

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 5年 3月

研究代表者

産業医科大学 准教授

永田 智久

厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)

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 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ヵ年計画の最終年度であり、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. 大企業・中小企業における労働安全衛生活動の歴史的背景と現状の整理

(2) ESG実態調査

2. 米国・欧州の上場企業における労働安全衛生の情報開示に関する良好事例の整理
3. 上場企業(プライム市場)における労働安全衛生活動の社外への情報開示に関する実態調査

4. 健康経営偏差値と労働災害度数率との関連に関する研究

5. 中小企業における労働安全衛生および健康経営の情報開示およびその効果に関する調査

(3) ESGニーズ調査

6. 健康経営度調査票から見た投資家との対話に関する実態調査

(1)ESG情報開示制度調査では、最近の国内・国外の動向を認めた。2018年12月に国際標準化機構(ISO)が発表したISO30414(人的資本に関する情報開示のガイドライン)を受け、2020年にアメリカの証券取引委員会(SEC)が人的資本に関する情報開示を義務化した。情報開示が必須となる項目はまだ確定していないが、日本においてもアメリカと同様の動きがみられた。また、東京証券取引所(JPX)の動向に関しては、コーポレートガバナンス・コードの改定により、補充原則2-4①と3-1③の中で人的資本に関わる情報を「より高水準」の内容として開示すべきことが求めていることを明らかにした。

(2)ESGに関連する実態調査では、まず、欧米の上場企業の情報開示における良好事例では、「経営層が労働安全衛生に直接、関与していることを具体的に記述している」「労働安全衛生が人権の中核的な課題であることを示している。「アウトカムとなる指標(数値)を開示している。その際、指標の具体的な定義を示す、複数年の結果を示すことで経年変化を示す、結果に対する要因を分析し、その対応策について記述するという工夫をしている」「マテリアリティのなかでの労働安全衛生の位置づけについて説明している」といった特徴を認めた。

プライム市場(上場企業)の労働安全衛生について、7割を超える企業が労働安全衛生に関する状況を投資家を含む社外の利害関係者に公表していた。労働安全衛生部門が執筆

を担当し、目標と計画およびその達成状況を多くの企業が開示していたが、個別施策の実施回数や参加率等、プロセス指標のデータはあまり開示されていなかった。労働災害件数や度数率・強度率は数値化して把握していたが、安全文化については把握していなかった。

健康経営と労働災害度数率との関係では、健康経営度総合偏差値が高いほど、労働災害度数率が低かった。健康経営度の総合偏差値が高いほど、企業の方針として健康経営や労働安全衛生活動に力を入れているため、必然的に労働災害度数率低下につながっているのかもしれない。

中小企業(健康経営優良法人2020)に対するアンケート調査では、労働安全衛生情報について、仕事でのストレスや熱意活力を把握したいと回答されていた。労働災害件数や度数率・強度率は数値化して把握していたが、離職意思については把握していなかった。労働災害の発生状況(労働災害件数、度数率、強度率)について開示すべきと回答されていた。

(3)ESGニーズ調査では、健康経営度総合偏差値と、企業と投資家との対話の間に関連を認めた。健康経営度の総合偏差値が高いほど、企業の方針として健康経営や労働安全衛生活動に力を入れているため、必然的に投資家との対話においても健康経営に関して話題に取り上げる事につながっている可能性がある。

以上より、大企業、中小企業に関わらず、労働災害に関する指標(労働災害件数、度数率、強度率)は把握され、かつ、開示すべきと経営者は考えている。また、経年変化や特徴に対して具体的な対応策の説明を行うことが重要と考えられた。また、約4割の上場企業が労働安全衛生や健康経営に関して投資家と対話を行っていた。

研究分担者

金藤 正直 法政大学 教授
永田 昌子 産業医科大学医学部 両立支援科学 准教授
小田上 公法 産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学 助教
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 ライゼーション
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
三柴 丈典 近畿大学
稲垣 瑞穂 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
藤原 秀起 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ヵ年計画の最終年度である。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. 大企業・中小企業における労働安全衛生活動の歴史的背景と現状の整理

(2) ESG実態調査

2. 米国・欧州の上場企業における労働安全衛生の情報開示に関する良好事例の整理

3. 上場企業(プライム市場)における労働安全衛生活動の社外への情報開示に関する実態調査

4. 健康経営偏差値と労働災害度数率との関連に関する研究

5. 中小企業における労働安全衛生および健康経営の情報開示およびその効果に関する調査

(3)

6. 健康経営度調査票から見た投資家との対話に関する実態調査

B. 方法

(1) ESG情報開示制度調査

1. 大企業・中小企業における労働安全衛生活動の歴史的背景と現状の整理

欧米の整理について、現在までに公表されている著書、論文、報告書の文献調査に基づいて、歴史的視点からの労働安全衛生に関する制度とそれに対する企業の活動を始め、マクロレベルやミクロレベルの人的資本の測定・開示の現状、人的資本開示の制度的動向を明らかにした。日本の整理について、制度的動向とともに、現在ESG地域金融を実施している地方銀行を対象にしたアンケート調査と、ESG融資の担当者に対してインタビュー調査を実施し、この調査結果から人的資本や健康経営を加味したESG融資の企業評価に関する現状も明らかにした。

(2) ESG実態調査

2. 米国・欧州の上場企業における労働安全衛生の情報開示に関する良好事例の整理

野村世界ESG株式インデックスファンド(確定拠出年金向け)運用報告書(全体版)第17期(決算日2021年5月27日)(2020年5

月28日～2021年5月27日)に掲載されている外国株式の企業107社のホームページを検索し、研究者が良好であると判断した事例を収集した。

3. 上場企業(プライム市場)における労働安全衛生活動の社外への情報開示に関する実態調査

上場企業(プライム市場)(2022/9/9現在で1,836社)の労働安全衛生部門の担当者を対象とした。調査項目は、社外への情報開示の状況(投資家向け文書・サイト、および、投資家以外向け文書・サイト)、労働安全衛生や健康経営に関する各指標の把握および開示の有無、投資家との対話の状況、サプライチェーンマネジメントに関する事項である。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。

4. 健康経営偏差値と労働災害度数率との関連に関する研究

2019年度健康経営度調査票と東洋経済新報社から発行されている2021年版のCSRデータベースを用いて、健康経営度総合偏差値と労働災害度数率との関係性に関して明らかにすることを目的とした。説明変数を健康経営度総合偏差値(2018年度の活動状況を反映)、目的変数を2018年度及び2019年度の労働災害度数率とし、重回帰分析を行った。企業規模・業種・女性割合・50歳以上の割合を共変量として調整を行った。

5. 中小企業における労働安全衛生および健康経営の情報開示およびその効果に関

する調査

本研究は、日本の中小企業において、労働安全衛生や健康経営の活動の社外への情報開示に関する実態を明らかにすること、また、それらの情報開示を行うことに関して経営者がどのように考えているかを明らかにすることを目的とした。

健康経営優良法人2020(中小規模法人部門)で住所が特定できた4,686法人の経営層を対象に調査票を郵送した。調査項目は、従業員の状態や安全衛生の状況に関する情報の把握意思及び実態と、社外への開示の有無である。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。

(3) ESGニーズ調査

6. 健康経営度調査票から見た投資家との対話に関する実態調査

本研究では、社外への情報開示の一つとして、どのように企業と投資家との間で健康経営に関する対話が行われているのかに関して、上場企業における対話の実態と健康経営度総合偏差値との関係性を明らかにすることを目的とした。

説明変数は、健康経営度の総合偏差値(5分位)とした。目的変数は、投資家との対話の形態を設定した。対話の定義として、企業側から投資家への対話としては、1)具体的なKPIを設定し対話を行っている、2)健康経営を企業の成長戦略の中に位置づけ、投資家に対して説明を行っている、3)ESGなど健康経営をテーマに含めた投資家向けの説明会やミーティングを開き、健康経営に

についての詳しい情報を投資家に説明している、4) 経営トップ自らが投資家に健康経営についての自社の方針を説明している、5) SRIファンドやESGなど健康経営を評価軸に含めている投資家を訪問している、の5項目とし、いずれかに該当した場合は、企業側から投資家への対話があるものと判別した。また、投資家から企業への対話に対しては、1) 投資家から方針等について説明を求められ、個別に説明したことがある、2) 投資家から具体的な指標の状況に関する説明を求められ、個別に説明した事がある、3) SRIファンド等から健康経営に関するアンケートや取材があり、対応した事がある、の3項目のいずれかに該当した場合は投資家から企業側への対話があると定義した。

今回の調査では、健康経営度調査票に回答した上場企業のみを対象とし、目的変数と説明変数との関係を、ロジスティック回帰分析を用いて解析を行った。また、業種および企業規模を調整し、オッズ比を算出した。

C. 結果

(1) ESG情報開示制度調査

1. 大企業・中小企業における労働安全衛生活動の歴史的背景と現状の整理

・マクロレベル(国際連合欧州経済委員会(UNECE))やミクロレベル(米国証券取引委員会(SEC)と国際会計基準審議会(IASB))の人的資本の測定・開示の現状、人的資本開示の制度的動向を明らかにし

た。

・セラフェイム等によるインパクト加重会計(IWA)に関して大きな動きはないが、ESGに関する課題とビジネス(特に業績)との関係性に着目した研究がなされていた。さらに現在、欧米の金融機関を始め、さまざまな業種業態で人的資本(人的資源)報告書が作成され、またSDGsへの対応という視点から人権やダイバーシティなどもさらに注目されることが予想されるために、大手企業を中心に、こうした取り組みやその成果を測定し、報告するための理論的フレームワークの必要性が述べられていた。

・日本では、今後人的資本に関して「より高水準」な情報開示が求められる。また、ESGへの取り組みは、ネガティブ・スクリーニングを通して企業価値の低減リスクを評価されているが、その評価自体が自行の社会的価値創出の一翼となっている。こうした取り組みにより、企業とのさらなる連携とそれによる支援がより強くなり、それにより、財務・非財務の視点から課題も共有できているが、その課題を詳細に分析し、支援し続けていくためには、行内職員の人材育成も継続していくことが今後の課題になっていることが明らかにされた。

・2022年8月に内閣官房より「人的資本可視化指針」が公表され、また同年11月には、2023年3月期決算以降の有価証券報告書で人的資本開示が義務化された。しかし日本では、現時点において人的資本経営や人的資本開示に関しては実務先行型であり、

理論的検討はいまだ発展途上の段階にある。これに加えて、大企業は、こうした現状に合わせる形で、統合報告書とは別に、ドイツ銀行、バンク・オブ・アメリカ、(株)丸井グループが作成している「人」という経営資源に特化した新たな報告書を作成し、開示することの必要性が高まることが考えられる。

(2) ESG実態調査

2. 米国・欧州の上場企業における労働安全衛生の情報開示に関する良好事例の整理

Bristol Myers Squibb ブリストル・マイヤーズ スクイブ (アメリカ)、Coca Cola コカ・コーラ (アメリカ)、ナイキ (アメリカ)、Unilever plc(イギリス)の4社を良好事例として抽出した。

良好であると判断したポイントをまとめると、次の通りとなる。

- ・経営層が労働安全衛生に直接、関与していることを具体的に記述している
- ・労働安全衛生が人権の中核的な課題であることを示している。
- ・アウトカムとなる指標(数値)を開示している。その際、指標の具体的な定義を示す、複数年の結果を示すことで経年変化を示す、結果に対する要因を分析し、その対応策について記述するという工夫をしている。
- ・マテリアリティのなかでの労働安全衛生の位置づけについて説明している。

3. 上場企業(プライム市場)における労働安全衛生活動の社外への情報開示に関する実態調査

7割を超える企業が労働安全衛生に関する状況を、投資家を含む社外の利害関係者に公表していた。労働安全衛生部門が執筆を担当し、目標と計画およびその達成状況を多くの企業が開示していたが、個別施策の実施回数や参加率等、プロセス指標のデータはあまり開示されていなかった。労働災害件数や度数率・強度率は数値化して把握し、また、開示も行われていた。

労働安全衛生優良企業公表制度に関する企業の認知について、知っている企業は69%であったが、そのうちで実際に応募したことがある企業は9.7%のみであった。

4. 健康経営偏差値と労働災害度数率との関連に関する研究

解析対象は、2019年度の健康経営度調査票で上場していると回答した企業のうち、CSRデータベースにもデータを有する675社を解析対象とした。説明変数である2019年度の健康経営総合偏差値は2018年度の企業の状況を反映している。解析の結果、2018年度の労働災害度数率をアウトカムとする、非標準化回帰係数は -0.02 ($SE=0.01$)、P値は0.005、また、2019年度の労働災害度数率の非標準化回帰係数は -0.02 ($SE=0.01$)、P値は0.017であった。

5. 中小企業における労働安全衛生および健康経営の情報開示およびその効果に関する調査

1,176社から回答を得た(回答率25.1%)。労働安全衛生情報について、仕事でのストレスや熱意活力を把握したいと回答されて

いた。労働災害件数や度数率・強度率は数値化して把握していたが、離職意思については把握していなかった。労働災害の発生状況(労働災害件数、度数率、強度率)について開示すべきと回答されていた。

労働災害に関する状況(労働災害件数、度数率、強度率)は、数値化して把握しており、また、経営者は開示すべきだと考えていた。

(3) ESGニーズ調査

6. 健康経営度調査票から見た投資家との対話に関する実態調査

解析対象となった企業は1,041社であった。このうち、企業から投資家へ対話を行っているのは450社、投資家から企業への対話を行っているのは352社だった。ロジスティック回帰分析を行ったところ、健康経営度総合偏差値が最も高い群(Excellent)が、最も企業と投資家との間で対話を行っているという結果になり、企業から投資家への対話においては168社(80.8%)、投資家から企業への対話では145社(69.7%)が該当した。業種と企業規模を調節し、健康経営度総合偏差値が上から2番目に高い群(Very good)をreferenceとしてオッズ比を算出した。全体として、健康経営度の総合偏差値が高いほど健康経営に関する対話が行われている事との間に相関が認められた。企業から投資家への対話においては、OR比:2.05(P値=0.002)であり、投資家から企業への対話においても、OR比:2.66(P値<0.001)となり、これらは有意な結果であるこ

とが認められた。

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、最近の国内・国外の動向を認めた。2018年12月に国際標準化機構(ISO)が発表したISO30414(人的資本に関する情報開示のガイドライン)を受け、2020年にアメリカの証券取引委員会(SEC)が人的資本に関する情報開示を義務化した。情報開示が必須となる項目はまだ確定していないが、日本においてもアメリカと同様の動きがみられた。また、東京証券取引所(JPX)の動向に関しては、コーポレートガバナンス・コードの改定により、補充原則2-4①と3-1③の中で人的資本に関わる情報を「より高水準」の内容として開示すべきことが求めていることを明らかにした。

(2)ESGに関連する実態調査では、まず、欧米の上場企業の情報開示における良好事例では、「経営層が労働安全衛生に直接、関与していることを具体的に記述している」「労働安全衛生が人権の中核的な課題であることを示している。「アウトカムとなる指標(数値)を開示している。その際、指標の具体的な定義を示す、複数年の結果を示すことで経年変化を示す、結果に対する要因を分析し、その対応策に

について記述するという工夫をしている」
「マテリアリティのなかでの労働安全衛生の位置づけについて説明している」といった特徴を認めた。

プライム市場（上場企業）の労働安全衛生について、7割を超える企業が労働安全衛生に関する状況を投資家を含む社外の利害関係者に公表していた。労働安全衛生部門が執筆を担当し、目標と計画およびその達成状況を多くの企業が開示していたが、個別施策の実施回数や参加率等、プロセス指標のデータはあまり開示されていなかった。労働災害件数や度数率・強度率は数値化して把握していたが、安全文化については把握していなかった。

健康経営と労働災害度数率との関係では、健康経営度総合偏差値が高いほど、労働災害度数率が低かった。健康経営度の総合偏差値が高いほど、企業の方針として健康経営や労働安全衛生活動に力を入れているため、必然的に労働災害度数率低下につながっているのかもしれない。

中小企業（健康経営優良法人2020）に対するアンケート調査では、労働安全衛生情報について、仕事でのストレスや熱意活力を把握したいと回答されていた。労働災害件数や度数率・強度率は数値化して把握していたが、離職意思については把握していなかった。労働災害の発生状況（労働災害件数、度数率、強度率）について開示すべきと回答されていた。

以上より、大企業、中小企業に関わらず、労働災害に関する指標（労働災害件数、度数率、強度率）は把握され、かつ、開示すべきと経営者は考えている。また、経年変化や特徴に対して具体的な対応策の説明を行うことが重要と考えられた。

(3)ESGニーズ調査では、健康経営度総合偏差値と、企業と投資家との対話の間に関連を認めた。健康経営度の総合偏差値が高いほど、企業の方針として健康経営や労働安全衛生活動に力を入れているため、必然的に投資家との対話においても健康経営に関して話題に取り上げる事につながっている可能性がある。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 池田安生, 人的資本情報の測定と開示に関する考察: 企業会計とマクロ会計. 横浜経営研究; 2022:43(1):255-272.
- 2) 池田安生, インパクト投資と持続可能な社会の構築. Journal of financial planning: 日本版 FP ジャーナル: 米国・FPA 提携誌/日本ファイナンシャル・プランナーズ協会編; 2023:21(232):46-49.
- 3) 池田安生, 企業報告における人的資本情報開示の動向と展望—包括的な資本主義実現にむけて—: 産業能率大学紀要;

2023 : 43(2) : 31-54.

4) 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.

5) 金藤正直, 労働安全衛生マネジメントシステムを考慮に入れた健康経営評価システムの展開. 横浜経営研究 ;2022:43(1) :273-288.

2. 学会発表

1) 永田智久, 小田上公法, 永田昌子, 森晃爾. 日本の上場企業における労働安全衛生の情報の把握および開示の実態. 第96回日本産業衛生学会総会, 2023. 5. 宇都宮

2) 稲垣瑞穂, 永田智久, 小田上公法, Nuri Purwito Adi, 森 晃爾 健康経営度総合偏差値と労働災害度数率との関連について 第96回日本産業衛生学会. 宇都宮. 2023

年5月

3) 藤原秀起, 永田智久, 小田上公法, Nuri Purwito Adi, 森晃爾. 日本の中小企業における労働安全衛生および健康経営の情報開示の実態. 第96回日本産業衛生学会総会, 2023. 5. 宇都宮

4) Mizuho Inagaki, Tomohisa Nagata, Kiminori Odagami, Nuri Purwito Adi, and Koji Mori. Dialogue between listed companies and investors on health and productivity management in Japan. American Occupational Health Conference 2023. Philadelphia, United States April, 2023.

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

大企業・中小企業における労働安全衛生活動の歴史的背景と現状

-欧米および日本の取り組みを中心として-

研究分担者 金藤 正直 法政大学人間環境学部 教授
研究協力者 池田 安生 日本経済大学経営学部 准教授
研究協力者 水野 里香 横浜国立大学経済学部 非常勤講師

研究要旨:

本研究では、2020年度と2021年度の研究・調査成果をもとに、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研究動向と現状分析、③日本における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析、について実施した。

①については、現在までに公表されている著書、論文、報告書の文献調査に基づいて、19世紀から20世紀のアメリカにおける労働安全衛生に関する制度とそれに関する産業別あるいは個別企業における労働者の健康への取り組み、またその関係者を明らかにし、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した。現在の日本における「健康経営」は、企業による自発的な労働者らの健康改善を目的としていると言えるが、これは、連邦レベルに先行しているアメリカの州レベルでの取り組みと重なる。

②についても、現在までに公表されている著書、論文、報告書の文献調査に基づいて、マクロレベル（国際連合欧州経済委員会（UNECE））やミクロレベル（米国証券取引委員会（SEC）と国際会計基準審議会（IASB））の人的資本の測定・開示の現状、人的資本開示の制度的動向を明らかにした。その他の研究動向については、昨年度明らかにしたセラフェイム等によるインパクト加重会計（IWA）に関して大きな動きはないが、ESGに関する課題とビジネス（特に業績）との関係性に着目した研究がなされていた。さらに現在、欧米の金融機関を始め、さまざまな業種業態で人的資本（人的資源）報告書が作成され、またSDGsへの対応という視点から人権やダイバーシティなどもさらに注目されることが予想されるために、大手企業を中心に、こうした取り組みやその成果を測定し、報告するための理論的フレームワークの必要性を述べた。

③については、日本の制度的動向（株東京証券取引所（JPX）のコーポレートガバナンス・コード）とともに、現在ESG地域金融を実施している地方銀行を対象にしたアンケート調査とインタビュー調査の内容を考察した。その結果、日本では、今後人的資本に関して「より高水準」な情報開示が求められる。また、両調査の結果からは、ESGへの取り組みは、ネガティブ・スクリーニングを通して企業価値の低減リスクを評価されているが、その評価自体が自行の社会的価値創出の一翼となっている。こうした取り組みにより、企業とのさらなる連携とそれによる支援がより強くなり、それにより、財務・非財務の視点から課題も共有できているが、その課題を詳細に分析し、支援し続けていくためには、行内職員の人材育成も継続していくことが今後の課題になっていることが明らかにされた。

その他、日本では、2022年8月に内閣官房より「人的資本可視化指針」が公表され、また同年11月には、2023年3月期決算以降の有価証券報告書で人的資本開示が義務化された。しかし日本では、現時点において人的資本経営や人的資本開示に関しては実務先行型であり、理論的検討はいまだ発展途上の段階にある。これに加えて、大企業は、こうした現状に合わせる形で、統合報告書とは別に、ドイツ銀行、バンク・オブ・アメリカ、(株)丸井グループが作成している「人」という経営資源に特化した新たな報告書を作成し、開示することの必要性が高まることが考えられる。

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、今年度も、昨年度の同様に、以下の3点を中心に調査・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欧米における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析
- ③日本における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

B. 方法

「A.目的」に示した①と②については、現在までに公表されている著書、論文、報告書の文献調査に基づいて、歴史的視点からの労働安全衛生に関する制度とそれに対する企業の活動を始め、マクロレベルやミクロレベルの人的資本の測定・開示の現状、人的資本開示の制度的動向を明らかにした。

③については、日本での制度的動向とともに、現在ESG地域金融を実施している地方銀行を対象にしたアンケート調査と、ESG融資の担当者に対してインタビュー調査を実施し、この調査結果から人的資本や健康経営を加味したESG融資の企業評価に関する現状も明らかにした。また、企業の人的資本開示の動きも加速化しているために、各省庁が公表している報告書などをもとに、その現状について整理した。

その他には、昨年度実施した安全衛生優良企業を対象に労働安全衛生や健康経営の現状分析の結果から、今年度は先進的な取り組みをしている企業5社を選定し、インタビュー調査を依頼した。しかし、担当者より調査への対応が難しいとの回答や回答がない企業もあったことから、今年度は研究・調査の結果には含めない。

C. 結果

1. 欧米の労働安全衛生制度と企業活動の歴史的変遷

日本における健康経営への取り組みはここ数年の間に盛んになった感があるが、日本で言うところの「健康経営」に資する活動は、アメリカの方が先んじている。たとえば、「The Healthy Company」(1991) (日本語訳『ヘルシー・カンパニー：人的資源の活用とストレス管理』(1994)の著書として知られているアメリカの組織心理学者ロバート・H・ローゼンは、1988年にはHealthy Companies International を設立し、経営トップがリーダーとしての資質を發揮し、健全で業績が高く、持続可能な企業を構築できるように支援している。同機関のホームページによると、1990年にマッカーサー財団から複数年にわたるリーダーシップに関する研究のための助成金を与えられ、以来、フォード、モトローラ、ジョンソン・エンド・ジョンソン、シンガポール航空、トヨタ自動車、シティグループ、

ペプシコ、INGなど、世界各国の500人以上のCEOに面談し、また顧客には、グローバルな2000の企業、政府機関、非政府組織、世界中の協会が含まれているという。そして、調査をもとにした成果は著書として公表されている。

一方、労働環境に関する行政側からの取り組みも、民間側からの取り組み同様に早くから行われている。アメリカでは、1969年に炭鉱安全衛生法（Coal Mine Health and Safety Act of 1969）と建設安全法（The Construction Safety Act of 1969）が制定されている。炭鉱安全衛生法は、1968年のウェストバージニア州のファーマントンで発生した78人の炭鉱労働者が死亡するという爆発事故を契機に制定され、炭鉱への連邦機関による定期的な立ち入り検査を義務付け、安全対策を講じ、違反した場合は処罰し、黒肺塵症に対処することを定めた法律である。また、建設安全法は、建設業における労働者の安全を確保するために制定された法律であり、建設現場での事故や負傷から労働者を保護するために、建設会社と労働者が従うべき安全要件と規制を定めている。これらは特定の産業を対象として制定された法律であるが、1970年にはより広範な労働者を対象として、「労働安全衛生法」（Occupational Safety and Health Act of 1970）が制定されている。同法は、職場における死亡事故あるいは負傷事例の増加をうけ、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、当時の労働者全般の健康保護を目的とした位置づけとなる法律である。

労働安全衛生法では、同法に基づき National Institute for Occupational Safety & Health (NIOSH (ナイオッシュ); 国立労働安全衛生研究所) が設立されている。NIOSHは、労働環境についての研究を行い、仕事に付随する怪我や病気の予防に関する勧告を行う。なお、NIOSHは、1973年に Centers for Disease Control (CDC; アメリカ疾病予防管理センター) の一部局となっているように、Department of Health and Human Services (HHS; アメリカ保健福祉省) に属している。NIOSHは職業上の疾病、被ばく、傷害の発生状況を示すデータを収集し、この調査結果をもとにして1972年に最初となる、“Criteria for a Recommended Standard: Occupational Exposure to Asbestos”と題する報告書を公開し、職業上生じるアスベスト暴露に関する基準を示している。このように、調査で収集されたデータは評価を経て、特定の危険に関する基準文書として作成、公表される。また、NIOSHとともに Occupational Safety and Health Administration (OSHA(オーシャ); 労働安全衛生局) が設立されている。OSHAは、United States Department of Labor (アメリカ労働省) に属しており、産業

界が従うべき具体的な法的基準を作成することもあり、法律の施行を行うことを主な業務としている。このように、1970年代前後に労働者の労働環境保護に関する法律が続いて制定され、これを補足する機関も設立されるなど、実効性をともなう労働法制が実現された。

以上のように、アメリカにおける労働環境保護に関する連邦レベルでの法整備は1970年代前後に実現されたが、制定に至る背景を探ると、州レベルでの対応のほうに当然のことながら早くに見られ、その起源は19世紀後半に遡る。

1865年に南北戦争が終了すると、アメリカでは工業を中心とした経済発展が著しく進んだ。この時期、数多くの巨大企業の登場にともない、工場労働に従事する経験の浅い労働者が増加した。労働者は、化学物質や粉塵、危険な機械に囲まれた工場で、危険に直面することが多くあった。1870年代から1880年代における州労働局による報告では、不注意や不運な事故が数多くみられた。州の労働局が収集した労働災害の統計結果は、州の工場の安全と健康に関する法律を要求する社会改革者の登場を促し労働運動に拍車をかけた。1870年、マサチューセッツ州労働統計局は、「換気不足による健康への危険」に対処するための立法を求め、結果的にマサチューセッツ州は全米初となる工場検査法を1877年に成立させた。これに続き、他の州でも工場法の成立が

相次いだ。1890年までに、9つの州が工場検査官を配備し、13の州が機械の監視を義務付け、21の州が健康被害に対する条項を設けるなどした。

とはいえ、その後も事故災害は無くなることはなかった。20世紀初頭のアメリカで、経済の発展にともないマックレーカーに代表されるジャーナリズムによる巨大企業の不正を暴く運動、すなわち革新主義運動が活発になると、企業の側も社会的批判に晒されることを恐れて対策を講じることを余儀なくされた。たとえば、当時アメリカで最大の製鋼会社となったU.S.スチールは、全米のみならず日本でもよく知られる「安全第一 (safety First)」の標語を1901年に策定している。1908年、U.S.スチールは安全委員会を組織し、エルバート・ヘンリー・ゲーリー社長の指示により、事故率を可能な限り削減することに努めた。

しかしこれだけでは十分ではなかった。事故防止に加え、災害補償も争点となる。1907年から1908年にかけてペンシルバニア州アレゲニー郡で労働者の生活と労働条件の詳細について「ピッツバーグ調査」が行われ、労働安全衛生に特別な影響を与えた。この調査は、アメリカで最も古い財団の1つであり、鉄道王の未亡人であるマーガレット・オリビア・スローカム・セージ (1828-1918) からの1,000万ドルの寄付をもとに、1907年に「米国の社会および生活条件の改善」の

