

表 3. 評価指標一覧

文献	国名	Study Design	経済的 分析手法	経済的評価 の視点	評価指標
J Occup Environ Med 2009; 51: 1004-1023	カナダ	systematic review			
15)	アメリカ	前後比較(対照あり)		企業の視点 (organization/c ompany)	Value of productivity improvements per year
16)	アメリカ	前後比較(対照なし)		企業の視点 (organization/c ompany)	Medical care costs associated with low-back pain cases value of lost work time due to sick leave productivity loss due to low-back pain at work productivity enhancements due to intervention
13)	アメリカ	Randomized control trial		企業の視点 (organization/c ompany)	workers' compensation expenses
17)	アメリカ	前後比較(対照なし)		企業の視点 (organization/c ompany)	number needlestick injuries
19)	カナダ	前後比較(対照なし)		企業の視点 (organization/c ompany)	expenses associated with treatment of needlestick injuries
18)	アメリカ	前後比較(対照なし)		企業の視点 (organization/c ompany)	number needlestick injuries
20)	アメリカ	縦断研究(対照なし)		企業の視点 (organization/c ompany)	workers' compensation expenses (medical and indemnity payments) related to resident handling injuries
Chhokar(2005)	カナダ	前後比較(対照なし)		企業の視点 (organization/c ompany)	workers' compensation expenses
Gundewall(1993)	スウェーデン	Randomized control trial		不明	value of absence days due to lower back pain
21)	アメリカ	前後比較		企業の視点 (organization/c ompany)	workers' compensation expenses
22)	カナダ	縦断研究(対照なし)		企業の視点 (organization/c ompany)	direct and indirect expenses associated with back- related injuries
23)	アメリカ	前後比較(対照なし)		企業の視点 (organization/c ompany)	Medical care costs associated with low-back pain cases value of lost work time due to sick leave(productivity) productivity loss due to low-back pain at work productivity enhancements due to intervention
Lahiri(2005c)	アメリカ	前後比較(対照なし)		企業の視点 (organization/c ompany)	Medical care costs associated with low-back pain cases value of lost work time due to sick leave(productivity) productivity loss due to low-back pain at work productivity enhancements due to intervention
24)	スウェーデン	前後比較(対照なし)		企業の視点 (organization/c ompany)	value of absenteeism production quality production efficiency
25)	アメリカ	前後比較(対照なし)		企業の視点 (organization/c ompany)	workers' compensation expenses
26)	ノルウェー	前後比較(対照なし)		企業の視点 (organization/c ompany)	value of lost work hours(absenteeism) accidents reclaims
27)	カナダ	前後比較		不明	workers' compensation claim expenses
28)	カナダ	Randomized control trial		保険機関 の視点	workers' compensation expenses(per claim) days on full benefits(natural units)
29)30)	スウェーデン	Randomized control trial		社会の視点	wage value of sick leave disability pension
31)	スウェーデン	Randomized control trial		保険機関 (行政)の視点	indemnity and medical care payments (total reimbursement expenses)
32)	フィンランド	Randomized control trial		不明	wage value of sick leave direct health care expenses
33)	アメリカ	Randomized control trial (not blinded)		企業の視点 (organization/c ompany)	back injury expenses
34)	オランダ	Randomized control trial (not blinded)		企業の視点 (organization/c ompany)	absenteeism expenses
35)	オーストラリア	Randomized control trial (not blinded)		企業の視点 (organization /company)	absenteeism expenses

表 4. 評価指標一覧

文献	国名	Study Design	経済的 分析手法	経済的評価 の視点	評価指標
J Occup Rehabil 2006; 16: 375-400	カナダ	文献レビュー		不明	Table2のOutcome measures(アブセンティーズム 等)
11)			CBA		Productivity measured in terms of incremental tax collections per effective workday absenteeism measured by sick leave hours per month(not used because not found to be statistically significant)
5)			cost savings		health care cost saved per CTD claim—per claim health care costs of 35 claims compared to costs of 5 earlier claims
3)			CBA		reduction in total yearly WC costs for tendonitis claim for each of 2 years after intervention reduction absenteeism costs from reduced total days away from work
25)			CBA		cost savings in terms of reduced sick leave, overtime, recruitment and training
29)			cost savings		WC medical and indemnity costs avoided per claim for MSK claims
34)					WC costs avoided for all injuries and illnesses
39)					WC costs avoided over 4 years from reduced CTDs (not clear how potential costs estimated)
44)			CBA		medical costs savings from reduced numbers of CTDs
45)			cost savings		productivity: based on increased interest from earlier processing of customer cheques some speculation of reduce WC costs due to no new MSK claims, but not quantified

表 5. 評価指標の一覧表（まとめ）

安全・健康レベル	支出	休業	生産性、品質	職場風土、労働者のモラル
労働災害件数	医療費	障害・疾病による休業	障害・疾病による生産性低下	労働者のモラル
応急処置者数	健康管理費	障害・疾病による職場離脱	生産効率	職場風土
症状による訴え数	保険料	離職者数・率	製品の品質	組織構築の改善
針刺し事故数	交代要員の報酬			

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
分担研究報告書

安全衛生活動の費用対効果を算出する手法の開発とその公表ガイドの作成

企業の社会的責任活動（CSR）関連報告書における安全衛生の位置づけ調査

研究分担者 丸山崇 産業医科大学 産業医実務研修センター

研究要旨：

企業の社会的責任（CSR）活動において企業は利害関係者（ステークホルダー）に対して責任ある行動をとるため、企業活動として体制整備や社内活動を推進している。企業は様々なステークホルダーを持ち、その一つが従業員である。労働安全衛生は従業員に対する、CSR活動の一つであると考えられており、このような活動を毎年HPや冊子等で公表している企業も多い。各企業が公開しているCSR関連報告書（環境報告書、社会環境報告書、CSR報告書等）における労働安全衛生関連の記述に関して調査することでCSR活動における労働安全衛生の位置づけが明確になると考えられ、企業活動として行われるCSR活動の中での労働安全衛生の位置づけが明確になれば、労働安全衛生活動を行う意義や役割が理解され、今後の労働安全衛生の活性化にも繋がるものと考えられる。そこで、我々は2004年から東証一部上場企業が公開したCSR関連報告書における産業保健活動に関する記述内容を検討し、経年的な動向を調査した。

