

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

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

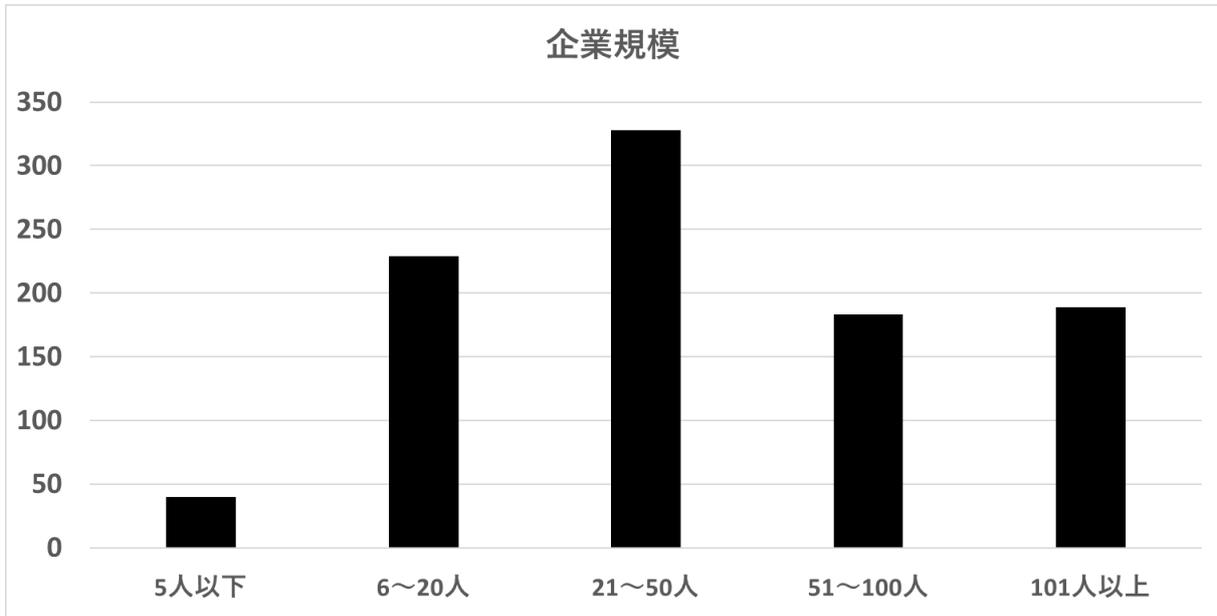


