

厚生労働科学研究費補助金
労働安全衛生総合研究事業

労働災害防止対策の推進とESG投資の活用に
資する調査研究

(20JA1005)

総括・分担研究報告書

令和 4年 3月

研究代表者

産業医科大学 准教授

永田 智久

目次

I. 総括研究報告書

労働災害防止対策の推進とESG投資の活用に資する調査研究

研究代表者 永田 智久 1

II. 分担研究報告書

【ESG情報開示制度について】

1. ESG評価インデックスプロバイダーおよびESG評価会社の労働安全衛生に関する評価

項目の情報収集およびインタビュー調査

研究協力者 下田屋 毅

研究代表者 永田 智久 11

2. ビジネスと人権に関する指導原則の全体像と安全衛生の関連調査

研究協力者 下田屋 毅

研究代表者 永田 智久 25

3. 欧米と日本における企業の労働安全衛生活動の歴史的背景と現状

研究分担者 金藤 正直 43

【ESG実態調査について】

4. サプライヤー管理に関する安全衛生に関する優良企業事例インタビュー調査

研究協力者 下田屋 毅

研究代表者 永田 智久 55

5. 健康経営優良法人認定企業(中小規模法人部門)における情報開示の現状

研究協力者 藤本 亜弓

研究分担者 永田 昌子

研究分担者 森 晃爾

研究代表者 永田 智久 63

6. CSR関連報告書から見たESG活動と産業保健活動の実態(台湾での調査)

研究協力者 Ro-Ting Lin

研究代表者 永田 智久

研究分担者 永田 昌子

研究分担者 森 晃爾 67

7. ESG における労働安全衛生開示の良好事例に関するインタビュー調査(大企業)

研究協力者 下田屋 毅

研究代表者 永田 智久 85

【ESGニーズ調査】

8. 機関投資家に対するESGニーズ調査

研究協力者 荒井 勝

研究代表者 永田 智久 101

労働災害防止対策の推進とESG投資の活用に資する調査研究

研究代表者 永田 智久 産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学准教授

研究要旨:

本研究は安全衛生活動に関するESG情報開示のエビデンス・良好事例集、および、行政の関与方法に関する提言を作成することを目的とする。本研究は、3ヵ年計画の2年目であり、研究目的を達成するために、以下の研究を実施した。

(1) ESG情報開示制度調査

1. ESG評価インデックスプロバイダーおよびESG評価会社の労働安全衛生に関する評価項目の情報収集およびインタビュー調査
2. ビジネスと人権に関する指導原則の全体像と安全衛生の関連調査
3. 欧米と日本における企業の労働安全衛生活動の歴史的背景と現状

(2) ESG実態調査

4. サプライヤー管理に関する安全衛生に関する優良企業事例インタビュー調査
5. 健康経営優良法人認定企業(中小規模法人部門)における情報開示の現状
6. CSR関連報告書から見たESG活動と産業保健活動の実態(台湾での調査)
7. ESG における労働安全衛生開示の良好事例に関するインタビュー調査(大企業)

(3) ESGニーズ調査

8. 機関投資家に対するESGニーズ調査

(1)ESG情報開示制度調査では、ESG評価インデックスプロバイダーは、産業セクターごとにリスクに応じて評価を行っており、活動拠点と合わせて適用されるESGの指標の数や内容を変えていた。企業はそのことを認識する必要がある。日本企業の情報開示の特徴は、開示が弱く、関連の情報が外部に伝わりにくいことである。特に経営層の関与についての開示が弱点である。この点は、改善が必要である。労働安全衛生は、「ビジネスと人権に関する指導原則」や人的資本の情報開示等、関連する分野が多い。2022年度の研究では、この全体像を表現する資料を作成する。

(2)ESGに関連する実態調査では、アパレル企業で、取引先の労働安全衛生をSAQを使用して調査し、また、調達方針を定めて管理していた。このような良好事例は、通常の労働安全衛生でも応用できるものである。中小企業においても、情報開示における工夫では、わかりやすい表現をする、絵文字や写真を利用する、ページをカラフルにする等がみられた。取組みや情報発信の効果では、ホームページやSNSへの反応やコメントが増加している等の社外の反応とともに、社内では健康意識があがることが実感されており、中小企業における情報開示のインセンティブとなる。台湾の上場企業調査では、労働安全衛生の開示率が高かつ

た。これは、取引市場が指針を示し、徹底していることが大きな要因であった。日本の開示の優良企業(大企業)であっても、取締役会で報告・審議されていることについて、「労働安全衛生」と「健康経営」の開示をしている企業はなく、取締役会における報告・審議の透明性が図られていない状況である。これは先の指摘と整合的であり、日本が改善すべきポイントである。

(3)ESGニーズ調査では、はじめて機関投資家の労働安全衛生・健康経営の実態および認識を調査することができた。企業にとって貴重なデータであり、情報の周知をはかりたい。

研究分担者

金藤 正直 法政大学 教授
永田 昌子 産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学 学内講師
森 晃爾 産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学 教授

研究協力者

下田屋 毅 一般社団法人サ・グ ローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプ ライチェーン
豊原 智恵 一般社団法人サ・グ ローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプ ライチェーン
荒井 勝 NPO法人 日本サステナブル投資フォーラム (JSIF) 会長
池田 安生 日本経済大学経営学部 准教授
水野 里香 横浜国立大学経済学部 非常勤講師
Ro-Ting Lin Department of Occupational Safety and Health, College of Public Health, China Medical University
藤本 亜弓 産業医科大学産業生態科学研究所産業保健経営学 修練医

A. 目的

持続可能な開発目標 (SDGs) が2030年までの達成目標として注目されている。それに先立ち、2006年に国連が責任投資原則の中で機関投資家が投資をする際に、ESG (環境/社会/企業統治) を重視するよう提言し、企業経営者もESG経営に注目し始めている。我々は、ESGの一環として安全衛生活動を積極的におこなっている企業が評価され、投資される社会が望ましいと考える。そのためには、活動の適切な情報開示の方法や、開示や評価を促すための仕組みが必要であるが、現時点で存在しない。そこで、本研究は3年間で安全衛生活動に関するESG情報開示のエビデンス・良好事例集、および、行政の関与方法に関する提言を作成することを目的とする。

本研究は、3ヵ年計画の2年目である。上述の目的を達成するために、以下の研究を実施する。

(1) ESG情報開示制度調査

1. ESG評価インデックスプロバイダーおよびESG評価会社の労働安全衛生に関する評価項目の情報収集およびインタビュー調査

2. ビジネスと人権に関する指導原則の全体像と安全衛生の関連調査

3. 欧米と日本における企業の労働安全衛生活動の歴史的背景と現状

(2) ESG実態調査

4. サプライヤー管理に関する安全衛生に関する優良企業事例インタビュー調査

5. 健康経営優良法人認定企業(中小規模法人部門)における情報開示の現状

6. CSR関連報告書から見たESG活動と産業保健活動の実態(日本および台湾での調査)

7. ESGにおける労働安全衛生開示の良好事例に関するインタビュー調査(大企業)
(3) ESGニーズ調査

8. 機関投資家に対するESGニーズ調査

B. 方法

(1) ESG情報開示制度調査

1. ESG評価インデックスプロバイダーおよびESG評価会社の労働安全衛生に関する評価項目の情報収集およびインタビュー調査

各ESG評価インデックスプロバイダー、及びESG評価会社2社(FTSE Russell、S&Pグローバル)に対してインタビューを実施した。調査項目は、ESG評価の中で、安全衛生の項目についてどのように企業の情報開示の評価を行っているのかについて具体的な情報を入手した。

また、他の2社(MSCI、サステナリティクス)は、公開情報から全体的な評価方法について入手することができた。ただし、公開情報のため安全衛生の項目への言及は少なく、この項目に特化した評価情報は限定的となった。

2. ビジネスと人権に関する指導原則の全体像と安全衛生の関連調査

文献およびインターネットを用いた検索により、ビジネスと人権に関する指導原則に関連する情報を収集し、まとめた。また、本原則に基づき情報開示している代表的な企業4社(ユニリーバ、ネスレ、マークス&スパンサー、HP(ヒューレット・パカード))を選定し、その開示内容について調査した。

3. 欧米と日本における企業の労働安全衛生活動の歴史的背景と現状

①欧米の労働安全衛生に関する制度と企業活動の歴史的変遷

②欧米の労働安全衛生に関する企業会計の研究動向

③日本における企業の労働安全衛生活動の現状と研究動向

について、文献調査を実施した。

次に、安全衛生優良企業の現状調査の方法に関しては、2021年3月15日時点認定企業60社がホームページで開示している情報を、サステナビリティレポートのフレームワークを公表している組織であるGRI(Global Reporting Initiative)が、現在までに公表している「GRIスタンダード」のうち、労働安全衛生とこれに関する基準「GRI403:労働安全衛生 2018」と「GRI404:研修と教育 2016」に示された開示事項に基づいて分析を行い、各企業の取組状況を明らかにした。

(2) ESG実態調査

4. サプライヤー管理に関する安全衛生に関する優良企業事例インタビュー調査

企業の中でもサプライヤー管理を先進的に実施している日本企業へ、どのように労働安全衛生を含んだサプライヤー管理を実施しているのかインタビューの実施を試みた。今回3社(三起商行株式会社、株式会社アシックス、株式会社アダストリア)とインタビューを実施。3社について、サプライヤー管理において、労働安全衛生の項目について、SAQ(自己問診票)と監査を実施して、どのように管理を行っているのか、またその労働安全衛生に関するサプライヤー管理の情報をどのように開示しているのかについて情報を入手した。

5. 健康経営優良法人認定企業(中小規模法人部門)における情報開示の現状

2020年度健康経営優良法人(中小規模法人部門)に認定された4816法人のうち、2382法人のホームページを2020年度に調査した(調査結果は2020年度報告書で報告済み)。この調査の過程で、特に情報開示が良好であると調査者が判断した企業2社(豚座建設株式会社、株式会社CPS)の担当者にインタビュー調査を行った。

6. CSR関連報告書から見たESG活動と産業保健活動の実態(台湾での調査)

TWSE(台湾証券取引所)およびTPEX(タイペイエクステンジ)に上場している企業150社を対象とした。ウェブサイトに掲載されている報告書の発行割合や内容を調査した。CSR関連報告書は「CSR報告書」「社

会・環境報告書」「サステナビリティレポート」「その他非財務情報の記載があるもの」、統合報告書は「統合報告書」「アニュアルレポート」「その他財務情報・非財務情報共に記載されているもの」を対象とし、それぞれ総ページ数が6ページ以上のものを報告書として取り扱った。ウェブサイト直接記載されている内容は対象から除外し、PDF形式で掲載されているものを発行ありとした。

7. ESG における労働安全衛生開示の良好事例に関するインタビュー調査(大企業)

企業の中でもサプライヤー管理を先進的に実施している日本企業へ、どのように労働安全衛生に関する情報開示実施しているのかインタビューの実施を試みた。今回4社(味の素株式会社、株式会社堀場製作所、株式会社リクルートホールディングス、ヤマト運輸株式会社)とインタビューを実施することができた。他国内1社(塩野義製薬株式会社)、海外1社(Nestlé S.A.)については、Website、および報告書についての情報開示内容を確認した。

(3) ESGニーズ調査

8. 機関投資家に対するESGニーズ調査

アンケート調査は2022年3月に紙の調査票を郵送し、参加者の利便性を考慮して、回答済みの調査票の返送、または、Webアンケートへの入力により回答を得た。対象は、「責任ある機関投資家の諸原則(日本版スチュワードシップ・コード)」

の受入れを表明した機関投資家(2021.9.30時点での316機関)のESG投資部門担当者とした。調査項目は、基本情報、ESGにおける労働安全衛生および健康経営の認識、ESG投資における労働安全衛生および健康経営の重要度、情報入手およびエンゲージメント、とした。

C. 結果

(1) ESG情報開示制度調査

1. ESG評価インデックスプロバイダーおよびESG評価会社の労働安全衛生に関する評価項目の情報収集およびインタビュー調査

基本的に評価インデックスでの評価方法は様々であり、また業界によつての質問項目の比重の重みづけも変わっていた。たとえば、FTSE Russellは、産業セクターごとにエクスポージャー・レベル、影響のレベルを決めており、活動拠点と合わせて適用されるESGの指標の数や内容を変えていた。

安全衛生に関する、全体の評価のなかの比重は、概して高いとは言えなかった。しかし、ご業種によって大きな違いを認めた。たとえば、S&Pグローバルでは、人的資本管理は、サービス業や知識産業では比重が高いと言えるが、鉱業のような産業では、安全衛生の要素は遥かに高い。例えば鉱業の場合、安全衛生は全体の7%を占めるが、これに人権や労働の指標を加え、さらに人的資本の項目を加えると、全体の17%に相当する。しかし、銀行業では、

安全衛生は3%に過ぎないが、人権、労働、人材、人的資本管理など、すべてを合わせると21~22%になり、高かった。

日本企業の情報開示の特徴は、開示が弱く、関連の情報が外部に伝わりにくいことである。特に経営層の関与についての開示が弱点である。たとえば、安全衛生のトップの取締役がいるが、意思決定、意思疎通、何がどうコミュニケーションされているかなど、どこまで取締役レベルが介入しているのかが分からない限り加点ができないという仕組みになっているので、コミットメントの部分をもう少し分かりやすく記載する必要がある、との意見が出された。

2. ビジネスと人権に関する指導原則の全体像と安全衛生の関連調査

ビジネスと人権に関する指導原則は、「国家の人権を保護する義務、人権を尊重する企業の責任、人権侵害を受けた人の救済のアクセス」の3つの柱で構成されている。企業は、ビジネスと人権に関する指導原則に則って情報開示を行うにあたり、「国連指導原則報告フレームワーク」がある。具体的には、① 人権報告をビジネスの文脈に位置づける、② 情報開示の最低基準を満たす、③ 進行中の改善内容を説明する、④ 人権尊重に焦点をおく、⑤ 人権への最も深刻な影響(顕著な人権課題)に取り組む、⑥ 関連地域の事例をバランスよく提供する、⑦ 除外した重要情報について説明する、である。良

好事例では、自社のみならず、サプライヤーを含めて、安全衛生を含む、人権を配慮する取組みがシステム化されていた。

3. 欧米と日本における企業の労働安全衛生活動の歴史的背景と現状

会計学(主に財務会計)の視点から、人的資本への投資が企業価値に与える影響とその開示について検討を行った。企業価値の非財務要因でもある人的資源情報の開示に関して、SEC (Stock Exchange Committee)は、2018年に現行のアメリカ会計基準に示された従業員数を開示するという要件を、経営者に焦点を当てている人的資本の措置または目的を含む、企業の人的資本の説明を開示する要件に置き換えることを提案した。その結果、2020年11月より、従業員数については、セグメント情報などより事業に重要な部分の開示を求めることとなった。登録企業は、2021年度の年次報告から従業員数の他に、離職率、労働安全衛生、報奨、労務情報、従業員のフィードバックなども開示する傾向が確認された。

また、IFRS®(International Financial Reporting Standards)は、2021年6月に記述情報の拡張に関する指針を発表した。その他にも、ISO30414やISO45001の国際規格のように、人的資本経営および労働安全衛生に関する管理や情報開示を標準化する動きがみられる。

このような進展の中、学界から2019年にセラフェイム(Serafeim, G.)らによってインパ

クト加重会計（IWA）が提唱された。彼らは、IWAを用いて、事業活動により明らかにされる財務資本の変動に加え、企業外に派生する社会的な変化や効果も測定対象とし、これらを貨幣換算して財務諸表に計上すべきことを主張している。IWAは、投資した資本が社会や環境へ影響を与えることを想定している関係から、環境・人的資本をはじめとする非財務要因への投資と親和性が高いと考えられる。

(2) ESG実態調査

4. サプライヤー管理に関する安全衛生に関する優良企業事例インタビュー調査

インタビュー対象企業はすべてアパレル企業である。三起商行株式会社は非上場の企業であり子供服ミキハウスブランドを持ち、「ビジネスと人権」の特に現代奴隷法対応からサプライヤー管理をこの5年間で実施していた。また、株式会社アシックスは、スポーツアパレルであり2004年アテネオリンピックから世界中の人権NGOから質問状を受けるなどサプライヤー管理を長期間にわたり実施してきた企業で、ダウジョーンズ・サステナビリティ・インデックス、FTSE4goodなどのESGインデックスに入っている優良企業であった。株式会社アダストリアは、上場企業でさらにこの5年間で、東南アジアのサプライヤー管理を徹底してきた企業であり、今後ESGの情報開示を増やしていくことを考えている企業であった。これらアパレル企業の中でもタイプの違う3社を選定し、そのサプラ

イヤー管理の中での労働安全衛生の項目の確認と、その開示状況について確認した。安全衛生は、サプライヤー管理の中では、人権侵害の主要な要素だということを理解し、国際的に管理の徹底が求められている状況であった。

5. 健康経営優良法人認定企業(中小規模法人部門)における情報開示の現状

情報開示内容では、健康の取組みをSDGsの目標と関連付けて提示する等、工夫がみられた。健康施策へ取組むきっかけは、経営者の思いやメンタルヘルス不調者が続いた等、様々であった。情報開示における工夫では、わかりやすい表現をする、絵文字や写真を利用する、ページをカラフルにする等がみられた。取組みや情報発信の効果では、ホームページやSNSへの反応やコメントが増加している等の社外の反応とともに、社内では健康意識があがることが実感されていた。

6. CSR関連報告書から見たESG活動と産業保健活動の実態(台湾での調査)

150社のうち、95社(63%)が製造業であった。87%の報告書がCSR関連報告書という名称であった。労働安全衛生の記述は143社(95%)に認めた。91%の企業がマテリアリティに労働安全衛生を記載していた。64%の企業が労働安全衛生を目標として記述していたが、この中で78%が労働安全のみの記述であり、22%が労働安全と労働衛生と

の両方を目標として記述していた。労働安全衛生マネジメントシステムの記述(89社、59%)、安全衛生に関する委員会の記述(118社、79%)であったのに対して、メンタルヘルスの記述は56社(37%)であった。

7. ESG における労働安全衛生開示の良好事例に関するインタビュー調査(大企業)

今回の調査では、食品産業、製造業、IT産業、運輸業、製薬産業の5つの産業を選定した。産業別での違いについては、自社で工場を持たないIT産業において、安全衛生の開示がない状況である。「健康経営(働く人の健康)」においては、産業医や保健師等の産業保健スタッフ体制の開示は、メンタルヘルス対応としての産業医との面談などの記述はあるものの、体制についての開示はない。また取締役会で報告・審議されていることについて、「労働安全衛生」と「健康経営」の開示をしている企業はなく、取締役会における報告・審議の透明性が図れていない状況である。

「取引先企業(サプライチェーン)の労働安全衛生」の質問項目は、調達方針はあるものの、取引先企業への安全衛生監査の実施や、その開示まで進んでいないのが実態として分かった。投資家との対話で安全衛生や労働者の健康が話題となったかについては、回答を得た4社のいずれも話題となっていない状況であり、投資家の優先順位は高くないことが分かった。

(3) ESGニーズ調査

8. 機関投資家に対するESGニーズ調査

回答した機関は、24機関(回答率9.9%)であった。ESGのS(social)のなかに、①労働安全衛生、②健康経営(働く人の健康)、③取引先企業(サプライチェーン)の労働安全衛生が含まれることについては、60%以上の機関が認識していた。ESG投資における労働安全衛生および健康経営の重要度について、労働安全衛生および健康経営については、中期(3~5年)、長期(5~30年)ともに半数以上の機関で重視していた。次に、投資判断やエンゲージメントで重視する項目について尋ねた。労働安全衛生において、非常に重要であると認識していた機関は、労働災害件数(死傷者数も含む)が最多で14機関、次いで労働安全衛生の基本方針の制定11機関、労働安全衛生の担当者への教育・研修(11機関)、労働安全衛生に関する労働者研修(10機関)であった。健康経営では、長時間労働等の働き方に関する状況(15機関)、メンタルヘルス対策に関すること(15機関)であり、経営上のリスクとなりうる、あるいは現状課題となっている健康リスクを重視している投資家が多かった。取引先企業の労働安全衛生については、調達/取引に関する基本方針と労働災害への改善策とその進捗・結果を重視していた(11機関)。労働安全衛生・健康経営に関する情報の入手先は、ホームページ(14機関)、報告書(アニュ

アルレポートやCSR/ESG報告書等）（13機関）であった。

D. 考察 および E. 結論

本研究では、(1)ESG情報開示制度調査、(2)ESGに関連する実態調査、および、(3)ESGニーズ調査を行った。

(1)ESG情報開示制度調査では、ESG評価インデックスプロバイダーは、産業セクターごとにリスクに応じて評価を行っており、活動拠点と合わせて適用されるESGの指標の数や内容を変えていた。企業はそのことを認識する必要がある。日本企業の情報開示の特徴は、開示が弱く、関連の情報が外部に伝わりにくいことである。特に経営層の関与についての開示が弱点である。この点は、改善が必要である。労働安全衛生は、「ビジネスと人権に関する指導原則」や人的資本の情報開示等、関連する分野が多い。2022年度の研究では、この全体像を表現する資料を作成する。

(2)ESGに関連する実態調査では、アパレル企業で、取引先の労働安全衛生をSAQを使用して調査し、また、調達方針を定めて管理していた。このような良好事例は、通常の労働安全衛生でも応用できるものである。中小企業においても、情報開示における工夫では、わかりやすい表現をする、絵文字や写真を利用する、ページをカラフルにする等がみられた。取組みや情報発信の効果では、ホームペ

ージやSNSへの反応やコメントが増加している等の社外の反応とともに、社内では健康意識があがることが実感されており、中小企業における情報開示のインセンティブとなる。台湾の上場企業調査では、労働安全衛生の開示率が高かった。これは、取引市場が指針を示し、徹底していることが大きな要因であった。日本の開示の優良企業（大企業）であっても、取締役会で報告・審議されていることについて、「労働安全衛生」と「健康経営」の開示をしている企業はなく、取締役会における報告・審議の透明性が図れていない状況である。これは先の指摘と整合的であり、日本が改善すべきポイントである。

(3)ESGニーズ調査では、はじめて機関投資家の労働安全衛生・健康経営の実態および認識を調査することができた。企業にとって貴重なデータであり、情報の周知をはかりたい。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 池田安生，インパクト加重会計にみる会計の変革とその課題. 日本経大論集；2021:51(1)：41-58.
- 2) 金藤正直，日本における健康経営評価の制度的特徴と課題. 中央大学経済研究所年報;2021: (53) :45-66.

3) 金藤正直, 日本企業の新型コロナウイルス感染症対策を加味した健康経営評価モデルの構想. 公共政策志林;2022:(10) :1-17.

2. 学会発表

1. 永田智久. ESG/SDGsは労働安全衛生の水準を引き上げるか?. 第1回日本産業

保健法学会, 2021.9. 東京

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 引用・参考文献

なし

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

労働災害防止対策の推進とESG投資の活用に関する調査研究
ESG評価インデックスプロバイダーおよびESG評価会社の労働安全衛生に関する
評価項目の情報収集およびインタビュー調査

研究協力者 下田屋 毅 一般社団法人サ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン

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 准教授

研究要旨：

本研究では、Environmental, Social and Governance (ESG) の観点から、ESG評価インデックスプロバイダーおよびESG評価会社の労働安全衛生に関する評価項目の情報収集およびインタビュー調査を実施し、ESG評価会社の労働安全衛生に関する評価項目についてどのようにESGの情報開示の評価に影響しているかを明確にすることを目的とした。

各ESG評価インデックスへのインタビューについて、2社（FTSE Russell、S&Pグローバル）とインタビューを実施をすることができ、その2社については、ESG評価の中で具体的に安全衛生の項目について、企業の情報開示の評価を行っているのかについて具体的な情報を入手することができた。また、2社（MSCI、サステイナリティクス）については、公開情報から全体的な評価方法について入手することができたが、公開情報のみでは安全衛生の項目への言及は限定的であった。基本的に評価インデックスでの評価方法は様々であり、また業界によつての質問項目の比重の重みづけも変わる。それぞれの評価インデックスにおける、業界それぞれで求められている情報開示方法を理解し進めることで、それぞれの評価インデックスの基準を満たすことができる。これらの基準を満たすことで、基本的に安全衛生に関する情報開示を良好にすることができる。情報開示を進めることが、経営層の関与を引き出し、労働安全衛生を推進する体制を整備することにつながり、究極的には労働災害の発生を防ぐことにつながることを望ましい。今後は、企業がどの評価インデックスの指標に重きを置いて情報開示を行っているか、安全衛生の本来の目的である労働災害の達成など、企業の労働安全衛生に関する指標の達成度合いについて比較をすることができると、評価インデックスの情報開示のアプローチの中でより重要視したらよいインデックスがどれかを導き出すことも可能かと思われる。

研究協力者

豊原 智恵 一般社団法人サ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン

A. 目的

本研究では、Environmental, Social and Governance (ESG) の観点から、インデックスプロバイダーおよびESG評価会社の労働安全衛生に関する評価項目の情報収集およびインタビュー調査を実施し、ESG評価会社の労働安全衛生に関する評価項目についてどのようにESGの情報開示の評価に影響しているかを明確にすることを目的とした。

B. 方法

各ESG評価インデックスプロバイダー、及びESG評価会社へのインタビューの実施を試みた。今回2社 (FTSE Russell、S&P グローバル) とインタビューを実施。その2社については、ESG評価の中で、安全衛生の項目についてどのように企業の情報開示の評価を行っているのかについて具体的な情報を入手した。また、2社 (MSCI、サステナリティクス) は、公開情報から全体的な評価方法について入手することができたが、公開情報のため安全衛生の項目への言及は少なく、この項目に特化した評価情報は限定的となっている。

C. 結果

1. 企業の情報開示で安全衛生に関する情報をどのように評価しているか

1) FTSE

専門的には FTSE Russel の安全衛生のテーマに関わらず、産業セクターごとにエ

クスポージャー・レベル、影響のレベルというのを決めており、それが高いか低いか、あとはその企業の活動拠点に合わせて適用される ESG の指標の数とか内容というのを変えて調整している。基本的にセクター、サブセクター、業種と、あとその国の部署のコンビネーションで Exposure が高いもの、ミディアムと普通のものとなっている。具体的には安全衛生のテーマに関しては、セクターで、例えば石油関係、またはその石油の採掘、オイル、パイプライン、森林、アルミ、非鉄などが Exposure の高いカテゴリになり、この真ん中のミドル、黄色の部分、例えば製紙会社であったり、宇宙、ディフェンスなどのカテゴリ分けをしている。

Exposure が高いというのはその産業で要求されて情報開示を要求されていることで、開示項目が多くなる。同様に国に関しても、例えばこのリストに、例えば支社や子会社を持っている企業は、適用される項目が増える。実際の質問項目では、基本的にこの SH 安全衛生の全部の指標、30~40 項目の全てが適用されるわけではなく、セクターによって要求される項目が変わる。基本的に FTSE Russel の調査の質問項目の構成は、方針、またはコミットメント・ステートメントと、その取り組む姿勢、何か大枠な部分があるかというところを確認して、その方針、またはコミットメント・ステートメントがある場合は、それに対するリスクマネジメントのプロセスを持っているか、そして枠組みがあり、取締役の関与があって、リスクマネジメントがある場合、具体的な目標設定があるかどうかを確認する。そして目標設定があれば、それに対

する進捗を確認する。方針、枠組み、目標、その進捗の形で落とし込み、内容を確認するのが基本的なパターンで、質問の構成となっている。

2) S&Pグローバル

S&Pグローバルは、SG情報を収集するために使用しているESGリサーチのフレームワークがあり、これはコーポレート・サステナビリティ・アセスメント（CSA）と呼ばれるものである。CSAとはS&Pグローバルがスコア化するもので、これらのスコアは、例えば、Dow Jonesなどのサステナビリティ・インデックスに反映される。安全衛生の評価方法は、大きく分けて2つのアプローチがある。1つは、安全衛生に関する企業のプロセス、制度、方針を見ること。もうひとつのアプローチは、安全衛生指標を用いたより定量的なアプローチで、定量的な指標を用いて企業のパフォーマンスを確認する方法。

S&Pグローバルの方法論の多くは公開されている。企業への講演、ウェブキャストでは、安全衛生を含むさまざまなテーマについてデータの評価方法やスコアリング方法など、S&Pグローバルのアプローチについても説明がなされている。CSAの手引書は毎年作成されている。安全衛生に関する質問の多くは、定義やガイダンスを含めて公開されている。公開情報については、限定的でWebサイトで公開しているのは、や多くの企業に適応される評価基準である。毎年、情報を次々と公開

しており、鉱業を含む3つの産業の質問票の事例を公開しており、鉱業は非常に多くの安全衛生の評価基準がある。

コーポレート・サステナビリティ・アセスメント（CSA）では、61の異なる業界を対象としており、どの質問を追加するか、どのトピックを追加するか、そして全体的なフレームワークの中でそのトピックがどの程度重要であるかを決定するための出発点は、財務的な関連性の有無を見るアプローチによって決定される。これまでは財務的な重要性を重視してきたが、最近ではトピックのステークホルダーにとっての重要性も重視している。また、どのような種類の質問をするかを決定している。製造業や石油・ガス・鉱業など、安全衛生が大きな関心であることがわかっている業界では、明らかに質問が多くなり、安全衛生の全体に占める比重はかなり高くなる。一方、サービス業では、質問の種類は傷害率に関するものではなく、欠勤率などが従業員のウェルビーイングを見る方法になる。安全衛生を何の割合を見て比較するかは、鉱業とやり方が少し違っている可能性がある。

マテリアリティへのアプローチについては、S&Pグローバルの分析だけでなく、企業からの情報に基づいて、さまざまなトピックをどのように見ているか、どのようにトピックの評価をしたりランキングをしたりしているのかを公開している。毎年、コーポレート・サステナビリティ・

アセスメント (CSA) を通じて、世界中の何千もの企業と対話しているので、その企業にとって最も重要な課題は何かというのを聞いています。そのため、うちの業界では安全衛生が最優先事項であるという企業から直接のフィードバックを得ることができる。それが方法論の参考にもなっている。

3) MSCI

※MSCIについては、インタビューができなかったため、公開情報から安全衛生を含む内容の記載となる。

ESG格付けの概要

天然資源の不足からガバナンス基準の変化まで、グローバルな労働力管理から進化する規制環境まで、ESG要因は機関投資家のポートフォリオの長期的なリスクとリターンのプロファイルに影響を与える可能性がある。MSCI ESG格付けは、投資家がESGのリスクと機会を理解し、これらの要素をポートフォリオの構築および管理プロセスに統合するのに役立つように設計されている。

200人を超える経験豊富なリサーチアナリストからなるグローバルチームは、35のESG主要問題にわたって数千のデータポイントを評価し、企業のコアビジネスと企業に重大なリスクと機会を生み出す可能性のある業界の問題との共通部分に焦点を当てている。企業は、同業他社の

基準とパフォーマンスに関連するAAA-CCCスケールで評価される。

最終的なESG格付けに到達するために、個々の主要な問題スコアの加重平均は、ESG格付け業界の同業他社と比較して正規化されている。委員会レベルのオーバーライドが考慮された後、各企業の最終的な業界調整済みスコアは、最高 (AAA) と最低 (CCC) の間の評価に対応する。これらの評価は絶対的なものではないが、企業の同業他社と比較して解釈することを明確に意図している。

ESG格付けモデルは業界に相対的であり、加重平均アプローチを使用している。主要な問題の重みは、各業界の相対的な外部への影響と各リスクに関連する期間に基づいて、GICSサブ業界レベル (8桁) で設定される。重要な問題と重みは、各暦年の終わりに正式なレビューとフィードバックのプロセスを受ける。コーポレートガバナンスは常に重要であるため、すべての企業に対して常に重み付けおよび分析される。会社固有の例外がある場合、重みは業界標準の重みから逸脱するが、比例したままである。各企業について、加重平均キーイシュースコアは、基礎となるキーイシュースコアとウェイトに基づいて計算される。

4) サステイナリティクス

※サステイナリティクスについては、インタビューができなかったため、公開情

報から安全衛生を含む内容の記載となる。

サステナビリティの基幹プロダクトであるESG リスクレーティングは、機関投資家が財務的に重要（マテリアル）なESG リスクを個別銘柄/ポートフォリオレベルで特定・理解することを支援するために設計された。世界の主要インデックスを含む12,000銘柄以上をカバーし、異業種間での比較を可能とする絶対値スコアに基づくレーティングを採用したことで、機関投資家による多様なESG評価ニーズ（ESG Integration、Best-in-Class Analysis、Screening & Benchmarking、Thematic Investing、Engagement & Voting）に対応している。

ESGリスクレーティングは、各発行企業が産業特性、そして事業特性に固有の重要（マテリアル）なESGリスクに晒されている度合い（Exposure）、そして各発行企業におけるそれらのリスクの管理状況を把握するためのものである。これにより、ESGリスクレーティングは機関投資家に対し、各発行企業における未管理な状態にあるESGリスクの程度を評価し、レーティングとして提供する。未管理なリスク要因が多いほど、ESGリスクレーティングでは高スコアとして評価される。

ESGリスク評価は、企業の全体的な評価に寄与する3つの構成要素で構成されている。これらの構成要素には、コーポレー

トガバナンス、重要なESG問題（MEI）、および特異なESG問題が含まれる。

2. 質問項目の更新を行う際の参考

1) FTSE

日本企業だけでなくグローバルで質問項目を設定している。FTSE Russelにリサーチ部隊という基準を策定するチームがロンドンにあり、このチームが推奨事項や新しいスタンダード、そしてそれに対する開示内容を確認するなど、また新しい定量の数値を拾うなど推奨事項としてそのチームに提案することもあり、最終的にFTSE Russelは外部の有識者会議を持っており、その審議にかけ項目を追加、削除することを決定する。現在関係しているものを追加し、または関係しないものを省くことによってレーティングへの影響が変わる。年間7000社を確認しているが、レーティングが一気に変わることになるので、大局的に新しい項目の追加、削除を検討している。余談だが、安全衛生に関しては今まで過去5年で変更はない。気候変動、人権などのソーシャルのものは、この2～3年で様々な動きがある。

2) S&Pグローバル

質問の内容は毎年見直しを実施。全部の変更ではなく、新しい質問の追加と適当でない質問の削除を行っている。また、トピックが時間の経過とともに業界でよ

り重要になってきたと判断された場合は、フレームワーク全体におけるそのトピックの比重を調整する。平均すると毎年、全体の10～15%程度の質問項目が変更されている。ガイダンスの改善のためという場合もあり、S&Pグローバルが使用している方法論が、サステナビリティの世界の最新事情に常に対応している状況としている。常に既存の他の基準（GRI、SASB等）を参考に、S&Pグローバルの測定基準がそれらと矛盾していないことを確認する。可能な限りデータの傾向や報告の傾向を把握するために、世界中の国の業界団体や安全衛生団体とも話をしている。毎年4月新しい情報を発行。今回は2022年4月。