ために設立されたラッセルセージ財団の後援により行われた。典型的な工業都市ピッツバーグにおける調査の主要なトピックの1つは、労働災害だった。この調査では、ほとんどの事故が使用者の責任によって起きたにもかかわらず、負傷した労働者と工作中に死亡した労働者の遺族に経済的な負担がかかっていることが明らかになった。この調査の著者らは、社会的公平性の観点からも、雇用主に労働者の経済的損失を負担させることで、事故原因を取り除くためのインセンティブを与えるべきだという点で意見が一致していた。

労働者に対する災害補償には、1884年にビスマルクが制定したドイツで最初の労働者災害補償プログラムがあり、アメリカよりもヨーロッパの方が先んじている。しかしアメリカでは、この構想が予防策ではなく、一時的なものであるとして労働組合は反対した。実際、ピッツバーグ調査以前は、補償は主に人道的な措置として扱われていたが、調査後、いくつかの州で補償制度の導入が試みられた。1908年には、セオドア・ルーズベルト大統領の支持を得て、連邦政府職員に対する限定的な労働者災害補償法が連邦議会で成立した。これに刺激され、いくつかの州が調査委員会を設置した。

ピッツバーグ調査の提言は、事故防止を奨励するための経済的なインセンティブを求めるものであったため、労災の論

拠として重要な役割を果たすようになった。1911年、ウィスコンシン州は、労働者災害補償制度の確立に成功した最初の州となった。その後1年以内に他の9州が加わり、1921年までにほとんどの州が追随した。

ところが、労働者災害補償制度は事故防止対策として成果を見なかった。この種の保険料の一般的な水準はきわめて低く、企業としては、安全性の向上に多額の投資をして、成果の見られた企業に提供されるわずかな低料金の適用を受けるインセンティブがなかったのである。職業病についてはすでに多くのことが知られていたが、疾病補償を含む州はごくわずかであった。しかしながら、保険会社は顧客の安全プログラムの改善に貢献し、補償の確立は安全運動の機運を高めた。労働者災害補償制度のほかに、実効性をともなう方法が考えられた。それは、各州において特定の安全衛生規則を制定する権限を持つ産業委員会を置くことである。このような委員会があれば、必要に応じて新しいタイプの危険に対応したり、要件を変更するために、議会を通して逐一法律を改正する必要はなくなる。ヨーロッパで用いられているこの制度をアメリカでも採用するよう働きかけたのは、先のピッツバーグ調査にも貢献した経済学者であり労働史家であるウィスコンシン大学のジョン R. コモンズ (John R. Commons) であった。コモンズは、20

世紀初頭の革新主義時代を代表する革新主義政治家であったロバートM. ラフォレット (Robert Marion La Follette) 州知事と協力し、職場の安全規則と失業補償のための制度を調査し、政策立案した。ウィスコンシン州は、労働者や経営者らの意見を聞いたうえで、安全衛生規則を策定・施行するための初となる常設の州産業委員会を設立した。この方法は広く受け入れられ、その後、州および連邦レベルでの労働安全衛生規則の指針となった。

2. 欧米における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

今年度は、健康経営を含む人的資本情報開示に関する会計分野での研究動向については、マクロとミクロの両方の視点から明らかにした。

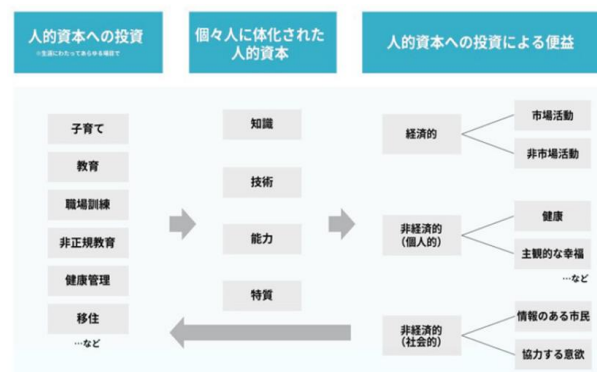
(1) マクロ会計の動向

マクロ会計とは、一国全体や特定の地域を会計単位とし、その空間内の経済活動や自然環境の状態を会計の方法を用いて数量化するものである。これは、国民所得会計から国民貸借対照表までの5つからなるコア・システムのグループと、貨幣単位とキログラムなどの物量単位によって、国民経済計算体系 (System of National Accounts : SNA) では提供できない情報を補完するサテライト・システムのグループの2つに分類される。SNA

では、生産、分配、支出といったそれぞれの勘定が密接な関係をもって定義され、その経済活動量が測定される。また、サテライト・システムでは、ある特定の経済活動を経済分析目的や政策目的のためにSNAの経済活動量と密接な関係を保ちながら別勘定として推計するサテライト勘定が用いられる。

日本ではこれまで「環境保護活動」、「介護・保育」、「NPO活動」、「無償労働」等についてサテライト勘定が作成されている。また、カナダにおいては「人的資本サテライト勘定」が作成、公表されている。その事例は、国際連合欧州経済委員会 (UNECE) が2016年に発行した「人的資本の測定に関する指針」の中で図表2-1のように示されている。

図表2-1 人的資本：資本形成、組成及び収益の概略図



出所：UNECE (2016), p.10 Box 2.

UNECEは、人的資本を、個人が身につけている技能・資格・能力等であって、所得をもたらすようなものと定義し、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ものと考えている。そのため、この図表2-1のように、人的資本への投資は、個々人により体現化されることにより資本の増価が見込まれ、経済的・非経済的両面でのアウトプット・アウトカムが実現されることである、と述べられている。

また、UNECE（2016）では、人的資本に焦点を当てた2つのサテライト勘定が検討されている。それが「教育訓練サテライト勘定」と「人的資本サテライト勘定」である。

「教育訓練サテライト勘定」とは、教育及び訓練に係るさまざまな支出を取り出し、それを分類し、また教育への支出とその支出に対する金銭的負担に関するより詳細なデータを提供する勘定である。この目的は、性別、年齢別、学歴別の学生比率のような人的資本の他の指標に、支出データを関連付けさせることにある。そして、その分析は、全要素生産性の研究を進展させるために重要であるとの見解が示されている。

「人的資本サテライト勘定」では、人的資本は個々人に体化した知識、技能、能力、及び属性で、これらは人的、社会的そして経済的な厚生（well-being）の創出を促し、教育及び訓練を通じて獲得することで、個々人に対して経済的及び非経済的な便益もたらすとのかを根底に据えている。その上で、人的資本に関わ

る支出について、「経常的消費への支出」から「投資の一部として蓄積すべき産出」へと取り扱いを変更した場合、国内総生産、投資、消費、貯蓄及び正味資産といった経済的集計量にどのような変化がもたらされるかを判別させることが、この勘定の活用目的とされている。

UNECE（2016）では、先述したカナダの人的資本サテライト勘定の事例が紹介されている。カナダの人的資本サテライト勘定は、費用ベース・アプローチに基づいて推計され、標準的なSNAの推計を次のように組み替えている。

- ・教育費を既存の教育サービスに対する消費支出から投資支出へと変更している。
- ・訓練費用部門を独立させ、その部門の営業余剰が新たに増える。
- ・雇用者報酬は、資本と整合的にするため、純雇用者報酬と人的資本の減耗額の和となる。
- ・支出面では訓練部門の費用が投資として計上される。

図表2-2は、上記の操作によって組み替えられたカナダの人的資本額、つまり人材育成を投資と考えた場合の金額である。

図表2-2 カナダ統計局による人的資本

	1981	1990	2000	2010
教育・訓練の総費用	355(9.7%)	814(11.8%)	1,235(11.2%)	2,960(17.8%)
教育の総費用	299(8.1%)	707(10.2%)	1,077(9.8%)	2,722(16.4%)
家計が負担した直接費	15(0.4%)	36(0.5%)	76(0.7%)	130(0.8%)
政府が負担した直接費	204(5.6%)	378(5.5%)	467(4.3%)	752(4.5%)
得られたはずの所得(機会費用:間接費)	80(2.2%)	293(4.2%)	534(4.9%)	1,840(11.1%)
訓練の総費用	57(1.5%)	107(1.5%)	158(1.4%)	238(1.4%)
法人企業の負担分	42(1.1%)	79(1.1%)	121(1.1%)	176(1.1%)
政府の負担分	15(0.4%)	28(0.4%)	37(0.3%)	63(0.4%)

出所：UNECE (2016), p.139 (宮川等 (2022), p.39).

(注釈) 単位は億カナダドル、() 内% はGDP 比 (宮川他, 2022による追記)

2010年時点での教育・訓練費用、すなわち人的資本投資の総額は、2,960億カナダドルであるために、GDPに対する比率は17.8%となる。1990年の人的資本投資額が814億カナダドルであることから、20年間に年率6.7%で伸びてきたことになる。この人的資本額のほとんどが、教育費を投資額として換算したものである。例えば、2010年のGDPに対する教育費用の割合は16.4%である。ただし、この内訳を見ると、家計や政府が負担した直接経費よりも、教育を受ける期間の機会費用が大きいことが明らかである。この機会費用は、2000年以降に急速に膨れ上がっていることから、この時期の所得の上昇が反映されていると推測できる。

一方、訓練費用は、2010年時点で238億ドルであることから、GDP比は1.4%である。このうち法人が負担する訓練費用のGDP比は1.1%であり、1980年代以来変化はない。ただし1990年から2010年までの20年間の増加率は年率で4.1%となっている。

(2) ミクロ会計の動向

ミクロ会計分野における研究動向については、主要なGAAP setter (企業会計

原則の制定関連機関) による人的資本情報の開示に関する動向を明らかにする。

① SEC Form 10K “Human capital disclosure” 人的資本情報開示の進捗

2019年に米国証券取引委員会 (Security and Exchange Commission : SEC) から公表されたItem 101(c)とは、財務報告上の経営陣による財政状態および経営成績の検討と分析 (Management's Discussion and Analysis of Financial Condition and Results of Operations : MD&A) における”Narrative description of business” (事業の記述的説明) についての規定である。そのうちの(1)(xiii)において、SECは、従業員総数の開示を要請している。人的資本に関する要請事項はこの部分のみである。この現行のルールを更新すべく、SECは広くパブリックコメントを事業会社、アセットオーナー、アセットマネジャーへと求めた。その結果を受けて、SECは2020年11月付けで以下の2つの指針を公開した。

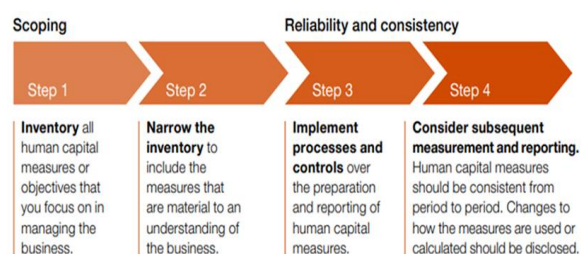
- ・事業全体にとって重要な場合は、従業員の数とその人的資源の説明をする。また、特定のセグメントについてそれらが重要な場合は、そのセグメントを特定し説明する必要がある。

- ・事業全体にとって重要な場合は、従業員の育成、誘致、安全性、関与、維持に関連するものなど、SEC登録者が事業の管理に重点を置く人的資本の措置または

目的を説明する必要がある。

これらからも明らかなように、細則主義を基本に据えるSECでは稀なケースとも言える、原則的な指針が公布された。これを受けてPwC（Pricewaterhouse Coopers）は、クライアント向けにその報告の流れを図表2-3のように示した。

図表 2-3 SEC Form 10K “Human capital disclosure” による報告の流れ



出所：PwC (2021), p.2.

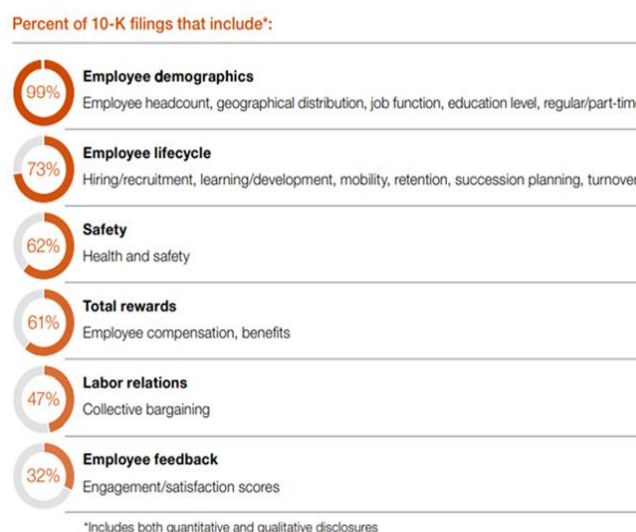
図表2-3では、測定と開示に関する以下の4つのステップと注意事項が示されている。

- 1) 経営管理の観点から、焦点を当てるべき全ての人的資本の測定値または目的を棚卸しする。
- 2) 棚卸しを、事業を理解するための測定値として重要なものに絞りこむ。
- 3) そして報告の信頼性と一貫性を担保するため、人的資本測定に関する準備と報告についてそのプロセスと管理を実施する。
- 4) その後の測定と報告を検討する。人的資本の測定は、期間ごとに一貫している必要がある。測定値の使用法または計

算方法の変更は開示する。

またPwCは、今回のSECの公布を受け、人的資本情報に関する開示を始めた企業の開示内容について調査している。図表2-4がその集計結果である。

図表 2-4 SEC Form 10K “Human capital disclosure” による報告の実績



出所：PwC (2021), p.6.

図表2-4では、従来の従業員の人員配置に関する情報の他に、3位に安全衛生の情報と2位にはそれに関連する従業員のライフサイクルなど、健康経営に資する情報が企業の判断により開示されている。

② IFRS® “MCP-Management commentary project” の進捗

国際会計基準審議会（International Accounting Standard Board : IASB）は2020年後半の草案発表を目指した新たなプロジェクトとして、国際会計基準

(International Financial Reporting Standard : IFRS) による Management commentary project (MCP) を開始した。

IASBは、財務報告のうち財務、非財務両方の円が交わる記述式報告（ナラティブ）の部分で、幅広く、しかし拘束力のない基準として the Management Commentary Practice Statement (MCPS)を構築する議論の展開を始めた。これは、ビジネスモデルと戦略に焦点をあて、また企業の主要な資源と無形資産を認識することにより、価値創造を長期的に見通し、財務報告全体でのマテリアリティが確定されるように、との思考が起点とされている。

2021年6月、IASBはIFRSのMCPに関する議論の草案として、図表2-5に示された6つの領域の情報をMCで開示するべきと公表している。

図表2-5 MCに記載すべき6つの領域とその関連性



出所：IFRS® (2021a), p.7 Figure-1.

1つ目の領域は外部環境である。外部

環境とは、他の4つの企業に関わる領域であるリスク、経営資源と事業との関連性、ビジネスモデル、事業戦略に影響を与えるものとして想定されている。ここでのリスク及び経営資源については、内部要因、外部要因双方を含むものとし、それぞれ企業に内在するビジネスモデルと、企業戦略との関連性をもつ要因の開示を要求している。そして、これら5つの領域の要因が、企業内のビジネスモデルと企業戦略を通してアウトプットされる。それが6つ目の領域として設定された財務実績と財務状態である。

この草案の中では、経営資源の領域について、より詳細な内容が記されている。草案では企業の資源を「ビジネスモデルの継続と持続的な経営戦略に資する」と定義付けし、以下の6つの項目に関するナラティブによる開示が提案されている。

- ・ 企業運営の場所とそこに関わる社会インフラ
- ・ 未使用の天然資源に対する権利
- ・ 原材料または材料、取扱商品
- ・ ノウハウや知的資本、顧客情報、ブランド、レピュテーションなどの無形の資源
- ・ 人的資源
- ・ 現金およびその他の財務的資源

このIASBのIFRS草案に対して、KPMGは、より実務的な見地から意見書を提出している。この意見書では、まず「持続可能性」の定義づけが要求されている。また、MC上にビジネスモデル、無

形資産、知的資源、人的資本などの企業価値の創造に関連する事項に、より重点を置く必要性も強調されている。さらに、報告形態については、IASBが原則主義に則った草案を公布したのに対し、細則を盛り込んだ「IFRS Sustainability Standards」を作成することが提案されている。この提案内容としては、IFRSの本来の目的である「投資家の利益」を基本とし、世界標準として幅広い範囲での意見収集を行うべきであるとしている。その上で、財務報告、非財務報告の形式の明確化を行い、ISSBとの相互運用の実現など、経済分野での他の組織との協働を促す必要性が強調されている。

(3) その他調査

以上の研究動向や現状以外の研究・調査の状況については、昨年度明らかにした、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) については、特に大きな動きはない。しかし、ESGに関する課題とビジネス（特に業績）との関係性に注目し、本当のマテリアリティと観察されたマテリアリティの関係をより良く理解するためのフレームワークを提示した研究がなされている。

3. 日本における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

今年度は、(1) プライム市場移行に際

するコーポレートガバナンス・コードの改定から見る人的資本開示の取り扱い、

(2) 金融機関（地方銀行）がESG融資として実施している企業への人的資本の取組支援の現状分析について調査・研究を実施した。

(1) プライム市場移行に際するコーポレートガバナンス・コードの改定

2022年4月、東京証券取引所 (JPX) は新市場となるプライム、スタンダード、グロースといった市場に移行した。これに伴い、コーポレートガバナンス・コード (CGC) も改定が行われ、「より高水準」の情報開示が求められることとなった。

CGCは、上場企業を対象とし、金融庁監督のもとJPXにより制定されたものであり、対象企業はその規定に従い適切な開示が義務付けられている。開示内容は3つの階層に分かれている。

- ・5つの基本原則：ガバナンスの充実により実現すべき普遍的な理念・目標を示した規範

- ・31の原則：基本原則を実現するために一般的に留意・検討されるべき事項

- ・47の補充原則：上場会社各社において採用が検討されるべきベスト・プラクティス

図表3-1は前述の市場の移行と、それに伴うCGC開示義務の範囲の改定を示したものである。以前は原則と補充原則に関する開示が、市場第一部と第二部にのみ

要求されていたのに対し、今回の改定により、3分割された市場のうち、プライムとスタンダードの2市場が適用になっている。

図表3-1 市場の移行とそれに伴うCGC開示義務の範囲の改定

現在	対象			2022年 4月4日以降	対象		
	基本原則	原則	補充原則		基本原則	原則	補充原則
市場第一部	○	○	○	プライム市場	○	○ + より高水準	○ + より高水準
市場第二部	○	○	○	スタンダード 市場	○	○	○
JASDAQ スタンダード (※)	○	-	-	グロース市場	○	-	-
マザーズ	○	-	-				
JASDAQ グロース	○	-	-				

出所：(株)東京証券取引所 (2021b), p.3をもとに一部加筆修正。

また、今回16の原則が改定され、このうち4つの原則において、開示項目が追加されている。それが前述の「より高水準」な内容の開示である。その追加された4つの補充原則は以下の通りである。これらのうち、本研究と関連する補充原則は、2-4①と3-1③である。

- ・ 補充原則2-4①：社内の多様性確保
 - ・ 補充原則3-1③：サステナビリティについての取組み
 - ・ 補充原則4-10①：指名委員会・報酬委員会
 - ・ 補充原則4-11①：取締役会の実効性確保
- まず補充原則2-4①は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべき

であるとされている。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきであるとも示されている。この原則では、人材の多様性に関する企業の思考から、方針、社内環境および定量的な目標とその進捗の開示が求められている。すなわち、多様性確保に向けたインプットからアウトプット・アウトカムまで、一連の流れの開示が求められることとなった。

次に補充原則3-1③については、まず、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきとされている。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ、分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきことが追加されている。この原則では、企業の持続可能性への取組みに関して、人的資本、知的財産への投資を包含し、かつ経営戦略や企業の課題との整合性を示したうえで、より根拠のある開示が求められている。

(2) 地方銀行の取組状況

ここでは、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の一環として、日本企業における労働安全衛生活動の社外への情報開示に関する実態を明らかにした。具体的には、中小企業に

おける資金源の一つである銀行融資において、ESG対応がどのように評価されているかを調査することである。上場企業以外へのESG評価を調査することにより、IR情報で一般に開示されている内容以上、言い換えると裾野の状況が確認された。

また、この調査では、東日本と西日本に分けて実施した。そこで、まず東日本の調査結果を説明し、その後西日本の結果を説明する。

①東日本の調査結果

1) 調査対象の選定と調査方法

調査対象とする地方銀行の選出にあたり、一般社団法人全国地方銀行協会の地方銀行一覧に示されている北海道から信州までの銀行のうち、東洋経済新報社の『CSR企業総覧【雇用・人材活用編】2021年度版』による「人材活用評価」と「CSR基本評価」が双方ともAAランク以上と評価されている地方銀行に絞りこんだ。その結果、インタビュー調査も可能な地方銀行のうち、東日本では23校中6行あり、そのうち1行のみがオンラインでのインタビュー調査も可能となった。そのため、ここでは、この銀行（以下、Z銀行とする）を調査対象と選出した。

Z銀行へのインタビュー調査の概要は、以下の通りである。

・調査日時：

2022年12月26日（月）14:00~15:00

・実施方法：

ZOOMによる個別面談形式

・インタビューー：

経営企画部 SDGs推進室長

今回は銀行名を公開しないという約束のもと、インタビュー調査に応じてもらった。Z銀行は調査に応じてくれた唯一の地方銀行であることから、本調査を事例研究と位置付ける。

2) 調査項目と調査結果の概要

インタビュー調査では、調査票の作成にあたり、全銀協SDGsレポート、環境省のESG地域金融実践ガイドやESG地域金融促進事業に関する報告書、GRIのGRIスタンダード「GRI403：労働安全衛生とGRI404：研修と教育」を参考にした。調査項目には、一つひとつ回答したもらう形式で行った。その回答の要約は以下の通りである。

Q1. ESG評価の対象は取引先全てか、それとも一部か。

A1. 融資先の一部。ある程度の規模でないと、ESG評価の対象とするには難しい。

Q2. 融資の意思決定に際して、通常の財務評価に比べて、ESGの取り組みを評価する比重（割合）。

A2. 財務評価が最優先であり、それに比するとESG評価はかなり低い。実際に財務評価において融資可能な顧客でなければ、ESG評価は行わない。

Q3. 融資先のESGの取り組みを評価している理由。

A3. 銀行の社会的価値、経済的価値の向上とSDGsへの貢献という経営戦略と一致しているため。

Q4. 融資の意思決定に際して重視されている「E」に関する取り組み。

A4. 食品会社など、「E」に関する取り組みが、すなわち企業の存続に関連するような場合に重視する。

Q5. 融資の意思決定に際して重視されている「S」に関する取り組み。

A5. 不法労働、多様性、(女性活用、障がい者、外国人=低賃金労働力でなく、価値のある労働力)などの取組みをネガティブ・スクリーニングとして評価している。

Q6. 融資の意思決定に際して重視されている「G」に関する取り組み。

A6. 少人数企業におけるドミナントの可能性など、保証の問題と関連付けて評価している。

Q7. ESG評価のための基準。

A7. 100項目以上におよぶ自社のESG評価シートを使用している。(例:CO₂計測体制、女性管理職比率、人権宣言、採用方針など)

Q8. ESG評価のための支援、進捗管理など。

A8. グループ内でコンサルティング会社を保有しており、それを経由して継続的コンタクト・支援をビジネスとして行っている。(例:離職率→制度設計の支援など)

Q9. ESG評価を加味した融資(ESG融資)を継続していくためのポイント。

A9. 継続的なネガティブ・スクリーニングと風評に関する情報収集。

Q10. ESG融資を通じて得られた成果。

A10. 融資に関するリスク回避が補強された。また投資家からの評価も、同行が実施する他のESG施策と並列して得られた。

Q11. ESG融資に関する問題。

A11. CO₂排出量の評価など、業界の違いをどのように捉えるか。特に、家族経営の運送業などは、他の中企業と比してESG評価が難しい。

Q12. ESG融資に関する今後の方針や目標。

A12. 取締役会直轄の「ESG推進委員会」のもと、TCFDやTNFDなど最新の測定・開示に関するスキームをいち早く取り入れ、積極的なESG推進を目指す。

②西日本の調査結果

1) 調査対象の選定と調査方法

調査対象とする地方銀行の選定にあたっては、先述した「①東日本の調査」と同じように、一般社団法人全国地方銀行協会の地方銀行一覧に示されている北陸から沖縄までの銀行のうち、東洋経済新報社の『CSR企業総覧【雇用・人材活用編】2021年度版』による「人材活用評価」と「CSR基本評価」が双方ともAAランク以上と評価されている銀行に絞った。

その結果、35行中7行あり、そのうち1行のみ回答があった。そのため、ここでは、この銀行（以下、Y銀行とする）を調査対象とするが、Z銀行のようにインタビュー調査まではできなかったために、主にアンケート調査の結果を中心に明らかにしていく。

2) 調査項目と調査結果の概要

調査票の作成にあたっては、ここでも全銀協SDGsレポート、環境省のESG地域金融実践ガイドやESG地域金融促進事業に関する報告書、GRIのGRIスタンダード「GRI403：労働安全衛生とGRI404：研修と教育」を参考にした。その回答の要約は以下の通りである。

Q1. ESG評価の対象は取引先全てか、それとも一部か。

A1. 融資先の一部。

Q2. 融資の意思決定に際して、通常の財務評価に比べて、ESGの取り組みを評価する比重（割合）。

A2. 財務評価よりもかなり低い。

Q3. 融資先のESGの取り組みを評価している理由。

A3. 自社の経営戦略と一致しているため、また、融資先と対話し、ESG経営の観点を取り入れてもらうことにより、事業の持続性や企業価値の向上に繋げてもらうことに主眼を置き、独自の「ESG評価制度」を実施している。

Q4. 融資の意思決定に際して重視されて

いる「E」に関する取り組み。

A4. 「スクリーニング」では、新設の石炭火力発電所や違法森林伐採などに該当しないことを確認する。また、「ESG評価制度」では、企業の持続性に関わる課題として、脱炭素、生物多様性保全、環境会計の導入情報などを確認する。

Q5. 融資の意思決定に際して重視されている「S」に関する取り組み。

A5. 「スクリーニング」では、強制労働、人身売買、非人道的破壊兵器製造を行っていないことを確認する。また、「ESG評価制度」では、女性管理職の割合、障がい者雇用率などを確認する。

Q6. 融資の意思決定に際して重視されている「G」に関する取り組み。

A6. 「ESG評価制度」において、コンプライアンスの取り組みなどを確認する。

Q7. ESG評価のための基準。

A7. 「スクリーニング」では、「サステナブルな社会の実現に向けた投融資方針」を制定し、投融資に際して禁止または留意する対象を明確にしている。また、「ESG評価制度」では、E・S・G各10項目の質問を独自に設定している。

Q8. ESG評価のための支援、進捗管理など。

A8. ポジティブ・インパクト・ファイナンスや、サステナビリティ・リンク・ローンのような形態の融資（狭義のサステナブル・ファイナンス）では、融資後に目標の進捗状況をモニタリングし、達成

に向けた伴走支援を行っている。

Q9. ESG評価を加味した融資 (ESG融資) を継続していくためのポイント。

A9. 職員が取り組みの意義を理解し、また、融資先の企業価値の向上に繋げていくことが必要である。

Q10. ESG融資を通じて得られた成果。

A10. 独自の「ESG評価制度」の導入により、財務面だけでは認識できない融資先の経営課題を、非財務面の対話を通じて共有できるようになった。

Q11. ESG融資に関する問題。

A11. 融資先との対話を深めていくために、職員の知識向上が課題である。

Q12. ESG融資に関する今後の方針や目標。

A12. 今後も積極的に取り組む方針である。

(3) その他調査

今年度は、経済産業省が中心となって検討された「人的資本可視化指針」が2022年8月に内閣官房より公表された。また、この指針やISO30414への対応なども契機となり、同年11月に、2023年3月期決算以降の有価証券報告書で人的資本開示が義務付けられた。

しかし現在までに、人的資本経営や人的資本開示については、金藤により人的資本経営、労働安全衛生活動、健康経営を評価する仕組みに関する研究が進んでいるが、人的資本開示に関する理論的検

討については、人材版伊藤レポート以降行われてきているものの、まだ始まったばかりといえる。

D. 考察

1. 欧米の労働安全衛生制度と企業活動の歴史的変遷

連邦レベルで労働者を直接の対象とする機関について、実態は錯綜している。最初の機関は、1884年に労働者の要請により内務省の一部局として設置された労働局 (Bureau of Labor) である。その後1888年に労働局とその職務は、独立した機能を持つ労働省に移管された。

