

# GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード内容索引

ヤマダ電機グループは、統合報告2020の報告にあたり、「GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード2016/2018」を参照しています。関連する情報の記載箇所は以下の通りです。

番号	開示事項	報告要求事項	統合報告書 2020
<b>1. 組織のプロフィール</b>			
102-1	組織の名称	a. 組織の名称	P64
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める	P8-9 P16-23
102-3	本社の所在地	a. 組織の本社の所在地	P64
102-4	事業所の所在地	a. 組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない	P65
102-5	所有形態および法人格	a. 組織の所有形態や法人格の形態	P64
102-6	参入市場	a. 参入市場。次の事項を含む i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入業種 iii. 顧客および受益者の種類	P65
102-7	組織の規模	a. 組織の規模。次の事項を含む i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高(民間組織について)、純収入(公的組織について) iv. 株主資本および負債の内訳を示した総資本(民間組織について) v. 提供する製品、サービスの量	P56-65
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	a. 雇用契約(正社員と臨時雇用者)別の、男女別総従業員数 b. 雇用契約(正社員と臨時雇用者)別の、地域別総従業員数 c. 雇用の種類(常勤と非常勤)別の、男女別総従業員数 d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述 e. 開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-cで報告する従業員数に著しい変動(観光業や農業における季節変動) f. データの編集方法についての説明(何らかの前提があればそれも含める)	P11 P37 P64
102-9	サプライチェーン	a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める	P48-49
102-11	予防原則または予防的アプローチ	a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方	P48-49
<b>2. 戦略</b>			
102-14	上級意思決定者の声明	a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者(CEO、会長またはそれに相当する上級幹部)の声明	P4-7 P16-19
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明	P4-7 P16-23 P48-49
<b>3. 倫理と誠実性</b>			
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	P12-13 P24
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明 i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度 ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度	P48-49
<b>4. ガバナンス</b>			
102-18	ガバナンス構造	a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会	P24 P52-55

番号	開示事項	報告要求事項	統合報告書 2020
102-19	権限移譲	a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限委譲を行うプロセス	P24 P52-55
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか	P24 P52-55
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか	P24-25 P50-51
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による i. 執行権の有無 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関における任期 iv. 構成員の他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. ジェンダー vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力 viii. ステークホルダーの代表	P52-55
102-23	最高ガバナンス機関の議長	a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由	P52-55
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む i. ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか iv. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか	P52-55
102-25	利益相反	a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む i. 役員会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者の情報	P50-55
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	a. 経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割	P24 P52-55
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策	P24 P52-55
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度 c. 当該評価が自己評価であるか否か d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む	P52-55
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か	P24-25 P48-49 P52-55
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割	P48-49 P52-55
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職	P24 P52-55
102-33	重大な懸念事項の伝達	a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス	P52-55
102-35	報酬方針	a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む i. 固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む） ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付（最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） b. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか	P52-55

番号	開示事項	報告要求事項	統合報告書 2020
102-36	報酬の決定プロセス	a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係	P52-55
<b>5. ステークホルダー・エンゲージメント</b>			
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト	P25
102-41	団体交渉協定	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	P39
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントか否かを示す	P25
<b>6. 報告実務</b>			
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か	P56-65
102-47	マテリアルな項目のリスト	a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト	P26-27
102-50	報告期間	a. 提供情報の報告期間	P3
102-51	前回発行した報告書の日付	a. 前回発行した報告書の日付(該当する場合)	P3
102-52	報告サイクル	a. 報告サイクル	P3
102-53	報告書に関する質問の窓口	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	統合報告書 裏表紙
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張 i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核(Core)オプションに準拠して作成されている。」 ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括(Comprehensive)オプションに準拠して作成されている。」	GRIスタンダード 内容索引
102-55	内容索引	a. GRIの内容索引(使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する) b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める i. 開示事項の番号(GRIスタンダードに従って開示した項目について) ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由(該当する場合)	GRIスタンダード 内容索引
<b>GRI- 103: マネジメント手法</b>			
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	P26-27
103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	P26-27