2004年より報告書の公表率は増加傾向であったが、2008年の調査より公表率はほぼ横ばいである。2011年の報告書において、「CSR報告書」の名称を使用する企業数は増加していた。報告書の総ページ数・社会性報告ページ数・労働安全衛生報告ページ数に関しては、2011年の報告書において、平均総ページ数が横ばい傾向の一方、環境性、社会性および労働安全衛生に関するページ数はわずかに減少傾向にあった。記述内容に関してはメンタルヘルス対策への記述を認めた企業は、本研究開始後2007年より過半数を維持していた。

研究協力者：

平良素生（産業医科大学産業医実務研修センター）

松村美佳（産業医科大学産業医実務研修センター）

尾土井悠（産業医科大学産業医実務研修センター）

田中宜仁（産業医科大学産業医実務研修センター）

A. 研究目的

企業の社会的責任（CSR）活動において企業は利害関係者（ステークホルダー）に対して責任ある行動をとるため、企業活動として体制整備や社内活動を推進している。これは欧米から広まった活動であるが、日本においても徐々にCSR活動を行う企業が増加していると考えられる。企業は顧客、株主、地域住民、地球環境等の様々なステークホルダーを持ち、その一つが従業員である。従業員に対する社会的責任としては、従業員教育や賃金、基本的人権の尊重などが考えられるが、労働安全衛生も社会的責任活動の一つであると考えられている。このような活動は活動するにとどまらず、各企業は説明責任も持っており、毎年その活動をHPや冊子等で公表している。各企業が公開しているCSR関連報告書（環境報告書、社会環境報告書、CSR報告書等）における労働安全衛生関連の記述に関して、調査することでCSR活動における労働安全衛生の位置づけが明確になると考えられ、企業活動として行われるCSR活動の中での労働安全衛生の位置づけが明確になれば、労働安全衛生活動を行う意義や役割が理解され、今後の労働安全衛生の活性化にも繋がるものと考えられる。そこで、我々は2004年から東証一部上場企業が公開したCSR関連報告書（以下、報告書）における産業保健活動に関する記述内容を検討し、経年的な動向を明らかにしてきた。これまでに観察された1）報告書の公表企業数（公表率）の増加、2）「CSR報告書」の名称を使用する企業の増加、3）労働安全衛生関連ページの数の増加、という傾向を確認するため2011年度も継続して

調査を行った。

B. 研究方法

2004年から2011年まで各年の東洋経済新報社会社四季報秋号に基づき、東証一部上場企業を特定し調査対象とした。2011年は1703社が調査対象となった。調査期間は毎年10月14日から翌年2月15日とした。企業のホームページ上に公開されているPDFファイル形式で公表されている報告書の記述内容を確認し、集計および解析を行った。経年変化の解析対象は2004年～2010年の7年間を通して上場継続している企業とした。（倫理面への配慮）

CSR関連報告書は各企業がHPや冊子にて一般公開しているもので、内容を調査することは倫理的に問題無いと考えられる。CSR活動に対しては、各ステークホルダーや第三者からの意見も重要と考えられるため、むしろこのような調査を行うこと自体、社会的に意義のある活動であると考えられる。

C. 研究結果

2004年から2010年までの経年変化としては、報告書公開率が2004年は26.7%であったところから、2010年には41.9%となり年々増加傾向にある。業種としては電気ガスなどの公共インフラを支える企業の公開率が高い傾向にあり、一方で情報通信、不動産、サービス業などの業種において公開率が低かった。2011年に関しては、12月15日の時点において、2011年の報告書の公表企業数（率）は575社（33.8%）であり、その中で「CSR報告書」という名称を使用する企業は264社（41.2%）であった。報告書

1冊あたりの総ページ数の平均は40.1ページであった。労働安全衛生に関する記述は2011年報告書1冊あたり1.5ページで、1冊の報告書に占める割合は3.6%、環境に関する記述は2010年報告書1冊あたり11.3ページで、1冊の報告書に占める割合は28.3%、社会性に関する記述は2010年報告書1冊あたり6.8ページで、1冊の報告書に占める割合は17.1%であった。内容においては、特徴的な記述として、東日本大震災の際の社会貢献活動や、エネルギー削減に対する取り組みに関する記述が認められた。

また、メンタルヘルス活動に関しての記述はCSR報告書等の公表が確認された577社のうち記述を行っていた企業の割合は50.3%(前年比1.5%増)であった。記述内容については、ストレス等調査に関する記述は12.3%(同2.3%減)、社内相談窓口を設置に関する記述は29.8%(同1.5%減)、社外相談窓口を設置に関する記述は50.6%(同29.2%増)、従業員教育に関する記述は50.6%(同26.6%増)、管理者教育に関する記述は34.8%(同15.6%増)であった。

D. 考察

2004年より報告書の公表率は増加傾向であったが、2008年の調査より公表率はほぼ横ばいである。2011年の報告書において、「CSR報告書」の名称を使用する企業数は増加していた。この要因としては、2010年11月1日にISO26000が発行され各ステークホルダーに配慮した社会性報告を行う傾向が強くなったことが考えられた。ISO26000の中では、7つの中核主題（組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティ参画および開発）が提

示されている。しかし、報告内容の構成に関しては、報告書の中にISO26000との整合性を記載している企業は見られたが、中核主題に沿った構成に変える企業はあまり見られず、これまでと大きな変化はないようであった。

報告書の総ページ数・社会性報告ページ数・労働安全衛生報告ページ数に関しては、2011年の報告書において、平均総ページ数が横ばい傾向の一方、環境性、社会性および労働安全衛生に関するページ数はわずかに減少傾向にあった。これは、企業として注力した活動（震災対応やエネルギー削減等）がある場合、その活動報告に一定の頁が割かれる傾向があることが示唆された。

今後CSRとしての労働安全衛生・産業保健活動を活発化する上で、CSR活動の中での労働安全衛生・産業保健活動の位置づけや最低限必要な評価指標の公表についてもさらに検討することが必要と思われた。

