

2010年9月14日に改定された日本経済団体連合会が定める、企業行動憲章—社会の信頼と共感を得るために—のなかで10原則が規定されています。その4番目に、次のように記載されています。

4. 従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。

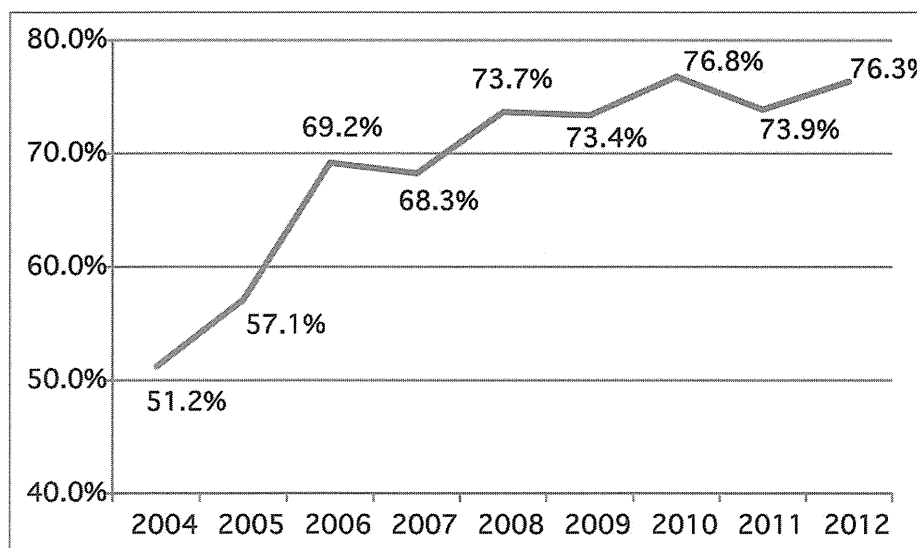
4-3 労働災害を防止し、従業員の健康づくりを支援する。

《基本的心構え・姿勢》

従業員の安全と健康の確保は企業経営における最優先事項の一つである。経営トップの率先垂範の下に、労働災害の防止と従業員の健康保持増進の積極支援を図るため、労働安全衛生対策を推進する体制づくりを行う。その取り組みは、中高齢者にとっても効果的なものとなるよう留意する。また、職場における雇用・就労形態の多様化にも配慮することが求められる。

表 2. 報告書発行企業の平均ページ数（全体および各分野）

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ページ数(平均)									
全体	34.1	34.7	37.2	39.3	39.7	38.6	40.1	40.6	43.0
環境	20.8	17.8	17.7	13.8	12.9	12.3	12.8	11.7	11.9
社会	1.9	5.8	8.6	7.0	8.5	6.8	7.8	6.9	10.3
労働安全衛生	0.6	0.8	1.2	1.1	1.2	1.2	1.4	1.3	1.1



安全衛生活動が記載されているページ数は少ない（平均1ページ前後，表2）であるが、ほとんどの企業（75%以上，図2）で記載されている。

図 2. 報告書における安全衛生活動の記載割合（%）

## 4 GRIガイドライン



GRI (Global Reporting Initiative) は、オランダに本部を置く NGO で、UNEP (国連環境計画) の公認協力機関です。その GRI が、CSR 活動の報告を行う際の指針となり、効率的な報告を行う手助けとなるためのガイドラインを作成しており、GRI ガイドラインと呼ばれています。その第 4 版のなかで、労働安全衛生は、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・ワークに記載されています。

側面：労働安全衛生

### G4-LA5

労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている

総労働力の比率

- a. 公式の労使合同安全衛生委員会のそれぞれの委員について、組織内における通常の活動レベルを報告する。
- b. 公式の労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率を報告する。

表 3. LA5 労使合同安全衛生委員会の記載社数・率

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
記載数	48	75	128	139	126	154	225
記載率	12.2%	19.4%	30.1%	31.0%	26.1%	33.4%	44.1%

### 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）

- a. 総労働力（全従業員と派遣労働者の合計）を対象に傷害の種類、傷害率（IR）、業務上疾病率（ODR）、休業日数率（LDR）、欠勤率（AR）、および業務上の死亡者数を、次の内訳により報告する。
  - 地域
  - 性別
- b. 事業所内に勤務する請負業者（組織が労働環境の全般的安全性について法的責任を負っている者）を対象に傷害の種類、傷害率（IR）、業務上疾病率（ODR）、休業日数率（LDR）、欠勤率（AR）、および業務上の死亡者数を、次の内訳により報告する。
  - 地域
  - 性別
- c. 災害統計の記録、報告に適用する規則体系を報告する。