番号	開示事項	報告要求事項	統合報告書 2020
<b>GRI- 201: 経済パフォーマンス</b>			
201-1	創出、分配した直接的経済価値	<p>a. 創出、分配した直接的経済価値(発生主義ベースによる)。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する</p> <p>i. 創出した直接的経済価値：収益</p> <p>ii. 分配した経済価値：事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い(国別)、コミュニティ投資</p> <p>iii. 留保している経済価値：「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの</p> <p>b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する</p>	P10-11 P56-65
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	<p>a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額</p> <p>b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項</p> <p>i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値</p> <p>ii. 当該推定値の計算基礎</p> <p>iii. 推定値の計算時期</p> <p>c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する</p> <p>d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合</p> <p>e. 退職金積立制度への参加レベル(義務的参加か任意制度か、地域的か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など)</p>	P39
<b>GRI- 203: 間接的な経済的インパクト</b>			
203-1	インフラ投資および支援サービス	<p>a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲</p> <p>b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えられるインパクト。プラスとマイナス双方を含む(該当する場合)</p> <p>c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する</p>	P46-47
<b>GRI- 205: 腐敗防止</b>			
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	<p>a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合(地域別に)</p> <p>b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合(従業員区分別、地域別に)</p> <p>c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合(ビジネスパートナー種類別、地域別に)。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する</p> <p>d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合(地域別に)</p> <p>e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合(従業員区分別、地域別に)</p>	P48-49
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	<p>a. 確定した腐敗事例の総数と性質</p> <p>b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数</p> <p>c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数</p> <p>d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果</p>	該当なし
<b>GRI- 206: 反競争的行為</b>			
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	<p>a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例(最終しているもの、していないもの)の件数</p> <p>b. 法的措置が最終したものについては、結果(決定や判決を含む)の主要点</p>	該当なし
<b>GRI- 301: 原材料</b>			
301-2	使用したリサイクル材料	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合	P32-34

番号	開示事項	報告要求事項	統合報告書 2020
<b>GRI- 302: エネルギー</b>			
302-1	組織内のエネルギー消費量	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による)。使用した燃料の種類も記載する</li> <li>b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量(ジュールまたはその倍数単位による)。使用した燃料の種類も記載する</li> <li>c. 次の総量(ジュール、ワット時、またはその倍数単位による) <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 電力消費量</li> <li>ii. 暖房消費量</li> <li>iii. 冷房消費量</li> <li>iv. 蒸気消費量</li> </ul> </li> <li>d. 次の総量(ジュール、ワット時、またはその倍数単位による) <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 販売した電力</li> <li>ii. 販売した暖房</li> <li>iii. 販売した冷房</li> <li>iv. 販売した蒸気</li> </ul> </li> <li>e. 組織内のエネルギー総消費量(ジュールまたはその倍数単位による)</li> <li>f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> <li>g. 使用した変換係数の情報源</li> </ul>	P32-35
302-3	エネルギー原単位	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織のエネルギー原単位</li> <li>b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標</li> <li>c. 原単位に含まれるエネルギーの種類(燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて)</li> <li>d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か</li> </ul>	P32-35
302-4	エネルギー消費量の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による)</li> <li>b. 削減されたエネルギーの種類(燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて)</li> <li>c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準(基準年、基準値など)と、その基準選定の理論的根拠</li> <li>d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	P32-35
<b>GRI- 305: 大気への排出</b>			
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 直接的(スコープ1) GHG排出量の総計(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>b. 計算に用いたガス(CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはこのすべて)</li> <li>c. 生物由来のCO<sub>2</sub>排出量(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>d. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) <ul style="list-style-type: none"> <li>i. その基準年を選択した理論的根拠</li> <li>ii. 基準年における排出量</li> <li>iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯</li> </ul> </li> <li>e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の典拠</li> <li>f. 排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、もしくは経営管理)</li> <li>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	P32-35
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. ロケーション基準の間接的(スコープ2) GHG排出量の総計(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>b. 該当する場合、マーケット基準の間接的(スコープ2) GHG排出量の総計(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>c. データがある場合、総計計算に用いたガス(CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはこのすべて)</li> <li>d. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) <ul style="list-style-type: none"> <li>i. その基準年を選択した理論的根拠</li> <li>ii. 基準年における排出量</li> <li>iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯</li> </ul> </li> <li>e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の典拠</li> <li>f. 排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、経営管理)</li> <li>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	P32-35
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織のGHG排出原単位</li> <li>b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標</li> <li>c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3)</li> <li>d. 計算に用いたガス(CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはこのすべて)</li> </ul>	P32-35

