

厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)

分担研究報告書

労働災害防止対策の推進とESG投資の活用に関する調査研究

欧米と日本における労働安全衛生に関する会計学的調査とその考察

研究分担者 金藤 正直 法政大学人間環境学部 教授

研究要旨:

2020年度は、研究目的・計画に示されている「ESG情報開示制度」とも関連させながら、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文献レビューと、日本企業の実践的取り組みの現状に関する研究・調査を行った。前者では、経営学や経済学などの視点から、同年度までに公表された労働安全衛生に関する研究著書・論文などの文献の内容について調査した。その結果、①サステナビリティ経営の取り組みとESG（投資）との関係を明らかにした研究を始め、②労働安全衛生活動やESG（投資）を個別に取り上げた研究はあるが、これらの関係を明らかにする研究はいまだ存在していないことが明らかになった。後者については、「健康、労働、安全、衛生、働き方、働きがい、コロナ」の検索キーワードをもとに、健康経営銘柄2020に選ばれた大企業40社の有価証券報告書における開示項目の記載内容について分析した。その結果、「第2 事業の状況」の項目に労働安全衛生やESGに関する情報を開示している企業が多いことから、労働安全衛生、ESG、新型コロナウイルス対策を重要な経営戦略として捉え、これを実現するための従業員マネジメントやその対策を行っていることを明らかにした。また、「第4 提出会社の状況」の「コーポレート・ガバナンスの状況等」や、「第5 経理」の項目にも情報開示されていることから、新型コロナウイルス対策も加味したガバナンス強化や、労働安全衛生活動成果の可視化により、今後サステナビリティ経営とは異なる新たな戦略策定、組織編成、マネジメントを展開していく可能性があることを考察した。

2021年度は、2020年度での研究・調査を継続しつつ、さらに詳細に分析していくために、①欧米の労働安全衛生に関する制度と企業活動の歴史的変遷、②欧米の労働安全衛生に関する企業会計の研究動向、③日本における企業の労働安全衛生活動の現状と研究動向、の3つに分けて検討した。まず、①については、戦後において欧米、特にアメリカにおける労働安全衛生に関する制度（労働安全衛生法）への動きと、これが制定された背景について明らかにした。次に、②については、会計学（主に財務会計）の視点から、欧米における人的資源への投資が企業価値に与える影響とその開示について検討した。特に、ここでは、SEC、IFRS®、国際標準化機構（ISO）の制度的特徴とともに、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）の概念や特徴については、2022年度で考察する国際連合欧州経済委員会（UNECE）で検討されている人的資本サテライト勘定と関係させながら明らかにした。最後に③では、GRIスタンダード（労働安全衛生GRI403、研究と教育GRI404）に基づいて、安全衛生優良企業60社を対象とした労働安全衛生活動の現状を調査した。その結果、対象企業の半分近くが、労働者の健康増進と労働安全衛生に関する労働者研修に取り組み、4割近くの企業が労働衛生サービスと労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーションに取り組んでいた。その他に、4割近くの企業が従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラムを実施していた。また、ここでは、戦後から現在までの外部報告

と内部管理に関する文献調査も実施した。その結果、社会責任会計や企業社会会計が登場した60年代後半から各国で公表されている従業員の雇用、健康、安全衛生に関する外部情報開示モデルの検討や、健康経営の制度的特徴や新型コロナウイルス感染症対策下での健康経営の評価モデルの検討がなされていた。

2022年度は、これまでの研究・調査結果をもとに、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、先行している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（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予想される。

研究協力者

池田 安生 日本経済大学経営学部 准教授

水野 里香 横浜国立大学経済学部 非常勤講師

A. 目的

本研究では、「ESG情報開示制度」とも関連させながら、日本企業(大企業・中小企業)を対象とした労働安全衛生活動の理論と実践を明らかにしていくために、以下の3つに分けて検討した。

- ①欧米の労働安全衛生制度と企業活動の歴史的変遷
- ②欧米・日本における企業の労働安全衛生に関する研究動向
- ③日本における企業の労働安全衛生活動の現状分析

B. 方法

「A.目的」に示した①と②の方法に関して、歴史的変遷や研究動向の調査方法については、国際標準化機構(ISO)の30414や45001の規格だけではなく、歴史的な視点から労働安全衛生に関する制度や企業活動について明らかにされている経済学・経営学の文献を始め、健康経営、人的資本経営、人的資源管理、ESG投資、インパクト投資、インパクト加重会計(IWA: Impact Weighted Accounting)など、労働安全衛生に関係する文献についても整理した。

