

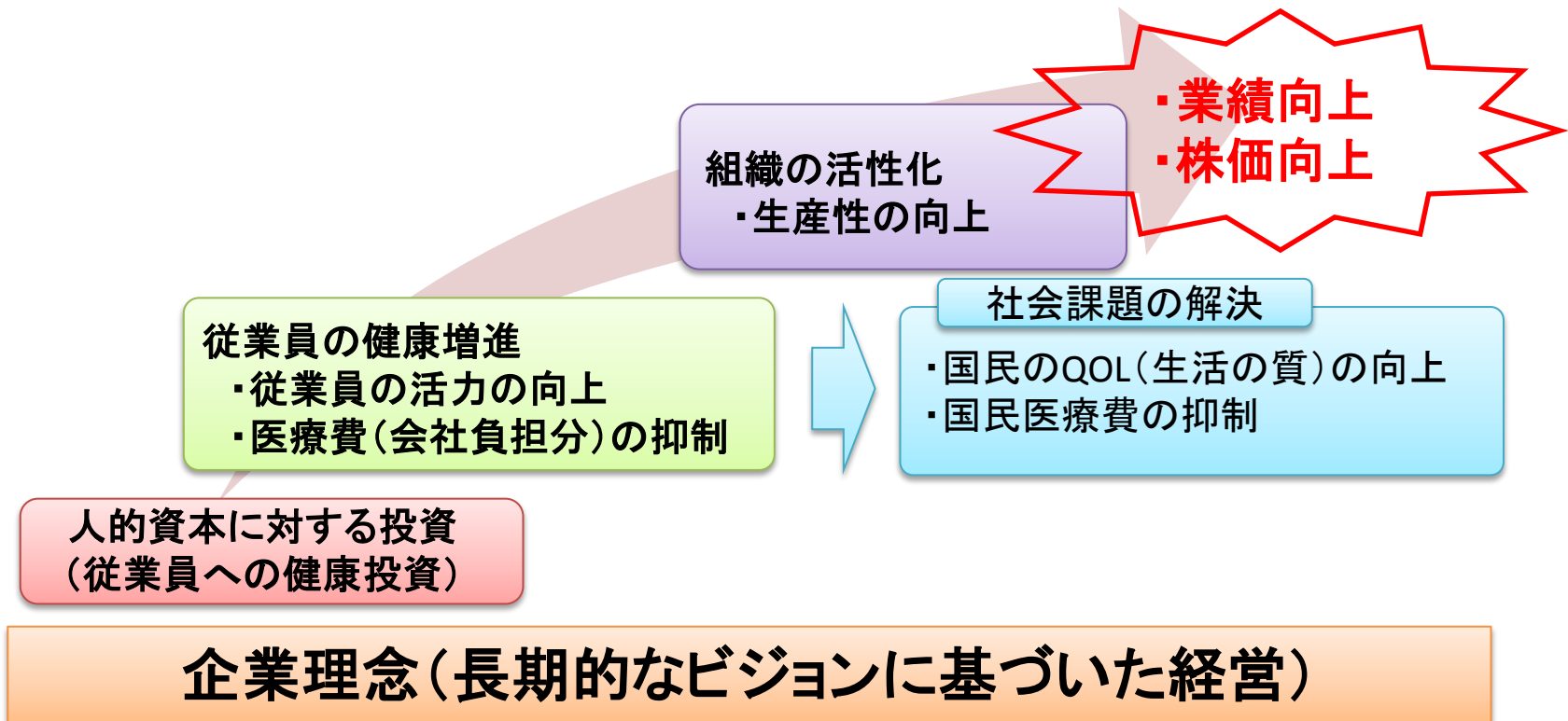
企業による「健康投資」に関する 情報開示について

平成26年10月29日

経済産業省

1 健康投資の重要性とその効果

- 企業理念に基づき、従業員の健康保持・増進に向けた取組を行うこと(健康投資)は、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると考えられる。
- また、国民のQOL(生活の質)の向上や国民医療費の抑制など、社会課題の解決に資するものであると考えられる。



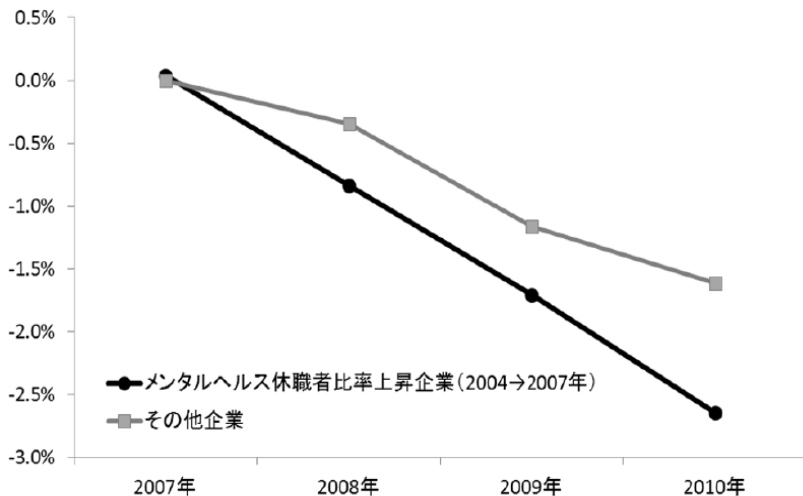
(参考1)健康投資の企業価値への寄与

- 心身の不調は生産性を低下させることが明らかになっている。また、健康投資1ドルに対するリターンが3ドルになるとの調査結果もある。
- 健康投資は従業員の生産性向上やコスト削減、企業のイメージアップなどにつながっていることが示唆される。

従業員メンタルヘルスと利益率との関係

- 経済産業研究所の研究プロジェクト(黒田・山本)により、従業員規模100人以上の451企業に対し、メンタルヘルスの不調が企業業績に与える影響を検証。
- メンタルヘルス休職者比率の上昇した企業は、それ以外の企業に比べ、売上高利益率の落ち込みが大きい。

メンタルヘルス休職者比率と利益率との関係



(出所) RIETI Discussion Paper Series 14-J-021

「企業における従業員のメンタルヘルスの状況と企業業績」—企業パネルデータを用いた検証—
黒田祥子(早稲田大学)、山本勲(慶應義塾大学)