労働局の任務は、労働に関連する有益な情報を入手し、年次報告書を発行し、労働に関連するテーマについて、大統領や議会の要請に応じて、随時、特別報告書を発行することであった。同局の任務はその後、革新主義期の大統領として数々の実績を残したセオドア・ルーズベルトにより1903年に設立された商務労働省 (U.S. Department of Commerce and Labor) のもとに移った。ここでは、粉塵労働における死亡と疾病、およびその他の安全衛生に関する詳細な調査結果が公表されている。調査結果によっては、工場への改善要求が必要と考えられたが、労働局にはそのための法的な権限がなかった。こうした問題を解決することと、製造業の市場が拡大し、農業から工業へと労働者の移動が進んだこともあり、1913年に労働省が独立した機

関として創設された。

1917年に第1次世界大戦にアメリカが参戦すると、政府は軍需産業に関与する必要が生じ、生産現場を視察した結果をふまえ、州が安全衛生基準を策定し実施するのを支援した。1939年に世界大恐慌が起これと、恐慌の結果として失業者が大量に生まれた理由を巨大企業にあると考えたフランクリン・ルーズベルトは、ニューディール政策の一環として労働に関する3つの法律を制定し、労働者を保護する連邦政府の役割を強化した。1935年の社会保障法 (Social Security Act of 1935) により、米国公衆衛生局 (U.S. Public Health Service) は、州の保健所が運営する産業保健プログラムに資金を提供できるようになった。これにより、1914年に産業保健の研究を始めた公衆衛生局は、この分野での国のリーダーとなった。1938年の公正労働基準法 (The Fair Labor Standards Act of 1938) は、最低賃金を定め、搾取的な児童労働を禁止し、18歳未満の労働者を危険な職業に就かせない権限を労働省に与えた。1936年のウォルシュ・ヒーリー公共契約法 (The Walsh-Healey Public Contracts Act of 1936) では、労働省に危険な条件下で行われる契約労働を禁止する権限を与えた。この後、これらの法律を根拠として、労働省は企業の労働環境の改善に向けた関与を続けたが、産業界からの反応は芳しくなかった。

1960年代に入ると、連邦政府による大規模

な大気・水質汚染防止プログラムが策定され、自然環境保護の動きが広がり始めるなど、職業環境に関する意識と関心も高まった。1965年、公衆衛生局は「8千万人のアメリカ人の健康を守る (Protecting the Health of Eighty Million Americans)」と題する報告書を作成し、近年になり発見された技術的な危険性について概説した。この報告書では、20分ごとに新しい化学物質が職場に入り込んでいること、がんと職場との間に強い相関があること、昔からある問題がいまだ解消されていないことなどが指摘された。この報告書は、公衆衛生局を中心とした国家的な産業保健活動の必要性を訴えたのであった。新法制定の機運は、1967年にウラン鉱山労働者の肺癌による死亡事案が明らかになったことで高まった。これ以前、ウランの大規模採掘が始まった1947年には、原子力委員会は採掘場の放射線レベルが危険なほど高いことを知っており、委員会は公衆衛生局と協力して、鉱山労働者の長期的な健康調査を開始していた。いくつかの連邦政府機関はウラン鉱山に対する限定的な管轄権を有していたが、明確な責任を負う機関はなく、取り締まりもほとんどされなかった。その後、労働者や企業側らの幾重にも及ぶ妥協を経て、1970年に労働安全衛生法が成立することとなる。

以上のように、連邦レベルでは州レベルと異なり、企業側の自発的な労働環境の改善にむけた行動を促すことよりも、政府が職

場環境を管理監督することに重点を置いていたと言える。

2. 欧米における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

マクロ会計における人的資本への投資に関する動向としては、現行、人的資本への投資を費用・支出といったフローとして計上されていることが明らかにされた。マクロ会計においては、これを「蓄積すべき産出」、すなわちストックとして計上した場合にどのようなようになるのかを示すものが、人的資本サテライト勘定である。これは、一国の人的資本投資の現状を把握し、経済力向上のための政策へと展開させる指針であり、またツールであると考えられる。

ミクロ会計に位置する企業会計の現状については、今年度はGAAP setterとしてSECとIASBの最新の動向を、人的資本に関わる部分を中心に確認した。その結果としては、人的資本情報の開示に関する細則の設定が難航していることに対し、企業側の対応としては健康経営に資する施策を企業戦略と結びつけて開示する意向が確認できた。

昨年度明らかにしたセラフェイム等によるIWAであるが、今年度は特に大きな動きはない。しかし、ESGに関する課題とビジネス（特に業績）との関係性に注目し、本当のマテリアリティと観察されたマテリアリティの関係をより良く理解

するためのフレームワークを提示した研究は行われていることが明らかになった。これに加えて、現在、ドイツ銀行やバンク・オブ・アメリカといった欧米の金融機関を始め、さまざまな業種業態で人的資本（人的資源）報告書の作成が行われている。また、SDGs関連では、人権やダイバーシティなども人材戦略やマネジメントもさらに注目されることが予想される。そのために、大手企業では、こうした取り組みやその成果を測定し、報告する仕組みがさらに重要になることから、その理論的な枠組みの検討が早急に必要とされよう。

3. 日本における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

(1) プライム市場移行に際するコーポレートガバナンス・コードの改定

JPXの最新の動向については、先述したSECとIASBの動きも加味しながら、「補充原則2-4①：社内の多様性確保」と「補充原則3-1③：サステナビリティについての取り組み」の中で、自社全体の経営戦略や人材戦略との関係性も意識した人的資本への「より高水準」な開示が求められることが明らかにされた。

(2) 地方銀行の取組状況

① 東日本の調査結果

インタビュー調査の結果から導出された論点は以下の通りである。

まず、a) 融資の意思決定に際しては、財務評価が第一義であり、ESG評価はあくまでも補助的な、かつリスク低減のためのネガティブ・スクリーニングとして行われている。

次に、b) E・S・Gそれぞれの評価においても、あくまでもリスクを抽出するためのスクリーニングの機能を持っている。

さらに、c) 企業の規模、および業種によりESG評価が比較可能性および適格性において難しい場合があり、課題として抱えている。

そして最後に、d) ESG評価を融資活動に取り入れていることは、Z銀行が行っている他のESG施策の一環として並列で評価されている。

これら4つの論点について、まず、a) は、「ESG評価が満点であっても、それは融資限度額の増額とはならない」との発言があった。すなわち、ESG評価はあくまでもリスク管理のためにマイナス要因を確認する、といったネガティブ・スクリーニングの機能として使われていることが明らかになった。

このa) の調査結果は、b) についても同様であり、E、S、Gのどの要因であっても、これらの評価が融資限度額のプラス要因として使用されることはない、ということが明らかにされた。

c) からは、地方銀行の対象顧客の特徴である中小企業独自の問題が抽出された。例としてあげられたのがトラック運送業

の企業である。一族（家族）経営であり、かつ保有トラックが10台以下のような企業の場合、行内の規定でESG評価シートを用いて評価はするものの、規模の大きい企業との評価には当然違いが出る。この違いをどのように扱うべきなのか、ということはZ銀行における課題でもあるという。

d) は、Z銀行のステークホルダーによるZ銀行の評価についてである。Z銀行がESG評価シートを融資の意思決定に使用しているという行為自体が、同行のESG評価の一環とみなされ、同列に評価されているとのことである。Z銀行には、取締役会直結の組織としてSDGs推進室があり、ESG関連の活動を積極的に進めている。一例として、CDP報告をいち早く採用し、近年ではTCFD・TNFDも取り入れるなどし、これらの情報開示はステークホルダーから評価されている、ということである。このような状況下において、同行は、ESG評価シートをESG関連活動の一つの柱として捉えていることが明らかにされた。

②西日本の調査結果

アンケート調査の結果から導出された論点は以下の通りである。

まず、a) 融資の意思決定に際しては、Z銀行と同じように、財務評価が第一義であること、また、融資先のESG評価は、自社の経営戦略に一致しているためであ

るとともに、融資先に対してESG経営の観点を取り入れ、事業の持続性や企業価値の向上を支援することであることが明らかにされた。そのために、この銀行では、独自の「ESG評価制度」を設定している。

次に、b) E・S・Gの評価については、環境保全や社会問題へのリスクを抽出するためのスクリーニングの機能を持っている。また、ESG評価制度に基づいて、融資先の持続可能性に関わる取り組みを確認している。

さらに、c) 融資先のESG評価の基準、支援、進捗管理については、「サステナブルな社会の実現に向けた投融資方針」を制定し、投融資に関するスクリーニングを実施し、また、「ESG評価制度」をもとに独自の質問項目を設定し、融資後の支援、進捗管理やモニタリングを実施している。その結果、融資先の財務面の課題だけではなく、非財務面の課題も明確にでき、共有できている。

そして最後に、d) ESG評価の継続やその課題については、職員がESGの知識を向上し、またこの取り組みの意義を理解することにより、融資先の企業価値向上に繋げていくことと回答している。換言すれば、行内の職員に対する人材育成を積極的に進め、ESGに対する意識レベルを高めることが今後の課題といえる。

(3) その他調査

「人的資本可視化指針」やISO30414への対応なども契機となり、2022年11月に、2023年3月期決算以降の有価証券報告書で人的資本開示が義務付けられた。しかし現在までに、人的資本経営や人的資本開示に関する研究は、発展途上の段階にあると言える。

大手企業では、現在、統合報告書を作成し、その中で人事（人材）戦略に関する情報を開示している。しかし、今後は、先述したドイツ銀行やバンク・オブ・アメリカなどの欧米企業の動きも見ながら、日本の大手企業は、統合報告書とは別に、(株)丸井グループが作成している「共創ウェルネスレポート」のような「人」という経営資源に特化した新たな報告書を作成し、開示することの必要性が高まることが考えられる。

E. 結論

1. 欧米の労働安全衛生制度と企業活動の歴史の変遷

現在の日本における「健康経営」は、企業による自発的な労働者らの健康改善を目的としていると言える。これは先に見たアメリカの州レベルでの取り組みに重なる。

最近の動向では、2018年12月に国際標準化機構 (ISO) が発表したISO30414 (人的資本に関する情報開示のガイドライン) を受け、2020年にアメリカの証券取引委員会 (SEC) が人的資本に関する情

報開示を義務化した。情報開示が必須となる項目はまだ確定していないが、日本においてもアメリカと同様の動きがみられる。これが企業による労働環境の改善という結果をもたらすかどうかは、今後の検討課題である。

2. 欧米における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

まず、マクロ会計における人的資本への投資に関する動向として、サテライト勘定を検証し、企業会計と類似するストックとフローの関係性があることを明らかにした。現行、人的資本への投資を費用・支出といったフローとして計上しているのが、それはマクロ会計と企業会計の双方に共通する問題点であることが明らかになった。

また、ミクロ会計に位置する企業会計の現状について、今年度は主要なGAAP setterとしてSECとIASBの最新の動向を、人的資本に関わる部分を中心に確認した。その結果として、人的資本情報の開示に関する細則の設定が難航していることに対し、企業側の対応としては健康経営に資する施策を企業戦略と結びつけて開示する意向が確認できた。

さらに、ミクロ会計に関連するその他文献調査については、昨年度明らかにしたセラフェイム等によるIWAの動きは現在ないが、ESGに関する課題とビジネス（特に業績）との関係性に着目した研究

がなされている。これに加えて、現在、欧米の金融機関を始め、さまざまな業種業態で人的資本（人的資源）報告書が作成され、SDGsへの対応という視点から人権やダイバーシティなどもさらに注目されることから、大手企業を中心に、こうした取り組みやその成果を測定し、報告するための理論的フレームワークの必要性を提示した。

3. 日本における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

東京証券取引所（JPX）の動向に関しては、コーポレートガバナンス・コードの改定により、補充原則2-4①と3-1③の中で人的資本に関わる情報を「より高水準」の内容として開示すべきことが求めていることを明らかにした。

また、地方銀行によるESG融資に関する調査に関しては、中小企業におけるESGへの取り組みと、上場企業における取り組みとの違いが見えてきた。上場企業においては、ESGへの取り組みを企業価値創出へと直接的に結びつけることを念頭においているのに対し、中小企業においては、ESGへの取り組みはネガティブ・スクリーニングを通して企業価値の低減リスクを測定し、評価されることにある。しかし、中小企業のESG活動を評価する側の地方銀行は、そのESG評価の行為自体がESGに寄与するものと評価され、自行の社会的価値創出の一翼となっ

ている。この構図が確認できたことは、今年度の成果と言えるだろう。

これに加えて、ESGの視点からの取り組みにより、企業とのさらなる連携とそれによる支援がより強くなり、それにより、財務・非財務の視点から課題も共有できるようになっている。しかし、その課題を詳細に分析し、支援し続けていくためには、行内職員の人材育成も継続していくことが今後の課題である。

その他、新たな動きとしては、2022年8月に内閣官房より「人的資本可視化指針」が公表され、また同年11月には、大企業を中心に2023年3月期決算以降の有価証券報告書で人的資本開示が義務化されることを明らかにした。しかし日本では、現時点において人的資本経営や人的資本開示に関しては実務先行型といえ、理論的検討はいまだ発展途上の段階にあると言える。

また、大企業は、こうした現状に合わせる形で、統合報告書とは別に、ドイツ銀行、バンク・オブ・アメリカ、㈱丸井グループが作成している「人」という経営資源に特化した新たな報告書を作成し、開示することの必要性が高まることが考えられる。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1) 池田安生, 人的資本情報の測定と開示に関する考察: 企業会計とマクロ会計. 横浜経営研究; 2022: 43 (1) : 255-272.

2) 池田安生, インパクト投資と持続可能な社会の構築. Journal of financial planning: 日本版 FP ジャーナル: 米国・FPA 提携誌/日本ファイナンシャル・プランナーズ協会編; 2023 : 21 (232) : 46-49.

3) 池田安生, 企業報告における人的資本情報開示の動向と展望—包括的な資本主義実現にむけて—: 産業能率大学紀要; 2023 : 43 (2) : 31-54.

4) 金藤正直, 労働安全衛生マネジメントシステムを考慮に入れた健康経営評価システムの展開. 横浜経営研究; 2022: 43 (1) : 273-288.

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: 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) Helen Bowers ed., From Lighthouses to Laserbeams: A History of the U.S. Department of Commerce, U.S. Department of Commerce Office of the Secretary, 1988.

4) "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.

5) James Weinstein, "Big Business and the Origins of Workmen's Compensation," Labor History, Spring 1967.

6) Judson MacLaury, "The job safety law of 1970: its passage of perilous", Monthly Labor Review, March 1981 : 104 (3) :18-24.

7) John R. Commons and John B. Andrews, Principles of labor legislation, Harper's citizens series, Harper, 1916.

8) 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.

9) 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.

10) Massachusetts Bureau of Statistics of Labor, Annual Report, 1870, 1872.

11) "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.

12) "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.

13) “Occupational Safety.” International Encyclopedia of the Social Sciences, edited by William A. Darity, Jr., 2nd ed., vol. 6, Macmillan Reference USA, 2008 : 24-25. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX3045301803/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=d94b8fe3. Accessed 3 Sept. 2021.

14) “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.

15) “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.

16) 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) 欧米における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

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) IFRS®, “ IFRS16 ” , ©IFRS Foundation.2016. IFRS®, Management Commentary, IFRS® Practice Statement Exposure Draft. 2021a. ED/2021/6.

5) IFRS®, 経営者による説明. IFRS®実務記述書 公開草案 ED/2021/6結論の根拠. 2021b.

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

7) ISO, The International Organization

- for Standardization “ISO 30414 Human resource management - Guidelines for internal and external human capital reporting” First edition 2017-05. 2017.
- 8) KPMG International, Ltd, ‘Exposure Draft on Proposed Targeted Amendments to the IFRS Foundation Constitution’ A published questionnaire addressed to IFRS Foundation. 2021.
- 9) Lilienfeld, D. E., and Bradley, ” M. Human capital management disclosure” . INSIGHTS vol. 33, number 11, UKSG Nov. 2019.
- 10) PwC-Pricewaterhouse Coopers, New human capital disclosure rules: Getting your company Ready, PwC IN THE LOOP. 2021.
- 11) 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.
- 12) 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.
- 13) Serafeim, G., Zochowski, T.R. and Downing. J. “Impact-Weighted Financial Accounting: The Missing Piece for an Impact Economy” , Harvard Business School. 2019.
- 14) Serafeim, G., Yoon, A.S.. “Understanding the Business Relevance of ESG Issues” , Journal of Financial Reporting. 2022:7(2): 207-212.
- 15) United Nations. International Recommendations for Tourism Statistics. UN Department of Economic and Social Affairs Statistics Division, Series M. 2008:83 (1) .
- 16) 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.
- 16) 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.
- 17) 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.
- 18) 池田安生, 人的資本情報の測定と開示に関する考察: 企業会計とマクロ会計. 横浜経営研究 ; 2022:43(1) : 255-272.
- 19) 池田安生, インパクト投資と持続可能な社会の構築. Journal of financial planning: 日本版 FP ジャーナル: 米国・FPA 提携誌/日本ファイナンシャル・プランナーズ協会編 ; 2023 : 21(232) : 46-49.
- 20) 池田安生, 企業報告における人的資本情報開示の動向と展望ー包括的な資本主義実現にむけてー : 産業能率大学紀

要 ; 2023 : 43(2) : 31-54.

21) 国際連合欧州経済委員会. 人的資本の測定に関する指針. UNECE人的資本測定に関するタスクフォース編 ; 内閣府経済社会総合研究所国民経済計算部執務参考. 2016.

22) 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.

23) 国土交通省観光庁. 「旅行・観光産業の経済効果に関する調査研究報告書」旅行・観光産業の経済効果に関する調査研究. 2021.

24) 小口好昭. マクロ会計論のすすめ chuo-online. 2011.

<https://yab.yomiuri.co.jp/adv/chuo/education/20110901.html>, 最終アクセス日2023年2月19日.

25) 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.

26) 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.

27) (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.

28) 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.

29) 宮川努・滝澤美帆, 日本の人的資本投資について - 人的資源価値の計測と生産性との関係を中心として -. RIETI (P

独立行政法人経済産業研究所). Policy Discussion Paper Series :2022:22-P-010.

(3) 日本における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

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・バランス・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 Über Acht Länder. 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) (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～. JPX東京証券取引所. 2021.

15) 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.

16) 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.

17) 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.

18) 金藤正直, 労働安全衛生マネジメントシステムを考慮に入れた健康経営評価システムの展開. 横浜経営研究; 2022: 43 (1) : 273-288.

19) (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～. JPX東京証券取引所. 2021a.

20) (株) 東京証券取引所. コーポレートガバナンス・コードの改訂に伴う実務対応. JPX東京証券取引所. 2021b.

21) (株) 東京証券取引所. コーポレートガバナンス・コードの策定に伴う有価証券上場規程等の一部改正新旧対照表. JPX東京証券取引所. 2021c.

- 22) 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.
- 23) 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.
- 24) 島永和幸, 人的資本の会計-認識・測定・開示-. 同文館出版. 2021.
- 25) 日本社会関連会計学会, 企業情報ディスクロージャー事典. 中央経済社. 1991.
- 26) 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.
- 27) 若杉明, 人的資源会計論. 森山書店. 1973.
- 28) 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
米国・欧州の上場企業における労働安全衛生の情報開示に関する
良好事例

研究協力者 藤原秀起 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
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、海外の上場企業における労働安全衛生や健康管理活動の情報公開に関する良好事例を収集することを目的とした。

野村世界ESG株式インデックスファンド（確定拠出年金向け）運用報告書（全体版）第17期（決算日2021年5月27日）（2020年5月28日～2021年5月27日）に掲載されている外国株式の企業107社のホームページを検索し、研究者が良好であると判断した事例を収集した。その結果、Bristol Myers Squibb ブリストル・マイヤーズ スクイブ（アメリカ）、Coca Cola コカ・コーラ（アメリカ）、ナイキ（アメリカ）、Unilever plc（イギリス）の4社を良好事例として抽出した。

良好であると判断したポイントをまとめると、次の通りとなる。

- ・経営層が労働安全衛生に直接、関与していることを具体的に記述している
- ・労働安全衛生が人権の中核的な課題であることを示している。
- ・アウトカムとなる指標（数値）を開示している。その際、指標の具体的な定義を示す、複数年の結果を示すことで経年変化を示す、結果に対する要因を分析し、その対応策について記述するという工夫をしている。
- ・マテリアリティのなかでの労働安全衛生の位置づけについて説明している。

A. 目的

上場企業の多くはホームページやCSR関連報告書や統合報告書等の媒体を通して、安全衛生活動や健康管理活動を社外に公開している。今まで、日本国内の上場企業の開示に関する良好事例について調査してきた。本研究では、海外の上場企業における労働安全衛生や健康管理活動の情報公開に関する良好事例を収集することを目的とした。

B. 方法

対象企業：野村世界ESG株式インデックスファンド（確定拠出年金向け）運用報告書（全体版） 第17期（決算日2021年5月27日）（2020年5月28日～2021年5月27日）に掲載されている外国株式の企業

アメリカ：62社

カナダ：5社

イギリス：8社

スイス：4社

ノルウェー：1社

デンマーク：2社

ドイツ：6社

イタリア：1社

フランス：10社

オランダ：2社

スペイン：2社

ベルギー：1社

香港：1社

オーストラリア：2社

方法：対象企業のインターネット上に公開されているホームページを研究者2名が分担して検索・確認した。研究者が良好だと判断した企業の開示内容をまとめた。

C. 結果

Bristol Myers Squibb ブリストル・マイヤーズ スクイブ（アメリカ）、Coca Cola コカ・コーラ（アメリカ）、ナイキ（アメリカ）、Unilever plc（イギリス）の4社を良好事例として抽出した。

具体的な記載内容は別紙の通りである。

D. 考察

海外の上場企業における労働安全衛生や健康管理活動の情報公開に関する良好事例を収集した。その結果、4社（米国3社、英国1社）の事例を収集した。

良好であると判断したポイントをまとめると、次の通りとなる。

- ・経営層が労働安全衛生に直接、関与していることを具体的に記述している
- ・労働安全衛生が人権の中核的な課題であることを示している。
- ・アウトカムとなる指標（数値）を開示している。その際、指標の具体的な定義を示す、複数年の結果を示すことで経年変化を示す、結果に対する要因を分析し、その対応策について記述す

るという工夫をしている。

・マテリアリティのなかでの労働安全衛生の位置づけについて説明している。

E. 結論

日本国外の上場企業における労働安全衛生の開示に関する良好事例を収集した。労働安全衛生の位置づけ、経営層の関与、アウトカム指標の開示といった点が特に良好であった。

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

(別紙)

Bristol Myers Squibb ブリストル・マイヤーズ スクイブ (アメリカ)

https://www-corporatereport-com.translate.goog/bms/2020/esg/our-people/employee-safety.php?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=ja&_x_tr_hl=ja&_x_tr_pto=wapp

企業概要

ブリストル・マイヤーズ スクイブ (英語: Bristol Myers Squibb、略称: BMS、NYSE: BMY) は、ブリストル・マイヤーズ社 (Bristol-Myers Company) とスクイブ社 (Squibb Corporation) が合併して 1989 年に設立されたアメリカの医薬品会社である。抗生剤・抗腫瘍薬・HIV 治療薬に有力な製品群を持っており、一般には「バファリン」(解熱鎮痛剤) シリーズが広く知られている。

ESG に関するホームページの記載内容

2020 年 ESG に関するレポート記載内(ESG レポート)に「Our people」の「Employee safety」の項目があり、情報開示されている(42/82p)

Employee Wellbeing



良好事例 1

安全のための経営層の関与策を作成している

Created management engagement measures for safety

良好事例 2

パンデミックによるリモートワークに起因する人間工学的リスク要因を積極的に減らすために、グローバルな人間工学的在宅勤務プログラムを開始している

Launched a global ergonomic work-from-home program to proactively reduce ergonomic risk factors attributed to remote working due to the pandemic.

良好事例 3

人命救助規則 (LSR) および重大な傷害と死亡 (SIF) 防止管理プログラムの継続的な拡大している

Continued expansion of life saving rules (LSRs) and serious injury and fatality (SIF) prevention management programs.

Coca Cola コカ・コーラ (アメリカ)

https://d1io3yog0oux5.cloudfront.net/cocacolacompany/files/pages/cocacolacompany/db/761/description/2021_Business_ESG_Report.pdf

企業概要

ザ コカ・コーラ カンパニー (英: The Coca-Cola Company) は、コカ・コーラをはじめとする清涼飲料水を製造販売するアメリカ合衆国ジョージア州アトランタの企業である。日本法人は日本コカ・コーラ株式会社である。ニューヨーク証券取引所に上場しており、ティッカーシンボルは KO である。ダウ平均株価を構成する 30 社のうちの 1 社である。連続増配を行う企業としても知られており、25 年以上の連続増配を行う S&P 500 配当貴族指数にも採用されているが、2021 年現在採用銘柄の中でも最長となる 58 年の連続増配記録を有する

ESG に関するホームページ記載

ホームページの Investors のタブに 2021 Business and ESG Report の記載があり、情報開示されている。

良好事例 1

コカ・コーラ社の休業災害率について経年記録を開示していること

開示データの種類

良好事例 2

各役職の性別割合の記載を行っている。

Workplace, Safety & Giving Back

Year ended December 31,	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
• Lost-Time Incident Rate	1.9	1.9	1.6	1.29	0.57	0.38	0.32	0.34	0.28*
• Number of Employees									
Global Workforce	130,600	129,200	123,200	100,300	81,800	62,600	56,200	50,500	79,000
North America	3,900	7,000	10,000	10,700	11,000	12,100	10,800	10,000	10,000
Getlink Investments	69,300	64,700	57,300	40,600	7,700	—	—	—	—
Latin America	2,400	2,500	2,400	2,500	2,500	2,400	2,400	2,300	2,400
Getlink Investments	2,200	2,200	2,000	2,000	1,900	—	—	—	—
Europe, Middle East & Africa	5,200	5,100	4,900	4,400	4,100	4,300	5,700	6,300	5,500
Getlink Investments	12,000	10,400	10,700	—	15,300	15,400	17,000	17,300	16,300
Asia Pacific	3,000	2,800	2,600	2,600	2,600	2,600	2,900	2,700	2,900
Getlink Investments	32,700	34,500	33,400	31,500	16,700	25,800	25,700	23,800	22,900
Global Ventures	—	—	—	—	—	—	21,700	19,000	19,000
• Gender Representation by Level (global) ¹									
Female (global)									
Senior Leadership								34%	38.7%
Middle Management								49%	50.5%
Professionals								39%	35.3%
Total								42%	42.9%
Male (global)									
Senior Leadership								66%	61.3%
Middle Management								51%	49.5%
Professionals								61%	64.7%
Total								58%	57.1%

• The Coca-Cola Company • Coca-Cola System

1. Corporate associates are included in the geographic area in which they work. Getlink Investments is an operating segment with associates located in two of our four geographic operating segments. Numbers are approximate and as of December 31, 2021.

2. Data as of December 31, 2020, for seasonal and hourly employees. The data excludes Getlink Investments, Costa, Mexico and SODASIBOR employees.

3. Global Ventures, CIL, Mexico and SODASIBOR employees are currently excluded from our LTR reporting. For more information, view the [Coca-Cola Statistics](#).

Note: Due to joint venture or merger and acquisition activities in 2019-2021, certain brands may not be accounted for in The Coca-Cola Company-specific metrics included on pp. 13-15.

