

CSR における労働安全衛生の報告のための資料集

2014.3.1

労働安全衛生を継続的に改善し、その内容を報告することにより、
CSR の取組みを推進します

はじめに

私たちが CSR 関連報告書に記載されている労働安全衛生対策の記載状況の調査を始めた 2004 年には、主に環境側面にその主眼が置かれており、社会的側面、特に内部の構成員である従業員に対する配慮に関する記述は一部の企業に限られました。その後、環境報告書から CSR 報告書や環境・社会報告書などといったように、CSR 関連報告書の名称も変化し、CSR 活動として行われる範囲が多く企業の拡大していきました。また、社会的側面の中で従業員への配慮が盛り込まれ、その一部として労働安全衛生対策が位置づけられる状況が定着しました。

労働安全衛生対策、すなわち従業員の生命と健康を守るための取組の成果は、単に法令遵守の遵守だけでは達成できません。それぞれの企業の明確な方針に基づき、事業活動の一部として捉えた自主的な活動の推進が不可欠になってきています。その意味で、労働安全衛生対策を CSR 活動として推進し、その成果を公表することは、対策の推進の動機にもなりますし、また企業に対する社会の認識の向上にも貢献するはずです。

しかしこれまで、我が国の労働安全衛生対策の現状に合った資料が存在していなかったため、CSR 関連報告書に記載されている内容は、一般的な活動項目の羅列であったり、具体的な活動が記載されていてもその成果がまったく示されていなかったりするものがほとんどでした。そこで私たちは、各社における労働安全衛生対策の取組みの努力が適切に社会に示されるよう、「CSR 活動における労働安全衛生対策に関する報告のための資料集」を作成することしました。多くの企業で本資料集を参考にして労働安全衛生対策を記載していただくことによって、自社の取組を他社と比較できるようになりますし、対策自体の推進のための指針としても活用いただけるのではないかと、期待しています。

産業医科大学 産業生態科学研究所 教授（産業保健経営学研究室）
産業医実務研修センター長

森 晃爾

目次

はじめに	p.1
目次	p.3
1. CSR について	p.4
(1) CSR とは	
(2) CSR 関連報告書	
2. 資料集作成について	p.5
(1) 資料集の目的と内容	
(2) 資料集の対象	
(3) 何のために CSR 関連報告書を作成するか	
3. 労働安全衛生	p.7
(1) 企業は何のために労働安全衛生に取り組むか	
(2) CSR における労働安全衛生	
4. GRI ガイドライン	p.9
5. CSR 関連報告書に記載する労働安全衛生活動の内容	p.11
(1) 方針、目標・計画 (Plan)	
(2) 活動内容 (Do)	
(3) 評価 (Check)・改善 (Act)	
(4) PDCA サイクル	
6. 労働安全衛生会計の可能性	p.17
(1) 環境会計、CSR 会計	
(2) 労働安全衛生会計、健康会計	
(3) 労働安全衛生活動コスト	
(4) 労働安全衛生活動の効果	
7. さいごに	p.20
参考文献	
謝辞	

1. CSR について

(1) CSR とは

CSR は、Corporate Social Responsibility の略で、「企業の社会的責任」と呼ばれています。企業が社会の一員として、社会に対して果たすべき役割と責任、です。つまり、企業が社会の一員として、社会と企業の持続的発展を目指して、経営戦略の一部に位置づけ、さまざまなステークホルダー（利害関係者）との相互交流を深め、経済・環境・社会問題について、社会の信頼を得るために果たすべき自主的取組みです。ステークホルダーには、顧客・消費者、従業員、株主等が含まれています。

(2) CSR 関連報告書

多くの企業は、自社の CSR 活動を報告書としてまとめています。報告書の名称は、環境報告書、環境・社会報告書、CSR 報告書、サステナビリティ・レポートなど、様々です。本資料集では、これらをまとめて「CSR 関連報告書」と称します。最近では、財務情報と統合して報告する企業もあります。