重要項目として、業界によって異なる測定基準を使っている。業界でより重要だと思われる項目に注目するとともに、管理体制に関する中核的な質問があり、全ての業界に対する質問となっている。一般的にS&Pグローバルのアプローチは、ガバナンスよりも成果や評価基準を重視。コーポレート・サステナビリティ・アセスメントにおいて、より定質的なガバナンスを重視するとともに、データにも目を向けて、バランスを取っている。評価の大きな部分を占めるのが、メディアやステークホルダー分析で、日々のニュースをチェックして企業に対する議論を調べている。

安全衛生対策が不十分なために工場で大

きな事故を起こした企業があれば、S&Pグローバルはそれを把握し、企業のスコアに大きな影響を与える。S&Pグローバルは方針の監視と定量的な指標とのバランスを取っている。

3) MSCI

※MSCIについては、インタビューができなかったため、公開情報から安全衛生を含む内容の記載となる。

ESG評価プロセスの概要データソース

ESGのリスクと機会に対する企業のExposureと管理を評価するために、次のソースからデータを収集する。

- 学術、政府、NGOデータセット（例：トランスペアレンシーインターナショナル、米国環境保護庁、世界銀行）からのセグメントまたは地理レベルのマクロデータ
- 会社の開示（10-K、サステナビリティレポート、委任勧誘状、AGMの結果など）
- 政府のデータベース、1600以上のメディア、NGO、特定の企業に関するその他のステークホルダーの情報源

企業は、論争やガバナンスイベントの毎日の監視を含め、体系的かつ継続的に監視されている。新しい情報は毎週レポートに反映され、スコアが大幅に変更されると、アナリストのレビューと再評価が

行われる。企業は少なくとも年に一度詳細なレビューを受ける。

品質レビュー

正式な詳細な品質レビュープロセスは、データの自動化された品質チェックや評価の公開など、分析の各段階で行われる。業界および市場が評価とレポートおよびESG評価方法の監視を主導する。例外、切り捨て、または主要な(2+)評価の変更に対する委員会の承認。ESG方法論委員会は、論争の的となっている事例とモデルの変更を検討する。

年次コンサルティング

毎年11月に、MSCI ESGリサーチは、各業界に割り当てられた主要な問題とその重みを確認する。このプロセスでは、新たな問題と重要性が低下した問題も特定される。このプロセスの一環として、MSCI ESGリサーチは、各業界の主要な問題の選択に対する提案された変更、および提案された新しい主要な問題についてクライアントと協議する。

4) サステイナリティクス

※サステイナリティクスについては、インタビューができなかったため、公開情報から安全衛生を含む内容の記載となる。

出発点として、関連する可能性のある一連のESG問題に対して、同じサブ業界で事業を行っている企業（ほぼ同様の製品とビジネスモデルを特徴とする）の

Exposureを決定する。評価は、セクター調査チームの専門知識を活用して、一元化されたガイド付きの方法で行われる。評価を通知するために使用される要素には、企業のイベントの実績、構造化された外部データ（CO₂排出量など）、企業の報告、およびサードパーティの調査が含まれる。スコアは毎年更新される。評価の結果に基づいて、ESGの重要な問題のセット、および企業がESGの重要な問題をどの程度適切に管理しているかを評価するために使用される一連の指標は、時間の経過とともに変化する可能性がある。

3. 安全衛生情報の構成要素の比重の業界毎の違い

1) FTSE

SHS 1～5という項目は、通常の質問でどのセクターにも適用する。例えば安全衛生そのものの方針があるか。ある場合はすごく重要視されているか。また自社の従業員だけではなく、契約社員や、サプライヤー、ステークホルダーにもその方針が浸透しているかどうかについて評価を行う。次に方針の中で継続的にインパクトや事故や労災を減らすコミットメントがあるか、そして継続的に減らして行くという書き込みがあればaとなり、さらにいつまでに災害を0にするというような具体的なコミットメントがある場合はbとなりさらに加点がなされるようになっている。aという基礎情報の開示が出来

ていて、さらにbという更なる情報開示が出来ていると加点がなされる仕組みである。

SHS 05の項目はExposureがHigh しかないので、例えばミドルのExposureの業種は、このSHS 05は評価対象にならない。例えば項目では、従業員の安全衛生の様々な取り組みが、政策の中に従業員の声がどれぐらい含まれている反映されているか、というところを見ており、aに関しては、従業員が協議の場とか、経営層との協議の場があり、意見を発する場所があるか、ということに関する情報公開があるかを確認し、bに関しては、労働組合を通じて、具体的に正式な話があるかを確認している。

M (Middle : 中) がついているものに関しては、一般的な質問であり、H (High : 高い) に関してはより深く掘り下げた項目として確認をしている。SHS 08は、何か設定された目標、数値目標に対することとなる。例えば2025年までに労災を0にする、また事故を無くすという目標があれば、それに対する今年の進捗を実際に出しているというのが、aになる。bに関しては日本企業の情報開示によくあるが、その業界の平均の事故数や、製造業全体の事故数と、自社のパフォーマンスを折れ線グラフにして比較していると、bに加点される。

2) S&Pグローバル

業界による違いはあり、全体的に言うと、人、健康、安全というテーマはほんの一部分となる。他の要素を考慮に入れると、人的資本管理、トレーニング、従業員満足度、従業員維持、労働条件、人権など、これらはすべて、常に高いウェイトを占めるトピックである。どんな業界でも関係ない。しかし、人的資本管理のようなものは、サービス業や知識産業では比重が高いと言えるが、鉱業のような産業では、安全衛生の要素は遥かに高い。

例えば鉱業の場合、安全衛生は全体の7%を占めるが、これに人権や労働の指標を加え、さらに人的資本の項目を加えると、全体の17%に相当する。

しかし、銀行業を例にとると、安全衛生は3%に過ぎないが、人権、労働、人材、人的資本管理など、すべてを合わせると21~22%になりかなり高い。人の要素が常に非常に重要なウェイトを占めている。産業の種類によって異なり、知識ベースのサービス業なのか、労働者に対するリスクが確実に高い製造業や採掘業なのかによって比重は異なっている。

3) MSCI

※MSCIについては、インタビューができなかったため、公開情報から安全衛生を含む内容の記載となる。

2020年11月以前は、ベンチマーク値は、MSCIACWIインデックスの構成要素におけ

るESG格付け業界の同業他社の2.5パーセンタイルスコアと97.5パーセンタイルスコアの3年間のローリング平均に基づいていた。2020年11月に発効した方法論の強化に関連して、業界の最高および最低のベンチマーク値を設定する際の次の基準が2020年11月から適用される。

- 最高のベンチマーク値（「業界最大スコア」）は、ESG格付け業界内のモデル化された加重平均主要問題スコア（WAKIS）の95パーセンタイルから100パーセンタイルの間にある。
- 最下位のベンチマーク値（「業界最小スコア」）は、ESG格付け業界内のモデル化された加重平均主要問題スコア（WAKIS）の0パーセンタイルと5パーセンタイルの間にある。
- パーセンタイルは、ESG格付けを持つ企業の全世界（約8,500社）に基づいて計算された。これには、MSCIACWIインデックスの構成要素ではない約5,600の追加の小型株および非公開企業が含まれる。

業界調整スコアは、最高（AAA）と最低（CCC）の間の評価に対応する。これらの企業業績の評価は絶対的なものではないが、企業の同業他社の基準と業績に関連することを明確に意図している。

4) サステイナリティクス

※サステイナリティクスについては、インタビューができなかったため、公開情

報から安全衛生を含む内容の記載となる。

ESGリスク格付けは、リスクの絶対的な概念に基づいており、企業がさまざまな程度で晒されている重要なESG問題を中心に構成されている。これらの重要なESGの問題は、環境、社会、ガバナンスの特徴を持っている可能性がある。ただし、通常これらは2つまたは3つすべての組み合わせである。したがって、サステイナリティクスが提供するE/S/Gクラスタースコアは、重要なESG問題レベルで生成するスコアの線形結合として構築されている。重みはそれぞれの問題の管理指標とイベント指標の相対的な重要性を反映している。全ての管理インジケータとイベントインジケータには、クラスターへの1対1のマッピングがあることに注意が必要となる（E、S、またはGに分類される）。また、E/S/GクラスタースコアはESGリスク評価構造の一部ではなく、これらは評価の計算には使用されないが、追加情報として提供され、特定のケースに役立つものとなる。

4. 日本企業の安全衛生の課題についてのトレンド

1) FTSE

日本企業の開示が弱く、あまり関連の情報が拾いにくいのは、経営層の関与である。おそらく必ず関与がなされていると思われるが、それをハッキリ明確に開示

ができていない。例えば、安全衛生のトップの取締役がいるが、意思決定、意思疎通、何がどうコミュニケーションされているかなど、どこまで取締役レベルが介入しているのかが分からない限り加点ができないという仕組みになっているので、コミットメントの部分をもう少し分かりやすく記載するのは参考になるのではないか。ガバナンスやリスクマネジメントの体制、特に管理システムにおいて、安全衛生に関する日本企業の開示は分かりやすくなっている。

2) S&Pグローバル

日本企業については、投資家からの問い合わせが増えていることもあり、ESGのSの部分がますます重要になってきている。昨年から、ESGのSの部分に大きな関心が集まっている。Eの環境的な部分は測定が容易で、ガバナンスの部分は明確だが、Sは企業があまり報告しない部分である。これまで、企業はプログラムや自社の取り組みの事例については上手く報告してきている。しかしそれが実際に企業にプラスの影響を与えているかどうかを理解するのは難しい。そこで、S&Pグローバルでは事故や死亡率、インシデントなどについて、企業が開示しなければならない指標や数値を増やすことが、企業の活動状況を正しく把握するためのより良い方法だと考えている。第一のポイントは、より定量的な情報を報告する傾向にある。

もう1つは、全体的なウェルビーイングの部分、安全衛生に従業員のメンタルヘルスを含み良好であることを確認すること。このことは一般的に、従業員にとって健康的な職場環境であるだけでなく、生産性や会社全体の利益につながる。

労働安全衛生に関しては、地域によって異なる。米国では、安全衛生に関する報告や指標の文化が非常に強いが、ヨーロッパでは、国によっては、従業員の個人情報収集することが難しく、それができない場合がある。安全衛生は比較的わかりやすいかもしれないが、例えばヨーロッパの欠勤率を見てみると、多くの国では、従業員に病気の理由を尋ねることは許されていない。そのため、従業員が仕事を休んだり、損失時間が発生しても、それが病気のせいなのか、個人的な理由によるものなのかを判断するのは非常に困難である。世界中のデータを比較しても、それぞれの国のパーセンテージを完全に比較するのは難しい。数字を見る時の見かたも変える必要がある。例えばフランスでは、TRIFR（総要記録傷害率）を報告することがあるが、その下には「理由が分からない一部のデータは除外している」と書かれている。この10年ほどの間に日本で明らかに見られるようになったことは、確かに変化があるということで、特に健康とウェルビーイングの部分である。日本では、休業災害について報告する際、傷害率をずっと追跡してきたと思

うが、他の定量的な指標を見てみると、フレックスタイム制を採用している人の割合や、有給休暇を取得している人の割合、有給を消化している人の割合などがある。これらは特に昨年から、組織にとって非常に興味深い健康指標として注目されているものである。

また、在宅勤務をする人が増えていく中で、今後のワークモデルはどうなっていくか。日本ではまだ情報開示のレベルが低い。標準的な安全衛生の指標に関するものについて言えば、日本は世界の他の国々と同等であることは間違いない。しかし、健康やウェルビーイングにまつわることや、その他の衛生安全に関する質的な進展については、おそらく他の地域と比べてあまり開示されていない

3) MSCI

※MSCI については、インタビューができなかったため、公開情報から安全衛生を含む内容の記載となる。

公開情報において日本に関する限定した内容については記載がなかった。

4) サステイナリティクス

※サステイナリティクスについては、インタビューができなかったため、公開情報から安全衛生を含む内容の記載となる。

公開情報において日本に関する限定した

内容については記載がなかった。

D. 考察

企業の情報開示において、安全衛生に関する情報についての評価インデックスの評価方法は、それぞれ独自の方法で実施していることが明らかになった。例えば、FTSE Russellは、安全衛生のテーマに関わらず、産業セクターごとにエクスポージャー・レベル、影響のレベルというのを決め、その企業の活動拠点に合わせて適用されるESGの指標の数や内容を変えて調整している。また、S&Pグローバルは、ESGリサーチのフレームワークとしてコーポレート・サステナビリティ・アセスメント（CSA）と呼ばれるものを持ち、スコア化して、Dow Jonesなどのサステナビリティ・インデックスに反映している。また安全衛生の評価方法は2つのアプローチをもち、1つは、安全衛生に関する企業のプロセス、制度、方針を見ること。もうひとつのアプローチは、安全衛生指標を用いた定量的なアプローチで、定量的な指標を用いて企業のパフォーマンスを確認する方法を持ちいている。MSCIのESG格付けモデルは業界に相対的であり、加重平均アプローチを使用している。主要な問題の重みづけは、各業界の相対的な外部への影響と各リスクに関連する期間に基づいて、GICSサブ業界レベル（8桁）で設定され、主要な問題と重みづけにつ

いては、各暦年の終わりに正式なレビューとフィードバックを受けている。そしてコーポレートガバナンスは常に重要であるため、すべての企業に対して常に重み付けがなされ分析されている。サステナリティクスのESG リスクレーティングは、機関投資家が財務的に重要（マテリアル）なESG リスクを個別銘柄/ポートフォリオレベルで特定・理解することを支援するために設計され、異業種間の比較を可能とする絶対値スコアに基づくレーティングを採用している。ESGリスクレーティングは機関投資家に対し、各発行企業における未管理な状態にあるESGリスクの程度を評価しレーティングとして提供する。未管理なリスク要因が多いほど、ESGリスクレーティングでは高スコアとして評価されてしまう。

また評価インデックスが質問項目の更新を行う際に参考とする項目についても多様である。FTSE Russellは、グローバルで質問項目を設定し、リサーチチームをロンドンに持ち、このチームが推奨事項や新しいスタンダード、また開示内容を確認、最終的に外部の有識者会議で審議にかけ項目を追加、削除している。S&Pグローバルは、質問の内容を毎年見直し。新しい質問の追加と適当でない質問の削除を実施。平均すると毎年全体の10～15%程度の質問項目を変更している。MSCIは、データ収集を学術、政府、NGO、米国環境保護庁、世界銀行、企業の開示、

政府のデータベース、1600以上のメディア、その他のステークホルダーからの情報を質問項目に活用している。サステナリティクスは、関連する可能性のあるESG問題に対して、同じサブ業界で事業を行っている企業のExposureを決定する。評価は、セクター調査チームの専門知識を活用して、一元化されたガイド付きの方法で行われる。評価に使用する要素には、企業のイベントの実績、外部データ、企業報告、およびサードパーティの調査が含まれ、スコアは毎年更新されている。

安全衛生情報の構成要素の比重の業界毎の違いについては、項目それ自体の重みづけを変更することや、情報開示ができていないものについて加点をしていく方式もある。

FTSE Russellは、どのセクターにも適用する質問を設けており、さらに安全衛生方針、その従業員への浸透、継続したコミットメント、災害を0にする具体的なコミットメントというように情報開示が出来ていると加点がなされる仕組みをとっている。

S&Pグローバルは、比重を業界によって変更している。人的資本管理、トレーニング、従業員満足度、従業員維持、労働条件、人権などはすべて常に高いウェイトを占めるトピックでどんな業界でも関係なく重要なものとして取り扱っている。人的資本管理では、サービス業や知識産

業では比重が高いが、鉱業のような産業では、安全衛生の要素が遥かに高くなる。このように安全衛生を含む人的資本という視点を持ち、かつ各産業において比重を変えている。

日本企業の安全衛生の課題についてのトレンドだが、ESG投資家からのプレッシャーから開示は進んできたが、基本的に欧米の先進企業の安全衛生の情報開示の方がより進んでいる状況があるようだが、米国では、安全衛生に関する報告や指標を使用して開示する文化が非常に強いとされ、また欧州では国によって従業員の個人情報収集することが難しく欠勤率の中の病気を理由としているかを確認できない場合がある。日本においては特に経営層の関与が明確に提示されていないとされていることや、継続した実績の情報開示がなされていないということがあ

る。FTSEは、日本企業の開示が弱く、関連の情報が拾いにくいのは、経営層の関与をハッキリ明確に開示できていないとしている。S&Pグローバルは、日本企業はこれまでプログラムや自社の取り組みの事例については上手く報告してきているとしているが実際に企業にプラスの影響を与えているかどうかを理解するのは難しいとしている。S&Pグローバルでは事故や死亡率、インシデントなどについて、企業が開示しなければならない指標や数値を増やすことが、企業の活動状況を正し

く把握するためのより良い方法だと考えている。

E. 結論

評価インデックスでの評価方法は、様々であり、また業界によつての質問項目の比重の重みづけも変わる。それぞれの評価インデックスにおける、業界それぞれで求められている情報開示方法を理解し進めることで、それぞれの評価インデックスの基準を満たすことができる。これらの基準を満たすことで、基本的に安全衛生に関する情報開示を良好にすることができる。情報開示を進めることが、経営層の関与を引き出し、労働安全衛生を推進する体制を整備することにつながり、究極的には労働災害の発生を防ぐことにつながることを望ましい。今後は、企業がどの評価インデックスの指標に重きを置いて情報開示を行っているか、安全衛生の本来の目的である労働災害0の達成など、企業の労働安全衛生に関する指標の達成度合いについて比較をすることができる、評価インデックスの情報開示のアプローチの中でより重要視したらよいインデックスがどれかを導き出すことも可能かと思われる。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

H. 知的財産権の出願・登録状況なし
なし

I. 引用・参考

- FTSE Russell ESG Data Model
Methodology RC8 (2021-22)
- MSCI ESG Ratings Methodology – Exec
Summary Dec 2020
- Sustainalytics_ESG
Ratings_Methodology Abstra

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

労働災害防止対策の推進とESG投資の活用に関する調査研究
ビジネスと人権に関する指導原則の全体像と安全衛生の関連調査

研究協力者 下田屋 毅 一般社団法人サ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン
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 准教授

研究要旨：

ビジネスと人権に関する指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）は国連人権理事会において全会一致で承認された、全ての国と企業が尊重すべき世界的な基準である。本研究では、ビジネスと人権に関する指導原則に関連する情報をまとめるとともに、企業における情報開示の状況を整理することを目的とした。

文献およびインターネットを用いた検索により、ビジネスと人権に関する指導原則に関連する情報を収集し、まとめた。また、本原則に基づき情報開示している代表的な企業4社（ユニリーバ、ネスレ、マークス&スペンサー、HP（ヒューレット・パッカー））を選定し、その開示内容について調査した。

ビジネスと人権に関する指導原則は、「国家の人権を保護する義務、人権を尊重する企業の責任、人権侵害を受けた人の救済のアクセス」の3つの柱で構成されている。企業は、ビジネスと人権に関する指導原則に則って情報開示を行うにあたり、「国連指導原則報告フレームワーク」がある。具体的には、① 人権報告をビジネスの文脈に位置づける、② 情報開示の最低基準を満たす、③ 進行中の改善内容を説明する、④ 人権尊重に焦点をおく、⑤ 人権への最も深刻な影響（顕著な人権課題）に取り組む、⑥ 関連地域の事例をバランスよく提供する、⑦ 除外した重要情報について説明する、である。良好事例では、自社のみならず、サプライヤーを含めて、安全衛生を含む、人権を配慮する取組みがシステム化されていた。

日本企業において、ビジネスと人権に関する指導原則の周知徹底するとともに、良好事例から抽出された具体的な方法についても共有を進めることが必要である。

A. 目的

2011年6月にビジネスと人権に関する指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）¹⁾は国連人権理事会において全会一致で承認された、全ての国と企業が尊重すべき世界的な基準である。法的拘束力はないが、企業に焦点をあて、マルチステークホルダーでの議論の上でまとめられており、高い説得性と正当性を持ち様々な国際的なガイドラインに影響を及ぼしている。

本研究では、ビジネスと人権に関する指導原則に関連する情報をまとめるとともに、企業における情報開示の状況を整理することを目的とする。

B. 方法

文献およびインターネットを用いた検索により、ビジネスと人権に関する指導原則に関連する情報を収集し、まとめた。また、本原則に基づき情報開示している代表的な企業4社（ユニリーバ、ネスレ、マークス&スペンサー、HP（ヒューレット・パッカード））を選定し、その開示内容について調査した。

C. 結果 および D. 考察

1. ビジネスと人権に関する指導原則の概要

(1) 背景

2008年に国連事務総長特別代表に任命

されたジョン・ラギー氏はビジネスと人権に関する「保護、尊重、救済フレームワーク」を人権理事会に提出し、全会一致で承認された。そして国際的に大きな影響を与え、国際標準化機構（ISO）が2010年に発行したISO26000（社会的責任に関する手引き）、2011年改訂の経済協力開発機構（OECD）多国籍企業行動指針、Global Reporting Initiative（GRI）へ取り入れられるとともに、NCP（National Contact Point：行動指針の各国連絡窓口）における問題解決支援の機能も強化された。

国連人権理事会は、ジョン・ラギー氏にこの保護・尊重・救済のフレームワークを実施するための原則の策定を求め、2011年6月、「ビジネスと人権に関する指導原則」が全会一致で承認された。この指導原則の推進のため、毎年スイス・ジュネーブの国連において、国連ビジネスと人権フォーラムが開催されている。

(2) 指導原則の内容

ビジネスと人権に関する指導原則は、「国家の人権を保護する義務、人権を尊重する企業の責任、人権侵害を受けた人の救済のアクセス」の3つの柱で構成されている。

① 人権を保護する国家の義務

国家は、その領域で、また管轄内で人権が侵害されることを防ぎ、もし侵害が起

こった時には、その侵害状態を取り除き、責任者の処罰と必要な場合には補償を確保する義務がある。また国家は、企業に対して、様々な立法的、行政的方法によって、企業活動を通じて人権が尊重されるよう求める必要がある。

② 人権を尊重する企業の責任

(ア) 方針によるコミットメント

企業は、全ての企業活動において人権を尊重する責任を、方針として公にする。

(イ) 人権デューデリジェンス

企業は次の事項を実行することで、人権を尊重する責任を果たすことが求められている。

企業が関与する、人権への負の影響について、特定し、分析し、評価する。評価した結果を企業の対処プロセスに組み込み、適切な行動を起こす。

質的・量的な指標に基づき、継続的に追跡評価をする。企業の対応について、外部に開示する。

(ウ) 是正

企業は、人権への負の影響を引き起こし、またはこれを助長したことが明らかになる場合には、是正に努めなければならない。

③ 救済へのアクセス

人権の侵害が生じた場合に、影響を受け

る人々が実効的な救済を受けられるように救済制度へのアクセスが保証されることが必要となる。「苦情処理メカニズム」という救済の仕組みを通して、企業活動によって引き起こされる人権侵害に対する苦情の申し立てを可能とする。

ビジネスと人権に関する指導原則は、全ての国家と全ての企業に適用され、ここでいう全ての企業とは、規模、業種、拠点、所有形態、組織構成にかかわらず、多国籍企業やその他の企業を含むとしている。また、社会的に弱い立場におかれ、排除されるリスクが高い、権利保持者(ライツホルダー)などの脆弱な立場に置かれているグループや民族に属する人たちが直面する課題に特に注意を払うことを求めている。

2. ビジネスと人権に関する指導原則の情報開示

(1) 「国連指導原則報告フレームワーク」²⁾を実施するための原則

企業が、ビジネスと人権に関する指導原則に則って情報開示を行うにあたり、「国連指導原則報告フレームワーク」がある。ここではその「フレームワーク」を実施するための原則を示す。

① 人権報告をビジネスの文脈に位置づける

人権に関する企業の開示情報の読者は、

当該企業の事業活動がおかれている広い文脈を理解する必要がある。関連情報には、当該企業のビジネスモデル、組織構造、ガバナンス、戦略、事業活動が含まれる。企業が人権報告を年次報告書、統合報告書、サステナビリティ報告書等を含めている場合は、これらの関連情報が既にそうした報告書の中で提示されていることもある。一方、企業が本「報告フレームワーク」を利用して独立的に人権報告を行う場合、上記の関連情報を含めて報告するか、もしくはそれを容易に入手できる場所を明示しなければならない。含むべき一般的な情報については、「統合報告フレームワーク」または GRI の「GRI スタンドアード」をガイダンスとして参照することもできる。

② 情報開示の最低基準を満たす

「報告フレームワーク」の利用を表明する企業は、次の最低基準を満たす必要がある。

- ・「パートA:人権尊重のガバナンス」の 2 つの包括的質問に実質的な回答を行うこと

- ・「パートB:報告の焦点の明確化」の 4 つの情報要件を満たすこと

- ・「パート C:顕著な人権課題の管理」の 6 つの包括的質問に実質的な回答を行うこと

この最低基準は、事業の一環として人権への取り組みを始めるいかなる企業にと

っても達成可能なものである。報告する企業はこれに続いて補助的質問にも回答し、すべての質問への回答の質を徐々に高めていくよう努力しなければならない。

③ 進行中の改善内容を説明する

人権尊重責任を果たすのに必要な方針及び手続の実施には時間を要します。また人権リスクは、企業の活動や事業活動地、及び取引関係の変化とともに進展していきます。したがって「指導原則」の実施は、間断ない改善を必要とする継続的なプロセスといえる。つまり、「完了」として報告できるような有限のプロセスではないということである。「報告フレームワーク」を利用すれば、企業はその規模や「国連ビジネスと人権に関する指導原則」の実施のどの段階にあるかに関わらず報告を開始することができ、経時的に進捗を示すこともできるようになる。

「報告フレームワーク」を利用する企業は、

「指導原則」の実施に関する進捗、及び継続的改善の方法について明らかにするよう務めなければならない。

④ 人権尊重に焦点をおく

「報告フレームワーク」は人権の尊重に焦点をおいている。その基準となる期待は、あらゆる企業が「他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処すべき」(国連指導原則 11)

というものである。従い「報告フレームワーク」は、人権の擁護・促進を図る社会的投資や、社会奉仕活動に対応するものではない。ただしそれらが、当該企業の顕著な人権課題に関連した、人権リスクに取り組むための熟慮された戦略の一環である場合は別である。企業は、人権を擁護・促進するイニシアチブであるが、顕著な人権課題の管理とは無関係なものについて報告したいと考えることもある。しかしその場合でも、「報告フレームワーク」の質問への回答が不明瞭になったり、損なわれたりすることのないよう注意を払わなければならない。

⑤ 人権への最も深刻な影響（顕著な人権課題）に取り組む

人権に関する情報開示にあたり、企業は、その事業活動や取引関係に関連する、最も深刻な、実際の、及び潜在的な人権への負の影響に焦点をおかなければならない。従って情報開示の出発点となるのは人権へのリスクであり、企業へのリスクではないが、人権への影響が最も深刻である場合には、その影響は企業に対するリスクにも確実に収斂すると認識することが必要である。

⑥ 関連地域の事例をバランスよく提供する

企業は「報告フレームワーク」の質問に対し、可能な限り具体的な情報に基づい

て回答しなければならない。具体的な情報には、報告対象期間において、顕著な人権課題に関わる影響がいかにかに発生したか、またいかにかに防止、軽減、是正の措置をとったかについての事例を含む。さまざまな事業活動地の中から事例を選択しなければならない場合は、顕著な人権課題がもっとも重大化している活動地を優先的に取り上げる。事例は全体としてバランスよくとりあげ、企業のパフォーマンスを幅広く代表するものでなければならない。もしそうでない場合には、その理由を説明する必要がある。

⑦ 除外した重要情報について説明する

例外的なケースとして、「報告フレームワーク」に基づく報告の最低基準を満たすため、あるいは、選択した補助的質問へ正確に回答するために必要な特定の情報を、企業が開示できない場合もあり得る。このような場合、企業は除外した情報の性質を明らかにし、除外の理由を説明しなければならない。例えば、ステークホルダーの人権へのリスク、具体的かつ正当な法的禁止措置や機密保持に関わる制限、信頼できる情報が入手できないことなどである。企業が具体的または明示的な形で情報を開示できない場合は、可能な限り集計または匿名化した形で情報を提示し、情報開示の大幅な不備を回避するようにしなければならない。

(2) 報告フレームワーク

①パート A： 人権尊重のガバナンス

(ア) 方針のコミットメント

A1. 企業が、人権尊重へのコミットメントとして公式に述べていること（パブリック・コミットメント）は何か？

A1.1 パブリック・コミットメントはどのように策定されたか？

A1.2 パブリック・コミットメントがとりあげているのは誰の人権か？

A1.3 パブリック・コミットメントをどのように周知させているか？

(イ) 人権尊重の組み込み

A2. 企業は、人権尊重のコミットメントの実施を重視していることを、どのように説明しているか？

A2.1 人権パフォーマンスの日常における責任は、社内でどのように構成されているか、またその理由は何か？

A2.2 上級経営管理者及び取締役会では、どのような種類の人権課題がどのような理由で議論されているか？

A2.3 意思決定や行動に際してはさまざまな方法で人権尊重を意識すべきであることを、従業員及び契約労働者に対してどのように周知させているか？

A2.4 企業は取引関係において、人権尊重を重視していることをどのように明確化しているか？

A2.5 報告対象期間中、人権尊重を実現することに関して企業が得た教訓は何か、

またその結果として何が変わったか？

② パート B： 報告の焦点の明確化

B1. 顕著な人権課題の提示：報告対象期間の企業の活動及び取引関係に関連した、顕著な人権課題を提示する。

B2. 顕著な人権課題の確定：顕著な人権課題がどのように確定されたかを、ステークホルダーからの意見も含めて説明する。

B3. 重点地域の選択：顕著な人権課題に関する報告が特定の地域に重点をおく場合、どのようにその選択を行ったかを説明する。

B4. 追加的な深刻な影響：報告対象期間に発生し、または引き続き取り組まれている人権への深刻な影響のうち、顕著な人権課題以外のものを特定し、その取り組みの方法について説明する。

③パート C： 顕著な人権課題の管理具体的方針

C1. 企業は顕著な人権課題に取り組む具体的な方針を有しているか、またそれはどのような方針か？

C1.1 企業はその方針の関連性と重大性を、当該方針の実施が求められる者に対してどのように伝えているか？

ステークホルダー・エンゲージメント

C2. 顕著な人権課題のそれぞれに関し、企業はステークホルダー・エンゲージメ

ントをどのように実施しているか？

C2.1 企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与すべきか、またいつ、どのように関与するかをどのように決定しているか？

C2.2 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与したか、またその理由は何か？

C2.3 報告対象期間中、ステークホルダーの見解は、顕著な人権課題それぞれに対する企業の理解や取り組み方にどのような影響を与えたか？

影響の評価

C3. 顕著な人権課題の性質が時間の経過とともに変化する場合、企業はそれをどのように特定するか？

C3.1 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる影響に、目立った傾向またはパターンがあったか、またそれは何だったか？

C3.2 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる深刻な影響が発生したか、またそれは何だったか？

評価結果の統合及び対処

C4. 企業は顕著な人権課題それぞれについての評価結果を、自社の意思決定過程及び行動にどのように統合しているか？

C4.1 顕著な人権課題の管理に影響を与える意思決定と行動を行う社内部門は、

解決策を見出し実施することにどのように関与しているか？

C4.2 顕著な人権課題に関連する影響の防止または軽減と、他の事業目的との間に緊張関係が生じた場合、その緊張関係はどのように対処されるか？

C4.3 報告対象期間中、顕著な人権課題それぞれに関連する潜在的影響を防止または軽減するため、企業はどのような措置をとったか？

パフォーマンスの追跡

C5. 企業は、顕著な人権課題それぞれへの取り組みが実際に効果をあげているかどうかをどのように確認しているか？

C5.1 顕著な人権課題のそれぞれが効果的に管理されているかどうかを示すのは、報告対象期間のどの具体的事例か？

是正

C6. 企業の行動や意思決定が、顕著な人権課題に関連して人々の人権を侵害している場合、企業は効果的な救済をどのように実行可能なものに行っているか？

C6.1 企業はどのような手段を通じて、顕著な人権課題それぞれに関わる苦情や懸念を受理できるか？

C6.2 人々が苦情や懸念を申し立てることができると感じているかどうかを、企業はどのように確認しているか？

C6.3 企業はどのように苦情を処理し、成果の有効性を評価しているか？

C6.4 報告対象期間中、顕著な人権課題に関する苦情や懸念、及び成果には、どのような傾向とパターンがあったか、また企業はどのような教訓を得たか？

C6.5 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題に関わる実際の影響からの救済を提供または可能にしたか、またその場合の典型的もしくは重大な事例は何か？

3. 企業のビジネスと人権に関する情報開示における労働安全衛生関連事例

ユニリーバ、ネスレ、マークス&スペンサー、HP（ヒューレット・パカード）の4社のビジネスと人権に関する情報開示における労働安全衛生関連事例をまとめた。

(1)ユニリーバ 人権報告書 2020³⁾

①ユニリーバが特定する顕著な人権侵害のリスク

ユニリーバの顕著な人権問題の8つの中に安全衛生が位置付けられている。

- ・ 差別
- ・ 公正な賃金
- ・ 強制労働
- ・ 結社の自由
- ・ 嫌がらせ
- ・ 安全衛生
- ・ 土地の権利
- ・ 労働時間

②顕著な人権侵害のリスク「安全衛生」
ユニリーバでは、責任ある調達方針で安全衛生について定めている。

責任ある調達方針：#9 すべての労働者の健康と安全は職場で保護されている安全は交渉の余地のない取り組みであり、ユニリーバの全員が共有している。

③ ユニリーバ人権報告書 2020 の安全衛生の記述（P36）

イ) ユニリーバのビジネスの中心にある道徳的義務

すべての従業員は、怪我や事故のリスクから解放されて生活し、働くことができなければならない。それはユニリーバのビジネス原則の規範とユニリーバの「責任ある調達方針（RSP）」に反映されている道徳的な義務である。ユニリーバは、ユニリーバのために、またはユニリーバと一緒に働くすべての人が、安全衛生をすべての行動の核となる要素として組み込むことを求めている。

ユニリーバの業務において、健康で安全な環境を提供することはユニリーバの責任だが、個人はまた、怪我や事故のない職場というビジョンを推進するためにユニリーバの要件を順守する必要がある。そのため、事例から学び、継続的に改善するために「安全な瞬間」を導入した。ユニリーバは導入の欠如を容認せず、サプライヤーにも同じことを期待している。ユニリーバのサプライヤー監査では、安

全衛生が引き続き最も頻繁に報告されるコンプライアンス違反である。これは、他の非準拠よりも監査で識別しやすいためである可能性がある。ビジネスに対する財政的圧力が高まるにつれて、安全衛生がしばしば損なわれる可能性があることをユニリーバは知っている。サプライヤーとの関わりの多くは、安全衛生を改善し、知識とベストプラクティスを共有することである。

ロ) 心身の健康と安全のサポート

ユニリーバの事業では、安全プログラムの 5 つの柱が、安全な移動と輸送、行動に基づく安全、およびビジョンゼロの安全野心を追求する請負業者と建設、プロセス、機械に関連する安全に取り組んでいる。同時に、職場の心身の健康を促進し、社員の活躍を目指す。

ハ) 許容できるレベルの事故はない

工場やオフィスでの事故は、単純な応急処置のみが必要なものを除くすべての職場の負傷をカウントする合計記録可能頻度率 (TRFR) を使用して測定する。

これは、2020 年の労働時間 100 万時間あたり 0.64 だった。これは、USLP で設定された目標であり、2013 年に最初に達成した目標である 2020 年までに工場とオフィスでの 2008 年の TRFR を 2.10 に半減させることであった。ただし、事故が発生している間は、いかなる率でも

解決することはなく、ビジョンゼロ戦略を引き続き追求していく。

Vision Zero

The right to a safe and healthy work environment is non-negotiable. We are transforming safety with our Vision Zero strategy which underpins everything we do as a business. It aims for:

- zero fatalities
- zero injuries
- zero motor vehicle accidents
- zero process incidents
- zero tolerance of unsafe behaviour and practices.