健康投資に対するリターン

- J&Jがグループ世界250社、約11万4000人に健康教育プログラムを提供し、投資に対するリターンを試算。
- 健康投資1ドルに対して、3ドル分の投資リターンがあったとされている。

投資リターン(3ドル)

生産性の向上

欠勤率の低下
プレゼンティーズムの解消

医療コストの削減

疾病予防による傷病手当支払い減
長期的医療費抑制

モチベーションの向上

家族も含め忠誠心と士気が上がる

リクルート効果

就職人気ランキングの順位上昇で採用が有利に

イメージアップ

ブランド価値の向上
株価上昇を通じた企業価値の

健康投資(1ドル)

人件費

(健康・医療スタッフ・事務スタッフ)

保健指導等利用費、 システム開発・運用費

設備費

(診療施設、フィットネスルーム等)

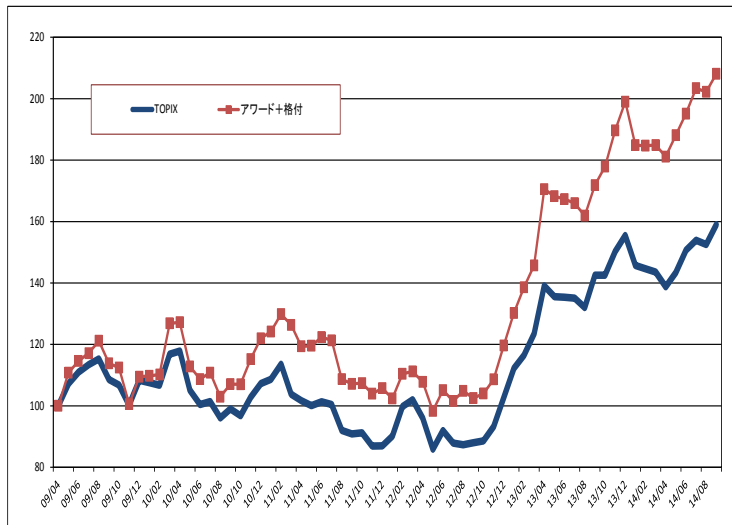
(出所)「儲かる『健康経営』最前線」ニューズウィーク誌2011年3月号を基に作成

(参考2)健康投資の企業価値への寄与

- 健康投資に積極的な企業の株価は全体に比べ高い値を示している。
- このことから、健康投資は企業の業績や株価向上に寄与していることが示唆されている。

健康投資に積極的な国内企業の インデックス比較 (TOPIXとの比較)

○健康投資に積極的な企業のインデックスは、全体に比べ高い値を推移している。



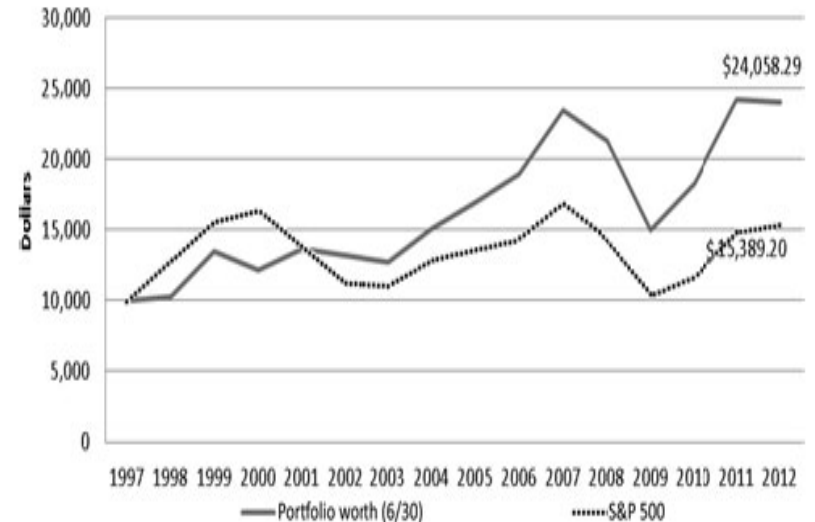
健康投資に積極的な企業(厚生労働省「健康寿命を伸ばそうアワード受賞企業」、日本政策投資銀行「健康経営格付融資先企業」における東証一部上場企業)のインデックスと、2009年4月～2014年9月の5.5年間のTOPIX推移とを、2009年4月1日終値を100として比較を行った。

※通常の株価指数と異なり、スコアの変更等の状況を考慮していないため、通常の指数の推移と異なる可能性があります。
 ※TOPIXとは、東京証券取引所第一部に上場している銘柄すべての合計時価総額を、基準時点(1968年1月4日)の時価総額で割ることによって計算したもので、東京証券取引所が算出しています。(時価総額は、株価×発行済み株式数で求めます)。

(出所) 日本総合研究所作成

ACOEM(1916年、産業内科医と外科医の協会として設立)による、米国内の「最も健康な企業として評価された企業」への投資とS&P500株価平均への投資の累積利益の比較

○ACOEMに評価された企業(ボーイング、IBM、J&Jなど)の累積利益は、S&P500(米有力投資会社S&P社がNY証券取引所、アメリカ証券取引所、NASDAQから代表的な500銘柄を基に算出している株価指数)に比べ高い値を推移している。



(出所) The Link Between Workforce Health and Safety and the Health of the Bottom Line: Tracking Market Performance of Companies That Nurture a “Culture of Health”
 Journal of Occupational and Environmental Medicine
 Volume55, Number 9, September 2013

2 企業の健康投資に係る情報開示の必要性

- 日本再興戦略においてコーポレート・ガバナンス報告書やCSR報告書等に従業員等の健康管理や疾病予防などに関する取組の記載を検討することとされている。
- 企業の健康投資を促すとともに、投資家に中長期的観点に基づいた投資の判断材料を提供するため、健康投資に関する事項についての情報開示を促進する。

「健康投資」の情報開示の目的

健康投資に関する情報開示の促進
(コーポレート・ガバナンス報告書やCSR報告書等)

投資判断
材料提供

投資家

健康投資
促進

企業

積極的な健康投資を行う企業への
中長期的な投資の促進

政府内の検討状況

次世代ヘルスケア産業協議会

中間とりまとめ(抜粋)[平成26年6月]