産業医科大学では、2004 年度から 2012 年度にかけて、東証一部上場企業が紙媒体、または、PDF ファイル形式で発行した CSR 関連報告書の内容について、記載内容と記載量を調査してきました。

表 1. 東証一部上場企業の CSR 関連報告書の発行数およびタイトルの推移

発行年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
東証一部上場企業 報告書公開企業	1583	1661	1706	1723	1736	1734	1707	1702	1717
数	412	492	571	567	577	612	629	624	668
%	26.0%	29.6%	33.5%	32.9%	33.2%	35.3%	36.8%	36.7%	38.9%
報告書タイトル(N)									
環境報告書	288	257	207	136	122	132	101	90	87
環境社会報告書	80	129	161	149	144	132	133	132	137
CSR報告書	24	77	156	210	237	275	294	294	336
sustainability report	13	14	20	19	24	21	25	18	20
その他	7	15	27	53	50	53	76	90	88

産業医科大学産業医実務研修センターの研究チームによって、2004 年から 2012 年まで、各年度の東洋経済新報社 会社四季報（秋号）に掲載されている東証一部上場企業のホームページをすべて検索し、掲載されている CSR 関連報告書を閲覧・調査しました。

本資料集では、その研究結果（データ）をお示しいたします。

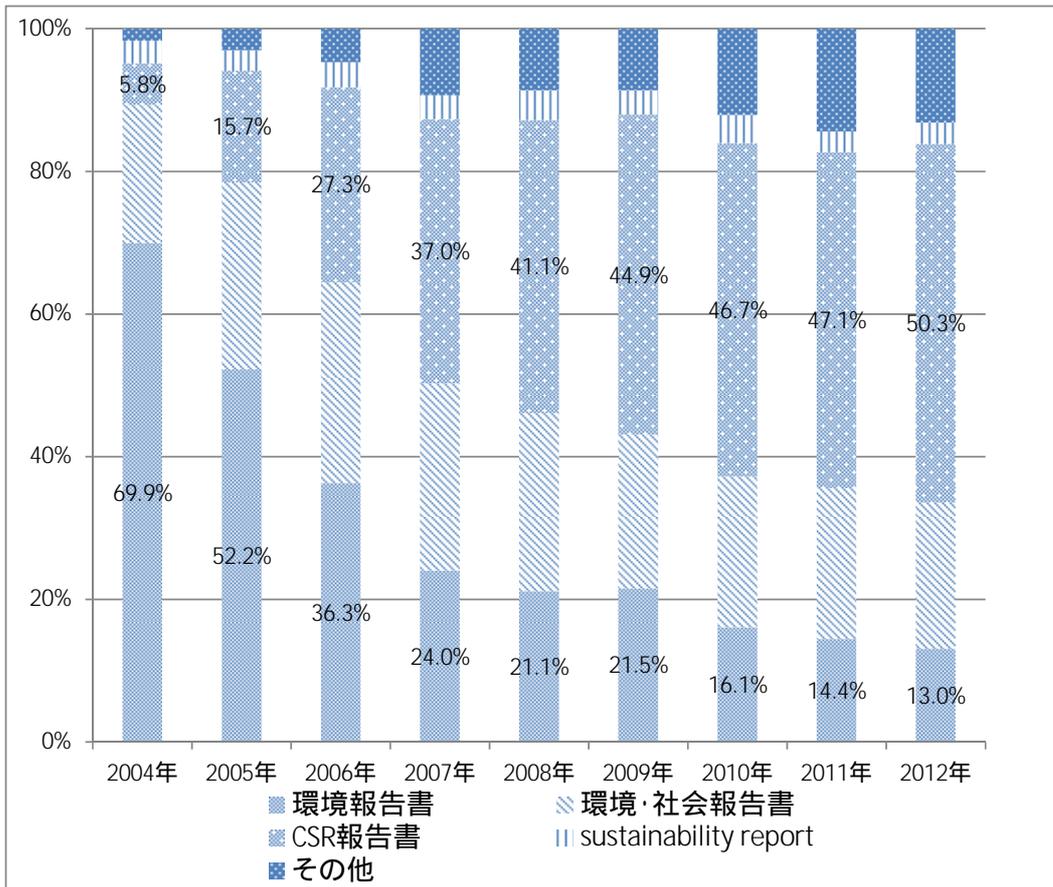


図1．CSR 関連報告書のタイトル名の推移

2004年当初は「環境報告書」の名称が使用され、記載内容も環境に関する活動に限定していましたが、徐々に「CSR報告書」の名称が使用されるようになりました。記載内容も、環境に関することのみでなく、社会活動も含めて幅広くなっています。

近年では、紙媒体でCSR関連報告書を発行する企業数は減り、PDFファイル形式やウェブページに直接、活動内容を掲載する企業が増えてきています。

2．資料集作成について

(1) 資料集の目的と内容

この資料集は、初めてCSR関連報告書を作成し労働安全衛生の報告を行おうと考えている事業者の方々はもとより、既に労働安全衛生の報告を行っている事業者の方々にも、効果的・効率的に安全衛生活動を行ううえでより充実した報告を行うための参考となるよう作成したものです。