ビジョンゼロ

安全で健康的な職場環境への権利は交渉の余地がない。ユニリーバは、ビジョンゼロ戦略で安全性を変革している。ユニリーバがビジネスとして行うすべてのことを支えている。

目的は次のとおり。

- 死亡者ゼロ
- 怪我ゼロ
- 交通事故ゼロ
- プロセスインシデントゼロ
- 安全でない行動や慣行に対する

許容度はゼロ



影響を受ける可能性のあるユニリーバのサプライチェーンの労働者のおおよその数：108,000

データは、監査で報告されたすべての安全衛生の問題ではなく、主要なインシデントに関連している。

問題が見つかった上位 3 か国：

- ・ 中国
- ・ インド
- ・ インドネシア

コンプライアンス違反が見つかった場合、影響を受ける可能性のある人数を見積もる。ユニリーバのサプライヤーは、すべての違反に対して是正計画を実施している。

情報源：USQS グローバル責任ある調達レポート

NC 監査データ 2016-YTD2020 監査。

ニ) COVID-19 の間にユニリーバの人々とコミュニティをサポートする

COVID-19 に直面して、ユニリーバは、従業員、消費者、地域社会、顧客、サプライヤーなどのステークホルダーの生命と生計を保護するために、さまざまな面で行動を起こしている。パンデミックに取り組むための世界的および国内的な取り組みを支援するための一連の措置を講じた。すべての調達ユニットと流通センターは、ビジネスの継続性をサポートしな

がら、従業員を保護するために専門的な階層型プロトコルを適用している。ユニリーバの国のリーダーシップチームは、状況を注意深く監視し、必要に応じてサイトのリーダーと関わり続ける。また、衛生とソーシャルディスタンスを置くための厳格なサイトのプロトコルを導入した。

ホ) 幸福をサポートする

ユニリーバは、医療および労働衛生のためのグローバル戦略を持っている。

健康保護と健康増進の両方に焦点を当てている。メンタルヘルスはユニリーバの健康問題のトップ 3 の 1 つであり、ユニリーバのプログラムの中心的な焦点であり、変化や不確実性の時代にメンタルヘルスが特に重要であることを認識している。職場での体の健康と同じように、心の健康についても安心して話すことを積極的に奨励している。メンタルヘルスの問題の影響を理解し、兆候を認識し、チームが利用できるサポートの道標を示すように、リーダーとラインマネージャーをトレーニングする。これは、2020 年の COVID-19 パンデミック時に特に重要だった。

へ) 拡張されたサプライチェーンにおける安全衛生

サプライヤーの施設の監査では、安全衛生の問題がユニリーバの方針に対しての

不適合として一番多い数値を表していることが一貫してわかっている。多くの場合、サプライヤーの施設は問題の症状のみに対処しており、根本原因には対処していないことがわかる。多くの場合、その根本原因は、労働者と経営者の両方の間の「安全衛生の考え方」の欠如である。適切なプロセスが整っていても、上級管理職からの説明責任が欠如していると、どの企業でも事故が増加する。

ユニリーバの安全専門家は、サポートを提供するためにサプライヤーの工場を頻繁に訪問する。また、サプライヤーが独自の安全衛生委員会を作成し、業界およびユニリーバのベストプラクティスを共有するのに役立つガイダンスドキュメントを作成した。これは、2021年の第2四半期までに、オンライントレーニングを提供し、サプライヤー向けの安全ウェビナーを開催することでグローバルに展開し、RSPプロセスを通じてサプライヤー工場での安全結果を引き続き監視する。

ト) ユニリーバの将来の方向性

怪我の軽減に大きな進歩があったにもかかわらず、ユニリーバは依然として重大な災害を抱えている。これらは受け入れられないものであり、プログラムを継続的に改善することで防止することを決意している。2019年に、ユニリーバの組織のリーダーシップのコミットメントを示すために、世界中のすべてのユニリー

バの事業に1時間のスタンダダウン（予定された停止）を導入し、職場で発生した死亡災害をマークした。これに加えて、ユニリーバのリーダーシップエグゼクティブメンバーまたは国の総支配人は、災害と取られている行動を確認するために、死亡者のいる場所へ移動する。

ユニリーバは、あらゆる種類の災害の後に同じ教訓-学習プロセスを適用した。また、MoMo（モーターオン、モバイルオフ）プログラムに関するも順調に進展している。自己規律は依然として最大の課題の1つである。ユニリーバの取り組みをサポートするために、運転中に着信やテキストメッセージを停止するアプリを試験運用している。全体として、危険な行動をさらに減らすために、事故やヒヤリハットのリアルタイム報告を増やすことにも取り組んでいる。ユニリーバの仕事のもう1つの焦点は、買収と、新規事業の能力と能力の構築に関連している。ユニリーバは、安全マインドセットを開発し、職場をより安全にするために、サプライヤーと協力し続ける。

将来を見据えて、自動化とデジタルファクトリーの増加は災害率を減らす可能性を秘めている。デジタルファクトリーは、生産とエンジニアリングにおける多様なデジタル方法論とツールの統合に基づいている。これには、回線パフォーマンスのリアルタイム追跡と品質と安全性のオンライン追跡を備えたオペレーティ

ングシステムが含まれる。しかし、それらはまた、変化する仕事の世界とそれが人々に与える影響という点で課題をもたらす。

(2) ネスレの人権フレームワークとロードマップ⁴⁾ - Supporting a just transition toward a regenerative food system DECEMBER 2021

① ネスレが特定する顕著な人権侵害のリスク

ネスレの顕著な人権問題の 10 つの中に安全衛生が位置付けられている

ネスレの重要な問題は、ネスレの活動やビジネス関係を通じて人々に最も深刻な悪影響を与えるリスクのある人権として特定した分野である。

- ・ 児童労働と教育へのアクセス
- ・ 強制労働と責任ある採用
- ・ 生活収入と生活賃金
- ・ 男女共同参画、差別やハラスメントの禁止

トの禁止

- ・ 職場での安全衛生
- ・ 結社の自由と団体交渉
- ・ 水と衛生の権利
- ・ 先住民と地域社会の土地の権利
- ・ データ保護とプライバシー
- ・ 食糧の権利と栄養価が高く、手頃な価格で適切な食事へのアクセス

② ネスレの人権フレームワークとロード

マップの安全衛生の記述 (P19) 職場での安全衛生

問題の定義

安全で健康的な労働環境は、世界中の労働者の保護された権利の重要な部分である。ILO は、特に労働安全衛生を扱う多くの基準を採用している。さらに、COVID-19 のパンデミックは、安全で健康的な労働環境を確保し促進することがいかに重要であるかを強調している。

重要な理由

人々はネスレのビジネスの中心である。従い、従業員、ビジネスパートナー、およびネスレが事業を行う地域社会の安全衛生は、ネスレにとって非常に重要である。人の世話をすることは、社会にプラスの影響を与えるというネスレのビジネスの目的をサポートする健康でやる気のある労働力を構築し、維持するのに役立つと信じている。

(3) 人権へのマークス&スペンサーのアプローチ⁵⁾

マークス&スペンサーでは、2016 年 2017 年に人権報告書を発行している。この時期にマークス&スペンサーは、人権担当者を決め、取り組みを加速させており、この時期の取り組みが充実しているため、今回 2017 年発行の人権報告書を取り上げた。その後のマークス&スペンサーは取り組みをしているものの人権報

告書は発行していない。

① マークス&スペンサーの顕著な人権課題

2017 年の人権報告書では、顕著な人権課題として 7 つを掲げ、そして確認している課題として 4 つを掲げている。



マークス&スペンサーの顕著な人権課題

- ・ 差別
- ・ 強制労働
- ・ 結社の自由
- ・ 安全衛生
- ・ 生活賃金
- ・ 水と衛生
- ・ 労働時間

確認している課題

- ・ 児童労働
- ・ 土地の権利
- ・ 労働の確保
- ・ 消費者の安全

② 海外の店舗における主要な重要な問題は火災と安全衛生

2016 年 3 月に設定された 10%未満の不適合目標に対して、160 の海外所有店舗で大きな進歩を遂げた。火災安全の不適合は 41%から 5%に、安全衛生は 6%に減少した。2015/16 年にはそれぞれ 48%。検査はグローバルな第三者の監査プロバイダーによって実施され、現地の言語でのワークショップとトレーニング資料によって補完される。

Safely&Legally の取引は現在、リーダーシップの優先事項で、日常業務の一部を形成している。2016 年には 13 のフランチャイズパートナーを対象に評価を拡大し、2017 年には残りの 7 つを関与させて、認識と埋め込みプロセスをサポートする国内ガバナンスを開発する。

③ 安全衛生に焦点を当てた衣服とホーム

安全衛生 (H&S) は、常に M&S 衣料品と家庭の倫理的取引戦略の重要な要素であり、ディーセントワークへの取り組みである。マークス&スペンサーは、サプライチェーンにおける労働安全衛生の理解を広げ、より健康的で安全な職場を作るという野心を持っている。

労働者のニーズを満たし、サプライヤーにビジネス上の利益をもたらす。

2012 年からカンボジアの 15 の工場に健康プログラムを展開している。このプログラムは、工場内の診療所を地元の医療サービスプロバイダーにリンクし、工場が健康の権利と方針に取り組むための管理委員会を設立し、労働者にトレーニング意識向上プログラムを提供することを支援する。これまでのところ、プログラムは 20,000 人の労働者に達し、工場の診療所の使用量を 40%増やし、貧血を 60%減らした。プログラムの採用をサポートする強力なビジネスケースがあり、工場は欠勤率が 5%減少し、効率が 7%向上したと報告している。

このプログラムの成功により、2015 年に GSK および CARE International と提携して、バングラデシュの縫製工場健康プログラムを試験的に実施することができた。これは、バングラデシュでのカンボジアの健康プログラムと GSK の農村部の健康プログラムから学んだことを利用している。健康、衛生、栄養に関するトレーニングと情報を提供し、7,770 人の衣料品労働者に連絡を取った。そのうち 53%が女性だった。このプログラムは、241 人の「健康チャンピオン」を特定し、訓練した。そのうち 126 人は女性であり、同僚の教育者および同僚の「頼りになる」情報提供者としての役割を果たす。現在、25,000 人の家族とコミュニティのメンバーが、コミュニティ内のサテライトの

ヘルスクリニックを訪れ、改善された健康情報にアクセスし、コミュニティサポートグループ (CmSS) によってニーズを表すことができる。バングラデシュで労働者のニーズと一般的に特定されている健康ニーズに応じて、8 つの新しいサービスが工場内の診療所に追加された。血液のグループ化、目のスクリーニング、痛みの管理、運動、尿検査、家族計画、鉄と葉酸、生理用ナプキン。現在、オンサイトの医療施設を改善し、健康と労働者の権利、特に病気休暇、産休へのアクセス、産休後の労働者の職場復帰を促進するためのプロセスを強化することを目的とした 3 年間のプログラム (2017-2020) を展開している。このプログラムは、労働者の健康の擁護者を特定し、労働者の健康権にアクセスする際に労働者を支援できるようにするためのリーダーシップトレーニングを提供している。また、工場プログラムを地域のコミュニティリソースセンターにリンクして、より広範な地域保健提供の課題に取り組む。

2016 年には、中国、ベトナム、インド、スリランカ、トルコの 374 の工場管理者と H&S 安全管理者にグローバルな健康と安全のトレーニングプログラムを提供した (カンボジアは 2017 年に含まれる)。管理者は、職場の安全の重要性とリスク評価の重要性に関するトレーニングを実

施する。労働者へのカスケードトレーニングの管理をサポートする train-the-trainer モジュールもある。

マークス&スペンサーは、他のブランドや労働組合と協力して、バングラデシュの火災と建物の安全に関する協定に積極的に参加している。マークス&スペンサーが調達しているバングラデシュのすべての工場は ACCORD の対象であり、建物、電気、構造の安全性について評価を受けている。現在の修復率は 87%。

④サプライヤー管理の一環としての監査での不適合事項 (図 1)

サプライヤー管理におけるサプライヤー監査での工場での不適合事項において、安全衛生が一番多く、3977 件中 2636 件 (66.3%) である。

(4)HP (ヒューレット・パッカー) 2020 人権アップデート⁶⁾

①COVID-19 に対する HP の対応

大小の企業、地方自治体、国の政府、家族や個人はすべて、HP のほとんどが想像できなかった方法で COVID-19 に挑戦してきた。HP はパンデミックとの世界的な戦いに貢献することを優先したが、他の取り組みに向けて前進を続けた。HP の施設の多く、特に製造現場は、生産された製品のおかげで不可欠であると考えられ

ていたため、労働者の安全衛生を保護しながら自宅での作業をサポートする重要な IT テクノロジーを提供し続けるために特に警戒する必要があった。ウイルスへの対応において人々の安全と人権を最優先することにより、HP の人々は HP が HP の価値観によってどのように生きているかを示した。

HP の技術を動員する

グローバルなデジタルマニュファクチャリングコミュニティと協力して、HP の 3D印刷技術、経験、生産能力を活用して、緊急のニーズを満たす重要な医療部品を提供した。作られたアイテムには、フェイスマスクとシールド、マスクアジャスター、鼻腔スワブ、ハンズフリードアープナー、および呼吸器部品が含まれていた。同期化された効果的なアプローチをサポートするために、多くの国の政府、保健、および業界の機関と調整した。

印刷サービスプロバイダーのグローバルネットワークも、看板やコミュニケーション資料などを通じて、医療チーム、企業、一般の人々が COVID-19 と戦うのを支援するために革新されました。診断およびワクチン研究をサポートするために、無料の HP バイオプリンターを政府機関、製薬会社、および非政府組織に配備した。

業務およびサプライチェーンにおける従業員の安全の確保

パンデミックに対処するためにテクノロジーを迅速に展開するにあたり、従業員とコミュニティへの深刻なリスクに対処するために、運用とサプライチェーンの管理方法を再評価する必要があった。HP の対応は、人権を尊重するという HP のコミットメントを反映している。

次に、従業員、派遣労働者、およびパートナーは、これらのリスクを管理および軽減するために断固として行動した。

HP はすぐにほとんどの従業員を自宅で仕事に切り替えた。リモートモデルに移行できなかった製造およびその他の機能の担当者に対して、物理的な距離、個人用保護具、現場訪問者の制限、代替の人員配置、および強化された清掃と消毒の実践に対処する安全衛生トレーニングとプロトコルを導入した。また、コンタクトトレーシングイニシアチブを実施している。旅行やサイトへのアクセスに対するパンデミックの影響により、完了できたサプライヤーの監査と評価の数は減ったが、引き続き取り組み続ける方法を模索した。

サプライヤーと使用された技術は、保証作業を安全に実施する。また、能力開発を通じて、サプライヤーがこれらの複雑な課題に対処するのを支援した。HP サプライヤー行動規範には、安全衛生に対する厳格な期待があり、COVID-19 中にサプライヤーが労働者を保護するためのベストプラクティスを公開した。

サプライヤーの労働者のニーズと懸念とのつながりを維持するために、休暇、労働慣行、賃金と福利厚生に関する調査を実施した。COVID-19 と診断された労働者に、治療や補償などの必要な支援が与えられているかどうかを尋ねた。また、新しい労働者が雇用されているかどうか、施設がまだ採用手数料や児童労働などの独自の労働手順に従っているのかどうかを尋ねた。施設は封鎖中の労働時間を削減し、状況が改善するにつれて労働時間を増やす可能性があることを認識し、残業が依然として自発的であり、賃金が適切に支払われているかどうかを確認を求めた。

サプライヤーには、COVID-19 の検出と予防に対処し、感染した労働者を支援するためのプロトコルが用意されていることがわかった。また、労働慣行は HP の要件と一致していることがわかった。アジアとラテンアメリカでは、渡航禁止令により労働者の脆弱性が高まり、500 人を超えるサプライヤーのマネージャーとスーパーバイザーが該当する可能性があるため、強制労働のリスクを軽減するためのサプライヤー向けの仮想トレーニングをサポートした。

今後の展望

2021 年以降も、パンデミックの進化する課題に取り組み続け、従業員とサプライチェーン労働者の安全を最優先する。

E. 結論

ビジネスと人権に関する指導原則は、「国家の人権を保護する義務、人権を尊重する企業の責任、人権侵害を受けた人の救済のアクセス」の3つの柱で構成されている。企業は、ビジネスと人権に関する指導原則に則って情報開示を行うにあたり、「国連指導原則報告フレームワーク」がある。具体的には、①人権報告をビジネスの文脈に位置づける、②情報開示の最低基準を満たす、③進行中の改善内容を説明する、④人権尊重に焦点をおく、⑤人権への最も深刻な影響（顕著な人権課題）に取り組む、⑥関連地域の事例をバランスよく提供する、⑦除外した重要情報について説明する、である。良好事例では、自社のみならず、サプライヤーを含めて、安全衛生を含む、人権を配慮する取り組みがシステム化されていた。

日本企業において、ビジネスと人権に関する指導原則の周知徹底するとともに、良好事例から抽出された具体的な方法についても共有を進めることが必要である。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

H. 知的財産権の出願・登録状況なし

なし

I. 引用・参考

1)

<https://www.hurights.or.jp/japan/asi/de/ruggie-framework/>

2)

<https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2017/06/UNGPRreportingFramework-Japanese-June2017.pdf>

3)

<https://assets.unilever.com/files/92ui5egz/production/0ead3d5a36007724459bb1acbf437a190cfc2e42.pdf/unilever-human-rights-report-2020.pdf>

4)

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-12/nestle-human-rights-framework-roadmap.pdf>

5)

<https://corporate.marksandspencer.com/documents/plan-a-our-approach/mns-human-rights-report-june2017.pdf>

6)

<https://h20195.www2.hp.com/v2/GetDocument.aspx?docname=c07578426>

SUPPLIER SURVEY

In early 2017, we sent a survey to 150 suppliers from across the business to help us understand how they had taken action on modern slavery.

We found that 66% of suppliers have a modern slavery policy in place, and 50-60% have undertaken risk assessments, audits and/or training.

54% of respondents believe they are in scope for the Modern Slavery Act;

39% state they have published a statement;

20% are unsure if they are in scope.

This survey informed the content of our February 2017 modern slavery conference, and the production of a new Modern Slavery Toolkit.

NUMBER OF FOOD, CLOTHING AND HOME SUPPLYING SITES AND WORKERS ON SEDEX, LOCATION OF AUDITS AND NON-COMPLIANCE ISSUES RAISED 1ST APRIL 2016-31ST MARCH 2017

Continent	Sites	Audited sites	Workers total	Number of Audits	Number of non-compliance issues	Average number of non-compliance issues identified per audit
Africa	11	2	9,438	2	11	5.5
Asia	1,015	869	852,688	869	2,690	3.1
Europe	1,043	376	270,694	380	1,183	3.1
North America	14	7	3,809	7	32	4.5
Oceania	8	8	29,461	8	46	5.8
South America	10	3	12,566	4	15	3.7
Total	2,101	1,265	1,178,656	1,270	3,977	3.1

Issue area	Number of non-compliances	%
Health, Safety & Hygiene* (inc Accommodation)	2,636	66.3
Working hours*	439	11.0
Wages*	380	9.5
Regular Employment	243	6.1
Other Issue Areas (inc Management Systems, Environmental Issues, Sub-contracting & homeworking, Business Ethics)	142	3.6
Discrimination*	29	0.7
Entitlement to Work	15	0.4
Children & Young Workers	28	0.7
Freedom of Association and Collective Bargaining*	38	1.0
Employment is Freely Chosen*	20	0.5
No harsh / inhumane treatment (inc Discipline / Grievance)	7	0.2
Total	3,977	100

* M&S Salient Human Rights Issue

☒ 1 .

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

労働災害防止対策の推進とESG投資の活用に関する調査研究

欧米と日本における企業の労働安全衛生活動の歴史的背景と現状

研究分担者 金藤 正直 法政大学人間環境学部 教授

研究要旨:

本研究では、欧米や日本における企業の労働安全衛生活動を対象とした研究・調査の動向、歴史的変遷、実践的取組の現状を明らかにしていくために、①欧米の労働安全衛生に関する制度と企業活動の歴史的変遷、②欧米の労働安全衛生に関する企業会計の研究動向、③日本における企業の労働安全衛生活動の現状と研究動向、の3つに分けて調査し、その内容を検討した。

まず、①については、戦後において欧米、特にアメリカにおける労働安全衛生に関する制度（労働安全衛生法）への動きと、これが制定された背景について明らかにした。次年度は、労働安全衛生法に基づいて設置された国立労働安全衛生研究所（NIOSH）における調査活動記録（報告書など）から、産業別あるいは個別の企業における労働者の健康への取り組みを探ることにより、現在のような労働安全衛生や健康経営の展開の一端を明らかにする。

②については、会計学（主に財務会計）の視点から、欧米における人的資源への投資が企業価値に与える影響とその開示について検討した。特に、ここでは、SEC、IFRS®、国際標準化機構（ISO）の制度的特徴や、セラフェイム（Serafeim, G.）等によって提唱されたインパクト加重会計（IWA）の概念や特徴、さらには、国際連合欧州経済委員会（UN/ECE）で現在も検討されている人的資本サテライト勘定の特徴について明らかにした。次年度については、今年度の研究成果をもとに、企業における労働安全衛生活動や健康経営の情報開示制度の動向や情報開示モデルを検討する。

最後に③では、まず、GRIスタンダードに基づいて、安全衛生優良企業60社を対象とした労働安全衛生活動の現状を調査した。その結果、調査対象企業の半分近くが、労働者の健康増進と労働安全衛生に関する労働者研修に取り組み、4割近くの企業が労働衛生サービスと労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーションに取り組んでいた。その他、4割近くの企業が従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラムを実施していた。ここでは、現状調査以外に、戦後から現在までの外部報告と内部管理に関する文献調査も実施した。前者の調査では、社会責任会計や企業社会会計が登場した60年代後半から各国で公表されている従業員の雇用、健康、安全衛生に関する情報開示モデルを検討し、また後者の調査では、健康経営の制度的特徴や新型コロナウイルス感染症対策下での健康経営の評価モデルを検討した。次年度は、こうした現状調査や文献調査の結果を踏まえ、ESG投資やインパクト投資、ISO、コーポレートガバナンス・コード改訂版への適用可能性について検討する。

研究協力者

池田 安生 日本経済大学経営学部 准教授

水野 里香 横浜国立大学経済学部 非常勤講師

A. 目的

本研究では、欧米や日本における企業の労働安全衛生活動を対象とした研究・調査の動向、歴史的変遷、実践的取組の現状を明らかにしていくために、今年度は、以下の3点の調査や分析を実施した。

- ①欧米の労働安全衛生に関する制度と企業活動の歴史的変遷
- ②欧米の労働安全衛生に関する企業会計の研究動向
- ③日本における企業の労働安全衛生活動の現状と研究動向

これらについては、現在までに公表されている著書・論文などの文献調査とともに、安全衛生優良企業を対象とした調査結果をもとに検討し、明らかにした。

B. 方法

目的に示した①から③の方法に関して、まず、文献調査の方法については、国際標準化機構（ISO）の30414や45001の規格だけではなく、歴史的な視点から労働安全衛生に関する制度や企業活動を明らかにした経済学・経営学の文献とともに、健康経営、ESG投資、インパクト投資、インパクト加重会計（IWA：Impact Weighted Accounting）などに関する文献も整理した。

次に、安全衛生優良企業の現状調査の方法に関しては、2021年3月15日時点認定企業60社がホームページで開示している情報を、サステナビリティレポートの

フレームワークを公表している組織であるGRI（Global Reporting Initiative）が、現在までに公表している「GRIスタンダード」のうち、労働安全衛生とこれに関する基準「GRI403：労働安全衛生 2018」と「GRI404：研修と教育 2016」に示された開示事項に基づいて分析を行い、各企業の取組状況を明らかにした。

C. 結果

1. 欧米の労働安全衛生に関する制度と企業活動の歴史的変遷

アメリカにおける労働安全衛生に関する行政側からの取り組みは、1970年に制定された「労働安全衛生法」（Occupational Safety and Health Act of 1970）に始まる。同法は、先に制定された炭鉱安全衛生法（Coal Mine Health and Safety Act of 1969）と建設安全法（Construction Safety Act）に加え、アメリカで働く当時6,000万人近いあらゆる労働者らの健康と生活を守ることを目的として制定された、いわば集大成をなす法律である。同法制定に関する前文には、この法律を必要とした死傷者数に関する当時のデータとして、これは表に出ている一部に過ぎないが、1960年から1969年の間に14万人以上の労働者が仕事に死亡し、2,100万人近くが負傷したことが示されている。

上述したような労働災害における悲劇に加え、労働者の労働衛生に関するニー

ズに耳を傾けてこなかったという厳しい歴史がある。産業革命以来の職業病が今なお労働者の健康を損なっているだけでなく、新しい物質、新しいプロセス、新しいエネルギー源は、ますます複雑な健康問題を引き起こしている。労働安全衛生法は、このような何世代にもわたってアメリカの労働者に多くの痛みと苦しみをもたらしてきた国の怠慢を過去のものにしようという立法者等の認識のもと制定された。

2. 欧米の労働安全衛生に関する企業会計の研究動向

ここでは、会計学（主に財務会計）の視点から、人的資本への投資が企業価値に与える影響とその開示について検討を行った。

企業価値の非財務要因でもある人的資源情報の開示に関して、SEC (Stock Exchange Committee)は、2018年に現行のアメリカ会計基準に示された従業員数を開示するという要件を、経営者に焦点を当てている人的資本の措置または目的を含む、企業の人的資本の説明を開示する要件に置き換えることを提案し、登録企業に広くパブリック・オピニオンを募った。その結果、2020年11月より、従業員数については、セグメント情報などより事業に重要な部分の開示を求めることとなった。また、人的資本の育成、魅力、安全性、維持に関連するものなど、事業

の管理に焦点を当てた人的資本情報の開示も求める原則案を提示した。これに従い、登録企業は、2021年度の年次報告から従業員数の他に、離職率、労働安全衛生、報奨、労務情報、従業員のフィードバックなども開示する傾向が確認された。

また、IFRS®(International Financial Reporting Standards)は、2021年6月に記述情報の拡張に関する指針を発表した。これは、外部環境をリスクと資源に分類し、またこれらがビジネスモデルにおいて企業戦略を経て、財務的実績にどのように結びつくのかを記述的に説明するものであることから、イギリスのFRC (Financial Reporting Council)により開示が義務化されている「戦略レポート」と同じ形態であると言える。

これら以外にも、ISO30414やISO45001の国際規格のように、人的資本経営および労働安全衛生に関する管理や情報開示を標準化する動きがみられる。

このような進展の中、学界から一つの問題提起がなされた。それは、2019年にセラフェイム (Serafeim, G.) 等によって提唱されたインパクト加重会計 (IWA) である。彼らは、IWAを用いて、事業活動により明らかにされる財務資本の変動に加え、企業外に派生する社会的な変化や効果も測定対象とし、これらを貨幣換算して財務諸表に計上すべきことを主張している。IWAは、投資した資本が社会や環境へ影響を与えることを想定してい

る関係から、環境・人的資本をはじめとする非財務要因への投資と親和性が高いと考えられる。

3. 日本における企業の労働安全衛生活動の現状と研究動向

(1) 安全衛生優良企業の現状調査

安全衛生優良企業60社を対象とした労働安全衛生活動における現状調査の結果(図表1および図表2)は、以下の通りである。なお、ここで調査した企業数については、先述した「GRI403:労働安全衛生 2018」と「GRI404:研修と教育 2016」の開示事項ごとに示している。

図表1 GRI403の開示項目(10項目)に基づく開示企業数

開示事項	開示企業数(社)
403-1:労働安全衛生マネジメントシステム	5
403-2:危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	0
開示事項403-3:労働衛生サービス	24
開示事項403-4:労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	22
開示事項403-5:労働安全衛生に関する労働者研修	29

開示事項403-6:労働者の健康増進	34
開示事項403-7:ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	13
開示事項403-8:労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	0
開示事項403-9:労働関連の傷害	12
開示事項403-10:労働関連の疾病・体調不良	3

図表2 GRI404の開示項目(3項目)に基づく開示企業数

開示事項	開示企業数(社)
開示事項404-1:従業員一人あたりの年間平均研修時間	2
開示事項404-2:従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	22
開示事項404-3:業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	1

以上の調査結果から、GRI403に関する

取り組みのうち、半分近くの企業が労働者の健康増進（開示事項403-6）と労働安全衛生に関する労働者研修（開示事項403-5）に組み込み、4割近くの企業が労働衛生サービス（開示事項403-3）と労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション（開示事項403-4）に取り組んでいた。また、GRI404に関する取り組みについては、4割近くの企業が従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム（開示事項404-2）を実施していた。

（2）文献調査

文献調査に関しては、まず、欧米や日本で戦後発行された会計情報開示に関する著書・論文をもとに、研究テーマに関する内容について概観した。

その中で、日本社会関連会計学会（1991）の『企業情報ディスクロージャー事典』には、この著書の発行時までに発表された欧米や日本における会計情報の開示制度とともに、社会責任会計、企業社会会計、社会関連会計の中で、労働安全、従業員、人的資本などの計上や情報開示の事例、またこれらに関する法規制が数多く紹介されている。例えば、フランスやドイツにおける社会貸借対照表では、雇用、報酬、労働安全、労働条件などの開示を促す制度や事例が示されている。また、1960年代後半よりアメリカで発展し、理論化されてきたリッカート

（Likert, R.）（1967）などの人的資源会計についても紹介されている。欧米におけるこうした当時の研究動向に関しては、日本で人的資源会計や人間資産会計の先進的な研究を行った若杉（1973）（1979）の著書の中でも取り上げられている。

また各国の現状について、特にドイツでは、ドイツ銀行がこれまでに人的資源レポート（Human Resources Report）を公表し、2021年にはISO30414を認証取得している。また、2018年には、ショルツ（Scholz, C.）の『Human Capital Reporting: Transparenz-Vergleich Über Acht Länder』も発行されている。また日本でも、島永（2021）の『人的資本の会計・認識・測定・開示』では、財務報告の視点における人的資本の理論研究の成果が示されている。

こうした情報開示の調査以外には、内部管理に関する調査も実施した。この調査では、昨年度の報告書にも示した文献以外に、経済産業省の『企業の「健康経営」ガイドブック～連携・協働による健康づくりのススメ～（改訂第1版）』や『健康投資管理会計ガイドライン』、BSC（Balanced Scorecard）を用いて健康経営のための評価モデル研究（金藤（2021））や、健康長寿産業連合会が2020年と2021年に実施した新型コロナウイルス感染症対策を加味した健康経営の取組調査の結果とBSCをもとに、健康経営評価のモデル構築のための視点を明らかにした研究

(金藤 (2022)) がある。

D. 考察

1. 欧米の労働安全衛生に関する制度と企業活動の歴史的変遷

ここでは、「労働安全衛生法」に基づいて設置された国立労働安全衛生研究所 (NIOSH : National Institute for Occupational Safety & Health) における調査活動記録 (報告書など) から、産業別あるいは個別の企業における労働者の健康に関する取り組みがどのように展開したかを探ることで、労働安全衛生や健康経営の展開の一端を明らかにできると考えられる。今後は、労働安全衛生や健康経営の生成に関する歴史的背景を考察するにあたり、まずはアメリカにおける労働安全衛生法に焦点を当て、これに関連する情報を検討することが必要とされる。

2. 欧米の労働安全衛生に関する企業会計の研究動向

日本政府のマクロ経済政策では、企業による投資がインパクトとしてその企業外に派生しても、それは経済成長として捉えられる。一方、現行の企業会計制度および企業報告では、その投資に対するリターンがその企業外にインパクトを派生させても、これを計上するためのスキームが確立されていないことから、外部不経済の問題として認識される。

国際連合欧州経済委員会 (UN/ECE :

United Nations Economic Commission for Europe) は、現在、人的資本サテライト勘定の設定に向けて、「人的資本の測定に関する指針」を発表した。この指針では、①個人が身につけている技能・資格・能力等、人的資本への投資は、生産力や経済活動への貢献につながる、②人的資本への投資は、健康状態の改善、個人の幸福感の向上、社会的結束の強化等、非経済的利益をもたらす重要なもの、との考えのもと、人的資本への投資は最終的には経済的利益につながる、との見解が示されている。また、人的資源への投資による便益については、①市場・非市場における経済的利益、②健康・幸福などの個人的便益、③情報共有、意欲向上などの社会的便益に分類されている。さらに、人々の豊かさについては、物質的側面にとどまらず、様々な非貨幣的側面を包含するまで広がり、これらの側面が1つになることで人々の生活の質が規定されている。

こうしたより広い視点は、人的資本の測定において、経済的収益にとどまらず、人的資本への投資によって生み出される人々の豊かさの水準を引き上げるようなその他の収益が含まれることが示唆されている。これらの個人的便益や社会的便益には、健康状態がより良いことが含まれるが、より良い健康状態は、一般的に、より高い教育水準と相関がある。また、このことは個人の生産性と収入だけでなく、主観的豊かさも強める可能性がある。さらには、これらの個

人的便益は個人にとどまらず、社会全体にまで及ぶ可能性がある。UN/ECEでのこうした取り組みは、IWAとその目的に関係するものである。

日本では、内閣府の新しい資本主義実現会議において、企業価値の見える化、すなわち利益だけではない企業価値の測り方を通じた市場評価方法の検討もなされている(内閣府、2021)。しかし、先述したように、企業による人的資本への投資に対するリターンとしてのインパクトを測定し、開示する制度が確立されていないことから、今後は、UN/ECEの人的資本サテライト勘定やIWAの概念に基づいて、人的資本経営および労働安全衛生の取組成果を測定し、またその結果を情報開示するための制度化も必要とされる。

3. 日本における企業の労働安全衛生活動の現状と研究動向

現状調査の結果から明らかになったことは、安全衛生優良企業では、労働安全衛生活動とともに、健康経営にも取り組んでいる企業が多いことである。このような企業は、労働安全衛生活動の管理体制をベースにし、健康経営を実施していることが考えられる。しかし、安全衛生優良企業の中には、昨年度調査した健康経営優良銘柄の企業も含まれていることから、このような企業は、健康経営を中心とし、その一環として労働安全衛生にも取り組んでいることも考えられる。

文献調査については、まず、歴史的な視点から、外部報告に関する著書・論文を中心に考察したが、欧米では、1960年代から、現在のように労働安全衛生や従業員の雇用・健康などといった人的資源に課する情報開示がすでに行われていることが明らかになった。また日本では、若杉によって人的資源または人間資産のための会計システムに関する研究が明らかにされた。現在においては、ドイツ銀行で人的資源レポートが公表され、またショルツは人的資本レポートに関する著書も発行している。また、内部管理に関する調査については、BSCを用いた研究分担者(金藤)の研究成果を中心に引き上げた。

今後は、以上の文献調査を踏まえ、健康経営のための評価結果が、ESG投資やインパクト投資、ISO30414やISO45001、コーポレートガバナンス・コード改訂版に対してどの程度適用可能か、という点について検討する。

E. 結論

今後、欧米や日本の企業において、労働安全衛生活動の成果を外部ステークホルダーに情報開示する、といった動きが活発になることが予想される。その理由としては、ESG投資やインパクト投資への関心の高まりや、人的資本に関する情報開示の国際規格であるISO30414への対応とともに、国内外でのサステナビリティ

ティ情報開示を推進するGSSB (Global Sustainability Standards Board)、VRF (Value Reporting Foundation)、ISSB (International Sustainability Standard Board)、SSBJ (Sustainability Standards Board of Japan) といった国内外の委員会、審議会、財団への対応、さらには、コーポレートガバナンス・コード改訂版の原則2-3に「従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇」という内容の追加により、その情報開示が求められている、または求められる可能性が高いからである。

したがって、来年度は、こうした動きも見ながら、Aの①から③での研究を継続しつつ、欧米や日本における企業（安全衛生優良企業や健康経営銘柄選定企業など）の経営活動の変化や、会計情報の開示内容の変容についても明らかにする。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

- 1) 池田安生, インパクト加重会計にみる会計の変革とその課題. 日本経大論集 ; 2021:51(1) : 41-58.
- 2) 金藤正直, 日本における健康経営評価の制度的特徴と課題. 中央大学経済研究所年報;2021: (53) :45-66.
- 3) 金藤正直, 日本企業の新型コロナウイルス感染症対策を加味した健康経営評価

モデルの構想. 公共政策志林 ;2022: (10) :1-17.

