-----------------|----|---|--|
| 14 | 人権   | Human Rights    | 4  | 組織は、人権に関するトレーニングを、経営者もしくは経営層および従業員に実施しなければならない。                                     | The organization shall provide human rights training to top management and employees.  |
| 15 | 人権   | Human Rights    | 5  | 組織がサプライヤーや請負業者と取引する際には、人権に関する「期待事項」を明確にし、理解と遵守を促さなくてはならない。                          | When conducting business with suppliers or contractors, the organization shall clearly communicate its expectations regarding human rights and encourage understanding and compliance.                 |
| 16 | 人権   | Human Rights    | 6  | 組織は、あらゆる人権侵害に加担してはならない。   | The organization shall not be complicit in any form of human rights violations.  |
| 17 | 人権   | Human Rights    | 7  | 組織の苦情処理メカニズム（内部通報制度、ホットライン等）が社内外に浸透するよう、伝達・周知活動に工夫をこらさなければならない。                     | The organization shall promote awareness of grievance mechanisms (such as whistleblowing systems and hotlines) among both internal and external stakeholders.  |
| 18 | 人権   | Human Rights    | 8  | （取引先に外国人労働者が就労している場合）組織は、取引先に対して、外国人労働者の処遇や費用負担に関して、法令を遵守した適切な対応をしているかを確認しなければならない。 | When foreign workers are employed by business partners, the organization shall confirm that such partners properly comply with laws regarding the treatment and cost burdens of foreign workers.       |
| 19 | 人権   | Human Rights    | 9  | （自組織に外国人労働者が就労している場合）組織は、外国人労働者の処遇や費用負担に関して、法令を遵守した適切な対応をしなければならない。                 | When foreign workers are employed within the organization, the organization shall ensure lawful and appropriate treatment and cost allocation.   |
| 20 | 人権   | Human Rights    | 10 | （自組織に障害をもった労働者が就労している場合）組織は、障害者に対話機会を設けて積極的に議論し、働きやすさと働きがいの観点から職場環境を構築しなければならない。    | When workers with disabilities are employed, the organization shall engage in dialogue with them and develop a work environment that promotes both comfort and job satisfaction.                       |
| 21 | 労働慣行 | Labor Practices | 1  | 組織は、従業員が合法的に働く資格があること（最低就労年齢、または義務教育終了年齢以上であること）を採用時に確認しなければならない。                   | The organization shall verify at the time of hiring that employees are legally eligible to work, including confirmation that they meet the minimum working age or have completed compulsory education. |

|    |      |                 |   |  |  |
|----|------|-----------------|---|--|--|
| 22 | 労働慣行 | Labor Practices | 2 | 組織は、従業員の雇用について公平・公正で一貫した手順を持ち、特性と能力に関係がない事項により採否を決めてはならない。   | The organization shall implement fair, consistent, and transparent recruitment procedures and shall not make hiring decisions based on characteristics unrelated to job performance or capability.   |
| 23 | 労働慣行 | Labor Practices | 3 | 組織は、採用プロセスで合意された労働条件が反映された雇用契約書を従業員に提示し、署名を求めなければならない。雇用契約書は従業員の母国語もしくは従業員が理解しやすい言語で作成し、国や省庁で定める内容（絶対記載事項）を含めなければならない。 | The organization shall provide employees with employment contracts reflecting agreed working conditions and obtain their signatures.<br>The contract shall be written in the employee's native language or a language easily understood by the employee, and shall include all legally required information. |
| 24 | 労働慣行 | Labor Practices | 4 | 組織は、恣意的または差別的な処遇をしてはならない。  | The organization shall not engage in arbitrary or discriminatory treatment.  |
| 25 | 労働慣行 | Labor Practices | 5 | 組織は、就業規則を策定し、掲示や備え付け、書面の交付等によって、労働者に周知しなければならない。   | The organization shall establish workplace rules and ensure employees are informed through posting, distribution, or other appropriate methods.  |
| 26 | 労働慣行 | Labor Practices | 6 | 組織は、従業員の性別や年齢、国籍等に関わらずお互いの個性を尊重し、公平な活躍機会が得られる職場環境を構築しなければならない。   | The organization shall create a workplace environment where diversity is respected and equal opportunities are provided regardless of gender, age, nationality, or other attributes.   |
| 27 | 労働慣行 | Labor Practices | 7 | 組織は、労働時間を適正に記録し、それに基づき賃金を法定通貨で支払わなければならない。   | The organization shall accurately record working hours and pay wages in legal tender based on those records.   |
| 28 | 労働慣行 | Labor Practices | 8 | 組織は、従業員がそれぞれの状況や希望に応じて、多様な働き方を選択できる職場環境を構築しなければならない。   | The organization shall provide a work environment that enables diverse working styles according to employees' needs and preferences.   |