本資料集は、特に継続的改善の考え方を重要視して作成しました。効果的・効率的な安全衛生活動とは、安全衛生活動の方針、目標を設定し、活動後に適切に評価して改善に結びつける、いわゆるPDCA (Plan-Do-Check-Act) サイクルを円滑にまわすことが重要と考

えます。つまり、労働安全衛生活動を、マネジメントシステムの考え方に基づいて活動を行うことです。

本資料集は、CSR に関する各種ガイドライン、文献を参照しつつ、現状を踏まえ、望ましいと思われる方向及び内容を考え、まとめました。しかし、ここで取り上げた項目及び情報・指標は必要十分なものを限定列挙したのではなく、現時点での検討結果をまとめたものです。本資料集自体も継続的改善のために、今後改訂を重ねていく予定です。

本資料集の作成に関わったメンバーは、産業保健（労働衛生）の専門家です。そのため、安全衛生活動のなかでも産業保健（労働衛生）活動にやや重きが置かれていることをご了承ください。

（２）資料集の対象

この資料集は、日本において CSR 関連報告書を作成・発行する企業において、報告書のなかの労働安全衛生の箇所を執筆する方を対象と想定しています。ただし、報告書を作成・発行していない企業でも、自社の活動を管理（マネジメント）し、継続的改善を行うためには、記録を残しておくことは大変重要なことであり、本資料集はその一助となると考えます。

本資料集に記載しているデータの多くは、東証一部上場企業のデータを集計したものです。現在、日本において、資金及び人材が比較的抱負である事業者を中心に CSR 活動が行われています。将来的には、中小企業を含めたすべての企業が作成・公表していくことが望ましいと思います。

（３）何のために CSR 関連報告書を作成するか

CSR 関連報告書の読者は、ステークホルダー（利害関係者）です。顧客・消費者、従業員、地域社会、株主等の投資家などです。

企業の社会的責任では、単に CSR 活動を行うのみでなく、活動の内容をステークホルダーに説明する（説明責任を果たすこと；Accountability）も含まれています。そのため、CSR 関連報告書を発行・公表すること自体が、CSR 活動といえます。

CSR 関連報告書を発行・公表することで、企業にどのようなメリットがあるか、考えてみたいと思います。CSR 活動を行うことは、社会や環境に関わる事業機会を獲得し、事業リスクを回避するという意味で、企業価値を高めます。また、企業イメージや長期投資家の投資行動にもプラスの影響を与えているといわれています。ただし、そのためには社外のステークホルダーに広く自社の CSR 活動を知ってもらう必要があり、その媒体の一つが CSR 関連報告書です。

