



SSCAP

for continuous Kaizen (improvement)

持続可能サプライチェーン評価プラットフォーム
Sustainable food Supply Chains Assessment Platform



無料オンラインセミナー 「SSCAPを活用した CSR活動の『継続的改善』実践法」



一般財団法人 食品安全マネジメント協会
Japan Food Safety Management Association

<https://www.jfsm.or.jp/>



社会的責任に関する主なリスク分類と要求の高まり



人権



労働安全



プラスチック汚染



食品ロス



気候変動

↑これらの取組を求めているのは…↓



消費者



調達側



政府



株主・投資家

⇒もはや、「取組の停滞」は「企業存続のリスク」に…!

持続可能サプライチェーン評価プラットフォーム

SSCAP: **S**ustainable **S**upply **C**hains **A**ssessment **P**latform

- ✓ 社会の持続可能な発展に関する活動を可視化するための、チェックリストによる自己評価ツールです。
- ✓ 世界標準ISO26000を参照しながらも、日本・台湾企業※の状況を踏まえて専門家によって作られた日本発のサービスです。
- ✓ 自己評価関連のコンテンツ・ツールだけではなく、SSCAPガイドラインやE-Learningなど学習関連ツールを提供する、社会の持続可能な発展に関するワンストップ・プラットフォームです。
- ✓ ご登録から2年間無料でご利用いただけます。

社会の持続可能な発展に関する取り組みへのハードルを下げる



SSCAPガイドライン



E-Learning

ねらい

ある程度の時間をかけて、活動を進めるうえで基礎となる情報を習得できる(全122ページ)

短時間(30分程度)で、各領域のポイントを習得できる

位置づけ

- ✓ SSCAPを網羅的に理解するための手引書。
- ✓ 社会的責任活動推進における**SSCAP**の位置づけおよび扱う範囲、活用方法、結果を読み解く際の着眼点などを詳しく紹介。

- ✓ SSCAPを構成する領域をより深く理解するためのもの。
- ✓ SSCAPの各設問の意味するものは何か、なぜそれが求められるのか、どのような法令が紐づくのかなどをわかりやすく具体例を交えながら解説する。