表 4. LA6. の記載社数・率

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
LA6. 記載数	4	9	7	3	9	6	5
LA6. 記載率	1.0%	2.3%	1.6%	0.7%	1.9%	1.3%	1.0%

#### G4-LA7

業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数

- a. 事故率や特定疾病発症率の高い業務活動に従事する労働者の有無を報告する。

#### G4-LA8

労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ

- a. 労働組合（各地域、全世界のいずれか）と締結した正式協定で、安全衛生を定めているか否かを報告する。
- b. 定めている場合、安全衛生に関する様々なテーマが協定上でどの程度盛り込まれているか、比率で報告する。

表 5. LA8. の記載社数・率

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
LA8	12	10	54	33	32	73	75
LA8	3.0%	2.6%	12.7%	7.3%	6.6%	15.8%	14.7%



「労働安全衛生のPDCAをまわす」という観点から、CSR関連報告書に記載すべき内容について解説します。

表 6. 労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) の記載社数・率

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
OHSMS記載数	49	103	110	63	123	148	90	203	168
OHSMS記載率	23.2%	36.7%	27.8%	16.3%	28.9%	33.0%	18.6%	44.0%	32.9%

### (1) 方針、目標・計画 (Plan)

労働安全衛生の目指すべき姿を熟慮し、労働安全衛生活動の方針を定めます。本方針に基づき、年間目標・計画をつくるのが一般的です。

表 7 の通り、多くの企業で、方針、計画等を CSR 関連報告書に記載しています。他社の方針や目標・計画は、自社の方針・目標を立案する際に大変参考になると考えられます

表 7. 方針、計画等の記載社数・率

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
170	161	215	229	204	216	217	292	345
80.6%	57.3%	54.4%	59.2%	48.0%	48.1%	44.9%	63.3%	67.6%

#### 安全衛生に関するコマツ社長メッセージ

- (1) コマツは、まず第一に「社員が安全で安心して働ける職場環境を確保する」とともに、「社員の健康の維持・増進」に努める。
- (2) コマツは、その実現に向けて、全員が一致協力して、「積極的な安全衛生・健康管理活動」を推進する。
- (3) コマツの各部門責任者は、上記を最優先課題として認識し、率先垂範して活動する。

このメッセージをもとに、「グループ各社は、社員が安全で、安心して働くことのできる職場環境の実現に向けて、次の方針に則り、経営責任者と社員が一致協力して、安全衛生・健康管理活動を推進する。」という安全衛生方針を制定しています。

#### ●安全衛生方針

(2011年4月1日付 コマツの行動基準にて発信)

- (1) 労働安全衛生に関する法令や社内規定、グループ共通の安全衛生重点項目および各事業場で労使協議の上決めた事項を遵守する。
- (2) 安全衛生方針に基づいた目標を定め、その達成状況の把握と見直しを行い、安全衛生活動の継続的な改善・向上に取り組む。
- (3) 労使協力して、全員参加の安全衛生活動を推進するとともに、ステークホルダーとも良好なコミュニケーションを図る。
- (4) 安全と健康確保のため職場の労働安全衛生上のリスクを特定・評価し、その結果に基づき適切に対応する。
- (5) 社員の健康管理を積極的に推進し、さらに社員自らが行う健康保持増進の取り組みを支援する。
- (6) 社員の安全衛生活動に必要な教育訓練および資格取得を積極的に推進し、安全に業務を遂行できる人材の育成を図る。
- (7) 事業活動を通じて蓄積した安全衛生活動に関する知識・情報は、個人情報に配慮し、社会全体の安全と健康確保のために提供する。

「コマツの行動基準」より

株式会社 小松製作所の安全衛生方針 (ホームページより)



PDCA

## (2) 活動内容 (Do)

安全衛生活動では、良好事例を共有し、水平展開することは有効な方法です。

CSR 関連報告書で自社の良好事例を写真等を使ってわかりやすく公開することは、社会全体の安全衛生レベルを向上させる大切な取り組みです。



腰痛予防のため(株)吉野屋東京工場に導入された「ラクラクハンド」。30kgまでの持ち上げを補助できる。

株式会社吉野家の良好事例 (CSR 報告書 2013 より)