社内においても、様々な活用場面があります。CSR 関連報告書は、自社の基本的な情報に加え、経営方針、企業活動とともに、環境活動、社会的活動等、幅広い情報が掲載されています。従業員に対して、企業活動の詳細と自社の社会的意義を教育する教科書として、

格好の教材となります。そのため、従業員のモチベーションアップも期待できます。労働組合においては、自社の労働安全衛生活動を含めた CSR 活動を改善するための提案を行うための大切な情報源となります。

つまり、CSR 関連報告書は、社外では企業価値を高め、社内ではより良い活動へと改善するための道具となるのです。

3. 労働安全衛生

(1) 企業は何のために労働安全衛生に取り組むか

企業が安全衛生活動に取り組む目的は様々です。

・法令順守

労働安全衛生法 第3条1項

事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

労働契約法 第5条

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

・リスク管理

(例) 過労死対策

- ・人的資源管理(人材(人財)を怪我や病気から未然に防ぐ)
- ・福利厚生(特に健康管理では福利厚生が目的の1つです)
- ・生産性向上
- ・CSR

などがあります。

(2) CSR における労働安全衛生

企業が社会的責任を果たすべき対象であるステークホルダー(利害関係者)には、従業員も含まれています。そのため、従業員に対する安全と健康の取組みは、CSR 活動の一環と捉えられています。そのことは、各種ガイドラインにも定められています。

2010年11月1日に発行された、ISO26000:2010には、次のように記載されています。

6.4.6 労働慣行に関する課題 4：労働における安全衛生

労働における安全衛生は、労働者の高次な身体的、精神的及び社会的福祉を促進し維持すること、並びに労働条件によって生じる健康被害を防止することに関係する。また、健康に悪影響を及ぼすリスクから労働者を保護すること、並びに職場環境を労働者の生理的及び精神的要求に適応されることにも関係する。

業務上の疾病、傷病及び死亡によって社会が負う経済的及び社会的負担は大きい。労働者にとって有害である偶発的及び慢性的な汚染、その他の職業災害は、コミュニティ及び環境に対しても重大な影響を及ぼすかもしれない。安全衛生の問題は、危険な設備、プロセス、慣行及び（化学的、物理的及び生物的）物質から発生する。

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。

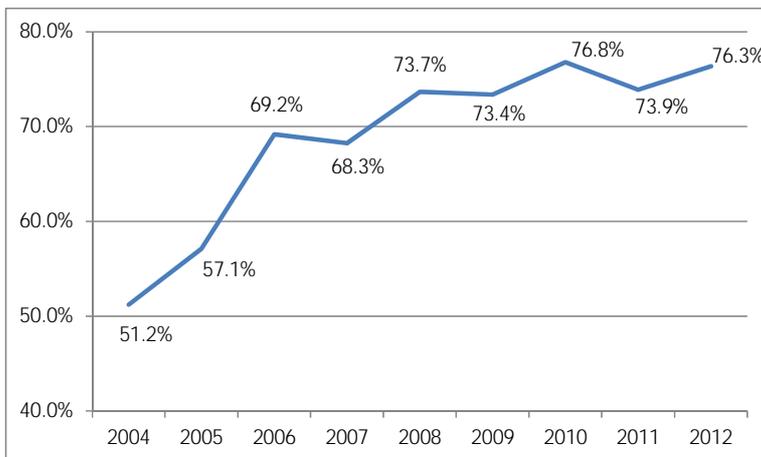
4-3 労働災害を防止し、従業員の健康づくりを支援する。

《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

- 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。
- 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)

- 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%

5. CSR 関連報告書に記載すべき労働安全衛生活動の内容

「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)

(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家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%