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 引用・参考文献

(1) 欧米の労働安全衛生に関する制度と企業活動の歴史的変遷

1) California Department of Industrial Relations. "California Workers' Compensation System." Social Policy: Essential Primary Sources, edited by K. Lee Lerner, et al., Gale, 2006, pp. 457-461. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX2687400165/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=8dfd09ed. Accessed 3 Sept. 2021.

2) Committee on Labor and Public Welfare, Legislative History of the Occupational Safety & Health Act of 1970 (S. 2193, P.L. 91-596), Washington: U.S. Government Printing Office. 1971.

3) "Industrial Safety." Encyclopedia of Small Business, edited by Virgil L. Burton, III, 4th ed., vol. 1, Gale, 2011, pp. 679-682. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX2343700297/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=a5bbd937. Accessed 3 Sept. 2021.

4) Levenstein, Charles. "Occupational

Safety and Health: I. Ethical Issues." Encyclopedia of Bioethics, edited by Stephen G. Post, 3rd ed., vol. 4, Macmillan Reference USA, 2004, pp. 1920-1925. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX3402500389/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=c83c9582. Accessed 3 Sept. 2021.

5) Lush, Mary Jean, and Val Hinton. "Occupational Safety and Health Administration (Osha)." Encyclopedia of Business and Finance, edited by Burton S. Kaliski, 2nd ed., vol. 2, Macmillan Reference USA, 2007, pp. 551-552. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX1552100234/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=621940ba. Accessed 3 Sept. 2021.

6) "National Institute for Occupational Safety and Health." Environmental Encyclopedia, 4th ed., vol. 2, Gale, 2011, p. 1126. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX1918700981/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=e76fbc8b. Accessed 3 Sept. 2021.

7) "Occupational Safety and Health Act (1970)." Environmental Encyclopedia, 4th ed., vol. 2, Gale, 2011, p. 1190. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX1918701048/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=45d51274. Accessed 3 Sept. 2021.

8) "Occupational Safety." International Encyclopedia of the Social Sciences, edited by William A. Darity, Jr., 2nd ed., vol. 6, Macmillan Reference USA, 2008, pp. 24-25. Gale eBooks,

link.gale.com/apps/doc/CX3045301803/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=d94b8fe3. Accessed 3 Sept. 2021.

9) "Occupational Safety and Health Administration." Environmental Encyclopedia, 4th ed., vol. 2, Gale, 2011, p. 1190. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX1918701049/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=135f8358. Accessed 3 Sept. 2021.

10) "Occupational Safety and Health Administration (OSHA)." Encyclopedia of Small Business, edited by Virgil L. Burton, III, 4th ed., vol. 2, Gale, 2011, pp. 909-914. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX2343700405/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=6dbece5d. Accessed 3 Sept. 2021.

11) Walker, Bailus, Jr. "Occupational Safety and Health: II. Occupational Healthcare Providers." Encyclopedia of Bioethics, edited by Stephen G. Post, 3rd ed., vol. 4, Macmillan Reference USA, 2004, pp. 1925-1930. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX3402500390/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=

41726e3e. Accessed 3 Sept. 2021.

(2) 欧米の労働安全衛生に関する企業会計の研究動向

1) Coalition for inclusive capitalism “EPIC-Embankment for inclusive capitalism, English version”, EY. 2018a.

2) Coalition for inclusive capitalism “EPIC-Embankment for inclusive capitalis, 日本語版”, EY. 2018b.

3) IASB, International accounting Standards Board® “Discussion Paper DP/2009/1, Leases Preliminary Views” IASC Foundation Publications Department 2009.

4) ISO, The International Organization for Standardization “ISO/TR 30406 Human resource management - Sustainable employability management for organizations” First edition 2018-12. 2018.

5) ISO, The International Organization for Standardization “ISO 30414 Human resource management - Guidelines for internal and external human capital reporting” First edition 2017-05. 2017.

6) Lilienfeld, D. E., and Bradley, ” M. Human capital management disclosure” . INSIGHTS vol. 33, number 11, UKSG Nov. 2019.

7) Security and Exchange Commission (SEC) “Modernization of Regulation S-K Items 101, 103, and 105” Release Nos. 33-10668; 34-86614; File No. S7-11-19. 2019.

8) Serafeim, G. and Amel-Zadeh, A. “Why and how investors use ESG information: Evidence from a global survey”, Financial Analysts Journal. 2018; 74(3):87-103.

9) Serafeim, G., Zochowski, T.R. and Downing, J. “Impact-Weighted Financial Accounting: The Missing Piece for an Impact Economy”, Harvard Business School. 2019.

10) 池田安生, 人的資源財務会計: プロスポーツ組織における事例から. 横浜国際社会科学研究所; 2020: 24 (4) : 431-450.

11) 池田安生, 『企業報告における人的資源情報の開示に関する研究』 横浜国立大学. 2021.

12) 池田安生, インパクト加重会計にみる会計の変革とその課題. 日本経大論集 ; 2021: 51(1) : 41-58.

13) (株) 東京証券取引所. コーポレートガバナンス・コード～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～」東京証券取引所. 2021.

14) 国際連合欧州経済委員会、人的資本の測定に関する指針」内閣府. 2018.

15) GSG国内諮問委員会. 『インパクト投資拡大に向けた提言書2019』, GSG国内諮問

委員会. 2019.

16) デロイトトーマツ IFRS Global Office. IASBが改訂版の概念フレームワークを発表: IFRS in Focus. 2018.

17) (独) 労働政策研究・研修機構. 企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究: 2018; JILPT 調査シリーズNo. 185.

18) 内閣府. 新しい資本主義の実現に向けて(論点) 内閣府新しい資本主義実現会議. 2021.

(3) 日本における企業の労働安全衛生活動の現状と研究動向

1) Berry L. L., Mirabito, A. M., Baun, W. B. What's the Hard Return On Employee Wellness Programs?. Harvard Business Review. 2010; 88(12): 104-112 (有賀裕子, 健康増進プログラムの知られざる投資効果. Diamond ハーバード・ビジネス・レビュー September 2014; 2014: 114-125).

2) Deutsche Bank. Human Resources Report 2021. 2021.

3) Eccles, R., R. Herz, M. Keegan, and D. Phillips. The Value Reporting Revolution. Wiley. 2000 (中央青山監査法人, PwCコンサルティング, 企業情報の開示: 次世代ディスクロージャーモデルの提案. 東洋経済新報社. 2002).

4) Hemp P. Presenteeism: At Work -- But Out of It. Harvard Business Review. 2004; 82(10): 49-58.

5) Kaplan, R. S., and D. P. Norton. The

Balanced Scorecard : Translating Strategy into Action, Harvard Business School. 1996 (吉川武男, バランス・スコアカードー新しい経営指標による企業改革ー. 生産性出版. 1997).

6) Kaplan, R. S. and D. P. Norton. Strategy Maps : Converting Intangible Assets into Tangible Outcome. Harvard Business Review Press. 2004 (櫻井通晴・伊藤和憲・長谷川恵一, 戦略マップーバランスト・スコアカードの新・戦略実行フレームワーク. ランダムハウス講談社. 2005).

7) Likert, R. The Human Organization: Its Management and Value. McGraw-Hill Book Company. 1967 (三隅二不二, 組織の行動科学 ヒューマンオーガニゼーションの管理と価値. ダイヤモンド社. 1969).

8) Niven, P. R. Balances Scorecard Step by Step : Maximizing Performance and Maintaining Results. John Wiley & Sons, Inc. 2002 (松原恭司郎, ステップ・バイ・ステップ バランス・スコアカード経営. 中央経済社. 2004).

9) Niven, P. R. Balances Scorecard Diagnostics : Maintaining Maximizing Performance. John Wiley & Sons, Inc. 2005 (清水孝・長谷川恵一, 実践ガイド バランス・スコアカード経営. 中央経済社. 2007).

10) Jones, P. Strategy Mapping for Learning Organizations: Building

- Agility into Balance Scorecard. Gower Publishing Company. 2011.
- 11) Scholz, C. Human Capital Reporting: Transparenz-Vergleich Uber Acht Lander. Rainer Gamp Verlag. 2018.
- 12) Rampersad, H. K. Total Performance Scorecard : Redefining Management to Achieve Performance with Integrity. Routledge. 2003.
- 13) Rosen H. R, The Healthy Company. Penguin Putnam INC. 1991.
- 14) 金藤正直, 健康経営の展望-どう評価・開示するか?- . 企業会計; 2021:73 (2) :87-90.
- 15) 金藤正直, 日本における健康経営評価の制度的特徴と課題. 中央大学経済研究所年報. 2021; (53) :45-66.
- 16) 金藤正直, 日本企業の新型コロナウイルス感染症対策を加味した健康経営評価モデルの構想. 公共政策志林. 2022; (10) :1-17.
- 17) 経済産業省商務情報政策局・サービスグループヘルスケア産業課. 企業の「健康経営」ガイドブック～連携・協働による健康づくりのススメ～ (改訂第1版). 2016.
- 18) 経済産業省商務・サービスグループヘルスケア産業課. 健康投資管理会計ガイドライン. 2020.
- 19) 島永和幸, 人的資本の会計-認識・測定・開示-. 同文館出版. 2021.
- 20) 日本社会関連会計学会, 企業情報データベース. 中央経済社. 1991.
- 21) 森晃爾, 「見える化」を目指す健康投資管理会計. 企業会計 ; 2021:73 (2):69-72.
- 22) 若杉明, 人的資源会計論. 森山書店. 1973.
- 23) 若杉明, 人間資産会計. ビジネス教育出版社. 1979.

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

労働災害防止対策の推進とESG投資の活用に関する調査研究

サプライヤー管理に関する安全衛生に関する優良企業事例インタビュー調査

研究協力者 下田屋 毅 一般社団法人サ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン

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 准教授

研究要旨：

本研究では、Environmental, Social and Governance (ESG) の観点から、ESG評価インデックスプロバイダーおよびESG評価会社の労働安全衛生に関する評価項目の情報収集およびインタビュー調査を実施し、ESG評価会社の労働安全衛生に関する評価項目についてどのようにESGの情報開示の評価に影響しているかを明確にすることを目的とした。

サプライヤー管理に関する安全衛生項目についてのインタビューについて、「三起商行株式会社」「株式会社アシックス」「株式会社アダストリア」と3社のインタビューを実施。今回の対象企業は、全てアパレル企業だが、サプライヤー管理においてSAQの実施と監査はアパレル産業が先進的に取り組みをしており、他の産業は、監査まで実施しておらずアパレル産業の3社の選定となった。このアパレル3社は、三起商行株式会社は非上場の企業であり子供服ミキハウスブランドを持ち、「ビジネスと人権」の特に現代奴隷法対応からサプライヤー管理をこの5年間で実施してきている。また株式会社アシックスは、スポーツアパレルであり2004年アテネオリンピックから世界中の人権NGOから質問状を受けるなどサプライヤー管理を長期間にわたり実施してきている企業で、ダウジョーンズ・サステナビリティ・インデックス、FTSE4goodなどのESGインデックスに入っている優良企業である。また株式会社アダストリアは、上場企業でさらにこの5年間で、東南アジアのサプライヤー管理を徹底してきた企業であり、今後ESGの情報開示を増やしていくことを考えている企業である。これらアパレル企業の中でもタイプの違う3社を選定し、そのサプライヤー管理の中での労働安全衛生の項目の確認と、その開示状況について確認した。安全衛生は、サプライヤー管理の中では、人権侵害の主要な要素だということを理解し、国際的に管理の徹底が求められている。

A. 目的

本研究では、Environmental, Social and Governance (ESG) の観点から、企業のサプライヤー管理を実施する上で、労働安全衛生に関する項目インタビュー調査を実施し、サプライヤー管理において労働安全衛生に関してどのように項目を設定し監理しているのか、またその情報についてESG情報として公開しているのかについて明確にすることを目的とした。

B. 方法

企業の中でもサプライヤー管理を先進的に実施している日本企業へ、どのように労働安全衛生を含んだサプライヤー管理を実施しているのかインタビューの実施を試みた。今回3社（三起商行株式会社、株式会社アシックス、株式会社アダストリア）とインタビューを実施。3社について、サプライヤー管理において、労働安全衛生の項目について、SAQ（自己問診票）と監査を実施して、どのように管理を行っているのか、またその労働安全衛生に関するサプライヤー管理の情報をどのように開示しているのかについて情報を入手した。

C. 結果

1. サプライヤー管理全般について

1) 三起商行株式会社

サプライヤー数は、日本国内で130社、海外で95社となっている。衣料品だけで

なく、小物類雑貨、靴、帽子、バックを含めた全てのサプライヤー工場である。スポットで1商品だけをお願いするサプライヤーもあり、100%全てカバーできてはいない。

2) 株式会社アシックス

サプライヤー工場は、主要工場リストを公開しており、164工場を掲載している。一次委託先工場が157工場、残り7工場が二次委託先工場。また海外工場が164工場のうち137工場、日本の工場が27工場という構成である。

3) 株式会社アダストリア

サプライヤー工場は、自社管理と商社管理の工場がある。

自社管理で、直接取引をしているアパレル工場は、海外が100～110社、日本国内が10～20社、また雑貨類（生活雑貨、服飾雑貨）も多く取り扱っており、展示会などから仕入れるスポットも含めると170～180社となっており、約300社が直接取引をしている。

また商社管理の工場については、約850社で工場自体はほぼ海外工場で、10～20社が国内生産である。

2. SAQ（自己問診票）について

1) 三起商行株式会社

2019年7月に英国現代奴隷法の声明の対応のために広範囲にわたる設問を用意し

てSAQを実施した。サプライヤー工場全体に対して実施したのは、その1回である。国内工場が75工場、海外で76工場の計151工場に対してアンケートを実施した。これは三起商行株式会社の売り上げの8割を占める工場に対しての実施である。

SAQの労働安全衛生の項目としては、以下の13項目であり、労働安全衛生・緊急事態要件に対処する方針・手順、労働安全衛生目標、防災管理体制、避難訓練、労働安全衛生関連の教育、労働者への衛生施設の提供、機械の保守管理、健康診断、救急用具、業務上の怪我及び疾病、事故記録の記録、第三者認証による安全衛生マネジメントシステムなど。

14項目については、別添資料参照

2) 株式会社アシックス

SAQは、不定期に実施している。これは必要に応じて、監査に行けない時やある瞬間に一斉に調査をかけたい時に実施している。項目は全部で125問あり、その中に労働安全衛生の項目が63問入っている。

内容としては、消防関係、消火器の管理、避難訓練、避難経路の確保、避難経路図、非常灯や標識、警報機やスプリンクラー、また電気機械関係、機械類の安全、電気の補修維持、個人用保護具について。また食堂の衛生管理、労働災害とその記録、化学品関連（MSDS）の管理、保管倉庫、など。

63項目については、別添資料参照

3) 株式会社アダストリア

SAQの中で労働安全衛生の項目は、人権と労働という中に労務環境を含めて入れている。労働の中で、労働組合、結社の自由、過重労働、残業、適正な労働契約、給与の支払いを大前提にしながら安全衛生の施設の整備を確認している。

縫製工場などでは、救急医療品の設備や設置、場所の確認、中身の定期点検、期限の確認。裁断の際の鎖手袋、安全眼鏡の使用などの個人用保護具について。また化学物質のSDSの確認、使用している化学物質の一覧表の確認。機械の管理やメンテナンス、緊急時の警報器、消火器、スプリンクラーの作動、緊急避難訓練の実施。衛生管理で、従業員への飲料水の提供、男女別また清潔なトイレの設置。居住施設（寮、出稼ぎ労働者の居住施設）施設内の寮のシャワールーム等の衛生状況など、43問中、安全衛生については17問である。

3. サプライヤー監査について

1) 三起商行株式会社

サプライヤー監査については、現代奴隷法対応として、サプライヤーに実施したSAQの結果から、実態調査をすることの優先事項を特定し、優先度の高い工場から監査を実施してきた。2018年2月～2019年10月の1年8か月の期間で日本国内25社の監査を実施した、海外は0社。

2020年以降は新型コロナウイルスの関係であまり進められていない。

監査で実施している安全衛生項目は、SA8000やRBAなどの国際的な行動規範を基本にして確認を行っている。社外専門家とともに工場を訪問し、実態調査を実施する。工場内を監査で現場確認を行い、監査のクロージングのミーティングにて、不適合事項があれば指摘を行い、最終的に報告書を提出し、改善に向けた要請を行っている。指摘事項としては、「避難経路に障害物がある」「避難口の前に荷物が積まれている」「避難経路図の掲示無し」「避難訓練の未実施」「化学物質、薬品の管理が不十分」「個人用保護具の未実施」「消火器の設置不十分」「外国人労働者旨の母国語での労働安全衛生関係の表示」などがある。

報告書に記載の指摘事項のまとめは別紙参照。

2) 株式会社アシックス

監査は、コロナ禍で実施が進んでいないこともあるが、基本的に164のどの工場も年1回の監査を実施している。2次委託先は注力せず、1次だけ、またレベルが高い工場は監査の頻度を3年に1回などとして下げている。監査は、自社の社員が行く監査と、海外において現地の監査会社委託して実施する監査があり、それを使い分けしている。自社で行くメリットは、アシックスの考え方を工場経営者へ直接伝えることができ、工場経営者の考えも聞くことができ、会社対会社のコミュニケーションを重視している。監査会社を

使用するのには、現地の言語、法律の適用、外部の指標で確認し、説明責任を果たすことができるという点で使い分けをしている。2020年はコロナで半数になったが、毎年100件の監査を実施し、2020年はリモート監査も実施した。監査の労働安全衛生確認項目(監査員用備忘)については、146問になる。

監査の中での不適合事項については、消防関係の指摘事項が多い。非常口の含めた避難経路の確保、非常灯、避難標識などの標示関係、また消防チーム体制や消防訓練について。化学品SDSや化学品のリストとその管理ができていない。

不適合事項については、監査の最後のクロージング・ミーティングで指摘し、その上で報告書を提出して、改善計画を立てることをお願いしている。

3) 株式会社アダストリア

SAQの質問の回答から、SAQで不適合事項が多い工場に優先順位をつけて監査を実施している。

件数は、20~30社/年で監査を実施しており、2019年は40社に対して監査を実施した。監査は中国とASEANを含めた海外への監査であり、日本は年間1社実施するかどうか。

監査の項目については、SAQの内容を一から工場に確認する方法で、SAQの回答の見直しを監査で実施するようにしている。

監査での不適合事項としては、工場の食

堂の衛生管理、廃棄物について、消火器の定期点検、非常口、通路、避難経路の確保、ミシンや裁断機など機械のレイアウト変更による通路幅の変更など。指摘事項のうち労働安全衛生に関するものは、全体の50%程度になる。

不適合事項の改善については、監査のクロージング・ミーティングにおいて、不適合事項を伝え、その後報告書という形で、改善事項について報告を頂くようにしている。内容によっては、1が月、3か月、6か月と期間を設定し、改善を促す。また目で確認をしたいものは、フォローのモニタリング、また中国などの現地法人事務所のスタッフに訪問を依頼し写真撮影をお願いしている。

4. 監査の基本となる国際行動規範

1) 三起商行株式会社

三起商行としては、決めていないが、国際的な行動規範であるSA8000、RBAなどの行動規範を基準に監査を行っている。

2) 株式会社アシックス

アシックスとして、行動規範に相当するものとして「ビジネスパートナー管理方針」がある。2004年のアテネオリンピックの際に作成したものを何回かバージョンアップして活用している。主にこの方針を使用している。この根幹となるのはILOの基本条約、業界団体の世界スポーツ

用品工業連盟などに沿ったものである。一応独自に作っているが、突飛なものではない。これに基づいて、雇用基準として、強制労働、児童労働、移民労働者、虐待ハラスメント、差別、結社の自由、安全衛生がある。これを工場に配布している。

現在は契約書にこれが付属書類として付けており、工場と新規取引を開始するときは署名をもらうことになっている。以前からの取引先にも送付し、同様に署名をもらうようにしている。そしてその工場内においてこの内容の周知をさせていただいている。

3) 株式会社アダストリア

アダストリアでは、5年ぐらい前に監査法人と一緒にアダストリア・グループの調達活動方針とガイドラインをまとめた。またそれを基準した誓約書にサプライヤーに同意をしてもらうことからスタートしている。

またこれらはホームページにも掲載しており、調達方針とグループ調達ガイドラインの作成を行い、それを基本に実施している。

グループ調達ガイドラインが我々の行動規範であり、これをコンサルティング会社とともに他の行動規範を参照して作成した。

スタート時点では、外部に依頼せずに自社でSAQや監査など実施できることを

ベースにこのガイドラインの作成をお願いした。様々な情報を集めて200ぐらいの質問があったが、それを43へ絞り込んだ。

5. サプライヤー管理に関するESG情報開示

1) 三起商行株式会社

三起商行は非上場なので株主投資家への開示はない。労働安全衛生面に関して特化した情報開示はしていない。現代奴隷法声明は、サイトにアップをしている。今のところはサプライチェーンに向けた説明は、まだしている状況ではないと思っている。

大きな動きとして現代奴隷法声明の対応はしているが、個別の内容に関する説明や開示というのはいない。

サプライヤー説明会は、毎年定期的に行っているというわけではない。過去2回、2017年10月、2020年1月に説明会を実施。2017年10月は、サプライチェーンCSRの調達ガイドラインの初版の作成をした際に取り組みを進めるための説明会。サプライヤーに最初の説明会を実施。その際はガイドライン配布。2回目の2020年1月は、苦情処理メカニズムとしてのワーカーズボイスを導入についての説明、そしてガイドラインの改定版である第2版をサプライヤーへ配布。

今回の説明会はコロナ禍でまだ予定がたっていない。

2) 株式会社アシックス

基本はGRIを使用している。ホームページのサステナビリティレポートのところにGRI対照表も添付している。

開示しない項目を決めていないので基本は全部を開示する。監査件数、指摘事項など。

全工場の全部の事例をあげるわけにいかないが、サステナビリティレポートに記載し、ホームページに貼り付ける。またサステナビリティのページに追加し、補足情報を掲載している。

監査は、ここで全体的な項目として要約していている。英語が基本となっており、英語版でしか開示していない。

以前はCSRレポートを日本語で書き、必要に応じて英語に直して配布するスタイルだったが、時代の流れで英語中心で作るようになった。

3) 株式会社アダストリア

CSR調達活動の開示が、今まで明確にはできていなかった。2021年12月ぐらいにアダストリア社のCSRレポートの中で、「地域と成長する」や「コンプライアンスについて」今回開示する。

CSRのところは、生産地域の持続可能な発展というところを「地域と成長する」ということでやっており、アダストリア・グループの調節方針のガイドラインの誓約書の受領数や、工場モニタリングで108

という数字、実際のモニタリングの件数の実績と改善依頼項目まで今回開示しようとしている。

パートナーシップ認定を工場としっかりやっていく。我々も工場のカンファレンスというのを毎年ずっとやってきたが、この2年でできていない。中国で各工場と取り組む中で、取り組みが出来た工場をパートナーシップ認定書を渡している。今まで30件くらいそのようなパートナーシップの認定を受けている工場がある。本当は2020年も2019年も増加させて100近くにしたいかったが、全く出来ずに止まっているというのが現状。

労働安全衛生の情報開示について、数字の確認については経営企画で実施しており、共有が大丈夫な状態にしている。

労働安全衛生のモニタリングの中で、化学物質の管理のところに指摘があったという程度になっている。

例えば化学物質の管理が良くなかったので、改善要望しているというもので、全部で10項目に細かく分かれて、何件ずつ程度のところまでは入れている。

6. ESGインデックスについて

1) 三起商行株式会社

非上場企業のためESGインデックスは該当しない。

2) 株式会社アシックス

ESGインデックスとして、ダウジョーンズ・サステナビリティ・インデックスは、7年連続評価されている。またMSCIは2020年はAAの評価。FTSE4Goodも評価されている。

その他、KnowTheChainは投資家や一般の人が認識している重要視されている指標であり、強制労働に特化されているものだが、安全衛生にも関わる項目はある。2018年、2021年、日本企業ではファストリテイリングとアシックスがランクインして、世界平均からもう上回った企業としてはこの2社だけ。日本企業は進んでいないのが浮き彫りになった。その他ファッション・トランスペアレンシー・インデックスというヨーロッパの評価機関も対応している指標である。

3) 株式会社アダストリア

ESGインデックスには該当していない。2021年4月東証プライム市場銘柄になった。また準なでしこ銘柄に認定され、2022年はなでしこに挑戦し企業価値を上げていることを考えている。

D. 考察

今回の対象企業である「三起商行株式会社」「株式会社アシックス」「株式会社アダストリア」は、全てアパレル企業となったが、このサプライヤー管理についてSAQの実施と監査を実施しているのは、アパレル産業が他の産業よりも取り組みを

先進的に実施しており、他の産業では、やっとなSAQを実施を始めるということもあるなど取り組みが遅く、監査まで実施している産業はあまりないために、アパレル産業の3社を選定することとなった。このアパレル3社については、三起商行株式会社は非上場の企業であるが子供服ミキハウスブランドを持ちサプライヤー管理をこの5年間で実施してきている。また株式会社アシックスは、スポーツアパレルであり2004年アテネオリンピックから世界中の人権NGOから質問状を受けるなどサプライヤー管理を長期間にわたり実施してきている企業で、ダウジョーンズ・サステナビリティ・インデックス、FTSE4goodなどのESGインデックスに入っている優良企業である。また株式会社アダストリアは、上場企業でさらにこの5年間で、東南アジアのサプライヤー管理を徹底してきた企業であり、今後ESGの情報開示を増やしていくことを考えている企業である。

このサプライヤー管理の視点からの取り組みだが、ビジネスと人権の視点から、サプライヤーの工場において、特に強制労働、児童労働といった人権侵害のリスクを回避するという視点で進められてきている。そしてサプライヤーに遵守してもらうための行動規範を設定し、それに基づき、SAQ、監査について指摘を行い、また改善をすることを促しているが、行動規範の中でも重要な要素として安全衛

生が入っており、その指摘や改善を促す中で、一番項目として多いのが安全衛生となっている。このように非上場、上場限らず自社のサプライヤーには、これらサプライヤー管理を実施し、人権侵害のリスクを回避するための項目として、安全衛生への取り組みをサプライヤーへ促しているのである。

またESGの情報開示という点においては、上場企業であり、サプライヤー管理を長年実施してきた株式会社アシックスの取り組みが抜きんでているが、これは前述した強制労働や児童労働などのビジネスと人権へのリスク回避の視点から、サプライヤー管理が求められ、そしてそれに伴って情報開示も進められてきたことがある。安全衛生は、サプライヤー管理の中では、人権侵害の主要な要素だということを理解し、その管理の徹底が求められている。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況なし

なし

I. 引用・参考

なし

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

労働災害防止対策の推進とESG投資の活用に資する調査研究

健康経営優良法人認定企業（中小規模法人部門）における情報開示の現状

研究協力者 藤本 亜弓 産業医科大学産業生態科学研究所産業保健経営学

研究分担者 永田 昌子 産業医科大学産業生態科学研究所産業保健経営学 学内講師

研究分担者 森 晃爾 産業医科大学産業生態科学研究所産業保健経営学 教授

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 准教授

研究要旨：

本研究では、Environmental, Social and Governance (ESG)、Sustainable Development Goals (SDGs) の観点から、健康経営優良法人認定企業（中小規模法人部門）が、ホームページ上で安全衛生、健康施策について良好な情報開示をおこなっている企業の実態を明らかにすることを目的とした。

2020年度健康経営優良法人（中小規模法人部門）に認定された4816法人のうち、2382法人のホームページを2020年度に調査した（調査結果は2020年度報告書で報告済み）。この調査の過程で、特に情報開示が良好であると調査者が判断した企業2社（豚座建設株式会社、株式会社CPS）の担当者にインタビュー調査を行った。

情報開示内容では、健康の取組みをSDGsの目標と関連付けて提示する等、工夫がみられた。健康施策へ取組むきっかけは、経営者の思いやメンタルヘルス不調者が続いた等、様々であった。情報開示における工夫では、わかりやすい表現をする、絵文字や写真を利用する、ページをカラフルにする等がみられた。取組みや情報発信の効果では、ホームページやSNSへの反応やコメントが増加している等の社外の反応とともに、社内では健康意識があがることが実感されていた。このような良好事例を共有することにより、積極的に情報開示を行う企業が増加することが期待される。

A. 目的

本研究では、Environmental, Social and Governance (ESG)、Sustainable Development Goals (SDGs) の観点から、健康経営優良法人認定企業（中小規模法人部門）が、ホームページ上で安全衛生、健康施策について良好な情報開示をおこなっている企業の実態を明らかにすることを目的とした。

B. 方法

調査対象：2020年度健康経営優良法人（中小規模法人部門）に認定された4816法人のうち、2382法人のホームページを2020年度に調査した（調査結果は2020年度報告書で報告済み）。本調査の過程で、特に情報開示が良好であると調査者が判断した企業2社（豚座建設株式会社、株式会社CPS）の担当者にインタビュー調査を行った。調査内容は、「情報開示内容」「健康施策へ取組むきっかけ」「情報開示における工夫」「取組みや情報発信の効果」である。

C. 結果

・豚座建設株式会社(建設業/高知県)

情報開示内容；

「3つの健康」と題し、「地域も会社も社員・家族も健康に！」というスローガンが大きく掲載され、健康施策への取組みに関する重要性が明示されている。具体的な健康施策の内容としては、例えば、

従業員の運動機会増加を目的とした、卓球台やランニングマシンの設置や、従業員の生活習慣病予防を目的とした、自販機飲料水におけるカロリー表記などが写真付きで紹介されている。また、SDGsに積極的に取り組んでいることも明記されており、会社が取り組むべき課題とSDGsの17の目標が関連付け、表記されていることも特徴的である。例えば、上記の健康施策については、目標3「働きやすい職場環境づくり」のイラストとともに表記されている。各種取組みは、ホームページ上からアクセス可能なソーシャルネットワークワーキングサービス(以下SNS)からも、写真や動画付きで頻繁に情報発信されている。

健康施策へ取組むきっかけ；

社長の「地域も会社も社員・家族も健康に！」という強い理念の元、従来より健康づくり担当者を配置し、様々な健康施策に取り組んでいた。2019年度より健康経営、SDGsの観点を強く意識しはじめたが、これらは各々、保険会社、ISO9001審査員から勧められたことがきっかけであった。

情報開示における工夫；

健康経営やSDGsを意識しはじめたことで、外部にわかりやすく伝えることを重要視するようになった。例えば、社長の「地域も会社も社員・家族も健康に！」という理念を、よりキャッチーに、かつ、わかりやすく説明するために、「3つの健

康」というメッセージを考案することで、効果的な情報開示を心がけた。

取組みや情報発信の効果；

ホームページやSNSへの反応やコメントが増加している。

・株式会社CPS(学術研究、専門・技術サービス業/東京都)：

情報開示内容；

「健康経営の取組み」と題し、様々な健康施策が紹介されている。例えば、メンタルヘルス対策を目的として、労働者数が50人未満でありながらストレスチェックを毎年自主的に実施していることや、禁煙推進を目的として、採用条件に「非喫煙者であること」という条件を追加し、さらに就業規則に就業時間中の禁煙を明記したことを掲載している。さらに、ワークライフバランスの推進を目的として、月平均所定外労働時間や有休休暇取得率について明記している。

取組みは、様々なSNSからも情報発信され、直近では、新型コロナウイルスワクチンの3回目の職域接種を、1回目、2回目と同様に、対象者を社員の家族や友人まで広げて行ったことが写真付きで紹介されている。

健康施策へ取組むきっかけ；

2017年度より開始した新入社員採用にて、メンタルヘルス事例が発生したことが、取組みに力を入れるきっかけとなった。健康施策に関する積極的な情報開示

を行うことで、「IT企業はブラック企業である。」といった従来のイメージを払拭し、リクルーティングを進めたいと考えている。

情報開示における工夫；

情報発信の目的の1つとしてリクルーティングがあるため、若手社員にアドバイスをもらい、絵文字や写真を利用したり、ページをカラフルにするなど、多くの方に読んでもらえるような工夫をしている。リクルーティングに繋がるよう、出来る限り社風や働き方、オフィスの雰囲気や伝わるように意識している。ただし、写真を引用する際は、個人情報の保護の観点より、社員の顔が特定されないように留意している。

健康施策を実施する際の工夫；

定期的に生活習慣や健康意識に関するアンケートを実施し、従業員の興味が湧くような施策立案に繋げている。また、施策実施後においてもアンケートを実施し、施策内容の改善を図っている。施策活動への意識が低い社員に関しては、個々に参加を促し、地道にアプローチするようにしている。

取組みや情報発信の効果；

ウォーキング大会などの運動イベントを開催することで、運動習慣がなかった従業員が運動を開始するきっかけとなっていると感じる。また、採用説明会において、健康経営への取組んでいる会社であるとアピールできるようになった。