図2. 調査票の回答が得られた企業業種

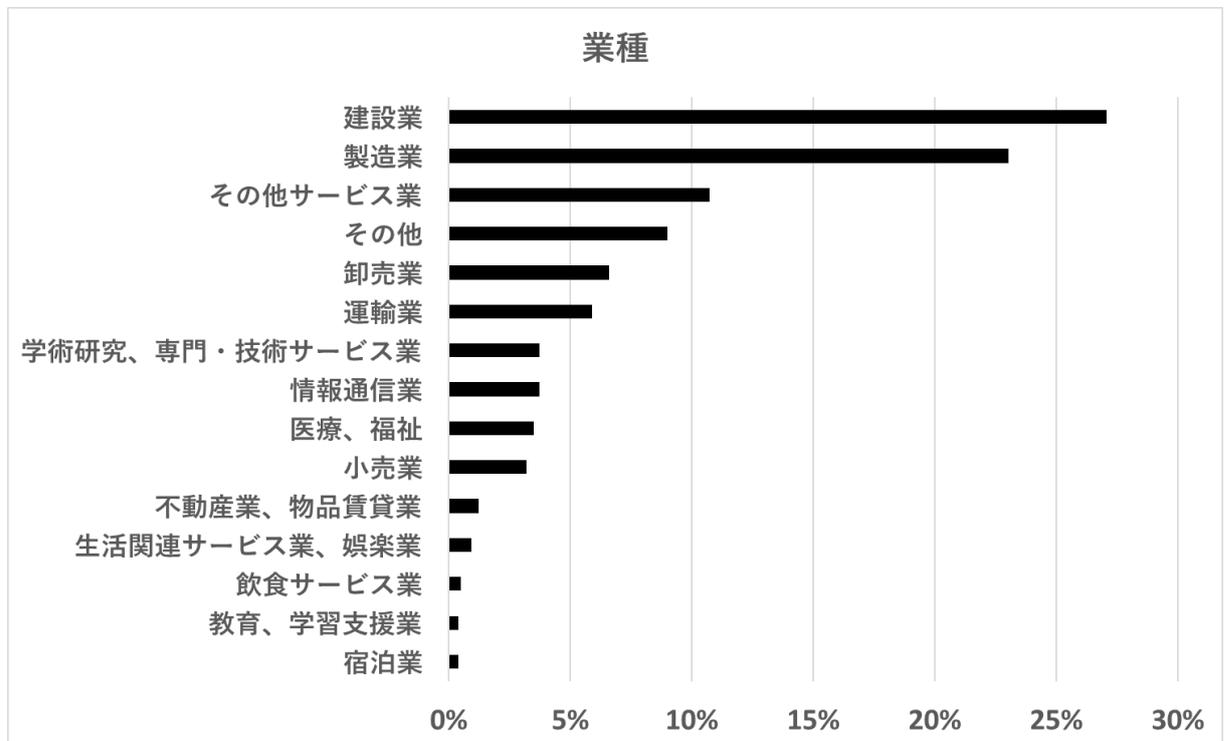


図3. 経営者の視点からの従業員の健康と安全衛生に対する認識

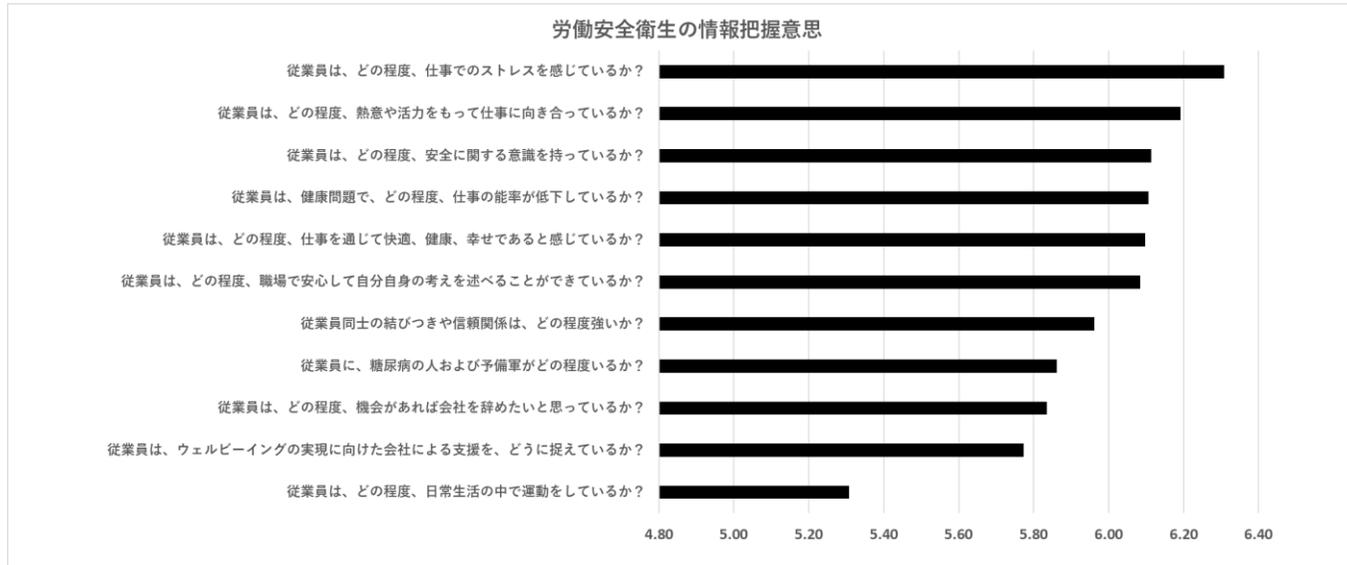


図4. 従業員の状態と労働安全衛生についての現行の認識