ナイキ (アメリカ)

https://media.about.nike.com/files/a9da025c-fc41-486c-99df-bfb41bef2d41/FY21_NIKE-Impact-Report.pdf

企業概要

ナイキ (Nike, Inc.) は、スポーツ関連の靴、アパレル、機器、アクセサリ、サービスの設計、開発、製造、世界的なマーケティングと販売を行うアメリカ合衆国の多国籍企業。本社はオレゴン州ビーバートン近郊、ポートランド都市圏にある。世界最大のアスレチックシューズとアパレルのサプライヤーであり、スポーツ用品の大手メーカーであり、2020年度(2020年5月末まで)の売上高は374億ドルを超える。

ESGに関するホームページ記載

トップページ下部「ナイキについて/投資家向け情報(英語)」のReportsにインパクトレポートとして記載している。

良好事例 1

従業員の総症例発生率(TCIR)と休業を伴う労災率(LTIR)について経年報告している

https://media.about.nike.com/files/a9da025c-fc41-486c-99df-bfb41bef2d41/Nike-Inc.-FY21-Impact-Report_Data_Master_5.20.2022.xlsx

OH&S Data® for NIKE Employees and Tier 1 Focus Factories						
		CY16	CY17	CY18	CY19	CY20
NIKE Employees						
Distribution (Industry Code: 493110)						
Total Case	NIKE	1.93	1.81	1.74	1.26	1.17
IncidentRate (TCIR)	Industry	5.1	5.2	5.2	5.2	4.9
Lost Time Injury	NIKE	1.08	1.24	1.21	0.31	0.78
Rate (LTIR)	Industry	1.7	1.9	1.9	2.2	3.7
Air MI (Industry Code: 326113)						
TCIR	NIKE	2.8	3.7	3.56	4.76	4.81
	Industry	4.3	5.2	5.2	3.7	4.7
LTIR	NIKE	0.82	0.72	1.31	2.2	1.93
	Industry	1.1	1.4	1.4	1	3.2
Offices (Industry Code: 551114)						
Recycled	NIKE	0.24	0.27	0.32	0.22	0.35
	Industry	0.8	0.9	0.9	0.8	0.7
Total	NIKE	0.08	0.07	0.17	0.07	0.15
	Industry	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3

		CY16	CY17	CY18	CY19	CY20
Tier 1 Focus Factories						
Footwear (Industry Code: 3162)						
TCIR	NIKE	0.5	0.4	0.39	0.4	0.28
	Industry	6.7	4.2	3.9	3.2	3.2
LTIR	NIKE	0.3	0.3	0.25	0.26	0.15
	Industry	2.1	1.1	1.1	1	1
Apparel (Industry Code: 3152)						
TCIR	NIKE	0.9	0.6	0.57	0.59	0.5
	Industry	2.1	2.3	1.5	1.9	1.9
LTIR	NIKE	0.5	0.4	0.42	0.36	0.27
	Industry	0.6	0.5	0.5	0.7	0.7
Equipment						
TCIR	NIKE	1.7	0.8	0.54	0.55	0.37
	Industry	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
LTIR	NIKE	1.1	0.8	0.54	0.55	0.37
	Industry	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

[1] OH&S data is reported using calendar year (CY) instead of fiscal year (FY) to align data with regulatory reporting requirements, including OSHA and BLS (which is used as an industry standard).

[2] Focus factories are key strategic contract factories within our source base that represent the majority of finished goods production of Nike footwear, apparel, and Converse footwear.

[3] Using CY19 BLS rates as BLS rates for CY20 had not been published at the time of the FY20 NIKE, Inc. Impact Report publication.

[4] The reported injury rates reflect a combination of NIKE full-time and certain external temporary workers.

[5] Data is collected based on U.S. legal reporting requirements, reporting on all NIKE's operations except retail, which is excluded from OSHA recordkeeping requirements. Retail will be included in future reports.

[6] Continual process improvements in our distribution centers have allowed us to have a reduction in our year-over-year TCIR.

[7] The industry average comes from the United States Department of Labor; Bureau of Labor Statistics. Each industry classification (such as DC, Air Manufacturing Innovation (Air MI), Offices, Footwear Manufacturing, Apparel Manufacturing) reports a separate average for recordable injuries and lost time rates (which are captured).

[8] A surge in product demand in a tight labor market is the primary driver behind the increase in injury rate. At the beginning of 2019, a number of employees elected to work overtime in order to meet production demands. We then added over 500 temporary workers to staff the production demands, many of whom had never worked in a manufacturing environment before. We have since stabilized our workforce and are seeing a downward injury trend that we expect to continue.

[9] Air MI injury rate was influenced by COVID-19 with interruptions in work, adjustments to manufacturing process and the addition of hundreds of temporary workers to augment the workforce.

[10] Tier 1 focus factory data is self-reported by factories and may be incomplete. At the time of the FY20 NIKE, Inc. Impact Report publication, December 2020 data was estimated for factories where actual data was unavailable. The BLS does not calculate manufacturing rates for equipment.

Target: 100% of strategic suppliers are building world-class, safe and healthy workplaces for the people making our products

OH&S Data⁶⁹ for NIKE Employees and Tier 1 Focus Factories⁷⁰

NIKE Employees⁷¹				Tier 1 Focus Factories⁷⁸			
		CY20	CY21 ⁷²			CY20	CY21
<i>Distribution (Industry Code: 493110)</i>				<i>Footwear (Industry Code: 3162)</i>			
Total Case Incident Rate (TCIR)	NIKE	1.17 ^{73,74}	0.96	TCIR	NIKE	0.28	0.15
	Industry ⁷⁵	4.90	5.00		Industry	3.20	3.40
Lost Time Injury Rate (LTIR)	NIKE	0.78	0.33	LTIR	NIKE	0.15	0.08
	Industry	3.70	2.10		Industry	1.00	1.30
<i>Air MI (Industry Code: 326113)⁷⁶</i>				<i>Apparel (Industry Code: 3152)</i>			
TCIR	NIKE	4.81 ⁷⁷	4.70	TCIR	NIKE	0.50	0.52
	Industry	4.70	2.70		Industry	1.90	1.60
LTIR	NIKE	1.93 ⁷⁷	1.71	LTIR	NIKE	0.27	0.21
	Industry	3.20	1.10		Industry	0.70	0.60
<i>Offices (Industry Code: 551114)</i>				<i>Accessories</i>			
TCIR	NIKE	0.35	0.01	TCIR	NIKE	0.37	-
	Industry	0.70	0.70		Industry	N/A	N/A
LTIR	NIKE	0.15	0.00	LTIR	NIKE	0.37	-
	Industry	0.30	0.30		Industry	N/A	N/A

Unilever plc (イギリス)

<https://www.unilever.com/planet-and-society/responsible-business/safety-at-work/>

(Safety at work のページ)

企業概要

イギリス・ロンドンに本拠を置く世界有数の一般消費財メーカー。食品・洗剤・ヘアケア・トイレットリーなどの家庭用品を製造・販売する多国籍企業。戦後から世界進出に積極的であり、現在世界 180 カ国以上に支店網を擁する。(Wikipedia より)

ESG に関するホームページの記載内容

トップページの Planet&Society の中に 14 項目 (Climate action; Protect and regenerate nature; Waste-free world; Positive nutrition; Health and wellbeing; Equity, diversity and inclusion; Raise living standards; Future of work; Respect human rights; Responsible business; Sustainability reporting centre; Safety and Environmental Science; Our position on; Take action) を提示している。

労働安全衛生は「Responsible business」の中に記載されている。

また、労働安全衛生は、人権に関する 8 つの主要項目 (Our salient human rights issues) の 1 つ (Health & safety) に位置づけられている。

Discrimination	Fair wages	Force labour
Freedom of association	Our salient human rights issues	Harassment
Health & safety	Land rights	Working hours

良好事項 1

客観的なデータを、定義を明確にしたうえで、経年変化を開示していること

Accident rate: Total Recordable Frequency Rate (TRFR) per 1,000,000 hours worked

期間: 10月1日~9月30日データ

定義: TRFR is calculated as the sum of all lost-time accidents (LTA) plus restricted work cases (RWC) plus medical treatment cases (MTC) expressed as a rate per million hours worked. Excluding only those that require simple first-aid treatment.

労働者の定義: In line with industry best practice, we include in our definition of an 'employee', temporary staff and contractors who work under our direct supervision and we capture TRFR for all Unilever manufacturing and non-manufacturing sites (offices, research laboratories). In 2021, the total hours worked equalled 341,718,207.

Accident rates

Year	Total Recordable Frequency Rate per million hours worked
2021	0.55
2020	0.63
2019	0.76
2018	0.69
2017	0.89
2016	1.01
2015	1.12
2014	1.05
2013	1.03
2012	1.16
2011	1.27
2010	1.63

Fatal accidents

期間：1月1日～12月31日

Fatal accidents

Year	Employees off site	Employees on site	Contractors on site
2021	2	2	3
2020	1	0	2
2019	2	0	2
2018	0	1	0
2017	1	0	0
2016	1	0	3
2015	1	0	1
2014	1	0	3
2013	0	0	1
2012	3	0	1
2011	0	2	1
2010	0	2	1

LTIFR: Lost-Time Injury Frequency Rate per 1,000,000 hours worked

期間：10月1日～9月30日

定義：It counts all 'lost-time' safety injuries, i.e. injuries that keep people away from work even for one day.

労働者の定義：

+direct supervision within our direct employee numbers (these are typically the contractors who work on our production lines).

+We also report the contractors who do not work under our direct supervision (who typically provide project or business support).

LTIFR: Lost-Time Injury Frequency Rate per 1,000,000 hours worked

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Direct employees (and contractors under direct supervision)	0.51	0.59	0.51	0.53	0.37	0.38	0.29	0.24
Contractors (not under direct supervision)	0.96	0.63	0.57	0.56	0.47	0.50	0.43	0.43

OIFR: Occupational Illness Frequency Rate per million hours worked

期間：1月1日～12月31日

定義：OSHA 基準 (We track occupational illnesses for our employees under the criteria laid down by the US Occupational Safety & Health Administration (OSHA).)

Using the Occupational Illness Frequency Rate (OIFR), we measure the number of work-related ill health cases per million hours worked for all our direct employees.

労働者の定義：We do not yet measure this for contractors or the temporary staff we call 'contingent labour'.

OIFR: Occupational Illness Frequency Rate per million hours worked

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Direct employees	0.54	0.53	0.60	0.78	0.58	0.58	0.41	0.13

良好事項 2

客観的なデータの要因分析が開示されている

- ・製造部門では転倒災害と上腕の負傷、非製造部門では転倒災害と交通災害が多い。

“The main types of incidents that occur in our manufacturing sites are slips/trips/falls and injuries to hands and arms. In non-manufacturing sites, slips/trips/falls are also the most common type of incident, along with travel related injuries mainly linked to road accidents.”

- ・TRFR が低下した要因は、在宅勤務が導入されたことが考えられる。

“We report safety data from 1 October to 30 September annually. Our key metric is Total Recordable Frequency Rate (TRFR) which measures the number of recordable accidents per million hours worked. Our TRFR ending 30 September 2021 improved to 0.55 accidents per million hours worked, from 0.63 (including recently acquired decentralised businesses) in 2020. This was partly related to fewer accidents at Unilever offices due to continued working from home.”

良好事項 3

死亡災害について、詳細な報告と事後対応を記載している

- ・死亡災害の詳細な内容

“Sadly however, fatalities rose. In the reporting period, three contractors and four employees lost their lives. Two contractors were fatally electrocuted at one of our sites in Pakistan in one event; and a contractor in Hungary lost their life in a construction incident. Two employees were struck by lightning in separate incidents in Kenya and Tanzania. And two employees were involved in a fatal car accident in India.”

- ・事後対応

“When fatalities occur, our first priority is to support the emotional and physical

needs of the families and team members of the individuals involved, whilst working with local law enforcement, communities and regulators to fully investigate the root cause and determine further preventative measures that can be applied.”

良好事項 4
労働安全衛生を取締役会で議論していることを報告している

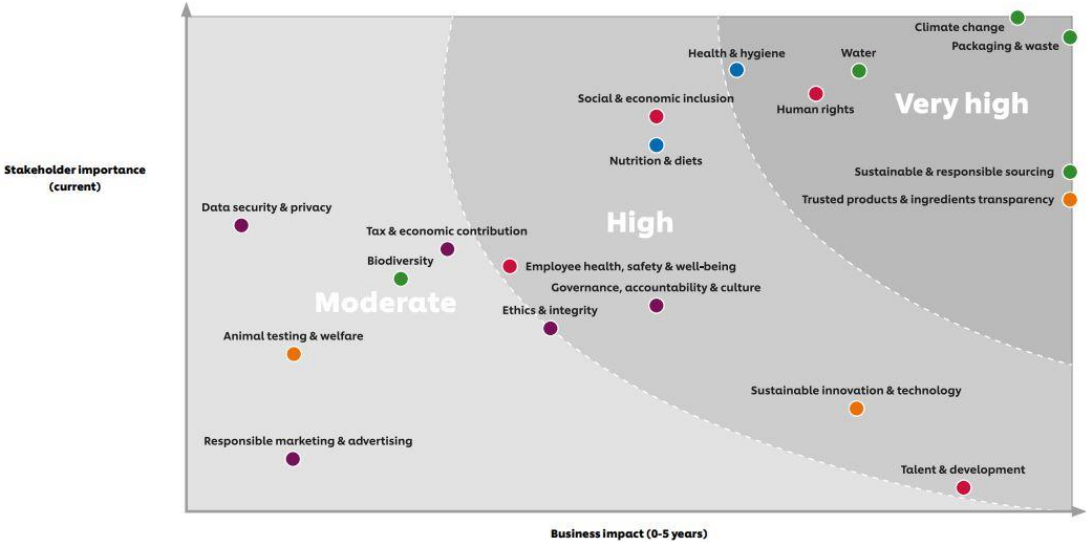
“Our commitment to safety comes from the most senior levels in our organisation. Ultimately, our Unilever Leadership Executive (ULE) is responsible for safety.

Our Chief Business Operations Officer, Reginaldo Ecclissato, is a member of the ULE. He makes sure that safety is championed as a regular part of the ULE agenda.

Our Board’s Corporate Responsibility Committee (CRC) also prioritises safety. It reviews our safety progress scorecard at each meeting, tracks our Covid-19 protocols and actions, and engages regularly with our safety leaders. This strengthens our safety culture across the organisation.”

良好事項 5
マテリアリティの中に労働安全衛生を位置づけている

2019–2020: our materiality assessment highlighted new and emerging issues and provided a fresh check on whether we were disclosing information and being transparent in the right areas.



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

上場企業(プライム市場)における労働安全衛生活動の社外への情報開示に関する実態調査

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

研究分担者 小田上公法 産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学 助教

研究分担者 永田昌子 産業医科大学医学部 両立支援科学 准教授

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：

本研究は、日本の上場企業において、労働安全衛生活動の社外への情報開示に関する実態を明らかにすることを目的とする。また、労働安全衛生活動の社外への情報開示の実態を、健康経営の開示と比較することを目的とする。

本研究は上場企業（プライム市場）（2022/9/9現在で1,836社）の労働安全衛生部門の担当者を対象とした。調査項目は、社外への情報開示の状況（投資家向け文書・サイト、および、投資家以外向け文書・サイト）、労働安全衛生や健康経営に関する各指標の把握および開示の有無、投資家との対話の状況、サプライチェーンマネジメントに関する事項である。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。

7割を超える企業が労働安全衛生に関する状況を、投資家を含む社外の利害関係者に公表していた。労働安全衛生部門が執筆を担当し、目標と計画およびその達成状況を多くの企業が開示していたが、個別施策の実施回数や参加率等、プロセス指標のデータはあまり開示されていなかった。労働安全衛生のPDCAが機能していることを示す開示のあり方については、引き続き検討が必要である。労働災害件数や度数率・強度率は数値化して把握し、また、開示も行われていた。これらの開示は社会的責任としても重要であると考えられる。

労働安全衛生優良企業公表制度に関する企業の認知について、知っている企業は69%であったが、そのうちで実際に応募したことがある企業は9.7%のみであった。このギャップの要因を同定し、その対応を検討することが必要であろう。また、制度を知らない企業も27%、存在することから、引き続き広報・周知を行うことも同時に重要である。

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報告書や統合報告書を発行し、また、企業のウェブサイトで情報を開示している。CSR報告書や統合報告書のなかでどのような情報が開示されているかに関することは既に調査をおこなった^{1,2)}。しかし、それ以外の媒体も含めて、上場企業がどのような情報を社外に開示しているか、に関して明らかにした研究は存在しない。なお、上場企業における健康経営の取組みに関しては、国が実施する健康経営度調査票で社外への情報開示の実態が明らかとなっている。

本研究は、日本の上場企業において、労働安全衛生活動の社外への情報開示に関する実態を明らかにすることを目的とする。また、労働安全衛生活動の社外への情報開示の実態を、健康経営の開示と比較することを目的とする。このことによって、上場企業が労働安全衛生について、どのような情報を社外に開示すべきかを知ることができ、労働安全衛生の水準が向上することが期待できる。

B. 方法

本研究は上場企業（プライム市場）（2022/9/9現在で1,836社）の労働安全衛生部門の担当者を対象とし、労働安全衛生の社外への情報開示の実態を明らかにすることを目的とした、侵襲を伴わない

断面調査（観察研究）である。

調査票を郵送し、調査票の返送またはWebアンケートシステム（Survey monkey）（回答は対象者が回答しやすい方法でこたえていただく）で取得した。調査票は別添のとおり。

調査項目は、社外への情報開示の状況（投資家向け文書・サイト、および、投資家以外向け文書・サイト）、労働安全衛生や健康経営に関する各指標の把握および開示の有無、投資家との対話の状況、サプライチェーンマネジメントに関する事項である。

分析

質問項目ごとに粗集計を行った。統計解析にはMicrosoft excel、および、STATA 17を用いた。

倫理

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

2022年11月に1,836社に調査票を送付し、回答が得られた135社のデータを解析した（回答率7.4%）。

労働安全衛生活動の社外への情報開示について、投資家向け文書・サイトへの開示は95社（70%）であったのに対して、投資家以外向け文書・サイトでは102社（76%）であり、投資家以外向けへの情

報開示がわずかに多かった（図1）。

投資家向け文書・サイトは、ほとんどの企業では労働安全衛生部門が執筆し、次いでCSR/ESG部門、IR/広報部門が続いた（図2）。

開示する媒体は、統合報告書と自社サイトのESGについての独立したページが大半であった（図3）。具体的な開示の内容を図4に示す。最も開示が多かったのは「労働安全衛生の具体的な数値目標」であったが、この項目も約6割の開示に留まっていた。

一方で、投資家向け以外文書・サイトについて、執筆は投資家向けと同様の結果であり、労働安全衛生部門が大半であった（図5）。情報を開示している媒体は、自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページか、CSR報告書（サステナビリティ報告書等も含む）であった。具体的な開示の内容を図7に示す。最も開示が多かったのは「労働安全衛生の具体的な数値目標」であったが、この項目も約6割の開示に留まっており、投資家向けの開示内容と同様であった。

労働安全衛生に関する情報把握の状況を図8に示す。情報を把握しており、かつ、開示している項目5つは多い順に、労働災害の度数率、労働災害件数、死亡災害件数・死亡者数、労働災害の強度率、労働安全衛生マネジメントシステムの認証状況、であった。

一方で、把握はしているが開示はして

いない項目の上位5つは、改善その他の対応が必要な作業環境の状況、労働安全衛生に関する労使での協議の場の開催状況、健康診断の有所見率、私傷病による休業者数/休業日数、労働安全衛生に関するリスク評価の結果、であった。また、把握していない項目の上位3つは、労働者の安全意識・安全文化に関する評価の結果、労働安全衛生マネジメントシステムの認証状況、社員のエンゲージメントであった。

労働安全衛生および健康経営に関する投資家との対話の状況を図9に示す。いずれについても、何らかの機会に投資家との対話を行った会社や約7割であった。

取引先の労働安全衛生の状況把握の項目を図10に示す。把握している項目は、多い順に、労働安全衛生関連の法令遵守状況、労働安全衛生施策の実施状況、特に把握・考慮していない、労働安全衛生関連の認証取得状況、労働災害の発生状況（度数率、強度率、労働災害件数）、であった。

労働安全衛生優良企業公表制度に関する企業の認知を図11に示す。知っている企業は69%であったが、そのうちで実際に応募したことがある企業は9.7%のみであった。

D. 考察

本研究は、日本の上場企業において、労働安全衛生活動の社外への情報開示に

関する実態を明らかにすることを目的に質問紙調査を実施した。

調査参加企業の約7割が社外に労働安全衛生に関する情報開示を行っていた。投資家向けには統合報告書、投資家以外向けにはCSR報告書であるが、自社サイトで情報開示している企業もほぼ同数であった。先行研究²⁾では、約4割の企業が統合報告書またはCSR報告書を発行していた。そのため、報告書ではなく自社サイトでの開示のみを行っている企業が一定数いることが考えられる。

開示内容について、目標と計画、および、その達成状況を開示している企業は約6割であった。しかし、これら3つをすべて開示している企業は約4割であった。労働安全衛生のPDCAが機能していることをわかりやすく開示する方法について、検討していく必要があると考えられる。

数値の把握について、度数率、強度率や労災件数は多くの企業が把握し、また、開示をしていた。これらのアウトカム指標は社会的責任として積極的に開示すべきと考える。一方で、数値が良好でなかった場合にも、原因分析とそれに対する対応策を記述することで、社会的責任を果たしている企業であるか否かを社外の関係者は判断することができると考える。

厚生労働省が実施する「労働安全衛生優良企業公表制度」については、約7割と多くの企業が認知している一方で、実

際に応募した企業の数多くはない。このギャップの要因を同定し、その対応を検討することが必要であろう。また、制度を知らない企業も27%、存在することから、引き続き広報・周知を行うことも同時に重要である。

E. 結論

7割を超える企業が労働安全衛生に関する状況を投資家を含む社外の利害関係者に公表していた。労働安全衛生部門が執筆を担当し、目標と計画およびその達成状況を多くの企業が開示していたが、個別施策の実施回数や参加率等、プロセス指標のデータはあまり開示されていなかった。労働災害件数や度数率・強度率は数値化して把握していたが、安全文化については把握していなかった。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

永田智久, 小田上公法, 永田昌子, 森晃爾. 日本の上場企業における労働安全衛生の情報の把握および開示の実態. 第96回日本産業衛生学会総会, 2023.5. 宇都宮