SSCAPにおける継続的改善サイクル

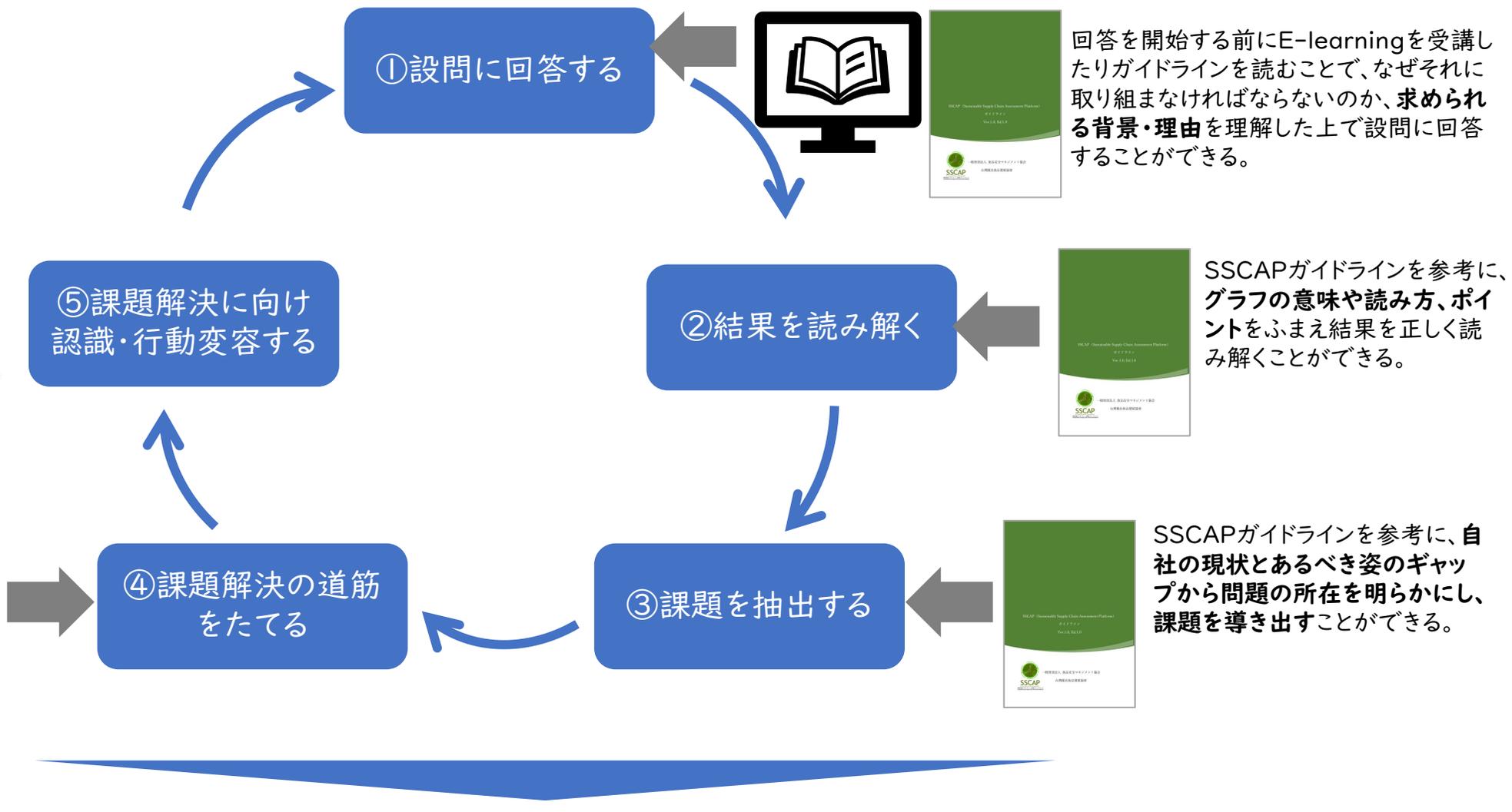


SSCAP
for continuous Kaizen (improvement)

持続可能サプライチェーン評価プラットフォーム
Sustainable food Supply Chains Assessment Platform



E-learningとSSCAPガイドラインを通じて、課題解決に向けて、自分は何ができるのか、何をすべきなのかを理解し、行動に落とし込むことができる。



腹落ちすることで**ジブンゴト**としてとらえられるようになる



■ ツールの概要

- ・企業の社会的責任 (CSR) が問われるようになった背景
- ・開発の背景、フレームワーク
- ・評価におけるスタンス 等

■ 各領域の位置づけ

8つの領域それぞれの

- ・取り組む意義
- ・準拠法令・規範
- ・求められる行動

■ 自己評価の活用に向けて

- ・アウトプットの種類と集計観点
- ・アウトプットの内容
- ・結果の読み方・活かし方

近年、少子高齢化や価値観の多様化を背景に、世界的に、特に日本において、企業>労働者という関係性が崩れ、企業<労働者という構図ができあがりつつある。つまり、企業は労働者に選ばれる立場になっているのだ。従って、労働慣行という課題に対しては、責務としてではなく、優秀な人材に選んでもらうために行う、ひいては“企業価値を高めるために行う”、いわば“戦略”として自主的に取り組むという側面が強まってきているという点を十分に意識する必要がある。

<SSCAPガイドライン「各領域の位置づけ」3.「労働慣行」1)意義 より抜粋>

「i」ボタンにカーソルを合わせると評価ガイドンスが表示されます

組織統治 人権 労働慣行 環境 公正な事業慣行 消費者課題 コミュニティ その他 (1)

労働慣行

雇用及び雇用関係 (2)

(5)

コンプライアンス 最優先

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。

YES NO N/A

備考

コンプライアンス 最優先

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。

(3)

YES NO N/A

備考 (4)

(1)ISO26000に基づく7つの中核主題+独自1つの合計8領域で全方位をカバーしています。領域ごとに色分けタブを設定しています。

(2)すべての質問に評価ガイドンスがあります。

(3)回答の選択肢には、YES/NOの他に、「N/A（該当なし）」があります。*N/Aは集計から除外されます

(4)YES/NO、N/Aを補足する任意の回答を記入するコメント欄があります。

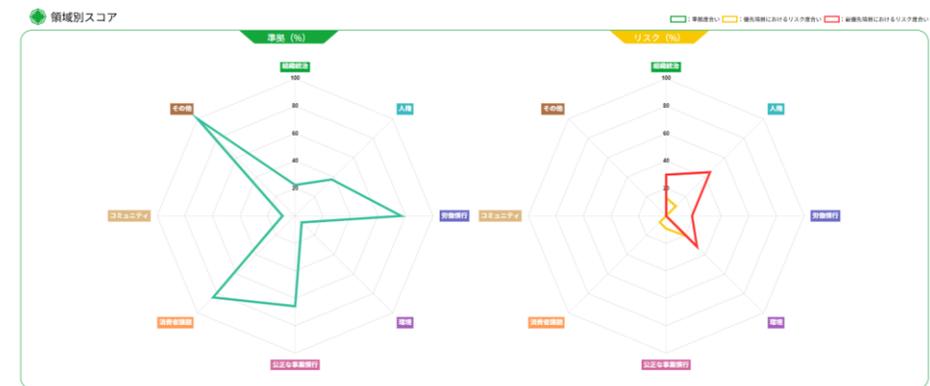
(5)設問の区分です。コンプライアンス/サステナビリティ、最優先/優先の区分けがあります。