D. 考察

情報開示内容では、健康の取組みをSDGsの目標と関連付けて提示する等、工夫がみられた。健康施策へ取組むきっかけは、経営者の思いやメンタルヘルス不調者が続いた等、様々であった。情報開示における工夫では、わかりやすい表現をする、絵文字や写真を利用する、ページをカラフルにする等がみられた。取組みや情報発信の効果では、ホームページやSNSへの反応やコメントが増加している等の社外の反応とともに、社内では健康意識があがることが実感されていた。

E. 結論

中小企業のなかでも情報発信に工夫をこらして行っている企業では、社内外において良好な効果を実感していた。このような良好事例を共有することにより、積極的に情報開示を行う企業が増加することが期待される。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 引用・参考文献

なし

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

労働災害防止対策の推進とESG投資の活用に資する調査研究

CSR関連報告書から見たESG活動と産業保健活動の実態

(日本および台湾での調査)

研究協力者 Ro-Ting Lin Department of Occupational Safety and Health,
College of Public Health, China Medical University

研究代表者 永田 智久 産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学准教授

研究分担者 永田 昌子 産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学学内講師

研究分担者 森 晃爾 産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学教授

研究要旨:

2020年度は、日本の東証一部上場企業を対象に、2020年度発行のCSR関連報告書の発行割合や記載内容を調査し、ESG活動や産業保健活動に関する捉え方や実態を明らかにした。2021年度は、日本と同様の手法を用いて、台湾の上場企業150社でも同様の調査を実施することを目的とした。

TWSE (台湾証券取引所) およびTPEX (タイペイエクスチェンジ) に上場している企業150社を対象とした。ウェブサイトに掲載されている報告書の発行割合や内容を調査した。CSR関連報告書は「CSR報告書」「社会・環境報告書」「サステナビリティレポート」「その他非財務情報の記載があるもの」を対象とし、それぞれ総ページ数が6ページ以上のものを報告書として取り扱った。ウェブサイトに直接記載されている内容は対象から除外し、PDF形式で掲載されているものを発行ありとした。

150社のうち、95社(63%)が製造業であった。87%の報告書がCSR関連報告書という名称であった。労働安全衛生の記述は143社(95%)に認めた。91%の企業がマテリアリティに労働安全衛生を記載していた。64%の企業が労働安全衛生を目標として記述していたが、この中で78%が労働安全のみの記述であり、22%が労働安全と労働衛生との両方を目標として記述していた。労働安全衛生マネジメントシステムの記述(89社、59%)、安全衛生に関する委員会の記述(118社、79%)であったのに対して、メンタルヘルスの記述は56社(37%)であった。

台湾の上場企業では、労働安全衛生に関して記述している企業が多かった。一方で、メンタルヘルスに関する記述は少なかった。台湾ではリーマンショック以降、the Financial Supervisory Commission of Taiwan required Taiwan Stock Exchange (TWSE) and Taipei Exchange (TPEX)がCSR関連報告書の発行を義務付けている。記載内容もGRIに準拠するように求められており、それが徹底されていることが、高い記載率であったことの背景であると考えられる。

詳細な報告は後述の報告書「Survey of Corporate Social Responsibility (CSR) Related Reports in Taiwan」を参照のこと。

A. 目的

企業の社会的責任の取り組みを内外に公表する手段として、CSR関連報告書が用いられている。報告書の発行割合や内容を調査することで、ESG活動や産業保健に関する捉え方の実態を調査できると考え着目した。2020年度は、日本の東証一部上場企業を対象に、2020年度発行のCSR関連報告書の発行割合や記載内容を調査し、ESG活動や産業保健活動に関する捉え方や実態を明らかにした。2021年度は、日本と同様の手法を用いて、台湾の上場企業150社でも同様の調査を実施することを目的とした。

B. 方法

対象：TWSE（台湾証券取引所） and TPEX（タイペイエクスチェンジ） listed companies

ウェブサイトに掲載されている報告書の発行割合や内容を調査した。CSR関連報告書は「CSR報告書」「社会・環境報告書」「サステナビリティレポート」「その他非財務情報の記載があるもの」、統合報告書は「統合報告書」「アニュアルレポート」「その他財務情報・非財務情報共に記載されているもの」を対象とし、それぞれ総ページ数が6ページ以上のものを報告書として取り扱った。ウェブサイトに直接記載されている内容

は対象から除外し、PDF形式で掲載されているものを発行ありとした。

C. 結果

150社のうち、95社(63%)が製造業であった。87%の報告書がCSR関連報告書という名称であった。労働安全衛生の記述は143社(95%)に認めた。91%の企業がマテリアリティに労働安全衛生を記載していた。64%の企業が労働安全衛生を目標として記述していたが、この中で78%が労働安全のみの記述であり、22%が労働安全と労働衛生との両方を目標として記述していた。労働安全衛生マネジメントシステムの記述（89社、59%）、安全衛生に関する委員会の記述(118社、79%)であったのに対して、メンタルヘルスの記述は56社(37%)であった。

D. 考察 および E. 結論

台湾の上場企業では、労働安全衛生に関して記述している企業が多かった。一方で、メンタルヘルスに関する記述は少なかった。台湾ではリーマンショック以降、the Financial Supervisory Commission of Taiwan required Taiwan Stock Exchange (TWSE) and Taipei Exchange (TPEX)がCSR関連報告書の発行を義務付けている。記載内容もGRIに準拠するように求められており、それが徹底されていることが、高い記載率であったことの背景であると考えられる。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 引用・参考文献

なし

Final Report

**Survey of Corporate Social Responsibility (CSR)
Related Reports in Taiwan**

Ro-Ting Lin, PhD

Department of Occupational Safety and Health,
College of Public Health, China Medical University

Taichung, Taiwan

4 December 2021

Table of Contents

1. Objective and specific aims.....	1
2. Relevant regulations in Taiwan.....	1
3. Methods	2
3.1. Data source and scope of companies.....	2
3.2. Sampling strategy	2
3.3. Report investigation processes and quality controls	3
3.4. Study period.....	4
3.5. Disputable cases and solutions.....	4
4. Results and Discussions	4
5. Conclusions.....	8
6. References.....	8
Appendix: Disputed cases and solutions.....	11

Survey of Corporate Social Responsibility (CSR) Related Reports in Taiwan

1. Objective and specific aims

The objective of this project was to survey Corporate Social Responsibility (CSR) related reports or reports that disclose corporate social activities (CSR reports, hereinafter) in Taiwan. Specific aims of this project include:

- **Specific aim 1:** Collect information about occupational safety and health activities from the most recent CSR reports (i.e., the year 2020).
- **Specific aim 2:** Establish a database for specific aim 1.
- **Specific aim 3:** Produce a final report based on the collected information.

2. Relevant regulations in Taiwan

In light of the 2008 financial crisis, the Financial Supervisory Commission of Taiwan required Taiwan Stock Exchange (TWSE) and Taipei Exchange (TPEX) listed companies to state the company's performance of social responsibilities. The Financial Supervisory Commission of Taiwan issued the amendment of Article 31 of *Regulations Governing Information to be Published in Public Offering and Issuance Prospectuses* on 25 December 2008.^{1,2} To assist companies fulfilling the requirement, TWSE and TPEX announced *Corporate Social Responsibility Best Practice Principles for TWSE/GTSM Listed Companies* on 6 February 2010.³

At the end of 2014, TWSE and TPEX announced *Rules Governing the Preparation and Filing of Corporate Social Responsibility Reports* on 26 November 2014 and 4 December 2014, respectively.^{4,5} These *Rules* required that companies prepare their CSR reports following the Global Reporting Initiative (GRI) Standards and Sector Disclosures issued by the GRI as well as other applicable rules according to its sector features. The most recent amendments of the above *Principles and Rules* are summarized in **Table 1**. Companies should prepare and file a corporate social responsibility report if they fulfill the following criteria listed in **Table 2**.

Table 1. Regulations on corporate social responsibility reports

Regulation	Authority	Date	Linkage
<i>Corporate Social Responsibility Best Practice Principles for TWSE/GTSM Listed Companies</i>	Taiwan Stock Exchange Corporation and Taipei Exchange	13 February 2020	http://www.selaw.com.tw/LawArticle.aspx?LawID=G0100284
<i>Rules Governing the Preparation and Filing of Corporate Social Responsibility Reports by TWSE Listed Companies</i>	Taiwan Stock Exchange Corporation	2 January 2020	http://www.selaw.com.tw/LawArticle.aspx?LawID=G0100517
<i>Rules Governing the Preparation and Filing of Corporate Social Responsibility Reports by TPEX Listed Companies</i>	Taipei Exchange	2 January 2020	http://www.selaw.com.tw/LawContent.aspx?LawID=G0101624

Table 2. Criteria for companies that are subject to prepare and file a corporate social responsibility report

TWSE listed companies⁶	
1.	At the end of the most recent fiscal year, the company falls into the food industry, chemical industry and financial and insurance industry prescribed in the Taiwan Stock Exchange Corporation Key Points for Classifying and Adjusting Categories of Industries of Listed Companies.
2.	The financial report for the most recent fiscal year submitted pursuant to Article 36 of the Securities and Exchange Act indicates that no less than 50% of the company's revenue is derived from food and beverage.
3.	The financial report for the most recent fiscal year submitted pursuant to Article 36 of the Securities and Exchange Act indicates that the company's capital stock has achieved no less than NT\$5 billion.

TPEX listed companies⁷	
1.	At the end of the most recent fiscal year, the company falls into the food industry, chemical industry, or financial industry prescribed in the Taipei Exchange Directions for Classifying and Adjusting the Industry Categories of TPEX Listed Companies.
2.	The financial report for the most recent fiscal year submitted pursuant to Article 36 of the Securities and Exchange Act indicates that no less than 50 percent of the company's total operating revenue is derived from food and beverage.
3.	The financial report for the most recent fiscal year submitted pursuant to Article 36 of the Securities and Exchange Act indicates that the company's capital stock is not less than NT\$5 billion.

3. Methods

3.1. Data source and scope of companies

TWSE and TPEX listed companies are subject to state the company's performance of social responsibilities since 2010.^{8,9} The Market Observation Post System (MOPS) website consolidated CSR reports of TWSE and TPEX listed companies.¹⁰ We obtained the company lists and CSR reports from the MOPS website.¹⁰

3.2. Sampling strategy

The target sample size was 150, estimated based on the publication date of 2019 CSR reports and lengthen of the study period.^a We conducted a stratified random sampling design with two sampling strata. We defined the first strata by market, i.e., TWSE listed companies and TPEX listed companies. Next, we followed MOPS's classification of industries to define the second strata by industry sector in each market, i.e., 27 categories for TWSE listed companies and 20 categories for TPEX listed companies, respectively. A total of 47 categories were generated.

^a As of 31 March 2021, a total of 525 companies uploaded 2019 CSR reports to the MOPS website. Among them, 394 were published before 18 September 2020 (Friday in the third week of September). We expected a 10% increase in the number of companies that published 2020 CSR reports, i.e., $394 + 394 \times 10\% \cong 434$. Therefore, we decided the sampling rate of one-third (i.e., $434/3 \cong 145$), plus 1% of total reports (i.e., $525 \times 1\% \cong 5$). Thus, the final sample size was $145 + 5 = 150$.

To estimate the sampling rate, we treated the target sample size (i.e., 150 companies) as the numerator and the total number of 2019 CSR reports released by 30 June 2020 (i.e., 528 companies) as the denominator. Thus, the sampling rate for each category was 28% ($=150/528$). We multiplied the number of companies in each category by 28% and rounded it to an integer. For example, there were six companies in one of the 47 categories. Six multiplied by 28% is 1.68, which can be rounded off to 2. We, therefore, sampled two companies from this category. For categories with ≤ 4 companies, we randomly sampled one company. For categories without an available or insufficient number of reports no later than 10 August 2021, we randomly sampled companies from all the rest unselected companies on 11 August 2021. We followed the Standard Industry Codes of Taiwan, 11th revision, to classify each category into ten industry sectors.¹¹

3.3. Report investigation processes and quality controls

We translated the protocols and database file (i.e., EXCEL template) from English into Chinese. As a pilot study, one investigator (#1) randomly sampled two companies and followed the translated protocols to enter the database. The entered data were reviewed by a senior investigator (#2) to ensure the translated protocol could be understood and implemented. The wordings of protocols and the database were rephrased based on the discussion and agreement between investigators #1 and #2. Next, we recruited three investigators (#3, #4, and #5) and gave them training on the use of protocols and how to input data into the database.

Each sampled CSR report was reviewed independently by two investigators (i.e., #3 & #4, #3 & #5, or #4 & #5). Once completing the first 18 reports ($18/150=12\%$; first batch), these three investigators reviewed the consistency and discrepancy, discussed the potential causes of a discrepancy, and concluded the final answers based on a consensus among all three investigators (#3, #4, and #5). If disputes remained existing, senior investigators (#1 and #2) reviewed and resolved the arguments through discussions with three investigators (#3, #4, and #5) until a consensus was reached. The experience gained from the previous waves could help align data reports and case judgments and reduce deviation caused by different reviewers. We repeated these processes for every 18 reports until the whole 150 reports were completed, a total of nine batches.

During data quality check, we first randomly sampled 5% of 150 reports (i.e., $150 \times 5\% \approx 8$). Second, two investigators (#1 and #2) independently reviewed each tested report ($n=8$). Third, we compared the consistency and discrepancy of data entered by all investigators, i.e., consensus data by investigators #3, #4, and #5, entered data by investigator #1, and entered data by investigator #2. Fourth, we hosted a meeting to discuss discrepancies. Discrepancies were resolved through discussions with all investigators (#1, #2, #3, #4, and #5) until a consensus was reached. Fifth, investigators #3, #4, and #5 made corresponding corrections based on meeting conclusions. We repeated the aforementioned five steps, including randomly sampling another eight reports, reviewing reports (by investigators #1 and #2), solving

discrepancies, and correcting data. Finally, we randomly sampled 20% of reports (i.e., $150 \times 20\% \approx 30$). Each sampled report was independently reviewed and corrected, if applicable, by one investigator (i.e., #3, #4, and #5 completed 30 reports).

3.4. Study period

We divided our study period into three stages: report download, report investigation, and data quality check. For the first two stages, we downloaded and investigated each sampled report from 1 July 2021 to 30 September 2021. As of 1 July 2021, a total of 134 sampled companies released their reports. By 11 August 2021, additional 12 companies released their reports. However, four companies still have not released their reports. Thus, we performed a random sample (as described in Section 3.2) from all companies that published 2020 CSR on 11 August 2021, after excluding those above 146 (= 134 + 12) companies. Finally, we conducted a data quality check and cleaning from 5 October 2021 to 14 November 2021.

3.5. Disputable cases and solutions

We summarized the disputable cases that we encountered during the collection of data. The solutions are available in the **Appendix**.

4. Results and Discussions

The database was established as shown in the supplementary excel file. A total of 441,328 employees in 150 companies were covered in these reports. These 150 companies accounted for 43% of TWSE and TPEX listed companies that uploaded their reports to the MOPS website on or before 10 August 2021.^b

Table 1 shows the number and proportion of studied companies in each industry sector of each market. TWSE listed companies account for 75% (=113/150) of studied companies, while TPEX listed companies account for 25% (=37/150). The manufacturing sector accounts for the majority number of companies (63%), followed by the financial and insurance sector (9%), others (7%), information and communication sector (6%).

Table 1. Number and proportion of companies in each industry, by market

Industry sectors	TWSE	TPEX	All
Total	113 (100%)	37 (100%)	150 (100%)
Manufacturing	73 (65%)	22 (60%)*	95 (63%)
Electricity and Gas Supply	1 (1%)	0 (0%)	1 (1%)
Construction	6 (5%)	1 (3%)	7 (4%) [†]
Wholesale and Retail Trade	4 (4%)	2 (5%)	6 (4%)
Transportation and Storage	5 (4%)	0 (0%)	5 (3%)
Accommodation and Food Service Activities	1 (1%)	2 (5%)	3 (2%)

^b A total of 278 TSWE listed companies and 74 TPEX listed companies uploaded their CSR reports to MOPS on or before 10 August 2021.

Information and Communication	6 (5%)	3 (8%)	9 (6%)
Financial and Insurance Activities	10 (9%)	3 (8%)	13 (9%)
Arts, Entertainment and Recreation	0 (0%)	1 (3%)	1 (1%)
Others	7 (6%)	3 (8%)	10 (7%)

Abbreviations: TWSE=Taiwan Stock Exchange; TPEx=Taipei Exchange. *Rounded up to allow the sum of proportion to reach 100%. †Rounded down to allow the sum of proportion to reach 100%.

Table 2 summarizes the characteristics of published reports and activities disclosed in the reports of studied companies. By the size of companies (measured as the number of employees), the number of selected companies in each group accounts for about 22%–28% of all selected companies. Most companies published reports entitled Corporate Social Responsibility Report (87%), followed by Corporate Sustainability Report (12%). The average number of reports was 98 ± 35 pages, ranging from 35 to 229 pages. As of 4 October 2021,^c 39% of companies published reports in both Chinese and English versions.

Most companies (97%) defined material issues as those which were important to the company’s economic, environmental, and social impacts. Among them, 91% mentioned occupational safety and/or health in the list of material items. All companies (100%) mentioned occupational safety and/or occupational health in their reports, although to varying extents. We further identified that 95% of companies had a section related to occupational safety and health, which varied from a short paragraph to several long paragraphs.

Setting goals for occupational safety and health can help companies manage occupational safety and health and do more. Sixty-four percent of companies set their occupational safety and/or health goals; however, most companies of these companies (78%) set goals for occupational safety only, whereas 22% of these companies set both goals. In Taiwan, there were some health management certifications related to a healthy workplace. For example, the Health Promotion Administration, Ministry of Health and Welfare certified healthy workplaces and tobacco-free workplaces. Nevertheless, most companies (73%) did not set the goal of acquiring certification related to a healthy workplace.

The existence of occupational safety and health system represents a systematic Plan-Do-Check-Act (PDCA) management of occupational safety and health as well as with the commitment of top management.¹² In addition to OHSAS18001 and ISO45001, the Occupational Safety and Health Administration, Taiwan (Taiwan OSHA) referred to OHSAS18001 and ILO 2001 and launched Chinese guidelines for Taiwanese companies in 2008, named Taiwan Occupational Safety and Health Management System (TOSHMS).¹³ Overall, 59% of companies have been certified by OHSAS18001, ISO45001, and/or TOSHMS.

^c Last date of data input.

The occupational safety and health committee comprises representatives of employers and employees to discuss matters concerning occupational safety and health. According to the *Occupational Safety and Health Management Regulations*, high-risk companies with employees ≥ 100 in an operation unit (e.g., factory, plant, site, and branch) or moderate-risk factories with employees ≥ 500 in an operation unit are subject to establishing an occupational safety and health committee in that unit.¹⁴ If the total number of employees in all high- and moderate-risk units reaches 500 or more, the company is subject to establishing an occupational safety and health committee for the entire company.¹⁴ Similar regulations apply to low-risk companies, but only when the total number of employees in all low-risk units reaches 3,000 or more.¹⁴ In our studied companies, 79% of them had such a committee or equivalent (e.g., labor-management meetings) to communicate occupational safety and health issues between representatives of employers and employees.

Employers shall provide employees with all necessary education and training to prevent occupational accidents and protect workers' safety and health. Such a requirement is written in Article 32 of the *Occupational Safety and Health Act*.¹⁵ We observed that 91% and 67% of companies provided education and training related to occupational safety and health, respectively. Specifically, 62% of companies provided education and training related to both occupational safety and health, 34% with either occupational safety or health and 4 % without any education or training related to occupational safety and health.

Statistics on occupational injuries and illnesses provide information regarding the extent to which workers are impacted by occupational hazards. Ninety percent of companies reported the outcomes, such as zero occupational injuries and the number of cases. More detailed disclosure—i.e., working hour losses due to occupational injuries and illness—was observed in 84% of companies.

Table 2. Characteristics of published reports and disclosed activities of studied companies (N=150)

Characteristics	Number of companies	Proportion
Size of company		
<300	42	28%
300–999	37	25%
1,000–2,999	34	22%*
$\geq 3,000$	37	25%
Title of reports		
Corporate social responsibility report	131	87%
Corporate sustainability report	18	12%
Others	1	1%
With English reports		
Yes	58	39%

No	92	61%
Mention of material issues		
Yes	146	97%
<i>Including both occupational safety and occupational health</i>	130	89%
<i>Including either occupational safety or occupational health</i>	3	2%
<i>Not including occupational safety and occupational health</i>	13	9%
No	4	3%
With occupational safety and/or health section(s)		
Yes	143	95%
No	7	5%
Mention of goals related to occupational safety and/or health		
Yes	96	64%
<i>Both occupational safety and health</i>	21	22%
<i>Either occupational safety or health[†]</i>	75	78%
No	54	36%
Healthy workplace certification		
With goals and being certified	5	3%
With goals but not yet being certified	2	1%
Without goals but being certified	34	23%
Without goals and not yet being certified	109	73%
Existence of occupational health and safety management system(s)		
Yes	89	59%
No	61	41%
Existence of occupational safety and health committee or equivalent		
Yes	118	79%
No	32	21%
Education related to occupational safety		
Yes	137	91%
No	13	9%
Education related to occupational health		
Yes	100	67%
No	50	33%
Mental health support		
Yes	56	37%
No	94	63%
Report of occupational injury and illness related outcomes		
Yes	135	90%
No	15	10%
Report of working hour losses due to occupational injury and illness		
Yes	126	84%
No	24	16%

Abbreviation: N=Number of companies. *Rounded down to allow the sum of proportion to reach 100%. †Only goals for occupational safety were reported.

The number of employees determines whether requirements of occupational safety and health regulations are compulsory or not.¹⁴ In addition, larger companies typically have more human and financial resources to manage such occupational safety and health risks.¹⁶ We found that companies with more employees had a higher proportion of disclosing occupational safety and health activities, especially occupational health-related ones (**Table 3**).

Table 3. Number and proportion of companies disclosed occupational safety and health activities, by size of company

Characteristics	Size of company				P-value*
	<300 (N=42)	300-999 (N=37)	1,000-2,999 (N=34)	≥3,000 (N=37)	
Mention of goals related to occupational safety	25 (60%)	19 (51%)	25 (74%)	27 (73%)	0.13
Mention of goals related to occupational health	4 (10%)	3 (8%)	4 (12%)	10 (27%)	0.07
Existence of occupational health and safety management system(s)	15 (36%)	18 (49%)	27 (79%)	29 (78%)	<0.01
Existence of occupational safety and health committee or equivalent	24 (57%)	28 (76%)	30 (88%)	36 (97%)	<0.01
Education related to occupational safety	35 (83%)	33 (89%)	33 (97%)	36 (97%)	0.08
Education related to occupational health	20 (48%)	20 (54%)	26 (76%)	34 (92%)	<0.01
Mental health support	5 (12%)	11 (30%)	10 (29%)	30 (81%)	<0.01
Report of occupational injury and illness related outcomes	32 (76%)	36 (97%)	32 (94%)	35 (95%)	<0.01
Report of working hour losses due to occupational injury and illness	25 (60%)	35 (95%)	31 (91%)	35 (95%)	<0.01

Abbreviation: N=Number of companies. *Chi-square tests

5. Conclusions

TWSE and TPEX listed companies have been subject to publish CSR reports since 2010. This project collected 2020 CSR reports and extracted information related to occupational safety and health activities for 150 companies. Our findings showed that 95% of companies had a section related to occupational safety and health, and 59% have obtained occupational safety and health management system certifications. In addition, the proportion of disclosing occupational safety and health activities was higher in large companies.

6. References

1. Financial Supervisory Commission of Taiwan. Legislative history of Regulations Governing Information to be Published in Public Offering and Issuance Prospectuses. <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawHistory.aspx?pcode=G0400019> (accessed 1 December 2021).
2. Financial Supervisory Commission of Taiwan. Regulations Governing Information to be Published in Public Offering and Issuance Prospectuses. 2008.12.25 (Amended).

3. Taiwan Stock Exchange (TWSE) and Taipei Exchange (TPEX). Legislative/regulatory history of Corporate Social Responsibility Best Practice Principles for TWSE/GTSM Listed Companies.
<http://eng.selaw.com.tw/LawHistory.aspx?LawID=FL052368&ModifyDate=1090213>
(accessed 1 December 2021).
4. Taiwan Stock Exchange (TWSE). Rules Governing the Preparation and Filing of Corporate Social Responsibility Reports by TWSE Listed Companies. 2014.11.26.
5. Taipei Exchange (TPEX). Rules Governing the Preparation and Filing of Corporate Social Responsibility Reports by TPEX Listed Companies. 2014.12.04.
6. Taiwan Stock Exchange (TWSE). Rules Governing the Preparation and Filing of Corporate Social Responsibility Reports by TWSE Listed Companies. 2020.01.02 (Amended).
7. Taipei Exchange (TPEX). Rules Governing the Preparation and Filing of Corporate Social Responsibility Reports by TPEX Listed Companies. 2020.01.02 (Amended).
8. Financial Supervisory Commission of Taiwan. Regulations Governing Information to be Published in Public Offering and Issuance Prospectuses. 2021.03.29 (Amended).
9. Taiwan Stock Exchange (TWSE) and Taipei Exchange (TPEX). Corporate Social Responsibility Best Practice Principles for TWSE/GTSM Listed Companies. 2020.02.13 (Amended).
10. Taiwan Stock Exchange (TWSE). Corporate social responsibility report.
<https://mops.twse.com.tw/mops/web/t100sb11> (accessed 9 April 2021).
11. Directorate General of Budget, Accounting and Statistics, Taiwan. Standard Industrial Classification, 11th revision. January 2021.
<https://mobile.stat.gov.tw/StandardIndustrialClassification.aspx?RID=11> (accessed 29 November 2021).
12. International Labour Organization. Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001. Geneva, Switzerland: International Labour Office; 2001.
13. Occupational Safety and Health Administration, Ministry of Labor, Taiwan. Introduction of Taiwan Occupational Safety and Health Management System, TOSHMS. 2019.
<https://www.toshms.org.tw/Intro> (accessed 30 November 2021).
14. Ministry of Labor, Taiwan. Occupational Safety and Health Management Regulations. 2019.09.24 (Amended).
15. Ministry of Labor, Taiwan. Occupational Safety and Health Act. 2019.05.15 (Amended).
16. Lin RT, Koh D. Small and medium enterprises: barriers and drivers of managing environmental and occupational health risks. In: Nriagu J, ed. Encyclopedia of Environmental Health. Second ed. Oxford: Elsevier; 2019: 682-92.
17. Health Promotion Administration, Ministry of Health and Welfare of Taiwan. Self-Certification of Healthy Workplace. 2015.
<https://www.hpa.gov.tw/EngPages/Detail.aspx?nodeid=1050&pid=5915> (accessed 23 October 2021).

Appendix: Disputed cases and solutions

1. Title Name of CSR related report: Other reports (Excel column N)

Most reports used the title “CSR report” (n=131; 87%), followed by “Sustainability report” (n=18; 12%). There is one report that used “Sustainability and CSR report” as the title. We, therefore, classified it into “Other report” (n=1; 1%).

2. Company Size (Excel column G)

We defined the column “Company Size” (Excel column G) as the number of employees in Taiwan. While 91% of companies (n=136) reported the number of employees in Taiwan, 9% (n=14) reported the number of employees worldwide or in East Asia or did not report any number. For companies that reported the number of employees worldwide or in East Asia or did not report the number of employees, we estimated the number based on the descriptions in the reports, company website, the website of Ministry of Economic Affairs of Taiwan, and MOPS website.

3. Materiality: Mention of "occupational accident prevention" in material items (Excel column S) and Mention of "health management / worker health management" in material items (Excel column T)

Most companies showed the CSR a materiality matrix, a table of potential material issues, or both. Although some companies listed “occupational safety and health” in the matrix, some of them didn’t consider “occupational safety and health” as a material item. Such kinds of companies provide no or very limited information about “occupational safety and health” activities. In the database, we entered “1” if the company listed “occupational safety and health” as one of the topics to be discussed no matter it was identified as a material item or not.

4. Goal (Target): Mention of goal of "occupational accident prevention" (Excel column U) and Mention of goal of "health management / worker health management" (Excel column V)

Many companies set “Zero Accident” as one of the goals. In such a case, we entered “1” in Excel column U. For companies further mentioned goals related to occupational health (e.g., preventing occupational diseases), we entered “1” in Excel column V.

5. Goal (Target): Goal of "Certification as a Health Management Brand / Excellent Health Management Corporation" (Excel column W)

According to the English protocol manual, if the company has set the goal of acquiring “Certification as a Health Management Brand / Excellent Health Management Corporation,” it should be entered as “1,” which is an option only for Japan. In our database, we still inputted it because there were some health management certifications in Taiwan. For example, the Health Promotion Administration, Ministry of Health and Welfare, certified healthy workplaces¹⁷ and tobacco-free workplaces. We entered “1” for such cases.

6. Details of specific activities: Occupational health and safety management system (Excel column X)

In addition to OHSAS18001 and ISO45001, we had TOSHMS in Taiwan. While the former two are certified by non-governmental certification bodies, TOSHMS is certified by our government. Thus, for companies with any one of them, we entered “1” in Excel column X.

7. Outcome: Education for occupational accident prevention (Excel column Z)

According to the English protocol manual, if emergency evacuation training is not directly related to the prevention of occupational accidents, it should be entered as “0” accordingly. However, some companies like Bank provided training related to emergency evacuation, such as fire. This kind of company had no other known occupational safety risk, such as a chemical spill. Another example is that some companies (including manufacturing companies) only mentioned words such as “providing irregular emergency evacuation or fire extinguish training.” Sometimes, it was not clear the hazards in each company because many reports only provided limited information. Therefore, we judged based on the safety risk in the industries. For example, we entered “1” if companies mentioned an emergency evacuation or fire extinguisher training and the companies belong to the financial and insurance sector. In contrast, we entered “0” if companies only mentioned an emergency evacuation or fire extinguisher training but the companies belong to the manufacturing industry.

8. Outcome: Health education (Excel column AA)

Many companies only mentioned they would provide regular or irregular health workshops to workers. Taking the example of “Lotus”, the company only mentioned they would regularly provide health examinations and safety and health workshops as well as medical consultations to employees (under the heading of “medical/insurance”). Another example is that some companies mentioned that they would provide CPR training. For these two cases, we entered “0” because they are irrelevant to health education. However, for companies that provided CPR training, we entered “1” in excel column Z, i.e., Outcome: Education for occupational accident prevention.

9. Outcome: Others (Specific examples) (Excel columns AG and AH)

Here, we focused on COVID-19 and the protection of employee health. We also entered the information in other cases, such as near misses and infectious disease prevention.