次に、③の現状分析の方法については次の通りである。2020年度では、健康経営銘柄企業における有価証券報告書の調査を実施した。この調査では、労働安全衛生や健康経営・健康会計の検索キーワード(健康、労働、安全、衛生、働き方、

働きがい、コロナ)に関連する記載情報(財務情報や非財務情報)とその内容を分析した。2021年度では、厚生労働省が認定する安全衛生優良企業の取り組みを調査した。この調査では、各社のホームページなどの開示情報を、サステナビリティレポートのフレームワークを公表しているGRI(Global Reporting Initiative)の「GRIスタンダード」のうち、労働安全衛生に関する基準「GRI403:労働安全衛生 2018」と「GRI404:研修と教育 2016」に基づいて分析した。2022年度では、地方銀行の企業へのESG融資の現状調査を行った。この調査では、東洋経済新報社が発行しているCSR企業総覧2021年版をもとに調査対象企業を絞り込み、その後、この企業に対して、一般社団法人全国銀行協会の全銀協SDGsレポートを始め、環境省のESG地域金融実践ガイド、ESG地域金融やサステナブルファイナンスの論文などを参考に作成した調査票をもとに各社の取組状況を明らかにした。

C. 結果

1. 欧米の労働安全衛生制度と企業活動の歴史的変遷

(1) 2021年度

この研究は、日本よりも制度化や取り組みが進んでいる欧米、特にアメリカにおける労働安全衛生に関する制度(労働安全衛生法)への動きと、これが制定さ

れた背景を明らかにするために、2021年度より実施された。

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

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

定された。

(2) 2022年度

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；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し、公表される。また、NIOSHとともに Occupational Safety and Health Administration（OSHA；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、負傷した労働者と仕事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. 欧米や日本における企業の労働安全衛生の研究動向

(1) 2020年度

この調査では、研究テーマに直接関係するものと間接的に関係するものに分けて調査を行った。その結果、現時点では、労働安全衛生活動とESG投資との関係に触れた研究は、現時点ではいまだ存在していない。すなわち、後者の研究が多いことが明らかになった。

例えば、経営学分野からの研究については、先述したローゼン (Rosen, R.H.) (1992) の『ヘルシー・カンパニー』を始め、コウト (Coutu, D.L.) (2002) やメイナイロ＝ギブソン (Mainiero, L. A. and Gibson, D.E.) (2003) は、2001年9月11日に起きた事件発生後の従業員の身体的影響とその対処法を述べている。その他には、ヘンプ (Hemp, P.) (2004) は、プレゼンティズムと仕事のパフォーマンスとの関係、フライヤー (Fryer, B.) (2006) は睡眠と仕事のパフォーマンスとの関係、ベリー (Berry, L.L.) 等 (2010) は従業員の健康増進プログラム (ウェルネスプログラム) と従業員また組織 (企業や部署) のパフォーマンスとの関係、そして、ルーサンス (Luthans, F.) (2015) は心理的資本 (ポジティブな

感情などの心理的リソース) と業績との関係、について述べている。国内では、森等 (2010) による健康会計の研究を始め、経済産業省の『企業の「健康経営」ガイドブック～連携・協働による健康づくりのススメ～ (改訂第1版)』や『健康投資管理会計ガイドライン』、金藤・岩田 (2019) や金藤 (2021) によるBSC (Balanced Scorecard) を用いた健康経営評価モデルの開発、といった研究や報告書がある。

また、ESG関連の研究で言えば、セラフェイム (Serafeim, G.) が中心となり、2013年からHarvard Business ReviewやJournal of Applied Corporate Financeにおいて、企業を主体とした財務パフォーマンスとESGパフォーマンスをともに向上させる方法を始め、ESG情報開示の現状分析や、投資家の投資行動に対するESG情報の開示方法などの研究成果が公表されている。

経済学など他の社会科学分野の研究については、後藤・井深 (2020) が、消費者が求める保険・医療・介護を総合的に捉えた新たな経済学である『健康経済学』がある。これは教科書として刊行されたものであるが、本研究テーマを経済政策に結び付けた検討を行うためには有用な文献であると考えられる。