CSR報告書等を公表している企業でメンタルヘルス対策への記述を認めた企業は、本研究開始後2007年より過半数を維持しており、企業の同対策への取り組みが一般的になりつつあった。2011年12月時点での途中集計結果でも同様の傾向が見られており、教育に関する記述や社外相談窓口に関する記述が増える一方で社内相談窓口に関する記述やストレス等調査に関する記述は減少している。このことからメンタルヘルス関連の対策を重視する企業が増える一方でその方法に変遷が見られると考察した。具体的には一次予防策に重点を置き、社員や管理者向けの教育を重視する傾向が見られるとともに、早期の相談や実際に起こってしまった事例への対応は社外機関へのアウト

ソーシング化が進んでいると思われた。特徴的な記述としては、新入社員研修に工夫を凝らしメンター制度などを創設する会社もあり、若年層へのメンタルヘルス対策の必要性が増していると考えられた。

E. 結論

CSR関連報告書における安全衛生関連記述の割合は徐々に増加していたが、一定割合で横ばいになると考えられる。この限られた範囲において、有効に活動報告を行うために、標準的な評価指標の確立および作成プロセスにおける産業保健スタッフの関わりが必要になると考えられた。また、企業独自の活動や各年の重点活動等が記述出来る柔軟性を残した上での、モデル報告書の提示が出来れば、企業間での活動比較が可能となり、安全衛生活動の向上につながるものと考えられた。

G. 研究発表

2. 学会発表

①企業の社会的責任から見た労働安全衛生
(19)～東証一部上場企業によるCSR関連報告書における労働安全衛生・産業保健活動の記述に関する縦断調査～平良素生、丸山崇、松村美佳、尾土井悠、田中宣人、永田智久、森晃爾 第85回日本産業衛生学会、名古屋、平成24年5月（予定）

②企業の社会的責任から見た労働安全衛生
(20)～東証一部上場企業によるCSR報告書等におけるメンタルヘルス対策の記述に関する縦断調査～松村美佳、丸山崇、平良素生、尾土井悠、田中宣仁、永田智久、森晃爾 第85回日本産業衛生学会、名古屋、平成24年5月（予定）

(表1) 報告書公開率、タイトル、ページ数の経年変化：2004年—2011年

年度	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)
対象企業数	1376	1376	1376	1376	1376	1376	1376	1376
報告書公開企業	367(26.7)	448(32.6)	510(37.1)	523(38.0)	551(40.0)	558(40.6)	540(39.2)	577(33.8)
(報告書タイトル)								
環境報告書	264(71.9)	248(55.4)	184(36.1)	126(24.1)	118(21.4)	108(19.4)	74(13.7)	77(13.4)
環境社会報告書	67(18.3)	109(24.3)	150(29.4)	143(27.3)	142(25.8)	117(21.0)	124(23.0)	120(20.9)
CSR報告書	20(5.4)	62(13.8)	135(26.5)	180(34.4)	218(39.6)	247(44.3)	250(46.3)	264(45.9)
総ページ数平均	36.1	33.6	37.4	38.7	39.2	38.4	40.2	40.1
(各分野の平均ページ数)								
環境	22.8(63.1)	18.3(54.4)	17.9(47.8)	13.9(35.9)	13.0(33.1)	12.4(32.3)	12.7(31.5)	11.3(28.3)
社会	5.8(16.0)	5.4(16.0)	8.9(23.7)	7.2(18.7)	8.4(21.5)	6.9(17.9)	7.9(19.7)	6.8(17.1)
労働安全衛生	0.6(1.5)	0.7(2.0)	1.2(3.3)	1.1(3.0)	1.2(3.1)	1.4(3.6)	1.9(4.7)	1.5(3.6)

(表2) メンタルヘルス関連記述の経年変化：2004年—2009年

	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)
CSR報告書公開企業	367	(100.0)	448	(100.0)	510	(100.0)	523	(100.0)	551	(100.0)	558	(100.0)	540	(100.0)	577	(100.0)
メンタルヘルス対策の記述	116	(31.6)	167	(37.2)	244	(47.8)	292	(55.8)	314	(56.9)	287	(51.4)	264	(48.8)	290	50.3
ストレス調査	31	(8.4)	42	(9.3)	101	(19.8)	79	(15.1)	75	(13.6)	88	(15.7)	79	(14.6)	71	12.3
社内相談窓口	54	(14.7)	89	(19.8)	166	(32.5)	157	(30.0)	161	(29.2)	171	(30.6)	169	(31.3)	172	29.8
社外相談窓口	39	(10.6)	52	(11.6)	106	(20.7)	113	(21.6)	123	(22.3)	145	(25.9)	116	(21.4)	292	50.6
従業員教育	36	(9.8)	55	(12.2)	124	(24.3)	149	(28.4)	153	(27.7)	174	(31.1)	130	(24.0)	292	50.6
管理職教育	50	(13.6)	63	(14.0)	121	(23.7)	120	(22.9)	114	(20.6)	143	(25.6)	104	(19.2)	201	34.8

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
分担研究報告書

安全衛生活動の費用対効果を算出する手法の開発とその公表ガイドの作成
～企業の社会的責任（CSR）活動における安全衛生の位置づけ研究～

研究分担者 丸山崇 産業医科大学 産業医実務研修センター

研究代表者 永田智久 産業医科大学 産業医実務研修センター

近年、多くの企業において企業の社会的責任（CSR）活動が行われている。また、社会的責任を果たしている企業に対して投資を行う社会的責任投資（SRI）という考え方も広まってきている。労働安全衛生活動は社員に対する社会的責任活動として位置づけられ、毎年公開される報告書にも様々な活動が報告されている。①実際の活動と報告内容に乖離は無いのか、②社会的責任投資という考え方は投資家に受け入れられるのか、③CSR活動に対する格付けはどのように行われているのか、④CSR活動の評価（格付け）を行う上で労働安全衛生の位置づけはどのようになっているかを明らかにするため、証券会社や資産運用会社、格付けを行っている機関等にインタビューを行った。

