

研究ノート（査読なし）

学生における健康経営のイメージ・認知度調査

— ホワイト企業と就職意向に関する分析 —

新井 卓二 玄場 公規

Takuji Arai Kiminori Gemba

要旨：本研究は、「健康経営」における「リクルート効果」の検証を、大学生向けイメージ・認知度調査の結果から、就労可能性を明らかにするものである。また前研究から「ホワイト企業」のイメージが高まれば、「健康経営」企業に就労を希望する可能性が示唆されており、これを踏まえた後続研究ともなる。結果は、引き続き健康経営とホワイト企業との認識のギャップはあるものの少しずつ認知度は縮まっている、健康経営度調査にもある、「働き方制度の充実（具体的には男女共に産休や育休等の子供について配慮する制度）」や「健康に配慮（具体的には女性の健診制度充実や就労時間内での実施）」等の対応をすることで、ホワイト企業との認識のギャップを埋め、就労可能性を高めることが示唆された。課題として、大学生の健康経営の認知度は高いとはいえず、大学生向けに、教員やキャリアセンター等の職員への普及活動、デジタルヘルスリテラシーが高い学生に SNS を通じた広報活動も今後期待された。

キーワード：大学生，認知度，イメージ，ホワイト，就労希望

1. はじめに

本稿は、大学生を対象とした 2020 年の「『ホワイト企業』と『健康経営』のリクルートにおけるイメージ分析」[1] の継続研究となる。近年、健康経営の企業への普及が進み大学生を対象に、新たにアンケートを実施し、ホワイト企業のイメージや健康経営の認知度等から「リクルート効果」を明らかにするものである。

健康経営 [2] とは、日本政府の日本再興戦略また未来投資戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取り組みの一つであり、経済産業省のホームページによると「従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること」とされる。企業理念に基づき従業員等へ法律の定めを超えて健康投資を行うことは、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す、結果的に業績や株価の向上につながると期待されている。

健康経営の歴史は、1992 年にアメリカで出版された「The Healthy Company」[3] の中で、著者であり経営学と心理学の専門家であるロバート・H・ローゼン氏が、当時別々に考えられていた「経営管理」と「健康管理」を統合することによって、企業の業績を向上させることができるという概念を提唱したことから始まる。その後米国では、社員の健康、安全、職場環境に配慮した優良健康経営表彰制度（Corporate Health Achievement Award Winners／CHAA）[4] が始まった。本表彰制度は、名称変更等を経て 2023 年まで続いている。

日本では 2006 年に元大阪ガス株式会社の産業医である岡田邦夫氏が NPO 法人健康経営研究会 [5] を発足させ、その概念を日本に持ち込み、ヘルシー・カンパニーを「健康経営®」と定義した。普及の始まりは、2010 年に経済産業省が「医療費の削減」を目標に、「健康寿命の延伸」のため「健康会計（仮称）」を提唱してからとなる。また同年、健康経営をうたった書籍「会社と社会を幸せにする健康経営」[6] が発刊される。その後、経

学生における健康経営のイメージ・認知度調査 ― ホワイト企業と就職意向に関する分析 ―

経済産業省では、優れた健康経営を行っている企業を認定し、その取り組みを支援することを目的として、健康経営に係る各種顕彰制度を開始した。まず2014年度から現在（2023年度で10年目）まで毎年続いている上場企業を対象とした「健康経営銘柄」[7]の選定が、経済産業省と東京証券取引所の共催で始まる。次に2016年度には経済産業省と日本健康会議[8]の共催で、上場企業を含む医療法人や未上場企業も対象にした新たな顕彰制度である「健康経営優良法人認定制度」[9]を創設した。認証の枠組みとして、大規模の企業等を対象とした「大規模法人部門」、中小規模の企業等を対象とした「中小規模法人部門」の2つの部門となっている。初年度から、大企業法人部門の優れた取り組みを行っている企業を「ホワイト500」、2021年度からは中小規模法人部門で特に優れた取組みを行なっている企業を「ブライツ500」、2024年からはさらに「ネクストブライツ1000」として認定する制度が新設された。その結果前述の顕彰制度に必要な健康経営度調査[10]への回答数・認定数とも、表1の通り年々増加している。

また2021年度まで無料だった申請料（税込み）も、2022年から大規模法人部門で8万8,000円、中小規模法人部門で1万6,500円が掛かるようになったが、上場企業では全数約3,800社のうち3割強が、また日経225の日本を代表する大規模法人部門に該当する大企業では8

割強が健康経営度調査に回答している。これらの上場企業は株主総会等も経ているので、逆説的になるが、少なくとも株主から指摘されるような戦略や株価が下がる（企業価値が低下する）ような取り組みとはなっていないようである。元気で生き生きとした社員が増えることは、株主の多くも企業価値向上に好影響を与えていると感じていると、推察される。中小規模法人部門でみると2023年の2万280件は、総務省と経済産業省による「令和3年経済センサス-活動調査」[11]では、1人以上雇っている法人企業数は約178万社となっているので1%強となっており、大企業に比べると浸透は遅いといえる。しかし、2023年度の回答数から認定率でみると、大規模法人部門で約85%（2,988件）、中小規模法人部門（16,733件）で約97%となっており、大規模法人と比較すると中小規模法人の方が認定されやすい、また取り組みやすい戦略になっているようである。2024年12月には、日本で独自の発展を遂げた健康経営を世界に広めるために、高齢化先進国の日本からの提案で国際規格のISO25554（Wellbeing ISO）が発行[12]された。これは、健康経営のエッセンスを抽出し、組織におけるウェルビーイングを推進するための枠組みを示す世界へのガイドラインとなる。