- 3. 新産業の創出に向けた課題とアクションプラン
- II. 健康経営(※)・健康投資の促進
 - ②健康経営が評価される枠組みの構築
- CSR報告書などによる企業の積極的な情報発信を促進する。

日本再興戦略2014(抜粋)

[平成26年6月 閣議決定]

- 第二 3つのアクションプラン
- 二. 戦略市場創造プラン
- テーマ1: 国民の「健康寿命」の延伸
- (3)新たに講ずべき具体的施策
 - ii) 公的保険外のサービス産業の活性化
- ・「コーポレート・ガバナンス報告書」やCSR報告書等に「従業員等の健康管理や疾病予防などに関する取組」を記載

3. 企業の情報開示手段の比較

○企業の情報開示手段には、証券取引所の規則等に基づき一律の開示を必要とするもの(コーポレート・ガバナンス報告書等)と企業が自らの判断で任意に開示するもの(CSR報告書等)がある。

○中長期的観点でE(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)を考慮した「責任投資原則(PRI)*」を重視する国際的な潮流があり、企業の情報開示においてESG情報が記載されている。

企業の情報開示手段の比較

	開示の概要	開示の根拠	開示の主な方法
コーポレート・ガバナンス報告書	コーポレート・ガバナンス体制、利害関係者(ステークホルダー)への施策等に関する情報を開示する。	各金融商品取引所の有価証券上場規程(記載要領あり)	各金融商品取引所サイト
CSR報告書	環境、労働、社会貢献等の企業の社会的責任(CSR)に関する情報を開示する。	任意(GRIガイドライン、ISO26000等のガイドラインあり)	各社サイト印刷物等
統合報告書	財務情報と、経営戦略やCSR, 知的資産、ガバナンス等の非財務情報とを統合して開示する	任意(国際統合報告フレームワークあり)	各社サイト印刷物等

*責任投資原則:投資の意思決定プロセスや株式の保有方針にESGに関する視点を反映するための規範として国連が2006年に提唱。

4-1. コーポレート・ガバナンス報告書とESG情報

○コーポレート・ガバナンス報告書には、コーポレート・ガバナンス体制、利害関係者(ステークホルダー)への施策等に関する情報が記されており、E(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)情報が含まれる。

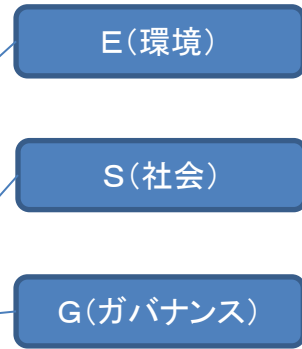
○企業が健康経営に関する理念・方針を掲げ、その実施のための組織体制を構築しているか、ステークホルダーである従業員に対する健康投資を行っているか等に関する情報は、コーポレート・ガバナンスの一環として同報告書に一律に記載し、広く投資判断の材料として供することが望まれる事項である。

コーポレート・ガバナンス報告書の項目

E(環境)S(社会)G(ガバナンス)の記述

項目		
I コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報	1. 基本的な考え方	1. 外国人株式所有比率 2. 大株主の状況 3. 支配株主(親会社を除く)の有無(支配株主名を含む) 4. 親会社の有無 5. 補足説明(資本構成に関するもの)
	2. 資本構成	1. 上場取引所及び市場区分 2. 決算期 3. 業種 4. (連結)従業員数 5. (連結)売上高 6. 連結子会社数
	3. 企業属性	4. (連結)従業員数 5. (連結)売上高 6. 連結子会社数
	4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針	
	5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情	
II 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況	1. 機関構成・組織運営等に係る事項	1. 組織形態 2. 取締役関係 3. 監査役関係 4. 独立役員関係 5. インセンティブ関係 6. 取締役報酬に関する開示状況 7. 社外取締役(社外監査役)のサポート体制
	2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)	
	3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由	
III 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況	1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況	株主総会招集通知の早期発送 集中日を回避した株主総会の設定 電磁的方法による議決権の行使 議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使向上に向けた取組み 招集通知(要約)の英文での提供 その他
	2. IRIに関する活動状況	ディスクロージャーポリシーの作成・公表 個人投資家向けに定期的説明会を開催 アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 海外投資家向けに定期的説明会を開催 IR資料のホームページ掲載 IRIに関する部署(担当者)の設置 その他
	3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況	社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定 環境保全活動、CSR活動等の実施 ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定 その他
IV 内部統制システム等に関する	1. 内部統制システムについての基本的な考え方及びその整備状況	
	2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況	
V その他	1. 買収防衛策の導入の有無	1. 買収防衛策の導入の有無 該当項目に関する補足説明
	2. その他コーポレート・ガバナンス体制に関する事項(適時開示体制概要書の内容)	内部統制システムの概要を含むコーポレート・ガバナンス体制の模式図 適時開示体制図

○コーポレート・ガバナンス報告書は、G(ガバナンス)に関する記述が中心だが、E(環境)、S(社会)に関する情報も含まれる。



【コーポレート・ガバナンス報告書の開示状況】

- ✓ 上場企業全て(一部、二部、マザーズ、JASDAQ)が、証券取引所のWEB上に開示
- ✓ ステークホルダーの立場の尊重についての規定の補足説明記載のあった企業1501社のうち、ステークホルダーの対象として、従業員・社員を説明で取り上げた企業は540社。

4-2. CSR報告書とESG情報

- CSR報告書には、環境、労働、社会貢献等に関する記載がされており、E(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)に関する情報が含まれる。
- 従業員に対する健康投資は企業が社会的責任を果たすことにつながるため、健康投資に関する具体的な取組内容や実施状況に関する情報は、CSR報告書に記載され、広く開示することが望まれる。

CSR報告書の項目(フレームワーク)