産業保健活動のなかで、メンタルヘルス活動は大きな課題となっており、企業における経営上のリスクともなっています。メンタルヘルスに関する取組について、CSR 関連報告書における記載状況は以下の通りです。

表 8. メンタルヘルスに関する記述があった企業数・率

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
130	205	294	292	337	337	342	340	384
31.6%	41.7%	51.5%	51.5%	58.4%	55.1%	54.4%	54.5%	57.5%

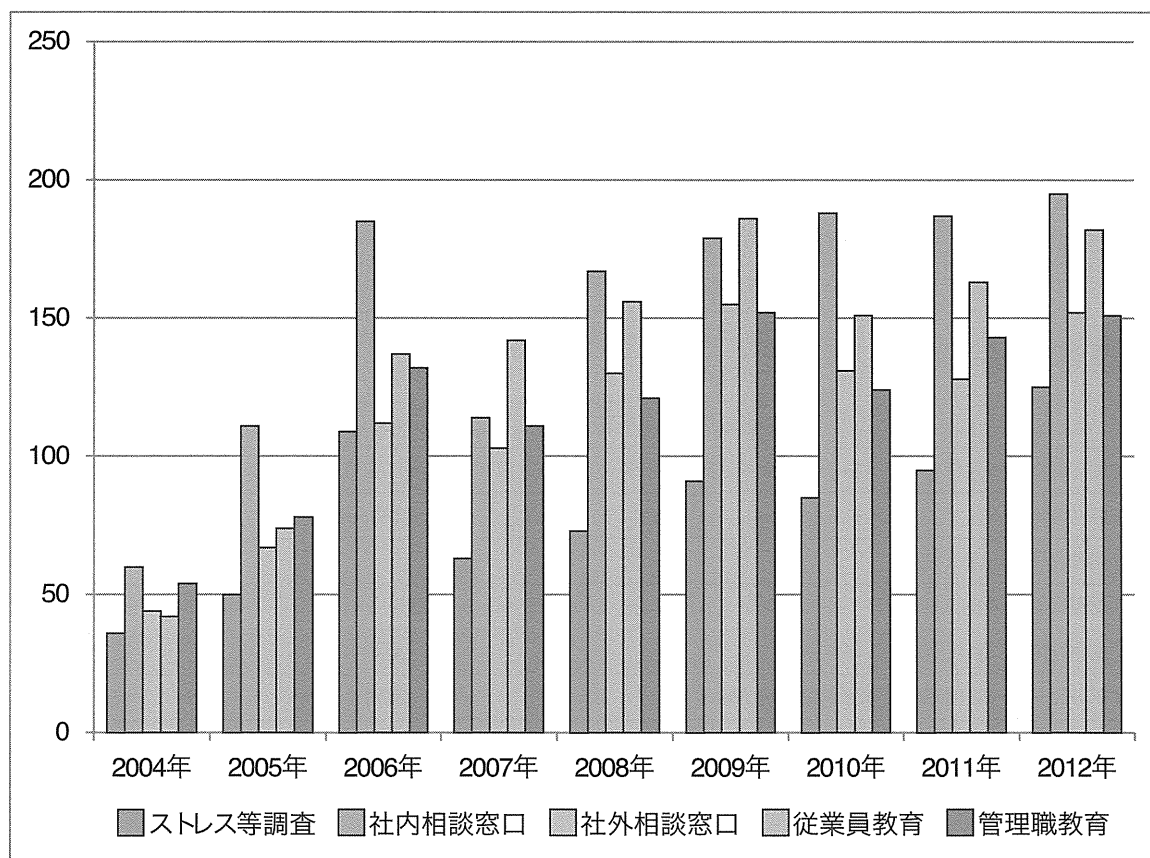


図 3. メンタルヘルスに関する各個別活動の記載数の推移



### (3) 評価 (Check) ・ 改善 (Act)

適切に評価を行うことは、効果的・効率的な活動を推進するために重要な要素です。

労働安全衛生活動では、活動の成果がすぐにでるとは限りません。また、どれだけ良い活動を行っても、様々な不確定要素により事故や災害は起こりえます。そのため、より良い活動へと改善することを目的とした評価では、最終的なアウトカムのみでなく、活動そのものの進捗を含めて評価することが重要です。