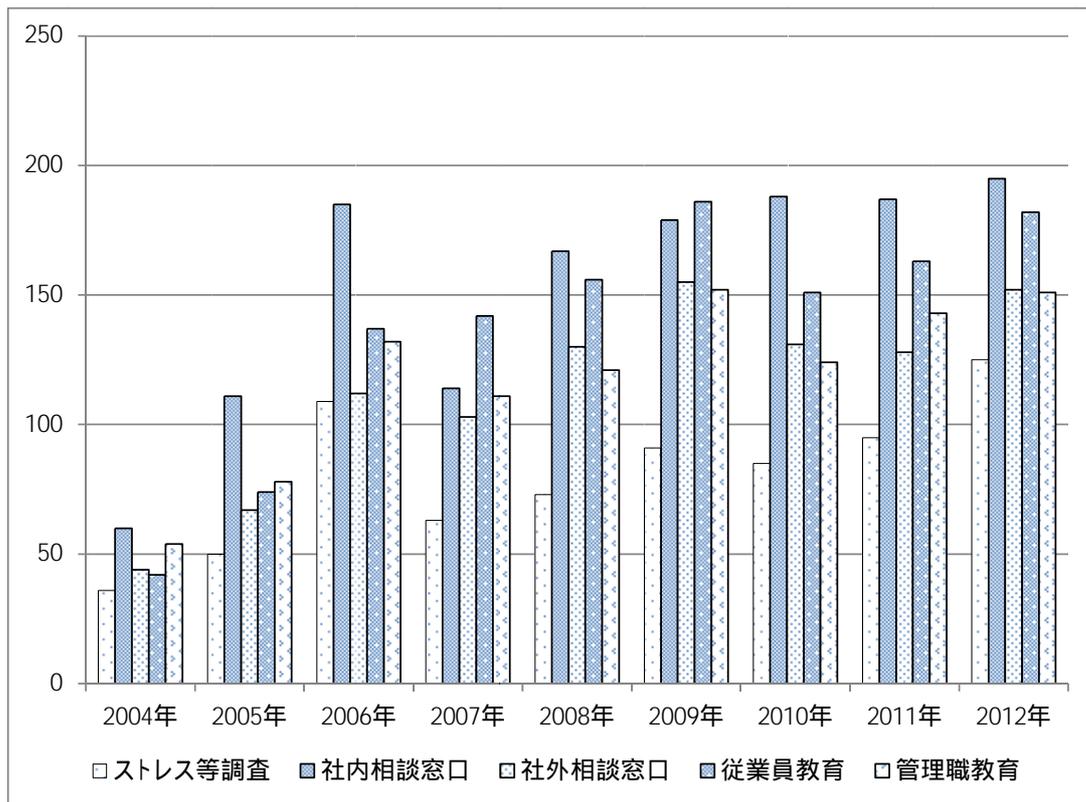


図 3 . メンタルヘルスに関する各個別活動の記載数の推移

(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)

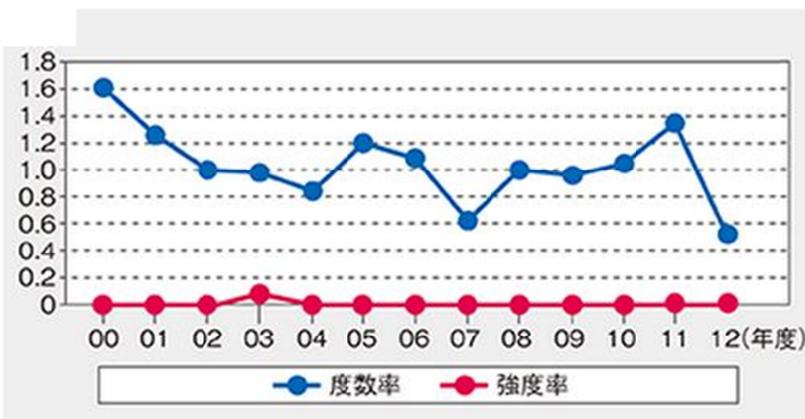
表9. 労災件数、度数率・強度率、事業活動損失日数の記載社数・率の推移

	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
強度率	52.1%	44.1%	44.3%	46.8%	42.4%	44.1%	41.4%	42.5%	45.5%
強度率	43	51	81	74	85	101	95	90	101
強度率	20.4%	18.1%	20.5%	19.1%	20.0%	22.5%	19.7%	19.5%	19.8%
事業活動損失日数	3	3	20	14	16	7	9	19	9
事業活動損失日数	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