項目	内容		
一般標準開示項目	戦略および分析	報告書のプロフィール	
	組織のプロフィール	ガバナンス	
	特定されたマテリアルな側面とバウンダリー	倫理と誠実性	
	ステークホルダー・エンゲージメント		
特定標準開示項目	マネジメント手法の開示項目		
経済	経済的パフォーマンス	間接的な経済影響	
	地域での存在感	調達慣行	
環境	原材料	製品およびサービス	
	エネルギー	コンプライアンス	
	水	輸送・移動	
	生物多様性	環境全般	
	大気への排出	サプライヤーの環境評価	
	排水および廃棄物	環境に関する苦情処理制度	
	雇用	多様性と機会均等	
社会	労働慣行とディーセントワーク	男女同一報酬	
	労働安全衛生	サプライヤーの労働慣行評価	
	研修および教育	労働慣行に関する苦情処理制度	
	人権	投資	保安慣行
		非差別	先住民の権利
結社の自由と団体交渉		人権評価	
社会	児童労働	サプライヤーの人権評価	
	強制労働	人権に関する苦情処理制度	
	地域コミュニティ	コンプライアンス	
	腐敗防止	サプライヤーの社会への影響評価	
製品責任	公共政策	社会への影響に関する苦情処理制度	
	反競争的行為		
	顧客への安全衛生	顧客プライバシー	
	製品およびサービスへのラベリング	コンプライアンス	
	マーケティングコミュニケーション		

出所: GRI「GRIガイドライン(G4) 2013年

※CSR報告書に関するフレームワークには、OECD多国籍企業行動指針、国連グローバル・コンパクト、ISO26000、GRIガイドライン等がある。GRIガイドラインは国際的には最も普及しているフレームワークの1つである。

E(環境)S(社会)G(ガバナンス)の記述

○CSR報告書には、E(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)に関する情報が含まれる。

GRIガイドライン該当箇所

E(環境)

S(社会)

G(ガバナンス)

【CSR報告書(環境報告書含む)の開示状況】

- ✓ 東証一部上場企業668社(38.9%)がCSR関連報告書を公開。(2012年度)
- ✓ 非上場企業では248社がCSR関連報告書を作成、公表。(2012年度)
- ✓ CSR関連報告書を公開する上場企業の76.3%が安全衛生活動に関して記載。

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

環境省「環境にやさしい企業行動調査結果(平成24年度における取組に関する調査結果)」(2014年)

4-3. 統合報告書とESG情報

- 統合報告書では、長期的視点に立った企業価値創造を説明することを目的に、「財務情報」と経営戦略やCSR, 知的資産、ガバナンス等の「非財務情報」とが深く関連するものとして統合的に記載される。
- 健康投資に関する情報は、企業の長期的価値向上に関連する事項として、統合報告書に記載し広く投資家に提供することが望まれる。

統合報告のフレームワーク

パート1- イントロダクション	1. フレームワークの利用	A 統合報告書の定義		
		B フレームワークの目的		
		C 統合報告書の目的と利用者		
		D 原則主義アプローチ		
		E 報告書の形式及び他の情報との関係性		
		F フレームワークの適用		
		G 統合報告書に対する責任		
2. 基礎概念		A イントロダクション		
		B 組織に対する価値創造と他者に対する価値創造		
		C 資本*		
		D 価値創造プロセス		
パート2- 統合報告書	3. 指導原則	A 戦略的焦点と将来志向		
		B 情報の結合性		
		C ステークホルダーとの関係性		
		D 重要性		
		E 簡潔性		
		F 信頼性と完全性		
		G 首尾一貫性と比較可能性		
		4. 内容要素		A 組織概要と外部環境
				B ガバナンス
				C ビジネスモデル
D リスクと機会				
E 戦略と資源配分				
F 実績				
G 見通し				
H 作成と表示の基礎				
I 一般報告ガイダンス				

E(環境)S(社会)G(ガバナンス)の記述

○統合報告には、E(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)に関する情報は、企業価値創造と関連付けられるものとして示される。

統合報告フレームワーク該当箇所

E(環境)

S(社会)

G(ガバナンス)

【統合報告の開示状況】

✓ IR*実施企業のうち、統合報告書を作成している企業は7.3%(2013年度)

*IR(インベスター・リレーションズ)とは、企業が株主や投資家に対し、投資判断に必要な企業情報を、適時、公平、継続して提供する活動

※統合報告に関するフレームワークは、国際統合報告評議会(IIRC)(規制者、投資家、企業、基準設定主体、会計専門家及びNGOにより構成される国際的な連合組織)により作成された考え方である。GRIも中心メンバーとして参画している。

・コーポレートガバナンスの観点から、健康投資に係る取組が示されている事例

企業名	株式会社ダイフク
報告書名	コーポレート・ガバナンス報告書
記載箇所	Ⅱ 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレートガバナンス体制の状況 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)
概要	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス体制の概要として、中央安全衛生委員会やこころと体の健康づくり委員会などを設置し、活動を行っているということが示されている。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況 実施していない

該当項目に関する補足説明

役員退職慰労金制度を廃止し、これに相当する報酬と役員賞与を含め役員報酬として支給いたします。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況 個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

当社の平成25年度における取締役および監査役に対する報酬の内容は、取締役の年間報酬総額が388百万円(うち、社外取締役に対する報酬総額は15百万円)、監査役の年間報酬総額83百万円(うち、社外監査役に対する報酬総額は30百万円)となっております。連結報酬額等の総額が1億円以上であるものが存在しないため、個別報酬の開示はしていません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は平成18年第90回定時株主総会において取締役の報酬限度額を年間700百万円以内(ただし使用人給与を除く)、監査役の報酬限度額を年間110百万円以内と決議しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

当社では、社外取締役または社外監査役のみを補助する使用人は置いておりませんが、必要に応じて、内部監査室およびCSR本部等が職務を補助しております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

定例取締役会は毎月終日に亘る時間をかけて開催しており、必要に応じて臨時取締役会を開催(平成25年度は6回開催)いたしました。また、代表取締役全員で構成し、経営の重要テーマに対して協議し、取締役会に対して提言を行う機関として「経営会議」を設け、監査役出席のもとに必要に応じ関係取締役および外部専門家にも意見を求めます。「経営会議」は適宜に社長が招集し、平成25年度は6回開催されました。さらに従来から定期的に海外現法会議等を開催し、業務執行を柔軟に即応できる体制をとっております。