評価の種類は、以下のように分類できます。

プロセス評価：

システムの手順どおりに活動が実行されているかどうかの評価

パフォーマンス評価：

目的を達成するうえで有効と考えられる行動が実行されているかどうかの評価

アウトカム評価：

目的とする効果があがっているかどうかの評価

例えば、「虚血性心疾患発症予防のための禁煙教育」の評価であれば、

プロセス評価           ：教育の受講率

パフォーマンス評価：禁煙達成者数

アウトカム評価       ：虚血性心疾患の発症者数

のように、多面的に評価を行います。

プロセス評価の良好事例を示します。教育の内容、実施時期、参加者数を記載しています。

内容	実施時期	参加者数 (名)
階層別安全衛生・安全配慮研修	新入社員教育	4月 (1回) 254
	新任管理者安全衛生研修	4月 (3回) 161
	CDP研修	6~8月 (8回) 212
	管理者フォロー研修	10~11月 (3回) 75
安全衛生に関するリスクマネジメントセミナー (部長クラス)	9月	298
職長教育 (法定)	5~2月 (6回)	90
安全管理者選任時研修 (法定)	4月	48
衛生管理担当者研修会	5月	66
交通安全運転訓練 (新規運転者・事故者等)	4~3月	1,008
ドライブレコーダー活用による安全運転添乗指導	5~3月	727
健康づくり講演会	4~3月 (42回)	1,799

安全衛生教育の実施状況 (東京ガス株式会社のホームページより)

アウトカム資料では、労働安全においては、度数率、強度率、労働災害発生件数等がよく使用される評価指標です。国の労働災害統計には、業務別、従業員規模別の数値が公開されているため、自社の数字を比較・検討することが可能です。

(労働災害統計：[http://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/tok/toukei\\_index.html](http://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/tok/toukei_index.html))

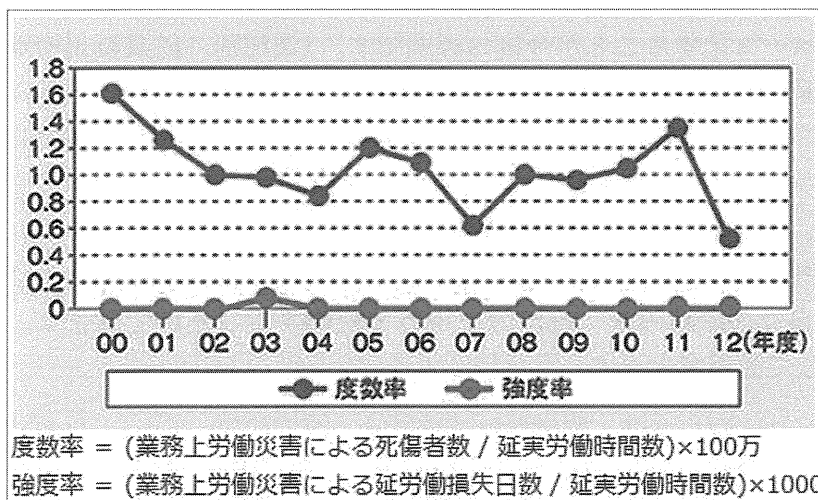
表 9. 労災件数、度数率・強度率、事業活動損失日数の記載社数・率の推移

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
労災発生件数	137	130	138	175	183	158	182	175	181
度数率	64.9%	46.3%	34.9%	45.2%	43.1%	35.2%	37.7%	38.0%	35.5%
強度率	110	124	175	181	180	198	200	196	232
事業活動損失日数	3	3	20	14	16	7	9	19	9
	1.4%	1.1%	5.1%	3.6%	3.8%	1.6%	1.9%	4.1%	1.8%

リンガーハットグループ労働災害件数 ※対象人員 10,124名

	2011年	2012年
切り傷	30件	40件
火傷	28件	33件
打撲	16件	19件
骨折	8件	12件
裂傷	10件	8件
捻挫	4件	4件
その他	19件	13件

