

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の実態、経営者の考え、および、その効果に関する調査

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：

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やそれに対する経営者の認識、また、開示による効果について明らかでない。そこで、本研究では、健康経営優良法人認定企業（中小規模法人部門）が、ホームページ上で安全衛生、健康施策についてどのような情報開示を行っているのかの実態および良好事例を明らかにすることを目的とした【研究1】。次に、労働安全衛生に関する情報を経営者がどの程度把握し、また、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【研究2】。また、健康経営優良法人（中小企業）の安全衛生・健康経営の情報開示が人材採用に与える影響を検証することを目的とした【研究3】。

方法は、次の通りである。【研究1】2020年度健康経営優良法人（中小規模法人部門）に認定された4816法人のうち、約半数である計2437法人をランダムサンプリングし、調査対象とした。ホームページ調査を調査し、労働安全衛生や健康経営に関する記載内容と良好事例を収集した。また、良好事例の企業に対してインタビュー調査を実施した。【研究2】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。【研究3】健康経営優良法人（中規模法人部門）2020に認定された法人の事業者・経営者に対して質問紙調査を実施した。労働災害防止の取組み、および、健康施策・健康経営の取組みを社外に開示しているかについて聴取した。効果は、健康経営優良法人の認定に関連して、人材採用場面での競争力に良い影響があったかの有無について聴取した。労働災害防止、および、健康施策・健康経営のそれぞれについて、社外への情報開示なしと比較し、開示ありの企業が人材採用場面での競争力に良い影響ありとなるオッズ比(95%CI)をロジスティック回帰分析で計算した。

結果は次の通りである。【研究1】ホームページが認められた法人数は、全業種で2217社/2437社(91.0%)であった。ホームページが認められた法人のうち、ESG、SDGsに関する記載があった法人数は各々5社/2217社(0.2%)、130社/2217社(5.9%)であった。情

報開示の良好事例では、健康の取組みをSDGsの目標と関連付けて提示する等、工夫がみられた。健康施策へ取組むきっかけは、経営者の思いやメンタルヘルス不調者が続いた等、様々であった。情報開示における工夫では、わかりやすい表現をする、絵文字や写真を利用する、ページをカラフルにする等がみられた。取組みや情報発信の効果では、ホームページやSNSへの反応やコメントが増加している等の社外の反応とともに、社内では健康意識があがることが実感されていた。【研究2】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。【研究3】4,816社のうち、郵送が未達であった19社を除く4,797社を対象とし、1,901社から回答を得た(回答率40%)。労働災害防止の取組みの社外への開示ありは631社(33%)、健康施策・健康経営の取組みの社外への開示ありは1,600社(84%)であった。労働災害防止の取組みの社外への開示ありの企業が、人材採用場面で良好な影響ありとなるオッズ比は1.57(1.26-1.97)であった。一方で、健康施策・健康経営の取組みはオッズ比が1.73(1.28-2.34)であった。

中小企業において、労働安全衛生はESGやSDGsという観点ではないものの、多くの企業が情報開示を行っていた。中小企業の経営者は、労働災害件数や度数率・強度率は数値化して把握しており、また、多くの経営者がこれらの結果を開示すべきと考えていた。この傾向は、企業規模が小さくなるに従い強くなった。労働安全衛生、健康経営に関する情報開示の人材採用に対する効果は、いずれの取組みも開示している企業が、開示していない企業と比較して人材採用に関する競争力に良好な影響が出ていた。このような事実を周知することにより、中小企業の労働安全衛生、健康経営の情報開示を推進していくことが重要である。

研究協力者

藤本亜弓 産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学
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

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が多いが、その実態や良好事例については情報が不足している。そこで、健康経営優良法人認定企業（中小規模法人部門）が、ホームページ上で安全衛生、健康施策についてどのような情報開示を行っているのかの実態および良好事例を明らかにすることを目的とした【研究1】。

次に、労働安全衛生に関する情報を経営者がどの程度把握し、また、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【研究2】。

また、健康経営優良法人（中小企業）の安全衛生・健康経営の情報開示が人材採用に与える影響を検証することを目的とした【研究3】。

B. 方法

【研究1】

2020年度健康経営優良法人（中小規模法人部門）に認定された4816法人のうち、

存在法人数が50法人以上である業種（「卸売業」、「小売業」、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「医療、福祉業」、「製造業」、「建設業」、「運輸業」、「不動産業、物品賃貸業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「その他サービス業」、「その他」）に含まれる4761法人に関しては、都道府県順に並べた後、業種毎にブロックランダム化（2社を1ブロック）を行い、2382法人を調査対象とした。一方で、存在法人数が49法人以下である業種（「飲食サービス業」、「宿泊業」、「教育、学習支援業」）に含まれる55法人に関しては全例を調査対象とし、合計2437法人を調査対象とした。調査対象法人のホームページを2020年5月から11月の期間に検索し、4項目（1. ESG、2. SDGs、3. CSR、4. 社会貢献）に関する記載状況について調査した。

また、ホームページ調査の際に、ESG、SDGsの観点を意識した安全衛生、健康施策に関する具体的な取り組みの記載があった場合は、良好事例として収集を行った。

【研究2】

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。

【研究3】

健康経営優良法人（中規模法人部門）2020に認定された法人の事業者・経営者に対して2020年11月に質問紙調査を実施した。労働災害防止の取組み、および、健康施策・健康経営の取組みを社外に開示しているかについて聴取した。効果は、健康経営優良法人の認定に関連して、人材採用場面での競争力に良い影響があったかの有無について聴取した。労働災害防止、および、健康施策・健康経営のそれぞれについて、社外への情報開示なしと比較し、開示ありの企業が人材採用場面での競争力に良い影響ありとなるオッズ比(95%CI)をロジスティック回帰分析

で計算した（従業員数および業種を調整）。統計解析にはSTATA 16を用いた。

C. 結果

【研究1】

ホームページが認められた法人数は、全業種で 2217社/2437社(91.0%)であった。ホームページが認められるものうち、1. ESGに関する記載は、5社/2217社(0.2%)であった。2. SDGsに関する記載は、130社/2217社(5.9%)の企業で認められた。3. CSRに関する記載は、258社/2217社(11.6%)の企業で認められた。4. 社会貢献に関する記載は、405社/2217社(18.3%)の企業で認められ、小売業で33社/89社(37.1%)、情報通信業で5社/115社(4.3%)と、業種間に差が認められた。

良好事例については、以下の通りである。

・豚座建設株式会社(建設業/高知県)

情報開示内容；

「3つの健康」と題し、「地域も会社も社員・家族も健康に！」というスローガンが大きく掲載され、健康施策への取組みに関する重要性が明示されている。具体的な健康施策の内容としては、例えば、従業員の運動機会増加を目的とした、卓球台やランニングマシンの設置や、従業員の生活習慣病予防を目的とした、自販機飲料水におけるカロリー表記などが写真付きで紹介されている。また、SDGsに

積極的に取り組んでいることも明記されており、会社に取り組むべき課題とSDGsの17の目標が関連付け、表記されていることも特徴的である。例えば、上記の健康施策については、目標3「働きやすい職場環境づくり」のイラストとともに表記されている。各種取り組みは、ホームページ上からアクセス可能なソーシャルネットワークワーキングサービス(以下SNS)からも、写真や動画付きで頻繁に情報発信されている。

健康施策へ取り組むきっかけ；

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

情報開示における工夫；

健康経営やSDGsを意識しはじめたことで、外部にわかりやすく伝えることを重要視するようになった。例えば、社長の「地域も会社も社員・家族も健康に！」という理念を、よりキャッチーに、かつ、わかりやすく説明するために、「3つの健康」というメッセージを考案することで、効果的な情報開示を心がけた。

取り組みや情報発信の効果；

ホームページやSNSへの反応やコメントが増加している。

・株式会社CPS(学術研究、専門・技術サービス業/東京都)：

情報開示内容；

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

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

健康施策へ取り組むきっかけ；

2017年度より開始した新入社員採用にて、メンタルヘルス事例が発生したことが、取り組みに力を入れるきっかけとなった。健康施策に関する積極的な情報開示を行うことで、「IT企業はブラック企業である。」といった従来のイメージを払拭し、リクルーティングを進めたいと考えている。

情報開示における工夫；

情報発信の目的の1つとしてリクルー

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

健康施策を実施する際の工夫；

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

取組みや情報発信の効果；

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

【研究2】

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事ができているか、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事ができているか、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。

【研究3】

4,816社のうち、郵送が未達であった19社を除く4,797社を対象とし、1,901社から回答を得た（回答率40%）。労働災害防止の取組みの社外への開示ありは631社（33%）、健康施策・健康経営の取組みの社外への開示ありは1,600社（84%）であった。労働災害防止の取組みの社外への開示ありの企業が、人材採用場面で良好な影響ありとなるオッズ比は1.57（1.26-1.97）であった。一方で、健康施策・健康経営の取組みはオッズ比が1.73（1.28-2.34）であった。

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、情報開示の良好事例を収集すること、情報の把握の実態を明らかにし、開示に対する経営者の考えを明らかにすること、情報開示の人材採用場面での効果を明らかにすることを目的とした。

まず、労働安全衛生の開示について、ESG、SDGsに関する記載は各々0.2%、5.9%であり、ESG自体の観点が乏しいこと、また、SDGsの観点はESGに比べると比較的浸透しているがまだ限定的であるという現状が明らかになった。ESGは投資家の視点での概念のため中小企業では当てはまらない可能性が高い。一方で、SDGsの概念を用いて情報開示を行っている企業がみられた。社外へ活動内容をわかりやすく

紹介する際に、SDGsの概念は活用しやすいかも知れない。情報開示における良好事例では、健康の取組みをSDGsの目標と関連付けて提示する等、工夫がみられた。情報開示における工夫では、わかりやすい表現をする、絵文字や写真を利用する、ページをカラフルにする等がみられた。このような工夫を行うことで効果的な開示ができる可能性がある。また、取組みや情報発信の効果では、ホームページやSNSへの反応やコメントが増加している等の社外の反応とともに、社内では健康意識があがることが実感されていた。単に開示するのみでなく、社外とコミュニケーションを積極的に行うことが、効果を高めるために重要であることが示唆される。

労働安全衛生情報の把握の実態について、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挙げられたと考えられる。

また、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。

情報開示による人材採用場面での効果について、労働安全衛生、健康経営、いずれの取組みも社外に情報開示する企業では、人材採用場面での競争力に良好な影響が出ていた。企業、特に中小企業では、労働者人口の減少により、優秀な人材を獲得することが難しくなっている。就活生に対して、将来どのような企業に就職したいかをきいた調査では、最も多かった理由が「従業員の健康や働き方に配慮している」であった。働く人の健康や安全に配慮するとともに、その取組みを積極的に社外に発信することにより、

経営面で良好な効果が得られる可能性が示唆された。ただし、対象が健康経営優良法人に限定されており、広く企業一般でも同様の結果となるかについては慎重に検討する必要がある。

E. 結論

中小企業において、労働安全衛生はESGやSDGsという観点ではないものの、多くの企業が情報開示を行っていた。中小企業の経営者は、労働災害件数や度数率・強度率は数値化して把握しており、また、多くの経営者がこれらの結果を開示すべきと考えていた。この傾向は、企業規模が小さくなるに従い強くなった。労働安全衛生、健康経営に関する情報開示の人材採用に対する効果は、いずれの取組みも開示している企業が、開示していない企業と比較して人材採用に関する競争力に良好な影響が出ていた。このような事実を周知することにより、中小企業の労働安全衛生、健康経営の情報開示を推進していくことが重要である。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

論文

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. 2022; 15(2). 161-167.