番号	開示事項	報告要求事項	統合報告書 2020
<b>GRI- 306: 排水および廃棄物</b>			
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 有害廃棄物の総重量(次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示) <ul style="list-style-type: none"> <li>i. リユース</li> <li>ii. リサイクル</li> <li>iii. 堆肥化</li> <li>iv. 回収(エネルギー回収を含む)</li> <li>v. 焼却(大量燃焼)</li> <li>vi. 深井戸注入</li> <li>vii. 埋め立て</li> <li>viii. 現場保管</li> <li>ix. その他(詳細を記述)</li> </ul> </li> <li>b. 非有害廃棄物の総重量(次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示) <ul style="list-style-type: none"> <li>i. リユース</li> <li>ii. リサイクル</li> <li>iii. 堆肥化</li> <li>iv. 回収(エネルギー回収を含む)</li> <li>v. 焼却(大量燃焼)</li> <li>vi. 深井戸注入</li> <li>vii. 埋め立て</li> <li>viii. 現場保管</li> <li>ix. その他(詳細を記述)</li> </ul> </li> <li>c. 廃棄物処分方法の判定方法 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 自ら処分している場合または直接確認した場合</li> <li>ii. 廃棄物処分請負業者から提供された情報による場合</li> <li>iii. 廃棄物処分請負業者からの報告がない場合</li> </ul> </li> </ul>	P32-34
<b>GRI- 307: 環境コンプライアンス</b>			
307-1	環境法規制の違反	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 重大な罰金の総額</li> <li>ii. 罰金以外の制裁措置の総件数</li> <li>iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案</li> </ul> </li> <li>b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</li> </ul>	違反なし
<b>GRI- 401: 雇用</b>			
401-1	従業員の新規雇用と離職	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳)</li> <li>b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳)</li> </ul>	P36-37
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当(重要事業拠点別)。これらの手当には、少なくとも次のものを含める <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 生命保険</li> <li>ii. 医療</li> <li>iii. 身体障がいおよび病氣補償</li> <li>iv. 育児休暇</li> <li>v. 定年退職金</li> <li>vi. 持ち株制度</li> <li>vii. その他</li> </ul> </li> <li>b. [重要事業拠点]の定義</li> </ul>	P38-39
401-3	育児休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数(男女別)</li> <li>b. 育児休暇を取得した従業員の総数(男女別)</li> <li>c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数(男女別)</li> <li>d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数(男女別)</li> <li>e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率(男女別)</li> </ul>	P38-39
<b>GRI- 403: 労働安全衛生</b>			
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 労働安全衛生マネジメントシステムが導入されているかどうかの声明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 法的要件のためにシステムが導入されている。もしそうであるならば、法的要件のリスト</li> <li>ii. システムは、リスクマネジメントあるいはマネジメントシステムの公式な標準・手引きに基づき実施されている。もしそうであるならば、標準・手引きのリスト</li> </ul> </li> <li>b. 労働安全衛生マネジメントシステムが対象とする労働者、事業活動および職場の範囲の説明。もし対象でないならば、範囲に含まれていない労働者、事業活動、職場についての理由説明</li> </ul>	P40