表1 健康経営度調査への回答企業数と認定数、（参考）上場企業を対象とした健康経営銘柄への回答数と認定数

年度	大規模法人部門		中小規模法人部門		（参考）健康経営度銘柄	
	回答数	認定数	回答数	認定数	回答数	選定数
2014					493	22
2015					567	25
2016	726	235	397	318	608	24
2017	1,239	539	816	775	718	26
2018	1,800	813	2,899	2,501	859	37
2019	2,328	1,473	6,095	4,811	964	40
2020	2,523	1,801	9,403	7,934	970	48
2021	2,869	2,299	12,849	12,255	1058	50
2022	3,169	2,676	14,401	14,012	1128	49
2023	3,520	2,988	17,316	16,733	1203	53
2024	3,869	2025年3月 発表予定	20,280	2025年3月 発表予定	2025年3月 発表予定	2025年3月 発表予定

2. 先行研究と目的

前述の通り、健康経営の概念自体が近年定義された為新しい領域となるが、健康経営に取り組むことと成果の関連について、学術的にも理論的・実証的に検討が行われてきた。

まず経済産業省 [15] によると、人的資本に対する投資（従業員への健康投資）を行うことによって、「企業への効果」として従業員の健康増進・従業員の活力向上が起り、リクルート効果やワーク・エンゲイジメント・生産性の向上、イノベーションを経て、最終的には業績向上・企業価値向上が見込まれている。また「社会への効果」にも派生し、①国民の健康増進、②持続可能な社会保障制度構築への貢献、③経済成長が期待されている。そこで健康経営と成果の関連について先行研究のレビューを通じて紹介する。米国では、経済産業省も参照してきた研究として、ケラム・千葉の健康投資を行うと、「生産性の向上：欠勤率の低下等」「医療コスト削減：長期的医療費抑制等」「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」「イメージアップ：ブランド価値の向上等」「リクルート効果：就職人気ランキングの順位上昇で採用に有利に」の5項目の効果をあげ、投資リターンは2～3倍としている [16]。生産性損失の事例として Loepke et al が、従業員の健康状態（慢性疾患）やアブゼンティーズム、プレゼンティーズム（出勤しているのに体調不良でパフォーマンスが低下していること）を測定した [17]。Kizzy et al「モチベーションの向上」である従業員満足度や離職率を減らす効果にも注目している [18]。また、ハーバード大学公衆衛生学教授の Baicker et.al [19] は、「生産性の向上」や「医療コストの削減」について調査研究し、「従業員の健康維持に使われる1ドル当たりで、病欠日数の減少、より高い生産性、医療経費の減少を通じて、およそ3ドルの節約となる」ことを指摘している。更に、前述のアメリカの優良健康経営表彰企業を対象とした研究に、アメリカの代表的な株価指数である「S&P500」との13年後における株価のパフォーマンス比較がおこなわれ、優良健康経営表彰企業が「S&P500」より約1.8倍に上昇した報

告 [20] もある。そして企業内に健康文化があれば、職業性ストレスの軽減や健康イベントへの参加率が高まる傾向がある [21]。

日本では、3つの方向性から知見が蓄積されつつある。一つ目が産業保健分野からのプレゼンティーズムや生産性の向上等の研究となる。生産性損失の事例として、東大 WG 報告書 [21] や、2013 年デンソー健康保険組合の報告の「病気で欠勤した従業員による生産性損失は年間8億6千万円となり、これに対し腰痛や不眠など軽症不健康による生産性損失は年間200億円と推測された」 [22] がある。また森が、健康経営の成果として生産性が高まることを想定し、生産性をとらえる代理指標として「アブゼンティーズム」、「プレゼンティーズム」を挙げている [23]。さらに島津が、職場のメンタルヘルス対策として「ワーク・エンゲイジメント」を、健康経営の取り組みの効果として示している [24]。

二つ目が経営学分野からの株価パフォーマンス等の研究で、山本ほかが、健康経営銘柄の選定が企業の利益率を高めるプラスの影響を与える可能性があること [24] を明らかにしている。また和田・安田はマーケティング効果として、健康経営銘柄の受賞が株式市場の反応に与える影響に注目した分析を行い、企業が健康経営を行い健康経営銘柄に選定されることが投資家に評価されていることをあげている [25]。

三つ目が介入を通じた実態調査や効果検証となる。新井ほかは、リクルート効果を含む外的効果の投資対効果を検証した [26] や、森永は、職場のコミュニケーション課題の解消のためにチーム単位で健康増進施策に取り組んだ結果、健康意識を高めるだけでなく、従業員の職場におけるウェルビーイングや業績を高めることができる可能性が指摘している [27]。また北田ほかは、野菜摂取量と健康経営評価指標（ヘルスリテラシー、プレゼンティーズム、幸福度との関連を検討しプレゼンティーズムによる損失リスクが、野菜不足群と比較して野菜充足群において優位に低いという結果が示している [28]。