また、執行役員制度を導入しており、1. 取締役の人数を減員し、合議体による経営の意思決定の一層の迅速化を図るとともに、より活発な議論を通して、取締役会を一層活性化させる。2. 業務に精通した若い人材を執行役員として登用し、権限を委譲のうえ業務執行を行わせることにより、機動的かつ効率的な業務運営を行うことを通じて、企業価値の向上を図っております。執行役員制度導入に伴い、「役員会」を設け、取締役全員、執行役員全員、常勤監査役が出席して合議することといたしました。定例取締役会開催に合わせて定期的に行っており、平成25年度は12回開催されました。執行役員は、案件により取締役会および経営会議にも出席いたします。平成25年度において、監査役会は6回開催されました。監査役は「社外取締役(社外監査役)のサポート体制」で記載の通り、内部監査室およびCSR本部等の補助を得て、最初に設定された監査計画に基づき、取締役会をはじめとする重要会議への出席、工場・営業拠点等事業部門のヒアリング、国内外の子会社監査を実施しております。さらに、会計監査人や内部監査部門(内部監査室)と情報交換、意見交換を行うことで相互の連携を高めております。内部監査室は、業務執行ラインから独立した内部監査体制の確立と運用を任務としております。会計監査人は、あらた監査法人に委嘱しております。会計監査人に、正しい経営・財務情報を提供し、公正不偏な立場から監査が実施される環境を整備しております。平成26年3月31日現在の業務執行社員は、高濱浩氏(継続監査年数7年)、大野功氏(継続監査年数3年)、加藤正英氏(継続監査年数1年)であります。当社では、コンプライアンス委員会、輸出管理委員会、中央安全衛生委員会、環境経営推進委員会、情報セキュリティ委員会、こころと体の健康づくり委員会、開示委員会を設置し、各委員会ごとに随時もしくは定期的な活動を行っております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、社外取締役2名を含む取締役会、社外監査役3名を含む5名の監査役体制を整備して企業統治体制の充実を図っております。両者が密接に連携することにより、経営の監視機能は十分に機能する体制であると考えております。社外取締役は、豊富な経験と幅広い見識に基づく、専門的見地からの助言・提言を通して、グローバル化を進める取締役会のさらなる活性化、経営の透明性確保および監督機能の強化に貢献しております。

5-2. 従業員などの健康に関する取り組み記載事例 CSR報告書

- 企業の社会的責任の観点から健康投資に係る具体的施策が示されている事例

企業名	第一生命
報告書名	DSRレポート2014
記載箇所	P109-111 http://www.dai-ichi-life.co.jp/dsr/employee/health.htm 「職員と心の体の健康」
概要	<ul style="list-style-type: none"> 健康を望むお客さまの気持ちに応えていく社会的責任を果たすためには、グループ役職員自身が健康医療に高い関心を持つ必要があるとの認識のもと、生活習慣改善取組、健康増進キャンペーン、禁煙取組などの具体的な施策等が示されている。 グループ健康宣言に加え、社長直轄の健康経営推進体制が示されている。 生活習慣改善取組の評価として男女別有所見率が示されている。 健康寿命アワード受賞についても記されている。

The screenshot shows the 'Employee Health' section of Dai-ichi Life's CSR website. The page title is '職員の心と体の健康' (Employee's Heart and Body Health). The main content includes a section titled '基本的な考え方' (Basic Thinking) which states the company's commitment to employee health and safety, and a section titled 'グループ健康宣言・社内PDCA体制の構築' (Building a Group Health Declaration and In-house PDCA System). A photograph shows the award ceremony for the '2013 Health Longevity Award'.

第9回健康寿命をのほそう！アワード表彰式 中央は「いきいき健康大使」を務める平原様さん

当社は、2011年7月に、「第一生命グループ健康宣言「いきいきダイズ110」」を発表し、2013年4月には、「第一生命グループ企業行動原則」に「健康増進」を追加するとともに「健康増進基本方針」を新たに制定しました。さらに社長直轄の「DSR推進委員会」傘下に「健康増進推進専門委員会」を設置し、「健康経営」を強力に推進しPDCAを回しています。

※DSR: Dai-ichi's Social Responsibility(第一生命グループの社会的責任)

5-3. 従業員などの健康に関する取り組み記載事例 統合報告書

- 企業価値創造の観点から健康投資の取組が財務情報・非財務情報を統合する形で示されている事例

企業名	ローソン
報告書名	ローソン統合報告書2014
記載箇所	P43 人財「社員・FC加盟店オーナーの健康に関する取り組み」
概要	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>保険料負担を企業の財務リスクのひとつと捉え、社員・FC加盟店オーナーの健康意識を高める取組を行っていることが示されている。</u> ● 顧客の健康的な生活を支援する企業として社員の健康増進に取り組んでいることが示されている。 ● 「社員健康増進プログラム」として健診未受診者へのディスインセンティブや健康アプリ等の具体的な施策内容が示されている。 ● 健康寿命アワード受賞についても記述されている。

社員・FC加盟店オーナーの健康に関する取り組み

■ まず社員とオーナーが「健康」になる「健康経営」を目指します

お客さまの健康的な生活を支援する企業として社員の健康増進に取り組み、2012年10月から「社員健康増進プログラム」を実施しています。従来は、社員個人に任せていた健康リスクの把握や自主改善に、組織全体でケアしていくこととし、たとえば健康診断を受診しない社員には、その上司を含めてディスインセンティブを与えるといった、強制力もたせてきました。そして、高リスクを抱える社員を明確化して、「個人別アクションプラン」を配布し、対象者には保健師の指導を受けさせるなどの対策をとってきました。2013年1月には、対象者にスマートフォン向けの「マチの健康ステーションアプリ」を配信し、手軽に「健康アクションプラン」に参加できる基盤づくりも行ってきました。対象者の90%がアプリを利用し、前向きに改善に取り組んでいます。

また、ローソンには、FC加盟店同士の相互扶助の精神で運営されている「ローソンオーナー福祉会」という組織が

あり、毎月の会費を原資に、FC加盟店オーナーとそのご家族、お店で働くクルーを対象にさまざまな福利厚生メニューを提供しています。このオーナー福祉会を通じて、FC加盟店向け健康診断の受診補助制度やさまざまな健康サポートメニューを利用できるようにしています。「マチの健康ステーション」を標榜する企業としてまず社員やFC加盟店オーナーが健康になれるよう、これからは「健康経営」への取り組みを進めていきます。