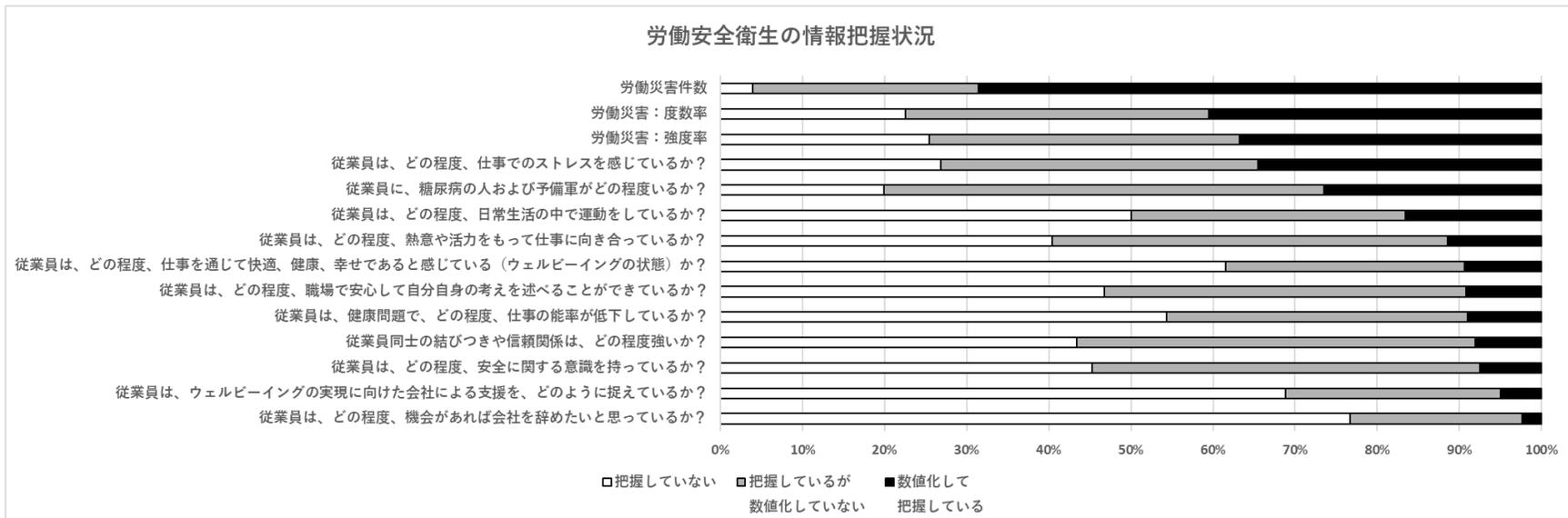


図5. 従業員の状態と労働安全衛生についての現行の認識

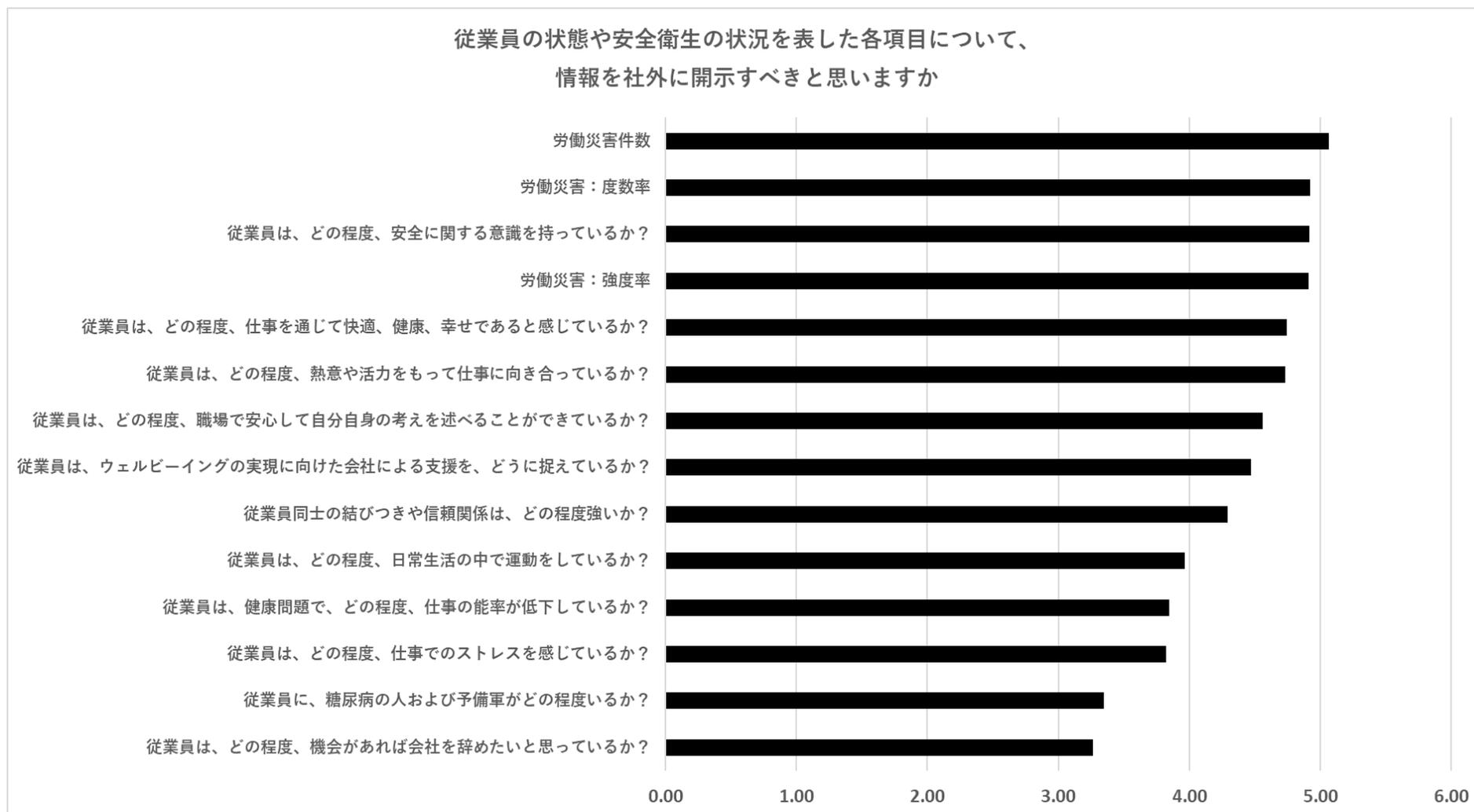
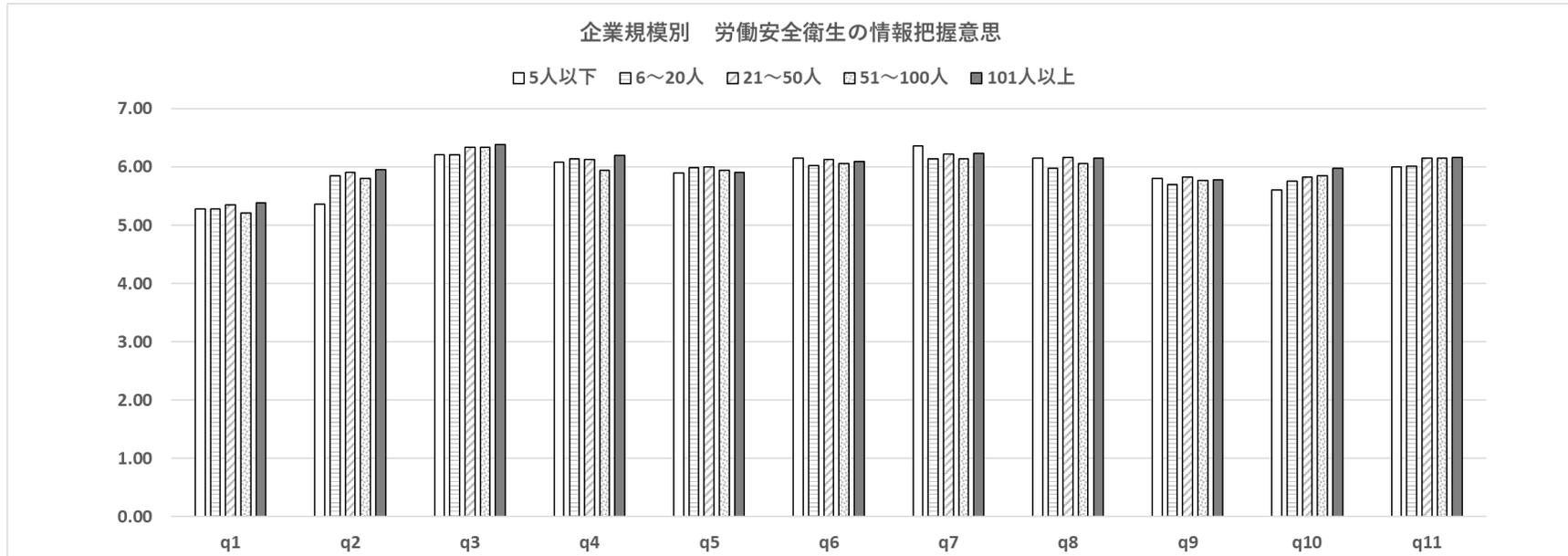


