

GRI持続可能性報告ガイドラインにおける指標

社会的パフォーマンス指標：労働慣行と公正な労働条件

必須指標	任意指標
雇用	
<p>LA1. 労働力の内訳（可能であれば）：地域・国別、身分別（従業員・非従業員）、勤務形態別（常勤・非常勤）、雇用契約別（期限不特定および終身雇用・固定期間および臨時）。また、他の雇用者に雇われている従業員（派遣社員や出向社員）の地域・国別の区分。</p> <p>LA2. 雇用創出総計と平均離職率を地域・国別に区分。</p>	<p>LA12. 従業員に対する法定以上の福利厚生 (例：医療、身体障害、出産、教育および退職に対する手当)。</p>
労働/労使関係	
<p>LA3. 独立した労働組合もしくは真に従業員を代表する者・団体の従業員代表によりカバーされている従業員の地理的な割合。または団体交渉協定によりカバーされている従業員の地域・国別の割合。</p> <p>LA4. 報告組織の運営に関する変更（例：リストラクチャリング）の際の従業員への情報提供、協議、交渉に関する方針と手順。</p>	<p>LA13. 意思決定および経営（企業統治を含む）に正規従業員が参画するための規定。</p>
安全衛生	
<p>LA5. 労働災害および職業性疾患に関する記録・通知の慣行、ならびに「労働災害と職業病の記録と通知に関するILO行動規範」^{※6}への適合性。</p> <p>LA6. 経営陣と労働者代表からなる公式の合同安全衛生委員会の記述と、この様な委員会が対象としている従業員の割合。</p> <p>LA7. 一般的な疾病、病欠、欠勤率、および業務上の死亡者数(下請け従業員を含む)。</p> <p>LA8. HIV/AIDS についての方針およびプログラム（職域についてだけでなく全般的なもの）</p>	<p>LA14. 「労働安全衛生マネジメントシステムに関するILOガイドライン」^{※7}の実質的遵守の立証。</p> <p>LA15. 職場の安全衛生に関する労働組合または真に従業員を代表する者・団体従業員代表との公式な取り決めの記述と、これらの取り決めの対象となる従業員の割合。</p>
教育研修	
<p>LA9. 従業員当たりの職位・職域別年間平均研修時間。 (例：上級管理職、中間管理職、専門職、技術職、事務職、生産、整備など)</p>	<p>LA16. 雇用適性を持ち続けるための従業員支援および職務終了への対処プログラムの記述。</p> <p>LA17. 技能管理または生涯学習のための特別方針とプログラム。</p>
多様性と機会	
<p>LA10. 機会均等に関する方針やプログラムと、その施行状況を保証する監視システムおよびその結果の記述。 機会均等の方針は、職場におけるいやがらせや歴史的差別に対する差別撤廃措置^{※8}についても言及する。</p> <p>LA11. 上級管理職および企業統治機関（取締役会を含む）の構成。男女比率及びその他、多様性を示す文化的に適切な指標を含む。</p>	

必須指標

- ・組織を問わず適用できるもの
- ・幅広いステークホルダーに有益であるもの

任意指標

- ・先進的な経済・環境・社会的側面の測定指標で、現在、少数の報告組織で使われているもの
- ・特定の報告組織の重要なステークホルダーにとって有益なもの
- ・将来的に必須指標に値すると考えられて試行する価値があるもの