学会発表

- 1) 藤本亜弓, 永田智久, 清水崇弘, 井上俊介, 永田昌子, 森晃爾. ESG・SDGsの観点から見た、健康経営優良法人認定企業(中小規模法人部門)における情報開示の現状. 第30回日本産業衛生学会全国協議会, 2020.11. 鹿児島
- 2) 永田智久, 小田上公法, 永田昌子, 森晃爾. 健康経営優良法人(中小企業)の安全衛生・健康経営の情報開示が人材

採用に与える影響. 第95回日本産業衛生学会, 2022. 5. 高知

- 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

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 引用・参考文献

表1. ホームページを公開している企業数・割合(業種別)

	調査企業数	ホームページ公開企業数	割合
全業種	2437	2217	91.0%
卸売業	162	154	95.1%
小売業	91	89	97.8%
情報通信業	115	115	100.0%
学術研究、 専門・技術サービス業	81	75	92.6%
医療、福祉業	56	46	82.1%
製造業	514	481	93.6%
建設業	466	412	88.4%
運輸業	199	176	88.4%
飲食サービス業	25	20	80.0%
不動産業、物品賃貸業	47	43	91.5%
宿泊業	14	14	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	25	15	60.0%
教育、学習支援業	16	12	75.0%
その他サービス業	254	227	89.4%
その他	372	338	90.9%

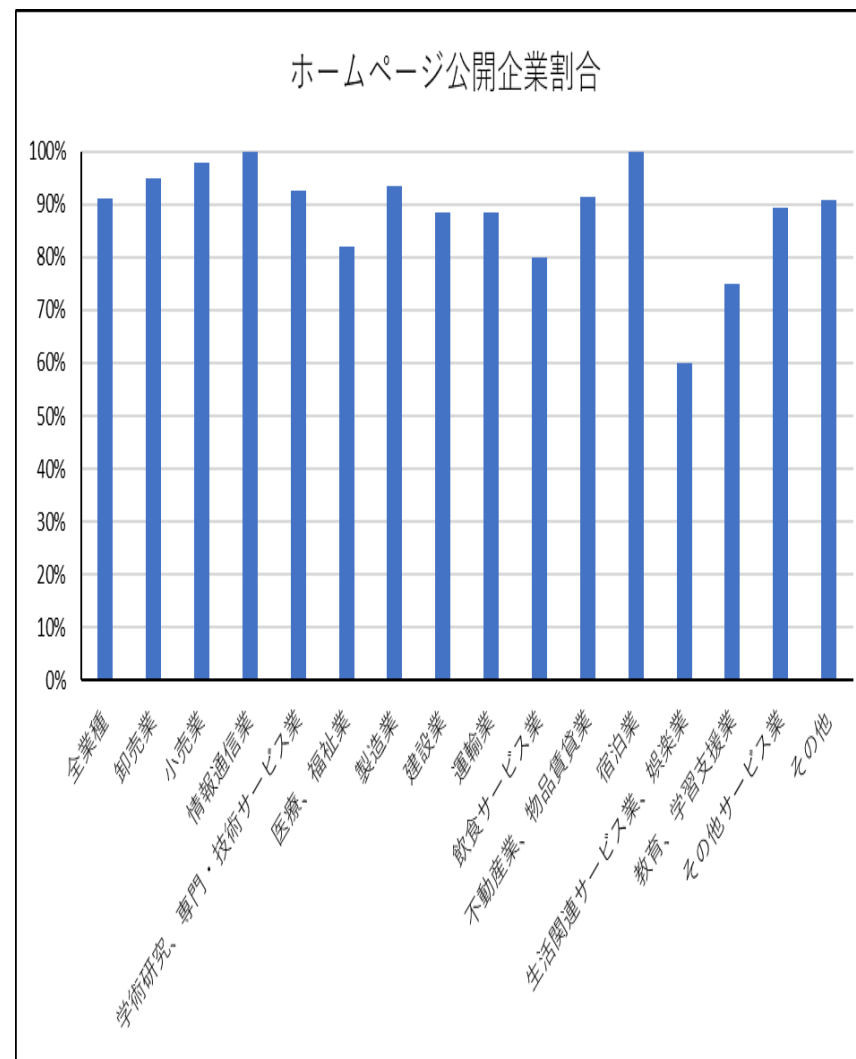
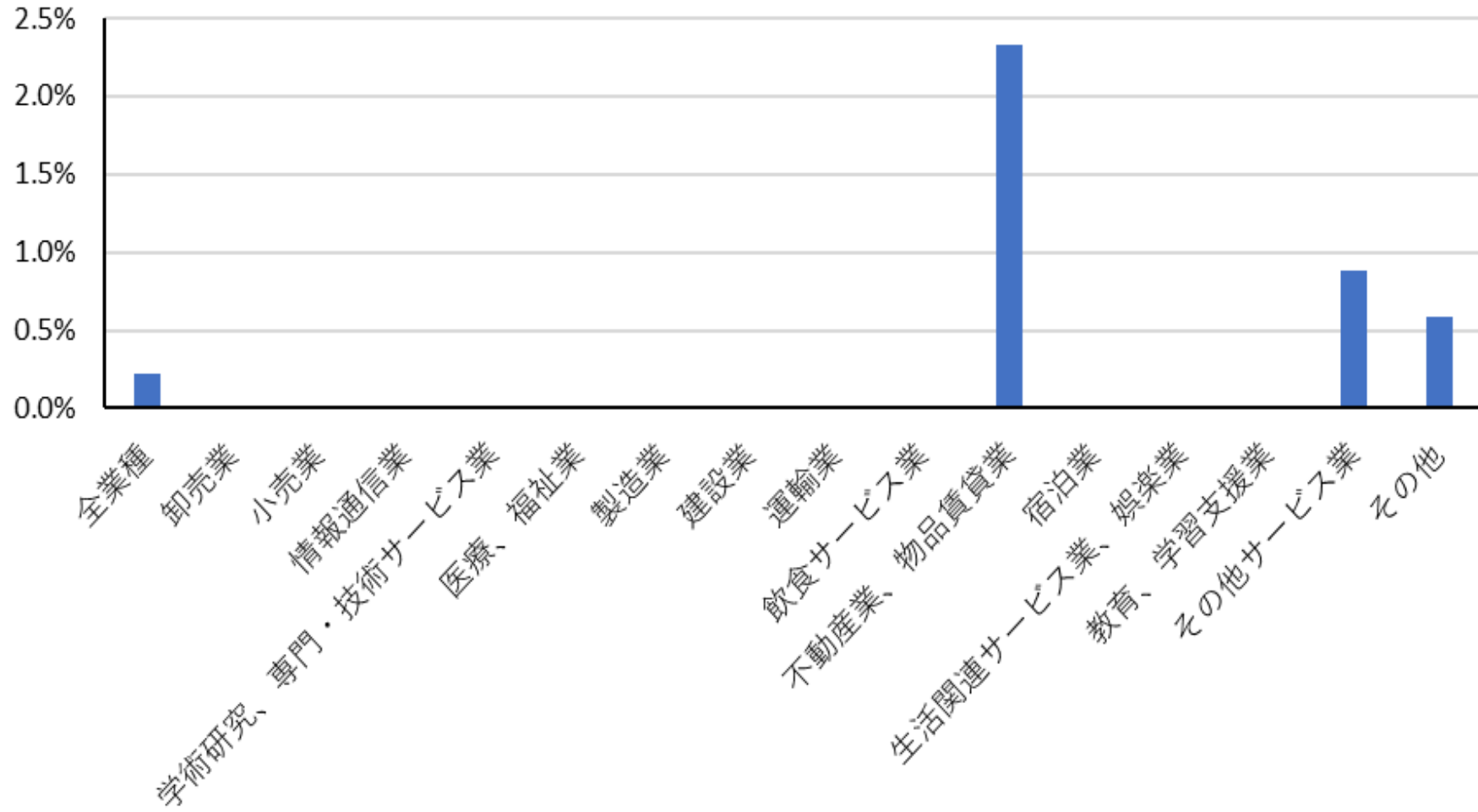