図6. 経営者の視点からの従業員の健康と安全衛生に対する認識



- 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

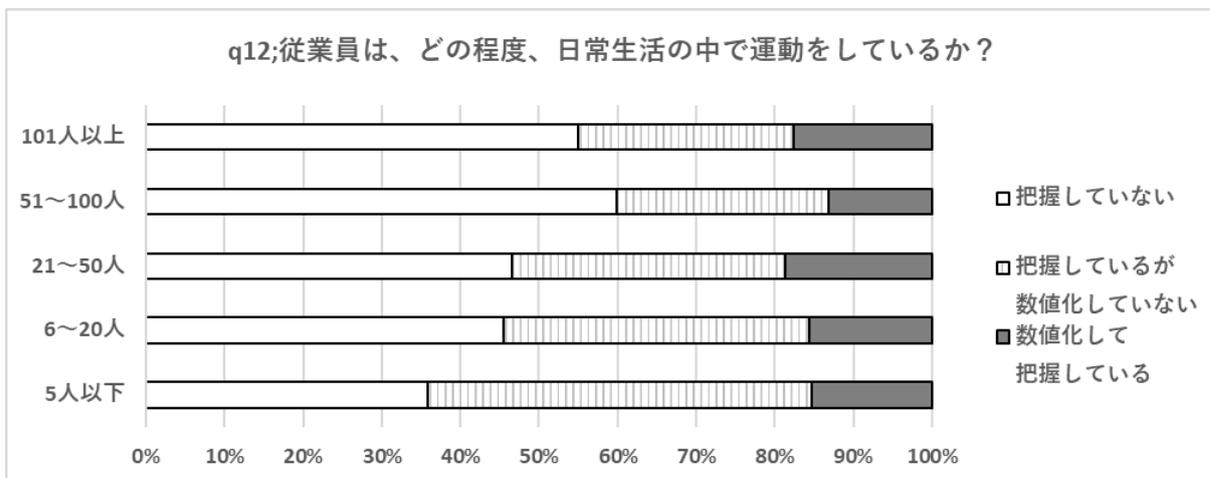


図8. 従業員の糖尿病罹患状況

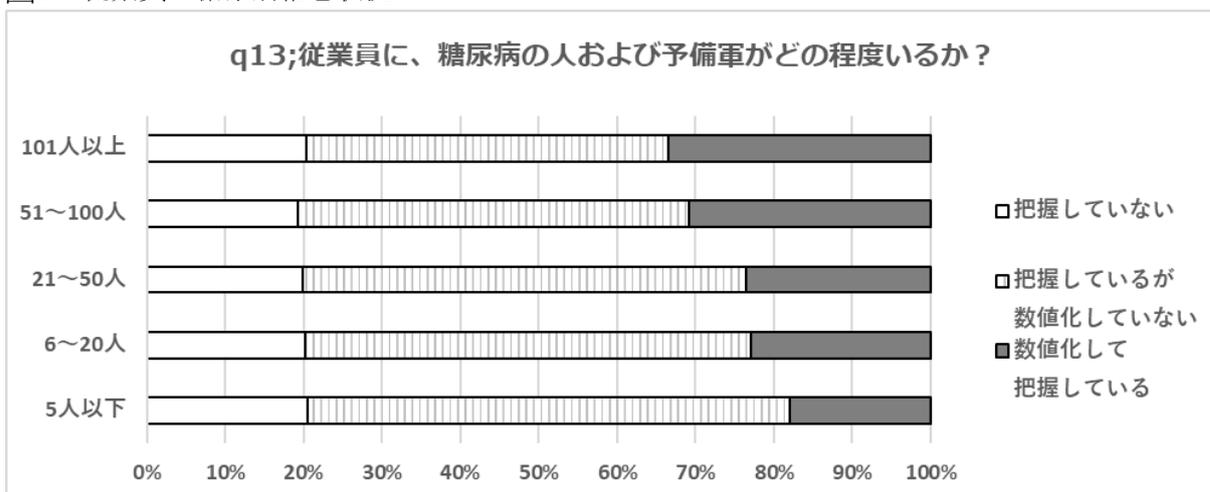


図9. 従業員における仕事によるストレスの感じ方