(2) 2021年度

まず、ここでは、会計学 (主に財務会

計)の視点から、人的資本への投資が企業価値に与える影響とその開示について検討を行った。

企業価値の非財務要因でもある人的資源情報の開示に関して、SEC (Stock Exchange Committee)は、2018年に現行のアメリカ会計基準に示された従業員数を開示するという要件を、経営者に焦点を当てている人的資本の措置または目的を含む、企業の人的資本の説明を開示する要件に置き換えることを提案し、登録企業に広くパブリック・オピニオンを募った。その結果、2020年11月より、従業員数については、セグメント情報などより事業に重要な部分の開示を求めることとなった。また、人的資本の育成、魅力、安全性、維持に関連するものなど、事業の管理に焦点を当てた人的資本情報の開示も求める原則案を提示した。これに従い、登録企業は、2021年度の年次報告から従業員数の他に、離職率、労働安全衛生、報奨、労務情報、従業員のフィードバックなども開示する傾向が確認された。

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

開示が義務化されている「戦略レポート」と同じ形態であると言える。

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

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

以上に加え、欧米や日本で戦後発行された会計情報開示に関する著書・論文をもとに、研究テーマに関する内容についても概観した。その中で、日本社会関連会計学会 (1991) の『企業情報ディスクロージャー事典』には、この著書の発行時までには発表された欧米や日本における会計情報の開示制度とともに、社会責任会計、企業社会会計、社会関連会計の中で、労働安全、従業員、人的資本などの計上や情報開示の事例、またこれらに関する法規制が数多く紹介されている。例

例えば、フランスやドイツにおける社会貸借対照表では、雇用、報酬、労働安全、労働条件などの開示を促す制度や事例が示されている。また、1960年代後半よりアメリカで発展し、理論化されてきたリッカート (Likert, R.) (1967) などの人的資源会計についても紹介されている。欧米におけるこうした当時の研究動向に関しては、日本で人的資源会計や人間資産会計の先進的な研究を行った若杉 (1973) (1979) の著書の中でも取り上げられている。

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

こうした情報開示の調査以外には、内部管理に関する調査も実施した。この調査では、昨年度の報告書にも示した文献以外に、経済産業省の『企業の「健康経営」ガイドブック～連携・協働による健康づくりのススメ～ (改訂第1版)』や『健康投資管理会計ガイドライン』、BSC (Balanced Scorecard) を用いて健康経

営のための評価モデル研究 (金藤 (2021)) や、健康長寿産業連合会が2020年と2021年に実施した新型コロナウイルス感染症対策を加味した健康経営の取組調査の結果とBSCをもとに、健康経営評価のモデル構築のための視点を明らかにした研究 (金藤 (2022)) がある。

(3) 2022年度

①欧米の動向

ここでは、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面から明らかにした。

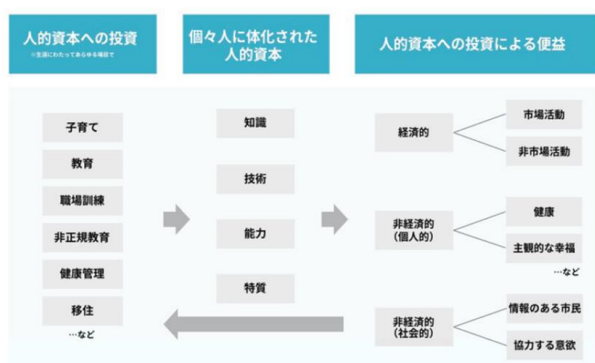
1) マクロ会計の動向

マクロ会計とは、一国全体や特定の地域を会計単位とし、その空間内で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考えを根底に据えている。その上で、人的資本に関する支出について、「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実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。

A) 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。

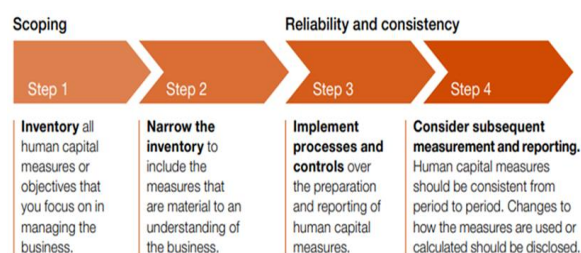
- ・事業全体にとって重要な場合は、従業員の数とその人的資源の説明をする。また、特定のセグメントについてそれらが重要な場合は、そのセグメントを特定し説明する必要がある。