活動報告に関しては、企業内で分担しながら活動実態を反映させるような編集の取り組みが行われていた。企業から公開されたCSR活動報告や独自調査により社会的責任投資の格付けが行われていた。格付けのプロセスで、企業の持つリスク要因に応じて適切に対策が行われているかどうかを評価していることや、サプライ・チェーンに対する労働基準もクライテリアに入っていることから、安全衛生活動も評価の一要素となっていたが、具体的な個別活動までの評価はされていなかった。社会的責任投資は、日本において機関投資家を中心に関心が高まってきており、CSR活動を推進する誘因になると考えられた。

各企業がCSR活動をより推進するためには、活動の企業間比較が可能になることが重要と考えられる。今後、比較可能な評価指標や報告内容の基準を提示することにより、企業のCSR活動を促進すること可能性があると考えられる。安全衛生活動に関しても、企業間の比較が出来る評価指標および評価プロセスの確立を行うことが、企業経営における安全衛生活動の位置づけを確立する促進要因になると考えられた。

研究協力者

宝瑠帆布（FTSE Japan）

亀井健太郎（FTSE Japan）

岸上有沙（FTSE）

和出憲一郎（株式会社ジェネラルソリューションズ 代表取締役社長 兼 CEO）

柴田喜幸（産業医科大学産業医実務研修センター）

野村ホールディングス株式会社

野村證券株式会社

野村アセットマネジメント株式会社

A. 研究目的

近年多くの企業で、企業の社会的責任（CSR）活動が行われているが、労働安全衛生活動も従業員に対する、社会的責任活動の一つであり、CSR活動の一環として捉えられる。CSR活動においては、その活動状況をCSR関連報告書としてホームページ（HP）や冊子などで公開している企業が多く、報告書の記述内容を元に活動の評価が可能となっている。また、このようなCSR活動に対し、外部から評価を行い、CSR活動の優良企業の格付けを行い、CSRの取り組みが進んだ企業に対し投資を行っていく社会的責任投資（SRI）という考え方も出てきている。このような考え方や活動が広まることにより、CSR活動の促進につながると考えられるとともに、その一部である労働安全衛生活動の活性化にもつながると考えられた。

このような活動が行われる中で、我々の疑問として、①実際の活動と報告内容に乖離は無いのか、②社会的責任投資という考え方は投資家に受け入れられるのか、③CSR活動に対する格付けはどのように行われているのか、④CSR活動の評価（格付け）を行う上で労働安全衛生の位置づけはどのようにになっているか、が挙げられた。

これらの実態を調査するため、証券会社や格付け会社等の関係者に対してインタビュー調査を行った。また、関連する情報を収集する目的で、IR(Investor relation)活動を支援する企業に対してインタビュー調査を行った。

B. 研究方法

調査方法としては、研究班員3名が対象企業

（証券会社や格付けを行っている機関）の関係者に対し、聞き取り調査を実施した。

（IR活動を支援する企業に対しては研究代表者1名が聞き取り調査を行った。）

1回の聞き取り時間は約1時間で事前に質問要点を送付し、聞き取り調査時に回答を依頼した。調査期間は2011年7月～11月に実施した。

①証券会社、資産運用会社への聞き取り
野村ホールディングス株式会社、野村証券株式会社、野村アセットマネジメント株式会社に対し、訪問調査を行った。まず、CSR担当部門の室長に対し、CSR報告書の作成プロセスについて、CSRにおける安全衛生の位置づけや産業保健スタッフの関わりについて、CSR活動の社会的意義や評価法についてインタビューした。次に、投資商品の企画部門担当者に対し、SRIに関する投資商品の概要やSRIの今後の見通し、投資家の反応等についてインタビュー調査を行った。

②SRI格付け会社への聞き取り
英国に本社を置く、各種指数の管理・算出、ならびにESGの格付けを行っているFTSEの日本代表および英国のESG(Environmental, Social and Governance)担当者に対しインタビューを行った。CSR活動の評価及び格付けのプロセスについて、安全衛生活動の取り扱いについて等をインタビュー調査した。

③IR活動を支援する企業への聞き取り
日本において、IR活動支援に中心的な役割を果たしてきた企業の代表取締役社長に対して、企業がCSR活動を報告書で公表することの意義についてインタビュー調査を行った。

(倫理面への配慮)

研究目的、計画、倫理的配慮について文書を交付して説明を行い、研究協力の同意を口頭で得た。また本研究は、産業医科大学倫理委員会の承認を得た。

C. 研究結果

①証券会社、資産運用会社への聞き取り

(CSRレポート作成プロセスについて)

レポートの作成は、コーポレート・シティズンシップ推進室が各担当部署にヒアリングを実施して作成。たたき台を作り、各部署が加筆修正している。社員の健康と安全への配慮に関しては、人事厚生部を中心に、人事部門等の部署が担当している。評価機関からのアンケートなどを基に、開示が必要な情報に関しては、推進室から開示を提案する。数字のみが開示されることにより誤解を生じさせうる指標の情報については、各担当部署と協議の上、開示範囲を決め、最終的にレポートを作成する。

(安全衛生の位置づけ)

社員の健康と安全への配慮に関しては、人事厚生部を中心に、人事部門等の部署が担当している。野村グループには、経営レベルでCSRに係る意思決定を行う機関としてCSR委員会があるが、産業医等の産業保健スタッフの関わりは今まではない。

(CSR委員会：取締役会の下にある重要な会議、委員長はグループCOO。委員会のメンバーは本年から6名。人事関係を含むコーポレート、営業等各部門から1名(執行役員レベル)ずつ出ている。)

従業員は、野村グループの世界各地の拠点で事業活動を担い付加価値を創造しているステークホルダーであり、野村グループは、

多様な社員が能力を最大限に発揮できる環境づくりと人材育成および適正な報酬を通じて、社員に価値を提供している。従業員が意欲を持って各自のミッションを果たせるよう、健康管理も重要なものと考えられている。今まで、CSR活動の議論の中で、健康管理について、長時間労働、ワークライフバランス等が挙げられた。人事厚生部では、定期的に産業医による職場巡視や管理者との面談を実施し、長時間勤務者が多い部署に対しては、状況改善に向けた取り組みを行い、長時間勤務者に対しては特に健診の受診を勧めている。また、メンタルヘルスケアの対応としては、精神神経科の専門医による診察のほか、専任のカウンセラーによる「カウンセリングルーム」の設置など、メンタル疾患を未然に防ぐ取り組みも実践している。さらに、社内のサテライト放送では「健康ワンポイント」と題して、健康に関する身近な話題を放映し、そこで取り上げた話題を各支店の衛生委員会で話し合うなど、社員の健康意識を高める工夫をしている。