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

労働災害防止対策の推進とESG投資の活用に資する調査研究

ESG における労働安全衛生開示の良好事例に関するインタビュー調査（大企業）

研究協力者 下田屋 毅 一般社団法人サ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン

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 准教授

研究要旨：

本研究では、Environmental, Social and Governance (ESG) の観点から、各産業別で、企業のESG情報開示の労働安全衛生に関する項目インタビュー調査を実施し、労働安全衛生に関してどのように情報開示をしているのか明確にすることを目的とした。

ESG情報開示の安全衛生項目について、今回4社（味の素株式会社、株式会社堀場製作所、株式会社リクルートホールディングス、ヤマト運輸株式会社）とインタビューを実施することができた。他国内1社（塩野義製薬株式会社）、海外1社（Nestlé S.A.）については、Website、および報告書についての情報開示内容を確認した。

今回の調査については、産業別で実施し、情報開示の産業別の状況についても確認を実施した。産業としては、食品産業、製造業、IT産業、運輸業、製薬産業の5つの産業を選定した。産業別での違いについては、自社で工場を持たないIT産業において、安全衛生の開示がない状況である。「健康経営（働く人の健康）」においては、産業医や保健士等の産業保健スタッフ体制の開示は、メンタルヘルス対応としての産業医との面談などの記述はあるものの、体制についての開示はない。また取締役会で報告・審議されていることについて、「労働安全衛生」と「健康経営」の開示をしている企業はなく、取締役会における報告・審議の透明性が図れていない状況である。

「取引先企業（サプライチェーン）の労働安全衛生」の質問項目は、調達方針はあるものの、取引先企業への安全衛生監査の実施や、その開示まで進んでいないのが実態として分かった。投資家との対話で安全衛生や労働者の健康が話題となったかについては、回答を得た4社のいずれも話題となっていない状況であり投資家の優先順位は高くないことが分かった。

A. 目的

本研究では、Environmental, Social and Governance (ESG) の観点から、各産業別で、企業のESG情報開示の労働安全衛生に関する項目インタビュー調査を実施し、労働安全衛生に関してどのように情報開示をしているのか明確にすることを目的とした。

B. 方法

企業の中でもサプライヤー管理を先進的に実施している日本企業へ、どのように労働安全衛生に関する情報開示実施しているのかインタビューの実施を試みた。今回4社（味の素株式会社、株式会社堀場製作所、株式会社リクルートホールディングス、ヤマト運輸株式会社）とインタビューを実施することができた。他国内1社（塩野義製薬株式会社）、海外1社（Nestlé S.A.）については、Website、および報告書についての情報開示内容を確認した。

C. 結果

1. 貴社のESG情報開示を担当する部門はどの部門になりますか。（担当者/選任者の有無）

(1) 味の素株式会社：

グローバル・コミュニケーション部が統合報告書とサステナビリティ・データブックを担当しており、投資家と対話を行っている。

サステナビリティ推進部はコンテンツを作成するのみ。

(2) 株式会社堀場製作所：

ESGの企画、統合報告書の発行に関しては、IR担当部門である経営企画室が担当。

Websiteでの開示については、コーポレート・コミュニケーション・オフィスが担当部門として実施している。

ESG情報開示の前提として、海外を含まず、国内のグループ会社までをバウンダリーとしている。

(3) 株式会社リクルートホールディングス：

サステナビリティ・トランスフォーメーション部。全体で相談しながら実施している。

(4) ヤマト運輸株式会社：

サステナビリティ推進部 社会領域戦略課（担当者3名）

(5) 塩野義製薬株式会社：不明

(6) Nestlé S.A.：不明

2. ESG情報開示として、サステナビリティ報告書等へ記載する安全衛生、健康について、どの部署が担当、そして執筆していますか。

(1) 味の素株式会社：安全衛生の項目については、マニファクチャリング戦略部が担当。健康は人事部が担当し執筆している。

(2) 株式会社堀場製作所：総務部安全衛生チームが詳細データを集めて、コーポ

レート・コミュニケーション・オフィスにて、情報をベースに執筆している。

(3) 株式会社リクルートホールディングス：

サステナビリティ・トランスフォーメーション部が主管部門となっている。健康に関するデータを人事・労務・総務部門から情報をもらい、それをベースにサステナビリティ・トランスフォーメーション部が執筆している

(4) ヤマト運輸株式会社：

担当：安全部（労働安全衛生課）

執筆：サステナビリティ推進部（社会領域戦略課）

サステナビリティ推進部が安全部にヒアリングをして執筆をしている。

(5) 塩野義製薬株式会社：不明

(6) Nestlé S.A.：不明

3. ESG情報開示担当部門、サステナビリティ部門、安全衛生部門はどのように安全衛生の情報開示について連携をしていますか。

(1) 味の素株式会社：

安全に関する情報については、マニファクチャリング戦略部、健康については人事部が情報を収集し、グローバル・コミュニケーション部が開示している。

(2) 株式会社堀場製作所：

総務部安全衛生チームがデータを取りま

とめ、コーポレート・コミュニケーション・オフィスがその情報をベースに執筆を行い、IRでその内容をレビューをしている。

(3) 株式会社リクルートホールディングス：

サステナビリティ・トランスフォーメーション部が主管部門となっている。健康に関するデータを人事・労務・総務部門から情報をもらい、それをベースにサステナビリティ・トランスフォーメーション部が執筆している

(4) ヤマト運輸株式会社：

年に1度、Websiteの更新のタイミングで連携をしている。

(5) 塩野義製薬株式会社：不明

(6) Nestlé S.A.：不明

4. 安全衛生に関する情報開示を行っている媒体は何になりますか？（サステナビリティ報告書、統合報告書、Website他）

(1) 味の素株式会社：

サステナビリティ・データブック

(2) 株式会社堀場製作所：

堀場製作所のCSRに関するWebsiteで情報開示を実施している。

(3) 株式会社リクルートホールディングス：

ESGデータブック

(4) ヤマト運輸株式会社：

Websiteにて情報開示。

(5) 塩野義製薬株式会社：

Websiteにて情報開示。

(6) Nestlé S.A. :

Creating Shared Value report, Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix、Website

5. 安全衛生と健康に関して執筆する項目はどのように決めていますか？（GRI、SASB、インデックス/投資家からの要請等）

(1) 味の素株式会社：GRI

(2) 株式会社堀場製作所：

GRI、SASBの参照と他社の事例を参考にしている。White500に選定されている。

(3) 株式会社リクルートホールディングス：

MSCI、サステナリティクス、DJSI、FTSE、VigioEiris、ISS、ブルームバーグESG格付け機関、投資家と対話を実施している。

(4) ヤマト運輸株式会社：

FTSE、MSCI、サステナリティクスなど外部評価機関の基準やGRIガイドラインを参照。

(5) 塩野義製薬株式会社：不明

(6) Nestlé S.A. :

GRIのガイドラインを使用している。またビジネスと人権に関してUN Guiding Principles on Business and Human Rights Reporting Frameworkを使用している。FTSE4Good Index、MSCIのインデックスに入っている。

6. 次の安全衛生と健康に関する情報開示（サステナビリティ報告書・Website等）の報告事項について、記載の有無と記載の場合の理由についてお聞かせください。

1) 労働安全衛生の基本方針の制定

(1) 味の素株式会社：

情報開示あり。グループポリシー

(2) 株式会社堀場製作所：

情報開示有り。労働安全衛生方針としてCSR Websiteへ掲載している。

(3) 株式会社リクルートホールディングス：

労働安全衛生については、マテリアルな位置づけではなく情報開示していない。

(4) ヤマト運輸株式会社：

Website上の2か所に開示。

・「安全管理規定」を掲載。

・「ヤマトグループ人権方針」において、「2. 重要と考える人権課題」として、労働安全衛生を明記。

「(4) 労働安全衛生：従業員の安全確保及び健康維持を目指し、安全で衛生的な職場環境の整備を実施します。」

(5) 塩野義製薬株式会社：

情報開示なし。

(6) Nestlé S.A. :

情報開示あり。The Nestlé Policy on Safety and Health at Work

・Explanation of the material topic and its boundary

・ The management approach and its components

・ Evaluation of the management approach

2) 労働安全衛生の社内での組織・体制

(1) 味の素株式会社：

情報開示有。労働安全衛生マネジメント体制。

(2) 株式会社堀場製作所：

IMS統合マネジメントシステムを採用しているため、その体制についてはあるが、安全衛生について特別に掲載はしていない。

(3) 株式会社リクルートホールディングス：

労働安全衛生については、マテリアルな位置づけではなく情報開示していない。

(4) ヤマト運輸株式会社：

Website上に労働安全衛生の推進体制を下記の通り専任部署と委員会の設置について明記。「コーポレート本部に労働安全衛生を担当する専任部署を設置するとともに、労働安全を担当する役員が責任者となり委員長を務める中央安全衛生委員会を設置し、全社の推進を行っています。」

・ サステナビリティ推進体制について明記。

※「サステナブル中期計画2023」を2021年1月に策定し、重点分野10項目の中に「安全・安心」を設定。「ヤマトグループ社会領域推進委員会」で情報共有や審議

を行い、重要議題については、適宜経営会議や取締役会で議論・決議を行っている。

(5) 塩野義製薬株式会社：

情報開示なし

(6) Nestlé S.A.：

情報開示あり。The Nestlé Policy on Safety and Health at Work

3) 労働安全衛生が取締役会で報告・審議されていること

(1) 味の素株式会社：

情報開示なし。経営会議で報告されていることの記載。内容については記載がない。

(2) 株式会社堀場製作所：

情報開示なし

(3) 株式会社リクルートホールディングス：

労働安全衛生については、マテリアルな位置づけではなく情報開示していない。

(4) ヤマト運輸株式会社：

推進体制の図に「ヤマトグループ社会領域推進委員会」がある。具体的に労働安全衛生について取締役会で報告・審議されている項目の記載はなし。

(5) 塩野義製薬株式会社：

情報開示なし

(6) Nestlé S.A.：

情報開示なし

4) 労働安全衛生マネジメントシステムの

認証 (ISO45001, OHSAS18001など)

(1) 味の素株式会社 :

情報開示あり。 OHSAS18001を取得し、それをISO45001に切り替えている。

サステナビリティ・データブックP114

(2) 株式会社堀場製作所 :

情報開示有り。統合マネジメントシステムとして掲載している。

(3) 株式会社リクルートホールディングス :

労働安全衛生については、マテリアルな位置づけではなく情報開示していない。

(4) ヤマト運輸株式会社 :

取得していないため、開示なし。

(5) 塩野義製薬株式会社 :

情報開示あり。OHSAS18001からISO45001への移行について。

(6) Nestlé S.A. :

Occupational health and safety management system

Workers covered by an occupational health and safety management system

5) 安全や健康に関するリスク評価の結果

(1) 味の素株式会社 :

情報開示あり。安全衛生に関するアセスメント・監査・点検等の実施として掲載。

(2) 株式会社堀場製作所 :

IMSの目標がリスクベースとして掲載されている。

(3) 株式会社リクルートホールディングス :

労働安全衛生については、マテリアルな

位置づけではなく情報開示していない。

(4) ヤマト運輸株式会社 :

リスク評価は開示していないが、重点分野の10項目をWebsite上に明記。

(5) 塩野義製薬株式会社 :

情報開示あり。リスクアセスメントの実施と重要リスクの特定、また化学物質のリスクマネジメントの評価基準の設定等の開示あり。

ケミカルハザードガイドライン (化学物質取り扱いガイドライン) の充実に関する開示。

(6) Nestlé S.A. :

Hazard identification, risk assessment and incident investigation

6) 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション

(1) 味の素株式会社 :

情報開示あり

(2) 株式会社堀場製作所 :

情報開示有り。労働者の参加の事例の記載あり

(3) 株式会社リクルートホールディングス :

労働安全衛生については、マテリアルな位置づけではなく情報開示していない。

(4) ヤマト運輸株式会社 :

労働災害防止に向けてグループ各社で行う教育についてWebsite上に明記。

(5) 塩野義製薬株式会社 :

情報開示なし

(6) Nestlé S.A. :
Worker participation, consultation and communication on occupational health and safetyとして掲載

7) 労働安全衛生に関する労働者研修

(1) 味の素株式会社 :
情報開示あり。「巻き込まれ災害防止セミナー」「転倒セミナー」
従業員への労働安全衛生教育

(2) 株式会社堀場製作所 :
情報開示有り。労働安全衛生教育の実施の中で「ホリバカレッジ」一環として労働安全衛生教育を実施しているとして掲載している。

(3) 株式会社リクルートホールディングス :
労働安全衛生については、マテリアルな位置づけではなく情報開示していない。

(4) ヤマト運輸株式会社 :
「新入社員向け研修」「eラーニング」の回数をWebsite上に開示。

(5) 塩野義製薬株式会社 :
情報開示なし

(6) Nestlé S.A. :
Worker training on occupational health and safetyとして掲載

8) 労働安全衛生の担当者への教育・研修

(1) 味の素株式会社 :
情報開示あり。「巻き込まれ災害防止セミナー」「転倒セミナー」

従業員への労働安全衛生教育

(2) 株式会社堀場製作所 :
情報開示有り。労働安全衛生教育の実施の中で「ホリバカレッジ」一環として労働安全衛生教育を実施しているとして掲載している。

(3) 株式会社リクルートホールディングス :
労働安全衛生については、マテリアルな位置づけではなく情報開示していない。

(4) ヤマト運輸株式会社 :
「安全推進担当者・責任者向け研修」「フォークリフト研修」「他労働安全衛生関連研修」の各回数をWebsite上に開示。

(5) 塩野義製薬株式会社 :
情報開示なし

(6) Nestlé S.A. :
Worker training on occupational health and safetyとして掲載

9) 労働災害件数（死傷者数も含む）

(1) 味の素株式会社 :
情報開示あり。主な災害の発生件数推移を5年分掲載

掲載項目：重大災害件数、重大通勤災害件数、死亡災害件数、巻き込まれ被災者数、転倒による被災者数、腰痛による被災者数

「重大・休業災害者度数率」のデータを5年分（2016年～2020年）掲載

掲載項目：被災者数（休業）、被災者数（重大）、度数率、労働損失日数率、職業性疾

病度数率

(2) 株式会社堀場製作所：

情報開示有り。労働災害データを2年分
(2019年、2020年) Websiteへ掲載

開示項目：死傷者数、労働損失日数(日)、
度数率、強度率

(3) 株式会社リクルートホールディング
ス：

労働安全衛生については、マテリアルな
位置づけではなく情報開示していない。

(4) ヤマト運輸株式会社：

情報開示あり。輸送の安全の中で、「重大
交通事故の件数」2016年～2020年の5年分
をWebsite上に開示。

(5) 塩野義製薬株式会社：

情報開示あり。2019年度の1年の実績を掲
載。

掲載項目：労働災害件数、休業災害件数、
度数率、強度率について。

(6) Nestlé S.A.：

Worker related incidentsとして掲載

また、Health and safety data として以
下2つを掲載

・ Recordable injury rate (per million
hours worked)

・ Externally reported fatalities by
victim status

10) その他に重要と思われる情報

(1) 味の素株式会社：

労働安全衛生の重点目標と施策について
の情報開示。

安全衛生に関する法令違反と労働災害に
対する対応の開示。

(2) 株式会社堀場製作所：

特になし

(3) 株式会社リクルートホールディング
ス：

労働安全衛生については、マテリアルな
位置づけではなく情報開示していない。

(4) ヤマト運輸株式会社：

「運輸安全マネジメント情報の公開につ
いて」を掲載している。

その項目1の基本的な方針として、以下
の2つを掲げている。

1. 「安全第一、営業第二」の理念の具現
化

2. 安全管理体制・安全衛生管理体制の強
化

(5) 塩野義製薬株式会社：

営業車両の交通事故削減の取り組みの開
示あり。

令和元年度安全衛生徳島労働局長表彰

(6) Nestlé S.A.：

Customer of the material topic and its
boundaryのexplanation of the material
topic and its boundary and the
management approach and its components
を情報開示

<健康経営(働く人の健康)>

1) 健康経営の基本方針の制定

(1) 味の素株式会社：

情報開示あり。健康経営の考え方を掲載

(2) 株式会社堀場製作所：
情報開示有り。健康経営に関する宣言・方針として「こころとからだの健康づくり」宣言、「こころとからだの健康づくり」に関する行動指針を掲載している。

(3) 株式会社リクルートホールディングス：
情報開示なし

(4) ヤマト運輸株式会社：
「ヤマトグループ健康宣言」をWebsite上に開示。

(5) 塩野義製薬株式会社：
情報開示あり。「シオノギグループ健康基本方針」の記載あり。

(6) Nestlé S.A.：
情報開示あり。The Nestlé Policy on Safety and Health at Work

2) 健康経営の社内での組織・体制

(1) 味の素株式会社：
健康経営推進体制の開示。「健康推進体制」と「健康経営の取り組み」において実績（「健康管理体制・手法の標準化（日本）」、「全員面談」）を提示

(2) 株式会社堀場製作所：
情報開示なし

(3) 株式会社リクルートホールディングス：
情報開示なし

(4) ヤマト運輸株式会社：
・サステナビリティ推進体制について明記。

「サステナブル中期計画2023」の重点分野10項目の中に「労働」を設定し、健康経営を推進。「ヤマトグループ社会領域推進委員会」で情報共有や審議を行い、重要議題については、適宜経営会議や取締役会で議論・決議を行っている。

(5) 塩野義製薬株式会社：
情報開示なし

(6) Nestlé S.A.：
情報開示あり。The Nestlé Policy on Safety and Health at Work Occupational health servicesとして記載

3) 産業医や保健師等の産業保健スタッフの体制

(1) 味の素株式会社：
情報開示なし

(2) 株式会社堀場製作所：
情報開示なし

(3) 株式会社リクルートホールディングス：
情報開示有り。ヘルスケア面談として産業医との面談を実施。

(4) ヤマト運輸株式会社：
安全衛生会議への産業医の出席、また社員の健康維持向上についてWebsite上に開示。

(5) 塩野義製薬株式会社：
情報開示なし

(6) Nestlé S.A.：
Occupational health servicesの項目に

において、次の記述あり。Occupational health team members (doctors and nurses) who ensure appropriate case management and compliance with health monitoring requirements as well as determination and reporting of work-related illnesses.

4) 健康経営が取締役会で報告・審議されていること

(1) 味の素株式会社：
情報開示なし

(2) 株式会社堀場製作所：
情報開示なし

(3) 株式会社リクルートホールディングス：
情報開示なし

(4) ヤマト運輸株式会社：
推進体制の図に「ヤマトグループ社会領域推進委員会」がある。具体的に健康経営が取締役会で報告・審議されている項目の記載はなし。

(5) 塩野義製薬株式会社：
情報開示なし

(6) Nestlé S.A.：
情報開示なし

5) 労働者の健康課題の抽出

(1) 味の素株式会社：
情報開示なし

(2) 株式会社堀場製作所：
情報開示なし

(3) 株式会社リクルートホールディングス：
情報開示なし

情報開示なし

(4) ヤマト運輸株式会社：
Website上に2つの課題を開示。

- ・グローバルな健康課題への取り組み
- ・熱中症対策等

(5) 塩野義製薬株式会社：不明
情報開示あり。生活習慣病対象者ゼロを目指す旨の開示あり。

(6) Nestlé S.A.：不明
Promotion of worker health

6) 長時間労働等の働き方に関する状況

(1) 味の素株式会社：

健康経営に関する取り組みの部分に情報開示あり。長時間労働を行った従業員や海外勤務者に対して指導・アドバイスをを行う体制も整えていることの記載。

(2) 株式会社堀場製作所：

情報開示有り。ダイバーシティの категорияで、働き方改革の中で掲載している。

(3) 株式会社リクルートホールディングス：

労働時間管理と過重労働防止施策の中で、労働時間マネジメントの推進、また過重労働の低減について記載あり。

(4) ヤマト運輸株式会社：

ディーセントワークに向けた施策の中で、長時間労働の防止策についてWebsite上に明記。

(5) 塩野義製薬株式会社：

情報開示あり。メンタル不調に関係させて、長時間労働者対策の実施について触れている。

(6) Nestlé S.A. :

勤務時間中に休憩を促進するための簡単にアクセスできるデジタルプラットフォームの提供の掲載あり。

7) COVID-19への職場における感染対策

(1) 味の素株式会社 :

働き方改革の推進の中で、新型コロナウイルスへの対応として柔軟に働ける環境づくりを推進している。

新型コロナ・ウイルス感染拡大を受けて健康経営を重視

(2) 株式会社堀場製作所 :

情報開示なし。(ニュースリリースでは検温、手指の消毒に関する発信はあり)

(3) 株式会社リクルートホールディングス :

コロナ禍に限定していないが、リモートワークの推奨。

(4) ヤマト運輸株式会社 :

新型コロナウイルス感染症拡大防止に向けた取り組みをWebsite上に明記。

(5) 塩野義製薬株式会社 :

情報開示あり。コロナ禍での働き方として、新型コロナウイルス感染時の対応、在宅勤務の推奨など感染リスクを最小限にする取り組みの記載あり。

(6) Nestlé S.A. :

新型コロナウイルス対策としてリモート

ワークを推奨の記述あり。

8) メンタルヘルス対策に関すること

(1) 味の素株式会社 :

情報開示あり。メンタルヘルス回復プログラムについての記述あり。

(2) 株式会社堀場製作所 :

情報開示有り。メンタルヘルスのサポートとして、メンタルヘルス教育、ストレスチェック、社内専属カウンセラーによるカウンセリングについての記述あり。

(3) 株式会社リクルートホールディングス :

メンタルヘルス対策として、研修にメンタルヘルスのコンテンツを含むこと、ストレスチェックの実施などの記述あり。

(4) ヤマト運輸株式会社 :

メンタルヘルスに関する取り組みとして、ストレスチェックについてをWebsite上に明記。

(5) 塩野義製薬株式会社 :

情報開示あり。メンタルの不調者の発生しない職場作り。従業員への研修、カウンセリング、ストレスチェックについて、長時間労働者対策、職場復帰と両立支援策の実施の記述あり。

(6) Nestlé S.A. :

コロナ禍でのメンタルの不調を訴える人がいるとの記述のみ

9) 私傷病休業・休職者数

(1) 味の素株式会社 :

職業性疾病度数率の5年分（2016年～2020年）の開示

（2）株式会社堀場製作所：
情報開示なし。

（3）株式会社リクルートホールディングス：
情報開示なし。

（4）ヤマト運輸株式会社：
情報開示なし。

（5）塩野義製薬株式会社：
情報開示なし。

（6）Nestlé S.A.：
従業員の記録可能な仕事関連の健康障害は825例、請負業者の記録可能な仕事関連の健康障害は24例との記述あり。

10) 喫煙率等、労働者の健康状態に関するデータ

（1）味の素株式会社：
情報開示なし。

（2）株式会社堀場製作所：
情報開示なし。

（3）株式会社リクルートホールディングス：
情報開示なし。

（4）ヤマト運輸株式会社：
ストレスチェック規定率と乳がん検診受講率をWebsite上に開示。

（5）塩野義製薬株式会社：
開示有り。健康診断受診率100%を継続しているとの記載あり。
情報開示あり。喫煙者ゼロへ向けた取り

組みと2018年からの実績と目標の掲載あり。

「シオノギグループ『絶』煙宣言の発出の記載あり。

（6）Nestlé S.A.：
Total recordable illnesses rate for employees, on-site contractors and on-site members of public (per million hours worked)

11) 健康経営銘柄/健康経営優良法人の認定状況

（1）味の素株式会社：
情報開示あり。健康経営銘柄2021に5年連続認定。ホワイト500にも引き続き認定。

（2）株式会社堀場製作所：
情報開示有り。ホワイト500に5年連続選定されている記述あり。

（3）株式会社リクルートホールディングス：
情報開示なし。

（4）ヤマト運輸株式会社：
健康経営認定制度「健康企業宣言」についてWebsite上に開示。

（5）塩野義製薬株式会社：
情報開示あり。健康経営優良法人ホワイト500 に5年連続で認定

（6）Nestlé S.A.：
特になし。

12) その他に重要と思われる情報

（1）味の素株式会社：

健康経営の目指す姿の掲載。健康経営に関するスコアの掲載。セルフケアを推進するための健康状態の可視化。

(2) 株式会社堀場製作所：

健康診断の充実に関する記載、ヘルスアップチャレンジに関する記載。給食委員会の記載

(3) 株式会社リクルートホールディングス：
育児休暇取得（P36）、欠勤率（P22）は記載。

働き方のフレキシビリティについて、フレックスタイムの導入や休暇を増やす活動の記載あり。

(4) ヤマト運輸株式会社：

特になし。

(5) 塩野義製薬株式会社：不明
プレゼンティーズム損失の改善についての開示。

(6) Nestlé S.A. :
Customer Health and Safety

<取引先企業（サプライチェーン）の労働安全衛生>

1) 調達/取引に関する基本方針

(1) 味の素株式会社：
情報開示あり。
サプライヤー取引に関するグループポリシー
調達に関するグループポリシー

(2) 株式会社堀場製作所：
方針を作成し、サプライヤーへの依頼し

ている。

(3) 株式会社リクルートホールディングス：

調達ガイドラインあり。

(4) ヤマト運輸株式会社：
調達ポリシーをWebsite上に開示。

(5) 塩野義製薬株式会社：
情報開示あり。「シオノギグループ調達ポリシー」の3.2に安全衛生に関する記述あり。

(6) Nestlé S.A. :
Nestlé Commitment on Labour Rights in Agricultural Supply Chains
Nestle Responsible sourcing standard

2) 取引先企業（サプライチェーン）の安全衛生監査の実施状況

(1) 味の素株式会社：
情報開示なし。

(2) 株式会社堀場製作所：
情報開示なし。

(3) 株式会社リクルートホールディングス：
情報開示なし。

(4) ヤマト運輸株式会社：
情報開示なし。

(5) 塩野義製薬株式会社：
サプライヤーのリスク管理と監査実績の掲載あり。確認書、アンケート、現地監査の実施についてあるが、その中での労働安全衛生など詳細の記述なし。

(6) Nestlé S.A. :不明

New Suppliers that were screened using social criteria に監査の記述有

3) 取引先企業（サプライチェーン）の労働災害件数のモニタリング実施状況

- (1) 味の素株式会社：
情報開示なし。
- (2) 株式会社堀場製作所：
情報開示なし。
- (3) 株式会社リクルートホールディングス：
情報開示なし。
- (4) ヤマト運輸株式会社：
情報開示なし。
- (5) 塩野義製薬株式会社：不明
情報開示なし。
- (6) Nestlé S.A.：不明
情報開示なし。

4) 労働災害への改善策とその進捗・結果

- (1) 味の素株式会社：
情報開示なし。
- (2) 株式会社堀場製作所：
情報開示なし。
- (3) 株式会社リクルートホールディングス：
情報開示なし。
- (4) ヤマト運輸株式会社：
情報開示なし。
- (5) 塩野義製薬株式会社：
情報開示なし。
- (6) Nestlé S.A.：

情報開示なし。

5) その他に重要と思われる情報

- (1) 味の素株式会社：
情報開示なし。
- (2) 株式会社堀場製作所：
情報開示なし。
- (3) 株式会社リクルートホールディングス：
情報開示なし。
- (4) ヤマト運輸株式会社：
情報開示なし。
- (5) 塩野義製薬株式会社：
PSCI（Pharmaceutical Supply Chain Initiative）の原則の一つとして、安全衛生が掲げられている。
- (6) Nestlé S.A.：
情報開示なし。

7. 投資家との対話（エンゲージメント）
において、安全衛生や労働者の健康が話題となったことがありますか

- (1) 味の素株式会社：
グローバル・コミュニケーション部が投資家の担当だが、安全衛生に関することで取り上げられたことは聞いていない。
- (2) 株式会社堀場製作所：
特になし。
ESG投資家からのトピックとしては、①気候変動、②ダイバーシティ、③サプライチェーン全体の管理と人権

(3) 株式会社リクルートホールディングス :

情報開示なし。

(4) ヤマト運輸株式会社 :

情報開示なし。

(5) 塩野義製薬株式会社 :

不明

(6) Nestlé S.A. :

不明

D. 考察

今回の調査については、産業別で実施し、情報開示の産業別の状況についても確認を実施した。産業としては、食品産業、製造業、IT産業、運輸業、製薬産業の5つの産業を選定した。

産業別での違いについては、自社で工場を持たないIT産業においては、労働安全衛生が企業としての重要課題となっておらず、情報開示はされていない。国内と海外の企業との違いにおいては、情報開示の方法について国内も海外もGRIをベースとしている企業が多いが、海外企業のNestléは、さらにビジネスと人権のレポートフレームワークの活用をしていたのが特徴的である。労働災害件数について、データの掲載は、経年変化が確認できるように開示をするのが望ましいが、過去5年間のデータを掲載している企業が2社、過去2年間で1社、1年間で1社という状況である。「健康経営（働く人の健康）」においては、産業医や保健士等

の産業保健スタッフ体制の開示は、メンタルヘルス対応としての産業医との面談などの記述はあるものの、体制についての開示はない。経済産業省が設定した「健康経営優良法人2018（ホワイト500）」に入っている企業が今回選定されているが、ホワイト500に選定されているからといってデータの情報開示が進んでいるというわけではない。また取締役会で報告・審議されていることについて、「労働安全衛生」と「健康経営」の開示をしている企業はなく、取締役会における報告・審議の透明性が図れていない状況である。

「取引先企業（サプライチェーン）の労働安全衛生」の質問項目は、調達方針はあるものの、取引先企業への安全衛生監査の実施や、その開示まで進んでいないのが実態として分かった。

投資家との対話で安全衛生や労働者の健康が話題となったかについては、回答を得た4社のいずれも話題となっていない状況であり、投資家の優先順位は高くないことが分かった。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

H. 知的財産権の出願・登録状況なし

なし

I. 引用・参考

- 味の素グループサステナビリティ・データブック2021
- 株式会社堀場製作所Website
- 株式会社リクルートホールディングス ESGデータブック
- ヤマト運輸株式会社 Website
- 塩野義製薬株式会社 Website
- Nestle_creating-shared-value-report-2020
- Nestle_creating-shared-value-appendix-2020

2022年2月

一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・
フォー・サステイナブル・サプライチェーン

下田屋毅

ESG 情報開示、労働安全衛生についてのインタビューまとめ

1. 対象企業：塩野義製薬株式会社

※製薬会社におけるインタビュー調整がつかず、Website の情報開示データの調査を実施

2. 内容

(1) 貴社の ESG 情報開示を担当する部門はどの部門になりますか。(担当者/選任者の有無)

不明

(2) ESG 情報開示として、サステナビリティ報告書等へ記載する安全衛生、健康について、どの部署が担当、そして執筆していますか。

不明

(3) ESG 情報開示担当部門、サステナビリティ部門、安全衛生部門はどのように安全衛生の情報開示について連携をしていますか。

不明

(4) 安全衛生に関する情報開示を行っている媒体は何になりますか？(サステナビリティ報告書、統合報告書、Website 他)

Website をメインで使用している。

統合報告書は発行しているが労働安全衛生の記述はほとんどない。

(5) 安全衛生と健康に関して執筆する項目はどのように決めていますか？(GRI、SASB、インデックス/投資家からの要請等)

不明

(6) 次の安全衛生と健康に関しての情報開示(サステナビリティ報告書・Website 等)の報告事項について、記載の有無と記載の場合の理由についてお聞かせください。

<労働安全衛生>

① 労働安全衛生の基本方針の制定

情報開示なし。

② 労働安全衛生の社内での組織・体制

情報開示なし。

③ 労働安全衛生が取締役会で報告・審議されていること

情報開示なし。

④ 労働安全衛生マネジメントシステムの認証（ISO45001, OHSAS18001 など）

情報開示あり。OHSAS18001 から ISO45001 への移行について。

管理体制

適切な管理体制の構築として、マネジメントシステム認証の取得を進めています。摂津工場と金ヶ崎工場で認証取得したOHSAS18001（労働安全衛生マネジメントシステム規格）は、2020年度中にISO45001への移行を進めています。また、徳島工場でも新規取得に向けて取り組みを進めています。

目標実績の進捗管理の他、リスク管理についても社内規定に基づいたリスクアセスメントを実施し重要リスクを特定し管理しています。化学物質のリスクアセスメントの評価基準を設定し、取扱う化学物質についてもリスク評価を実施しています。行政からの通知情報等にも社内対策や届出を行い、適切に対応しています。

そのほか、化学物質による労働災害を予防し、より安全な作業環境を実現するために、SDS（Safety Data Sheet：安全データシート）の管理体制整備とケミカルハザードガイドライン（化学物質取り扱いガイドライン）の充実化に重点的に取り組んでいます。

⑤ 安全や健康に関するリスク評価の結果

情報開示あり。リスクアセスメントの実施と重要リスクの特定、また化学物質のリスクマネジメントの評価基準の設定等の開示。

管理体制

適切な管理体制の構築として、マネジメントシステム認証の取得を進めています。摂津工場と金ヶ崎工場で認証取得したOHSAS18001（労働安全衛生マネジメントシステム規格）は、2020年度中にISO45001への移行を進めています。また、徳島工場でも新規取得に向けて取り組みを進めています。

目標実績の進捗管理の他、リスク管理についても社内規定に基づいたリスクアセスメントを実施し重要リスクを特定し管理しています。化学物質のリスクアセスメントの評価基準を設定し、取扱う化学物質についてもリスク評価を実施しています。行政からの通知情報等にも社内対策や届出を行い、適切に対応しています。

そのほか、化学物質による労働災害を予防し、より安全な作業環境を実現するために、SDS（Safety Data Sheet：安全データシート）の管理体制整備とケミカルハザードガイドライン（化学物質取り扱いガイドライン）の充実化に重点的に取り組んでいます。

ケミカルハザードガイドライン（化学物質取り扱いガイドライン）の充実に関する開示。

ケミカルハザードガイドライン（化学物質の取り扱いガイドライン）

医薬品の開発、製造プロセスでは、有害性情報等が少なく法規制に該当しない化学物質を取り扱う場合があります。それらの化学物質について、患者さまが使用する面からはもちろんのこと、安全衛生面から作業員へのリスクを評価し、従業員の健康を確保できるレベルに封じ込める施設を構築し維持することが大切です。シオノギでは、化学物質による労働災害を予防し、より安全な作業環境を実現するために、グローバル基準に合わせたケミカルハザードガイドラインの充実化を検討しています。

⑥ 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション

情報開示なし。

⑦ 労働安全衛生に関する労働者研修

情報開示なし。

⑧ 労働安全衛生の担当者への教育・研修

情報開示なし。

⑨ 労働災害件数（死傷者数も含む）

情報開示あり。2019年度の1年の実績を掲載。

掲載項目：労働災害件数、休業災害件数、度数率、強度率について。

<https://www.shionogi.com/jp/ja/sustainability/society/office/occupational-health-and-safety.html>

2019年度実績

労働災害	4件
うち、休業災害	1件
度数率[*1]	0.807
強度率[*2]	0.018

労働災害は通勤災害を除くシオノギ単体の件数。

⑩ その他に重要と思われる情報

営業車両の交通事故削減の取り組みの開示あり。

営業車両

交通事故の削減への取り組みとして、ハード面では自動ブレーキやアラウンドビューモニタを搭載した車両の導入をしています。また、テレマティクス[*1]による車両運行記録の収集の検討を開始し、順次導入予定です。ソフト面では交通安全対策としてスローガンの設定や交通安全講習会の実施、日常的に安全運転の啓発をしています。

※1 テレマティクス：安全・安心機能の実現と、情報配信による利便性の向上などを目的とし、車両をインターネット上で一括管理するもの。

令和元年度安全衛生徳島労働局長表彰

表彰

～令和元年度 安全衛生徳島労働局長表彰 奨励賞を受賞（シオノギファーマ徳島工場）～

平成23年6月末より業務災害による休業災害が発生していないことや、安全衛生に関する活動として、安全管理計画に基づく化学プロセスの安全性評価と、化学物質管理が積極的（頻度）および適正・確実に取り組まれていることなどによるもので、徳島工場が他の模範となる優良事業場であると認められました。



安全衛生徳島労働局長表彰（徳島工場）

<健康経営（働く人の健康）>

① 健康経営の基本方針の制定

情報開示あり。「シオノギグループ健康基本方針」の記載あり。

**シオノギは、従業員のウェルビーイングを実現し、
人々の健康に新たな価値を提供し続けます。**

シオノギは、「常に人々の健康を守るために必要な最もよい薬を提供する」ことを基本方針に掲げています。

この基本方針を達成するためには、変化の激しい環境にあっても、シオノギグループ行動憲章の「働き方改革、職場環境の充実」にあるように、従業員一人ひとりが身体的、精神的、社会的に幸福な状態（ウェルビーイング）で、生き生きと仕事に取り組むことが何よりも大切だと考えています。

そのために シオノギと従業員は、それぞれの立場で
従業員の健康・医療に関するヘルスリテラシー向上に取り組めます。
従業員および家族の心身のコンディションの維持向上に取り組めます。
職場の風土や環境、および家庭環境の維持向上に取り組めます。

その結果
シオノギは、従業員のウェルビーイングを実現し、人々の健康に新たな価値を提供し続けます。

塩野義製薬株式会社
代表取締役社長

2020年8月31日 制定
2022年1月1日 改定

「シオノギ健康基本方針」の具現化に向け、様々な施策を検討しており、これらも開示されている。

② 健康経営の社内での組織・体制

情報開示なし。

③ 産業医や保健師等の産業保健スタッフの体制

情報開示なし。

④ 健康経営が取締役会で報告・審議されていること

情報開示なし。

⑤ 労働者の健康課題の抽出

情報開示あり。 生活習慣病対象者ゼロを目指す旨の開示あり。

2. 生活習慣病（重症化予防、特定保健指導）対象者ゼロを目指します。

事業主と健保組合が従業員の健康データを活用し、データ分析に基づき、個人の状況に応じた保健指導や効果的な予防、健康づくりを行うコラボヘルスの取り組みの一環として、生活習慣病対象者に対する施策を立案しました。健康診断の結果で対象者となった従業員に対して、「重症者施策」と、「特定保健指導対象者施策」の2つの施策を実施していきます。

<https://www.shionogi.com/jp/ja/sustainability/society/office/health-management.html>

⑥ 長時間労働等の働き方に関する状況

情報開示あり。メンタル不調に関係させて、長時間労働者対策の実施について触れている。

5. メンタル不調の発生しない快適な職場環境づくりを推進します。

メンタル不調者の発生しない職場環境づくりに向けて、管理職を含む従業員への教育研修、カウンセリング、法に基づいたストレスチェック、長時間労働者対策を実施しています。さらにはメンタル不調者への職場復帰、両立支援策を実施しています。

<https://www.shionogi.com/jp/ja/sustainability/society/office/health-management.html>

⑦ COVID-19 への職場における感染対策

情報開示あり。コロナ禍での働き方として、新型コロナウイルス感染時の対応、在宅勤務の推奨など感染リスクを最小限にする取り組みの記載あり。

コロナ禍での働き方

コロナ禍においては、新型コロナウイルスに感染した、または感染が疑われる従業員、ならびに子どもの学校等の臨時休業により休暇を取得する従業員に対し、有給による休業（有給休暇の消化にあたらぬ）を適用しました。

また、在宅勤務の推奨、時差通勤や自家用車での通勤といった安全や健康に配慮した働き方を設定することで、感染リスクが最小限になるよう努めています。

<https://www.shionogi.com/jp/ja/sustainability/society/office/occupational-health-and-safety.html>