- ・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



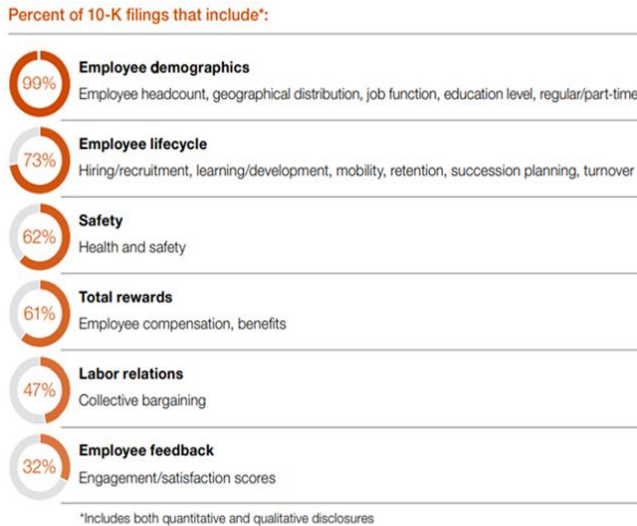
出所 : PwC (2021), p.2.

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。

B) IFRS® “MCP-Management commentary project” の進捗

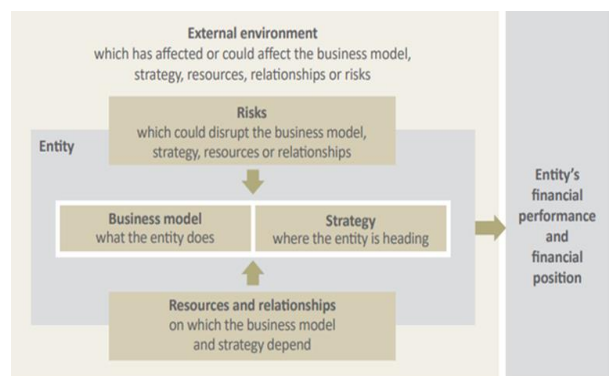
国際会計基準審議会（International Accounting Standard Board：IASB）は2020年後半の草案発表を目指した新たなプロジェクトとして、国際会計基準（International Financial Reporting Standard：IFRS）によるManagement commentary project (MCP) を開始した。

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）の部分をも、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。

②日本の動向

ここでは、東京証券取引所が2022年4月に、プライム市場移行に際して改定されたコーポレートガバナンス・コードから見る人的資本開示を考察し、また、これに関連する文献調査の結果を明らかにする。

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2-6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2-6 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 | ○ | ○ + | ○ + |
| 市場第二部 | ○ | ○ | ○ | | | より高水準 | より高水準 |
| JASDAQ スタンダード (※) | ○ | - | - | スタンダード 市場 | ○ | ○ | ○ |
| マザーズ | ○ | - | - | グロース市場 | ○ | - | - |
| 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) その他調査

2022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。

3. 日本における企業の労働安全衛生活動の現状分析

(1) 2020年度

開示内容の調査結果は、以下の通りである。なお、ここで調査した企業数の整理については、先述した有価証券報告書の開示項目ごとに、「安全衛生/健康経営」に関する記載情報と、「新型コロナウイルス対策」に関する記載情報を調査する項目を設けている。そのために、以下に整理した企業数については、それぞれ並列して示している。