(CSR活動の社会的意義や評価法について)

まず、CSRに関する活動に取り組む際に、取り組むことに社会的意義があるか、それは野村グループが今、取り組むことで価値を生めるのかを考える。また、野村グループには、本業を通じた社会貢献、顧客第一主義という考え方がある。お客様が本当に必要としていることに応じて事業を行うことは、それ自体が社会のためになり、会社、お客様、社会のすべてにとってプラスになるはずという考え方に基づいて取り組んでいる。

C S R活動の外部評価に関しては、確立された測定指標がなく、様々な評価軸で様々な評価がなされており、各社とも苦労している。研究者がスタンダードを決めてもらえるとうれしい。

評価機関からのアンケートは、細かくなく、答えやすい（質問の定義がわかりやすい、情報提供が簡潔）ことが重要である。現在、当社の評価方法として考えているものには、C S R活動への参加率、活動が社会に与えた影響、プログラムを享受した子供の数等がある。しかし、金融経済教育をおこなっているが、評価として受講人数のみで評価するのは、ただ集めるだけになって意味がない。サンプリング調査を行ってみてはどうか、受講者の5年後、どのように育ったか、関心が高まっているか、などをヒアリング調査するなどのアイデアがあがった。

環境についてはCO2削減率というわかりやすい評価指標がある。

評価指標になりうる要件は、比較可能性、細かくなりすぎない、定義がわかりやすいが挙げられた。

ISO26000が発行されたことは意識している。ただ、その規格通りではなく、多岐にわたる項目の中で、当社にとって重要と思われるところ、価値があるところを選んでいる。同業他社の活動はあまり意識していない。重視することは企業によって様々、C S Rの考え方や創業の精神も違うので、重視するところは違って当たり前で、真似はしていない。

（社会的責任投資に関して）

世界全体のESG（C S R）投資の運用資産額はおよそ10兆ドルと推計され、うち大部分が機関投資家（年金等）による投資と見ら

れる。なお、責任投資原則（PRI）に署名している機関の運用資産の合計は25兆ドルくらいあると見られる。

投資をすることで、彼ら（機関投資家）にとってのC S Rとなっているのも理由の一つとなっている。機関投資家からはガバナンスがしっかりしている銘柄のファンドに投資したいという要望もある。彼らにとっての説明責任が果たせるファンドとして、S R Iというものを捉えている側面もある。ESGで選んだ企業の株価は、他よりよいリターンとなっているというデータもある。開示ができていない企業は、様々な情報を開示しており、社会的に信頼を得ようとしていることが伺える。一方、ホームページがない、報告書を出していない、説明する窓口がない、などの企業の中には、収益性が良くない企業もある。

投資家として、投資を行う対象として、C S Rをしっかりやっていることは当然、条件に入ってくる。情報の開示をしっかりやっているからである。一方で、個人の投資家では、ギャンブル、タバコ等、道徳的でないものに投資したくないというニーズはある。

（健康管理の位置づけ）

健康管理活動は、人権労働クライテリアに入っており、評価項目リストに入っているが、活動内容が評価結果に反映されるところまでは重要視されていないのが現状だと思う。ただし、今後は従業員や事業を行っている周辺環境に関する健康リスクが高い企業では、適切な活動が行われているかを問われる可能性がある。例えば、ウラン鉱山の開発をしている会社では、健康、人権に対するリスクが高い。従業員の健康管

理がされていないと、点数が高くなる。ウラン鉱山であれば、「しっかり従業員の健康管理をやっていますか？」と聞いてみれば、やっていない場合は、やるようになる、情報が開示されるようになる、という流れはありうる。従業員の健康を害してしまうような企業では健康管理を充実させることが大切で、その活動を評価していくアプローチはありうる。企業のリスクの程度を把握し、やるべき活動を行うことが求められている。

(日本での現況)

2004年からSRIに関する投資商品を販売している。残高が20億円程度で、まだ大きくない。個人投資家のSRIに対する関心は、まだ低い。そもそも、日本の投資家は、株式に対して抵抗がある。まだ日本の投資信託は債券で運用するのが大半であり、アメリカでは大半が株式である。すべてがアメリカのようになるとは限らないが、もう少し株式が目立ってもよいのではないかと。SRIインデックスの対象銘柄は原則として年2回、銘柄が入れ替わる。(2010年9月に13銘柄採用、8銘柄を指数から削除)投資家の立場からは、株価向上の努力をする企業を評価している。健康管理を、従業員が意欲を持って各自のミッションを果たせるようにというだけでなく、全体のリスク評価の中での重要性を考慮し、年金などの投資家からの評価につながるとIRとして考えて戦略が立てられれば、健康管理に限らず、CSR活動を投資家へのアピールとできると思う。CSRに関するレーティングが何点で、それをあげるために何をやるべきかを真剣に考えることができる企業では、健康管理も投資家へのアピールのファクター

として考えるのではないかと。

②SRI格付け会社への聞き取り

ロンドン証券取引所が出資する独立会社で各種指数を算出・管理するFTSE社は、10年前から環境や社会に配慮した企業を選定する指数作りにも関わっている。その代表的な指数としてのFTSE4Good指数シリーズは2000年に設置された外部委員会 (FTSE4Good政策委員会) の元、2001年に立ち上げられ、E(Environmental)に関する基準を始め、ESG(Environmental, Social, Governance)へと企業の評価軸を強化している。調査は外部の専門機関に委託しており、ウェブサイト、年間及びCSR報告書、アンケート調査(年1回)により行われている。指数を算出する情報が取得できない場合・調査に回答がない場合は、取り組みが良いか悪いか判断できないが、開示内容が乏しいため評価が低くなる。