リンガーハットグループ社会・環境報告書 2013 より

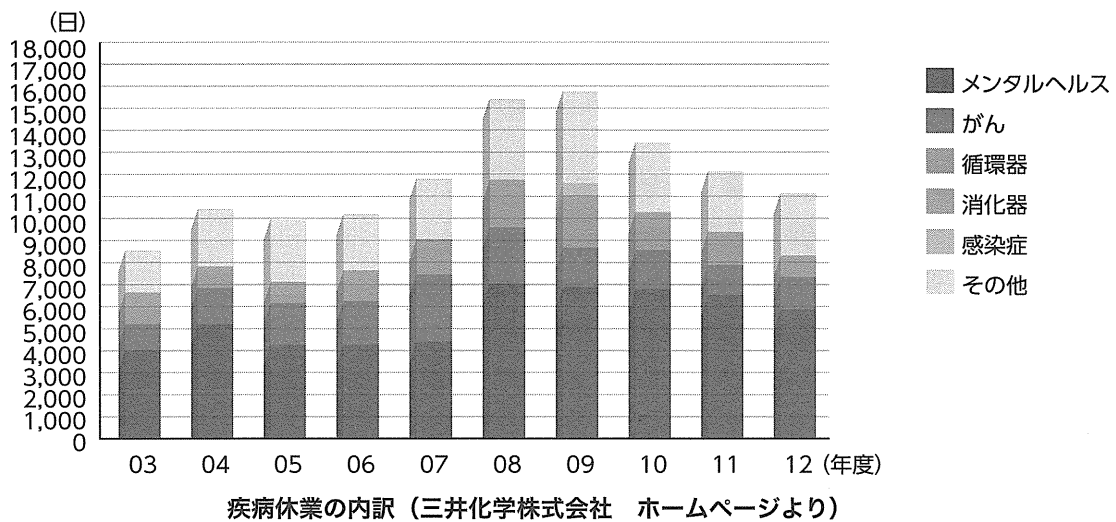


労働災害度数率・強度率推移 (ブラザー工業株式会社 ホームページより)

(注意点) 度数率は、中央労働災害防止協会が発行している「安全の指標」や厚生労働省の行っている労働災害動向調査などでは、「休業1日以上及び身体の一部又は機能を失う労働災害による死傷者数」により算出されていますが、ブラザー工業(株)では不慮災害も含んだ数字になっている。

一方、衛生・健康管理活動においては、国レベルの比較可能な評価指標が少ないのが現状です。健康の取組みの評価指標の1つに、疾病休業（人数・日数）があります。下図は、三井化学株式会社のホームページ（CSR 環境・社会）で掲載されている疾病休業の内訳です。疾病区分毎に休業日数が示され、経年変化を把握することができるため、社員の健康状態の把握ができ、具体的な課題と対策を検討することができるようになります。また、完全ではありませんが、取組みの効果測定として活用することもできます。

疾病休業の内訳



日本において、数日の疾病休業は有給休暇を利用することが多く、把握可能な休業日数（何日以上の疾病休業を把握できるか）は会社ごとに異なります。疾病休業を、度数率・強度率のように比較可能な基準を設定し、データベース化することが今後の課題です。（業種別、従業員規模別とともに、性・年齢で層別化して表示する。）

#### （4）PDCA サイクル

方針に基づき目標・計画を立案し、活動を実施、それを評価して次の改善へと繋げることは、企業活動によって重要なことです。PDCA サイクルの全プロセスを CSR 関連報告書に掲載することは、株主を含む社外の関係者に、自社の取組みを、説得力を持って説明することができます。また、自社の取組みの貴重な資料として活用できます。



# 6 労働安全衛生会計の可能性



## (1) 環境会計、CSR 会計

環境分野では、企業等が環境保全への取組を環境会計として表現することにより、利害関係者が企業等の姿勢や取組を正しく理解し、評価、支援することが社会システムのひとつとして定着しつつあります。環境省が「環境会計ガイドライン」を発行しています。その中で、環境会計とは「企業等が、持続可能な発展を目指して、社会との良好な関係を保ちつつ、環境保全への取組を効率的かつ効果的に推進していくことを目的として、事業活動における環境保全のためのコストとその活動により得られた効果を認識し、可能な限り定量的（貨幣単位又は物量単位）に測定し伝達する仕組み」と定義しています。

環境分野に限定せず、広く CSR 全般でおこなう取組を麗澤大学のチームが行っています。その成果を R-BEC : CSR 会計ガイドライン として公表しています。環境会計と同様、活動のコストと効果をできる限り定量的に可視化する、各種ステークホルダーとのコミュニケーションを促進する、そして、PDCA サイクルにより CSR 活動を継続的に改善することを目指しています。