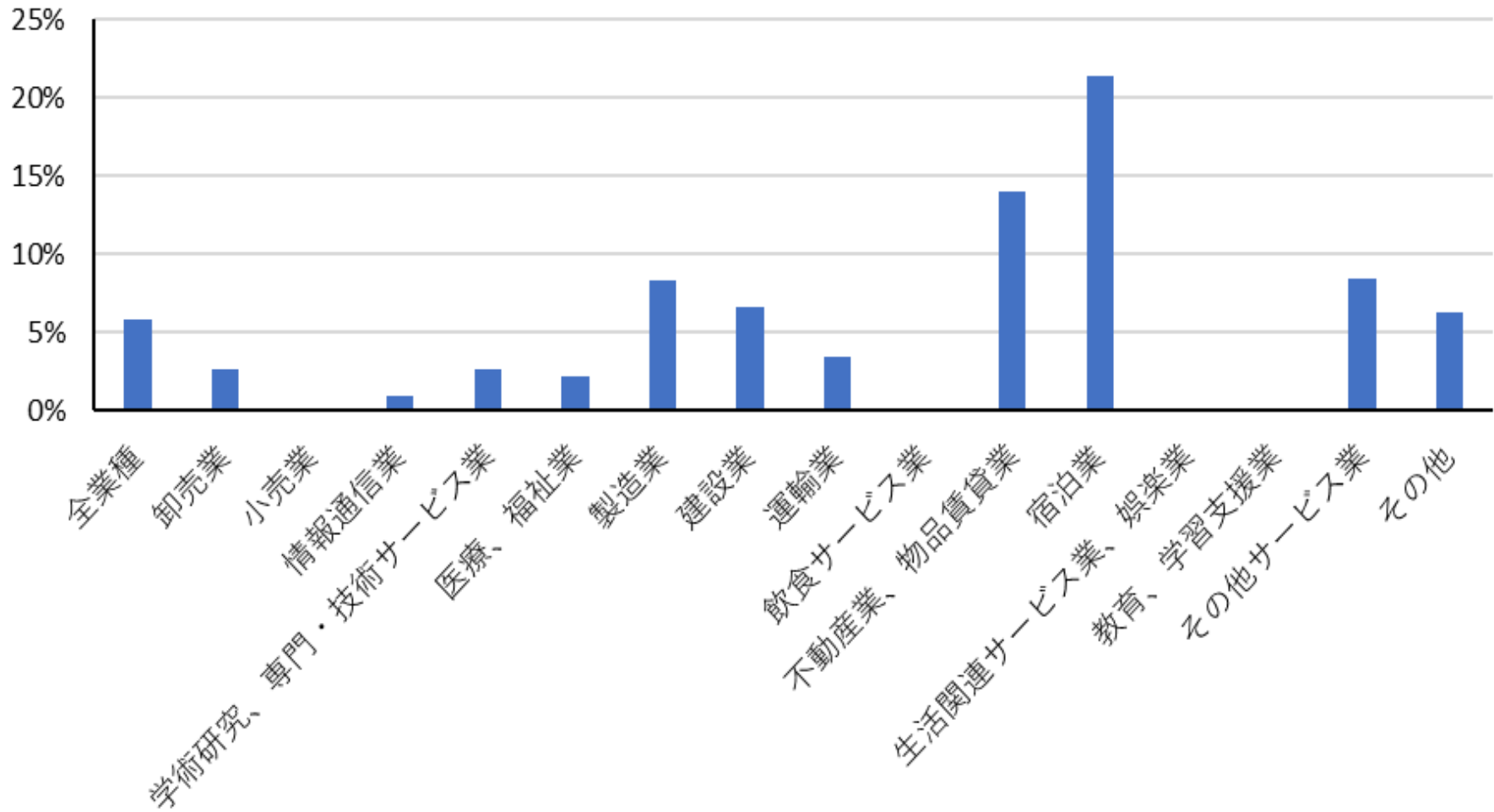
表2. ホームページ公開企業のうち、各調査項目の記載が認められた企業割合（業種別）

	ホームページ 公開企業数	ESG 記載 企業数	割合	SDGs 記載企業数	割合	CSR 記載 企業数	割合	社会貢献 記載企業数	割合
全業種	2217	5	0.2%	130	5.9%	258	11.6%	405	18.3%
卸売業	154	0	0.0%	4	2.6%	14	9.1%	15	9.7%
小売業	89	0	0.0%	0	0.0%	12	13.5%	33	37.1%
情報通信業	115	0	0.0%	1	0.9%	9	7.8%	5	4.3%
学術研究、 専門・技術サービス業	75	0	0.0%	2	2.7%	8	10.7%	12	16.0%
医療、福祉業	46	0	0.0%	1	2.2%	3	6.5%	6	13.0%
製造業	481	0	0.0%	40	8.4%	77	15.9%	107	22.2%
建設業	412	0	0.0%	27	6.6%	61	14.8%	115	28.0%
運輸業	176	0	0.0%	6	3.4%	15	8.5%	33	18.3%
飲食サービス業	20	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	3	15.0%
不動産業、物品賃貸業	43	1	2.3%	6	14.0%	4	9.3%	6	14.0%
宿泊業	14	0	0.0%	3	21.4%	1	7.1%	2	14.3%
生活関連サービス業、娯楽業	15	0	0.0%	0	0.0%	2	13.3%	4	26.7%
教育、学習支援業	12	0	0.0%	0	0.0%	1	8.3%	2	16.7%
その他サービス業	227	2	0.9%	19	8.4%	27	11.9%	30	13.2%
その他	338	2	0.6%	21	6.2%	24	7.1%	34	10.1%