指数シリーズの作成プロセスについては、浮動性・時価総額等の財務データに基づき計算された既存のFTSE指数(大・中規模の2,400社程度の公開企業)を母集団とする。第一スクリーニングとして、除外産業があるが(武器製造、タバコ、原子力)、こちらはESG組入れ基準に徐々に変わってきている。ESG評価によって選定された企業は、時価総額により指数内でのウェイトが決定している。

企業ごとにリスクが異なるため、リスク分類(高/中/低)を行ったうえで評価する。調査は専門の外部機関に委託している。低リスクの要素より高リスクの要素の方が詳細な報告を求められる。リスク分類は、人権クライテリアであれば国、セクター毎に違う、環境クライテリアであれば地域毎に違

う等、国、地域、業務等の様々な要素で分類される。ガス、石油、炭鉱等は高リスクとなりやすい。

2011年に10周年を迎えたFTSE4Goodは、組み入れ企業を選定するFTSE4Good Index から、母集団に入っている全ての企業の評価結果をレーティングで表す（0~100）ESG Rating へとサービスが広がられている。

（安全衛生の位置づけについて）

健康/安全（health and safety）はサプライ・チェーン労働基準クライテリアに入っている。取引する場合に相手先企業が健康・安全管理を確認しているかどうか、を評価する。自企業の従業員に対する健康・安全の取り組みについては、現時点では指数に反映されていない。サプライ・チェーン労働基準クライテリアの中で、現時点で日本企業で基準を満たしているのはイオンである。

③ IR活動を支援する企業への聞き取り

（企業がCSR活動を報告書で公表することの意義）

・ネット社会となり、これだけ情報化社会となったため、CSRも含めて情報を開示していないこと自体がリスクとなっている。CSR報告書を出しているのは、ある意味で必須条件。CSR報告書を出していないと、投資家（特に機関投資家）は安心できないため、企業が危機に陥るリスクが高くなる。しかし、これは大企業に限った話であり、中小企業ではそのような状況にない。二極化しているのが現状である。

・CSR報告書は、企業にとっては宣伝にもなっている。こんな活動もやっていますよ、と公言することにより、企業イメージ

があがる。その意味で、従業員のことも言及する企業は多い。しかし、実際の活動を正確に反映しているかどうか、疑問が残る企業もある。

・IRに必要なのは、data、information、presentation である。しかし、CSR報告書には data がほとんどない。そのため、企業間で比較することができない。財務諸表が比較可能であることとの相違点がここである。財務諸表には、統一の基準（ものさし）がある。CSR報告書にも、そのような基準（ものさし）が必要なのではないか。定量的なもの、定性的なものがありうる。定性的なものでは、こんな活動もしていません、という表現もありうる。

・極論すれば、B to C マーケティングでは、CSRは広告。B to B マーケティングでは、CSRは調達の条件にもなる。入札の条件に、CSR報告書を発行していること、と記載されている場合がある。

・今後、CSR報告書には、その企業でどういったリスクがあるかを記載することが必要。また、社会としては、どのようなことを記述すべきかガイドラインが必要である。

D. 考察

（CSR活動の企業内での位置づけ）

調査対象企業においてCSR活動を行う社会的意義に関しては、経営層含め十分理解がされているようであった。持続可能性を果たすことや、社会に貢献することが自事業の発展につながるという考えのもと、活動が行われていた。CSR推進体制としては、推進室に役員なども含まれ経営層直轄の位置づけであることが分かった。CSR活動の中に位置づけられた活動であれば、

社内でかなりの強い推進力が働くと考えられた。

（CSR報告書の作成プロセス）

CSR報告書の作成プロセスとしては、推進室が指導や最終的な編集をしているものの、基本的には各担当部署が分筆して作成されており、情報公開に関しては各部署が独自に判断して、掲載内容を決めているようであった。統一的な評価指標が存在すれば、それに従い情報公開が行われるものと考えられるが、一方で独自性も意識されており、報告書に掲載する評価指標に関しては議論される必要がある。CSR報告書の編集者からの意見として、評価指標になりうる要件は①比較可能性②細かくなりすぎない③定義がわかりやすいが挙げられたことは、非常に有用な意見であると考えられた。

（社会的責任投資）

社会的責任投資（SRI）に関しては、機関投資家中心に関心が高まってきていることが推察されたが、日本ではまだ意識が低いことも分かった。ガバナンスの良好な企業に投資することは、投資家のCSRでもあることから、今後、投資家にCSRの考え方がどのくらい広まるかがSRIの発展のポイントと考えられる。また、企業にとっては、SRIランキングが株価等に影響を及ぼす状況になれば、当然CSR活動を推進する原動力になると考えられる。この時のポイントとしては、どのような活動を行い、どのような社会的責任を果たせば、ランキング上昇につながるのかが明確になることである。そのためには、評価指標や情報公開の基準も必要になってくると考えられる。

（社会的責任投資の格付け）

ESG格付けを行う会社へのインタビューにより、評価プロセスを明らかにした。まず、武器輸出関連やタバコ関連の企業を対象から外し、その後対象企業をリスク分類（低/中/高）する。この時、炭鉱等はリスクが高くなる。そして、HPやアンケート等でリスク軽減の活動を調査し、適切なリスク低減が行われていれば評価が高くなるという仕組みである。健康に関するリスクが高いとされる企業においては、リスクを軽減する活動において、産業保健職の役割は非常に重要と考えられる。

現在では、自社の従業員に対する健康管理は評価に入っていない。しかし、サプライチェーンマネジメントの一環として、取引企業に安全衛生対策を求めることも可能であるので、親会社や取引先企業からの指導により安全衛生のレベルを向上させることに繋がる可能性も示唆された。

E. 結論

以上より、社会的責任（CSR）活動は企業の持続可能性を高めるとともに、経営にも密接に関わる活動であることが明確になった。各企業がCSR活動をより推進するためには公開基準を明確にし、企業間での比較が可能になることが重要と考えられた。安全衛生活動に関しても、企業間の比較が出来る評価指標および評価プロセスの確立を行うことが、企業経営における安全衛生活動の位置づけを確立する促進要因になると考えられた。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

