

社会的パフォーマンス指標：人権

必須指標	任意指標
<b>方針とマネジメント</b>	
<p><b>HR1.</b> 業務上の人権問題の全側面に関する方針、ガイドライン、組織構成、手順に関する記述（監視システムとその結果を含む）。 これらの方針の世界人権宣言や ILO の基本的人権規約など既存の国際基準への適合性についても言及すること。</p> <p><b>HR2.</b> 投資および調達に関する意思決定（供給業者・請負業者の選定を含む）の中に人権に与える影響への配慮が含まれているか否かの立証。</p> <p><b>HR3.</b> サプライ・チェーンや請負業者における人権パフォーマンスの評価と取り組みに関する方針と手順（監視システムとその結果を含む）の記述。 「人権パフォーマンス」は、GRI パフォーマンス指標の報告側面中、人権の側面を意味する。</p>	<p><b>HR8.</b> 業務上の人権問題の全側面に関する方針と手順についての従業員研修。 訓練形態、研修参加者数、平均研修期間を含めること。</p>
<b>差別対策</b>	
<p><b>HR4.</b> 業務上のあらゆる差別の撤廃に関するグローバルな方針、手順、プログラムの記述（監視システムとその結果も含む）。</p>	
<b>組合結成と団体交渉の自由</b>	
<p><b>HR5.</b> 組合結成の自由に関する方針と、この方針が地域法から独立して国際的に適用される範囲の記述。またこれらの問題に取り組むための手順・プログラムの記述。</p>	
<b>児童労働<sup>*9*</sup></b>	
<p><b>HR6.</b> ILO 条約第 138 号<sup>*10</sup> で規定されている児童労働の撤廃に関する方針と、この方針が明白に述べられ適用されている範囲の記述。またこの問題に取り組むための手順・プログラム（監視システムとその結果を含む）の記述。</p>	
<b>強制・義務労働<sup>*11</sup></b>	
<p><b>HR7.</b> 強制・義務労働撤廃に関する方針と、この方針が明白に述べられ適用されている範囲の記述。またこの問題に取り組むための手順・プログラム（監視システムとその結果を含む）の記述。 ILO 条約第 29 条第 2 項<sup>*12</sup> を参照。</p>	
<b>懲罰慣行</b>	
	<p><b>HR9.</b> 不服申し立てについての業務慣行（人権問題を含むが、それに限定されない）の記述。 供述と抗議のプロセスの記述。</p> <p><b>HR10.</b> 報復防止措置と、実効的な秘密保持・苦情処理システムの記述（人権への影響を含むが、それに限定されない）。</p>
<b>保安慣行</b>	
	<p><b>HR11.</b> 保安担当職員への人権研修。研修の種類、研修受講者数、平均研修期間も含むこと。</p>
<b>先住民の権利</b>	
	<p><b>HR12.</b> 先住民のニーズに取り組む方針、ガイドライン、手順についての記述。 従業員として雇用されている先住民と、組織が現在操作中および将来の操業が予定される地域の先住民が含まれる。</p> <p><b>HR13.</b> 共同運営している地域苦情処理制度／管轄機関の記述。</p> <p><b>HR14.</b> 事業地区からの営業収入のうち、地元地域社会に再配分される割合。</p>

\* 児童労働：この測定規定については、現在草案を作成中である。詳細はwww.globalreporting.orgを参照のこと。