さらに、こうした取り組みを地方自治体と連携しながら、より深くマチの健康に関わる事業展開を準備しつつあります。



「ローソンオーナー福祉会」とは

「ゆとり・健康・安心」の3つの理念に基づき、FC加盟店を対象とした福利厚生メニューを提供する組織です。健康を支援する制度のほか、さまざまなメニューを用意しています。

- スポーツクラブの会費料金利用
- 旅行や宿泊を便利に利用できる制度
- FC加盟店同士や本部との交流をサポートするセミナーの開催
- 選定教育や健康管理の補助制度
- グルメやレジャーなどの生活にかかわる施設利用の割引や優待制度
- 慶弔見舞金制度
- FC加盟店向け任意保険制度
- など

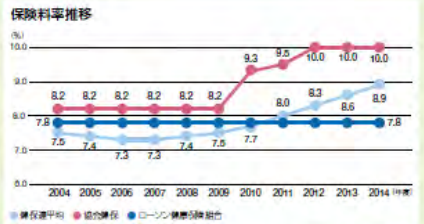


ローソン健康保険組合の健全性について

近年、高齢化社会の進展や長らく低迷した経済の影響で、各健康保険組合は厳しい財政状況に陥りました。これにより、保険料率の引き上げを行うケースが相次いだことで、企業にとっても健康保険組合の財政状況は財務リスクの一つと捉えられるようになってきました。

こうしたなかでローソン健康保険組合は、ローソンと連携して構成員全体の健康意識を高め、集団全体としてリスクを抑える取り組みに注力しており、「第二回健康寿命をのばそう！アワード*」で優良賞に選ばれました。

健全な財政状況を維持していくために、今後もこうした自動努力を続けていきます。



*健康寿命をのばそう！アワードは「スマート・ライフ・プロジェクト」により、健康増進、生活習慣病の予防への取組に貢献した自治体・取り組み活動を表彰するもの

【資生堂】

記載事項		記載内容(抜粋)
Ⅱ 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況	2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)	<p>その中でも化粧品メーカーとして、女性の価値観・発想は特に重要であり、取締役、監査役および業務執行を担う執行役員に女性が入ることも重要であると考えています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取締役(8名):男性7名、女性1名(2014年6月25日現在) ・監査役(5名):男性3名、女性2名(2014年6月25日現在) ・執行役員(取締役を兼務していない者)(13名):男性12名、女性1名(2014年6月25日現在) ・役員報酬諮問委員会 委員長および委員(5名):男性4名、女性1名(2014年6月25日現在) ・役員指名諮問委員会 委員長および委員(5名):男性4名、女性1名(2014年6月25日現在) ・CSR委員会 委員長および委員(11名):男性9名、女性2名(2014年6月25日現在)
Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況	3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況 d.その他	<p><社員のダイバーシティ> 資生堂グループでは、さまざまな国や地域で、国籍や性別、年齢、雇用形態の違い、障がいの有無など、多様な属性、価値観、発想を持った社員が働いており、グローバルレベルでダイバーシティを推進しています。また、資生堂グループのお客さまの9割は女性であることから、女性の価値観や生活の現状を理解した上で新たな商品やサービスを提供することが重要と考え、社員の約8割を占める女性社員が経営や事業活動において中核的役割を果たせるようにさまざまな支援策を導入しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全世界の資生堂グループの女性社員比率:84.6%(2014年3月期末現在) ・全世界の資生堂グループの女性リーダー比率(※):49.2%(2014年3月期末現在) ・日本国内の資生堂グループの女性社員比率:83.3%(2014年3月末日現在) ・日本国内の資生堂グループの女性リーダー比率(※):26.1%(2014年3月末日現在) <p>※女性リーダー比率とは、「部下を持つ管理職全体に占める女性の比率」を指します。</p> <p>なお、当社は、政府が掲げた目標(2020年)を前倒しし、2016年度中に資生堂グループにおける国内の女性リーダー比率30%をめざすことを宣言しています。 2014年4月1日現在の国内の女性リーダー比率は26.8%ですが、数値目標の達成を目的化するのではなく、能力のある人材をリーダーに任用することを前提に、男女の隔たりなく人材を育成することが肝要と考え、引き続き女性リーダーが恒常的に生まれる社内風土の醸成をめざします。</p> <p>当社の男女共同参画に関する具体的な取り組みや、その実現に向けた育児や介護との両立支援制度等については、資生堂グループ企業情報サイトに掲載しています。 http://www.shiseidogroup.jp/csr/labor/diversity.html http://www.shiseidogroup.jp/csr/labor/working.html</p>

【NTTドコモ】

記載事項		記載内容(抜粋)
Ⅱ 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況	2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)	取締役会は、社外取締役2名を含む計15名(男性15名、女性0名)の取締役で構成され、原則毎月1回の定期開催と必要に応じた臨時開催により、経営に関する重要事項について意思決定を行うほか、業務執行者を兼務する取締役からその執行状況の報告を随時受け、経営の監督を行っています。…(中略)…なお、多種多様なアドバイスをいただくため、ボードメンバー9名(男性8名、女性1名)は企業経営者、大学教授、評論家、ジャーナリスト等から招聘しています。監査役会は、社外監査役4名を含む計5名(男性4名、女性1名)の監査役で構成され、原則毎月1回開催し、監査の方針・計画・方法その他監査に関する重要な事項についての意思決定を行っています。…
Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況	3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況 d.その他	当社では、性別、年齢、国籍など属性が異なる人材を企業の成長に活かす「ダイバーシティ」を推進しています。2006年7月には、ダイバーシティ活動を推進する専門組織を設置し、社員一人ひとりが属性に関わらず個人の能力を存分に発揮できる企業風土づくりに取り組んでいます。その中でも当社は、女性が活躍できる環境の整備を積極的に推進し、仕事と育児等の両立に向けた諸制度の充実や、両立支援のための面談やセミナーを実施しています。また、女性を対象としたキャリア開発研修を実施し、マネジメント層における人材の多様化も積極的に推進しています。さらに、女性社員の一層の活躍を支援するために、女性役職者によるワーキンググループ「Win-d(ウインド、Women's Innovative Network in docomo)」を設置し、定期的開催する会合や講習会などを通じて、女性社員が日頃の働き方やキャリア形成について考える機会を提供しています。

