

CSR レポート2017 GRIガイドライン第4版(G4) 対照表

一般開示項目		
項目	指標	CSRレポート2017の記載内容とページ
戦略及び分析		
G4-1	a. 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、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）の声明を記載する。	企業理念・経営基本方針・CSR基本方針 トップメッセージ (P3-7)
G4-2	a. 主要な影響、リスクと機会について説明する。	CSR基本方針、トップメッセージ (P5-7)
組織のプロフィール		
G4-3	a. 組織の名称を報告する。	会社概要・グループ概要 (P8-9)
G4-4	a. 主要なブランド、製品およびサービスを報告する。	当社の製品分野、当社の技術 (P10-11)
G4-5	a. 組織の本社の所在地を報告する。	会社概要・グループ概要 (P8-9)
G4-6	a. 組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称を報告する。	国内拠点、海外拠点 (P9)
G4-7	a. 組織の所有形態や法人格の形態を報告する。	会社概要・グループ概要 (P8-9)
G4-8	a. 参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む）を報告する。	当社の製品分野(P10)
G4-9	a. 組織の規模（次の項目を含む）を報告する。 ・総従業員数 ・総事業所数 ・純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ・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） ・提供する製品、サービスの量	会社概要・グループ概要 (P8-9)
G4-10	a. 雇用契約別および男女別の総従業員数を報告する。 b. 雇用の種類別、男女別の総正社員数を報告する。 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力を報告する。 d. 地域別、男女別の総労働力を報告する。 e. 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者（請負業者の従業員とその派遣労働者を含む）以外の者であるか否かを報告する。 f. 雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動）があれば報告する。	従業員のダイバーシティー (P26)
G4-11	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率を報告する。	－
G4-12	a. 組織のサプライチェーンを記述する。	ナミックスの資材調達方針(P25)
G4-13	a. 報告期間中に、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更が発生した場合はその事実を報告する。例えば、 所在地または事業所の変更（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選択や終了を含む）	会社概要・グループ概要 (P8-9)
外部イニシアティブへのコミットメント		
G4-14	a. 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方について報告する。	持続可能を目指す環境負荷低減への取り組み (P19-24)
G4-15	a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものを一覧表示する。	－
G4-16	a. （企業団体など）団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格を一覧表示する。 ・ガバナンス組織において役職を有しているもの ・プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ・通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ・会員資格を戦略的なものとして捉えているもの	編集方針 (P2)
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー		
G4-17	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を一覧表示する。 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掲載から外れていることはないか報告する。	編集方針 (P2)
G4-18	a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセスを説明する。 b. 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したかを説明する。	編集方針 (P2)
G4-19	a. 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面を一覧表示する。	編集方針 (P2)、ナミックスグループ重要課題の特定(P16)

項目	指標	CSRレポート2017の記載内容とページ
G4-20	a. 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーを次の通り報告する。 当該側面が組織内でマテリアルであるか否かを報告する。 当該側面が、組織内のすべての事業体（G4-17による）にとってマテリアルでない場合、次の2つの方法のどちらかを選択して報告する。 G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループの一覧、または、 G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧 組織内の側面のバウンダリーに関して具体的な制限事項があれば報告する。	編集方針（P2）、ナミックスグループ重要課題の特定(P16)
G4-21	各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリーを次の通り報告する。 ・当該側面が組織外でマテリアルであるか否かを報告する。 ・当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素を特定する。また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地を記述する。 ・組織外の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項があれば報告する。	—
G4-22	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由を報告する。	—
G4-23	a. スcopeおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更を報告する。	—
ステークホルダー・エンゲージメント		
G4-24	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧を提示する。	ナミックスグループ重要課題の特定(P16)
G4-25	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準を報告する。	ナミックスグループ重要課題の特定(P16)
G4-26	a. ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など）を報告する、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かを示す。	ナミックスグループ重要課題の特定(P16)
G4-27	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか（報告を行った対応したものを含む）を報告する。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループを報告する。	ナミックスグループ重要課題の特定(P16)
報告書のプロフィール		
G4-28	a. 提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）	編集方針（P2）
G4-29	a. 最新の発行済報告書の日付（該当する場合）	編集方針（P2）
G4-30	a. 報告サイクル（年次、隔年など）	編集方針（P2）
G4-31	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口を提示する。	総務グループ CSR担当(P34)
GRI内容検索		
G4-32	a. 組織が選択した「準拠」のオプションを報告する。 b. 選択したオプションのGRI内容索引を報告する（以下の表を参照） c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報を報告する。（GRIでは外部保証の利用を推奨しているが、これは本ガイドラインに「準拠」するための要求事項ではない）	編集方針（P2）及びGRIガイドライン対照表
保証		
G4-33	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行を報告する。 b. サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準を報告する。 c. 組織と保証の提供者の関係を報告する。 d. 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否かを報告する。	—
ガバナンス		
G4-34	a. 組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）を報告する。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会があれば特定する。	コーポレートガバナンス（P12）、CSR推進体制(P14)
G4-35	a. 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセスを報告する。	コーポレートガバナンス（P12）、CSR推進体制(P14)
G4-36	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否かを報告する。	コーポレートガバナンス（P12）、CSR推進体制(P14)