このように健康経営が日本に持ち込まれ顕彰制度が始まった2014年から10年が経過し一定の効果が示されて

学生における健康経営のイメージ・認知度調査 ― ホワイト企業と就職意向に関する分析 ―

きた。そして近年期待される効果の一つに、「リクルート効果」が注目されている。リクルート効果は、経済産業省の期待される効果では、「優秀な人材の獲得」、「人材の定着率の向上」となり、アメリカでは、ケーラム・千葉の「リクルート効果：就職人気ランキングの順位上昇で採用に有利に」がある。

なぜ期待されるかと言うと日本での社会的背景として、新型コロナウイルスが感染拡大しても、総人口の減少や高齢化の進行等の人口動態の変化により、人手不足割合の高止まりが続いているからである。過去最高は2018年11月で正社員53.9%となるが、2024年12月時点で52.6%と高止まりが続いている[29]。また人手不足倒産（負債1000万円以上の法的整理となった企業のうち従業員の離職や採用難等による人手不足が要因となった倒産）は、2024年は過去最多の342件となり、業種別では、建設業が最も多く次に物流業の46件と高水準となっている。さらに今後企業にとって、生産年齢人口が減少する時代には人材確保が重要な経営課題であり、特に1,000人未満の企業では人材が集まらなくなっているため[30]リクルート効果には特に注目すべきである

このような背景により、経済産業省では、健康経営におけるリクルート効果の調査を過去2回行っている。1回目は2016年で「健康経営の効果②健康経営と労働市場の関係性」と題し、就活学生とその親にアンケート調査をかけている。結果、「従業員の健康や働き方に配慮している」が親で1位、就活学生で2位となる。ちなみに就活学生での1位は「福利厚生充実」となる。2回目は、2023年に日本経済新聞社に委託し「健康経営の社会への浸透：健康経営が就職の『決めて』になる」と題し、就活学生と転職者に対し「働き方に関するアンケート」調査を実施している[31]。結果、求職者が働く環境に望むもの1位に、「心身の健康を保ちながらはたらくこと」となった。

ではリクルート効果も含めた先行研究でいえば、リクルート効果を含む「健康経営」の投資対効果を検証した論文[32]や前述のケーラム・千葉のリクルート効果「就職人気ランキングの順位上昇で採用に有利に」を含めた投資リターンの推計[16]、木下の「健康経営優良法人認

定が人材の定着と評判に与える影響」[33]がある。リクルート効果だけに絞った研究では、前研究「『ホワイト企業』と『健康経営』のリクルートにおけるイメージ分析」[1]や2022年に社会人の転職者を対象とした調査「転職満足者の働く目的と退職・転職決定理由～転職プロセスからみる因子分析～」[34]がある。しかしこれらの先行研究から、リクナビやマイナビ等の就職希望企業ランキング調査等の結果と、健康経営の関係を証明できる研究成果は得られていない。理由は、就活生等における健康経営の認知度の低さや、健康経営が企業の評判に影響を与える程の役割を果たしていない、またはブランドに影響を与えるのに時間がかかっている・タイムラグが発生していると推察される。

しかし、経済産業省の2016年の資料や、健康経営優良法人とその他上場法人との実感値比較[35]では有意差がありリクルート効果が示されている。さらに前研究では、企業への「総合イメージ」が高い学生ほど、「健康経営」企業への就労希望が高かった[1]。そこで本調査では、2023年に改めて大学生に健康経営の認知度やホワイト企業やブラック企業のイメージと就労希望を調査し、健康経営と大学生を対象としたリクルートの効果の関係性を明らかにするものである。

3. 研究方法

前調査[1]では、昭和女子大学、大阪大学、明治大学、武蔵大学等主要4大学から169名の大学生に回答頂いたが、本調査で対象大学を増やし、また2年生の短期大学も追加し主要9大学の221名に回答頂いた。

調査期間：2022年11月20日から2023年1月10日にかけて調査を行った。

調査方法：Google フォームを用いた。

分析対象：2016年から実施している大学生向け産官学連携健康経営企業訪問プロジェクト[36]に参加している大学を中心に声掛けをおこなった。また回答者の合計が10名を超えない4年制大学は、その他4年制大学としてまとめた。内訳は表2の通りである。

また学年は、就職活動を始める2年生と3年生が多くなった。下記の表3に示す。

尺度：前調査と同様に、所属大学や学年等の属性から始まり、「健康経営優良法人」大規模法人部門の上位500社が別称「ホワイト500」と呼ばれているので「ホワイト企業」と、対になる「ブラック企業」の言葉の認知度、政府が推進している認定制度と「健康経営」を加えた認知度調査とした。また認知度の経路として、健康経営を知らなかった学生に対して、どのようなメディアや経緯を経れば学生に届く可能性があるか複数回答で聞いた。次に、調査対象学生の「健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用する能力」であるヘルスリテラシー（CCHL調査[37]）も聞き、学生のヘルスケアに関する現状を探った。

働き方イメージ調査は、前調査の結果を踏まえ、ホワイト企業イメージ8項目とブラック企業イメージ8項目の計16項目とし、5段階評価（5そう思う、4ややそう思う、3どちらとも言えない、2あまりそう思わない、1まったくそう思わない）を用いた。前回の調査では、設問に対し（5 ホワイト企業、4 どちらかというところとホワイ