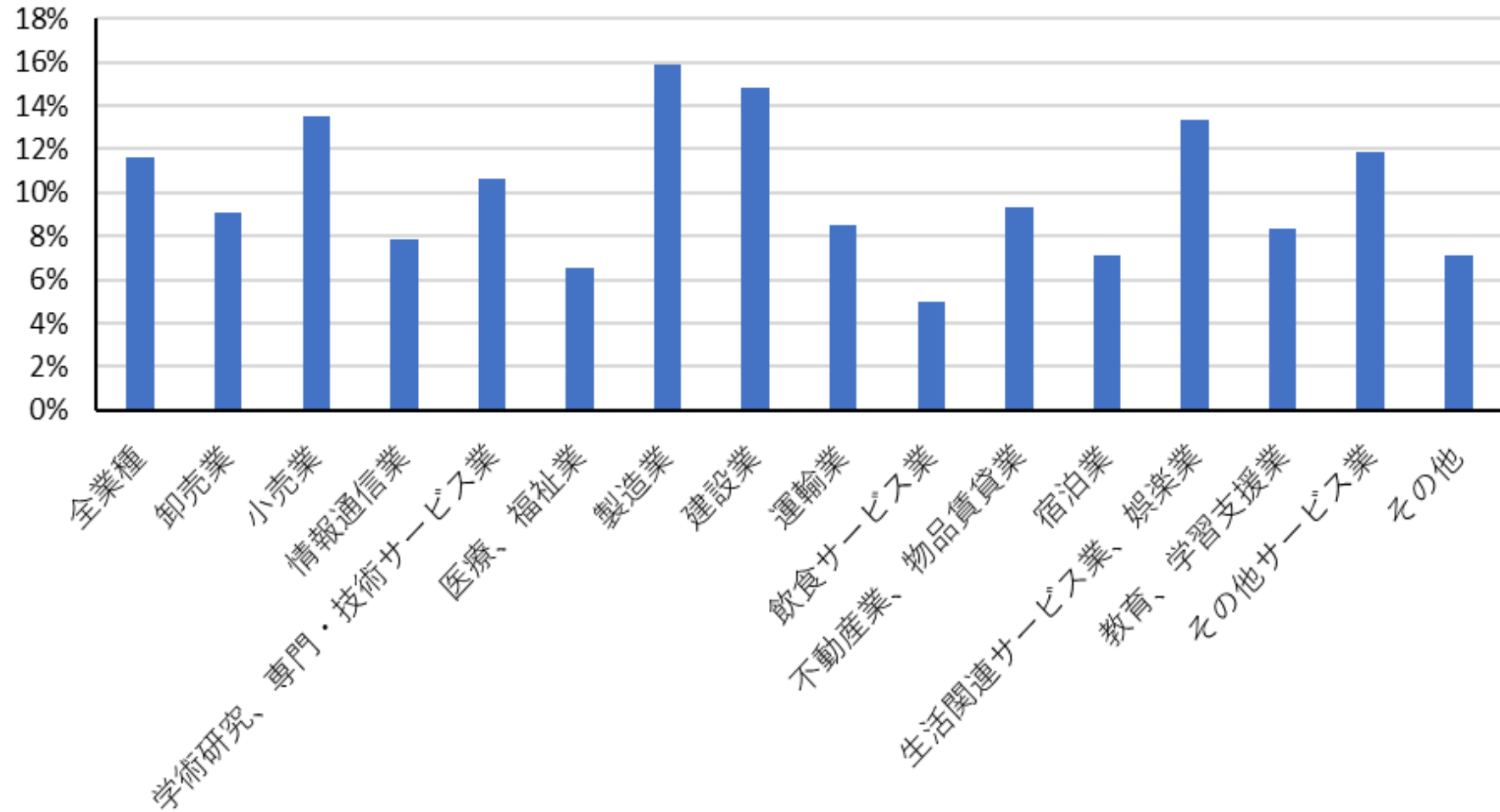
ESG記載企業割合



SDGs記載企業割合



CSR記載企業割合



社会貢献記載企業割合

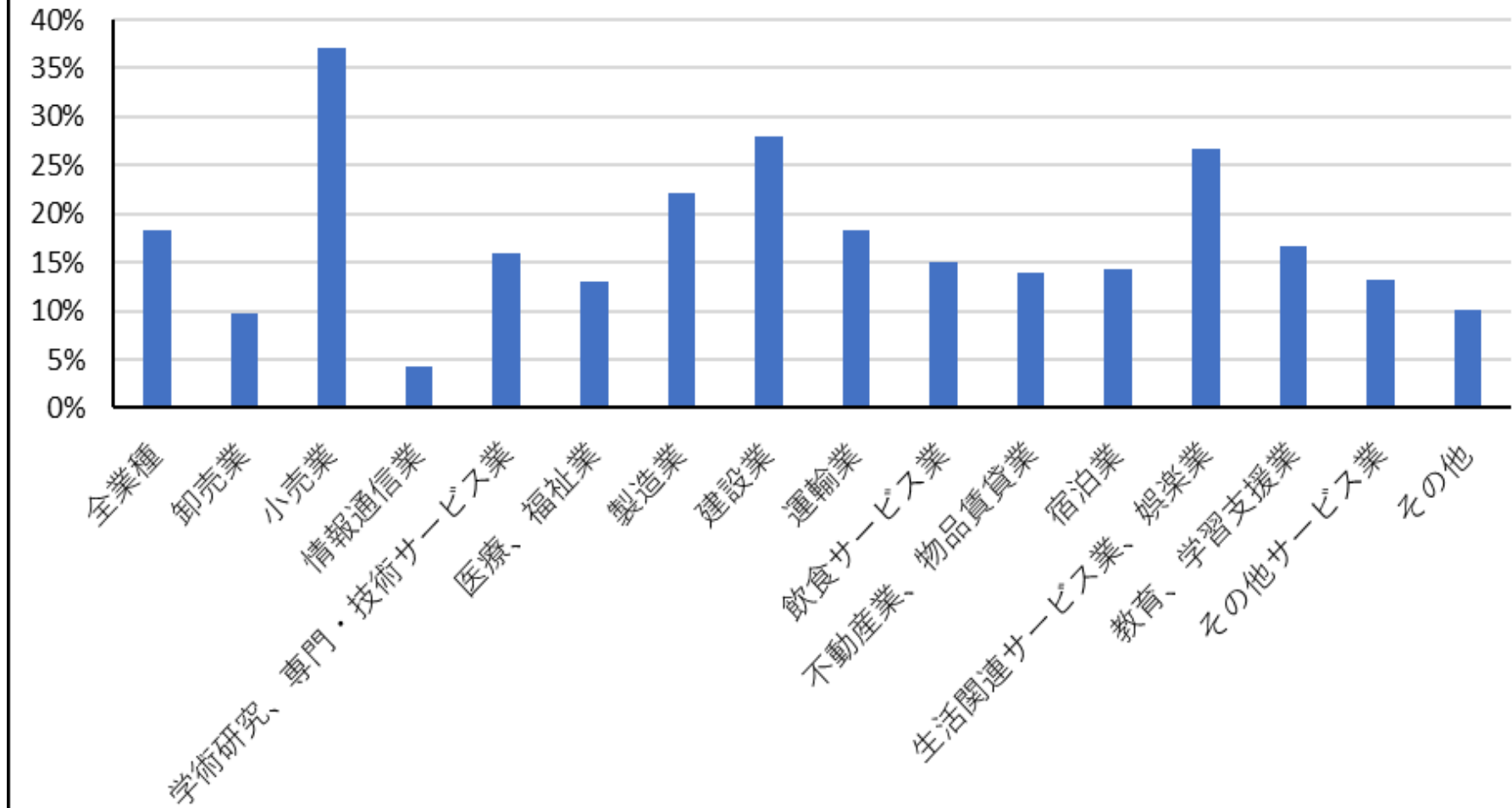


図1. 調査票の回答が得られた企業規模

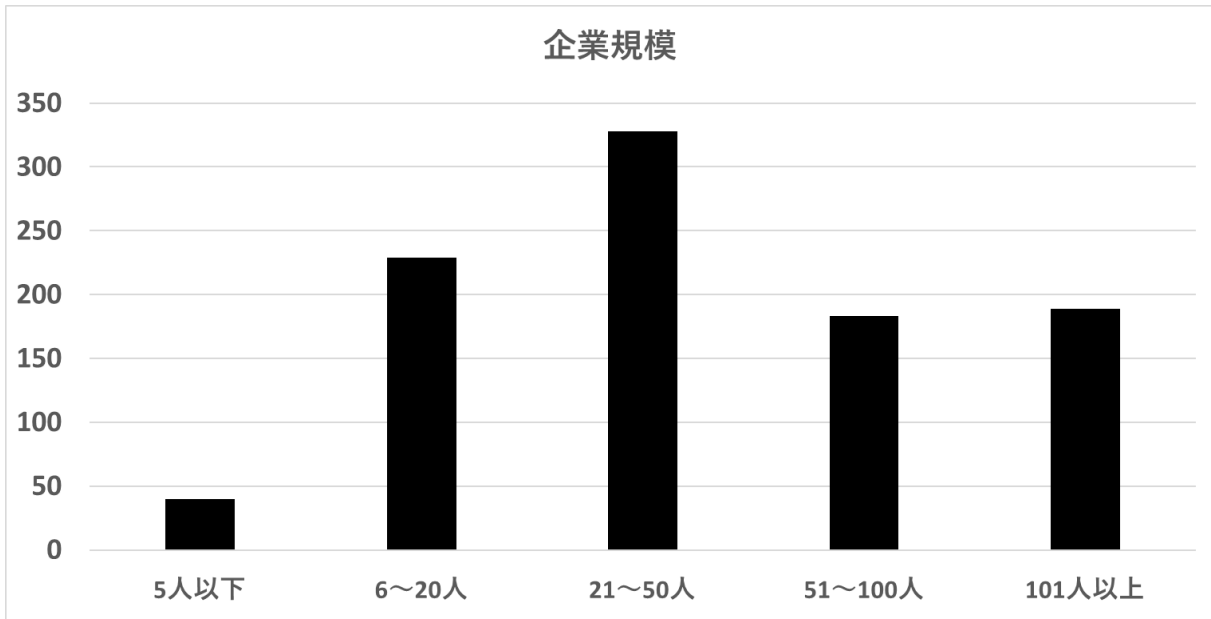


図2. 調査票の回答が得られた企業業種

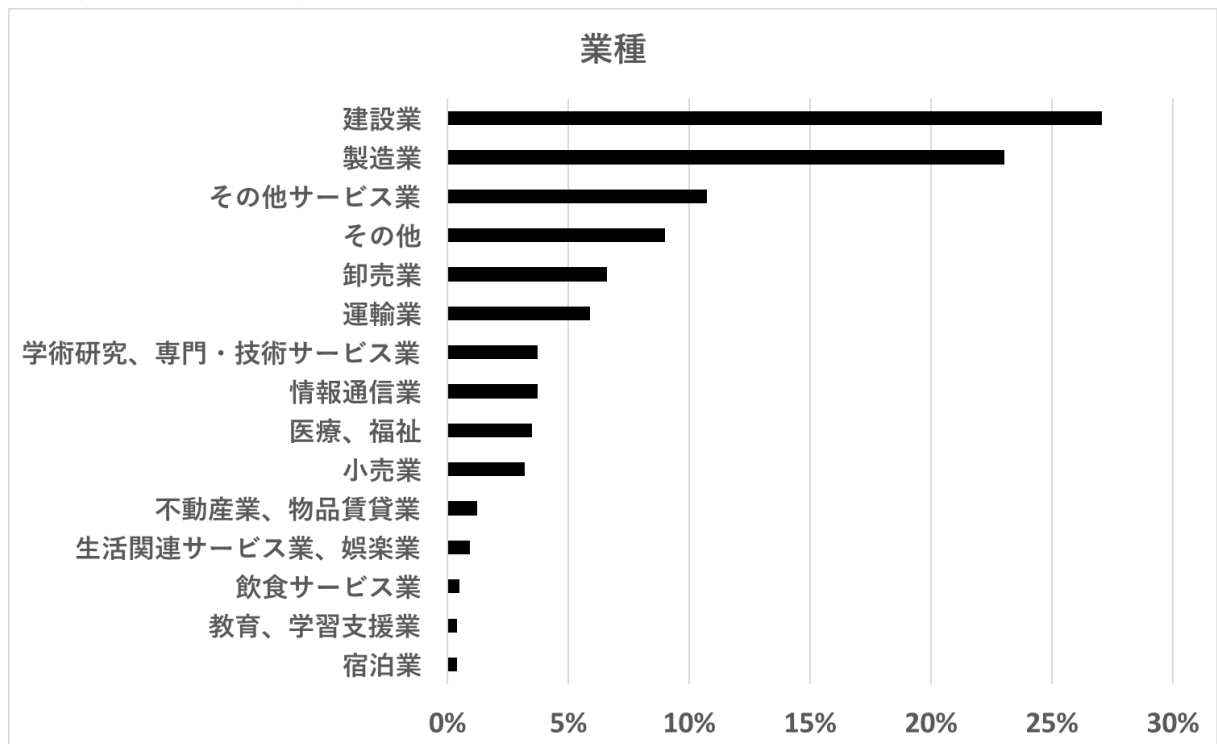