度数率 = (業務上労働災害による死傷者数 / 延実労働時間数) × 100万

強度率 = (業務上労働災害による延労働損失日数 / 延実労働時間数) × 1000

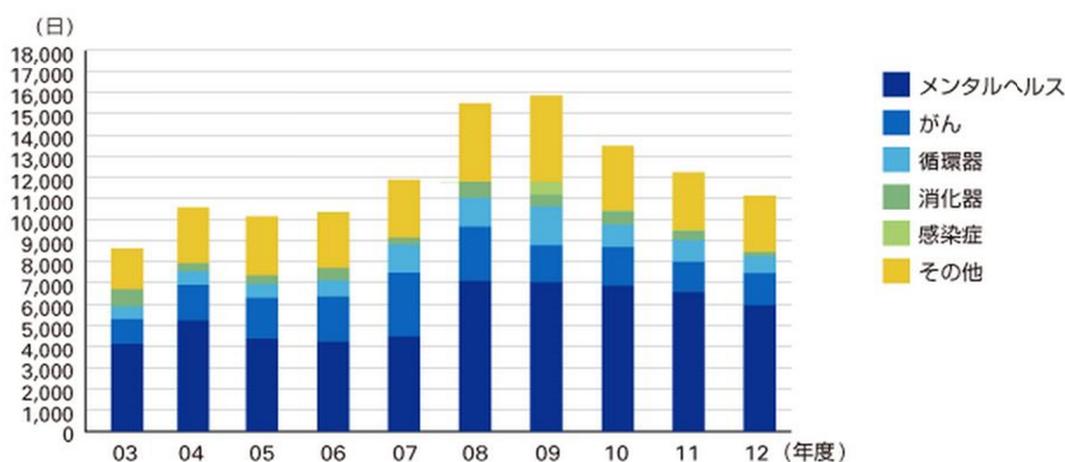
労働災害度数率・強度率推移 (ブラザー工業株式会社 ホームページより)

(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)では不休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



疾病休業の内訳（三井化学株式会社 ホームページより）

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。

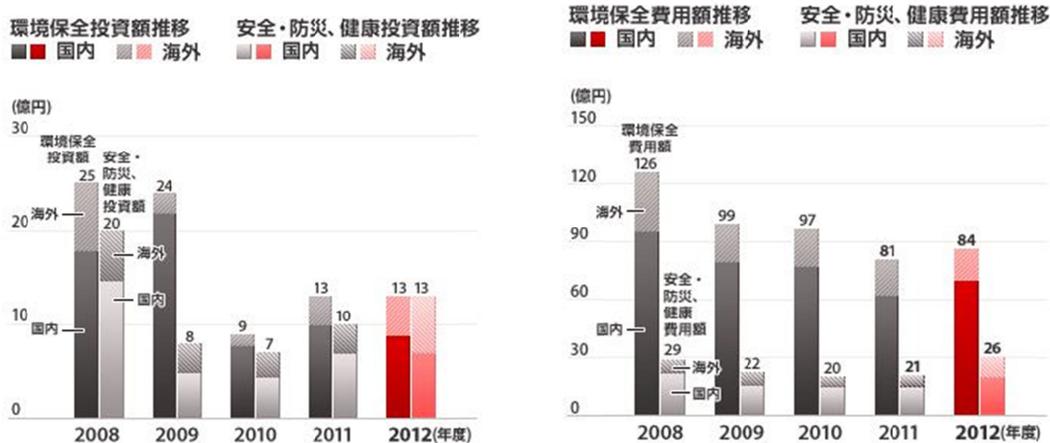
提言6：働くことや生活を楽しむことができることを含めて、健康で自立して暮らすこと