項目	指標	CSRレポート2017の記載内容とページ
G4-37	a. ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセスを報告する。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、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセスについて記述する。	コーポレートガバナンス (P12)、CSR推進体制(P14)
G4-38	a. 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成を、次の項目別に報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ・執行権の有無 ・独立性 ・ガバナンス組織における任期 ・構成員の他の重要な役職、 コミットメントの数、およびコミットメントの性質 ・ジェンダー ・発言権の低いグループのメンバー ・経済、環境、社会影響に関する能力 ・ステークホルダーの代表 	コーポレートガバナンス (P12)
G4-39	a. 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否かを報告する（兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由も報告する）	コーポレートガバナンス (P12)
G4-40	a. 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセスを報告する。また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準を、次の事項を含めて報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・経済、環境、社会テーマ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 ・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 	コーポレートガバナンス (P12)
G4-41	a. 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセスを報告する。ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、また最低限、次の事項を開示しているか報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ・役員会メンバーの相互就任 ・サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い ・支配株主の存在 ・関連当事者の情報 	コーポレートガバナンス (P12)
G4-42	a. 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員の役割を報告する。	コーポレートガバナンス (P12)、CSR推進体制(P14)
G4-43	a. 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策を報告する。	コーポレートガバナンス (P12)、CSR推進体制(P14)
G4-44	a. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセスを報告する。当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度を報告する。また当該評価が自己評価であるか否かを報告する。 b. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置を報告する。この報告では少なくとも、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を記載する。	コーポレートガバナンス (P12)、CSR推進体制(P14)
G4-45	a. 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割を報告する。この報告には、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組織の役割を含める。 b. ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否かを報告する。	コーポレートガバナンス (P12)、CSR推進体制(P14)
G4-46	a. 組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割を報告する。	コーポレートガバナンス (P12)、CSR推進体制(P14)
G4-47	a. 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度を報告する。	コーポレートガバナンス (P12)、CSR推進体制(P14)
G4-48	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側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職を報告する。	コーポレートガバナンス (P12)、CSR推進体制(P14)

項目	指標	CSRレポート2017の記載内容とページ
G4-49	a. 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセスを報告する。	コーポレートガバナンス (P12) 報告相談窓口の常設 (P27)
G4-50	a. 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段を報告する。	CSR基本方針(P5)
G4-51	a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針を、次の種類の報酬について報告する。 ・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、権利確定株式 ・契約金、採用時インセンティブの支払い ・契約終了手当 ・クローバック ・退職給付（最高ガバナンス組織、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. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているかを報告する。	コーポレートガバナンス (P12)
G4-52	a. 報酬の決定プロセスを報告する。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を報告する。報酬コンサルタントと組織の間はこの他の関係がある場合には、報告する。	コーポレートガバナンス (P12)
G4-53	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているかを報告する。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果も記述する。	コーポレートガバナンス (P12) 報告相談窓口の常設 (P27)
G4-54	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率を報告する。	—
G4-55	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率を報告する。	—
倫理と誠実性		
G4-56	a. 組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）を記述する。	行動指針(P4)
G4-57	a. 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口）を報告する。	コーポレートガバナンス (P12) 報告相談窓口の常設(P27)
G4-58	a. 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）を報告する。	コーポレートガバナンス (P12) 報告相談窓口の常設 (P27)
特殊開示項目		
項目	指標	CSRレポート2017の記載内容とページ
カテゴリー：経済		
側面：経済パフォーマンス		
G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	会社概要・グループ概要 (P8-9)
カテゴリー：環境		
側面：エネルギー		
G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	環境負荷の全体像 (P21)
側面：大気への排出		
G4-EN15	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	環境負荷の全体像 (P21)
G4-EN16	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	環境負荷の全体像 (P21)
側面：排水および廃棄物		
G4-EN22	水質および排出先ごとの総排水量	環境負荷の全体像 (P21)
G4-EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	環境負荷の全体像 (P21)
側面：製品およびサービス		
G4-EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	環境配慮した製品開発 (P24)

カテゴリー：社会		
サブカテゴリー：労働慣行とディーセント・ワーク		
側面：雇用		
G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）	人財の定着(P29)
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	人財の定着(P29)
側面：労働安全衛生		
G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別）	労働安全(P17)
側面：多様性と機会均等		
G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティグループその他の多様性指標別）	コーポレートガバナンス（P12） 人権尊重・法令遵守・ダイバーシティーの推進(P26)
側面：男女同一報酬		
G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）	男女を問わず適正な処遇を実施し、性別による基本給与の差はありません
側面：サプライヤーの労働慣行評価		
G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置	ナミックスの資材調達方針(P25)
サブカテゴリー：人権		
側面：投資		
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）	人権側面及び人間性向上に関する研修(P26)