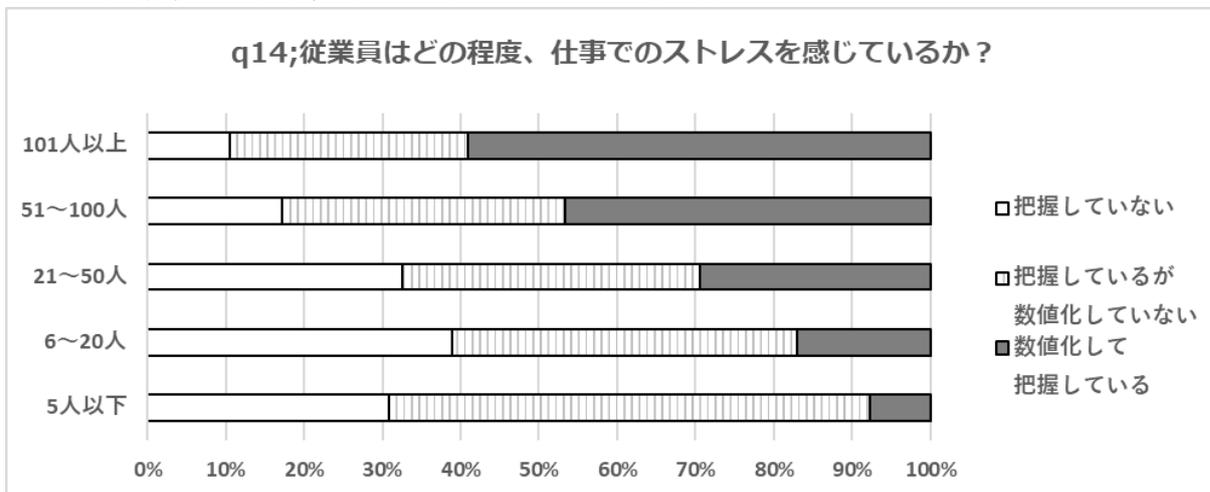


図10. 健康問題による従業員の労働能率の低下度合い

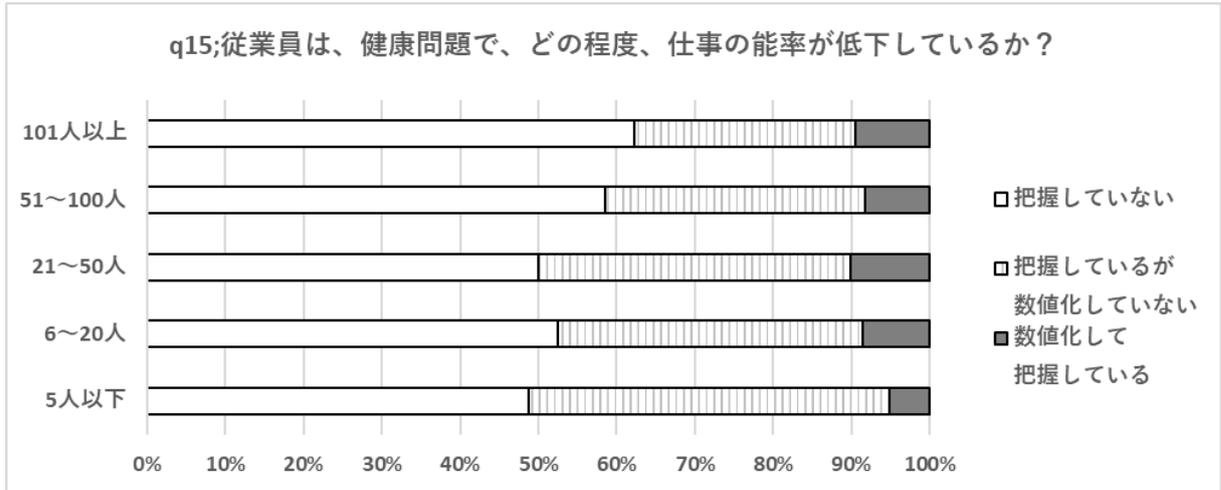


図11. 従業員間の信頼関係の深さ

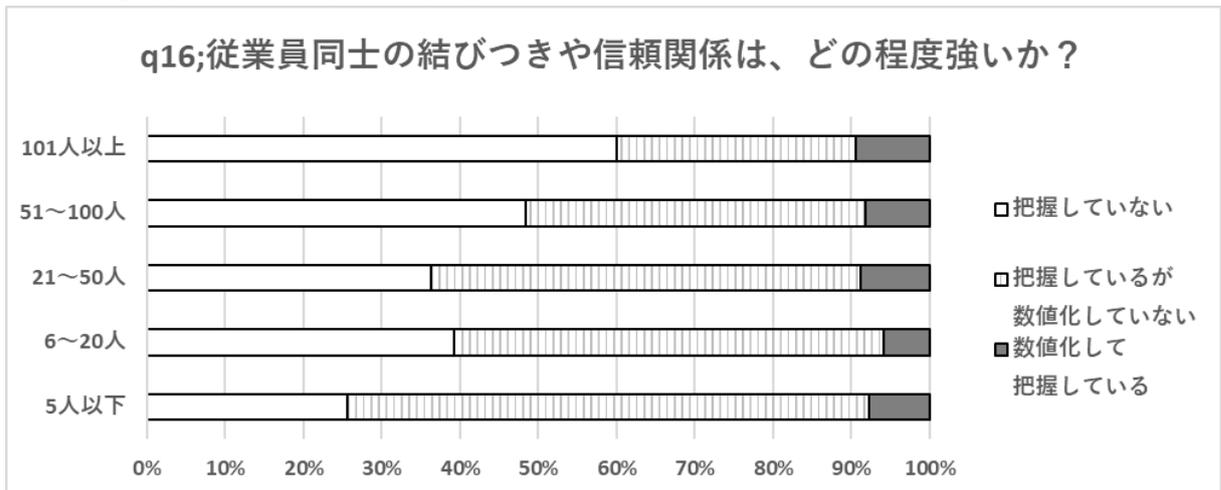


図12. 従業員の職場での心理的安全性

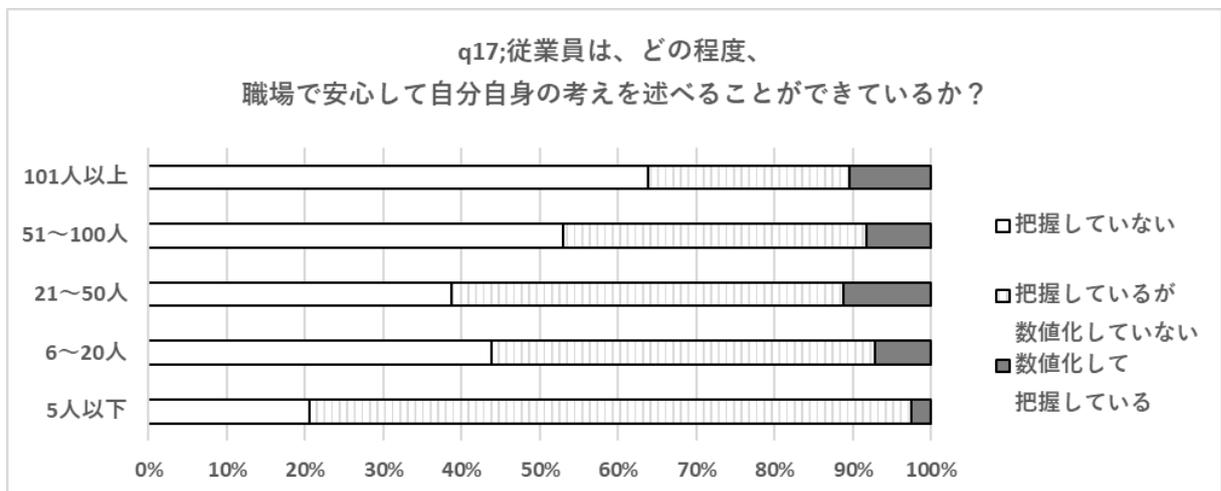