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を始めています。



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	-	-

2012年度 安全・防災、健康コストの内訳（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とが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。

(3) 労働安全衛生活動コスト

労働安全衛生活動のコストを可視化するためには、労働安全衛生活動を列挙し、そのコストを積み上げます。活動基準原価計算(Activity-based costing)の考え方に基づいて行う方法です。

図4に、コストを計算するためのツールを示します。例えば、健康診断であれば、健康診断受診者1人が1時間30分かけて就業時間内に受診した場合、その分の人件費も計算できるようになっています。これにより、どの活動に、いくらコストがかかっているかを可視化することができます。

	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)
4. 健康診断										
	(1)健康診断(定期)									
	一般健康診断	合計に記載	経費	¥10,500,000						
		全社員が対象	人件費			¥6,000	1.5	209	1	¥1,881,000
			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	(上記に算入)						
		一般社員が中心	人件費			¥4,800	1	700	1	¥3,360,000
	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						
		全社員が対象	人件費			¥6,000	1	6	2	¥72,000
			人件費			¥4,800	1	24	2	¥230,400
	二次検査	なし	経費	¥0						
		全社員が対象	人件費			¥6,000	1	6	2	¥72,000
			人件費			¥4,800	1	34	2	¥326,400
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							¥13,797,000
	具体的活動内容	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								
	効果									

図4. 安全衛生コスト集計表の1例(健康診断)

安全衛生コスト集計表、衛生・健康管理コスト集計表、健康管理コスト集計表を作成し、ホームページに無償で公開しています。

<http://ohtc.med.uoeh-u.ac.jp/health-accounting.html>

(4) 労働安全衛生活動の効果

安全衛生活動の取組みに関する費用対効果を含む経済評価研究は、数多く行われています。産業保健活動の経済評価研究をレビューし、その中で用いられている評価指標を列挙し、分類したものを表10に示します。また、その関連性を図示したものが図5です。

表 10 . 産業保健活動の評価指標

効果(便益)の享受者	分類	具体例
対労働者	健康の改善	検査値の改善, 生活習慣の改善, 症状の有訴率の改善
	満足度の向上	産業保健活動に対する満足度, 福利厚生施策に対する満足度
	私生活の充実	疾病による有給休暇取得日数の削減
対企業	帰属意識の向上	離職率の低下, 労働者のモラル向上
	疾病休業の低減	疾病休業日数の低減, 疾病休業者数の減少, 復職後の継続出勤日数の延長
	労働生産性の向上	プレゼンティーズムの減少, 復職後の体調が良好, 製品の品質向上, 生産効率の向上
	企業イメージの向上	企業イメージの向上, 新規採用に有利
対社会 対健康保険組合	医療費の減少	医療費の減少, 労災保険給付金額の減少

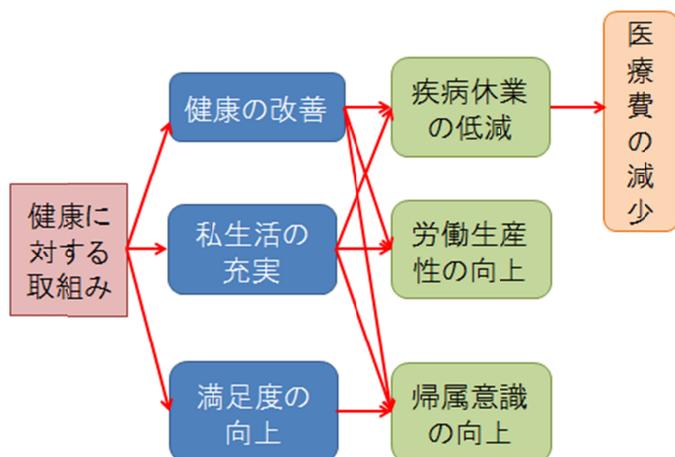


図 5 . 産業保健活動の評価指標の関連

従業員の健康に対する取組みは、単に福利厚生のためだけでなく、労働生産性を向上に貢献します。社会に対しては、年々増え続けている医療費の減少（上昇傾向の低減）に貢献することになります。健康に対する取組みを CSR 関連報告書等で広く社会に公開することは、企業イメージの向上にも繋がるでしょう。良い取組みを積極的に推進し、それを社会に対して説明しようとする真摯な姿勢そのものが、企業価値向上へと結びつきます。