一時保存 登録

©2025JFSM

度数分布

	コンプライアンス			サステナビリティ			総計			総計 (N/Aは除く)
	最優先		優先	優先		優先	優先		優先	
	YES	NO		YES	NO		YES	NO		
組織統治	6(19.3%)	2(6.4%)	2	2(6.4%)	1(3.2%)	3	6(19.3%)	14(45.1%)	1	31 (100%)
人権	15(75.0%)	0(0.0%)	3	3(15.0%)	0(0.0%)	1	1(5.0%)	1(5.0%)	1	20 (100%)
労働慣行	25(52.0%)	5(10.4%)	1	1(2.0%)	2(2.0%)	3	5(10.4%)	10(20.8%)	2	48 (100%)
環境	5(12.2%)	6(14.6%)	0	3(7.3%)	2(4.8%)	3	12(29.2%)	13(31.7%)	5	41 (100%)
不正な事業慣行	12(50.0%)	1(4.1%)	1	1(4.1%)	1(4.1%)	3	6(25.0%)	3(12.5%)	4	24 (100%)
消費者課題	8(28.5%)	1(3.5%)	2	5(17.8%)	2(7.1%)	1	8(28.5%)	4(14.2%)	0	28 (100%)
コミュニティ	-	-	-	-	-	-	5(41.5%)	7(58.3%)	1	12 (100%)
その他	3(27.2%)	0(0.0%)	-	1(9.0%)	0(0.0%)	1	2(18.1%)	5(45.4%)	0	11 (100%)
総計	74	15	9	16	8	15	45	57	14	215



- ✓ 評価入力した結果がグラフ・表で一覧化されます。
- ✓ YES：「準拠（要求されている事項が実践されている）」
NO：「リスク（要求されている事項が実践されていない）」
の集計に用いられます。（N/Aは集計から除外されます）

標準パッケージ JFSMフード株式会社 本社



基準年

2025

評価内容絞り込み

 コンプライアンス（最優先） コンプライアンス（優先） サステナビリティ（優先）

絞り込み

↓ サイトの評価内容CSVダウンロード

↓ 評価回答済CSVダウンロード

最終評価日

「i」ボタンにカーソルを合わせると評価ガイドスが表示されます

組織統治

人権

労働慣行

環境

公正な事業慣行

消費者課題

コミュニティ

その他

労働慣行

労働条件及び社会的保護

コンプライアンス 最優先

8 組織は、同一価値の労働については同一の賃

従業員に対する報酬は、当該国において法的に強制通用力をもつ法定通貨で支払われ、その支払内容が適正であることを確認できる客観的情報（タイムカード等の電子機器で測定された結果）が記載された給与明細書と併せて提供されている。

コンプライアンス 最優先

9 組織は、時間外労働に対しては、法令また

コンプライアンス 最優先

10 組織は、事実に基づき電子機器で測定された結果をもとに分単位で賃金を正確に算出し、明細を発行した上で全額法定通貨で支払わなければならない。

 YES NO N/A

コンプライアンス 最優先

11 組織は、強制による労働を容認してはなら

就業前・就業後・休憩時間に従業員を拘束したり、事前の同意がないままに残業指示が出されるような慣習は存在しない。

コンプライアンス 最優先

12 組織は、労働時間外に従業員を拘束したり、同意のない残業を強要してはならない。

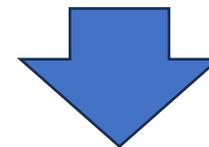
 YES NO N/A



②労働条件及び社会的保護

- ・ 従業員に対する報酬は法定通貨で支払う、**その支払内容が適正であることを確認できる客観的情報（タイムカードなどの電子機器で測定された結果）が記載された給与明細書と併せて提供する。**
- ・ 時間外労働は本人の合意を前提とし、当該地域の法令もしくは労働契約のうち、より高い賃率で従業員に支払う。
- ・ 従業員の多様性を尊重し、持てる能力やスキルを思う存分発揮できるように、以下のような“働きやすさ”と“働きがい”の観点から処遇や職場環境の構築に努める。
 - 働きやすさ：短時間勤務制度、看護・介護休暇、フレックスタイム制、裁量労働制導入、在宅勤務・リモートワーク制度の導入など。
 - 働きがいに関する施策：仕事の意義や重要性の明確化、権限委譲の実施、提案制度などを通じた現場の声の吸い上げ、適所適材の実現、メリハリのきいた評価・処遇制度の導入、社内公募制度の導入など。
- ・ 従業員の人権を尊重し、同意のない時間外労働や無理な引き留めなどの強制労働、同意のない監視を排除する。
- ・ 従業員のメンタルヘルスを健全に保つために、労働環境や働き方の見直しを徹底する。