図3. 経営者の視点からの従業員の健康と安全衛生に対する認識

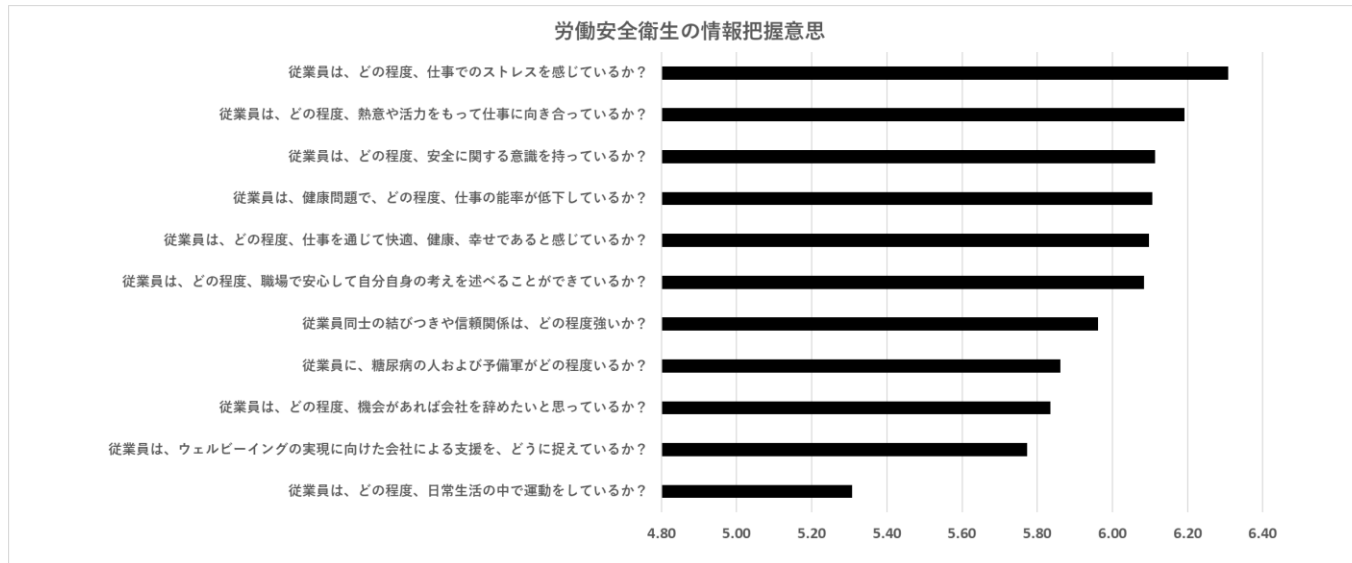


図4. 従業員の状態と労働安全衛生についての現行の認識

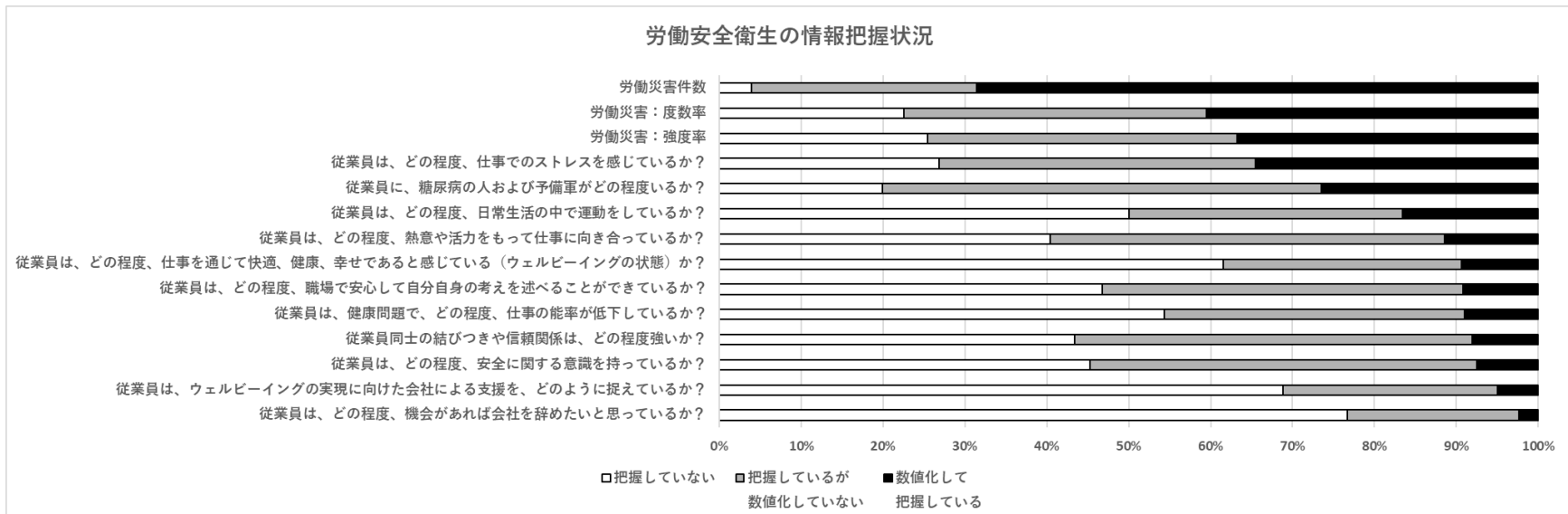


図5. 従業員の状態と労働安全衛生についての現行の認識

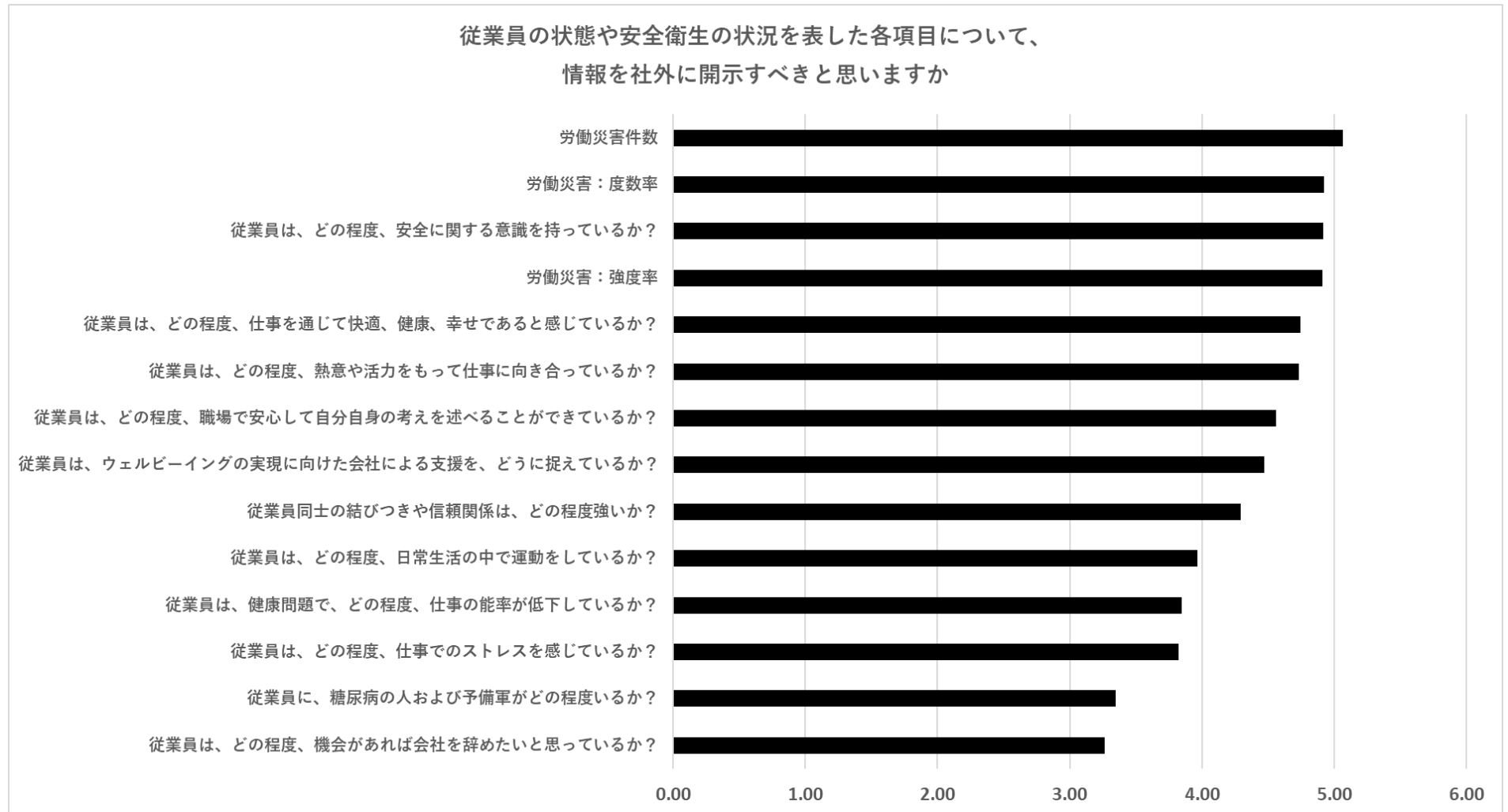
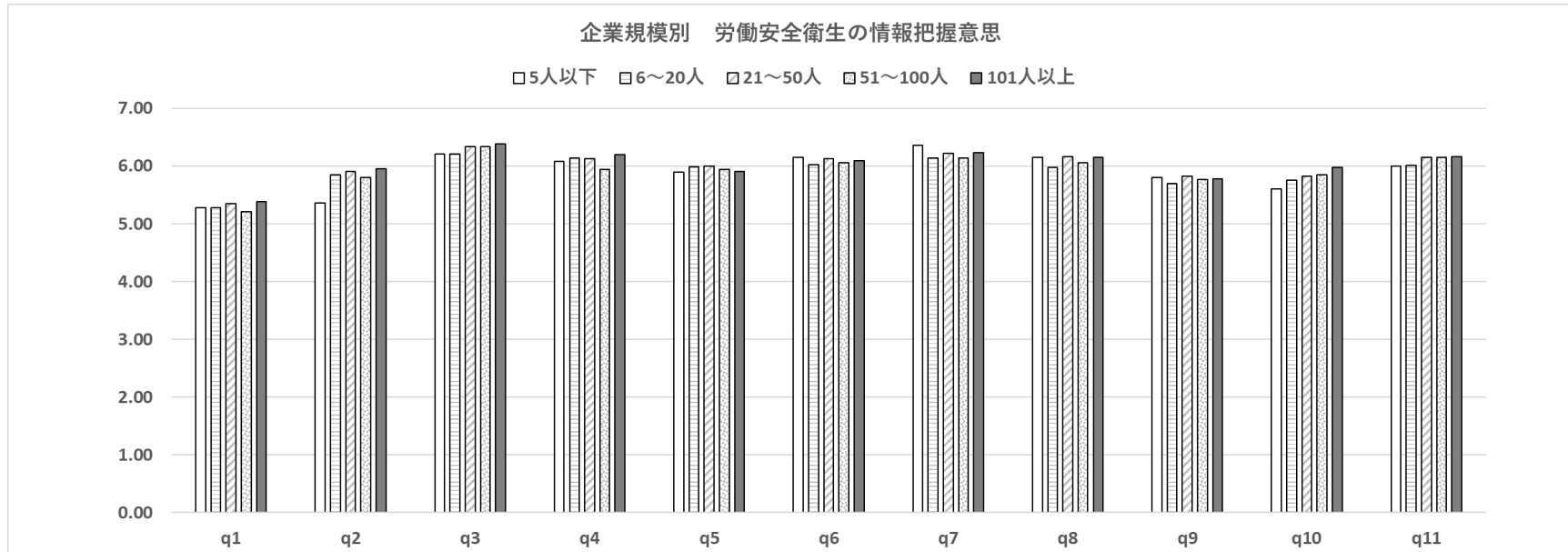