ト企業、3 どちらとも言えない、2 どちらかというところとブラック企業、1 ブラック企業）とし、設問がホワイト企業寄りかブラック企業寄りか確認したが、今回は大学生がイメージ・認識している質問項目があらかじめ想定出来たため変更した。また今回も「ホワイト企業」と「ブラック企業」の単純2分法を用いたのは、事前調査において学生には「ホワイト企業」、「ブラック企業」の理解度にバラツキが大きい点、また法律違反である「ブラック企業」以外はすべて「ホワイト企業」との認識が正しいが、学生の多くは逆に「ホワイト企業」以外はすべて「ブラック企業」と二極化して判断している点、さらに厚生労働省が「ブラックリスト」と定義する労働基準関係法令違反に係る公表事案についても働いたことがない学生には理解が困難と判断したからである。結果、「ホワイト企業」「ブラック企業」とともに明確に定義せず学生のイメージを用い、かつ学生の理解に沿う単純2分法を用いた。次に、就職する際重視する項目（16項目）としては、5段階評価（5とても重要である、4重要である、3どちらとも言えない、2重要でない、1全く重要でない）を用いた。更に、「健康経営」企業への就労希望を尋ねた。最後に、経済産業省が顕彰制度に用いている健康経営度

表2 所属大学と男女比

所属大学	男性	女性	その他	合計
千葉工業大学	33	4	2	39
武庫川女子大学	0	38	0	38
山野美容芸術短期大学	9	28	1	38
その他4年制大学	15	9	0	24
大阪公立大学	11	11	0	22
大阪大学	17	3	0	20
神奈川大学	5	13	0	18
昭和女子大学	0	12	0	12
武蔵大学	3	7	0	10

表3 学年別回答数

学年別	回答数
1年生	38
2年生	70
3年生	60
4年生	16
大学院修士	37

学生における健康経営のイメージ・認知度調査 ― ホワイト企業と就職意向に関する分析 ―

調査へのフィードバックシートの認知度、それを就職活動の際に活用する可能性を聞いた。結果において、前回調査と同じ質問は、2018年の結果も参考として載せ、変化の推移を探った。

4. 結果

求職者である大学生を対象とした就労アンケートを集計した結果、前回と同様に「ホワイト企業」「ブラック企業」の言葉の認知度は100%となった。2015年の電通事件[38]や2012年から毎年続くブラック企業大賞[39]の公表等により、大学生にも認知されていることが推察された。

次に政府が推進している表彰制度等の施策である子育てと仕事の両立に取り組む企業を認定する「くるみん」[40]や女性の活躍促進の取り組みが優良である企業を認定する「えるぼし」[41]等の認定制度と「健康経営」を加えた認知度調査は、表4の通りになった。

今回の調査から、健康経営優良法人が基準を満たせば認定される制度となっているため、先進的な取り組みを選抜し限定的に表彰する制度（上記太字）を減らし、また就職四季報[42]等で表記されていて、大学キャリア

センター等がホワイト職場で一般的に使用する可能性が高い「くるみん」や「えるぼし」等の認定制度を追加した。回答者は就活生が多かったが、1位は前回調査同様全て知らないとなった。2位は健康経営優良法人となり、約1/4の学生が知っていることになった。健康経営の表彰制度の認知度は、前回調査の「健康経営銘柄」と「健康経営優良法人」の違いはあるが、前回の調査に比べ10%強上昇しており学生への広がりを感じさせる結果となった。ちなみに企業の認定数でみると、1位は健康経営優良法人の認定数が表1の通り2023年度19,721社となり、2位はくるみん認定企業で4,481社となり、3位がえるぼし認定で2,716社となり、健康経営の認定数が突出して多いことがわかる。認定企業数の増加から、結果大学生へも認知度が上昇しているものと推察された。ただし、ホワイトやブラック企業の言葉の認知度100%とは違い、回答者56人（25%）の大学生にしか認知されていないかった。これは、「健康経営」≠「ホワイト企業」と、学生が認知していないと推察された。

次に健康経営を知らなかった学生に対し、どのようなメディアや経緯を経れば学生に届く可能性があるか複数回答で聞いた。結果は、表5の通りになった。

1位は「授業（キャリア教育含む）」となり、7割近い

表4 政府施策の表彰制度の認知度

順位	表彰制度	回答数	（参考）2018年前回調査	回答数
1	全て知らない	126 (57%)	全て知らない	75 (44%)
2	健康経営優良法人認定	56 (25%)	ダイバーシティ企業経営百選	59 (35%)
3	くるみん認定	36 (16%)	なでしこ銘柄	38 (22%)
4	えるぼし認定	28 (13%)	女性が輝く先進企業表彰	37 (22%)
5	なでしこ銘柄	24 (11%)	健康経営銘柄	24 (14%)
6	女性が輝く先進企業表彰	17 (8%)	テレワーク先駆者百選	12 (7%)
7	安全衛生優良企業	17 (8%)	均等・両立推進企業	6 (4%)
8	ユースエール認定	3 (1%)	安全衛生優良事業所	5 (3%)