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 引用・参考文献

なし

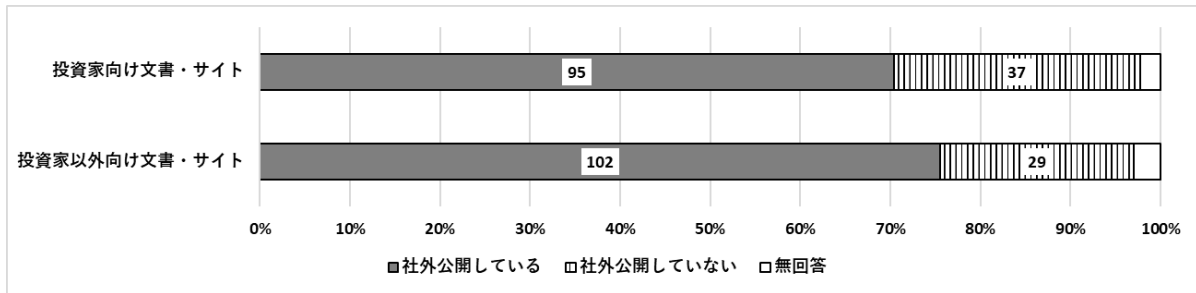


図1. 労働安全衛生に関する社外への情報開示の文書・サイト

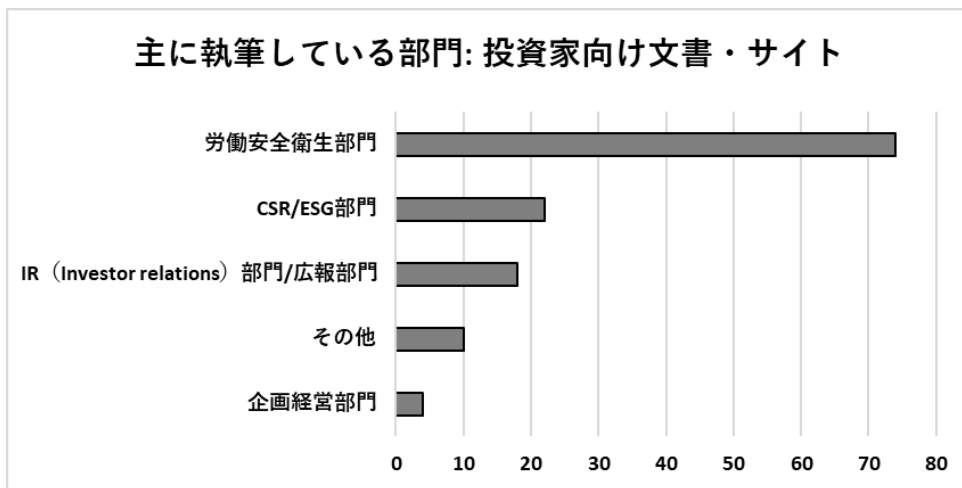


図2. 投資家向け文書・サイトで労働安全衛生を執筆している部門

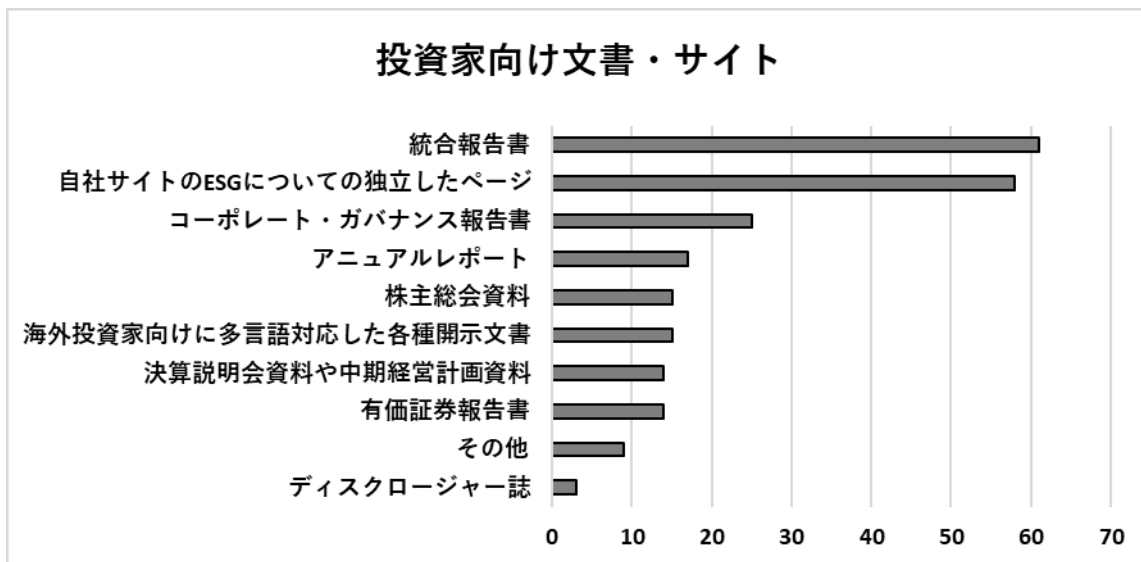


図3. 労働安全衛生を投資家向けに開示している媒体

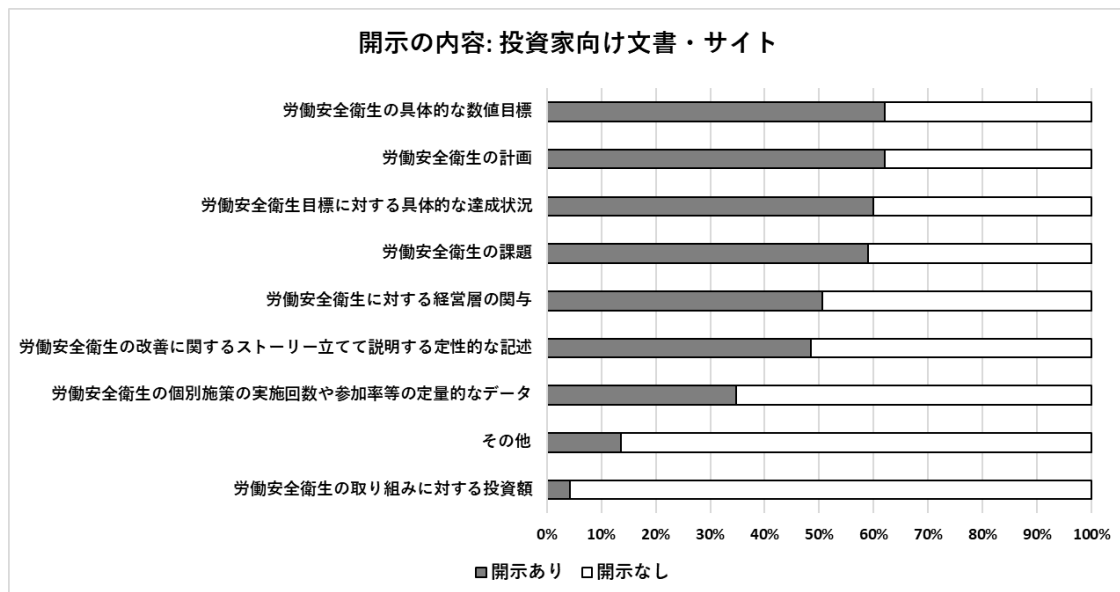


図4. 投資家向け文書・サイトで開示している労働安全衛生の内容

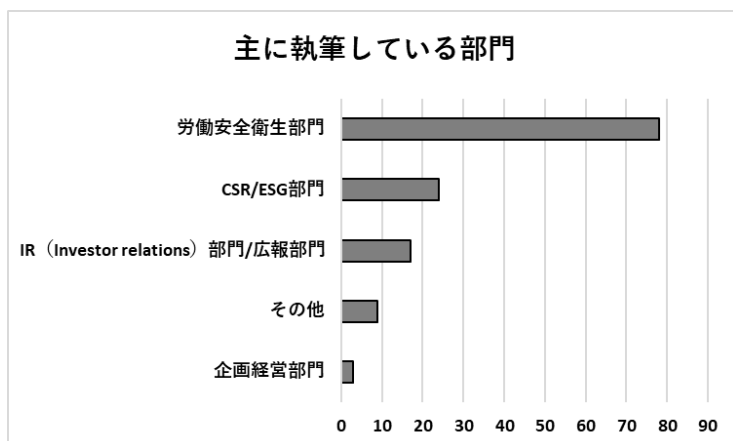


図5. 投資家以外向け文書・サイトで労働安全衛生を執筆している部門

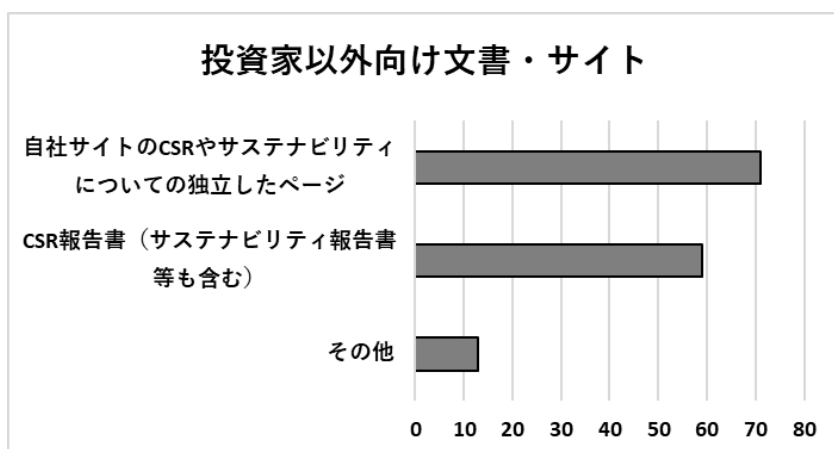


図6. 労働安全衛生を投資家以外向けに開示している媒体

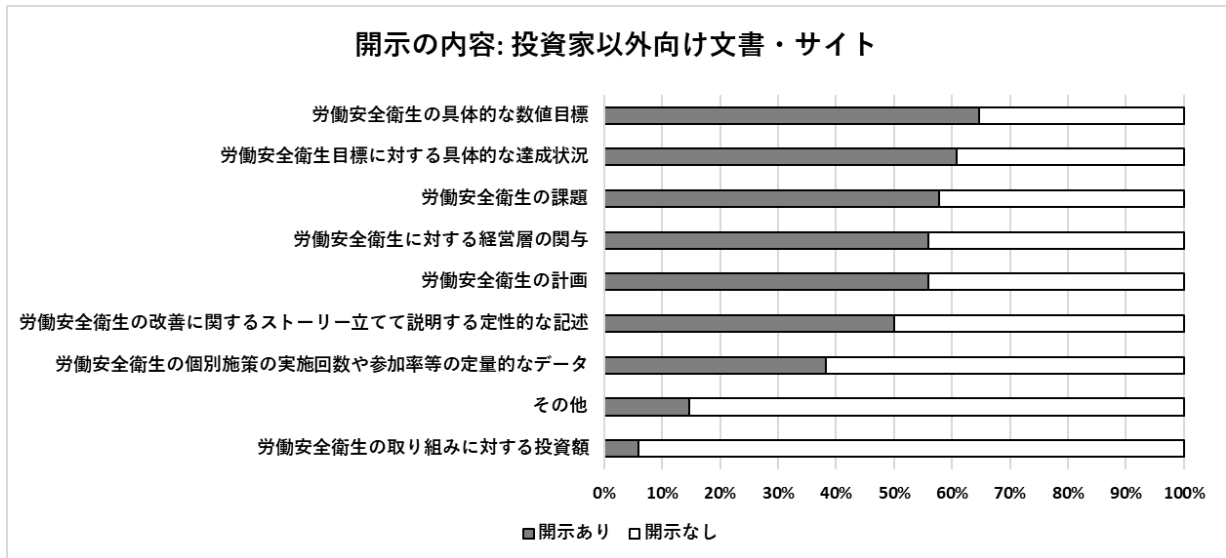


図7. 投資家以外向け文書・サイトで開示している労働安全衛生の内容

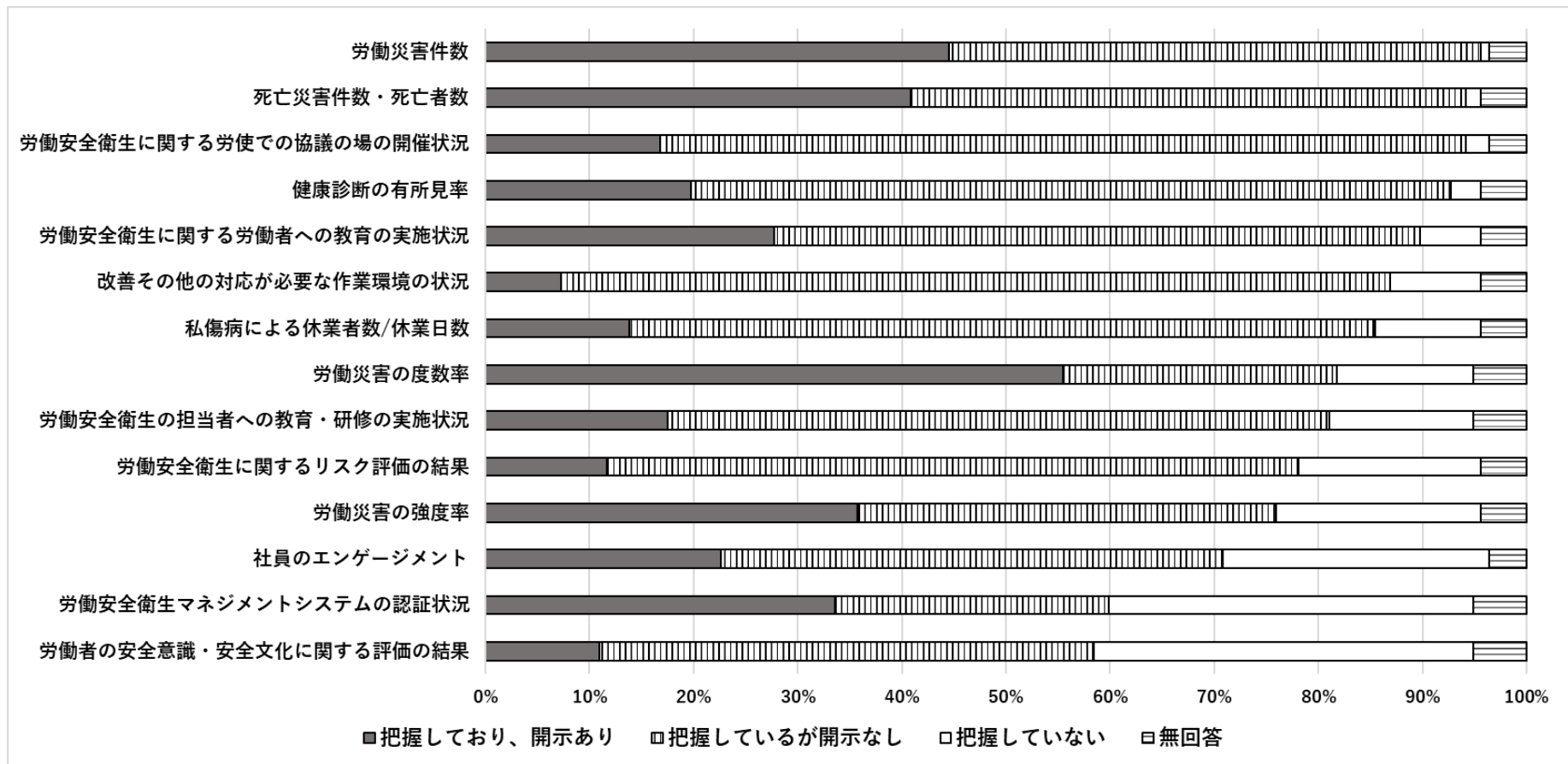


図8. 労働安全衛生に関する情報把握の状況

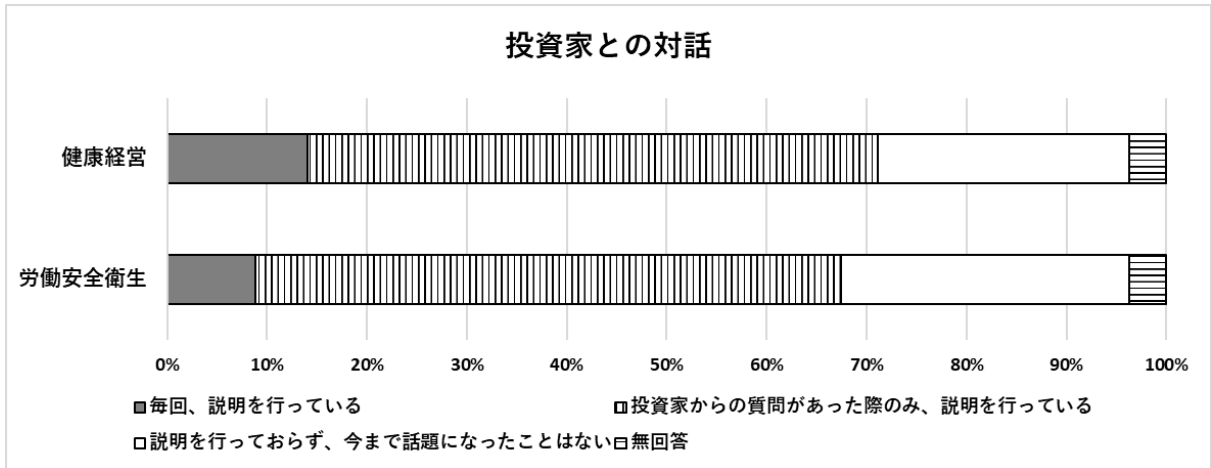


図9. 労働安全衛生および健康経営に関する投資家との対話の状況

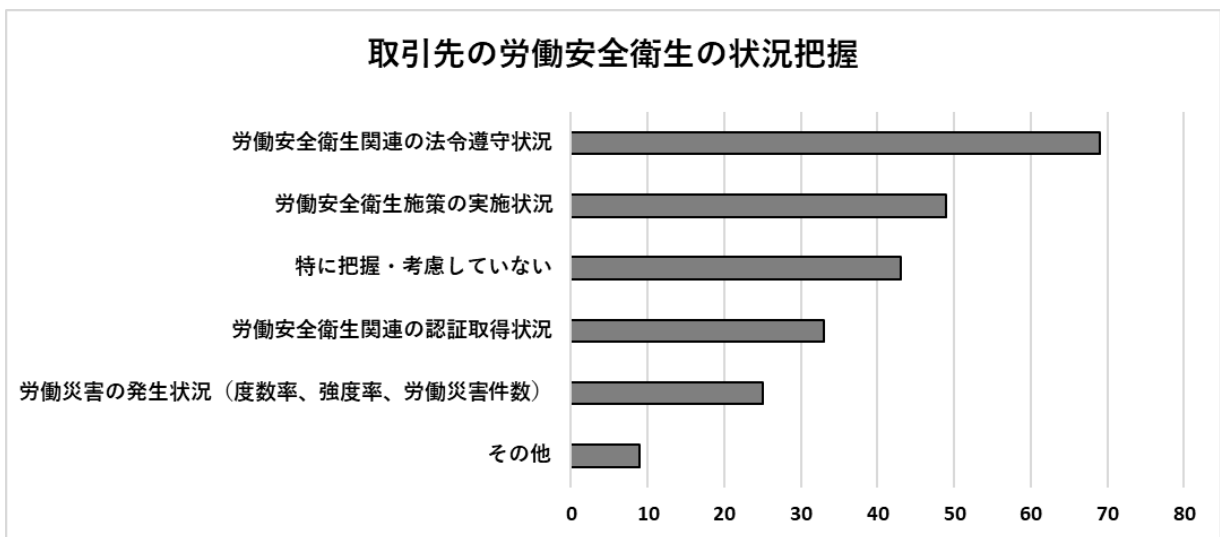


図10. 取引先の労働安全衛生の状況把握の項目

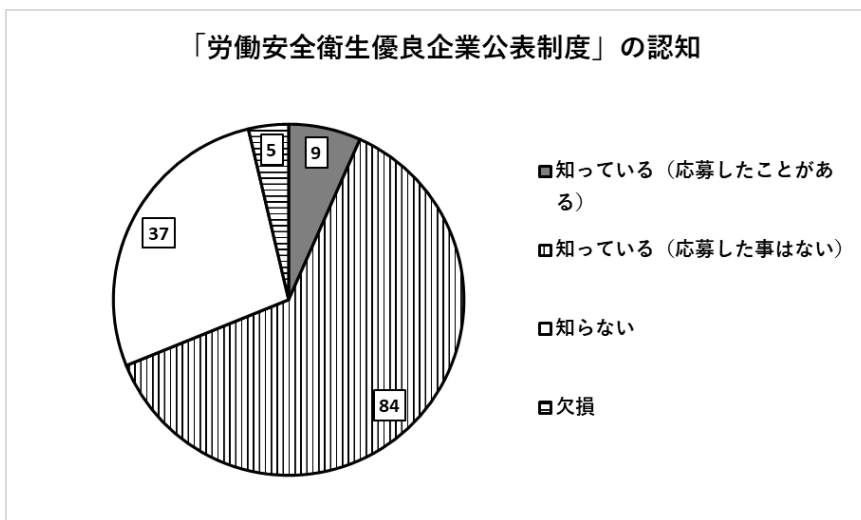


図11. 労働安全衛生優良企業公表制度に関する企業の認知

調査票原本（一部省略）

安全衛生部門 担当者様にご回答いただきたく、お願いいたします。

Ⅲ 社内外への情報開示

労働安全衛生活動の社外への公開について、＜投資家向け文書・サイト＞と＜投資家以外向け文書・サイト＞とで、それぞれ独立にお答えください。

問 1. ＜投資家向け文書・サイト＞に労働安全衛生に関することを社外に公開していますか。

（1つだけ）

- | | |
|-------------|--------------|
| 1. 社外公開している | 2. 社外公開していない |
|-------------|--------------|

（問 3 で「1. 社外公開している」とお答えの場合）

どのような文書・サイトで社外公開していますか。（いくつでも）

- | | | |
|----------------------------|----------------------|--------------------|
| 1. アニュアルレポート | 2. 統合報告書 | 3. コーポレート・ガバナンス報告書 |
| 4. 海外投資家向けに多言語対応した各種開示文書 | 5. 有価証券報告書 | 6. 株主総会資料 |
| 7. ディスクロージャー誌 | 8. 決算説明会資料や中期経営計画資料 | |
| 9. 自社サイトの ESG についての独立したページ | 10. 上記以外の投資家向け文書・サイト | |

どのような内容を公開していますか。（いくつでも）

- | |
|------------------------------------|
| 1. 労働安全衛生の課題 |
| 2. 労働安全衛生の計画 |
| 3. 労働安全衛生の具体的な数値目標 |
| 4. 労働安全衛生目標に対する具体的な達成状況 |
| 5. 労働安全衛生の改善に関するストーリー立てて説明する定性的な記述 |
| 6. 労働安全衛生に対する経営層の関与 |
| 7. 労働安全衛生の個別施策の実施回数や参加率等の定量的なデータ |
| 8. 労働安全衛生の取り組みに対する投資額 |
| 9. その他 |

労働安全衛生の部分を中心に執筆している部門をお選びください。（いくつでも）

- | | | |
|----------------------------------|---------------|------------|
| 1. IR(Investor relations)部門/広報部門 | 2. 企画経営部門 | |
| 3. 労働安全衛生部門 | 4. CSR/ESG 部門 | 5. その他 () |

問 2. ＜投資家以外向け文書・サイト＞に労働安全衛生に関することを社外公開していますか。

（1つだけ）

- | | |
|-------------|--------------|
| 1. 社外公開している | 2. 社外公開していない |
|-------------|--------------|

(問4で「1. 社外公開している」とお答えの場合)

どのような文書・サイトで社外公開していますか。(いくつでも)

1. CSR 報告書 (サステナビリティ報告書等も含む)
2. 自社サイトの CSR やサステナビリティについての独立したページ
3. 上記以外の文書・サイト ()

どのような内容を公開していますか。(いくつでも)

1. 労働安全衛生の課題
2. 労働安全衛生の計画
3. 労働安全衛生の具体的な数値目標
4. 労働安全衛生目標に対する具体的な達成状況
5. 労働安全衛生の改善に関するストーリー立てて説明する定性的な記述
6. 労働安全衛生に対する経営層の関与
7. 労働安全衛生の個別施策の実施回数や参加率等の定量的なデータ
8. 労働安全衛生の取り組みに対する投資額
9. その他 ()

労働安全衛生の部分を主に執筆している部門をお選びください。(いくつでも)

1. IR(Investor relations)部門/広報部門
2. 企画経営部門
3. 労働安全衛生部門
4. CSR/ESG 部門
5. その他 ()

問3. 労働安全衛生や健康経営に関する各指標について、数値として把握していますか。また、把握している場合は、社外に情報を開示していますか。該当する選択肢1～3の中から1つお選びください。(該当しない場合、または、わからない場合は、「1. 把握していない」を選択してください)

	把握して いない	把握している	
		開示なし	開示あり
労働安全衛生に関する労使での協議の場(安全衛生委員会等)の開催状況	1	2	3
労働安全衛生に関する労働者への教育の実施状況	1	2	3
労働安全衛生の担当者への教育・研修の実施状況	1	2	3
労働者の安全意識・安全文化に関する評価の結果	1	2	3
労働安全衛生に関するリスク評価の結果	1	2	3
労働安全衛生マネジメントシステムの認証状況(ISO45001, COHSMS等)	1	2	3
労働災害の度数率(100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数)	1	2	3
労働災害の強度率(100万延実労働時間当たりの労働損失日数)	1	2	3
労働災害件数	1	2	3

死亡災害件数・死亡者数	1	2	3
改善その他の対応が必要な作業環境の状況（作業環境測定の結果等）	1	2	3
健康診断の有所見率	1	2	3
私傷病による休業者数/休業日数	1	2	3
社員のエンゲージメント(社員が能力を十分に発揮し、やりがいをもって主体的に業務に取り組む状況)	1	2	3

IV 投資家との対話、サプライチェーン等

問4. 投資家との対話において、社員の労働安全衛生の取り組み内容や状況を投資家向けの説明会やミーティングで説明していますか。（1つのみ）

1. 毎回、説明を行っている
2. 投資家からの質問があった際のみ、説明を行っている
3. 説明を行っておらず、今まで話題になったことはない

問5. 投資家との対話において、健康経営の取り組み内容や状況を投資家向けの説明会やミーティングで説明していますか。（1つのみ）

1. 毎回、説明を行っている
2. 投資家からの質問があった際のみ、説明を行っている
3. 説明を行っておらず、今まで話題になったことはない

問6. 製品・サービス等の発注の際に、取引先の労働安全衛生の状況について、どのような内容を把握・考慮していますか。（いくつでも）

1. 労働安全衛生施策の実施状況
2. 労働安全衛生関連の法令遵守状況
3. 労働安全衛生関連の認証取得状況
4. 労働災害の発生状況（度数率、強度率、労働災害件数）
5. その他（ ）
6. 特に把握・考慮していない

問7. 厚生労働省が実施する「労働安全衛生優良企業公表制度」を知っていますか？

★「労働安全衛生優良企業公表制度」とは、労働安全衛生に関して積極的な取組を行っている企業を認定・企業名を公表し、社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取組を促進するための制度です。

1. 知らない
2. 知っている（応募したことはない）
3. 知っている（応募したことがある）

質問は以上です。ご参加、ありがとうございました。

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

健康経営度総合偏差値と労働災害度数率との関連

研究協力者 稲垣瑞穂 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
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、2019年度健康経営度調査票と東洋経済新報社から発行されている2021年版のCSRデータベースを用いて、健康経営度総合偏差値と労働災害度数率との関係性に関して明らかにすることを目的とした。

説明変数を健康経営度総合偏差値(2018年度の活動状況を反映)、目的変数を2018年度及び2019年度の労働災害度数率とし、重回帰分析を行った。企業規模・業種・女性割合・50歳以上の割合を共変量として調整を行った。

解析対象は、2019年度の健康経営度調査票で上場していると回答した企業のうち、CSRデータベースにもデータを有する675社を解析対象とした。最も多かった業種は製造業であり全体の約50.5%を占め、小売業/卸売業が12.9%と続いた。企業規模に関しては、3000人以上が約35.4%、1000人以上3000人未満が約33.5%、300人以上1000人未満が約23.4%であった。説明変数である2018年度の健康経営総合偏差値は2018年度の企業の状況を反映している。解析の結果、アウトカムとなる2018年度の労働災害度数率の非標準化回帰係数は-0.02(SE=0.01)で、P値は0.005という結果であった。また、2019年度の労働災害度数率の非標準化回帰係数は-0.02(SE=0.01)で、P値は0.017という結果だった。

本研究を通じて、健康経営度総合偏差値が高いほど、労働災害度数率が低い事と関係性がある事が分かった。健康経営を行っている企業では、健康ハイリスク者への介入などの健康管理施策がより積極的に行われており、体調不良を原因とする労働災害が少なくなる可能性が考えられた。また、健康経営を行う事で、従業員の職務満足感が高まり、従業員が積極的に安全管理に取り組む職場風土が醸成される結果、労働災害の低下に繋がっている可能性も考えられた。

本調査は、限られた期間における調査であり、健康経営度総合偏差値と労働災害度数率に関する因果関係は明確ではないので、今後はパネル調査による追加調査が求められる。

A. 目的

働く人の健康状態は、労働災害の発生と密接に関係していると考えられているが、健康経営を行う事が労働災害の低下につながっているのかに関する研究はまだ行われていない。本研究では、健康経営度総合偏差値と労働災害度数率との関係性に関して明らかにすることを目的とした。

B. 方法

2019年度の健康経営度調査票(大規模法人)の個票データを経済産業省に研究利用申請を行い取得した。本調査票は、2018年4月1日から2019年3月31日の状況について把握されたものである。

CSRデータに関しては、東洋経済新報社から発行されている2021年版のCSRデータベースを用いた。CSRデータベースには、2018年度および2019年度の労働災害度数率のデータが含まれている。

説明変数を健康経営度総合偏差値、目的変数を2018年度及び2019年度の労働災害度数率とし、重回帰分析を行った。企業規模・業種・女性割合・50歳以上の割合を共変量として調整を行った。

倫理的配慮

本研究では個人情報扱わない。経済産業省に健康経営度調査票の企業単位の個票データを申請し、取得した。

C. 結果

2019年度の健康経営度調査票に回答した企業のうち上場している企業は964法人であった。このうちCSRデータベースにもデータを有する675社を解析対象とした。

解析対象とした企業の業種ならびに企業規模の特徴に関しては表1に示す。最も多かった業種は製造業であり全体の約50.5%を占め、小売業/卸売業が12.9%、続いて情報/通信業、金融業がそれぞれ約8%であった。

企業規模に関しては、3000人以上が約35.4%、1000人以上3000人未満が約33.5%、300人以上1000人未満が約23.4%であった。

重回帰分析の結果は表2に示す。説明変数である2019年度の健康経営総合偏差値は2018年度の企業の状況を反映している。アウトカムとなる2018年度の労働災害度数率の非標準化回帰係数は-0.02(SE=0.01)で、P値は0.005という結果であった。また、2019年度の労働災害度数率の非標準化回帰係数は-0.02(SE=0.01)で、P値は0.017という結果だった。

D. 考察

本研究は、健康経営の総合偏差値と労働災害度数率との関係性を明らかにすることを目的とした。

健康経営を行っている企業では、健康ハイリスク者への介入などの健康管理施策がより積極的に行われている可能性が

あり、体調不良を原因とする労働災害が少なくなる可能性が考えられる。また、ある研究報告において、従業員への健康への投資を行う事は、職務満足感を高めたり¹¹⁾、職場が従業員の幸福と安全を優先するという共通認識を反映した職場風土の醸成と関連している¹²⁾と示されている。このように、健康経営を行う事は、従業員の職務満足感を高めるとともに、従業員が積極的に安全管理に取り組む職場風土が醸成される結果、労働災害の低下に繋がっている可能性も考えられる。

本研究を通じて、健康経営度総合偏差値が高いほど、労働災害度数率が低い事と関連している事が分かった。

しかしながら、今回の解析対象とした企業は、健康経営度調査票に回答した上場企業に限定しており、上場企業の中でも特に健康経営や労働安全衛生活動に積極的な企業が対象となっている可能性は否定できない。また、労働災害度数率に関しても、正確に全ての労働災害報告が行われているとは限らない。更に、今回の調査内容に関しては、自記式の質問項目へのチェックの有無で判断しており、記載内容の質に関する言及が困難である事も限界点として挙げられる。

そのため、今回の解析結果が、健康経営総合偏差値と労働災害度数率との関係性の全てを反映している訳ではない。

今後は健康経営総合偏差値と労働災害度数率との関係性に関して、時系列にも

配慮しつつ、パネル研究など更なる検討を行う必要があると考えられる。

E. 結論

本研究を通じて、健康経営度総合偏差値が高いほど、労働災害度数率が低い事と関係性がある事が分かった。

健康経営度の総合偏差値が高いほど、企業の方針として健康経営や労働安全衛生活動に力を入れているため、必然的に労働災害度数率低下につながっているのかもしれない。

今回の調査には、考察で述べたような限界点があり、限られた期間における調査であることから健康経営度総合偏差値と労働災害度数率に関する因果関係は明確ではないので、今後はパネル調査による追加調査が求められる。

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

稲垣瑞穂, 永田智久, 小田上公法, Nuri Purwito Adi, 森 晃爾 健康経営度総合偏差値と労働災害度数率との関連について 第96回日本産業衛生学会. 宇都宮. 2023年5月

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 引用・参考文献

[1]HA Majdabadi著Journal of Education and Health Promotion 2022 Nov 26;11:390

[2]K Mearns 著 Accident Analysis & PreventionVolume42, Issue 5, September 2010, Pages 1445-1452

表1. 解析対象の業種と企業規模

Table 1. Characteristics of industry and employee size among the participating companies

	健康経営度総合偏差値	全体
企業数		675
業種		
	農林水産業・鉱業	5(0.7%)
	建設業	41(6.1%)
	製造業	341(50.5%)
	電気・ガス・水道業	14(2.1%)
	運輸・郵便事業	23(3.4%)
	情報・通信業	54(8.0%)
	卸売・小売業	87(12.9%)
	金融・保険業	54(8.0%)
	不動産業	15(2.2%)
	サービス業	41(6.1%)
企業規模		
	<300	52(7.7%)
	300-999	158(23.4%)
	1,000-2,999	226(33.5%)
	≥3,000	239(35.4%)

表2. 健康経営度偏差値と度数率との関係（重回帰分析の結果）

	Occupational injury frequency rate (FY2018)			Occupational injury frequency rate (FY2019)		
	Coefficient*	SE	p value	Coefficient*	SE	p value
overall deviation in HPM(FY2018)	-0.02	0.01	0.005	-0.02	0.01	0.017