図6. 経営者の視点からの従業員の健康と安全衛生に対する認識



- 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

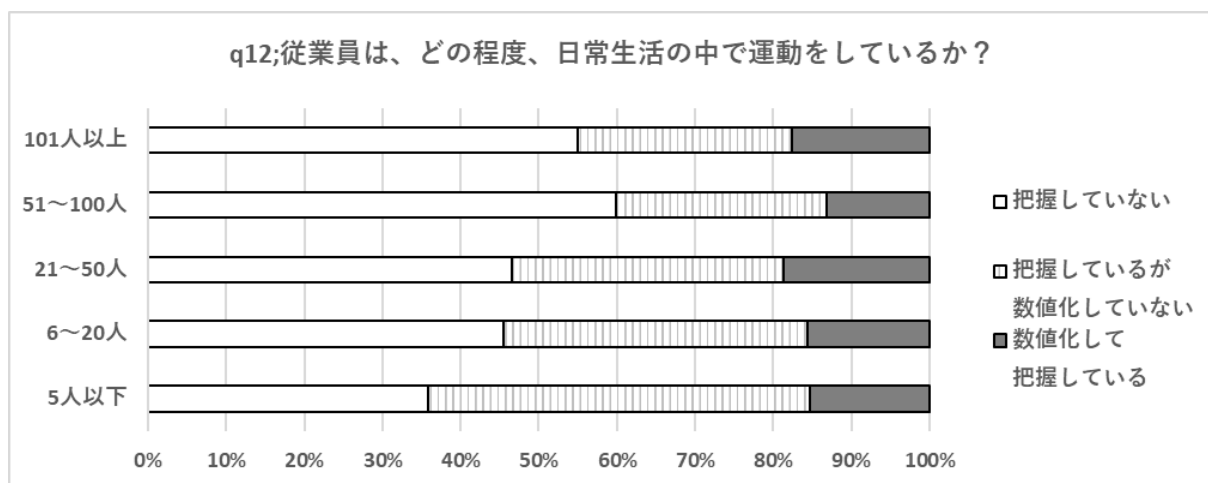


図8. 従業員の糖尿病罹患状況

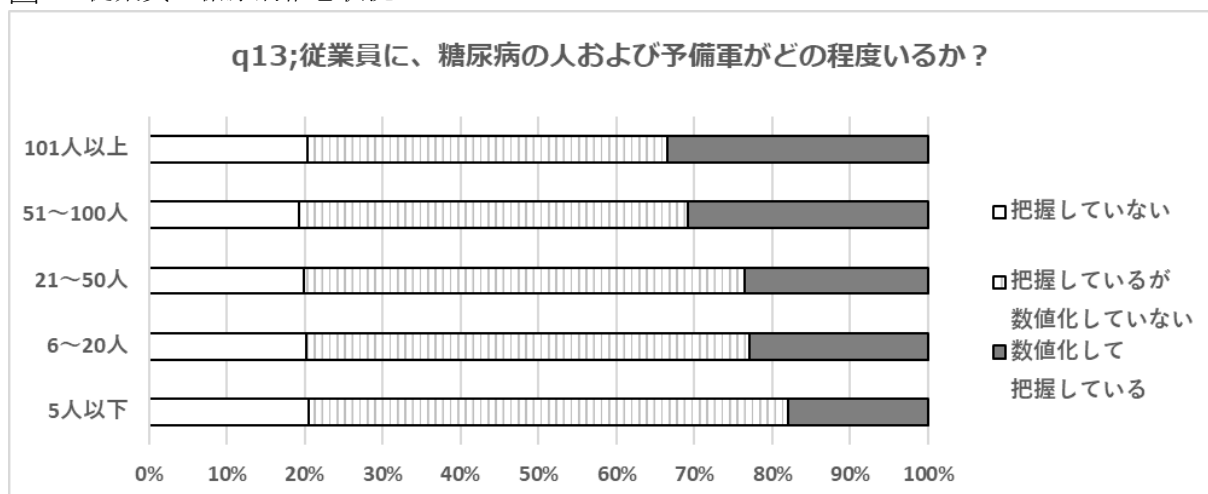


図9. 従業員における仕事によるストレスの感じ方

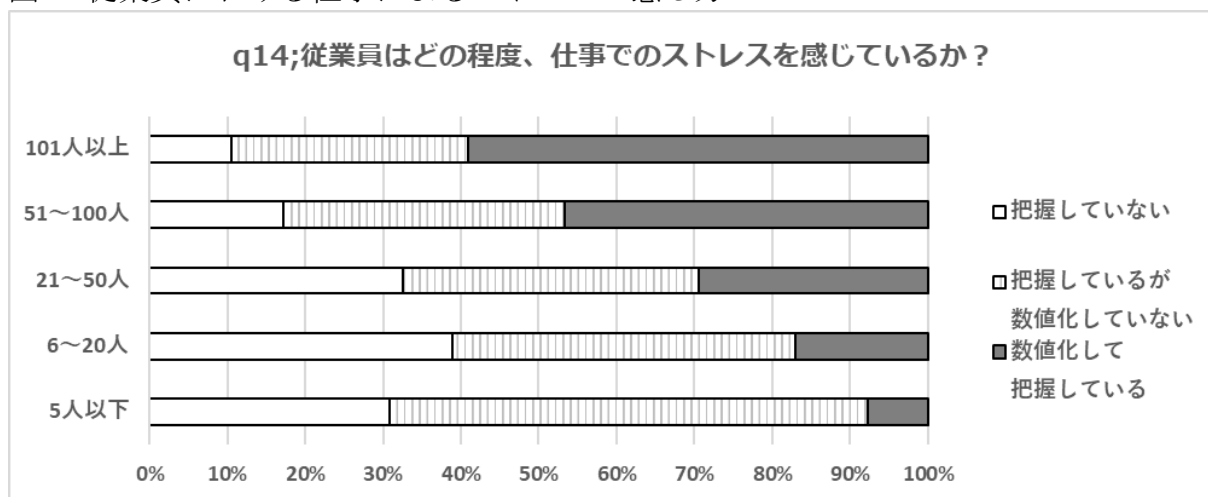


図10. 健康問題による従業員の労働能率の低下度合い

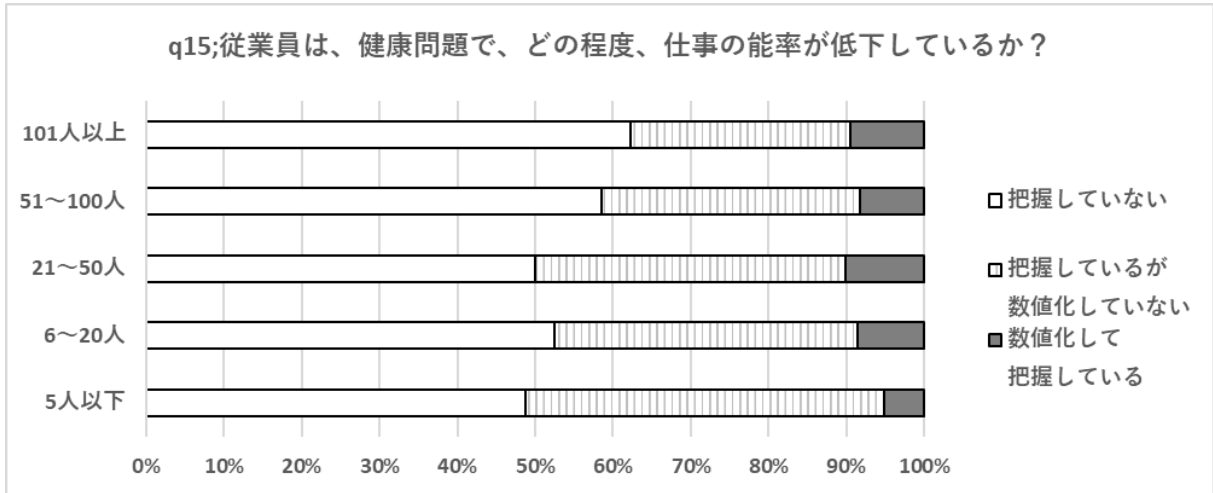


図11. 従業員間の信頼関係の深さ