表5 大学生が健康経営を知る機会・経緯

	経路	回答数
1	授業（キャリア教育含む）	153 (69.2%)
2	就職（キャリア）センター	111 (50.2%)
3	インスタグラムやYouTube等のSNS	90 (40.7%)
4	TVや新聞等のメディア	82 (37.1%)
5	親や友達	52 (23.5%)
6	その他（ハローワーク等公的機関）	42 (19.0%)

学生が授業内で紹介されれば知るまたは知ることになるであろうと回答していた。第2位は「就職（キャリア）センター」となった。しかし、1年生や4年生の大学の2年生までは、そもそも就職（キャリア）センターを使う機会がほとんどないため、回答が限られた。それでも大学では授業で、またはキャリアセンターを介して、情報を集める可能性が示唆されたので、授業においては教員が、また就職（キャリア）センターでは職員が、健康経営を知っている必要が求められた。また SNS に関しては、X や Instagram 等で、健康経営の公式のサイトはなく、2024 年に初めて経済産業省が委託事業として X 上に Action 健康経営 [43] の公式サイトを用意したので、今後も学生にリーチすると想定するなら認知度の高い Instagram や TikTok 等も必要と予想された。

次に、学生のヘルスリテラシーを、調査対象学生のヘルスリテラシー（CCHL 調査 5 段階評価、1 まったくそう思わない、2 あまりそうおもわない、3 どちらとも言

えない、4 まあそう思う、5 強くそう思う）も聞き、学生のヘルスケアに関する現状を探った。

全体の平均は 3.67 となり、福田らの働いている労働者向けのヘルスリテラシーの先行研究 [44] からみると 3.5 以上の高ヘルスリテラシーとなった。私たちが行っている大学生向け産官学連携健康経営企業訪問プロジェクト [36] に参加する前の大学生の平均 3.65 と比較すると、違いはなく、大学生にとってヘルスリテラシーの一般的な数値であることが示唆された。また設問 1 の情報に関わる平均が高いことから、大学生のデジタルヘルスリテラシーが高い可能性が示された。

働き方イメージ調査として、ホワイト企業イメージ 8 項目とブラック企業イメージ 8 項目についての 5 段階評価の結果は、表 7 の通りになった。

ホワイト企業だと思う働き方 1 位は「男女共に対象とした産休育休制度がある」となり、第 3 位に「会社に保育所や子供補助制度がある」となり、子供について配慮

表 6 大学生のヘルスリテラシー

	CCHL 設問	評価
1	新聞、本、テレビ、インターネットなど、色々な情報源から情報を集められる	4.24
2	たくさんある情報の中から、自分の求める情報を選び出せる	3.63
3	情報を理解し、人に伝えることができる	3.54
4	情報がどの程度信頼できるかを判断できる	3.48
5	5. 情報をもとに健康改善のための計画や行動を決めることができる	3.45

表 7 ホワイト企業またはブラック企業だと思う働き方イメージ

	ホワイト企業イメージ	評価	ブラック企業イメージ	評価
1	男女共に対象とした産休育休制度がある	4.35	資料作成や練習等の自己研鑽も含めサービス残業（未払い）がある	4.42
2	女性特有の病気を含め人間ドック補助等がある（法律の規定以上の取り組み）	4.27	副業を強く推奨する	4.00
3	会社に保育所や子供補助制度がある	4.24	会社で運動会や社員旅行等のほぼ強制のイベントがある	3.81
4	残業がない（週 40 時間勤務）	4.20	新規学卒者の 3 年以内の離職率 30% 以上ある	3.55
5	健康診断等は業務時間内に実施する	4.18	同一労働同一賃金	3.24
6	有給休暇が 90% 以上取得	3.99	深夜勤務がある	3.09
7	リモートワークやワーケーション等多様な働き方制度がある	3.93	職場への出勤が求められている（リモートワーク等の勤務が認められていない）	3.09
8	昼寝の制度がある	3.48	立ち仕事等体を動かすことが就業時間の半分以上ある	2.62

学生における健康経営のイメージ・認知度調査 ― ホワイト企業と就職意向に関する分析 ―

する制度がホワイト企業へのイメージを高めていることがわかった。ちなみに健康経営度調査では、改正育児・介護休業法の配偶者出産時の特別休暇は除く産後パパ育児（子の出生直後の時期における育児休業）・男性育児休業取得人数を聞いている。また2位の「女性特有の病気を含め人間ドック補助等がある（法律の規定以上の取り組み）」と、5位の「健康診断等は業務時間内に実施する」は、健康診断等本人の健康管理向け施策となった。また前回調査の比較では、1位に「有給休暇が90%以上取得」と2位に「残業がない（週40時間勤務）」が入っていたが、今回の調査では6位と4位と順位を落としている。これらは働き方の制度になるが、こちらは2018年の働き方改革関連法[45]等で周知が進み充実がはかられ、学生の興味も当たり前の制度として捉えているものと推察される。

ブラック企業だと思う働き方1位は、「資料作成や練習等の自己研鑽も含めサービス残業（未払い）がある」となり、法令違反にも該当するのでイメージが特に悪くなることがわかった。また2位の「副業を強く推奨する」だが、コロナ禍を経て、副業解禁の流れから副業を推奨している企業は増えてきている[46]が、学生からはブラックのイメージが付くようである。こちらは前回調査でも明らかになったことだが、学生は、副業は本業の企業先が給料を支払えないため、推奨していると、ネガティブに捉えている節がある。しかし企業は、副業には、能力開発やスキルを活かす機会の提供による従業員満足度