番号	開示事項	報告要求事項	統合報告書 2020
403-2	危険性(ハザード)の特定、 リスク評価、事故調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 労働関連の危険性(ハザード)を特定し、日常的かつ臨時的にリスクを評価し、危険性(ハザード)を排除しリスクを最小限に抑えるための管理体系を適用するために使用されるプロセスの説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 組織がこれらのプロセスの質を保证する方法(それらを実行する人の能力を含む)</li> <li>ii. これらのプロセスの結果を使用して労働安全衛生マネジメントシステムを評価し、継続的に改善する方法</li> </ul> </li> <li>b. 労働関連の危険性(ハザード)や危険な状況を労働者が報告するプロセスの説明、および労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明</li> <li>c. 傷害や疾病・体調不良を引き起こす可能性があると思われる労働状況において労働者が自ら回避できるようにする方針とプロセスの説明、労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明</li> <li>d. 労働関連の事故調査のために使用されるプロセスの説明(プロセスとは、危険性(ハザード)を特定し事故に関連するリスクを評価すること、管理体系を使用して是正措置を決定すること、労働安全衛生マネジメントシステムに必要な改善を決定すること、を含む)</li> </ul>	P40
403-3	労働衛生サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 危険性(ハザード)の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働衛生サービスの機能の説明、どのように組織がこれらのサービスの質を保証し、労働者のアクセスを促進するかについての説明</li> </ul>	P40
403-4	労働安全衛生における 労働者の参加、協議、 コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 労働安全衛生マネジメントシステムの開発、実施、評価における労働者の参加と協議のプロセスと、労働者が労働安全衛生に関する情報を入力し、関連情報を伝達するためのプロセスに関する説明</li> <li>b. 制度上の労使合同安全衛生委員会が存在する場合は、その委員会の責任、会議の頻度、意思決定機関に関する説明。また、これらの委員会に代表されていない労働者がいる場合、その理由</li> </ul>	P40
403-5	労働安全衛生に関する 労働者研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 労働者に提供される労働安全衛生における研修に関する説明。すなわち、一般的な訓練に加えて、特定の労働関連の危険性(ハザード)、危険な活動、または危険な状況に関わる研修が想定できる</li> </ul>	P40
403-6	労働者の健康増進	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織は、業務に起因しない場合の医療およびヘルスケア・サービスへの労働者のアクセスをどのように促進するかの説明、および提供されるアクセスの範囲の説明</li> <li>b. 対象となる特定の健康リスクを含む、労働関連でない主要な健康リスクに対処するために労働者に提供される任意の健康増進サービスおよびプログラムの説明、および組織がこれらのサービスやプログラムへの労働者のアクセスをどのように促進するかについての説明</li> </ul>	P40
403-9	労働関連の傷害	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. すべての従業員について <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 労働関連の傷害による死亡者数と割合</li> <li>ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合(死亡者を除く)</li> <li>iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合</li> <li>iv. 労働関連の傷害の主な種類</li> <li>v. 労働時間</li> </ul> </li> <li>b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 労働関連の傷害による死亡者数と割合</li> <li>ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合(死亡者を除く)</li> <li>iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合</li> <li>iv. 労働関連の傷害の主な種類</li> <li>v. 労働時間</li> </ul> </li> <li>c. 重大結果に繋がる傷害のリスクを引き起こす危険性(ハザード)、次を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたのか</li> <li>ii. これらの危険性(ハザード)のどれが、報告期間中、重大結果に繋がる傷害を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか</li> <li>iii. 管理体系を使用して、これらの危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</li> </ul> </li> <li>d. 管理体系を使用して、その他の労働関連の危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</li> <li>e. 上記の労働関連の傷害の割合は、労働時間200,000時間もしくは1,000,000時間あたりに基づき計算された割合かどうか</li> <li>f. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか</li> <li>g. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</li> </ul>	P40
403-10	労働関連の疾病・ 体調不良	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. すべての従業員について <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数</li> <li>ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数</li> <li>iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類</li> </ul> </li> <li>b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数</li> <li>ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数</li> <li>iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類</li> </ul> </li> <li>c. 疾病・体調不良のリスクを引き起こす危険性(ハザード)、次を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたか</li> <li>ii. これらの危険性(ハザード)のどれが、報告期間中、疾病・体調不良を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか</li> <li>iii. 管理体系を使用して、これらの危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</li> </ul> </li> <li>d. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか</li> <li>e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</li> </ul>	P40

番号	開示事項	報告要求事項	統合報告書 2020
<b>GRI- 404: 研修と教育</b>			
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援 b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント	P43-45
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	a. 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合(男女別、従業員区別に)	P39
<b>GRI- 406: 非差別</b>			
406-1	差別事例と実施した救済措置	a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	該当なし
<b>GRI- 413: 地域コミュニティ</b>			
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	a. 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施(次のものなどを活用して)した事業所の割合 i. 一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価(ジェンダーインパクト評価を含む) ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング iii. 環境および社会インパクト評価の結果の公開 iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス	P46-47