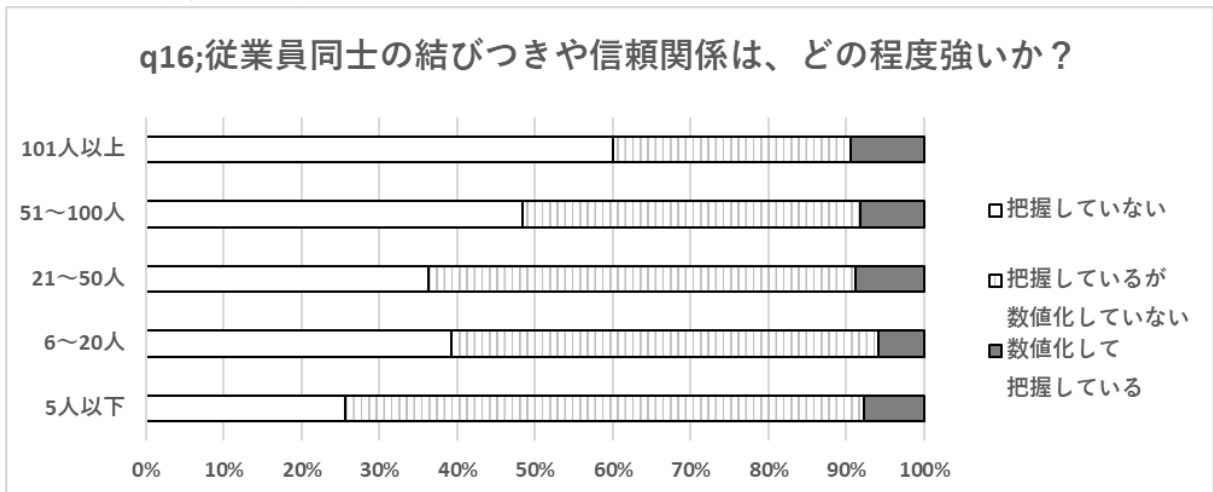


図12. 従業員の職場での心理的安全性

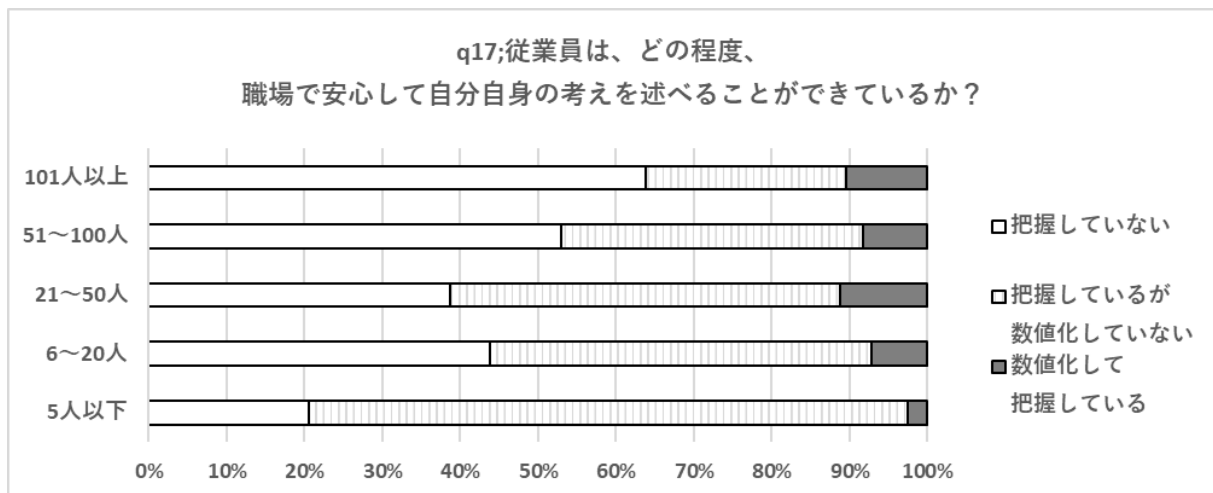


図13. 仕事への熱意や活力

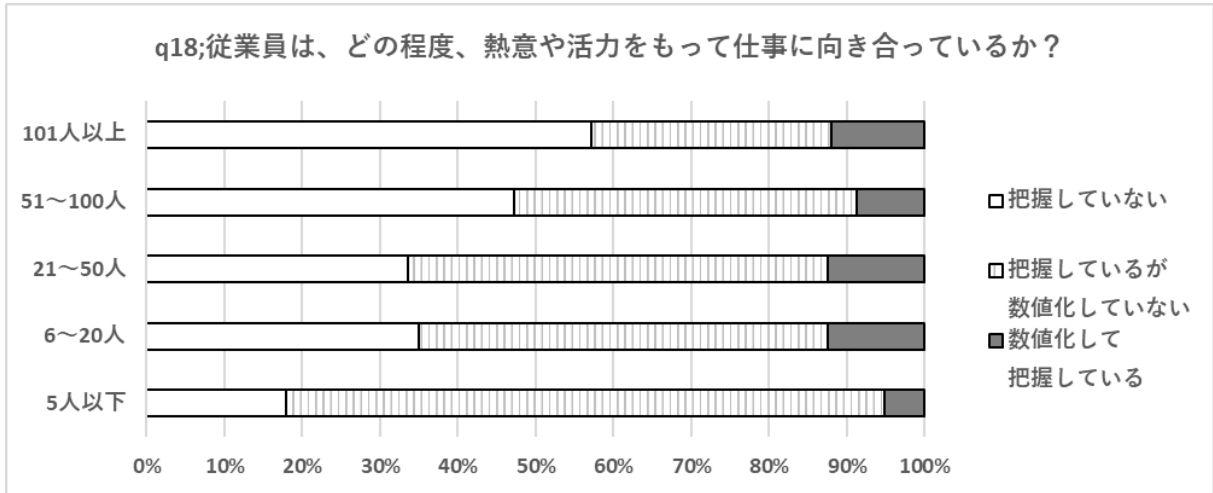


図14. 従業員における仕事を通じたウェルビーイング

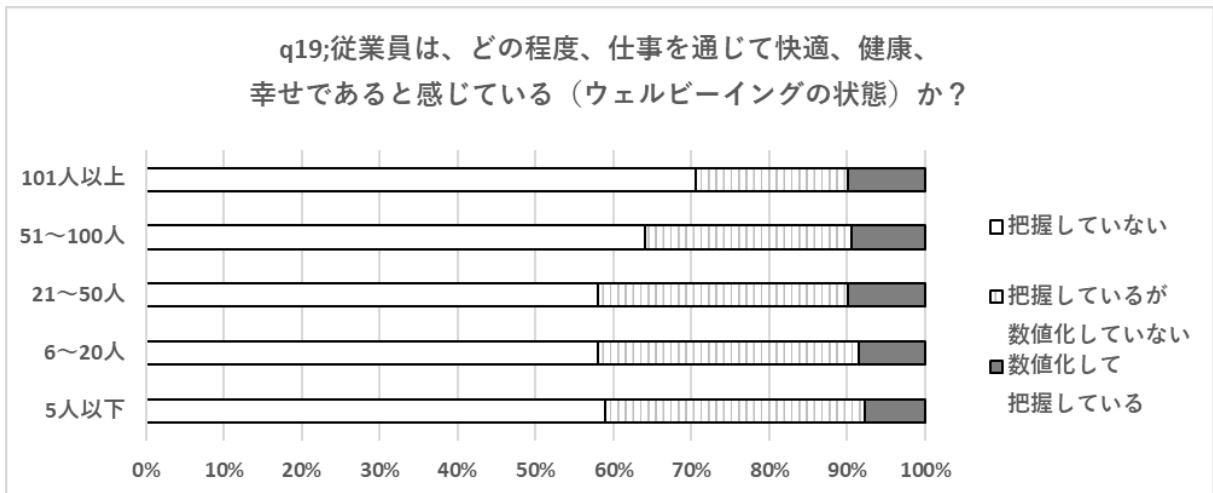


図15. 従業員によるウェルビーイング支援への企業認識

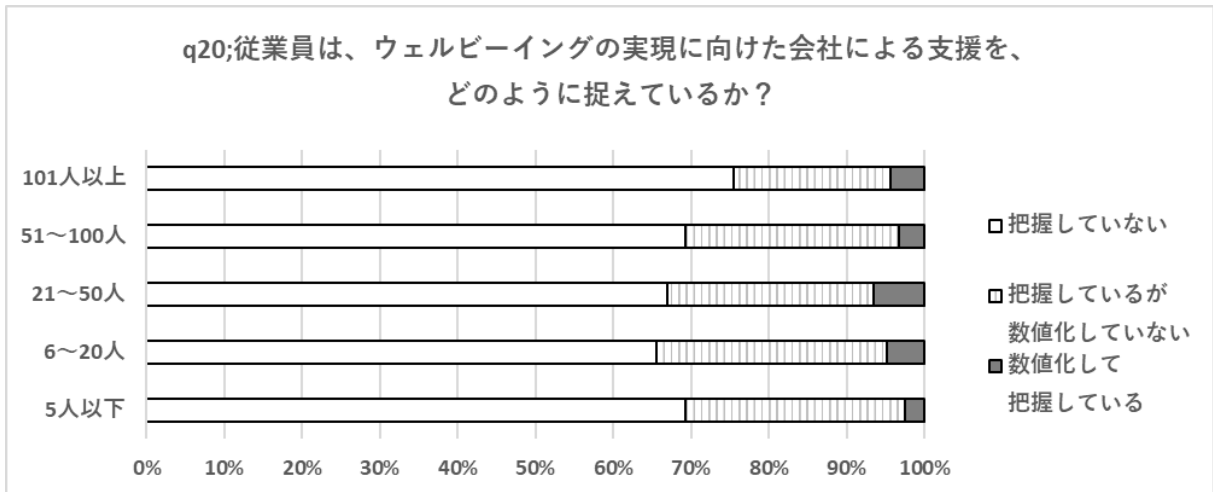


図16. 従業員の離職意思

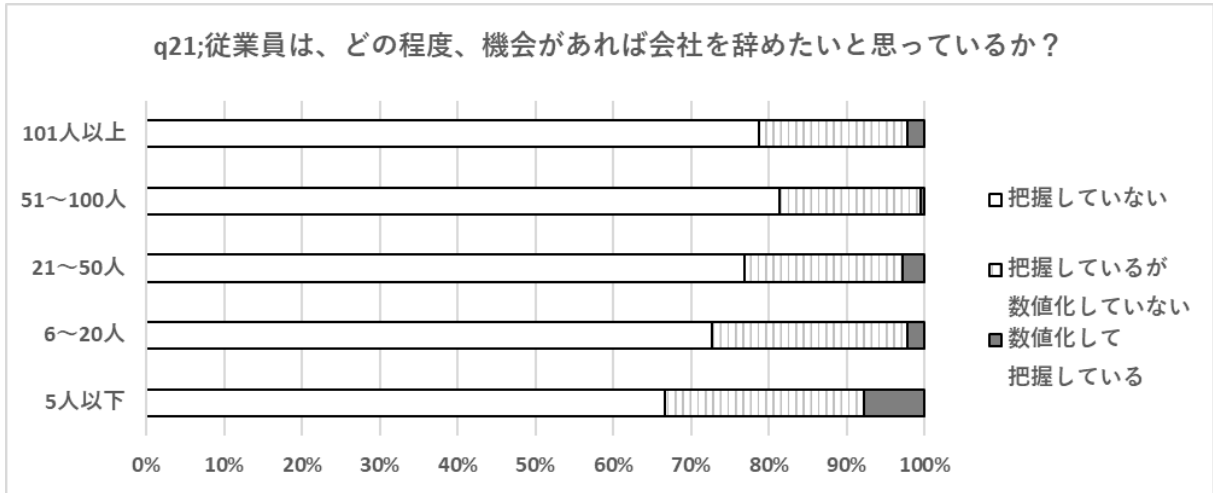


図17. 従業員の安全意識