なし	なし
2. 学会発表	2. 実用新案登録
なし	なし
H. 知的財産権の出願・登録状況 (予定を含む。)	3. その他
1. 特許取得	なし

B社データ

対象期間(衛生・健康管理コスト集計表の算出年度)

2010年4月～2011年3月

産業(業務)(産業大分類より): 製造業

集計範囲(事業所)の従業員数

男性 1,200人 女性 170人 合計 1,370人

一人、1時間あたりの人件費 人数 1人、1時間あたりの人件費

管理職 63人 6,000円

一般社員 1150人 4,800円

全社員 1,370人 5,000円

管理職の定義 (ライン管理職)係長以上

A.人件費

	職名、職位、業務内容など	費用			
		人件費	衛生・健康管理業務比率(0~100%)	人数	衛生・健康管理業務分の人件費
A. 人件費(賞与、福利厚生費、各種手当を含む)					
ここでは、衛生・健康管理業務に従事している者の人件費を算出します。					
1. 衛生・健康管理業務が主な業務である部署(健康管理室、安全衛生課など)の者					
(注)安全衛生室専属スタッフで、安全管理業務50%、衛生・健康管理業務50%の人は、衛生・健康管理業務比率を50%と記載してください。					
	産業医(専属)1、保健師3、衛生管理者3			7	¥58,500,000
	作業環境測定士 衛生管理者に含む				¥0
	管理栄養士、事務スタッフ、臨床検査技師			3	¥7,250,000
					¥0
					¥0
					¥0
	小計1				¥65,750,000
2. 衛生・健康管理業務が主な業務でない部署(製造部門、研究開発部門など)の者					
(1)管理職					
B.活動別のコスト に記載					
(2)社員(例)安全衛生推進員など					
B.活動別のコスト に記載					
(3)役員(衛生・健康管理業務を管轄している役員のみ)(例)安全衛生担当役員					
B.活動別のコスト に記載					
人件費合計	合計 1+2+3+4				¥65,750,000

	詳細	費目	コスト								
			経費	減価償却	投資	人件費に相当する費用					
			経費額(円)	減価償却費(円)	投資額(円)	一人1時間当りの人件費(円)	時間	人数	回数	合計(円)	
B. 活動別のコスト											
1. 緊急・救急対応											
	救急救命講習	コピー代	経費	¥30,000							
		日赤	人件費				¥4,800.0	3	30	1	¥432,000
	備品(AED)	電位・パッド	経費	¥80,000							
		4台を以前購入済み	減価償却/投資		(A)	(B)					
					¥80,000	¥320,000					
				減価償却期間を「4年」としてください。計算式：(A) = (B) ÷ 4							
		なし	人件費								¥0
その他	なし	経費	¥0								
	なし	人件費								¥0	
緊急・救急対応	小計	経費	¥110,000								
緊急・救急対応		減価償却費		¥80,000							
緊急・救急対応		投資			¥320,000						
緊急・救急対応		人件費								¥432,000	
	具体的活動内容										
	効果										
2. 設備・備品等											
(1)局所排気装置											
	設備(新規導入)	図面作成	経費	¥150,000							
			減価償却/投資		(A)	(B)					
					¥280,000	¥4,200,000					
			減価償却期間を「15年」としてください。計算式：(A) = (B) ÷ 15								
		人件費				¥4,800	20	5	3	¥1,440,000	
設備(既存)	改善、図面起こし費用	経費	¥1,200,000								
	把握困難	減価償却/投資		(A)	(B)						
		減価償却期間を「15年」としてください。計算式：(A) = (B) ÷ 15									
定期点検	なし	経費	¥0								
	担当者が測定	人件費				¥4,800	3	50	1	¥720,000	
研修・教育	なし	経費	¥0								
	なし	人件費								¥0	
(2)喫煙設備											
設備(新規導入)	なし	経費	¥0								
	なし	減価償却/投資		(A)	(B)						
				¥0	¥0						
		人件費								¥0	
設備(既存)	把握困難	減価償却/投資		(A)	(B)						
定期点検	なし	経費	¥0								
	なし	人件費								¥0	
研修・教育	なし	経費	¥0								
	なし	人件費								¥0	
(3)その他の設備(重量物運搬時の治具など、衛生・健康管理上の設備を指します)											
設備(新規導入)	なし	経費	¥0								
	転落防止対策・重量物治具	減価償却/投資		(A)	(B)						
				¥44,333,333	¥133,000,000						
		リヤカーの減価償却期間を「2年」、その他の治具の減価償却期間を「3年」としてください。計算式：(A) = (B) ÷ 2 or 3									
		人件費								¥0	
設備(既存)	なし	減価償却/投資		(A)	(B)						
				¥0							
		リヤカーの減価償却期間を「2年」、その他の治具の減価償却期間を「3年」としてください。計算式：(A) = (B) ÷ 2 or 3									
定期点検	なし	経費	¥0								
	なし	人件費								¥0	
研修・教育	なし	経費	¥0								
	なし	人件費								¥0	
(4)保護具											
備品(保護具)	ヘルメット	経費	¥200,000								
	防塵・防毒マスク	経費	¥1,000,000								