⑧ メンタルヘルス対策に関すること

情報開示あり。メンタルの不調者の発生しない職場作り。従業員への研修、カウンセリング、ストレスチェックについて、長時間労働者対策、職場復帰と両立支援

策の実施の記述あり。

5. メンタル不調の発生しない快適な職場環境づくりを推進します。

メンタル不調者の発生しない職場環境づくりに向けて、管理職を含む従業員への教育研修、カウンセリング、法に基づいたストレスチェック、長時間労働者対策を実施しています。さらにはメンタル不調者への職場復帰、両立支援策を実施しています。

<https://www.shionogi.com/jp/ja/sustainability/society/office/health-management.html>

⑨ 私傷病休業・休職者数
情報開示なし。

⑩ 喫煙率等、労働者の健康状態に関するデータ
開示有り。健康診断受診率 100%を継続しているとの記載あり。

1. 国内連結での健康診断100%継続と、海外グループ会社への啓発

国内シオノギグループ社員の定期健康診断の受診率は100%を継続しています。また、海外グループ会社社員の健康診断受診状況を確認し、受診促進施策を検討しています。

<https://www.shionogi.com/jp/ja/sustainability/society/office/health-management.html>

喫煙者ゼロへ向けた取り組みと 2018 年からの実績と目標の掲載あり。

4. 喫煙者ゼロを目指し、事業所内禁煙を達成します。

2018年7月に健康増進法の一部を改正する法律が成立（2020年4月全面施行）し、望まない受動喫煙を防止するための取り組みが、「マナー」から「ルール」へと変わりました。企業においても、より一層の喫煙対策を推進しなければならない環境となったことを機に、「シオノギグループ『絶』煙宣言」を发出了しました。

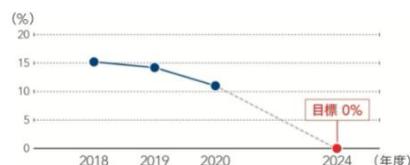
この宣言のもと、シオノギグループの従業員やご家族の方はもとより、シオノギに関係するすべての人々を能動喫煙および受動喫煙による健康被害から守るため、徹底した禁煙施策を推進しています。

具体的な社内の取り組みの1つとして、有志のメンバーによる禁煙推進プロジェクトを結成しました。プロジェクトメンバーが毎月22日（禁煙推進学術ネットワークが定めた「禁煙の日」）に、シオノギグループ全従業員にメールマガジンを発行し、社長を含めた経営層からのメッセージや、喫煙・禁煙の社内ポータルサイト情報、禁煙チャレンジしているプロジェクトメンバーの状況など、喫煙者・非（元）喫煙者の双方の従業員に有益な情報提供を行っています。

喫煙者に対する取り組みとしては、社内で「禁煙チャレンジャー」を募集し、喫煙者がワークショップや臨床心理士/公認心理士とのweb面談等のサポートのもとで禁煙に取り組んでいます。2020年度はチャレンジャー5名全員が1年間の禁煙を達成し、卒煙証書を贈呈されました。健康保険組合による禁煙治療やオンライン禁煙プログラム等への補助も実施しています。



禁煙チャレンジ1周年記念イベントの様子



喫煙率の実績と目標

<https://www.shionogi.com/jp/ja/sustainability/society/office/health-management.html>

「シオノギグループ『絶』煙宣言の発出の記載あり。

<https://www.shionogi.com/content/dam/shionogi/jp/sustainability/society/office/pdf/Smoke-Free%20Declaration-ja.pdf>

シオノギグループ『絶』煙宣言

シオノギグループをあげて、「絶対に」タバコの煙の影響を受けない職場・家庭・社会環境を実現するという強い決意をこめ、2024年までにシオノギグループ従業員の「喫煙率ゼロ」を達成することを宣言します。

従業員が健康であるためには、より良い職場環境や風土、社内制度および家庭環境が重要であると考えています。その中で、タバコによる健康被害のない環境の実現は、グループが一丸となって取り組まなければならない重要な課題であり、健康的な社会環境づくりにも貢献する取り組みです。

今後もシオノギグループでは、全ての従業員に「健康面でなんの不安もなく、能力を十分に活かして仕事をし、ご家族と共にプライベートも充実している」状態であってほしいと願い、健康経営を推進していきます。まずはファミリー一丸となって絶煙を推進していきましょう。

塩野義製薬株式会社
代表取締役社長
手代木 功

⑪ 健康経営銘柄/健康経営優良法人の認定状況

情報開示あり。健康経営優良法人ホワイト500 に5年連続で認定

これまでの活動の結果として、2021年3月、「健康経営優良法人2020（ホワイト500）」に選定されました。

「健康経営優良法人」とは、健康経営優良法人認定制度において、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰するものです。シオノギの健康維持、増進活動が社会から高く評価され、2017年より5年連続での認定となりました。



2021
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

シオノギは、健康経営優良法人に選定された企業として、健康経営の推進を目指す企業からの求めに応じて、シオノギの取り組み等の情報を共有したり、専門雑誌の取材に応じる等、健康経営に取り組む企業をサポートする活動も実施しています。

<https://www.shionogi.com/jp/ja/sustainability/society/office/health->

- ⑫ その他に重要と思われる情報
プレゼンティーズム損失の改善についての開示。

3. プレゼンティーズム損失を改善します。

プレゼンティーズム損失とは「出社していても、何らかの不調のせいで頭や体が思うように働かず、本来発揮されるべきパフォーマンス（職務遂行能力）が低下している状態のこと」を指します。

近年、労働生産性を測る指標の一つとしてプレゼンティーズムが注目され始めており、シオノギでは、以下の取り組みを通じて従業員や社会への啓発活動を行っています。

- ・「従業員向け」および「メディア向け」にプレゼンティーズムをテーマとしたセミナーを開催し、外部の専門家（松平浩先生 東京大学医学部付属病院22世紀医療センター）を招聘して医学的な知識のほか、職場でできる腰痛改善のための体操等の紹介をしていただきました。
- ・リモートワークの普及に対応し、自宅での作業環境整備や腰痛対策運動、生活習慣の改善などを紹介するe-ラーニングを実施しました。



セミナーの様子



腰痛改善のための体操

<https://www.shionogi.com/jp/ja/sustainability/society/office/health-management.html>

<取引先企業（サプライチェーン）の労働安全衛生>

サプライチェーンマネジメントの Website あり。

<https://www.shionogi.com/jp/ja/sustainability/society/supply-chain-management.html>

- ① 調達/取引に関する基本方針

情報開示あり。「シオノギグループ調達ポリシー」の 3.2 に安全衛生に関する記述あり。

3.2 人権、労働環境、安全衛生及び地球環境への配慮

- ・ 人権に関する各種国際規範に則り、すべての人々の人権を尊重し、労働環境、安全衛生に配慮した調達を推進いたします。
- ・ 環境関連法規を遵守するとともに、地球環境に配慮した調達を推進いたします。

<https://www.shionogi.com/jp/ja/company/policies/shionogi-group-procurement-policy.html>

② 取引先企業（サプライチェーン）の安全衛生監査の実施状況

サプライヤーのリスク管理と監査実績の掲載あり。確認書、アンケート、現地監査の実施についてあるが、その中での労働安全衛生など詳細の記述なし。

<https://www.shionogi.com/jp/ja/sustainability/society/supply-chain-management.html>

サプライヤーの管理レベルと実施項目

No.	取扱区分(品目)	管理レベル	実施項目		
			確認書	アンケート	現地監査
1	PV[*1]製造以降の開発品の原薬・中間体・製剤 (GMP[*2]工程) のサプライヤー	高	○	○	○
2	代替先のないサプライヤー 新製品の原薬・中間体・製剤 (GMP工程) のサプライヤー	中	○	○	
3	上記以外のサプライヤー (汎用原料メーカー、包装工程受託業者など)	低	○		

※1 PV (プロセスバリデーション) : 工業化研究の結果や類似製品に対する過去の製造実績等に基づき、あらかじめ特定した製品品質に影響を及ぼす変動要因(原料及び資材の物性、操作条件等)を考慮した上で設定した許容条件の下で稼働する工程が、目的とする品質に適合する製品を恒常的に製造するために妥当であることを確認し、文書化すること。

※2 GMP (Good Manufacturing Practice) : 医薬品の製造と品質管理に関する国際基準。医薬品製造においては医薬品等の原材料の入荷、検品から製造、製品の包装、出荷管理、製品保管、回収処理などに係る業務についてGMP省令を遵守することが定められている。

③ 取引先企業（サプライチェーン）の労働災害件数のモニタリング実施状況

情報開示なし。

④ 労働災害への改善策とその進捗・結果

情報開示なし。

⑤ その他に重要と思われる情報

PSCI (Pharmaceutical Supply Chain Initiative) の原則の一つとして、安全衛生が掲げられている。

サプライチェーンにおける取り組み

PSCIが掲げる基本原則には、環境、安全衛生のみならず、労働者の権利、倫理、およびこれらのマネジメントシステム等の多岐にわたる原則が記載されています。2020年に原則が改訂され、さらに項目が追加されました。シオノギは改訂後の原則も引き続き支持するとともに、サプライヤーの皆さまにも賛同を強く求めています。

PSCI Principles (項目のみ抜粋)

<p>【倫理】</p> <ol style="list-style-type: none">1 贈収賄および汚職の禁止2 公正な競争3 動物愛護4 データのプライバシーと保護5 患者の安全と情報へのアクセス6 利益相反	<p>【人権と労働】</p> <ol style="list-style-type: none">1 職業選択の自由2 児童労働と年少者労働3 差別禁止4 公正な処遇5 賃金、手当および労働時間6 結社の自由	<p>【安全衛生】</p> <ol style="list-style-type: none">1 従業員の保護2 プロセスの安全性3 緊急事態への準備と対応4 危険性情報
<p>【環境】</p> <ol style="list-style-type: none">1 環境に関する認証と報告2 廃棄物と排出物3 漏出と流出4 資源の利用5 持続可能な調達とトレーサビリティ	<p>【マネジメントシステム】</p> <ol style="list-style-type: none">1 コミットメントと責任2 法的要求と顧客からの要求3 リスクマネジメント4 文書管理5 教育研修と能力6 継続的改善7 懸念事項の確認8 コミュニケーション	

https://www.shionogi.com/content/dam/shionogi/jp/sustainability/society/supply-socially-responsible-products-and-services/pdf/The%20PSCI%20Principles%20_2020_.jp.pdf

7. 投資家との対話（エンゲージメント）において、安全衛生や労働者の健康が話題となったことがありますか

不明

以上

2022年2月

一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・
フォー・サステイナブル・サプライチェーン

下田屋毅

ESG 情報開示、労働安全衛生についてのまとめ

1. 対象企業： Nestlé S.A.

※インタビューを打診するも先方の調整がつかず、CSV報告書、関連補足資料上での調査を実施

2. 内容

(1) 貴社の ESG 情報開示を担当する部門はどの部門になりますか。(担当者/選任者の有無)

不明

(2) ESG 情報開示として、サステナビリティ報告書等へ記載する安全衛生、健康について、どの部署が担当、そして執筆していますか。

不明

(3) ESG 情報開示担当部門、サステナビリティ部門、安全衛生部門はどのように安全衛生の情報開示について連携をしていますか。

不明

(4) 安全衛生に関する情報開示を行っている媒体は何になりますか？(サステナビリティ報告書、統合報告書、Website 他)

Creating Shared Value report, Creating Shared Value and Sustainability Report 2020
Appendix、Website

(5) 安全衛生と健康に関して執筆する項目はどのように決めていますか？(GRI、SASB、インデックス/投資家からの要請等)

GRI のガイドラインを使用している。またビジネスと人権に関して UN Guiding Principles on Business and Human Rights Reporting Framework を使用している。

FTSE4Good Index、MSCI のインデックスに入っている。

[External recognition | Nestlé Global \(nestle.com\)](#)

(6) 次の安全衛生と健康に関する情報開示（サステナビリティ報告書・Website 等）の報告事項について、記載の有無と記載の場合の理由についてお聞かせください。

<労働安全衛生>

① 労働安全衛生の基本方針の制定

情報開示あり。The Nestlé Policy on Safety and Health at Work

[policy-on-safety-and-health-at-work.pdf \(nestle.com\)](#)

Explanation of the material topic and its boundary

The management approach and its components

Evaluation of the management approach

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P80

103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	CSV and SR 2020 Appendix: Focusing on our material issues p8 CSV and SR 2020 Appendix: Material issues across the value chain p9-10 C: Workplace health and safety p42 Web: Workplace health and safety https://www.nestle.com/csv/impact/employment-diversity/healthy-workplaces
103-2 The management approach and its components	C: Grievance mechanisms and remediation p38 Web: Workplace health and safety https://www.nestle.com/csv/impact/employment-diversity/healthy-workplaces Nestlé Policy on Safety and Health at Work Labour Rights in Agricultural Supply Chains: A Roadmap Web: Governance and policies > Our internal governance structure https://www.nestle.com/csv/what-is-csv/governance Nestlé Commitment on Labour Rights in Agricultural Supply Chains Nestlé Responsible Sourcing Standard
103-3 Evaluation of the management approach	Nestlé Policy on Safety and Health at Work Web: Governance and policies > Our internal governance structure https://www.nestle.com/csv/what-is-csv/governance Web: Our culture of business ethics and integrity https://www.nestle.com/csv/impact/respecting-human-rights/ethical-conduct C: Grievance mechanisms and remediation p38

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-appendix-2020.pdf>

② 労働安全衛生の社内での組織・体制

情報開示あり。The Nestlé Policy on Safety and Health at Work

[policy-on-safety-and-health-at-work.pdf \(nestle.com\)](#)

③ 労働安全衛生が取締役会で報告・審議されていること

情報開示なし

④ 労働安全衛生マネジメントシステムの認証（ISO45001, OHSAS18001 など）

Occupational health and safety management system

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P80

<p>403-1 Occupational health and safety management system</p>	<p>To be at the forefront of accident prevention in the industry, we implement an Occupational Health and Safety Management System in all our sites across the globe according to International Standards (ISO 45001), which is externally certified. This is expected to be over and above any legal requirements that we are mindful of complying with fully. Nestlé Policy on Safety and Health at Work</p>
---	--

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-appendix-2020.pdf>

Workers covered by an occupational health and safety management system

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P82

<p>403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system</p>	<p>C: Workplace health and safety p42 97% of employees on-site and off-site and contractors are covered by an externally certified occupational health and safety management system. Our Occupational Health and Safety Management System is both internally audited and certified by an external party. It covers everyone working on Nestlé premises (and employees working everywhere). Nestlé calculates the number and percentage of all persons covered by our system, but we do not differentiate between employees and contractors, since they are all under the purview of our Management System. The Nestlé Management System makes it mandatory for site certification according to International Standards (ISO 45001). All sites are required to report their health and safety management system certification status on a quarterly basis. There is an internal, global standardized approach for data capture and processing in compliance with requirements of internal standards. This is aligned with expectations of ISO 45001 and ensures proper compilation of data on workers through the use of the SHE-PM (Safety, Health and Environment-Performance Management).</p>
---	--

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-appendix-2020.pdf>

⑤ 安全や健康に関するリスク評価の結果

Hazard identification, risk assessment and incident investigation

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P80

Disclosure	Page number(s) and/or URL(s)
<p>403-2 Hazard identification, risk assessment and incident investigation</p>	<p>As outlined in the Nestlé Policy on Safety and Health at Work, we commit to perform systematic identification of hazards and to manage them with appropriate risk assessments and subsequent actions to minimize danger. Our Occupational Health and Safety Management System based on ISO 45001 integrates an approach for the identification of work-related hazards. Beyond this, we have a Nestlé internal guideline called Safety and Health Risk Management, which ensures due focus is given to this following an ESTOP (eliminate, substitute, technical/engineering controls, operating/administrative controls, personal protective equipment) approach for the hierarchy of controls. In addition to the process as per ISO 45001 for identification of work-related hazards on a non-routine basis, we have a Nestlé Guideline on Management of Change. The Nestlé internal Employee Health Management Standard outlines the approach for non-routine tasks or work situations, health surveillance needs, hazards monitoring and worker complaints and case management. Incident investigations require compliance with the Nestlé internal standard on 'Incident analysis and reporting' defining the requirements. All internal Occupational Health and Safety standards outline training and competency requirements related to the relevant tasks for the person carrying out quality control of processes. Nestlé has a process in place that allows workers to report work-related hazards and hazardous situations. In line with the ISO 45001 requirements, our employees are informed and trained on identifying and reporting work-related hazards and hazardous situations proactively. According to the Nestlé Global Policy on Occupational Safety and Health, employees are empowered to challenge any unsafe acts they see or perceive; or put a task on hold if they judge that safety is not adequate, until a competent person takes appropriate risk control measures. Workers are also enabled to report unsafe behaviors in an anonymous way via the <i>Nestlé Integrity Reporting System</i> (which is accessible in every market). Nestlé Policy on Safety and Health at Work Web: Communities > Workplace health and safety https://www.nestle.com/csv/impact/employment-diversity/healthy-workplaces</p>

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-appendix-2020.pdf>

⑥ 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション

Worker participation, consultation and communication on occupational health and safety

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P82

403-4 Worker participation, consultation and communication on occupational health and safety	We have a clearly defined approach as per the requirements of ISO 45001 for workers to participate and consult in the development, implementation and evaluation of our Occupational Health and Safety Management System. In addition, health and safety are regular topics on the agenda of our meetings with the International Union of Food at the global level, with the European Works Council at the European level and of the Health and Safety Councils at the market level. All concerns raised are being addressed by the respective forums. New projects in the area of health and safety are subject to consultation with workers' representatives/unions in accordance with local legislation. Health and safety provisions are part of the collective bargaining and are present in 213 collective bargaining agreements at the global level.
---	---

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-appendix-2020.pdf>

⑦ 労働安全衛生に関する労働者研修

Worker training on occupational health and safety

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P82

403-5 Worker training on occupational health and safety	Occupational health and safety trainings to workers and contractors on specific work-related hazards, hazardous activities or hazardous situations are part of the onboarding process as per the requirements of the International Standard (ISO 45001). Additionally, the Nestlé internal Employee Health Management Standard defines the expectations around management of work-related hazards, hazardous activities or hazardous situations with a view to worker health. Web: Communities > Workplace health and safety https://www.nestle.com/csv/impact/employment-diversity/healthy-workplaces
--	--

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-appendix-2020.pdf>

⑧ 労働安全衛生の担当者への教育・研修

Worker training on occupational health and safety

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P82

403-5 Worker training on occupational health and safety	Occupational health and safety trainings to workers and contractors on specific work-related hazards, hazardous activities or hazardous situations are part of the onboarding process as per the requirements of the International Standard (ISO 45001). Additionally, the Nestlé internal Employee Health Management Standard defines the expectations around management of work-related hazards, hazardous activities or hazardous situations with a view to worker health. Web: Communities > Workplace health and safety https://www.nestle.com/csv/impact/employment-diversity/healthy-workplaces
--	--

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-appendix-2020.pdf>

⑨ 労働災害件数（死傷者数も含む）

Worker related incidents

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P82

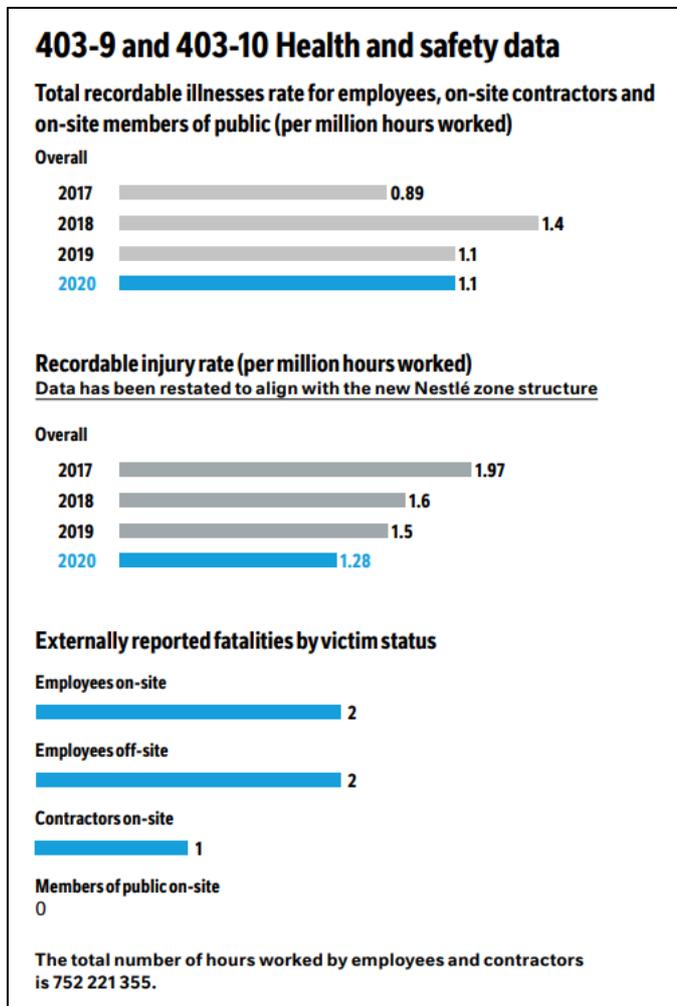
Disclosure	Page number(s) and/or URL(s)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)
403-9 Work-related injuries	See GRI Index Appendix: 403-9 Health and Safety data In 2020, the total number of recordable work-related injuries was 960. This figure covers both employees and contractors and is a 21% reduction compared to the previous year. In 2020, 12 employees had high-consequence work-related injuries (excluding fatalities). In 2020, high-consequence work-related injuries (excluding fatalities) for entities whose work and/or workplace is controlled by the organization, e.g. contractors and volunteers, was two. The recordable injury rate for 2020 covers employees and contractors. We do not differentiate between employees and contractors in collecting and calculating injury data since they are all under the purview of our management system. Work-related hazards that pose a risk of high-consequence injury are defined by Nestlé's internal standards on 'Incident analysis and reporting' and Management of High Hazard Tasks and the corresponding guidelines pertaining to this. We have standards related to specific risks. Driving and machinery hazards are examples of hazards that have caused or contributed to high-consequence injuries during 2020. The approach undertaken by Nestlé to eliminate hazards and minimize risks using the hierarchy of controls has included in-depth analysis of the relevant incidents, sharing of key learnings within the community, updating of standards where relevant (e.g. one standard was updated with insights and inputs gathered), conducting training sessions (e.g. global webinars on safe driving) and exploring alternative solutions (e.g. mobile applications to aid in safe driving) and global learning solutions (e.g. the development of a global e-learning module on machinery safety).	Rate of high-consequence work-related injuries (excluding fatalities) Rate of fatalities as a result of work-related injury	The information is currently unavailable.	We do not calculate the rate of fatalities as a result of work-related injuries and rate of employees with high-consequence work-related injuries (excluding fatalities). We calculate the absolute number and it is closely monitored by all senior management to aim for zero.

Health and safety data

Recordable injury rate (per million hours worked)

Externally reported fatalities by victim status

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P104



<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-appendix-2020.pdf>

⑩ その他に重要と思われる情報

Customer of the material topic and its boundary の explanation of the material topic and its boundary and the management approach and its components を情報開示

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P82

Customer health and safety	
103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<p>At Nestlé, we act to strengthen the global food chain and drive toward one world, one safe food supply. Through our engagement with the Global Food Safety Initiative (GFSI), we collaborate with leading food safety experts from the food industry, governments and academia to benchmark and harmonize food safety practices globally. Where applicable, more than 85% of our suppliers have achieved certification to a GFSI-recognized food safety program. We support capability building for suppliers with less sophisticated food safety systems through our endorsement of GFSI's Global Markets Program, which provides a step-by-step process to develop and improve food safety systems with the aim to eventually attain a GFSI-recognized certification.</p> <p>laF: Building, applying and sharing nutrition knowledge p24 CSV and SR 2020 Appendix: Material issues across the value chain p9-10 Web: Quality and safety https://www.nestle.com/aboutus/quality-and-safety Web: Nestlé Policy on Sugars https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/about_us/nestle-policy-sugars.pdf Web: Nestlé Policy on Sodium (Salt) https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/about_us/nestle-policy-salt.pdf Web: Nestlé Policy on Saturated Fat https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/about_us/nestle-policy-saturated-fat.pdf Web: Nestlé Policy on Micronutrient Fortification of Foods & Beverages https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-policy-micronutrient-fortification-foods-beverages.pdf</p>
103-2 The management approach and its components	<p>laF: Offering tastier and healthier choices p10 laF: Launching more nutritious products p11 laF: Promoting healthy behaviors in children p20 Web: Quality and safety https://www.nestle.com/aboutus/quality-and-safety</p>

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-appendix-2020.pdf>

<健康経営（働く人の健康）>

① 健康経営の基本方針の制定

情報開示あり。The Nestlé Policy on Safety and Health at Work [policy-on-safety-and-health-at-work.pdf \(nestle.com\)](https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/policy-on-safety-and-health-at-work.pdf)

② 健康経営の社内での組織・体制

情報開示あり。The Nestlé Policy on Safety and Health at Work [policy-on-safety-and-health-at-work.pdf \(nestle.com\)](https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/policy-on-safety-and-health-at-work.pdf)

Occupational health services

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P81

<p>403-3 Occupational health services</p>	<p>C: Workplace health and safety p42 Web: Communities > Workplace health and safety https://www.nestle.com/csv/impact/employment-diversity/healthy-workplaces</p> <p>According to the Nestlé Global Policy on Occupational Safety and Health, employees are empowered to: challenge any unsafe acts they see or perceive; put a task on hold if they judge that safety is not adequate, until a competent person takes appropriate risk control measures. The policy also outlines the steps to be taken for workers to remove themselves from work situations that they believe could cause injury or ill health. In addition, health and safety are regular topics on the agenda of our meetings with the International Union of Food at the global level, with the European Works Council at the European level and of the Health and Safety Councils at the market level. All employee concerns that are raised are addressed by the respective forums.</p> <p>The Nestlé internal guideline on Safety and Health Risk Management and the Nestlé internal standard on 'Incident analysis and reporting' define the processes related to investigation of work-related incidents.</p> <p>The Nestlé internal 'Employee Health Management' Standard outlines the functions and expectations of occupational health services. The employee health community has four roles:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Occupational health team members (doctors and nurses) who ensure appropriate case management and compliance with health monitoring requirements as well as determination and reporting of work-related illnesses. 2. Health champions/health managers who ensure the work environment facilitates and safeguards employee health and well-being through various programs and communication channels. 3. Members in the corporate medical network (doctors and nurses) who ensure that the health strategies in a geographical entity (country or market) are not only aligned with the expectation of health authorities but also with those of Nestlé and is enriched with insights from a global perspective. 4. Safety and health managers (safety experts) who support compliance with internal health and safety standards.
---	---

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-appendix-2020.pdf>

③ 産業医や保健師等の産業保健スタッフの体制

Occupational health services

Occupational health team members (doctors and nurses) who ensure appropriate case management and compliance with health monitoring requirements as well as determination and reporting of work-related illnesses.

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P81

<p>403-3 Occupational health services</p>	<p>C: Workplace health and safety p42 Web: Communities > Workplace health and safety https://www.nestle.com/csv/impact/employment-diversity/healthy-workplaces</p> <p>According to the Nestlé Global Policy on Occupational Safety and Health, employees are empowered to: challenge any unsafe acts they see or perceive; put a task on hold if they judge that safety is not adequate, until a competent person takes appropriate risk control measures. The policy also outlines the steps to be taken for workers to remove themselves from work situations that they believe could cause injury or ill health. In addition, health and safety are regular topics on the agenda of our meetings with the International Union of Food at the global level, with the European Works Council at the European level and of the Health and Safety Councils at the market level. All employee concerns that are raised are addressed by the respective forums.</p> <p>The Nestlé internal guideline on Safety and Health Risk Management and the Nestlé internal standard on 'Incident analysis and reporting' define the processes related to investigation of work-related incidents.</p> <p>The Nestlé internal 'Employee Health Management' Standard outlines the functions and expectations of occupational health services. The employee health community has four roles:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Occupational health team members (doctors and nurses) who ensure appropriate case management and compliance with health monitoring requirements as well as determination and reporting of work-related illnesses. 2. Health champions/health managers who ensure the work environment facilitates and safeguards employee health and well-being through various programs and communication channels. 3. Members in the corporate medical network (doctors and nurses) who ensure that the health strategies in a geographical entity (country or market) are not only aligned with the expectation of health authorities but also with those of Nestlé and is enriched with insights from a global perspective. 4. Safety and health managers (safety experts) who support compliance with internal health and safety standards.
---	---

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-appendix-2020.pdf>

④ 健康経営が取締役会で報告・審議されていること

情報開示なし。

⑤ 労働者の健康課題の抽出

Promotion of worker health

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P82

403-6 Promotion of worker health	We believe promotion of worker health is integral to an occupational health approach. The Nestlé internal Employee Health Management Standard outlines the basic expectations around the promotion of worker health and case management. Additionally, there are further elements such as health promotion initiatives, medical benefits programs and the presence of occupational health teams on site. There are clearly defined roles in Employee Health to deliver on these expectations (please refer to response for 403-3). From a survey conducted in 2016, 97% of respondents said there were currently health and wellness programmes or activities being implemented in their market. Web: Communities > Workplace health and safety https://www.nestle.com/csv/impact/employment-diversity/healthy-workplaces
--	--

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-appendix-2020.pdf>

⑥ 長時間労働等の働き方に関する状況

情報開示あり。

Issue 2: Working time として

C: Workplace health and safety p42

勤務時間中に休憩を促進するための簡単にアクセスできるデジタルプラットフォームの提供の掲載あり。勤務時間中の休憩を取れるような改善の仕組み

⑦ COVID-19 への職場における感染対策

情報開示あり。

[Workplace health and safety | Nestlé Global \(nestle.com\)](https://www.nestle.com/workplace-health-and-safety)

The COVID-19 pandemic completely transformed the requirements for safeguarding our employees. Since the start of the pandemic, we have encouraged remote working as much as possible. We have also given parents the flexibility to manage their family responsibilities alongside their professional obligations.