7. さいごに

働く人の安全と健康を守ること（安全衛生活動）は、すべての企業で最優先に取り組むべき事項です。しかし、安全衛生活動に無限の時間・資金をかけることはできないため、個々の企業は創意工夫をこらし活動を推進しています。

より良い取組みをするためには、まず良好事例を真似ること

安全衛生活動の推進のためには、良好事例（Good Practice）の水平展開が有効です。

本資料集は、企業の枠を超え、良好事例が水平展開されていく社会を思い描いて作成しました。

より良い安全衛生活動を推進する文化

よい活動を積極的に社外に公表する文化

よい活動を取り入れる（真似る）文化

を通じて、社会全体の共通価値である、働く人の安全と健康が確保されることを願っています。

参考文献

バリューシフト 企業倫理の新時代（リン・シャープ・ペイン著、毎日新聞社）

企業評価+企業倫理 CSR へのアプローチ（岡本大輔・梅津光弘著、慶應義塾大学出版会）

日本語訳 ISO 26000:2010 社会的責任に関する手引（ISO/SR 国内委員会監修、日本規格協会）

CSR 入門講座第1巻「CSRの基礎知識」（田中宏司著）

CSR 入門講座第4巻「CSR会計を導入する」（倍和博著）

CSR 入門講座第5巻「社会的責任投資(SRI)の基礎知識」（水口剛著）

（いずれも日本規格協会）

よくわかる「健康会計」入門（森晃爾・奥真也・永田智久著、法研）

産業医ストラテジー（産業医学推進研究会、バイオコミュニケーションズ株式会社）

環境会計ガイドライン 2005年版（環境省）

http://www.env.go.jp/press/file_view.php?serial=6396&hou_id=5722

R-Bec007 **CSR 会計ガイドライン**（麗澤大学 企業倫理研究センター）

http://r-bec.reitaku-u.ac.jp/report_download/doc/2009040217194174_1.pdf

謝辞

本資料集は、厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業「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に関する研究(H23 - 労働 若手 006) 研究代表者：永田智久」の研究で作成いたしました。ここに感謝の意を表します。

東証一部上場企業のCSR関連報告書の調査には、
産業医科大学産業医実務研修センター 教員、修練医
産業医科大学産業生態科学研究所(産業保健経営学研究室) 教員
産業医科大学医学部学生
ほか、多くの方々関わっています。その氏名を下に示します。

池田友紀子、池水成太郎、石川麻子、大室正志、岡原明日香、岡本春美、尾土井悠、加藤梨佳、門脇康二、亀田高志、河下太志、國木康久、黒岩望、酒井洸典、塩田拓也、清水太一、染村宏法、宋裕姫、平良素生、高橋宏典、多田隈潔、田中宣仁、谷山ゆかり、長倉竜士、永田智久、中村佐紀、成定明彦、乗宗麻衣、平岡晃、平岡美佳、藤崎丈詞、藤田周弥、古屋佑子、松崎佳奈、松村美佳、丸山崇、宮下奈々、宮部大輔、森晃爾、森本英樹、横川智子、吉野俊美 (五十音順、敬称略)

引用の際の記載について：

永田智久、森晃爾「CSRにおける労働安全衛生の報告のための資料集」(2014)

お問い合わせ先：

研究代表者 永田智久

産業医科大学産業生態科学研究所(産業保健経営学研究室)

〒807-8555

北九州市八幡西区医生ヶ丘1-1

TEL: 093-603-1611(学内PHS 4921)

FAX: 093-603-2155

E-mail: tomohisa@med.uoeh-u.ac.jp