の向上や柔軟な働き方の実現により優秀な人材確保等も期待しており[47]、働いたことがない学生には理解が難しいものと推察された。3位の「会社で運動会や社員旅行等のほぼ強制のイベントがある」は、昨今の個人主義による職場交流活動の減少[48]が示唆された。

就職する際重視する項目の5段階評価の結果は、表8の通りになった。

就職の際重視する項目の上位1番目は「働き方に配慮している」となり、昨今の大学生がブラック企業の避ける傾向と同様な働き方に関する項目となった。前設問のホワイト企業のイメージにおいても、子供について配慮する制度は、広く捉えれば働きやすくなる等で働き方に含まれるものと推察される。健康経営度調査でも、働き方と健康は密接しているとの考えのもと、認定要項の一つとして、ワークバランスの推進（適切な働き方の実現および育児・介護の両立支援の取り組み）や具体的な健康保持・増進施策（長時間労働者への取り組み）として内包している。2番目は福利厚生となり、2016年の経済産業省の公表資料や女子大学生の就職先として重視する条件[49]や他のリクルートの調査と同じとなった。3番目は給与水準となり、前回調査とは違いしっかり稼ごうという意向が伺えた。理由は、昨今転職が一般的になったため、年功序列のような若年時の給料が低い減私奉公的な給与体系が敬遠されている[50]ことが推察された。4番目に「健康に配慮している」となり、直接「健康経営」に該当した。5番目と6番目は雇用や業績の安定がラン

表8 就職する際重視する項目（16項目）

	上位項目	評価	（参考）2018年前回調査	評価
1	従業員の働き方に配慮している	4.36	福利厚生が充実している	4.54
2	福利厚生が充実している	4.31	従業員の働き方に配慮している	4.50
3	給与水準が高い	4.29	従業員の健康に配慮している	4.39
4	従業員の健康に配慮している	4.26	雇用が安定している	4.37
5	企業業績が安定している	4.19	企業業績が安定している	4.37
5	雇用が安定している	4.19	—	
	下位項目	評価	（参考）2018年前回調査	評価
2	従業員数が多い	2.93	従業員数が多い	2.83
1	従業員の平均年齢が20代または30代である	2.86	従業員の平均年齢が20代または30代である	2.76

クインシ、近年の安定志向を示していた。

就職の際重視する項目の下位の2点台は、従業員の平均年齢や人数の多さになった。先行研究と同様に、規模の大きさは重要視されていない結果となった。また前回調査と変化がなかった。

「健康経営」企業への就労希望では、「健康経営」の用語説明をしたうえで、「健康経営」に取り組んでいる企業に積極的に働きたいか確認したところ、170人(76.9%)がYESと回答し、「健康経営」への就労希望の高さが見られた。ちなみに前回調査では、141人(83.4%)がYESと回答している。

最後に「健康経営度調査のフィードバックシート」の認知度は、20人(9%)となり、健康経営優良法人認定制度を知っている56人(25%)の学生の半分以下となった。これから認定制度は知っているが、具体的な調査票やフィードバック等のフローを知らないことがわかった。また「健康経営度調査／フィードバックシート」を見せたうえで就労希望を聞いたところ、89人(40.3%)がYESと回答した。そもそもフィードバックシートの目的は、取り組んだ企業の評価結果を示すものであり、学生向けの仕様になっていないため見づらく高い結果が得られなかったと推察された。リクルート効果を経済産業省が期待しているのであれば、今後の学生向けとしてフィードバックシートの見せ方や別に学生向け就職ランキング等の改善が求められた。

5. 考察

求職者である大学生の就労アンケートにおいて、「ホワイト企業」や「ブラック企業」の用語は全員に知られており、健康経営に取り組む企業数の増加に伴い政府施策の中での認知度は一番高い25%となったが、「ホワイト企業」との認知とは乖離があり≡とまだ認識されているとは言えず、前回同様ギャップが認められた。

ホワイト企業だと思う働き方では、「子供について配慮する制度」や「健康診断等本人の健康管理向け施策」、「働き方の制度の充実」などがあげられた。就労希望では「従業員の働き方や健康に配慮」、「給料が高い」、「福

利厚生の実施」、「雇用の安定」が求められた。ただ企業と対象群の大学生との認識の違いで「副業の推奨」があげられたので、開示には注意が必要と示唆された。

そして健康経営企業への就労希望では、「健康経営」の用語説明をすれば積極的に働きたいと約77%が回答しており、前回同様就労希望は高いと判断できた。ただ認知度は前述の通り25%となっているので、まずは大学生に健康経営を認知させる必要が示唆された。そこで健康経営を大学生に普及させると考えると、表5の通り、教員やキャリアセンターの職員向けの勉強会等の施策が必要と示唆された。またデジタルヘルスリテラシーが高い学生向けにSNSも積極的に活用していく必要があり、さらに経済産業省が、企業向けに使用しているフィードバックシートはそもそも知られておらず、見せ方や別のランキング等の改善の余地が大きいと想定できた。