第1部 企業情報への開示状況

(1) 第1 企業の概況

①主要な経営指標等の推移

安全衛生/健康経営：0社（0%）

新型コロナウイルス対策：0社（0%）

②沿革

安全衛生/健康経営：0社（0%）

新型コロナウイルス対策：0社（0%）

③事業の内容

安全衛生/健康経営：0社（0%）

新型コロナウイルス対策：0社（0%）

④関係会社の状況

安全衛生/健康経営：0社（0%）

- 新型コロナウイルス対策：0社（0%）
- ⑤従業員の状況
- 安全衛生/健康経営：0社（0%）
- 新型コロナウイルス対策：0社（0%）
- (2) 第2 事業の状況
- ①経営方針、経営環境及び対処すべき課題等
- 安全衛生/健康経営：29社（72.5%）
- 新型コロナウイルス対策：31社（77.5%）
- ②事業等のリスク
- 安全衛生/健康経営：25社（62.5%）
- 新型コロナウイルス対策：33社（82.5%）
- ③経営者による財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析
- 安全衛生/健康経営：4社（10%）
- 新型コロナウイルス対策：33社（82.5%）
- ④経営上の重要な契約等
- 安全衛生/健康経営：0社（0%）
- 新型コロナウイルス対策：0社（0%）
- ⑤研究開発活動
- 安全衛生/健康経営：1社（2.5%）
- 新型コロナウイルス対策：2社（5%）
- (3) 設備の状況
- ①設備投資等の概要
- 安全衛生/健康経営：0社（0%）
- 新型コロナウイルス対策：0社（0%）
- ②主要な設備の状況
- 安全衛生/健康経営：0社（0%）
- 新型コロナウイルス対策：0社（0%）
- ③設備の新設、除却等の計画
- 安全衛生/健康経営：0社（0%）
- 新型コロナウイルス対策：6社（15%）
- (4) 第4 提出会社の状況
- ①株式等の状況
- 安全衛生/健康経営：1社（2.5%）
- 新型コロナウイルス対策：0社（0%）
- ②自己株式の取得等の状況
- 安全衛生/健康経営：0社（0%）
- 新型コロナウイルス対策：0社（0%）
- ③配当政策
- 安全衛生/健康経営：0社（0%）
- 新型コロナウイルス対策：2社（5%）
- ④コーポレート・ガバナンスの状況等
- 安全衛生/健康経営：16社（40%）
- 新型コロナウイルス対策：2社（5%）
- ⑤役員の状況
- 安全衛生/健康経営：3社（7.5%）
- 新型コロナウイルス対策：2社（5%）
- (5) 第5 経理の状況
- ①連結財務諸表等
- 安全衛生/健康経営：1社（2.5%）
- 新型コロナウイルス対策：28社（70%）
- ②財務諸表等
- 安全衛生/健康経営：0社（0%）
- 新型コロナウイルス対策：17社（42.5%）
- ③その他
- 安全衛生/健康経営：0社（0%）
- 新型コロナウイルス対策：0社（0%）
- (6) 第6 提出会社の株式事務の概要：

安全衛生/健康経営：0社（0%）
 新型コロナウイルス対策：0社（0%）

(7) 第7 提出会社の参考情報

①提出会社の親会社等の情報

安全衛生/健康経営：0社（0%）
 新型コロナウイルス対策：0社（0%）

②その他の参考情報

安全衛生/健康経営：0社（0%）
 新型コロナウイルス対策：0社（0%）

第2部 提出会社の保証会社等の情報：

安全衛生/健康経営：0社（0%）
 新型コロナウイルス対策：4社（10%）

以上の調査結果から、各企業は、「第2事業の状況」を始め、「第4 提出会社の状況」の「コーポレート・ガバナンスの状況等」や、「第5 経理」の開示項目に、現在行っている労働安全衛生・健康経営の対策や取り組み、また、新型コロナウイルス対策を示している。

(2) 2021年度

安全衛生優良企業60社を対象とした労働安全衛生活動における現状調査の結果（図表3-1および図表3-2）は、以下の通りである。なお、ここで調査した企業数については、先述した「GRI403：労働安全衛生 2018」と「GRI404：研修と教育 2016」の開示事項ごとに示している。

図表3-1 GRI403の開示項目（10項目）に基づく開示企業数

| 開示事項 | 開示企業数（社） |
|---|----------|
| 403-1：労働安全衛生マネジメントシステム | 5 |
| 403-2：危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査 | 0 |
| 開示事項403-3：労働衛生サービス | 24 |
| 開示事項403-4：労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション | 22 |
| 開示事項403-5：労働安全衛生に関する労働者研修 | 29 |
| 開示事項403-6：労働者の健康増進 | 34 |
| 開示事項403-7：ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 | 13 |
| 開示事項403-8：労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 | 0 |
| 開示事項403-9：労働関連の傷害 | 12 |
| 開示事項403-10：労働関連の疾病・体調不良 | 3 |

図表3-2 GRI404の開示項目（3項目）
に基づく開示企業数

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

以上の調査結果から、GRI403に関する取り組みのうち、半分近くの企業が労働者の健康増進（開示事項403-6）と労働安全衛生に関する労働者研修（開示事項403-5）に取り組み、4割近くの企業が労働衛生サービス（開示事項403-3）と労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション（開示事項403-4）に取り組んでいた。また、GRI404に関する取り組みについては、4割近くの企業が従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム（開示事項404-2）を実施していた。