※下線は事務局で追記

6-1. 健康投資の情報開示方法について(案)

○健康投資に関する情報は、コーポレート・ガバナンス報告書において開示するとともに(上場企業の場合)、より具体的な取組内容については任意に開示する報告書(CSR報告書、統合報告書等)に記載することが望まれる。

・ コーポレート・ガバナンス報告書

コーポレートガバナンス報告書においては、健康投資に関する取組のうち、主にガバナンスに関連する事項(理念、方針、組織体制など)を記載することが想定される。

・ 記載箇所

- 「2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項」

・ 記載内容

- 取締役会等の法定組織の他、各種委員会等における、健康投資の担当役員の参加状況等

・ 記載箇所

- 「3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」

・ 記載内容

- 健康投資のうち、主にガバナンスに関する事項(健康投資に関する理念、方針、組織体制、従業員の立場の尊重に係る取組等)

項目		
I コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報	1. 基本的な考え方	1. 外国人株式所有比率 2. 大株主の状況 3. 支配株主(親会社を除く)の有無(支配株主名を含む) 4. 親会社の有無 5. 補足説明(資本構成に関するもの)
	2. 資本構成	1. 上場取引所及び市場区分 2. 決算期 3. 業種 4. (連結)従業員数 5. (連結)売上高 6. 連結子会社数
	3. 企業属性	4. (連結)従業員数 5. (連結)売上高 6. 連結子会社数
	4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針	
	5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情	
II 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況	1. 機関構成・組織運営等に係る事項	1. 組織形態 2. 取締役関係 3. 監査役関係 4. 独立役員関係 5. インセンティブ関係 6. 取締役報酬に関する開示状況 7. 社外取締役(社外監査役)のサポート体制
	2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)	
	3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由	
III 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況	1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況	株主総会招集通知の早期発送 集中日を回避した株主総会の設定 電磁的方法による議決権の行使 議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使向上に向けた取組み 招集通知(要約)の英文での提供 その他
	2. IRIに関する活動状況	ディスクロージャーポリシーの作成・公表 個人投資家向けに定期的説明会を開催 アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 海外投資家向けに定期的説明会を開催 IR資料のホームページ掲載 IRに関する部署(担当者)の設置 その他
	3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況	社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定 環境保全活動、CSR活動等の実施 ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定 その他
IV 内部統制システム等に関する	1. 内部統制システムについての基本的な考え方及びその整備状況 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況	
V その他	1. 買収防衛策の導入の有無	1. 買収防衛策の導入の有無 該当項目に関する補足説明
	2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項(適時開示体制概要書の内容)	内部統制システムの概要を含むコーポレート・ガバナンス体制の模式図 適時開示体制図

6-2. 健康投資の情報開示方法について(案)

• CSR報告書

CSR報告書においては、健康投資に関する取組のうち、主に企業の社会的責任に関連する事項(国民医療費適正化や国民のQOL向上に資する具体的施策)を記載することが想定される。

- 記載箇所
 - 「労働安全衛生」等
- 記載内容
 - 健康投資のうち、主に企業の社会的責任に関する事項(健康投資に関する具体的な施策、地域や社会の健康増進に関する施策等)

項目	内容	
一般標準開示項目	戦略および分析	報告書のプロフィール
	組織のプロフィール	ガバナンス
	特定されたマテリアルな側面とバウンダリーステークホルダー・エンゲージメント	倫理と誠実性
特定標準開示項目	マネジメント手法の開示項目	
経済	経済的パフォーマンス	間接的な経済影響
	地域での存在感	調達慣行
環境	原材料	製品およびサービス
	エネルギー	コンプライアンス
	水	輸送・移動
	生物多様性	環境全般
	大気への排出	サプライヤーの環境評価
	排水および廃棄物	環境に関する苦情処理制度
社会	雇用	多様性と機会均等
	労働慣行とディーセントワーク	男女同一報酬
	労働安全衛生	サプライヤーの労働慣行評価
	研修および教育	労働慣行に関する苦情処理制度
人権	投資	保安慣行
	非差別	先住民の権利
	結社の自由と団体交渉	人権評価
	児童労働	サプライヤーの人権評価
社会	強制労働	人権に関する苦情処理制度
	地域コミュニティ	コンプライアンス
	腐敗防止	サプライヤーの社会への影響評価
	公共政策	社会への影響に関する苦情処理制度
製品責任	反競争的行為	
	顧客への安全衛生	顧客プライバシー
	製品およびサービスへのラベリング	コンプライアンス
	マーケティングコミュニケーション	

6-3. 健康投資の情報開示方法について(案)