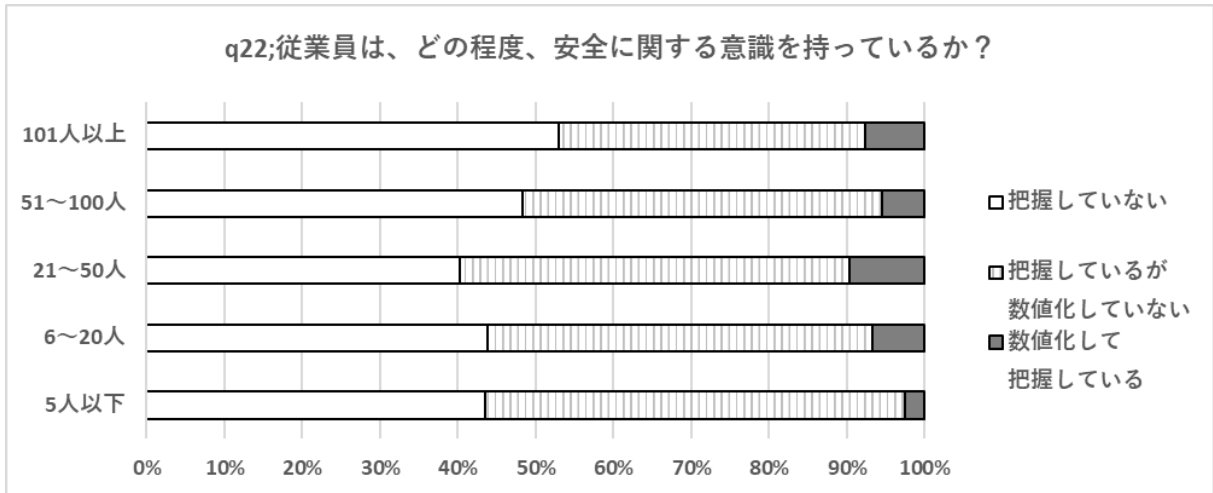


図18. 労働災害発生件数

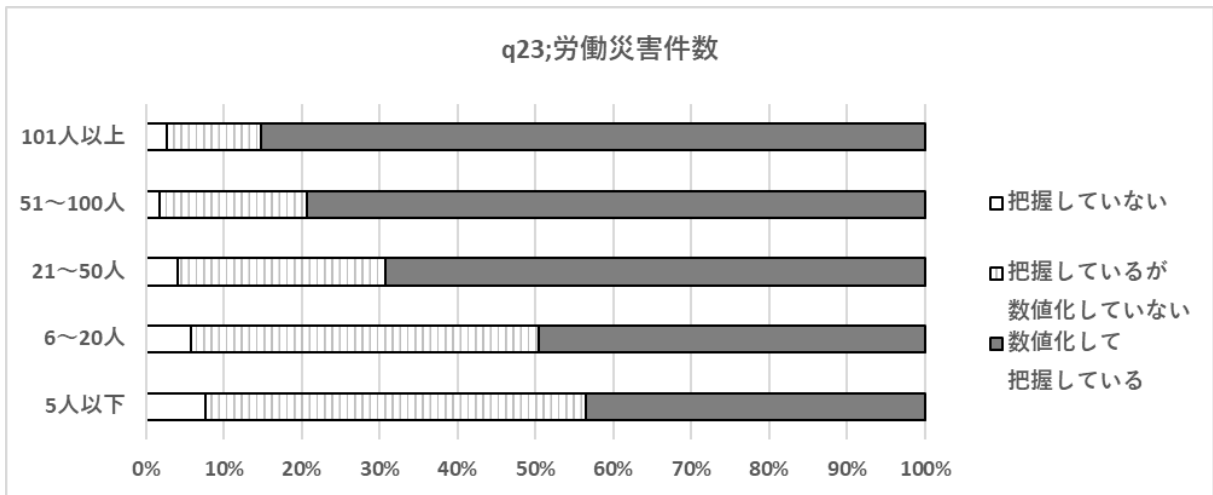


図19. 労働災害における度数率

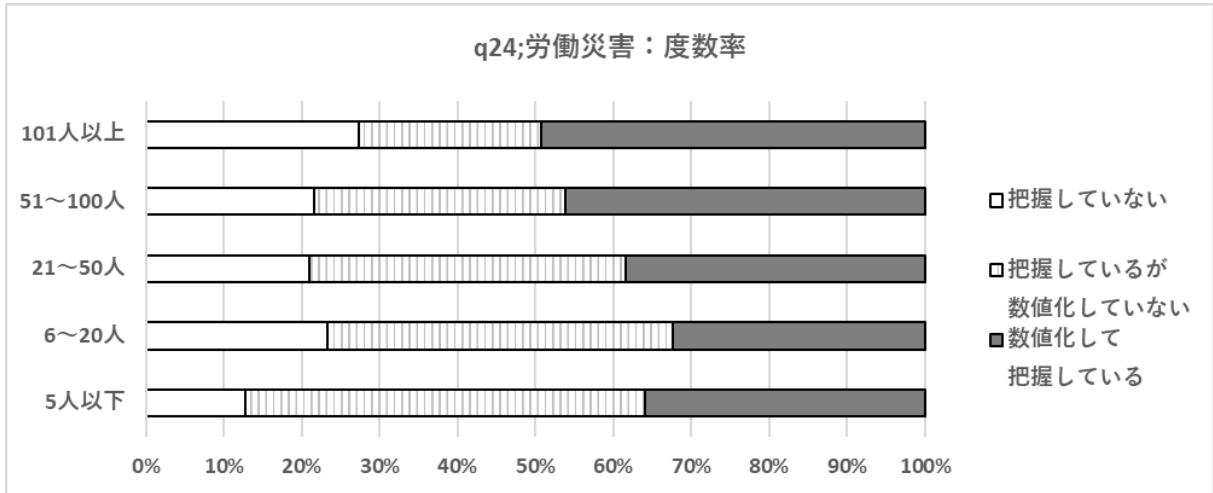


図20. 労働災害における強度率

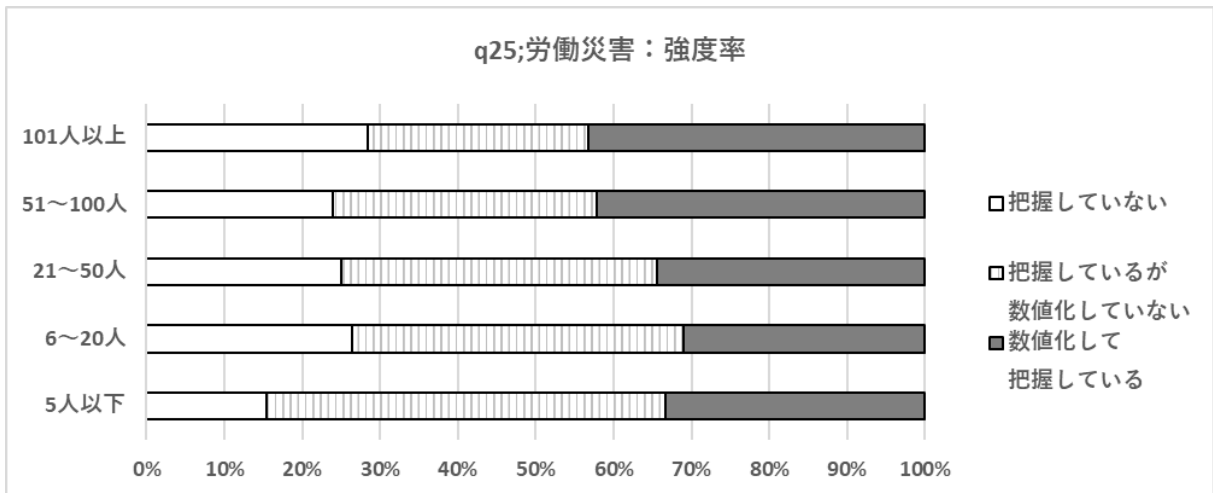
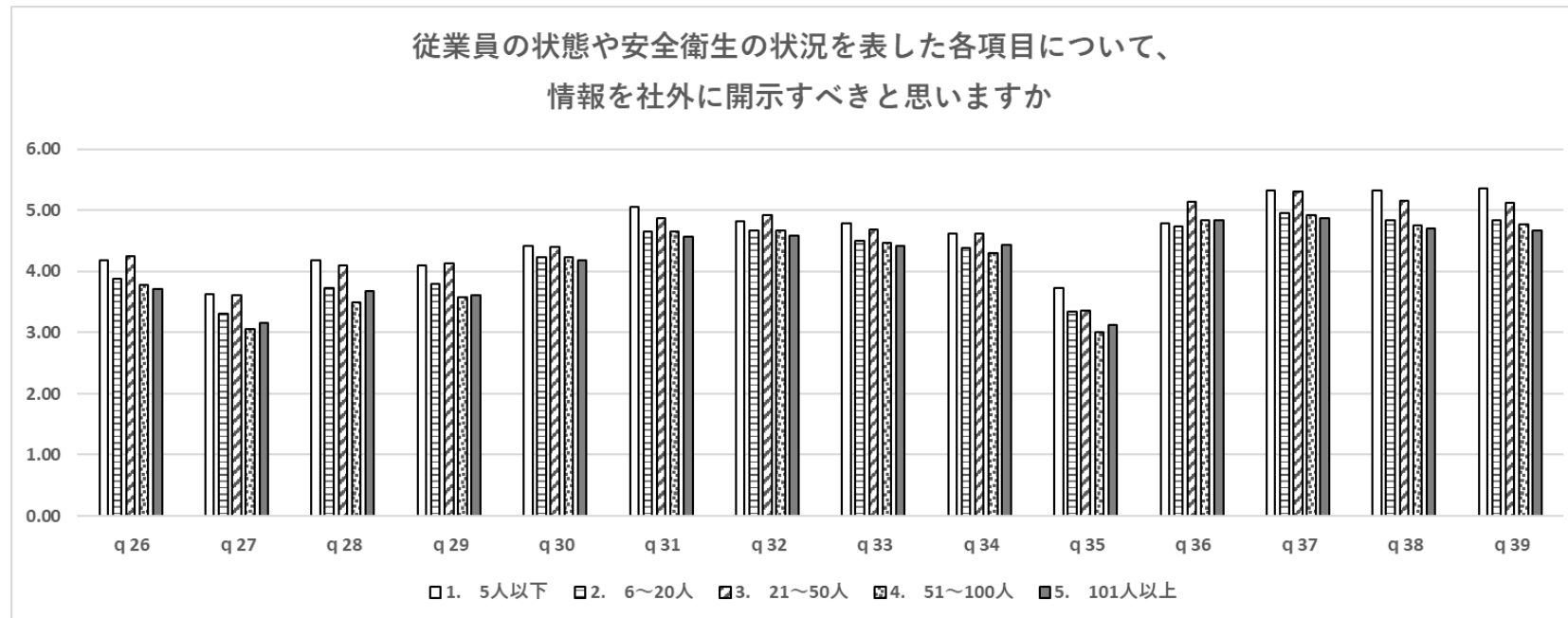


図21. 経営者視点による社外への情報開示意向：従業員の状態および安全衛生状況



- 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