|    |      |                 |    |   |   |
|----|------|-----------------|----|---|---|
| 29 | 労働慣行 | Labor Practices | 9  | 組織は、強制による労働を容認してはならない。従業員は、自発的に雇用され、合理的な通知により雇用を終了することができる。                         | The organization shall not permit forced labor. Employees shall be employed voluntarily and free to terminate employment with reasonable notice.  |
| 30 | 労働慣行 | Labor Practices | 10 | 組織は、従業員が労働組合を結成したり加入したりする権利を認め、健全な労使関係の構築に努めなければならない。                               | The organization shall respect employees' rights to form and join labor unions and shall strive to maintain sound labor-management relations.   |
| 31 | 労働慣行 | Labor Practices | 11 | 組織は、安全衛生に配慮した職場環境の構築に取り組まなければならない。  | The organization shall establish and maintain a safe and healthy working environment.   |
| 32 | 労働慣行 | Labor Practices | 12 | 組織は、施設の設定や提供する住居について、法令や業界基準を満たす避難経路や消火設備、火災警報器を設置し、定期点検や避難訓練を実施しなければならない。          | The organization shall ensure facilities and any provided housing include appropriate evacuation routes, fire-fighting equipment, and fire alarms in accordance with laws or industry standards, and shall conduct regular inspections and evacuation drills. |
| 33 | 労働慣行 | Labor Practices | 13 | 組織は、化学物質や有害物質、危険物の取扱や保管を適切に行い、事故予防や被害拡大防止に向けた取り組みをしなければならない。                        | The organization shall properly manage the handling and storage of chemicals, hazardous substances, and dangerous materials, and implement measures to prevent accidents and mitigate damage.   |
| 34 | 労働慣行 | Labor Practices | 14 | 組織は、あらゆる形態のハラスメントや差別のない職場環境を提供しなければならない。  | The organization shall provide a workplace free from all forms of harassment and discrimination.  |
| 35 | 労働慣行 | Labor Practices | 15 | 組織は、労働条件（賃金、労働時間、休日、安全衛生等）に関する現地法令を遵守した上で、従業員の基本的なニーズに応えられるよう、制度や施策の見直しを図らなければならない。 | The organization shall review systems and policies to ensure employees' basic needs are met while complying with local laws concerning wages, working hours, holidays, and occupational safety and health.  |

|    |      |                 |    |  |  |
|----|------|-----------------|----|--|--|
| 36 | 労働慣行 | Labor Practices | 16 | 組織は、従業員が能力やキャリア開発できるように支援しなければならない。  | The organization shall support employees in developing their skills and careers.   |
| 37 | 労働慣行 | Labor Practices | 17 | 組織は、従業員が身体的・精神的・社会的に満たされ、いきいきと働ける職場環境（Well-Being）の実現を目指さなければならない。            | The organization shall strive to create a workplace environment that supports employees' physical, mental, and social well-being (Well-Being).   |
| 38 | 労働慣行 | Labor Practices | 18 | 組織は、従業員がより豊かで安定的な暮らしができるように、生活賃金を上回る賃金を提供することを目指さなくてはならない。                   | The organization shall aim to provide wages exceeding a living wage so that employees can maintain a stable and prosperous life.   |
| 39 | 環境   | The Environment | 1  | 組織は、環境に関する方針を策定しなければならない。その方針は、経営者もしくは経営層によって承認されなければならない。                   | The organization shall establish an environmental policy approved by top management or senior management.  |
| 40 | 環境   | The Environment | 2  | 組織は、リスクアセスメントを通じて事業活動に関わる環境リスクを特定し、その低減もしくは削減に向け計画を立案し、年に一度遂行状況を確認しなければならない。 | The organization shall identify environmental risks related to its business activities through risk assessment, develop plans to mitigate or reduce them, and review progress at least annually. |
| 41 | 環境   | The Environment | 3  | 組織は、環境基準に関連するその国および国際法の法的要件を遵守しなければならない。                                     | The organization shall comply with national and international legal requirements related to environmental standards.   |
| 42 | 環境   | The Environment | 4  | 組織は、事業活動に関わるすべての有害物質（バイオハザード、化学物質等）の管理に関する手順と方法を決めなければならない。                  | The organization shall establish procedures and methods for managing all hazardous substances used in business activities (e.g., biohazards and chemicals).                                      |