## (2) 労働安全衛生会計、健康会計

「労働安全衛生会計」や「健康会計」という概念は、まだ確立的なものではありません。

「健康会計」という用語が初めて行政で使用されたのは「経済成長と公平性の両立に向けて～「自立・共生社会」実現の道標～」(産業構造審議会 基本政策部会報告書、平成 19 年 10 月、経済産業省)です。本報告書での 7 つの提言のなかの 1 つは、以下の通りです。

### 提言 6 : 働くことや生活を楽しむことができることを含めて、健康で自立して暮らすこと

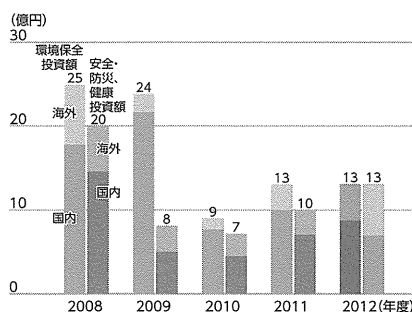
ができる期間（健康寿命）の延伸を図り、失業・貧困に陥るリスクを減少させるため、予防医療の促進とあわせ、「健康会計」の検討等、個人・企業の健康投資の充実を促す仕組みづくりを進め、企業や社会における健康経営・健康増進の取組を促進する。

これを受けて行われた検討会の「健康資本増進グランドデザインに関する調査研究報告書」(平成 20 年 3 月、経済産業省経済産業政策局産業構造課)では、健康会計を次のように定義しています。

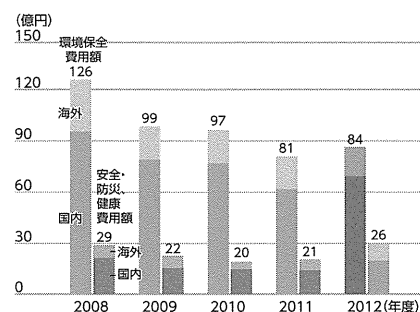
「企業（及び保険者）が CSR 活動の観点から健康資本増進活動の「費用」と「効果」を可視化（「見える化」）するための健康情報ツール」

一部の企業では、安全衛生会計の取組みを始めています。

環境保全投資額推移 安全・防災、健康投資額推移  
■ 国内 ■ 海外 ■ 国内 ■ 海外



環境保全費用額推移 安全・防災、健康費用額推移  
■ 国内 ■ 海外 ■ 国内 ■ 海外



環境保全、安全・防災、健康に関わる投資額・費用額の推移（帝人株式会社のホームページより）



(単位：億円)

項目	主な取り組みの内容	投資額	費用額	金額効果*	物量効果
労働安全対策コスト	労働安全確保のための対策	6.52	3.61	-	労働災害の発生抑制
作業環境対策コスト	換気、照明、環境測定など作業環境の維持・改善対策	1.69	1.04	-	-
健康対策コスト	健康診断など健康の維持・増進対策	0.96	4.80	-	-
防災対策コスト	建物の耐震調査、防消火システムの維持・向上などの対策	3.86	8.94	-	建物の耐震工事の実施など
研究・開発コスト	安全・防災に必要な設備システムの研究・開発	0.00	0.00	-	-
管理活動コスト	労働安全マネジメントシステムの構築・維持、スタッフコスト、安全損失コストなど	-	7.22	-	-
計		13.03	25.61	-	-

**環境保全、安全・防災、健康に関わる投資額・費用額の推移（帝人株式会社のホームページより）**

環境の取組みと異なり、安全衛生・健康の取組みでは、取組みの効果が出るまでの時間が長期間となるものが多いこと、特に健康の結果は、個人の性・年齢や遺伝的要素が大きく影響します。そのため、取組みと効果とが単純な因果関係とはなりません。取組みの効果を貨幣化することは、安全や健康の価値を金銭額で換算することが必要となり、多くの課題があります。安全衛生活動を企業活動の一部として行うなかで、無限の投資ができるわけではありません。限られた予算のなかで最大限の効果を得るためには、安全衛生活動の費用と効果をできる限り可視化して、活動を管理することは必要な取組みであると考えます。

(3)、(4) では、その方法の具体例を示します。