<SSCAPガイドライン「各領域の位置づけ」3.「労働慣行」3) 求められる行動 より抜粋>



SSCAPにおける継続的改善サイクル(おさらい)



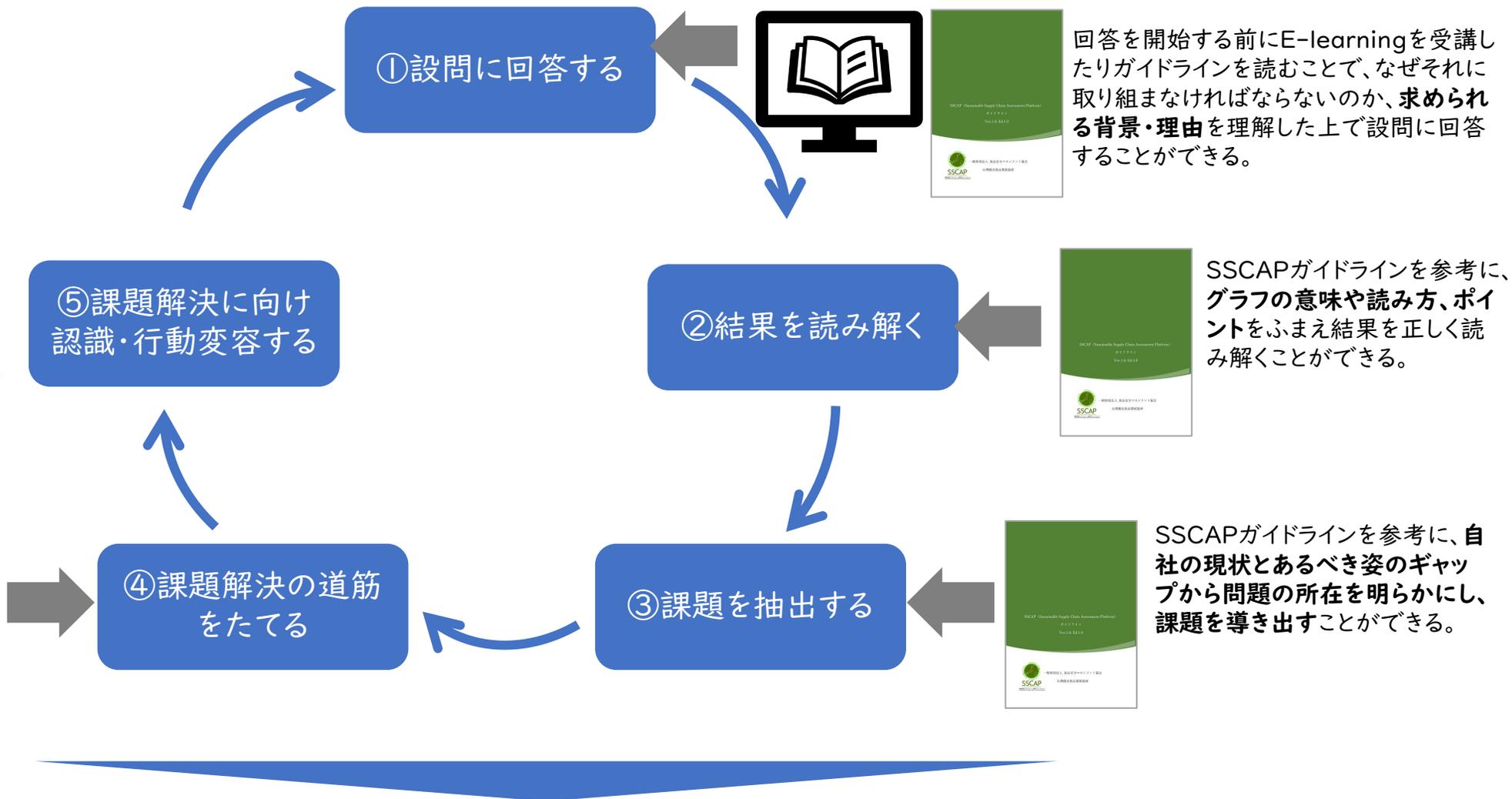
SSCAP

for continuous Kaizen (improvement)