	詳細	費目	コスト								
			経費	減価償却	投資	人件費に相当する費用					
						経費額(円)	減価償却費(円)	投資額(円)	一人1時間当りの人件費(円)	時間	人数
	担当者考えた	人件費				¥4,800	1	50	1	¥240,000	
		経費	¥0								
	保守管理	なし	人件費							¥0	
		なし	経費	¥0							
研修・教育	なし	人件費								¥0	
	なし	経費	¥0								
設備、備品等	小計	経費	¥2,550,000								
設備、備品等		減価償却費		¥44,613,333							
設備、備品等		投資			¥137,200,000						
設備、備品等		人件費								¥2,400,000	
具体的活動内容	効果	喫煙設備は概ね各職場(本事務所はフロアごと)にあり、計81カ所。									
3. 作業環境測定											
(1)作業環境測定(定期)											
	測定(外注)	有機溶剤	経費	¥8,000,000							
		なし	人件費				¥4,800	2	50	1	¥480,000
	測定(自前)	なし	経費	¥0							
		事務所則	人件費				¥4,800	1	80	1	¥384,000
	会議・打合せ	なし	経費	¥0							
		なし	人件費								¥0
	備品(測定機器)	なし	経費	¥0							
		なし	減価償却/投資		¥0	¥0					
校正(測定機器)	なし	経費	¥300,000								
	なし	人件費								¥0	
(2)作業環境測定(臨時)											
	測定(外注)	ダイオキシン	経費	¥750,000							
		なし	人件費								¥0
	測定(自前)	消耗品	経費	¥300,000							
		なし	人件費								¥0
	会議・打合せ	なし	経費	¥0							
		なし	人件費								¥0
	備品(測定機器)	なし	経費	¥0							
		なし	減価償却/投資		¥0	¥0					
作業環境測定	小計	経費	¥9,350,000								
作業環境測定		減価償却費		¥0							
作業環境測定		投資			¥0						
作業環境測定		人件費								¥864,000	
具体的活動内容	効果	定期の作業環境測定を実施。									
4. 健康診断											
人件費は、健診、検査を受診するために職場を離脱する時間分の人件費を計算します。											
(1)健康診断(定期)											
一般健康診断	合計に記載	経費									
		人件費				¥6,000	1.5	209	1	¥1,881,000	
	全社員が対象	人件費				¥4,800	1.5	1091	1	¥7,855,200	
特殊健康診断	合計に記載	経費									
	一般社員が中心	人件費				¥4,800	1	700	1	¥3,360,000	
行政指導に基づく健康診断		経費									
		人件費								¥0	
上記の分類(一般、特殊、行政指導)ごとの分類して費用を把握できない場合は、下記「全ての健康診断の合計」に記載してください。											
全ての健康診断の合計	合計	経費	¥10,500,000								
		人件費								¥13,096,200	
再検査	肝機能、尿検査、バイオロジカルモニタリング	経費	¥200,000								
		人件費				¥6,000	1	6	2	¥72,000	
	全社員が対象	人件費				¥4,800	1	24	2	¥230,400	
二次検査	なし	経費	¥0								
		人件費				¥6,000	1	6	2	¥72,000	
	全社員が対象	人件費				¥4,800	1	34	2	¥326,400	
その他	なし	経費	¥0								

	詳細	費目	コスト																				
			経費	減価償却	投資	人件費に相当する費用																	
			経費額(円)	減価償却費(円)	投資額(円)	一人1時間当りの人件費(円)	時間	人数	回数	合計(円)													
	なし	人件費																		¥0			
(2)健康障害の原因調査																							
	健康診断(臨時)	なし	経費	¥0																			
		なし	人件費																		¥0		
健康診断		小計	経費	¥10,700,000																			
健康診断			減価償却費																				
健康診断			投資																				
健康診断			人件費																				
健康診断																						¥13,797,000	
具体的活動内容 効果		健診検査項目は法定基準に準じるよう全社統一。特殊健康診断には騒音健診も含まれる																					
5. 健康管理																							
(1)面談(社員本人と産業保健スタッフ)																							
(注)外来診療、特定保健指導は、「10. 福利厚生」で記載する。ここでは記載しないでください。																							
外来診療とは、「時間を定めて、その間、専ら診療行為のみを行うこと」と定義します。																							
産業医面談	なし	経費	¥0																				
	身体疾患	人件費(社員本人)					¥6,000	0.5	3	2											¥18,000		
	身体疾患	人件費(社員本人)					¥4,800	0.5	17	2											¥81,600		
	精神疾患	人件費(社員本人)					¥4,800	1	40	10											¥1,920,000		
	合計(身体+精神)	人件費(社員本人)																				¥2,019,600	
	産業医面談に 上司が同席	人件費(上司)																				¥0	
	産業医面談に 人事が同席	人件費(人事部門)																				¥0	
保健師・ 看護師面談	なし	経費	¥0																				
	身体疾患	人件費(社員本人)					¥6,000	1	6	1											¥36,000		
	身体疾患	人件費(社員本人)					¥4,800	1	34	1											¥163,200		
	精神疾患	人件費(社員本人)																			¥0		
	合計(身体+精神)	人件費(社員本人)																				¥199,200	
	看護職面談に 上司が同席	人件費(上司)																				¥0	
	看護職面談に 人事が同席	人件費(人事部門)																				¥0	
(2)面談(上司、人事部門と産業保健スタッフ)																							
部下の健康問題について、産業保健スタッフと、上司または人事部門とが面談を行った場合は、面談のために職場を離脱した分の費用を計上します。																							
上司との面談	なし	経費	¥0																				
	身体疾患	人件費(上司)					¥6,000	2	2	1											¥24,000		
	身体疾患	人件費(上司)					¥6,000	1	30	1											¥180,000		
	精神疾患	人件費(上司)					¥6,000	1	80	1											¥480,000		
	合計(身体+精神)	人件費(上司)																				¥684,000	
人事との面談	身体疾患	人件費(人事部門)																				¥0	
	精神疾患	人件費(人事部門)																				¥0	
	合計(身体+精神)	人件費(人事部門)																				¥0	
(3)面談(上司、人事部門と社員本人)																							
部下の健康問題について、上司または人事部門と社員本人とが面談を行った場合は、面談に要した時間分の費用を計上します。																							
上司との面談	なし	経費	¥0																				
	身体疾患	人件費(上司)																				¥0	
		人件費(社員本人)																				¥0	
	精神疾患	人件費(上司)																				¥0	
		人件費(社員本人)																				¥0	
	合計(身体+精神)	人件費(上司)						¥6,000	1	50	1											¥300,000	
		人件費(社員本人)						¥4,800	1	50	1											¥240,000	
人事との面談	身体疾患	人件費(人事部門)																				¥0	
		人件費(社員本人)																				¥0	
	精神疾患	人件費(人事部門)																				¥0	
		人件費(社員本人)																				¥0	
	合計(身体+精神)	人件費(人事部門)																					¥0
		人件費(社員本人)																					¥0
(4)過重労働対策																							
疲労蓄積度調査		経費	¥5,000																				
		人件費																				¥0	
	なし	経費	¥0																				