図13. 仕事への熱意や活力

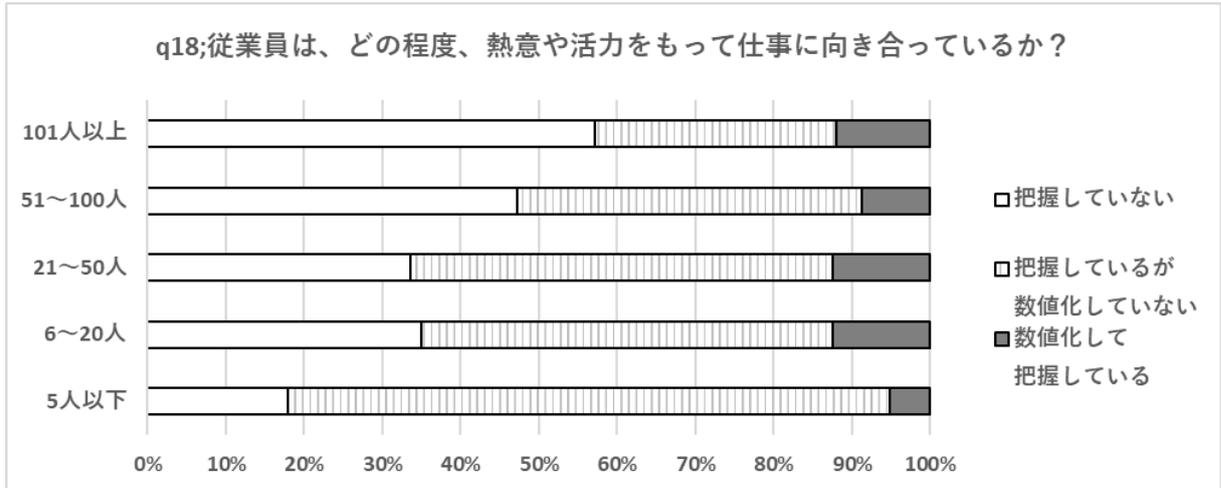


図14. 従業員における仕事を通じたウェルビーイング

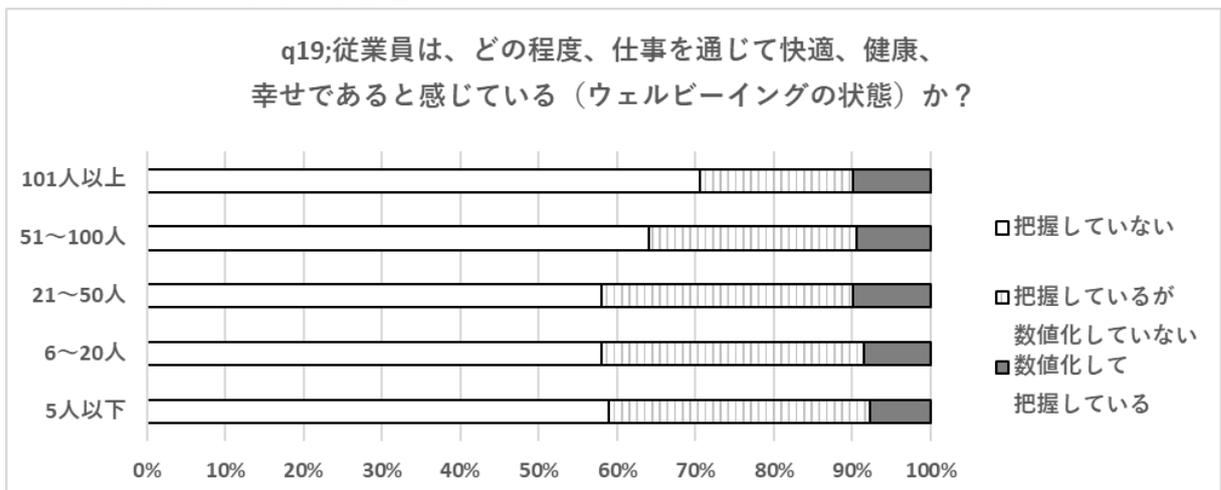


図15. 従業員によるウェルビーイング支援への企業認識

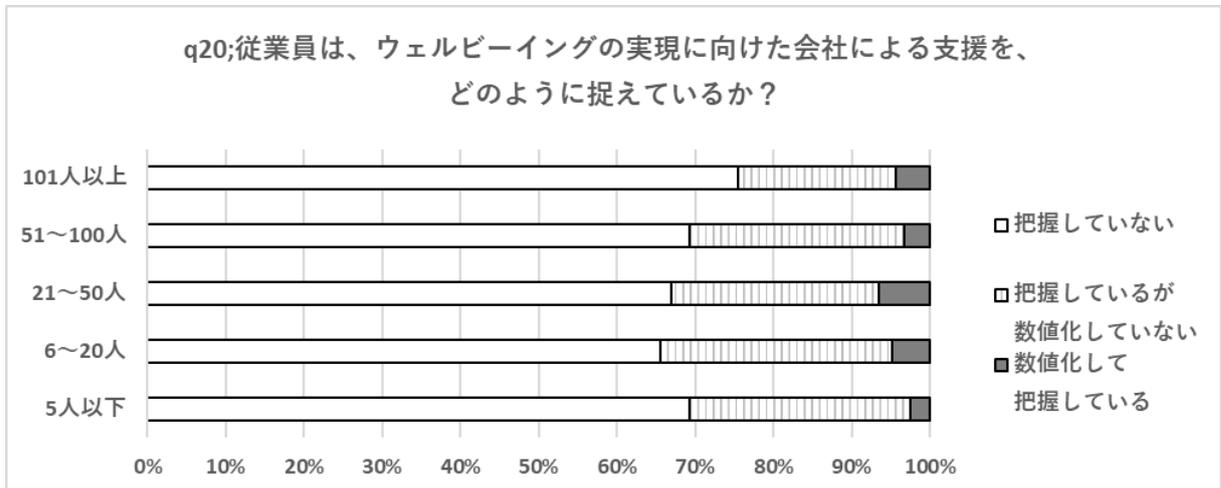