6. 結論と限界

前研究では、日本で初めておこなった健康経営における求職者側からの「リクルート効果」の検証から、「ホワイト企業」のイメージが高まれば、「健康経営」企業に就労を希望する可能性が示唆されていた。本研究は、その後続研究となり、引き続き健康経営とホワイト企業との認識のギャップはあるものの少しずつ認知度は縮まってきており、健康経営度調査にもある「働き方制度の充実(具体的には男女共に産休や育休等の子供について配慮する制度)」や「健康に配慮(具体的には女性の健診制度充実や就労時間内での実施)」等の対応をすることで、ホワイト企業との認識のギャップを埋め、就労可能性を高めることが示唆された。

一方課題として、大学生の健康経営の認知度は高いとはいえ、取り組む企業が増えるだけでなく、求職者の大学生向けに、教員やキャリアセンター等の職員への普及活動、SNSを通じた広報活動は今後も期待された。またこれらの施策により求職者である大学生が健康経営を知ることにより、健康経営企業に就労を希望したり、また健康経営に取り組んでいない企業を避けたりすることで、さらに企業側が健康経営に取り組む動機を持たせ

学生における健康経営のイメージ・認知度調査 ― ホワイト企業と就職意向に関する分析 ―

る普及の好循環サイクルが想定される。今後さらに企業に普及させるためにも新たなポイントとして取り組むことが期待される。

限界としては、2つあげられる。1つ目として、今回の対象群が産官学健康経営企業訪問プロジェクト [36] の参加大学や参加大学生から健康経営の調査をおこなっているため、そもそも健康経営に興味がある学生がおり、バイアスの可能性がある点である。2つ目として、近年ホワイト退職 [51] との言葉が出てきたように、健康経営や働き方を充実させホワイト企業となるだけでは「能力が向上しない」等の理由で退職するケースもあり、また転職が一般的になりつつ年功序列や減私奉公等を避け高い給料を稼ぎたいとの意向が一定数存在するため、健康経営等の取り組みだけでは限界があり、仕事の質や量をコントロールし、やりがいや成長を促し、また給与等と両立をはかる必要がある点である。

最後に、上記2点の限界はあるが、「健康経営」に取り組む法人は、年々増え続け本年度は上場企業の3割を超え [52] 普及期を迎えた。しかしまだ7割弱の企業が取り組んでいないと言い換えることもできる。労働力人口の減少は一途であり、女性活躍や定年延長でも労働力人口を維持するのは困難なため、また外国人労働者の受け入れを積極的におこなっても、人手不足の社会はこの先も解消しない可能性はある。前研究や先行研究 [33] の通り、就職企業ランキングでは健康経営の認定への影響は与えられない現状である限り、本研究の必要性は高く、「健康経営」が、企業における人手不足解消の研究の対象となる事を期待している。

謝辞

産官学連携健康経営訪問プロジェクトの参加メンバーである、大阪大学 教授 上西啓介氏、大阪公立大学 教授 真嶋由貴恵氏、神奈川大学 准教授 中見真也氏、昭和女子大学 特任教授 磯野彰彦氏、上智大学 教授 森永雄太氏、千葉工業大学 教授 新谷幸弘氏、武庫川女子大学 教授 高橋千枝子氏、山野美容芸術短期大学 客員教授 大野淑子氏（大学名アイウエオ順）には、アンケートにご協力頂き感謝申し上げます。

参考文献

- [1] 新井卓二, 玄場公規:「ホワイト企業」と「健康経営」のリクルートにおけるイメージ分析, BMA ジャーナル, Vol.20, No.1, pp. 5-18, August 2020
- [2] 経済産業省ホームページ, 健康経営, https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html, (2024 年 12 月 30 日)
- [3] ロバート・ローゼン, 宗像恒次監訳:ヘルシー・カンパニー 人的資源の活用とストレス管理, 産能大学出版部, 1994
- [4] Excellence in Corporate Health Achievement Award (ECHAA) ホームページ, <https://acoem.org/About-ACOEM/Excellence-in-Corporate-Health-Achievement-Award>, (2024 年 12 月 30 日)
- [5] 特定非営利活動法人健康経営研究会ホームページ, <http://kenkokeiei.jp/>, (2024 年 12 月 31 日)
- [6] 秋山美紀, 野田啓一, 魚住隆太, 倍和博, 生田孝史, 古井祐司, 小林篤, 久司敏史, 狩野史子, 齊藤有希子, 吉本明憲:会社と社会を幸せにする健康経営, 田中滋, 川淵孝一, 河野敏鑑 (編集), 勁草書房. (2010)
- [7] 経済産業省ホームページ, 健康経営銘柄, https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_meigara.html (2024 年 12 月 31 日)
- [8] 日本健康会議データポータル, <http://kenkokaigidata.jp/>, (2024 年 12 月 31 日)
この団体は、少子高齢化が急速に進展する日本において、国民一人ひとりの健康寿命延伸と医療費適正化について、行政のみならず、民間組織が連携し実効的な活動を行うために組織された活動体である。
- [9] 経済産業省ホームページ, 健康経営優良法人認定制度, https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html (2024 年 12 月 31 日)
- [10] 経済産業省ホームページ, 健康経営度調査について, https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiedo-chousa.html (2024 年 12 月 31 日)
- [11] 統計局ホームページ, 令和 3 年経済センサス - 活