⑧ メンタルヘルス対策に関すること

Work related ill health

コロナ禍でのメンタルの不調を訴える人がいるとの記述のみ

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P83

403-10 Work-related ill health	<p>See GRI Index Appendix: 403-9 Health and Safety data</p> <p>In 2020, there were no employee or contractor fatalities as a result of work-related ill-health.</p> <p>There were 825 cases of recordable work-related ill-health for employees and 24 cases of recordable work-related ill-health for contractors.</p> <p>In 2020, we had lower reporting than usual for work-related illnesses with a high focus on COVID-19-related work. The highest reported examples of work-related ill-health included musculoskeletal disorders, hearing impairment and mental ill-health.</p> <p>The work-related hazards that pose a risk of ill-health include manual handling and awkward postures, workplace noise, psychological factors at work, infectious agents and chemicals. The Nestlé internal standards, including Employee Health Management Standard, 'Incident analysis and reporting' and Management of High Hazard Tasks and its corresponding guidelines, define the requirements pertaining to how these hazards are managed.</p> <p>Manual handling and awkward postures and workplace noise contributed significantly to the majority of the reported cases of ill-health in 2020. Psychological factors at work were identified as the third-most common hazard.</p> <p>No workers have been excluded from calculations on ill-health.</p>
-----------------------------------	--

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-appendix-2020.pdf>

⑨ 私傷病休業・休職者数

Work related ill health

従業員の記録可能な仕事関連の健康障害は 825 例、請負業者の記録可能な仕事関連の健康障害は 24 例との記述あり。

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P83

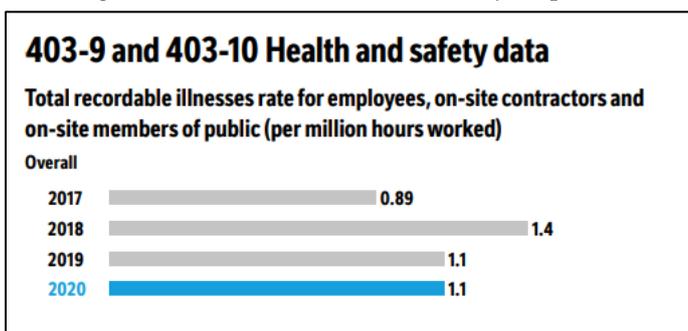
403-10 Work-related ill health	<p>See GRI Index Appendix: 403-9 Health and Safety data</p> <p>In 2020, there were no employee or contractor fatalities as a result of work-related ill-health.</p> <p>There were 825 cases of recordable work-related ill-health for employees and 24 cases of recordable work-related ill-health for contractors.</p> <p>In 2020, we had lower reporting than usual for work-related illnesses with a high focus on COVID-19-related work. The highest reported examples of work-related ill-health included musculoskeletal disorders, hearing impairment and mental ill-health.</p> <p>The work-related hazards that pose a risk of ill-health include manual handling and awkward postures, workplace noise, psychological factors at work, infectious agents and chemicals. The Nestlé internal standards, including Employee Health Management Standard, 'Incident analysis and reporting' and Management of High Hazard Tasks and its corresponding guidelines, define the requirements pertaining to how these hazards are managed.</p> <p>Manual handling and awkward postures and workplace noise contributed significantly to the majority of the reported cases of ill-health in 2020. Psychological factors at work were identified as the third-most common hazard.</p> <p>No workers have been excluded from calculations on ill-health.</p>
-----------------------------------	--

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-appendix-2020.pdf>

⑩ 喫煙率等、労働者の健康状態に関するデータ

Total recordable illnesses rate for employees, on-site contractors and on-site members of public (per million hours worked)

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P104



<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-appendix-2020.pdf>

⑪ 健康経営銘柄/健康経営優良法人の認定状況

特に記載なし

⑫ その他に重要と思われる情報

Customer Health and Safety に関する記載

Customer health and safety	
103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<p>At Nestlé, we act to strengthen the global food chain and drive toward one world, one safe food supply. Through our engagement with the Global Food Safety Initiative (GFSI), we collaborate with leading food safety experts from the food industry, governments and academia to benchmark and harmonize food safety practices globally. Where applicable, more than 85% of our suppliers have achieved certification to a GFSI-recognized food safety program. We support capability building for suppliers with less sophisticated food safety systems through our endorsement of GFSI's Global Markets Program, which provides a step-by-step process to develop and improve food safety systems with the aim to eventually attain a GFSI-recognized certification.</p> <p>laF: Building, applying and sharing nutrition knowledge p24 CSV and SR 2020 Appendix: Material issues across the value chain p9-10 Web: Quality and safety https://www.nestle.com/aboutus/quality-and-safety Web: Nestlé Policy on Sugars https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/about_us/nestle-policy-sugars.pdf Web: Nestlé Policy on Sodium (Salt) https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/about_us/nestle-policy-salt.pdf Web: Nestlé Policy on Saturated Fat https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/about_us/nestle-policy-saturated-fat.pdf Web: Nestlé Policy on Micronutrient Fortification of Foods & Beverages https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-policy-micronutrient-fortification-foods-beverages.pdf</p>
103-2 The management approach and its components	<p>laF: Offering tastier and healthier choices p10 laF: Launching more nutritious products p11 laF: Promoting healthy behaviors in children p20 Web: Quality and safety https://www.nestle.com/aboutus/quality-and-safety</p>

<取引先企業（サプライチェーン）の労働安全衛生>

① 調達/取引に関する基本方針

Nestlé Commitment on Labour Rights in Agricultural Supply Chains

[nestle-commitment-labour-rights-agricultural-supply-chains.pdf](#)

Nestle Responsible sourcing standard

[nestle-responsible-sourcing-standard-english.pdf](#)

② 取引先企業（サプライチェーン）の安全衛生監査の実施状況

New Suppliers that were screened using social criteria に監査の記述有

Creating Shared Value and Sustainability Report 2020 Appendix P94

<p>414-1 New suppliers that were screened using social criteria</p>	<p>The Nestlé <i>Responsible Sourcing Standard</i> describes the requirements and ways of working that we apply together with our suppliers to ensure the sustainable long-term supply of materials and services to Nestlé. It sets out basic non-negotiable standards as well as important and urgent sustainability practices that we ask our suppliers, their employees, agents and subcontractors to respect and to adhere to at all times when conducting business. It is an integral part of all of our purchase orders and supply contracts. We verify compliance with the Standard by our direct suppliers in scope of our Sustainable Sourcing Tier 1 program, through independent audits carried out by audit firms accredited by Nestlé. These audits follow the <i>SMETA Best Practice Guidance</i>. If noncompliance issues or gaps are found, a time-bound action plan is developed and implemented by the supplier. The implementation of this plan will be later verified by the auditor. In the event a supplier refuses to undergo an audit or to close gaps, we may terminate the business relationship.</p> <p>We do not screen any supplier on compliance with our <i>Responsible Sourcing Standard</i> prior to them becoming suppliers. They all accept to comply with our <i>Responsible Sourcing Standard</i> as a condition of becoming our supplier.</p> <p>Web: Responsibly sourcing our raw materials https://www.nestle.com/csv/responsible-sourcing-raw-materials</p>
---	---

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-appendix-2020.pdf>

③ 取引先企業（サプライチェーン）の労働災害件数のモニタリング実施状況

情報開示なし。

④ 労働災害への改善策とその進捗・結果

情報開示なし。

⑤ その他に重要と思われる情報

特になし。

7. 投資家との対話（エンゲージメント）において、安全衛生や労働者の健康が話題となったことがありますか

不明

以上

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

労働災害防止対策の推進とESG投資の活用に関する調査研究

機関投資家に対するESGニーズ調査

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 准教授
研究協力者 荒井勝 NPO法人 日本サステナブル投資フォーラム (JSIF) 会長

研究要旨：

本研究は、ESGにおける労働安全衛生・健康経営の位置づけに関する投資家の認識および投資判断への活用の実態を明らかにすることを目的とした。

アンケート調査は2022年3月に紙の調査票を郵送し、参加者の利便性を考慮して、回答済みの調査票の返送、または、Webアンケートへの入力により回答を得た。対象は、「責任ある機関投資家の諸原則（日本版スチュワードシップ・コード）」の受入れを表明した機関投資家(2021. 9. 30時点での316機関)のESG投資部門担当者とした。調査項目は、基本情報、ESGにおける労働安全衛生および健康経営の認識、ESG投資における労働安全衛生および健康経営の重要度、情報入手およびエンゲージメント、とした。

回答した機関は、24機関（回答率9.9%）であった。ESGのS(social)のなかに、①労働安全衛生、②健康経営（働く人の健康）、③取引先企業（サプライチェーン）の労働安全衛生が含まれることについては、60%以上の機関が認識していた。ESG投資における労働安全衛生および健康経営の重要度について、労働安全衛生および健康経営については、中期（3～5年）、長期（5～30年）ともに半数以上の機関で重視していた。次に、投資判断やエンゲージメントで重視する項目について尋ねた。労働安全衛生において、非常に重要であると認識していた機関は、労働災害件数（死傷者数も含む）が最多で14機関、次いで労働安全衛生の基本方針の制定11機関、労働安全衛生の担当者への教育・研修（11機関）、労働安全衛生に関する労働者研修（10機関）であった。健康経営では、長時間労働等の働き方に関する状況（15機関）、メンタルヘルス対策に関すること（15機関）であり、経営上のリスクとなりうる、あるいは現状課題となっている健康リスクを重視している投資家が多かった。取引先企業の労働安全衛生については、調達/取引に関する基本方針と労働災害への改善策とその進捗・結果を重視していた（11機関）。労働安全衛生・健康経営に関する情報の入手先は、ホームページ（14機関）、報告書（アニュアルレポートやCSR/ESG報告書等）（13機関）であった。

本研究により、機関投資家の現状および認識を明らかにすることができた。本情報は、上場企業の情報開示を行うことにとって貴重な情報であると考えられる。

A. 目的

近年、ESG（環境・社会・企業統治）の観点で経営を考える重要性が広まっている。多くの上場企業はCSR関連報告書や統合報告書を発行し、ESGに関する活動を開示している。ESGの活動が良好である企業に投資がなされることにより、ESGの取組が良好な企業の価値が高まることが期待される。この考え方のもと、2006年に国連が責任投資原則を定め、投資家の投資判断にESGの推進を働きかけることを宣言した。多くの機関投資家は、本責任投資原則に署名している。

ESGにおいて、S（社会）のなかに労働安全衛生や働く人の健康（健康経営）も重要な要素と位置付けられている¹⁾。しかし、ESGにおいて投資家が労働安全衛生や健康経営についてどのように認識し、また、投資判断に労働安全衛生・健康経営の情報を活用しているかについて明らかにした研究は存在しない。

本研究は、ESGにおける労働安全衛生・健康経営の位置づけに関する投資家の認識および投資判断への活用の実態を明らかにすることを目的とした。

B. 方法

アンケート調査は2022年3月に紙の調査票を郵送し、参加者の利便性を考慮して、回答済みの調査票の返送、または、Webアンケートへの入力により回答を得た。

対象は、「責任ある機関投資家の諸原則（日本版スチュワードシップ・コード）」の受入れを表明した機関投資家（2021.9.30時点での316機関）のESG投資部門担当者とした。

調査項目は、基本情報、ESGにおける労働安全衛生および健康経営の認識、ESG投資における労働安全衛生および健康経営の重要度、情報入手およびエンゲージメント、とした。調査票は別添のとおりである。

分析

質問項目ごとに粗集計を行った。

倫理

本研究は無記名で調査を実施したため、個人情報および企業情報は収集していない。本研究は産業医科大学倫理委員会の承認を得て実施した。

C. 結果

316機関のうち、海外に住所がある機関、または、住所が不明である機関（合計73機関）を除外した243機関に調査票を郵送した。回答した機関は、24機関（回答率9.9%）であった。

基本属性は、投信・投資顧問会社等が11機関（46%）、年金基金等11機関（46%）であった。ESG情報の投資判断へ活用していたのは15機関（63%）であり、活用していないが、今後活用する予定がある機関

は5機関（21%）であった。

ESGのS(social)のなかに、①労働安全衛生、②健康経営（働く人の健康）、③取引先企業（サプライチェーン）の労働安全衛生が含まれることについては、60%以上の機関が認識していた（図1）。健康経営についての認知では、「健康経営を知っており、健康経営銘柄/健康経営優良法人の認定制度があることを知っている」のが12機関（50%）であり、「健康経営を知っているが、健康経営銘柄/健康経営優良法人の認定制度を知らない」と合計すると約90%であった（図2）。しかし、健康経営度調査票の詳細なデータが公開されていることを知っており、利用したことがある機関は4機関（17%）のみであった（図3）。

ESG投資における労働安全衛生および健康経営の重要度について、労働安全衛生および健康経営については、中期（3～5年）、長期（5～30年）ともに半数以上の機関で重視していた。一方で、取引先企業（サプライチェーン）の労働安全衛生については、相対的に重視している機関は少なかった（図4）。

次に、投資判断やエンゲージメントで重視する項目について尋ねた。労働安全衛生において、非常に重要であると認識していた機関は、労働災害件数（死傷者数も含む）が最多で14機関、次いで労働安全衛生の基本方針の制定11機関、労働安全衛生の担当者への教育・研修11機関、

労働安全衛生に関する労働者研修10機関であった（図5）。健康経営では、長時間労働等の働き方に関する状況（15機関）、メンタルヘルス対策に関すること（15機関）であり、経営上のリスクとなりうる、あるいは現状課題となっている健康リスクを重視している投資家が多かった（図6）。取引先企業の労働安全衛生については、調達/取引に関する基本方針と労働災害への改善策とその進捗・結果を重視していた（11機関）（図7）。

労働安全衛生・健康経営に関する情報の入手先は、ホームページ（14機関）、報告書（アニュアルレポートやCSR/ESG報告書等）（13機関）であった（図8）。

労働安全衛生・健康経営の情報を活用したエンゲージメントは、既に行っているのは7機関のみであり、現時点ではまだ多いとはいえなかった（図9）。

D. 考察

本研究は、ESGにおける労働安全衛生・健康経営の位置づけに関する投資家の認識および投資判断への活用の実態を明らかにすることを目的とした、はじめての研究である。

ESGのなかに労働安全衛生や健康経営が含まれることは広く認識されていた。ただし、約3割の投資家は「あまり知らない」または「全く知らない」と回答しており、投資家への情報提供は必要である。

投資家が重視する項目、労働安全衛生

は労災件数を特に重視しており、リスク管理の観点から重要な指標であるからであろう。その結果のみでなく、労災に対して、どのような基本方針に基づいて対策が行われているか、教育・研修の実施状況、取締役会での報告・審議等、方針・体制に関することも同時に重要視していた。一方で、健康経営では、長時間労働等の働き方に関する状況やメンタルヘルス対策に関すること等、経営上のリスクとなりうる、あるいは現状課題となっている健康リスクを重視している投資家が多いのが特徴であった。投資家が重視している事項を強調して、企業は情報開示を進める必要がある。情報開示は、企業ホームページや各種報告書から投資家は情報を得ており、企業はこのような媒体での開示を優先する必要がある。

E. 結論

本研究により、機関投資家の現状および認識を明らかにすることができた。本情報は、上場企業の情報開示を行うことにとって貴重な情報であると考えられる。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 引用・参考文献

- 1) Nagata T, Nakata A, Mori K, Maruyama T, Kawashita F, Nagata M. Occupational safety and health aspects of corporate social responsibility reporting in Japan from 2004 to 2012. *BMC Public Health*. 2017;17(1):381. doi:10.1186/s12889-017-4356-y.

図1. ESGのS(social)のなかには、①労働安全衛生、②健康経営（働く人の健康）、③取引先企業（サプライチェーン）の労働安全衛生が含まれることの認識

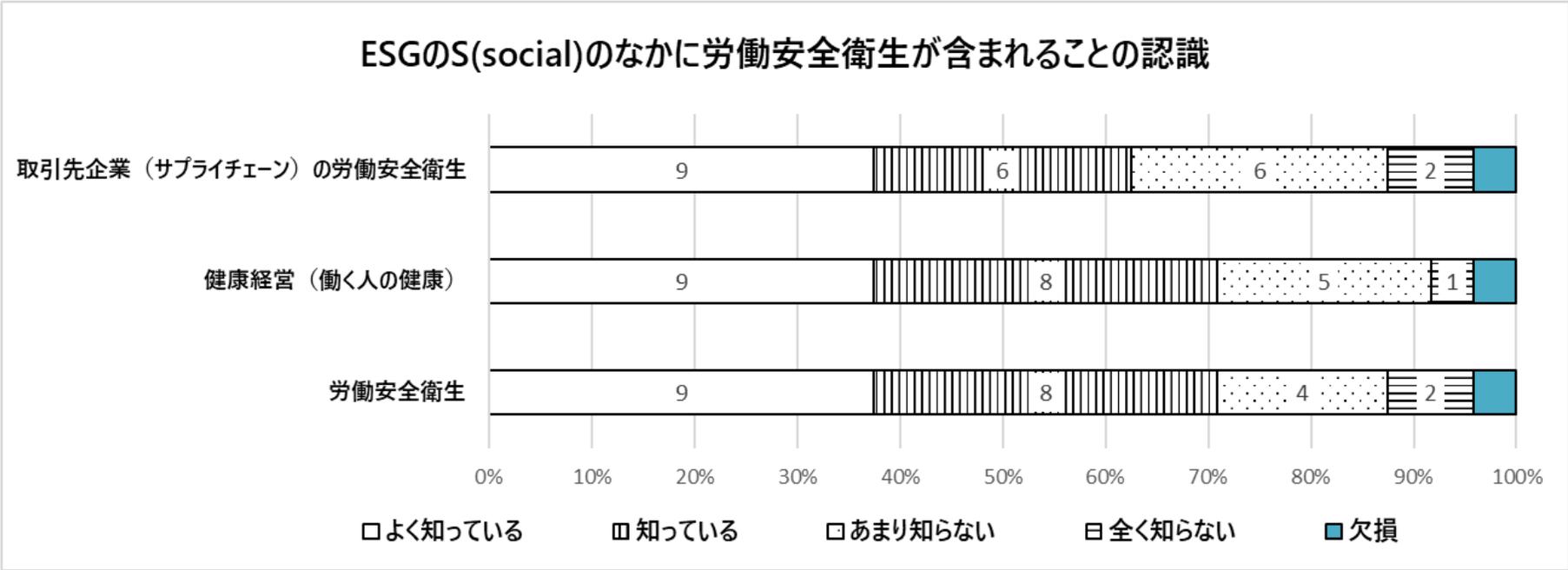


図2. 健康経営に関する認知

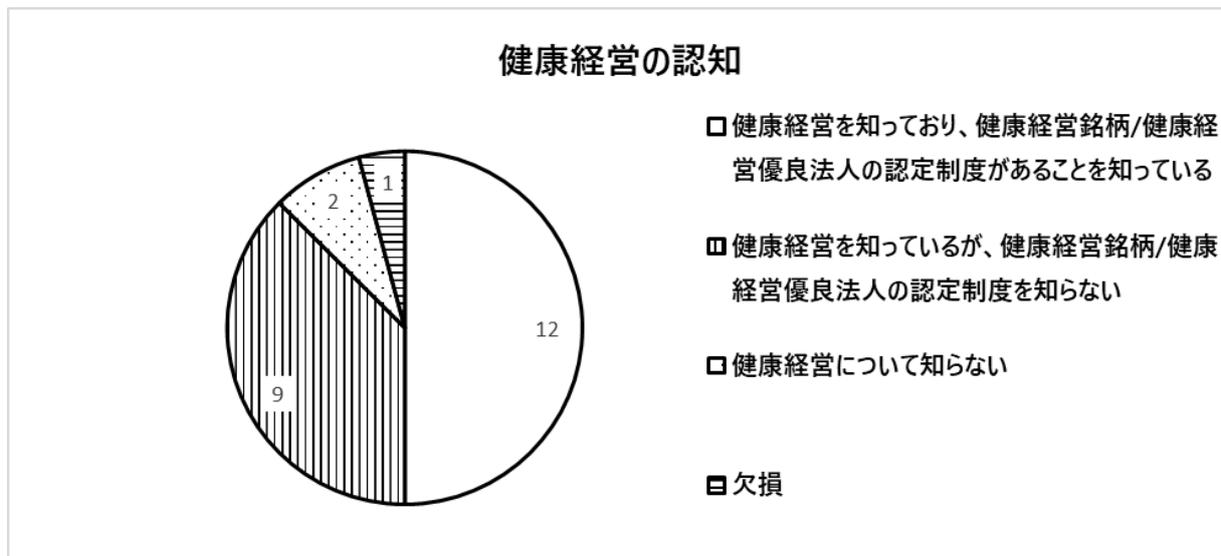


図3. 健康経営銘柄/健康経営優良法人に選定されている上場企業の健康経営度調査のデータ

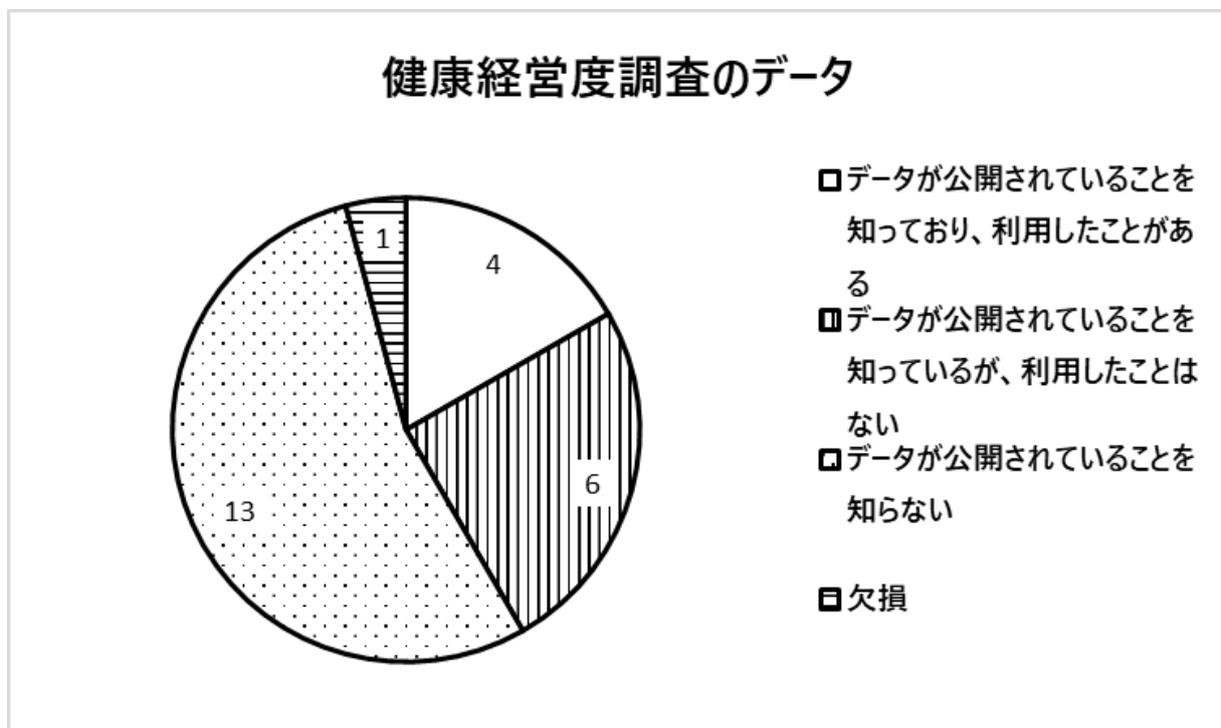


図4. ESG投資における労働安全衛生および健康経営の重要度

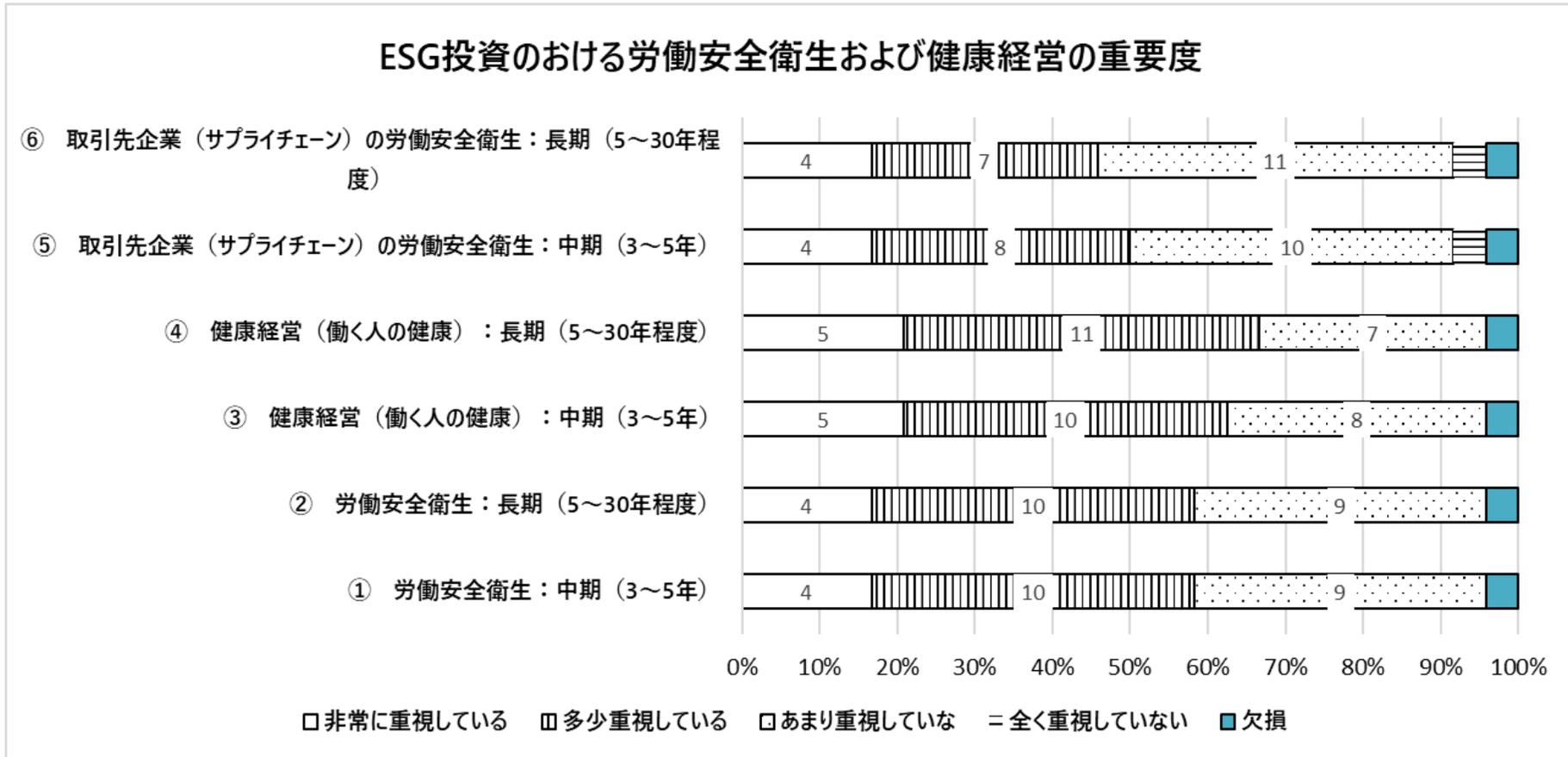


図5. 投資判断やエンゲージメントで重視する項目：労働安全衛生



図6. 投資判断やエンゲージメントで重視する項目：健康経営



図7. 投資判断やエンゲージメントで重視する項目：取引先企業の労働安全衛生

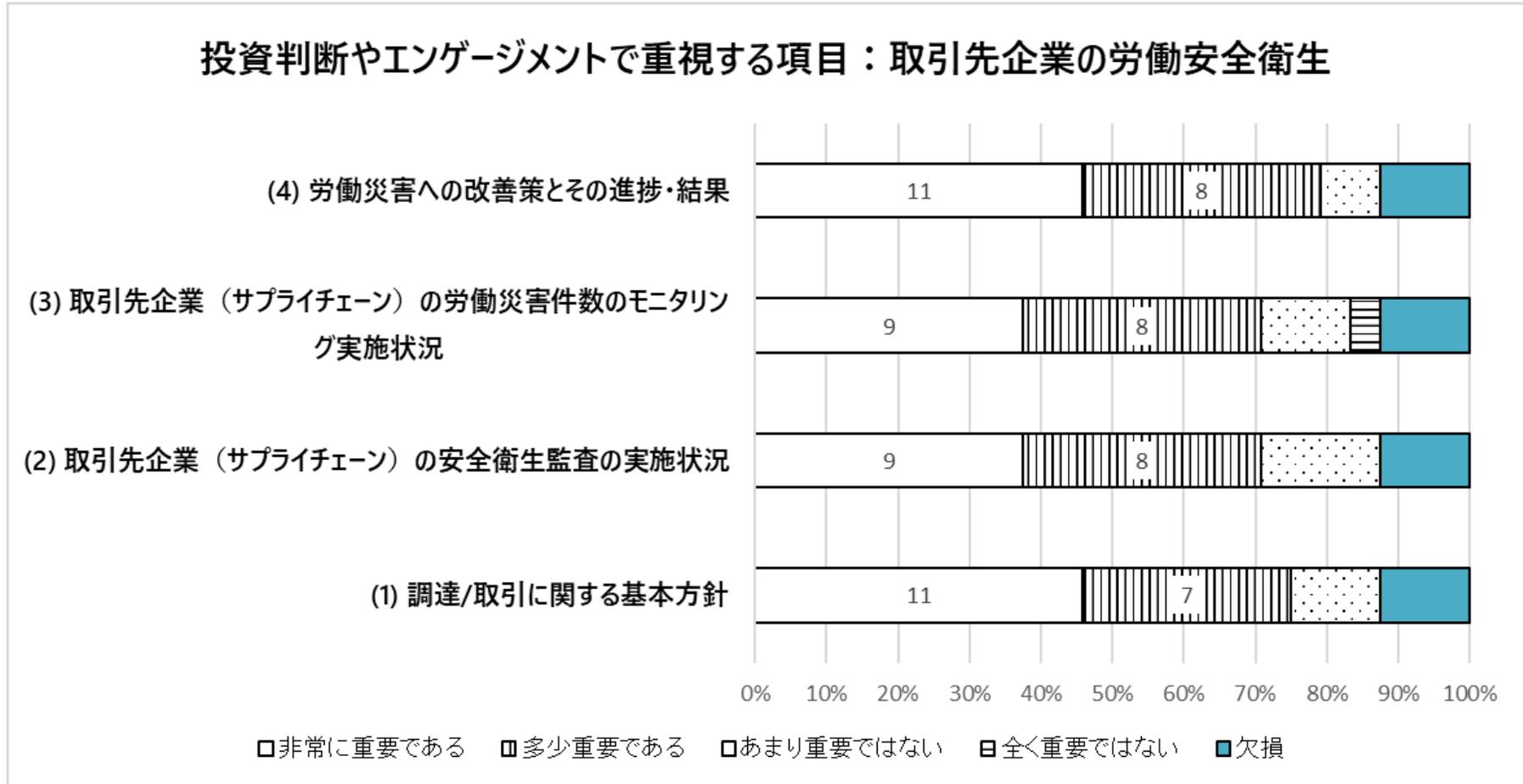


図8. 労働安全衛生・健康経営に関する情報の入手先

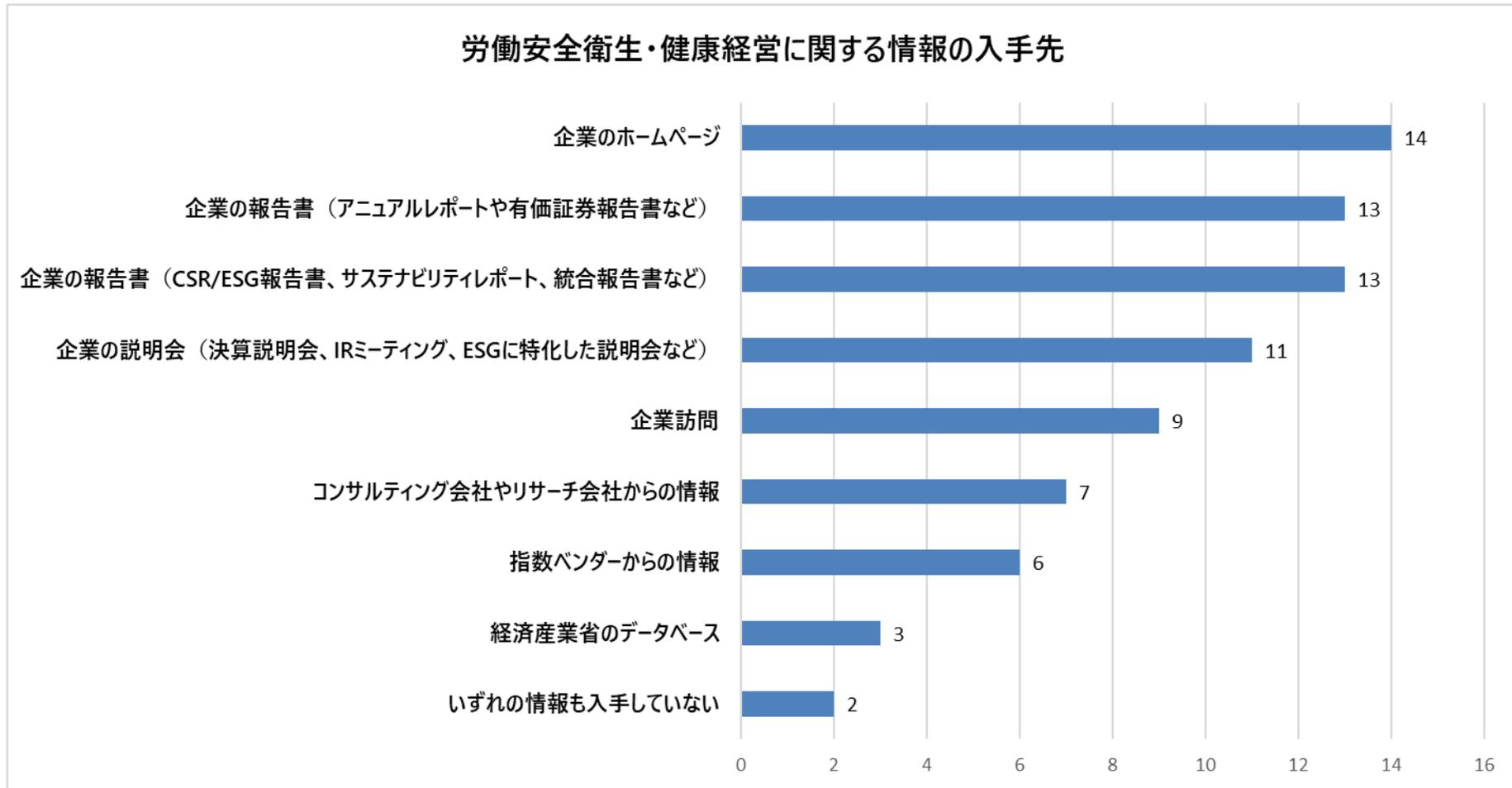
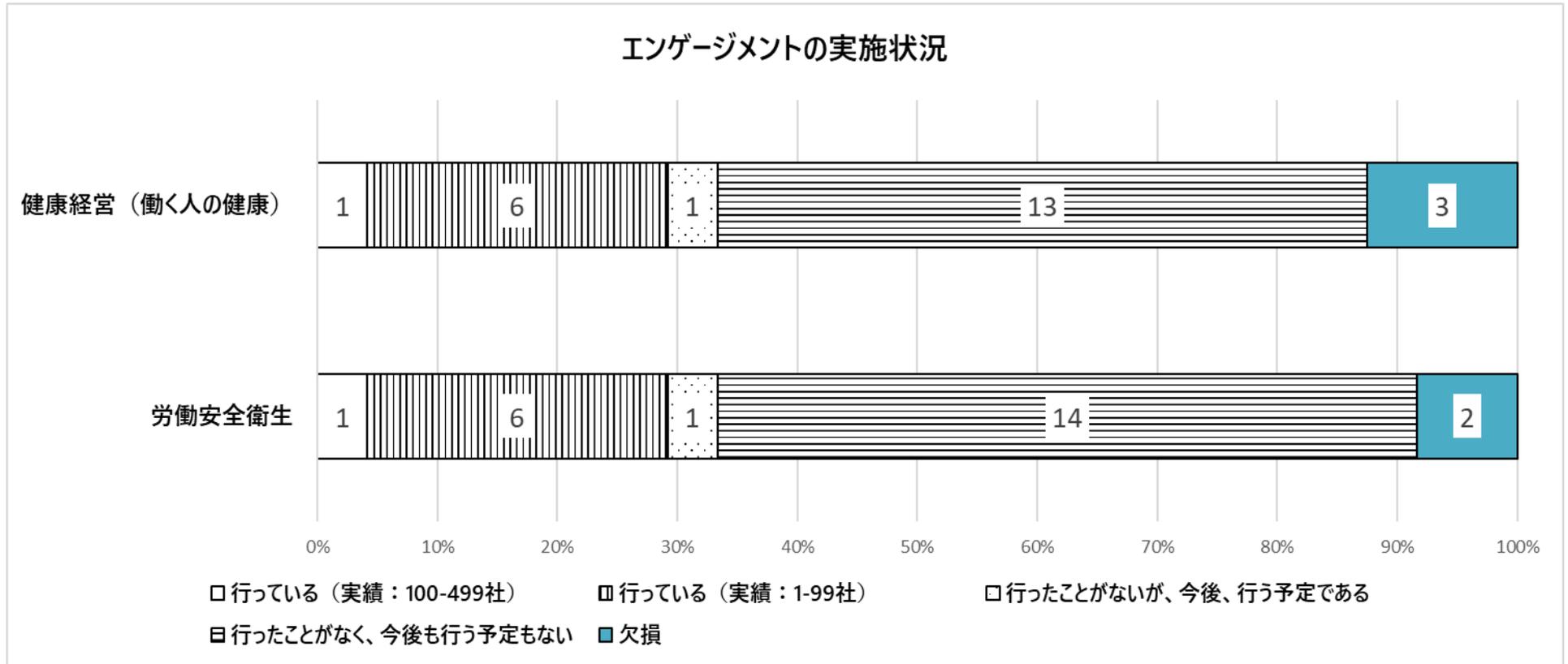


図9. エンゲージメントの実施状況



研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ
該当無し							

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
池田安生	インパクト加重会計にみる会計の変革とその課題	日本経大論集	51(1)	41-58	2021
金藤正直	日本における健康経営評価の制度的特徴と課題	中央大学経済研究所年報	53	45-66	2021
金藤正直	日本企業の新型コロナウイルス感染症対策を加味した健康経営評価モデルの構想	公共政策志林	10	1-17	2022

令和4年3月31日

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 産業医科大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 尾辻 豊

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 労働安全衛生総合研究事業

2. 研究課題名 労働災害防止対策の推進と ESG 投資の活用に関する調査研究

3. 研究者名 (所属部署・職名) 産業生態科学研究所・准教授

(氏名・フリガナ) 永田 智久・ナガタ トモヒサ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	産業医科大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和4年 3月 31日

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 法政大学

所属研究機関長 職名 総長

氏名 廣瀬 克哉

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 労働安全衛生総合研究事業

2. 研究課題名 労働災害防止対策の推進と ESG 投資の活用に関する調査研究

3. 研究者名 (所属部署・職名) 人間環境学部・教授

(氏名・フリガナ) 金藤 正直・カネトウ マサナオ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 産業医科大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 尾辻 豊

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 労働安全衛生総合研究事業
2. 研究課題名 労働災害防止対策の推進と ESG 投資の活用に関する調査研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 産業生態科学研究所・教授
(氏名・フリガナ) 森 晃爾・モリ コウジ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	産業医科大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 産業医科大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 尾辻 豊

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 労働安全衛生総合研究事業
2. 研究課題名 労働災害防止対策の推進と ESG 投資の活用に関する調査研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 産業生態科学研究所・学内講師
(氏名・フリガナ) 永田 昌子・ナガタ マサコ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	産業医科大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する口チェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。