図16. 従業員の離職意思

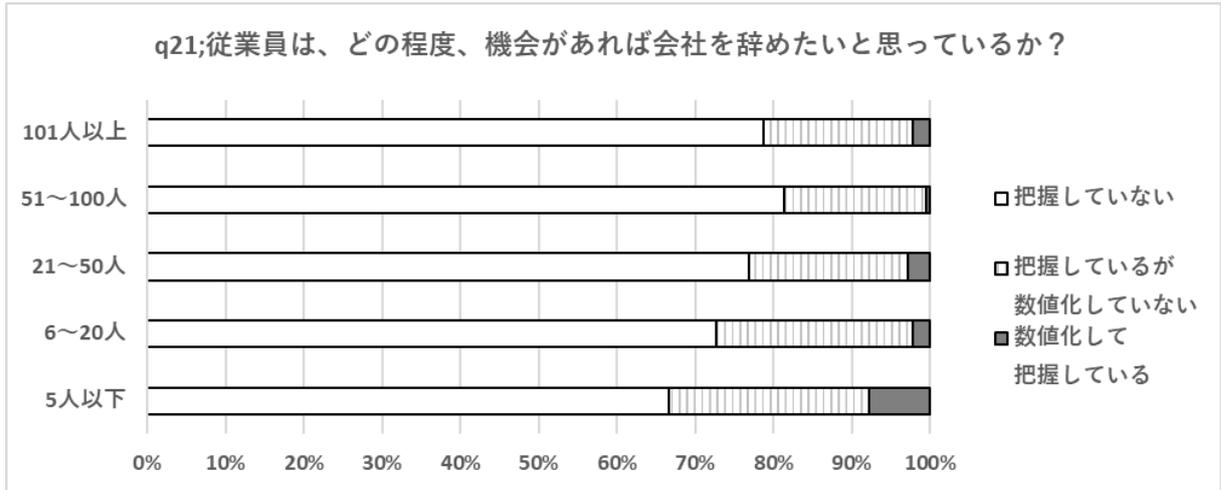


図17. 従業員の安全意識

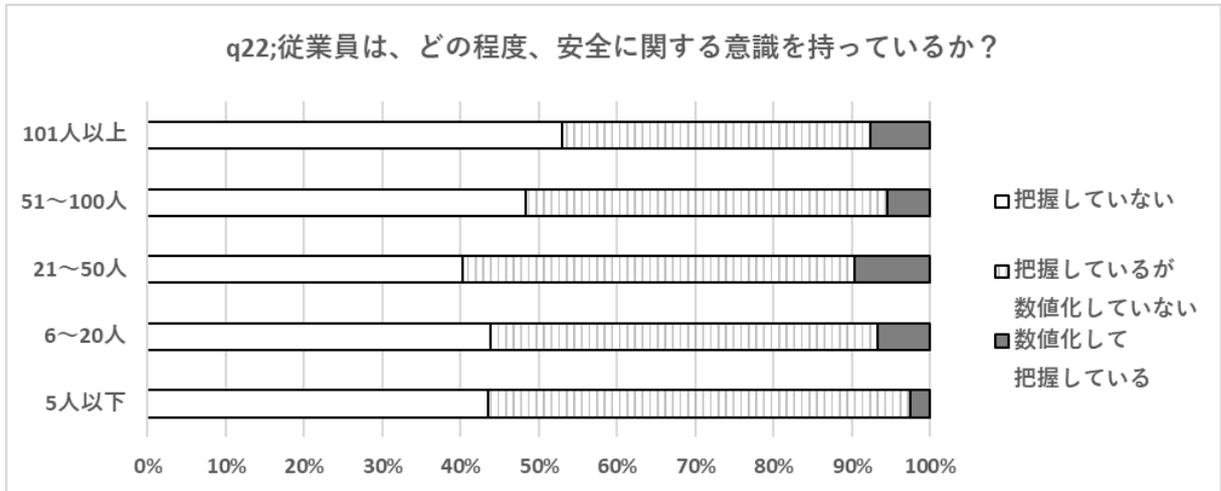


図18. 労働災害発生件数

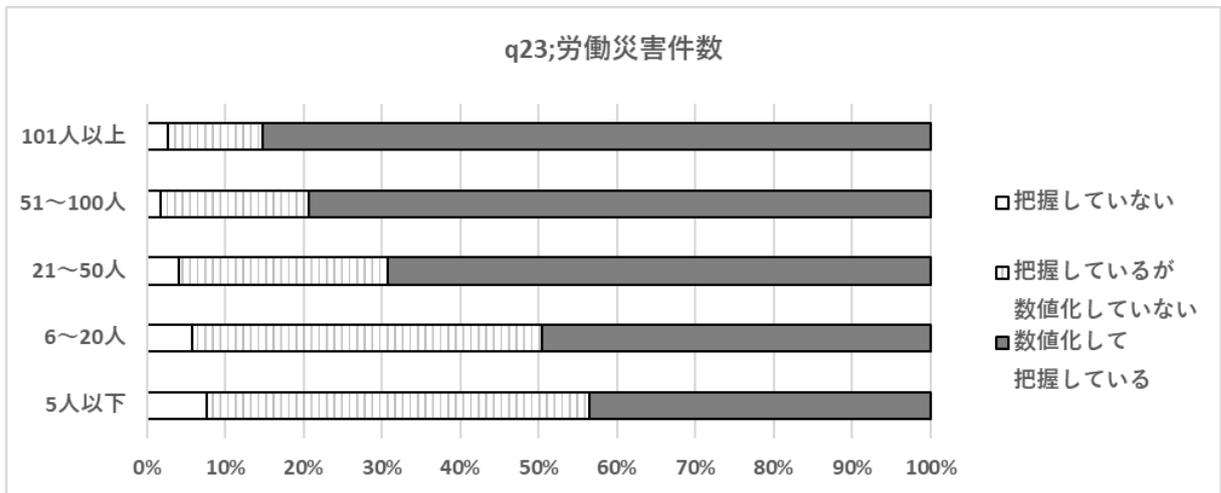


図19. 労働災害における度数率

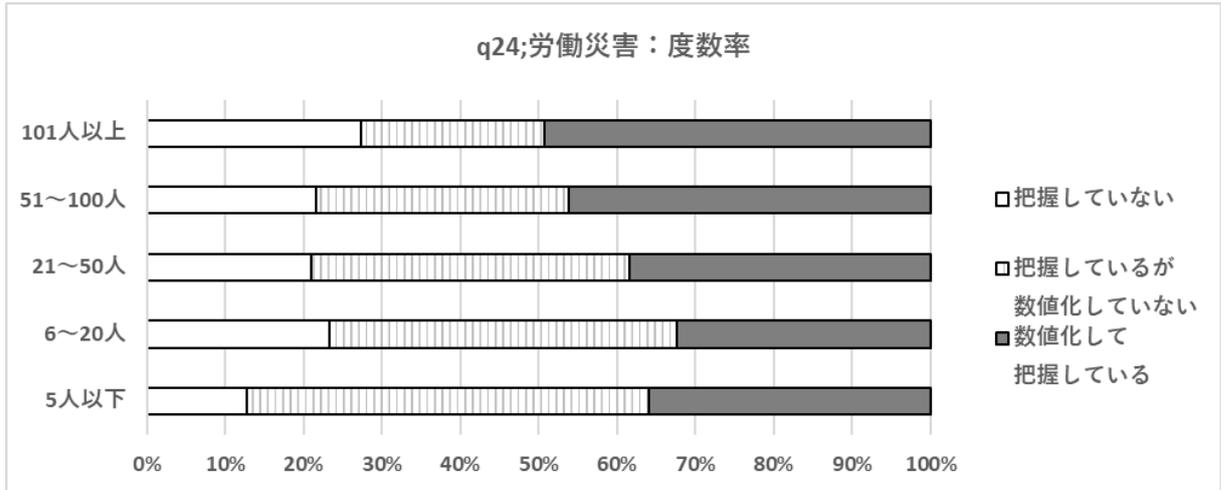