|    |    |                 |    |  |  |
|----|----|-----------------|----|--|--|
| 43 | 環境 | The Environment | 5  | 組織は、環境事故が発覚した場合、主要なステークホルダー(従業員、近隣住民、管轄行政、その他社会等)に周知する手順と方法を決めなければならない。        | The organization shall establish procedures for notifying key stakeholders (employees, nearby residents, authorities, and others) in the event of environmental incidents.                   |
| 44 | 環境 | The Environment | 6  | 組織は、環境リスク(水、化学物質、廃棄物、エネルギー管理等)を低減するため、必要なトレーニングを従業員に実施し、記録を残さなければならない。         | The organization shall provide employees with necessary training to reduce environmental risks (e.g., water, chemicals, waste, and energy management) and maintain records of such training. |
| 45 | 環境 | The Environment | 7  | 組織は、事業活動において使用する上下水の使用量および排出量ならびに水質を測定し、記録を残さなければならない。                         | The organization shall measure and record the volume and quality of water intake and wastewater discharge related to business activities.  |
| 46 | 環境 | The Environment | 8  | 組織は、法令で規定される基準を遵守し、取水・排水の適正管理と水質確保に努めなければならない。                                 | The organization shall ensure proper water management and maintain water quality in compliance with legal standards.   |
| 47 | 環境 | The Environment | 9  | 組織は、事業活動において発生する廃棄物を管理する手順や方法を決めなければならない。                                      | The organization shall establish procedures and methods for managing waste generated by its business activities.   |
| 48 | 環境 | The Environment | 10 | 組織は、事業活動において発生する廃棄物の量を測定し、記録を残さなければならない。                                       | The organization shall measure and record the volume of waste generated by its business activities.  |
| 49 | 環境 | The Environment | 11 | 組織は、組織内および関連するサプライチェーン内における食品ロス(本来は食べられるのに廃棄される食品)および食品廃棄物削減やリサイクルに努めなければならない。 | The organization shall strive to reduce and recycle food loss and food waste throughout the organization and its supply chain.   |

|    |    |                 |    |  |   |
|----|----|-----------------|----|--|---|
| 50 | 環境 | The Environment | 12 | 組織は、容器包装の見直しなどにより、廃棄物の排出を抑制しなければならない。  | The organization shall reduce waste generation, including through improvements in packaging and containers.   |
| 51 | 環境 | The Environment | 13 | 組織は、自組織が行う製造、加工、保管、輸送、販売などに使用するエネルギー源の種類および量を測定・記録し、削減に努めなければならない。                                 | The organization shall measure and record the types and quantities of energy used in its manufacturing, processing, storage, transportation, and sales activities and strive to reduce consumption. |
| 52 | 環境 | The Environment | 14 | 組織は、自組織における温室効果ガス（GHG）排出源を特定した上で、排出量を測定・記録し、顧客や取引先（サプライチェーンの下流）から要請があれば自社の測定データを報告できるようにしなければならない。 | The organization shall identify sources of greenhouse gas (GHG) emissions, measure and record emissions, and be able to report the data to customers or downstream business partners upon request.  |
| 53 | 環境 | The Environment | 15 | 組織は、気候変動が事業活動に及ぼす影響を意思決定に反映させるため、気候変動による事業機会やリスクについて検討する場を設けなければならない。                              | The organization shall establish opportunities to review climate change risks and business opportunities and reflect them in decision-making.   |
| 54 | 環境 | The Environment | 16 | 組織は、アニマルウェルフェア（動物福祉）に配慮しなければならない。  | The organization shall consider animal welfare.   |
| 55 | 環境 | The Environment | 17 | 組織は、生物多様性に配慮しなければならない。   | The organization shall consider biodiversity.   |
| 56 | 環境 | The Environment | 18 | 組織は、プラスチックの削減やリサイクルに取り組まなければならない。  | The organization shall promote the reduction and recycling of plastics.   |