* non standardized coefficient

adjusted for industry and company size, female, over 50 years old

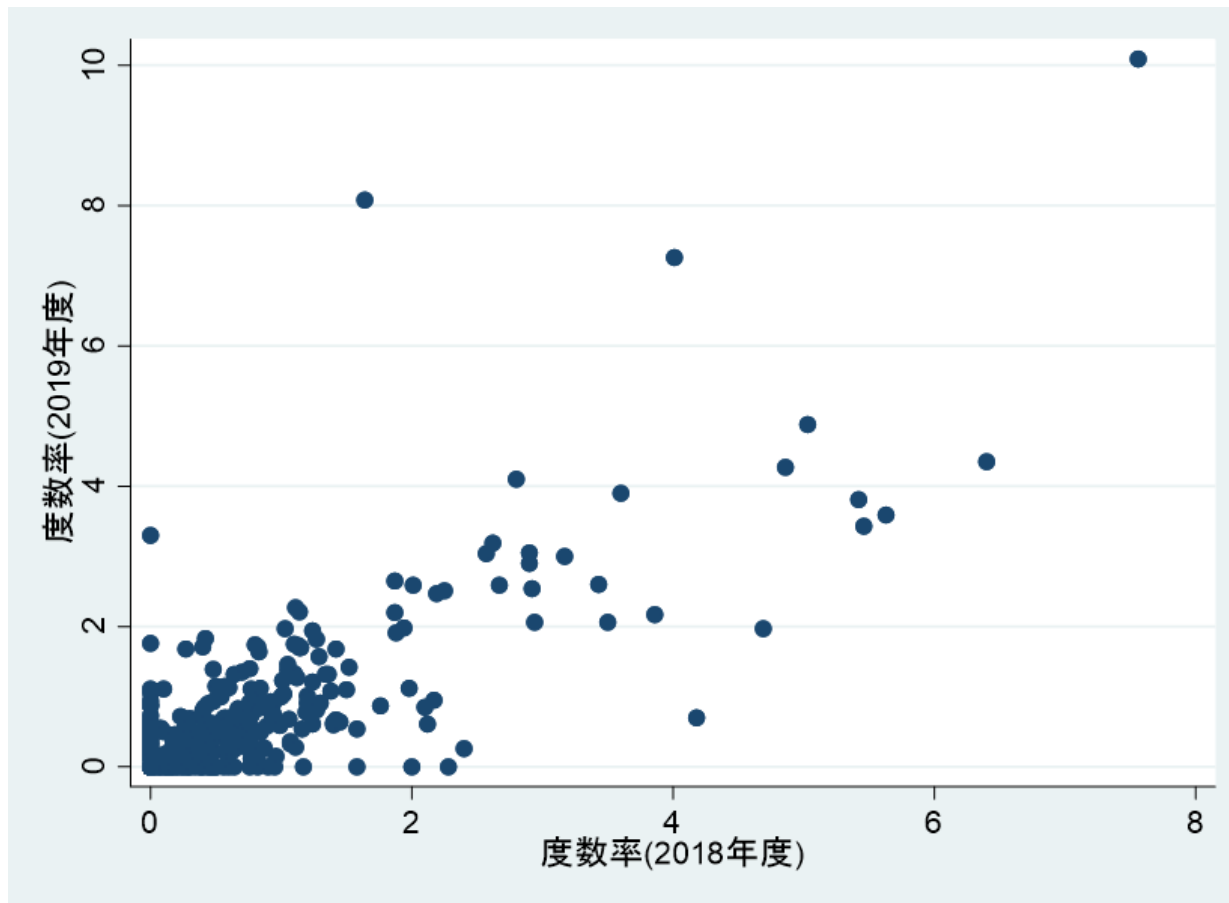


図1. 2018年度と2019年度の労働災害度数率の関係

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

中小企業における労働安全衛生および健康経営の情報開示およびその効果に関する調査

研究協力者 藤原秀起 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

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、日本の中小企業において、労働安全衛生や健康経営の活動の社外への情報開示に関する実態を明らかにすることを目的とする。また、それらの情報開示を行うことに関して経営者がどのように考えているかを明らかにすることを目的とする。

健康経営優良法人2020（中小規模法人部門）で住所が特定できた4,686法人の経営層を対象に調査票を郵送した。調査項目は、従業員の状態や安全衛生の状況に関する情報の把握意思及び実態と、社外への開示の有無である。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。

1,176社から回答を得た(回答率25.1%)。労働安全衛生情報について、仕事でのストレスや熱意活力を把握したいと回答されていた。労働災害件数や度数率・強度率は数値化して把握していたが、離職意思については把握していなかった。労働災害の発生状況(労働災害件数、度数率、強度率)について開示すべきと回答されていた。

労働災害に関する状況（労働災害件数、度数率、強度率）は、数値化して把握しており、また、経営者は開示すべきだと考えていた。これらの情報の開示を促すための社会的な枠組み、仕組みを検討していくことが必要であると考えられる。

A. 目的

近年、「健康経営」という用語が広まり、従業員の健康に投資する企業を評価する枠組みが提示されている。健康経営とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することである。多くの企業では、従業員等の健康管理の活動は、労働安全衛生の一環として実施されている。労働安全衛生や健康経営の活動を情報開示することにより、人材採用場面で効果があることは明らかになっている。しかし、中小企業において、労働安全衛生や健康経営の活動に関する情報開示の詳細な内容や、情報開示に対して経営者がどのように考えているかについて明らかにした研究は限られている。

本研究は、日本の中小企業において、労働安全衛生や健康経営の活動の社外への情報開示に関する実態を明らかにすることを目的とする。また、それらの情報開示を行うことに関して経営者がどのように考えているかを明らかにすることを目的とする。本研究の成果は、現時点で労働安全衛生や健康経営に関心が低い経営者の関心を高めるとともに、これらの活動の情報開示に関する知見を広めることができる。

B. 方法

本研究は、従業員の健康管理に関心が高い、健康経営優良法人2020（中小規模

法人部門）認定法人リスト4,816法人の経営層を対象とし、労働安全衛生および健康経営の社外への情報開示の実態を明らかにすることを目的とした、侵襲を伴わない断面調査（観察研究）である。

調査票を郵送し、調査票の返送またはWebアンケートシステム（Survey monkey）（回答は対象者が回答しやすい方法でこたえていただく）で取得する。調査票は別添のとおり。

調査項目は、従業員の状態や安全衛生の状況に関する情報の把握意思及び実態と、社外への開示の有無である。

分析

質問項目ごとに粗集計を行った。統計解析にはMicrosoft excel、および、STATA 17を用いた。

倫理

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

2022年11月に住所が特定した4686社に調査票を送付し、回答が得られた1,176社のデータを解析した（回答率25.1%）。

回答企業規模については、21～50人が最も多く（34%）、次いで6～10人（24%）、101人以上（20%）であった（図1）。

また、企業業種については建設業（27%）、

製造業(23%)、その他サービス業(11%)の順で多かった(図2)。

労働安全衛生活動の情報に関して、把握したいと考えている項目では「従業員は、どの程度、仕事でのストレスを感じているか」が最も把握したいと回答されており、「従業員は、どの程度、熱意や活力をもって仕事に向き合っているか」、「従業員は、どの程度、安全に関する意識を持っているか」の順であった。

一方で、「従業員は、どの程度、日常生活の中で運動をしているか」、「従業員は、ウェルビーイングの実現に向けた会社による支援を、どのように捉えているか」、「従業員は、どの程度、機会があれば会社を辞めたいと思っているか」といった項目は把握したいと回答される企業は少なかった。(図3)

労働安全衛生に関する情報把握の状況を図4に示す。情報を把握しており、かつ、数値化している項目5つは多い順に、労働災害件数、労働災害：度数率、労働災害：強度率、従業員は、どの程度、仕事でのストレスを感じているか、従業員に、糖尿病の人および予備軍がどの程度いるか、であった。

一方で、把握はしているが数値化はしていない項目の上位5つは従業員に、糖尿病の人および予備軍がどの程度いるか、従業員同士の結びつきや信頼関係は、どの程度強いのか、従業員は、どの程度、熱意や活力をもって仕事に向き合っている

か、従業員は、どの程度、安全に関する意識を持っているか、従業員は、どの程度、職場で安心して自分自身の考えを述べることができているか、であった。また把握していない項目の上位3つは、従業員は、どの程度、機会があれば会社を辞めたいと思っているか、従業員は、ウェルビーイングの実現に向けた会社による支援を、どのように捉えているか、従業員は、どの程度、仕事を通じて快適、健康、幸せであると感じている(ウェルビーイングの状態)か、であった(図4)。

労働安全衛生活動の情報に関して社外開示するべきと考えるかの項目では労働災害の発生状況(強度率、度数率、労働災害件数)が多く、一方で従業員は、どの程度、日常生活の中で運動をしているか、従業員に、糖尿病の人および予備軍がどの程度いるか、従業員は、どの程度、仕事でのストレスを感じているかについては積極的に開示すべきと思わないと回答される企業が多くみられた(図5)。

把握意思に関する項目を企業規模別にとったものを図6に示す。企業規模による把握意思に関して項目ごとに傾向は異なっていた。規模の増加に応じて把握意思が高まる項目は、従業員は、どの程度、機会があれば会社を辞めたいと思っているか、であった。また、従業員は、どの程度、仕事でのストレスを感じているかの項目では~20人、21人~100人、101人以上と規模が大きくなるごとに把握意思

が高まる結果が得られた。

企業規模別の労働安全衛生に関する情報把握の状況を図7から図20に示す。

企業規模が増えるほど数値化して把握している割合が多い項目は労働災害件数であり、従業員の糖尿病罹患状況や、従業員は、どの程度、仕事でのストレスを感じているかについても企業規模が増えるほど数値化して把握している傾向が見られ、50人以下と51人以上で把握の傾向は強まる結果が得られた(図8, 9, 18)。企業規模が小さくなるほど把握している割合が多い傾向がみられた項目は、従業員同士の結びつきや信頼関係は、どの程度強いのか、従業員は、どの程度、職場で安心して自分自身の考えを述べることができているか、従業員は、どの程度、熱意や活力をもって仕事に向き合っているか、であった(図11, 12, 13)。そのほかの項目については企業規模による把握の傾向は見られなかった。

企業規模別の社外開示意思に関しては、企業規模が小さくなるほど開示すべきと回答される傾向がみられた(図21)。

労働安全衛生に関する情報の把握意思、把握状況、開示意思に関して業種別で調査を行ったが、特定業種についての明らかな傾向はみられなかった。

D. 考察

本研究は、日本の中小企業において、労働安全衛生や健康経営の活動の社外へ

の情報開示に関する実態を明らかにすることを目的に質問紙調査を実施した。

回答属性については21人～50人の企業が34%と最も多く、また企業業種については建設業(27%)、製造業(23%)が大きな割合を占めていた。

労働安全衛生情報の把握状況に関して、数値化して把握しているものは労働災害の発生状況(労働災害件数、度数率、強度率)、仕事でのストレス、糖尿病罹患状況であった。労働災害の発生状況に関しては労働安全衛生法上の報告義務があり、またストレスチェックに関しても50人以上の企業に実施義務が課せられていることから上位に挙げられたと考えられる。また糖尿病に関しては健康診断結果を数値化して把握しているため上位にあげられたと考えられる。

労働安全衛生情報の開示意思に関して、労働災害の発生状況(労働災害件数、度数率、強度率)については開示すべきと回答されている一方で、日常生活での運動習慣や糖尿病罹患状況、仕事でのストレスに関しては積極的に開示すべきでないとの回答が多く得られた。労働災害に関するアウトカム指標が上位に挙げられたことは企業の社会的責任として開示すべきという判断が多く企業の多くでとられていたと考えられる。一方で、積極的に開示すべきでないと回答された項目については個人の健康状態に紐づくものが多く、プライバシー保護の観点から開示すべきで

ないと回答されていたことが考えられた。

企業規模別の把握意思に関しては企業規模が大きくなるほど離職意思や仕事でのストレスに関して把握したい回答される傾向にあった。この結果から、企業規模が大きくなることで日常のコミュニケーションが少なくなり、離職の意向や仕事に伴うストレスなどを把握しづらくなる傾向になる可能性があることが考えられた。

企業規模別の把握状況について、労働災害発生件数は企業規模が大きくなるほど数値化して把握している傾向がみられた。企業規模が大きくなることで管理体制の構築が行えている可能性が考えられた。また、仕事でのストレスに関しても数値化して把握している傾向がみられたが、特に50人以下と51人以上で強くみられた。この傾向については、50人以上のストレスチェック報告義務で説明できると考えられる。一方で、企業規模が小さくなるほど把握している割合が多い項目では職場同士の結びつきや信頼、心理的安全性や熱意活力に関する内容が挙げられていた。企業規模が小さくなることで従業員間の結びつきが強まる傾向があることが推察された。

企業規模別の情報開示意思に関しては企業規模が小さくなるほど回答すべきと回答される傾向がみられたが、これは企業規模が小さい企業ほど採用の影響が大

きくなるため、社外開示が人材採用で効果が期待されるためではないかと考えられた。

E. 結論

労働安全衛生情報について、仕事でのストレスや熱意活力を把握したいと回答されていた。労働災害件数や度数率・強度率は数値化して把握していたが、離職意思については把握していなかった。労働災害の発生状況(労働災害件数、度数率、強度率)について開示すべきと回答されていた。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1) 藤原秀起, 永田智久, 小田上公法, Nuri Purwito Adi, 森晃爾. 日本の中小企業における労働安全衛生および健康経営の情報開示の実態. 第96回日本産業衛生学会総会, 2023. 5. 宇都宮

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 引用・参考文献

図1. 調査票の回答が得られた企業規模

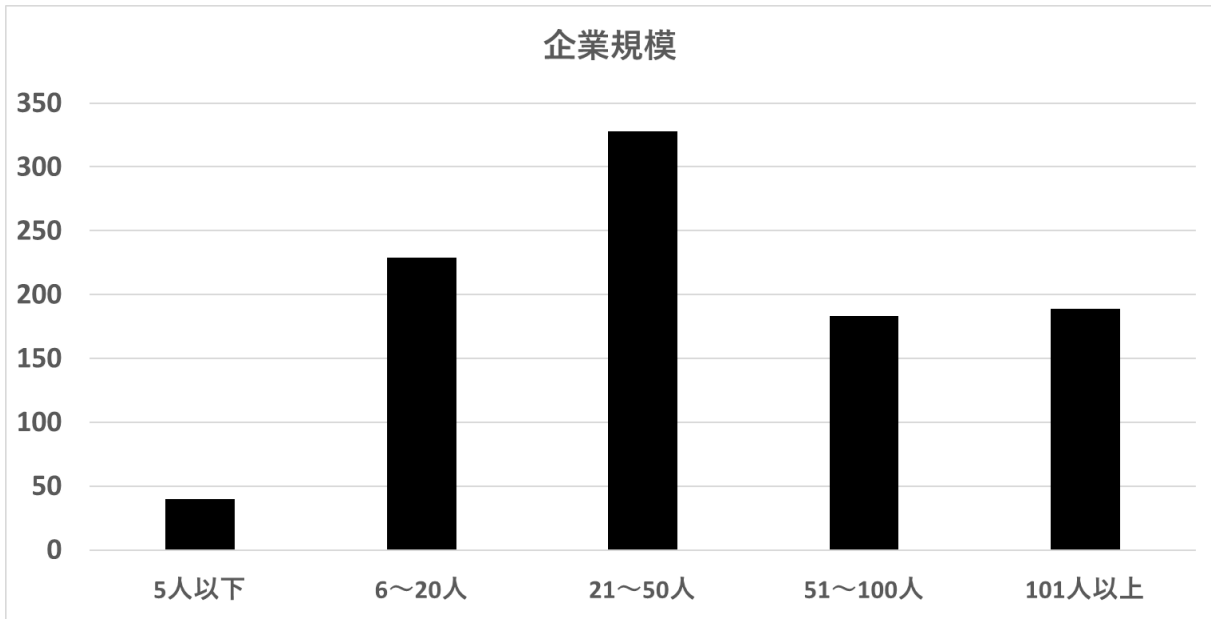


図2. 調査票の回答が得られた企業業種

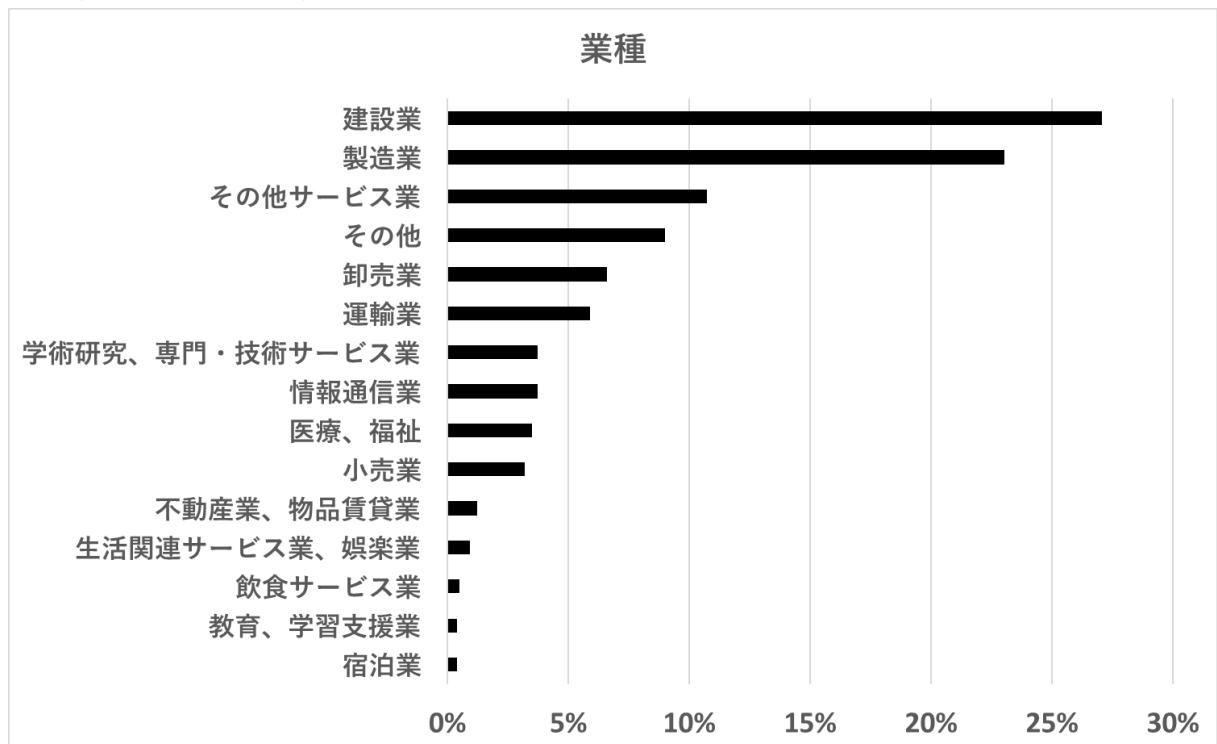


図3. 経営者の視点からの従業員の健康と安全衛生に対する認識

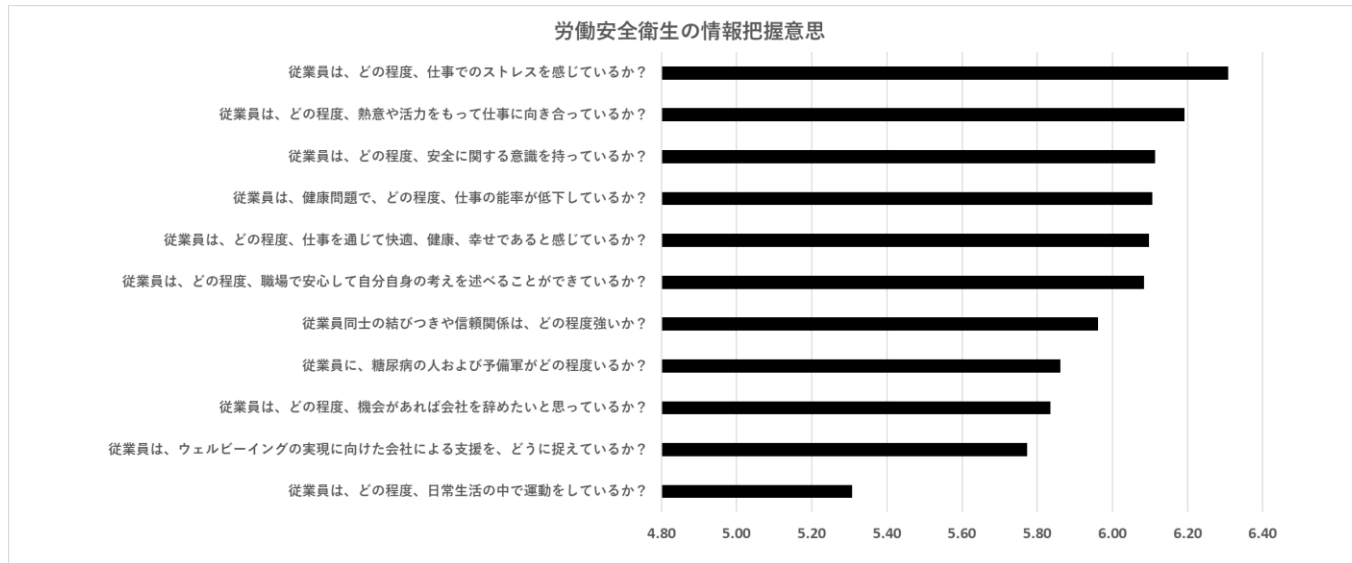


図4. 従業員の状態と労働安全衛生についての現行の認識

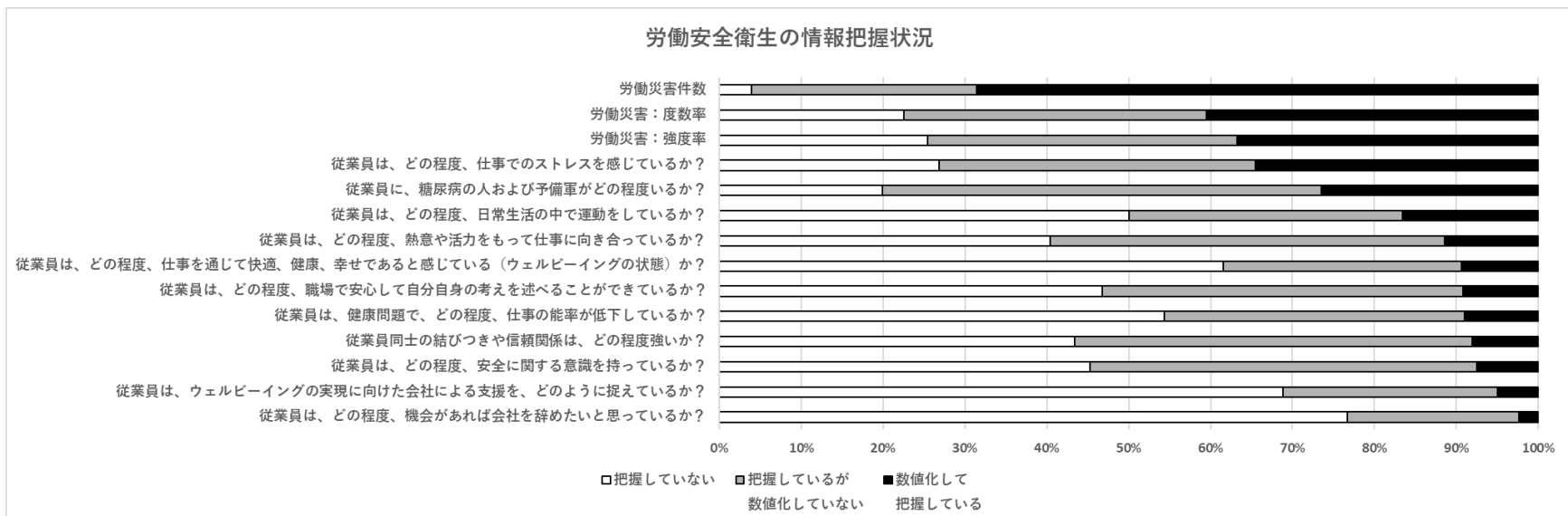


図5. 従業員の状態と労働安全衛生についての現行の認識

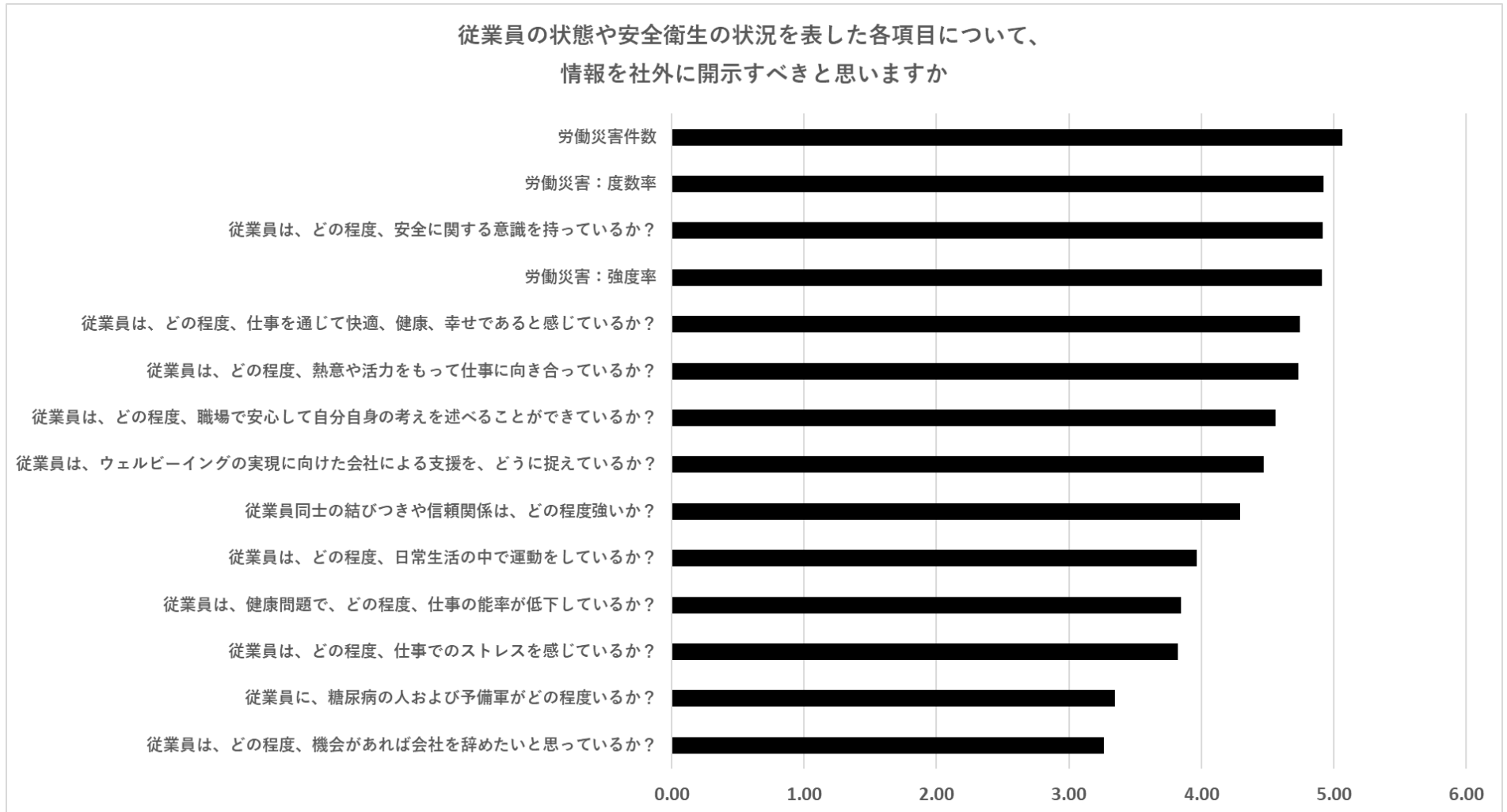
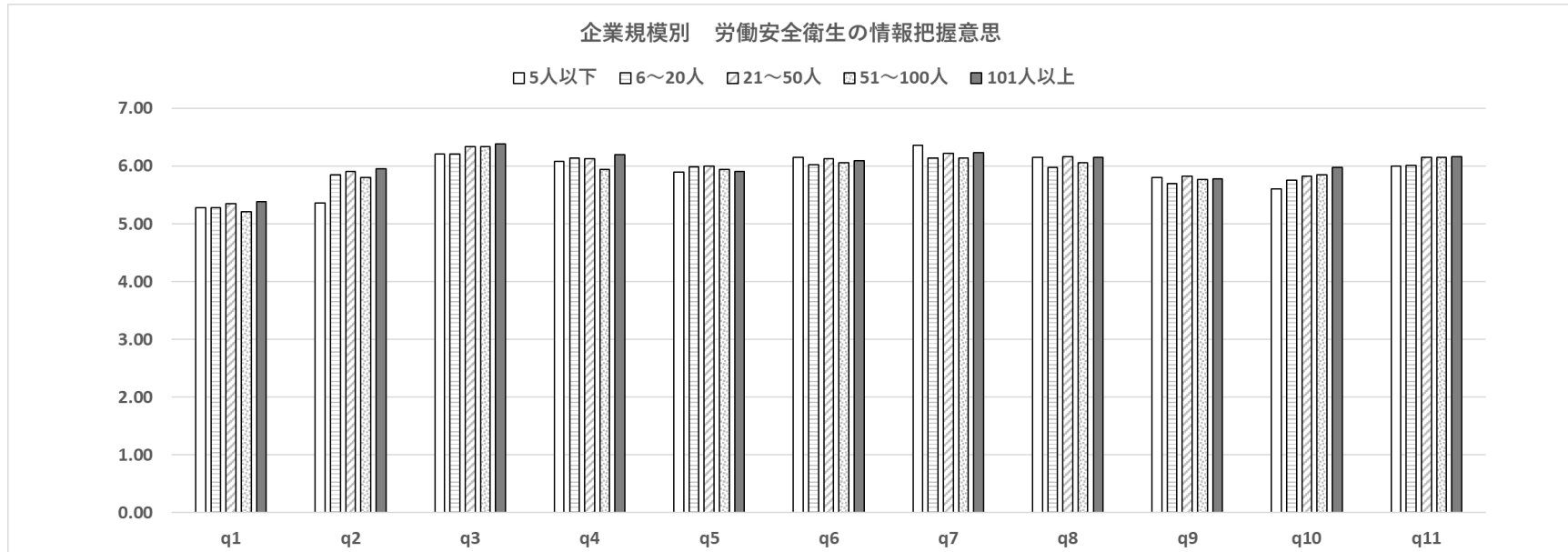