図20. 労働災害における強度率

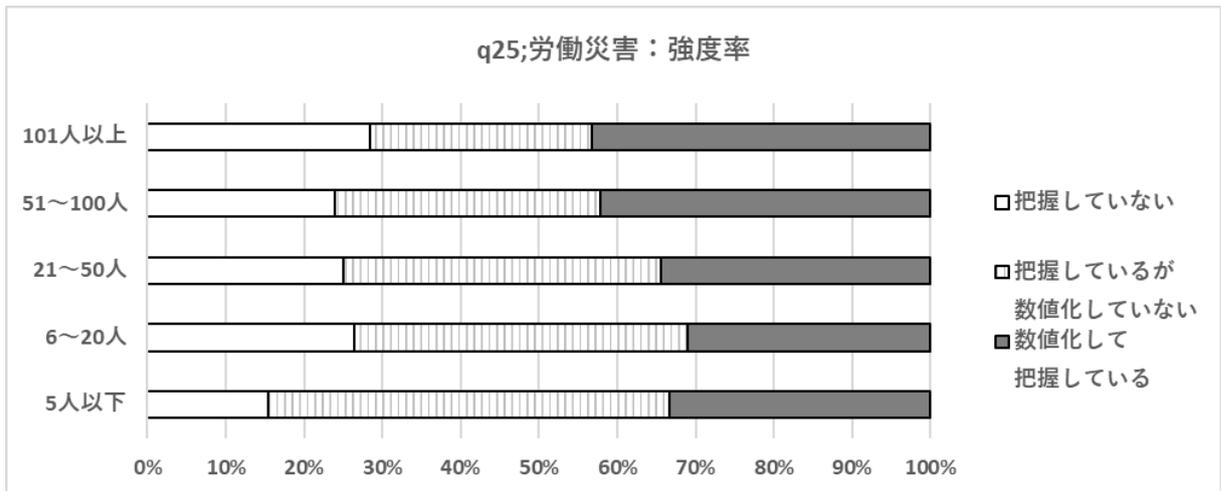
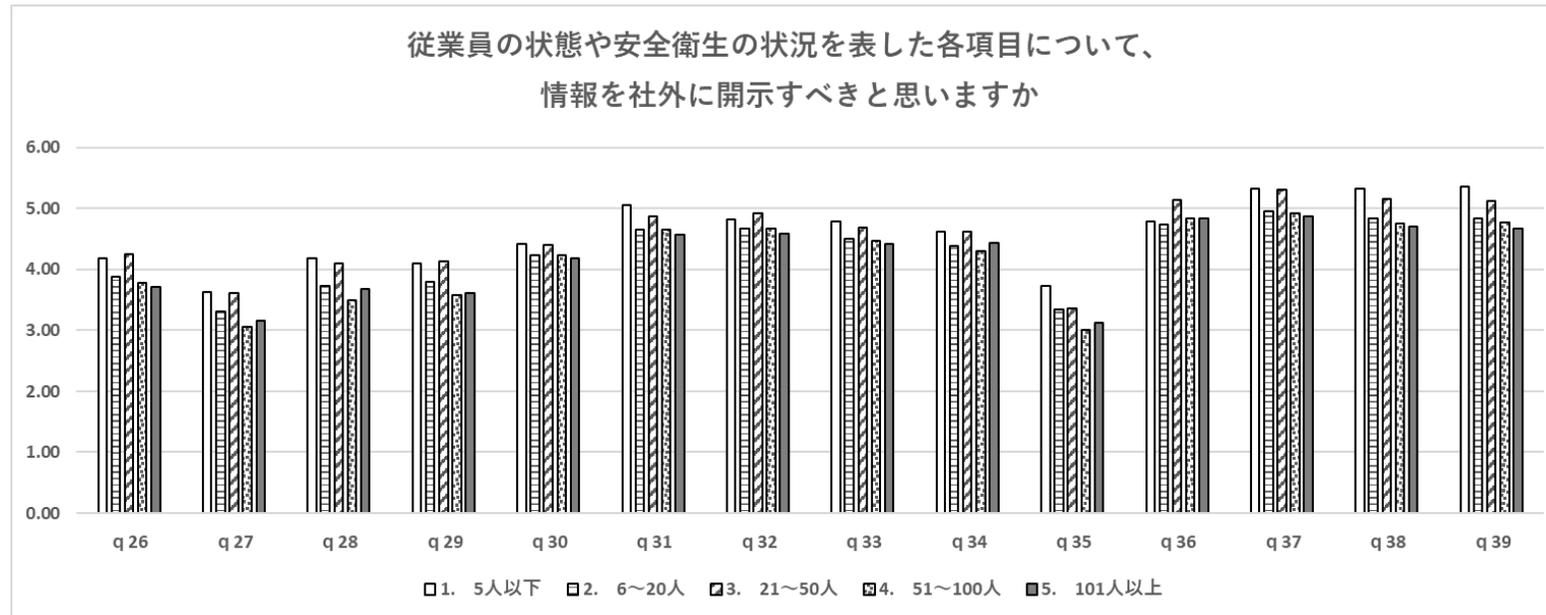


図21. 経営者視点による社外への情報開示意向：従業員の状態および安全衛生状況



- 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。