統合報告書

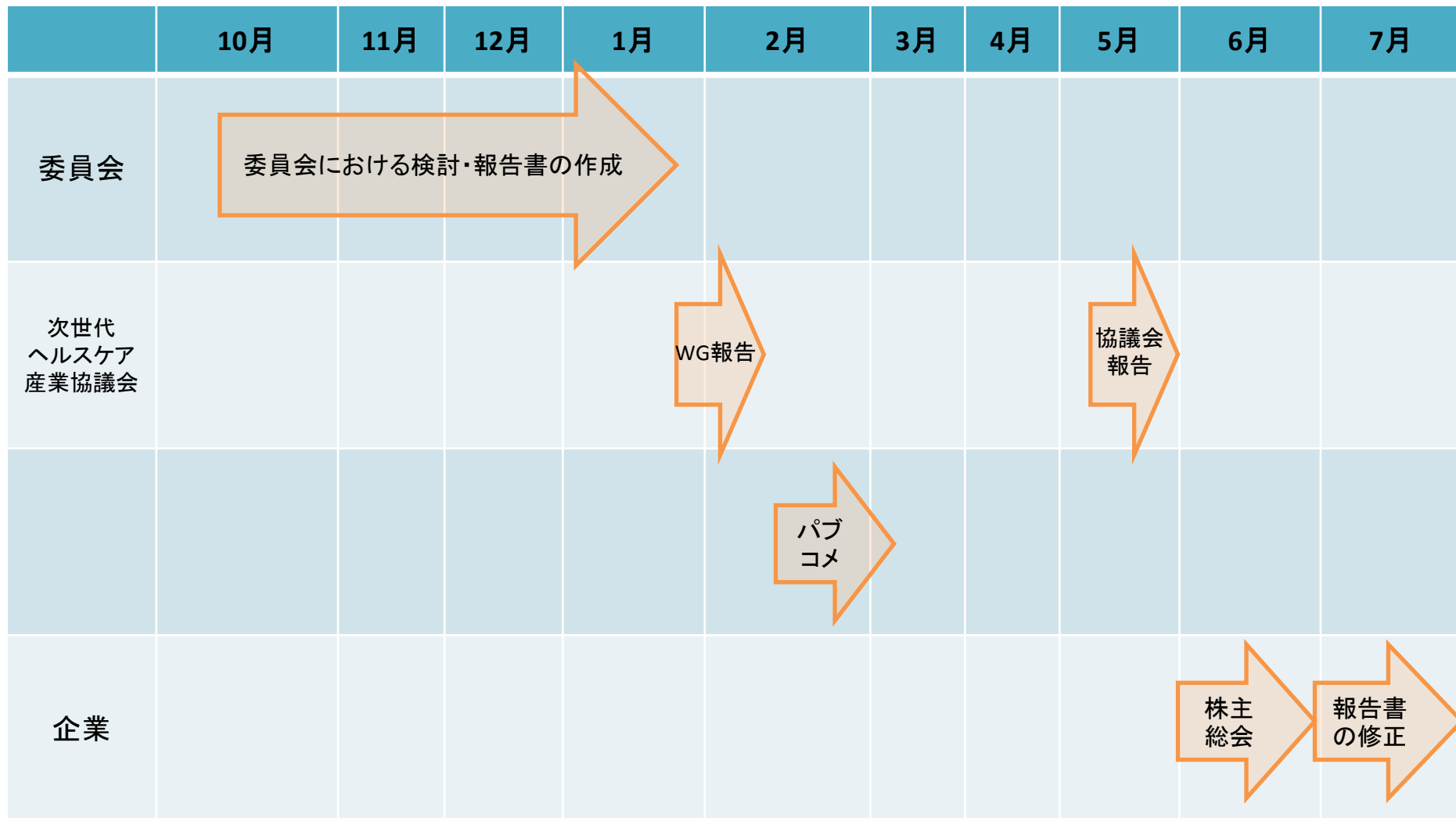
統合報告書においては、健康投資に関する取組のうち、主に企業価値創造に関連する事項(理念、方針、組織体制など)を、財務情報と非財務情報を関連づけた形で記載することが想定される。

- 記載箇所
 - 人的資本やステークホルダーとの関係性、ガバナンスに係わる記述部分
- 記載内容
 - 健康投資のうち、主に企業価値創造に関する事項(健康投資に関する理念、方針、組織体制、企業価値創造に資する取組等)

パート1- イントロダクション	1. フレームワークの利用	A 統合報告書の定義
		B フレームワークの目的
		C 統合報告書の目的と利用者
		D 原則主義アプローチ
		E 報告書の形式及び他の情報との関係性
		F フレームワークの適用
		G 統合報告書に対する責任
パート2- 統合報告書	2. 基礎概念	A イントロダクション
		B 組織に対する価値創造と他者に対する価値創造
		C 資本*
		D 価値創造プロセス
パート2- 統合報告書	3. 指導原則	A 戦略的焦点と将来志向
		B 情報の結合性
		C ステークホルダーとの関係性
		D 重要性
		E 簡潔性
		F 信頼性と完全性
		G 首尾一貫性と比較可能性
パート2- 統合報告書	4. 内容要素	A 組織概要と外部環境
		B ガバナンス
		C ビジネスモデル
		D リスクと機会
		E 戦略と資源配分
		F 実績
		G 見通し
		H 作成と表示の基礎
		I 一般報告ガイダンス

* 資本は、財務資本、製造資本、知的資本、人的資本、社会・関係資本、自然資本から構成される

7. 検討スケジュール



(参考)女性の活躍状況に関する情報開示の取組

- 女性の活躍状況に関する指標等を公表し資本市場を通じて企業の取組を促す方策について、内閣府において検討が進められた。
- 検討結果を踏まえ、平成25年4月、東京証券取引所が「コーポレート・ガバナンス報告書」の記載要領を改訂。この結果、同年におけるコーポレート・ガバナンス報告書」における女性の活躍状況に関する記載は17.4%。
- CSR報告書等における女性の活躍状況に関する情報開示も進んでいる。

検討の流れ

平成24年9月

- ・「女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会」を内閣府に設置

平成24年12月

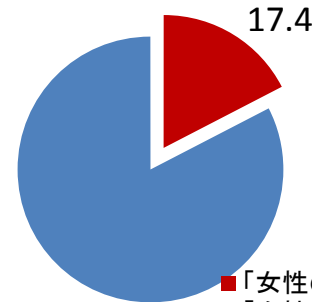
- ・第4回検討会において報告書取りまとめ。
- ・「「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」において役員への女性登用の状況に関する情報の開示が促されるよう、当該情報を記載例として「記載要領」に明示することを金融商品取引所に要請する。」旨などを記載。
- ・検討会の報告を受け、東京証券取引所に対し内閣府特命担当大臣(男女共同参画)名で要請文を发出。

平成25年4月18日

- ・東京証券取引所が「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」記載要領の改訂。同日、内閣府が、「企業における女性の活躍状況の積極的な開示のお願い」としてプレスリリースを実施。

女性の活躍状況に関する情報開示の状況

- 「コーポレート・ガバナンス報告書」における女性の活躍状況(※)記載は上場企業3,196社中556社(17.4%)^{*1}。



(※) 役員の男女別構成、女性の活躍推進の方針・目標、キャリア促進に関する取組等。役員が男性のみで構成されている旨や、「ダイバーシティの推進」、「性別にかかわらず処遇・登用」等の記述も含む。
[2013年12月末時点]

- 女性のキャリア促進に関する実績(パフォーマンスデータ)を開示する企業数が倍増。
(東証一部上場企業約1,800社中、H24年度180社→H25年度370社^{*2})

(出所) *1: 内閣府男女共同参画局「資本市場における女性の活躍状況の「見える化」促進に関する調査等業務報告書」2014年3月

*2: 経済産業省経済産業政策局「成長戦略としての女性活躍の推進」2014年10月