(3) 2022年度

2022年度は、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投資の活用に資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

A) 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

・インタビューイ：

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。

B) 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、一つひとつ回答して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、それに比べると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）などの取り組みをネガティブ・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、それを經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

A) 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りこんだ。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。

B) 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。

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

(1) 2021年度

ここでは、「労働安全衛生法」に着目し、同法に基づいて設置された国立労働安全衛生研究所(NIOSH: National Institute for Occupational Safety & Health)の活動が、どのような性格を持つものであったかを探ることで、現在の労働安全衛生や健康経営に連なる行政の動きを明らかにした。

(2) 2022年度

ここでは、労働安全衛生法が制定されるまでの連邦レベルでの動向を明らかにした。

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ると、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することが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. 欧米や日本における企業の労働安全衛生の研究動向

(1) 2020年度

2020年度時点では、企業におけるサステナビリティ経営の取り組みとESG（投資）との関係を明らかにした研究が多い。また、労働安全衛生活動やESG（投資）を個別に取り上げた研究はあるが、これらの関係を明らかにした研究は、いまだ存在していないことが明らかになった。

(2) 2021年度

2021年度は、日本政府のマクロ経済政策では、企業による投資がインパクトとしてその企業外に派生しても、それは経済成長として捉えられる。一方、現行の企業会計制度および企業報告では、その投資に対するリターンがその企業外にインパクトを派生させても、これを計上するためのスキームが確立されていないことから、外部不経済の問題として認識される。

国際連合欧州経済委員会(UNECE : United Nations Economic Commission

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

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

まで及ぶ可能性がある。UNECEでのこうした取り組みは、IWAとその目的に関係するものである。

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

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

(3) 2022年度

欧米では、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ものかを示すものが、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。

また、ミクロ会計に位置する企業会計の現状については、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る。

一方、日本では、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。

これに加えて、「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予想される。

3. 日本における企業の労働安全衛生活動の現状分析

(1) 2020年度

有価証券報告書の開示項目の分析を通じて、健康経営銘柄選定企業は、「第2 事業の状況」の項目に情報開示している企業が多いことから、労働安全衛生、ESG、新型コロナウイルス対策を重要な経営戦略として捉え、これをもとにした従業員マネジメントへの取り組みやその対策を行っていることが明らかになった。その他には、「第4 提出会社の状況」の「コーポレート・ガバナンスの状況等」や、「第5 経理」の項目にも情報が開示されていることから、新型コロナウイルス対策も加味したガバナンス強化や、労働安全衛生活動成果の可視化により、今後各社でサステナビリティ経営とは異なる新たな戦略策定、組織編成、マネジメントを展開していく可能性が見られる。

(2) 2021年度

また、2021年度の現状調査の結果から明らかになったことは、安全衛生優良企業では、労働安全衛生活動とともに、健

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

(3) 2022年度

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、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。

E. 結論

1. 欧米の労働安全衛生制度と企業活動の歴史的変遷

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. 欧米や日本における企業の労働安全衛生の研究動向

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。

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、IASB、JPX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。これに加えて、JPXでは、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。

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活動の現状分析

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行っているのに対し、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。

4. 総括

以上が、3年間における1.～3.の研究・調査の成果であるが、この成果を通じて、2020年度の結論で述べた「ISO45001やISO30414などの国際規格に基づいた、また、新型コロナウイルス対策も加味した人的資源管理または人的資本経営と、健康経営の総合的な取り組みや、これらの取組成果を有価証券報告書や統合報告書などを用いて情報開示の動き」が、大企

業を中心に徐々に実現されてきていることが明らかにされた。したがって、今後は、2021年度の結論で述べた「欧米や日本の企業において、労働安全衛生活動の成果を外部ステークホルダーに情報開示する、といった動きが活発になる」であろう。こうした動きは、2022年度に考察したコーポレートガバナンス・コードの改定だけではなく、2021年度に述べた「ESG投資やインパクト投資への関心の高まりや、人的資本に関する情報開示の国際規格であるISO30414への対応とともに、国内外でのサステナビリティ情報開示を推進するGSSB（Global Sustainability Standards Board）、VRF（Value Reporting Foundation）、ISSB（International Sustainability Standard Board）、SSBJ（Sustainability Standards Board of Japan）といった国内外の委員会、審議会、財団への対応」により、大企業を中心に加速していくことが予想される。

現在、日本のこうした取り組みは、先述したように実務先行型であることから、今後新たな制度を設定したり、構築していくためには、先行しているアメリカの歴史的動向や現状を参考にしながら、また金融機関の動向にも着目しながら理論化し、それを各企業の業種業態を加味した経営の実践レベルに落とし込んでいくことが必要である。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

論文

- 1) 池田安生, インパクト加重会計にみる会計の変革とその課題. 日本経大論集; 2021:51(1):41-58.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) 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.
- 8) 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.