図6. 経営者の視点からの従業員の健康と安全衛生に対する認識



- q1 従業員は、どの程度、日常生活の中で運動をしているか？
- q2 従業員は、ウェルビーイングの実現に向けた会社による支援を、どうに捉えているか？
- q3 従業員は、どの程度、機会があれば会社を辞めたいと思っているか？
- q4 従業員に、糖尿病の人および予備軍がどの程度いるか？
- q5 従業員同士の結びつきや信頼関係は、どの程度強いのか？
- q6 従業員は、どの程度、職場で安心して自分自身の考えを述べているか？
- q7 従業員は、どの程度、仕事を通じて快適、健康、幸せであると感じているか？
- q8 従業員は、健康問題で、どの程度、仕事の能率が低下しているか？
- q9 従業員は、どの程度、安全に関する意識を持っているか？
- q10 従業員は、どの程度、熱意や活力をもって仕事に向き合っているか？
- q11 従業員は、どの程度、仕事でのストレスを感じているか？

図7. 従業員の日常生活における運動の頻度

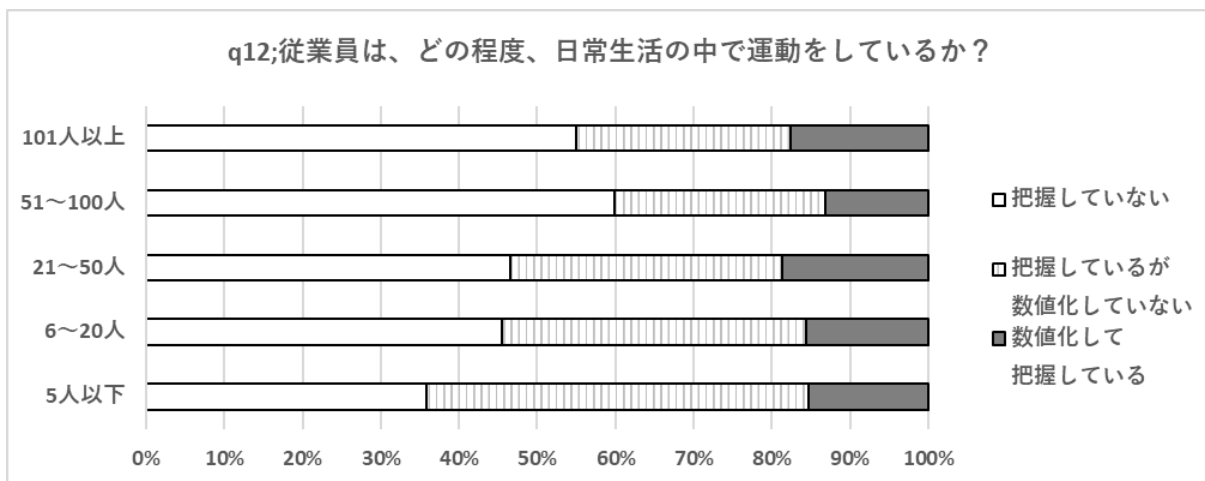


図8. 従業員の糖尿病罹患状況

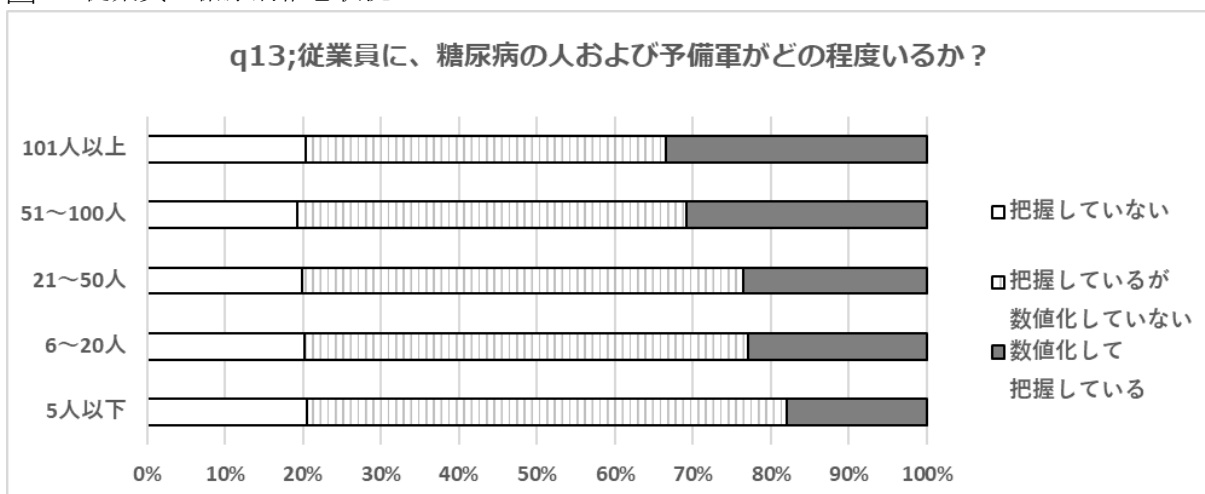


図9. 従業員における仕事によるストレスの感じ方

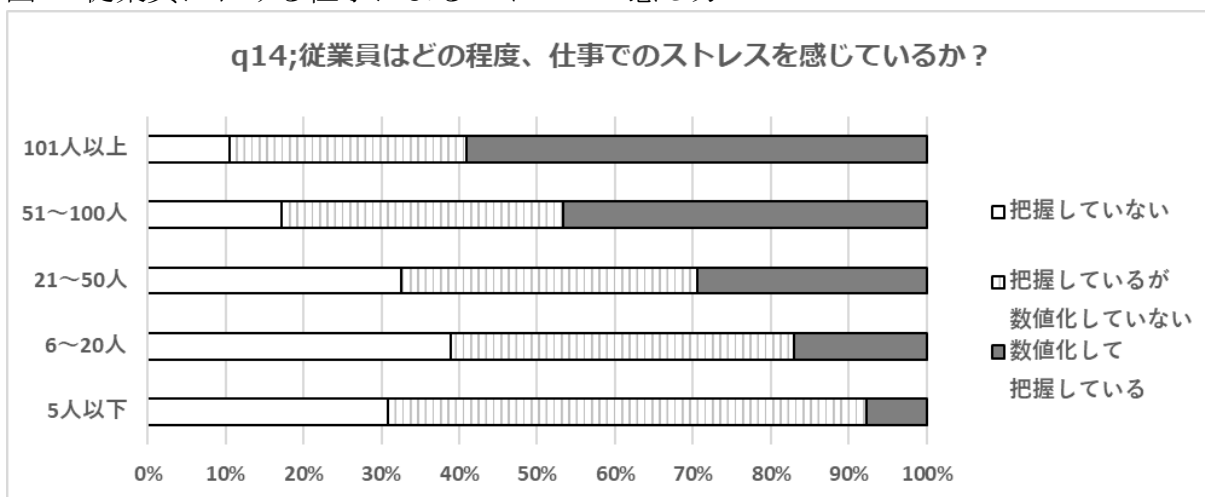


図10. 健康問題による従業員の労働能率の低下度合い

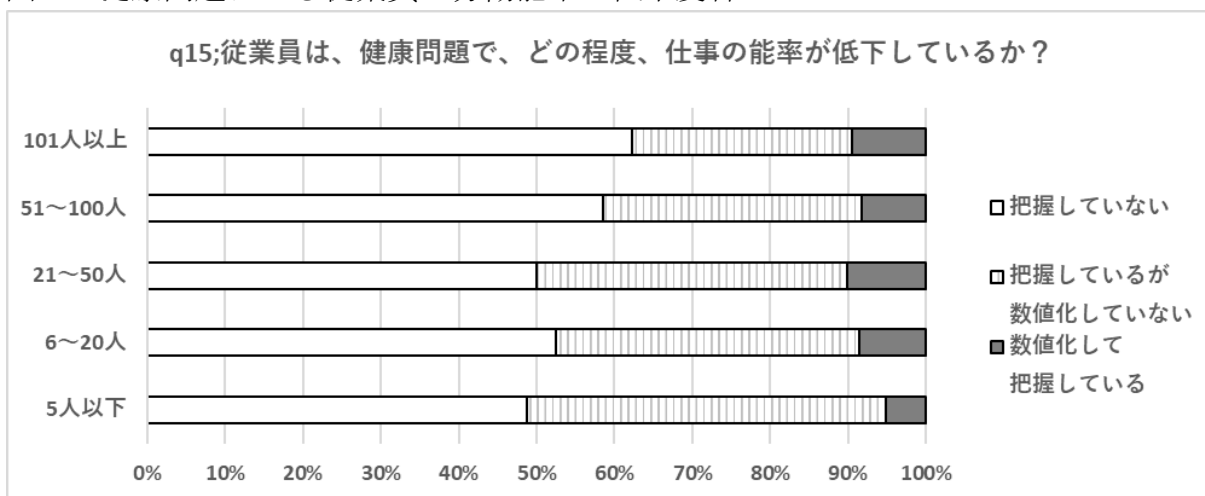


図11. 従業員間の信頼関係の深さ

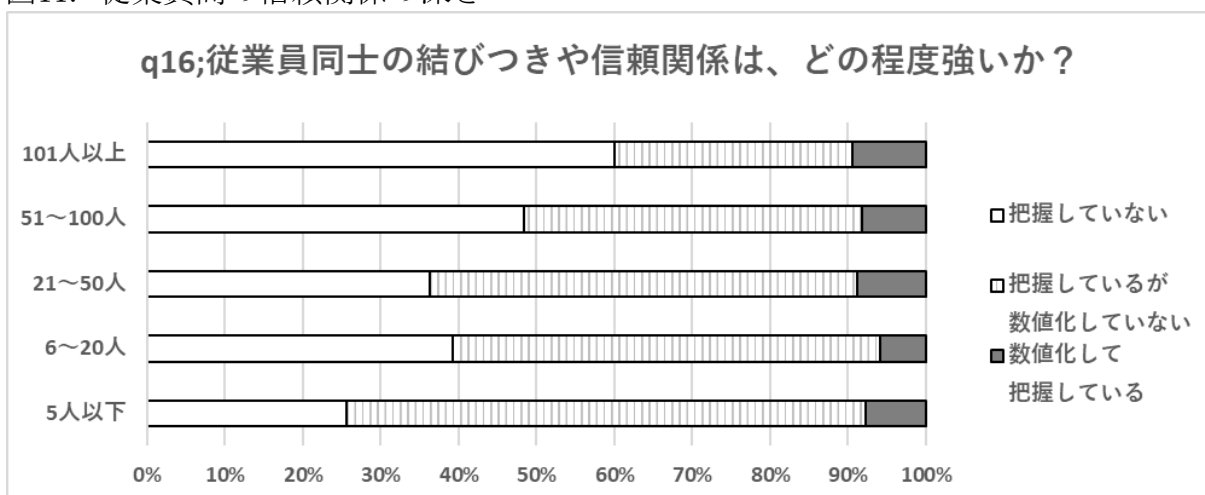


図12. 従業員の職場での心理的安全性

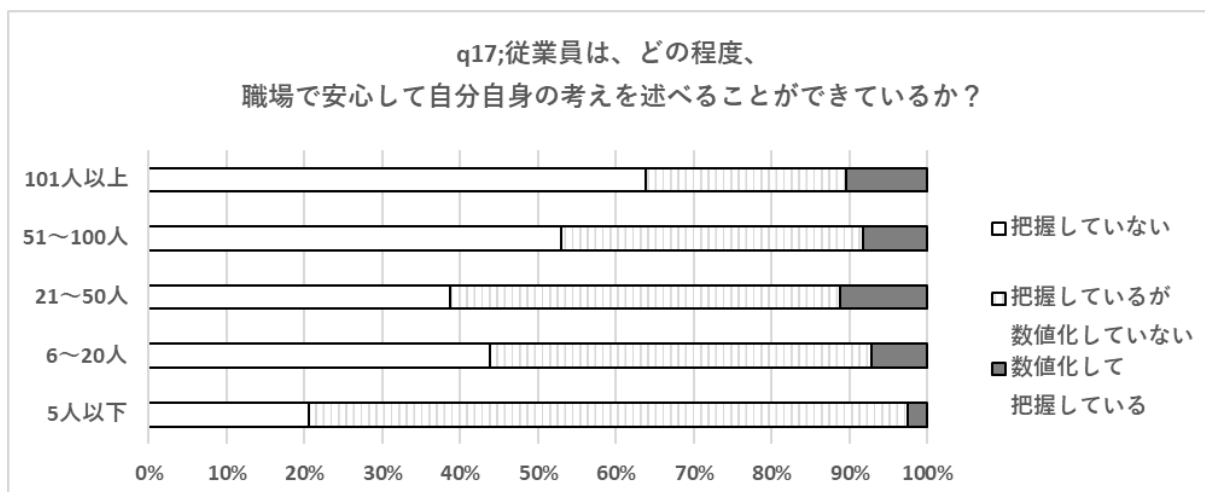


図13. 仕事への熱意や活力

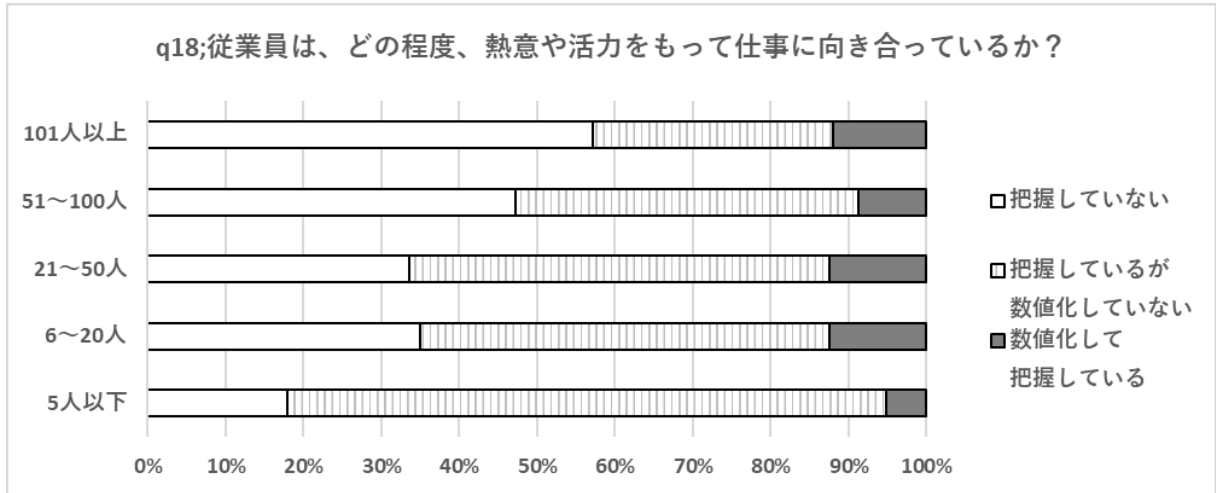


図14. 従業員における仕事を通じたウェルビーイング

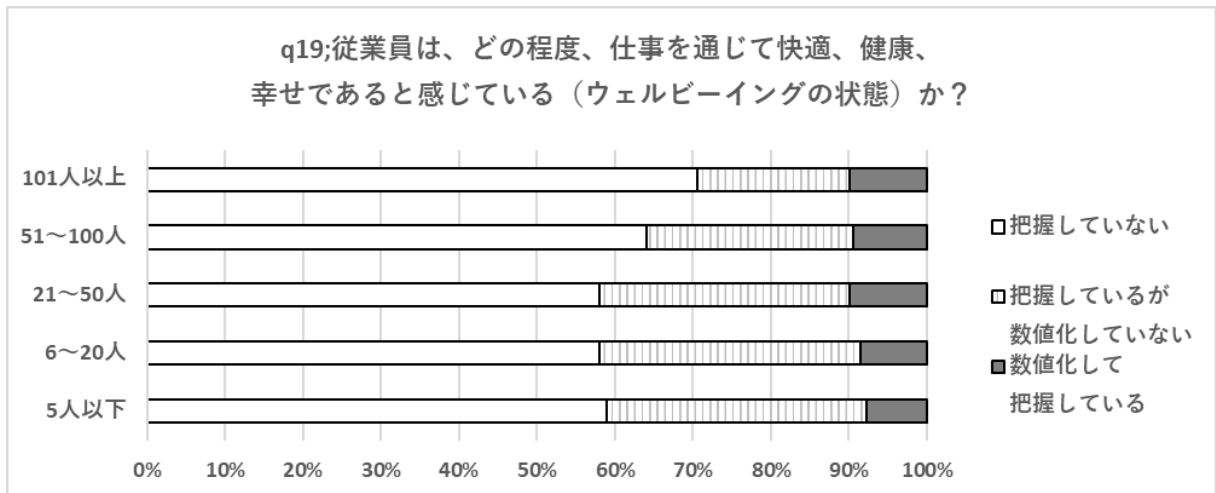


図15. 従業員によるウェルビーイング支援への企業認識

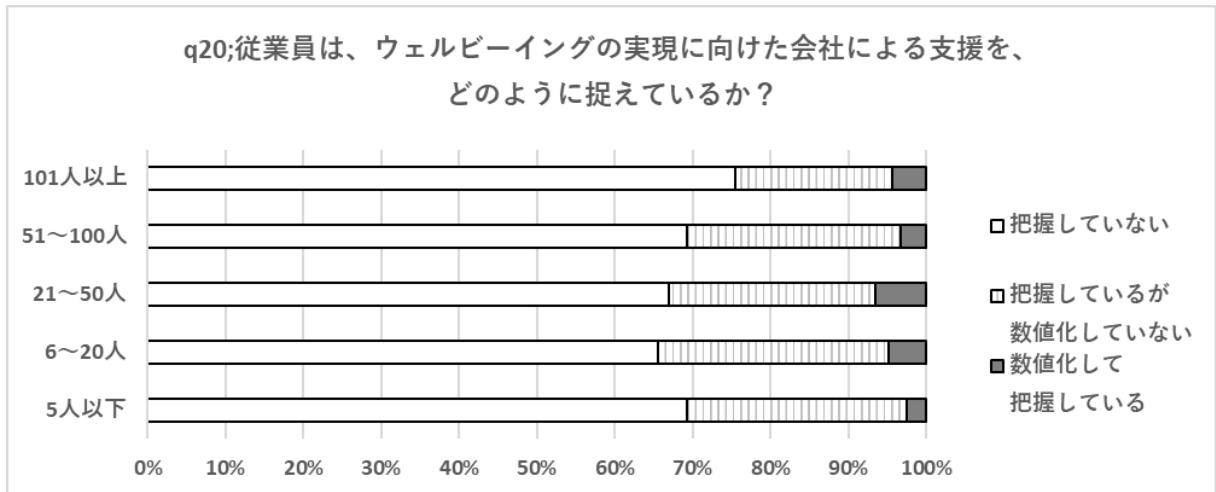


図16. 従業員の離職意思

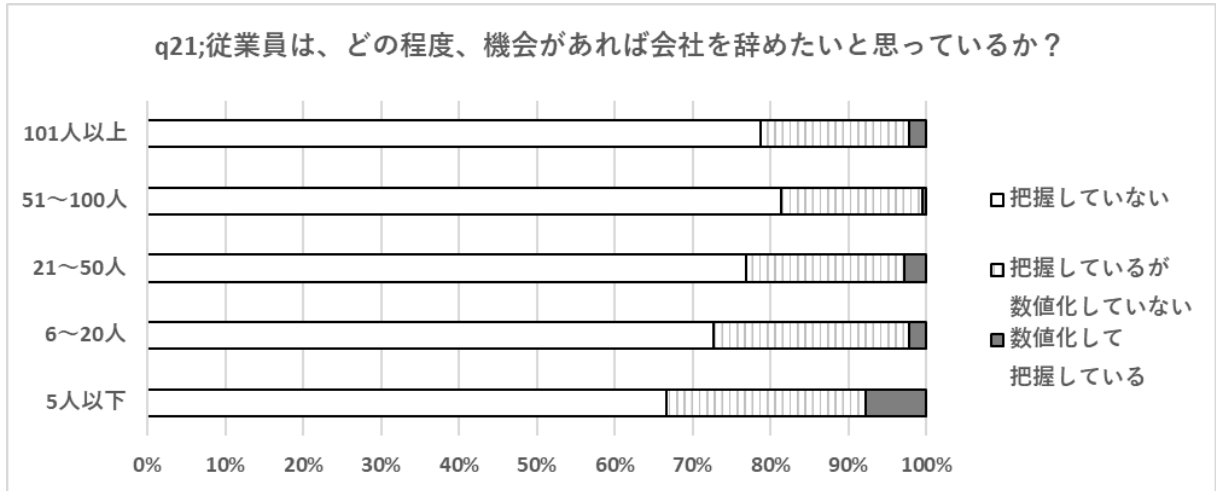


図17. 従業員の安全意識

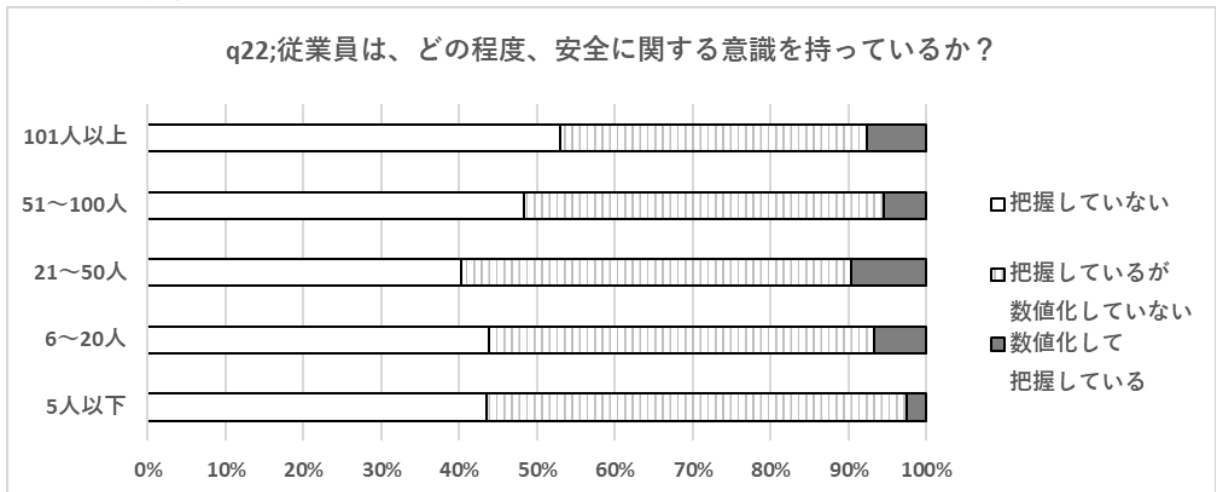


図18. 労働災害発生件数

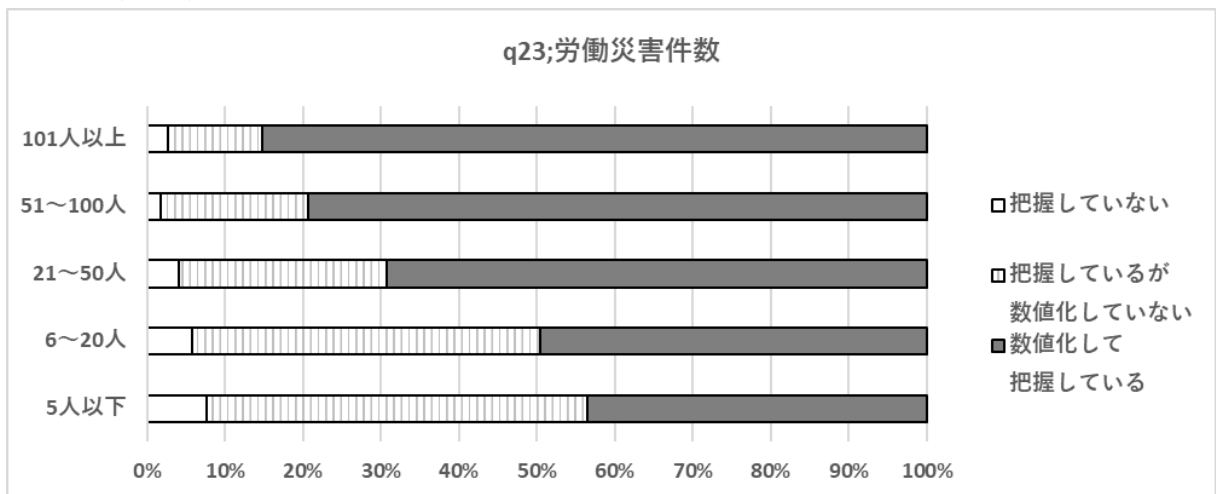


図19. 労働災害における度数率

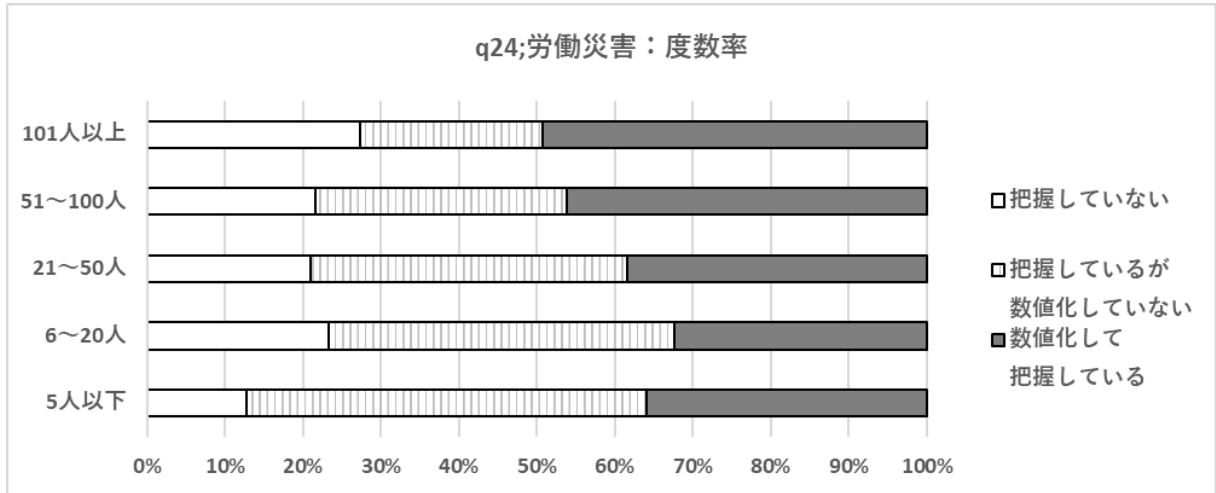


図20. 労働災害における強度率

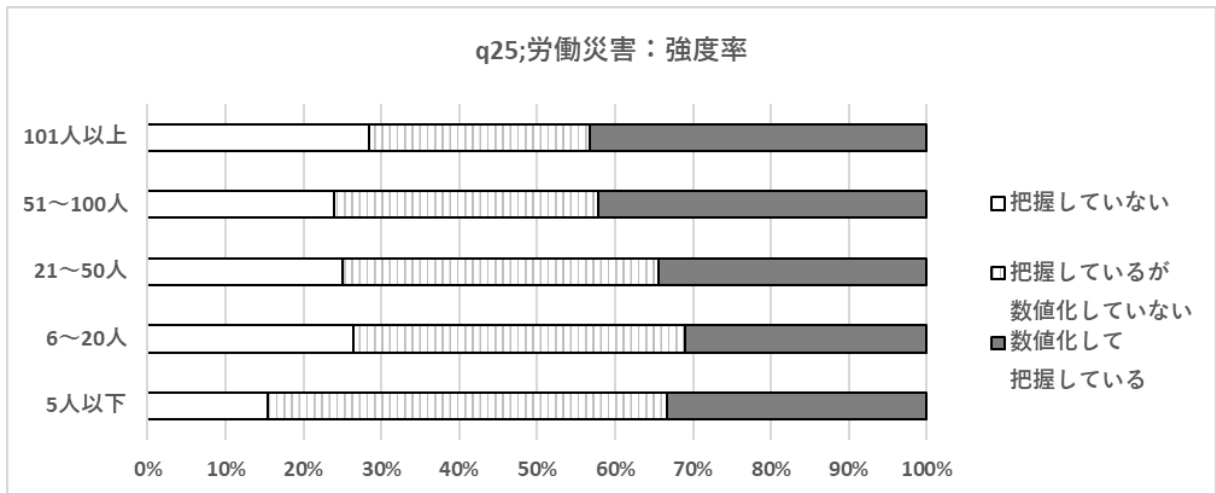
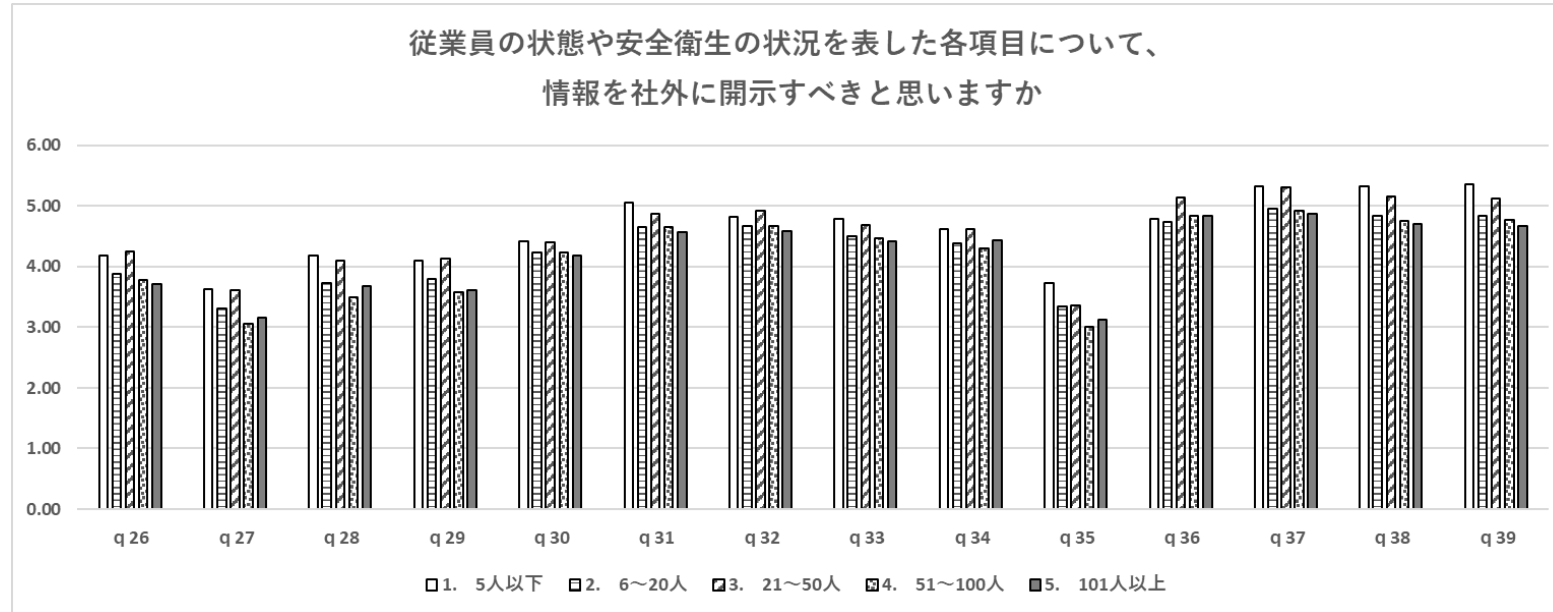