持続可能サプライチェーン評価プラットフォーム
Sustainable food Supply Chains Assessment Platform



E-learningとSSCAPガイドラインを通じて、課題解決に向けて、自分は何ができるのか、何をすべきなのかを理解し、行動に落とし込むことができる。



腹落ちすることで**ジブンゴト**としてとらえられるようになる

組織(特に企業)は、将来にわたって事業を継続していく前提のもと作られている、いわゆる“ゴーイング・コンサーン”を前提していることに起因する。組織を健全に維持・管理することなく歪んだままの組織を放置することは、短期的には大きな影響がなかったとしても、長期的に見れば、やがては社会や顧客、取引先からの信頼を失ってしまったり、ブランド価値が低下したりする可能性がある。そのため、組織は、未来永劫存続するために、組織統治し続けなければならないのである。

企業は社会に対して価値を提供するための存在であり、社会や顧客からの期待に応え、信頼されてはじめて存続することが認められるのである。したがって、利益を追求することはもちろん大切なことではあるが、同時に社会の公器としてふさわしい運営を行っているか、社会からの期待に応え企業価値の向上に努めているかを内外に示す必要がある

< SSCAPガイドライン「各領域の位置づけ」I.「組織統治」I) 意義 より抜粋 >

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相談したり通報したり報告したりできる受付窓口が構築されており、規程によってその位置づけ・相談プロセス・記録方法等が明確に定められている

苦情処理メカニズム（内部通報制度、ホットラインなど）の構築

13	コンプライアンス 最優先 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、ホットラインなど）を構築しなければならない。	<input type="radio"/> YES <input checked="" type="radio"/> NO <input type="radio"/> N/A	備考
14	コンプライアンス 優先 苦情を相談できるメカニズム（内部通報制度、ホットラインなど）に寄せられた苦情は、分析され、再発防止に役立てられなければならない。	<input type="radio"/> YES <input checked="" type="radio"/> NO <input type="radio"/> N/A	備考

苦情を相談できるメカニズム（内部通報制度、ホットラインなど）に寄せられた、事業活動に関する懸念事項や法令違反行為の通報、各種ハラスメント等の苦情は、頻度やパターン、要因分析が定期的に行われ、再発防止策の立案に生かされている。



③苦情処理メカニ
ズムの構築

- ・ 事業活動により何らかの被害や損害が発生している場合に、内外のステークホルダーからの通報を受け、是正するための窓口を設置する。
- ・ 上記窓口に寄せられた苦情を蓄積・分析し、問題の解決や未然防止に役立てる。

<SSCAPガイドライン「各領域の位置づけ」1.「組織統治」3) 求められる行動 より抜粋>

③加担の回避-苦
情解決

- ・ “組織統治”で構築した苦情処理メカニズムを、内外のステークホルダーが気兼ねなく使えるように、運営方針やルールを見える化する。
- ・ 利用対象範囲に対して苦情処理メカニズムに関するアンケートやインタビュー調査を定期的実施し、結果にもとづき、常に見直しや改善活動に取り組む。

<SSCAPガイドライン「各領域の位置づけ」2.「人権」3) 求められる行動 より抜粋>



言うまでもなく、社会の持続可能な発展に向けての取り組みは一朝一夕でできることではない。そのため、組織や企業にとっては数年のスパンで済むような話ではなく、10年、いや20年という長きにわたる道のりになることは間違いない。そうした長い道のりの中で、SSCAPにおける自己評価を定期的 to 実施し、分析を行い定点観測することで、その時々課題を明らかにし、次のうち手を速やかに検討する。SSCAPをいわば“道しるべ”のように活用していただければ幸いである。また、社会の持続可能な発展に向けての取り組みは、義務感で取り組むのでもなく、嫌々仕方なくやるものでもない。組織ないしは企業が自発的にかつ事業上の強みを最大限生かしながら、組織ないし企業なりのアプローチで取り組むものである。そのため、SSCAPの活用のタイミングや活用方法、導入の仕方など画一的である必要はなく、あくまでも利用者が使いやすいような形でアレンジしていただければと期待している。

<SSCAPガイドライン「終わりに」より抜粋>



SSCAP

for continuous Kaizen (improvement)

持続可能サプライチェーン評価プラットフォーム
Sustainable food Supply Chains Assessment Platform

一般財団法人 食品安全マネジメント協会
東京都中央区銀座8丁目17番5号THE HUB 銀座 OCT 605号室
TEL : 03-6268-969 | E-Mail : sscap@jfsm.or.jp
URL : <https://www.jfsm.or.jp/ssc/>