学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 引用・参考文献

(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=6dbee5d. 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) 欧米や日本における企業の労働安全衛生の研究動向

- 1) Coalition for inclusive capitalism "EPIC-Embankment for inclusive capitalism, English version", EY. 2018a.
- 2) Coalition for inclusive capitalism " EPIC-Embankment for inclusive capitalis, 日本語版", EY. 2018b.
- 3) IASB, International accounting

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

4) 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;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活動の現状分析

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) Coutu D. L, MANAGING EMOTIONAL

- FALLOUT. Harvard Business Review. 2002;80(2) : 55-60.
- 3) Deutsche Bank. Human Resources Report 2021. 2021.
- 4) 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).
- 5) Fryer B. Sleep Deficit: The Performance Killer. Harvard Business Review. 2006;84(10):53-59.
- 6) Hemp P. Presenteeism: At Work -- But Out of It. Harvard Business Review. 2004;82(10):49-58.
- 7) Jones, P. Strategy Mapping for Learning Organizations: Building Agility into Balance Scorecard. Gower Publishing Company. 2011.
- 8) 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).
- 9) Kaplan, R. S. and D. P. Norton. Strategy Maps : Converting Intangible Assets into Tangible Outcome. Harvard Business Review Press. 2004 (櫻井通晴・伊藤和憲・長谷川恵一, 戦略マップーバランスト・スコアカードの新・戦略実行フレームワーク. ランダムハウス講談社. 2005).
- 10) Knauer A, Serafeim, G. Attracting Long-Term Investors Through Integrated Thinking and Reporting: A Clinical Study of a Biopharmaceutical Company. Journal of Applied Corporate Finance. 2014;26(2):57-64.
- 11) Kotsantonis S, Pinney C, Serafeim G. ESG Integration in Investment Management: Myths and Realities. Journal of Applied Corporate Finance. 2016;28(2):10-16.
- 12) Kotsantonis S, Serafeim G. Four Things No One Will Tell You About ESG Data. Journal of Applied Corporate Finance. 2019;31(2):50-58.
- 13) 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. ダイアモンド社. 1969).
- 14) Mainiero L. A, Gibson, D. E, Managing employee trauma: Dealing with the emotional fallout from 9-11. Academy of Management Executive. 2003;17(3):130-143.
- 15) 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).

16) 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).

17) Rampersad, H.K. Total Performance
Scorecard : Redefining Management to
Achieve Performance with Integrity.
Routledge. 2003.

18) Rosen H.R, The Healthy Company.
Penguin Putnam INC. 1991.

19) Scholz, C. Human Capital Reporting:
Transparenz-Vergleich Uber Acht
Lander. Rainer Gamp Verlag. 2018.

20) Serafeim G. Investors as Stewards
of the Commons?. Journal of Applied
Corporate Finance. 2018;30(2):8-17.

21) (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.

22) 金藤正直, 岩田一哲. 企業の健康保
持・増進を加味した業績評価システムの
構想ーバランス・スコアカードを中心と
して. 弘前大学経済研究. 2019;42:38-51.

23) 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.

24) 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.

25) 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.

26) 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.

27) (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.

28) (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.

29) (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.

30) 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.

31) 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.

32) 後藤励、井深陽子. 健康経済学ー市
場と規制のあいだで. 有斐閣. 2020.

- 33) 島永和幸, 人的資本の会計-認識・測定・開示-. 同文館出版. 2021.
- 34) 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.
- 35) 森晃爾、奥真也、永田智久. よくわかる「健康会計」入門. 法研. 2010.
- 36) 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.
- 37) 若杉明, 人的資源会計論. 森山書店. 1973.
- 38) 若杉明, 人間資産会計. ビジネス教育出版社. 1979.