図21. 経営者視点による社外への情報開示意向：従業員の状態および安全衛生状況



- q26 従業員は、どの程度、日常生活の中で運動をしているか？
- q27 従業員に、糖尿病の人および予備軍がどの程度いるか？
- q28 従業員は、どの程度、仕事でのストレスを感じているか？
- q29 従業員は、健康問題で、どの程度、仕事の能率が低下しているか？
- q30 従業員同士の結びつきや信頼関係は、どの程度強いのか？
- q31 従業員は、どの程度、職場で安心して自分自身の考えを述べているか？
- q32 従業員は、どの程度、熱意や活力をもって仕事に向き合っているか？
- q33 従業員は、どの程度、仕事を通じて快適、健康、幸せであると感じている（ウェルビーイングの状態）か？
- q34 従業員は、ウェルビーイングの実現に向けた会社による支援を、どのように捉えているか？
- q35 従業員は、どの程度、機会があれば会社を辞めたいと思っているか？
- q36 従業員は、どの程度、安全に関する意識を持っているか？
- q37 労働災害件数
- q38 労働災害：度数率
- q39 労働災害：強度率

法人の代表者様にご回答いただきたく、お願いいたします。

I 企業情報

問1. 貴社の従業員数（役員および臨時雇用者を除きます）について、該当する番号に1つだけ○をつけてください。

1. 5人以下 2. 6～20人 3. 21～50人 4. 51～100人 5. 101～300人 6. 301人以上

問2. 貴社の業種について、該当する番号に1つだけ○をつけてください。

1. 卸売業 2. 小売業 3. 飲食サービス業 4. 情報通信業 5. 不動産業, 物品賃貸業
6. 学術研究, 専門・技術サービス業 7. 宿泊業 8. 生活関連サービス業, 娯楽業
9. 教育, 学習支援業 10. 医療, 福祉 11. その他サービス業 12. 製造業 13. 建設業 14. 運輸業
15. その他（ ）

問3. 貴社は「健康経営優良法人2020(中小規模法人部門)」(2019年秋の申請分)に認定されています。その後の認定状況を教えてください。該当する番号に1つだけ○をつけてください。

(i) 健康経営優良法人2021(2020年秋の申請分)の認定状況

1. 健康経営優良法人2021に認定、かつ、ブライツ500に選定
2. 健康経営優良法人2021に認定、しかし、ブライツ500には選定されていない
3. 申請したが、健康経営優良法人2021に不認定
4. 申請していない

(ii) 健康経営優良法人2022(2021年秋の申請分)

1. 健康経営優良法人2022に認定、かつ、ブライツ500に選定
2. 健康経営優良法人2022に認定、しかし、ブライツ500には選定されていない
3. 申請したが、健康経営優良法人2022に不認定
4. 申請していない

(iii) 健康経営優良法人2023(2022年秋の申請分)

1. 健康経営優良法人2023に申請した(結果はまだ届いていない)
2. 健康経営優良法人2023に申請していない

II 情報の把握および社外への開示

問4. 従業員の状態や安全衛生の状況を表した各項目について、経営者として、どの程度、把握したいとお考えになりますか。1(全く把握したくない)～7(とても把握したい)のなかで、最もあてはまる数字に1つだけ○をつけてください。

(現時点で把握しているか否かとは無関係でお選びください。)

	全く把握 したいと は思わな い	どちらでもない	とても 把握し たい				
従業員は、どの程度、日常生活の中で運動をしているか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員に、糖尿病の人および予備軍がどの程度いるか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員は、どの程度、仕事でのストレスを感じているか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員は、健康問題で、どの程度、仕事の能率が低下しているか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員同士の結びつきや信頼関係は、どの程度強いのか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員は、どの程度、職場で安心して自分自身の考えを述べる ことができるか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員は、どの程度、熱意や活力をもって仕事に向き合っ ているか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員は、どの程度、仕事を通じて快適、健康、幸せである と感じている（ウェルビーイングの状態）か？	1	2	3	4	5	6	7
従業員は、ウェルビーイングの実現に向けた会社による支援 を、どのように捉えているか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員は、どの程度、機会があれば会社を辞めたいと思っ ているか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員は、どの程度、安全に関する意識を持っているか？	1	2	3	4	5	6	7

問5. 従業員の状態や安全衛生の状況を表した各項目について、現時点での情報把握の状況を教えてください。1. 把握していない 2. 把握しているが数値化していない 3. 数値化して把握しているのなかで、あてはまる数字に **1つだけ** ○をつけてください。

	把握してい ない	把握しているが、 数値化していない	数値化して把握 している
従業員は、どの程度、日常生活の中で運動をしているか？	1	2	3
従業員に、糖尿病の人および予備軍がどの程度いるか？	1	2	3
従業員は、どの程度、仕事でのストレスを感じているか？	1	2	3
従業員は、健康問題で、どの程度、仕事の能率が低下しているか？	1	2	3
従業員同士の結びつきや信頼関係は、どの程度強いのか？	1	2	3
従業員は、どの程度、職場で安心して自分自身の考えを述べるこ とができるか？	1	2	3
従業員は、どの程度、熱意や活力をもって仕事に向き合っている か？	1	2	3
	把握してい ない	把握しているが、 数値化していない	数値化して把握 している
従業員は、どの程度、仕事を通じて快適、健康、幸せであると感じ ている（ウェルビーイングの状態）か？	1	2	3
従業員は、ウェルビーイングの実現に向けた会社による支援を、 どのように捉えているか？	1	2	3

従業員は、どの程度、機会があれば会社を辞めたいと思っているか？	1	2	3
従業員は、どの程度、安全に関する意識を持っているか？	1	2	3
労働災害件数	1	2	3
労働災害：度数率	1	2	3
労働災害：強度率	1	2	3

「度数率」とは、100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表します

「強度率」とは、100万延実労働時間当たりの労働損失日数、災害の重さの程度を表します

問6. 従業員の状態や安全衛生の状況を表した各項目について、経営者として、情報を社外に開示すべきと思いますか。1（全く開示すべきとは思わない）～7（積極的に開示すべき）のなかで、最もあてはまる数字に**1つだけ**○をつけてください。なお、社外への情報開示は、企業の社会的責任や企業イメージの向上等を目的としたとお考えください。

	全く開示すべきとは思わない		どちらでもない			積極的に開示すべき	
従業員は、どの程度、日常生活の中で運動をしているか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員に、糖尿病の人および予備軍がどの程度いるか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員は、どの程度、仕事でのストレスを感じているか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員は、健康問題で、どの程度、仕事の能率が低下しているか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員同士の結びつきや信頼関係は、どの程度強いのか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員は、どの程度、職場で安心して自分自身の考えを述べていることができるか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員は、どの程度、熱意や活力をもって仕事に向き合っているか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員は、どの程度、仕事を通じて快適、健康、幸せであると感じている（ウェルビーイングの状態）か？	1	2	3	4	5	6	7
従業員は、ウェルビーイングの実現に向けた会社による支援を、どのように捉えているか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員は、どの程度、機会があれば会社を辞めたいと思っているか？	1	2	3	4	5	6	7
従業員は、どの程度、安全に関する意識を持っているか？	1	2	3	4	5	6	7
労働災害件数	1	2	3	4	5	6	7
労働災害：度数率	1	2	3	4	5	6	7
労働災害：強度率	1	2	3	4	5	6	7

Ⅲ 貴社の健康経営の効果

問7. 健康経営を進めることにより、以下のことに、どの程度、効果があったと思いますか。1（大いに効果があった）～4（まったく効果がなかった）のなかで、最もあてはまる数字に**1つだけ**○をつけてください。

	大いに効果 があった	少し効果があ った	あまり効果が なかった	まったく効果 がなかった
従業員間のコミュニケーションの改善・促進	1	2	3	4
従業員のモチベーション・エンゲージメントの向上	1	2	3	4
従業員の生産性の向上	1	2	3	4
従業員満足度の向上	1	2	3	4
離職率の低下	1	2	3	4
従業員の安全に対する意識	1	2	3	4
労働災害の減少	1	2	3	4
新規人材の採用	1	2	3	4
業績の改善	1	2	3	4

上記項目以外で、効果をもとめた側面がありましたら、自由に記入してください。

IV 属性情報

本調査にご回答いただいた方のことを教えてください。該当する番号に **1つだけ** ○をつけてください。

問 8. 職位

1. 代表取締役 2. 取締役 3. 執行役員 4. 管理職 5. 一般社員 6. その他 ()

問 9. 性別

1. 男性 2. 女性 3. その他 (答えたくないも含みます)

問 10. 年齢

1. 20-29 歳 2. 30-39 歳 3. 40-49 歳 4. 50-59 歳 5. 60-69 歳 6. 70 歳以上

問 11. あなたの現在の健康状態はいかがですか。

1. 大変良い 2. 良い 3. どちらかといえば良い 4. どちらかといえば悪い 5. 悪い 6. 大変悪い

問 12. 厚生労働省が実施する「労働安全衛生優良企業公表制度」という仕組みがあることを知っていますか？ ★「労働安全衛生優良企業公表制度」とは、労働安全衛生に関して積極的な取組を行っている企業を認定・企業名を公表し、社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取組を促進するための制度です。

1. 知らない 2. 知っている (応募したことはない) 3. 知っている (応募したことがある)

質問は以上です。ご参加、ありがとうございました。

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

健康経営度調査票から見た投資家との対話に関する実態調査

研究協力者 稲垣瑞穂 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
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、2020年度健康経営度調査票のデータを用い、社外への情報開示の一つとして、どのように企業と投資家との間で健康経営に関する対話が行われているのかに関して、上場企業における対話の実態と健康経営度総合偏差値との関係性を明らかにすることを目的とした。

説明変数は、健康経営度の総合偏差値(5分位)とした。目的変数は、投資家との対話の形態を設定した。対話の定義として、企業側から投資家への対話としては、1)具体的なKPIを設定し対話を行っている、2)健康経営を企業の成長戦略の中に位置づけ、投資家に対して説明を行っている、3)ESGなど健康経営をテーマに含めた投資家向けの説明会やミーティングを開き、健康経営についての詳しい情報を投資家に説明している、4)経営トップ自らが投資家に健康経営についての自社の方針を説明している、5)SRIファンドやESGなど健康経営を評価軸に含めている投資家を訪問している、の5項目とし、いずれかに該当した場合は、企業側から投資家への対話があるものと判別した。また、投資家から企業への対話に対しては、1)投資家から方針等について説明を求められ、個別に説明したことがある、2)投資家から具体的な指標の状況に関しての説明を求められ、個別に説明した事がある、3)SRIファンド等から健康経営に関するアンケートや取材があり、対応した事がある、の3項目のいずれかに該当した場合は投資家から企業側への対話があると定義した。

今回の調査では、健康経営度調査票に回答した上場企業のみを対象とし、目的変数と説明変数との関係を、ロジスティック回帰分析を用いて解析を行った。また、業種および企業規模を調整し、オッズ比を算出した。

解析対象となった企業は1,041社であった。このうち、企業から投資家へ対話を行っているのは450社、投資家から企業への対話を行っているのは352社だった。ロジスティック回帰分析を行ったところ、健康経営度総合偏差値が最も高い群(Excellent)が、最も企業と投資家との間で対話を行っているという結果になり、企業から投資家への対話においては168社(80.8%)、投資家から企業への対話では145社(69.7%)が該当した。業種と企業規模を調節し、健康経営度総合偏差値が上から2番目に高い群(Very good)をreferenceとしてオッズ比を算出した。全体として、健康経営度の総合偏差値が高いほど健康経営に関する対話が行われている事との間に相関が認められた。企業から投資家への対話においては、OR比:2.05(P値=0.002)であり、投資家から企業への対話においても、OR比:2.66(P値<

0.001)となり、これらは有意な結果であることが認められた。

本研究を通じて、健康経営度総合偏差値が高い程、企業と投資家との対話が活発に行われている事が分かった。これは、健康経営度総合偏差値が高い企業ほど、健康経営や労働安全衛生活動に力を入れているため、必然的に投資家との対話においても健康経営に関して話題に取り上げる事が多い事につながっているのかもしれない。

本調査は、2020年度における断面調査であり、健康経営度総合偏差値と投資家との対話に関する因果関係は明確ではないので、今後は縦断調査による追加調査が求められる。

A. 目的

本研究では、2020年度の健康経営度調査票のデータを用いて、社外への情報開示の一つとして、どのように企業と投資家との間で健康経営に関する対話が行われているのかに関して、健康経営度調査票に基づく総合偏差値ごとの上場企業と投資家との対話の実態を明らかにすることを目的とした。

B. 方法

2015年から経済産業省は企業・法人の健康経営の取り組み状況を把握し、健康経営銘柄および健康経営優良法人（大企業）を選定することを目的として健康経営度調査を実施している。2017年に「健康経営度調査票」の結果を研究目的に公開する方針を決定し、2018年からは調査票結果を原則公開とすることを前提に各企業・団体が記載することを求め、さらに2014年～2017年度の結果に関しては、各社の個別同意を取ることにより、結果開示を実施した。今回、研究利用のため経済産業省から「健康経営度調査票」結果を入手し、2020年度における断面調査を実施した。本研究では、2020年度の健康経営度調査票の企業単位の個票データを用いて実施した横断研究である。本調査では、株式を上場している企業のみを解析対象とした。

説明変数は、健康経営度の総合偏差値とし、5分位に分け、総合偏差値の高い順から、Excellent・Very good・Good・Fair・Poorとした。

目的変数は投資家との対話とした。投資家との対話形態として、企業から投資家への対話、及び、投資家から企業への対話の2つに分類した。定義は以下の通りである。企業から投資家への対話においては、1)具体的なKPIを設定し対話を行っている、2)健康経営を企業の成長戦略の中に位置づけ、投資家に対して説明を行っている、3)ESGなど健康経営をテーマに含めた投資家向けの説明会やミーティングを開き、健康経営についての詳しい情報を投資家に説明している、4)経営トップ自らが投資家に健康経営についての自社の方針を説明している、5)SRIファンドやESGなど健康経営を評価軸に含めている投資家を訪問している、の5項目のうちいずれかを実施している場合は、企業から投資家への対話を行っていると判断した。また、投資家から企業への対話に関しては、1)投資家から方針等について説明を求められ、個別に説明したことがある、2)投資家から具体的な指標の状況に関しての説明を求められ、個別に説明した事がある、3)SRIファンド等から健康経営に関するアンケートや取材があり、対応した事がある、の3項目のいずれかに該当した場合は投資家から企業側への対話があると定義した。

統計解析

上記の説明変数、結果変数を用いて、ロジスティック回帰分析を行なった。業種および企業規模を調整し、オッズ比を

算出した。統計解析はStata17を用いて行った。

倫理的配慮

本研究では個人情報扱わない。経済産業省に健康経営度調査票の企業単位の個票データを申請し、取得した。

C. 結果

健康経営度調査票に回答した企業のうち上場企業は、2020年度は1,046法人であった。このうち欠損を除いた解析対象は1,041社であった。解析対象とした企業の業種ならびに企業規模の特徴に関しては表1に示す。最も多かった業種は製造業であり全体の約45%を占め、小売業/卸売業が15%、情報/通信業、金融業、サービス業がそれぞれ約1割であった。企業規模に関しては、3000人以上が約35%、1000人以上3000人未満が約30%、300人以上1000人未満が約25%であった。

ロジスティック回帰分析の結果は表2に示す。企業から投資家へ対話を行っている企業は450社(43.2%)、投資家から企業への対話を行っている企業は352社(33.8%)だった。最も対話を行っていた群に関して、企業から投資家への対話においては、総合偏差値がExcellentに分類された群の168社(80.8%)であり、投資家から企業への対話においても、総合偏差値がExcellentに分類された群の145社(69.7%)であった。業種と企業規模を調節し、Very good群をreferenceとしてオッズ

比を算出した。全体として、健康経営度の総合偏差値が高いほど健康経営に関する対話が活発に行われている事との相関が認められた。企業から投資家への対話においては、Excellent群においては、OR ratio (2.05 95% CI 1.30-3.25 p-value=0.002)であった。また、投資家から企業への対話においても、Excellent群において、OR ratio (2.66 95% CI 1.74-4.07 p-value<0.000)であった。

D. 考察

本研究は、健康経営に関して企業と投資家との間でどのような対話が行われているのかに関する実態と健康経営度の総合偏差値の関係を明らかにすることを目的とした。

企業が対外的にCSR/ESG活動などを通じて説明責任を果たすことは、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながると考えられている。更に、2006年に国連がPRI(Principles for Responsible Investment)を発表した事を受けて、近年、世界中の投資家の間では投資判断にESG(environment social & governance)を取り入れる動きが進んでおり、企業側も投資家に対して積極的にESGに関する情報開示を行っている。健康経営は、従業員の健康と活力を高めるための取り組みであり、ESGのsocialやgovernanceの要素に該当すると考えられている。

本研究を通じて、健康経営度総合偏差値が高いほど、企業と投資家との対話が活発に行われている事が分かった。しかしながら、今回の解析対象とした企業は、健康経営度調査票に回答した上場企業に限定しており、上場企業の中でも特に健康経営や労働安全衛生活動に積極的な企業が対象となっている可能性は否定できない。また、融資を受ける観点からも積極的に投資家への情報開示を意識している企業に偏っている可能性もある。上場や健康経営度調査票の回答の有無に限らず他の企業に対して、同様の調査を行った場合には、本研究結果よりも投資家との対話があまり行われていないという結果が出るかもしれない。

また、今回の調査内容に関しては、自記式の質問項目へのチェックの有無で判断しており、記載内容の質に関する言及が困難であると共に、質問項目以外での企業と投資家との対話が反映されていないのも限界点として挙げられる。そのため、今回の解析結果が、投資家との対話の実態に関する全てを反映している訳ではない。また、本研究は2020年度における健康経営度調査票の断面研究のため、その因果関係について検討することは困難である。今後はどのように企業と投資家との間で健康経営に関する対話が行われているのかに関して、時系列にも配慮しつつ、縦断研究など更なる検討を行う必要があると考えられる。

E. 結論

本研究を通じて、健康経営度総合偏差値と、企業と投資家との対話の間には相関関係がある事が分かった。健康経営度の総合偏差値が高いほど、企業の方針として健康経営や労働安全衛生活動に力を入れているため、必然的に投資家との対話においても健康経営に関して話題に取り上げる事につながっているのかもしれない。

今回の調査には、考察で述べたような限界点があり、断面調査であることから健康経営度総合偏差値と投資家との対話に関する因果関係は明確ではないので、今後は縦断調査による追加調査が求められる。

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

1) Mizuho Inagaki, Tomohisa Nagata, Kiminori Odagami, Nuri Purwito Adi, and Koji Mori. Dialogue between listed companies and investors on health and productivity management in Japan. American Occupational Health Conference 2023. Philadelphia, United States April, 2023.

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 引用・参考文献

なし

表1 解析対象の業種と企業規模

	total	Poor	Fair	Good	Very good	Excellent
Total	1041	209	209	207	208	208
Industry sector						
Agriculture, forestry, fishing, and Construction	4(0.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.5%)	3(1.4%)
Manufacturing	49(4.7%)	7(3.3%)	16(7.7%)	9(4.3%)	9(4.3%)	8(3.8%)
Electricity, gas, heat supply, and water	465(44.7%)	77(36.8%)	100(47.8%)	86(41.5%)	97(46.6%)	105(50.5%)
Transport and postal activities	22(2.1%)	3(1.4%)	0(0.0%)	6(2.9%)	7(3.4%)	6(2.9%)
Information and communications	37(3.6%)	10(4.8%)	4(1.9%)	10(4.8%)	7(3.4%)	6(2.9%)
Wholesale and retail trade	95(9.1%)	22(10.5%)	17(8.1%)	19(9.2%)	20(9.6%)	17(8.2%)
Finance and insurance	152(14.6%)	50(23.9%)	27(12.9%)	31(15.0%)	23(11.1%)	21(10.1%)
Real estate and goods rental and leasing	92(8.8%)	9(4.3%)	15(7.2%)	20(9.7%)	25(12.0%)	23(11.1%)
Medical, health care, and welfare	28(2.7%)	8(3.8%)	6(2.9%)	5(2.4%)	4(1.9%)	5(2.4%)
Services	1(0.0%)	0(0.0%)	1(0.5%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
Other	90(8.6%)	23(11.0%)	21(10.0%)	19(9.2%)	14(6.7%)	13(6.3%)
	6(0.6%)	0(0.0%)	2(1.0%)	2(1.0%)	1(0.5%)	1(0.5%)
Number of employees						
≤99	19(1.8%)	16(7.7%)	3(1.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
100–299	85(8.2%)	45(21.5%)	16(7.7%)	15(7.2%)	5(2.4%)	4(1.9%)
300–999	261(25.1%)	80(38.3%)	80(38.3%)	49(23.7%)	34(16.3%)	18(8.7%)
1,000–2,999	320(30.7%)	46(22.0%)	67(32.1%)	79(38.2%)	64(30.8%)	64(30.8%)
≥3,000	356(34.2%)	22(10.5%)	43(20.6%)	64(30.9%)	105(50.5%)	122(58.7%)

表2 企業と投資家との対話

Overall evaluation score	Opportunity for dialogue		Multivariate adjusted*			
	n	%	OR	95%CI	P value	
Dialogue from companies to investors						
Poor	13	6.2	0.03	0.01	0.06	< 0.000
Fair	37	17.7	0.09	0.05	0.14	< 0.000
Good	91	44.0	0.33	0.22	0.50	< 0.000
Very good	141	67.8	ref.			
Excellent	168	80.8	2.05	1.30	3.25	0.002
Dialogue from investors to companies						
Poor	18	8.6	0.12	0.07	0.23	< 0.000
Fair	32	15.3	0.23	0.14	0.37	< 0.000
Good	62	30.0	0.47	0.31	0.72	0.001
Very good	95	45.7	ref.			
Excellent	145	69.7	2.66	1.74	4.07	< 0.000

* Odds ratio adjusted for industry and company size

OR, odds ratio; CI, confidential interval

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	人的資本情報の測定と開示に関する考察：企業会計とマクロ会計	横浜経営研究	43(1)	255-272	2022
池田安生	インパクト投資と持続可能な社会の構築	Journal of financial planning	21(232)	46-49	2023
池田安生	企業報告における人的資本情報開示の動向と展望－包括的な資本主義実現に向けて－	産業能率大学紀要	43(2)	31-54	2023
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
金藤正直	労働安全衛生マネジメントシステムを考慮に入れた健康経営評価システムの展開	横浜経営研究	43(1)	273-288	2022
Shimizu T, Nagata T, Fujimoto A, Inoue S, Nagata M, Mori K.	Occupational safety and health aspects of corporate social responsibility reporting in Japan: comparison between 2012 and 2020.	BMC Res Notes	23;15(1)	260	2022
藤本亜弓, 永田智久, 清水崇弘, 井上俊介, 小田上公法, 永田昌子, 森晃爾.	中小企業における労働安全衛生の取組みに関する情報開示の実態.	労働安全衛生研究	15(2)	161-167	2022
永田智久	ESG/SDGsは労働安全衛生の水準を引き上げるか？	産業保健法学会誌	1(1)	37-40	2022

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. 大企業・中小企業における労働安全衛生活動の歴史的背景と現状-欧米および日本の
取り組みを中心として-

研究分担者 金藤 正直

研究協力者 池田 安生

研究協力者 水野 里香 11

【ESG実態調査について】

2. 米国・欧州の上場企業における労働安全衛生の情報開示に関する良好事例

研究協力者 藤原 秀起

研究代表者 永田 智久 41

3. 上場企業(プライム市場)における労働安全衛生活動の社外への情報開示に関する実
態調査

研究代表者 永田 智久

研究分担者 小田上 公法

研究分担者 永田 昌子

研究分担者 森 晃爾 53

4. 健康経営度総合偏差値と労働災害度数率との関連

研究協力者 稲垣 瑞穂

研究代表者 永田 智久 65

5. 中小企業における労働安全衛生および健康経営の情報開示およびその効果に関する調査

研究協力者 藤原 秀起

研究代表者 永田 智久 73

【ESGニーズ調査】

6. 健康経営度調査票から見た投資家との対話に関する実態調査

研究協力者 稲垣 瑞穂

研究代表者 永田 智久 93

研究成果の刊行に関する一覧表

..... 101

令和5年5月17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 上田 陽一

次の職員の令和4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。

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4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。

令和5年5月17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 上田 陽一

次の職員の令和4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。

令和5年5月17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 上田 陽一

次の職員の令和4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) 医学部・准教授
(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□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5年5月17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 上田 陽一

次の職員の令和4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・助教
(氏名・フリガナ) 小田上 公法・オダガミ キミノリ

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) ・該当する口を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。