- 動調査, <https://www.stat.go.jp/data/e-census/2021/index.html> (2024 年 12 月 31 日)
- [12] 産総研ホームページ, ウェルビーイング重視社会への転換を促す国際規格 ISO 25554 が発行, https://www.aist.go.jp/aist_j/press_release/pr2024/pr20241209/pr20241209.html (2025 年 1 月 2 日)
- [13] 経済産業省ホームページ, 健康経営の推進について, https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/240328kenkoukeigaiyou.pdf, (2025 年 1 月 2 日)
- [14] ロバート・ケーラム, 千葉香代子: 儲かる「健康経営」最前線, ニュースウィーク日本版, pp.48-53, 2011-03-02
- [15] Loeppke R, Taitel M, Haufle V, et al: Health and productivity as a business strategy, A multiemployer study, J Occup Environ Med 51, pp.411-428, 2009
- [16] Kizzy M, Lisa A: “Organizational Wellness Programs: A Meta-Analysis”, Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 13, No. 1, pp.58-68, 2008
- [17] Katherine B, David C, Zirui S: Workplace Wellness Programs Can Generate Savings, Health Affairs Worksite Wellness Study, Health Affairs, 2010
- [18] Fabius R, Thayer RD, Konichi DL, et al: 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”, J Occup Environ Med 55(9), pp.993-1000, 2013
- [19] Kwon, Youngbum, Marzec, Mary L: Unpacking the Associations Between Perceived Cultural Support and Employee Health, Journal of Occupational and Environmental Medicine, 61(11), pp.910-915, 2019
- [20] 平成 27 年度健康寿命延伸産業創出推進事業, 「健康経営評価指標の策定・活用事業」東大 WG 報告書, 経済産業省ホームページ, <http://square.umin.ac.jp/hpm/index.html>, (2025 年 1 月 2 日)
- [21] 株式会社法研: “健康経営” で目指す健康志向の人のづくりと風土化, ヘルスアップ 21, pp.16-17, 2013-01
- [22] 森晃爾: 改定 成果の上がる健康経営の進め方, 労働調査会, 2018
- [23] 島津明人: 新版 ワーク・エンゲイジメント, 労働調査会, 2022
- [24] 山本勲, 福田皓, 永田智久, 黒田祥子: 健康経営銘柄と健康経営施策の効果分析, 独立行政法人経済産業研究所 ディスカッション・ペーパーシリーズ, 21 号, pp.1-36, 2021
- [25] 和田裕雄, 安田行宏: 健康経営と企業パフォーマンスに関する論点整理, 証券アナリストジャーナル, 61 巻 7 号, pp.18-30, 2023
- [26] 新井卓二, 上西啓介, 玄場公規: 「健康経営」の投資対効果の分析, 応用薬理, 第 96 号, pp.77-84, 2019-5/6
- [27] 森永雄太: チーム単位の健康増進施策と従業員のウェルビーイング, 一橋ビジネスレビュー, 66 巻 1 号, pp.84-97, 2018
- [28] 北田千晶, 信田幸大, 新井卓二: 野菜摂取量と健康経営評価指標における関連性の検討, 産業ストレス研究, Vol. 30, No. 3, pp.303-313.2023
- [29] 帝国データバンク 人手不足倒産の動向調査 (2024 年), <https://www.tdb.co.jp/report/economic/20250109-laborshortage-br2024/> (2025 年 1 月 2 日)
- [30] 厚生労働省ホームページ, 一般職業紹介状況 (職業安定業務統計), <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html> (2025 年 1 月 3 日)
- [31] 経済産業省ホームページ, 第 10 回 健康投資ワーキンググループ, https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/kenko_iryoku/kenko_toshi/010.html (2025 年 1 月 3 日)
- [32] 新井卓二, 玄場公規, 佐藤光弘, 川村由起子, 杉岡孝祐, 浅野健一郎: 経営戦略としての健康経営, 合同フォレスト, 2019
- [33] 木下祐輔, 従業者・企業双方からみた健康資本投資に関する実証研究, <https://da.lib.kobe-u.ac.jp/da/kernel/D1008262/D1008262.pdf>

学生における健康経営のイメージ・認知度調査 ― ホワイト企業と就職意向に関する分析 ―

- [34] 新井卓二, 宮口昂, 加藤大一郎: 転職満足者の働く目的と退職・転職決定理由 ～転職プロセスからみる因子分析～, 山野研究紀要, 30 号, p 1-9, 2023
- [35] 新井卓二, 上西啓介, 玄場公規: 日本における「健康経営」の期待される効果と実態, 経営システム学会誌, 第 36 号, pp.55-61, 2019-6
- [36] 鈴木歩弥, 新井卓二, 磯野彰彦: 産官学健康経営企業訪問プロジェクト (2016 ～ 2022) とヘルスリテラシー教育の可能性, 昭和女子大学現代ビジネス研究所ワーキングペーパー, No.9, 2024
- [37] Ishikawa H. et al: Developing a measure of communicative and critical health literacy-a pilot study of Japanese office workers. Health Promotion International 23(3): pp.269-274, 2008
- [38] 厚生労働省 こころの耳, うつ病による過労自殺について使用者の安全配慮義務違反を認めるリーディングケースとなった裁判事例 (電通事件) <https://kokoro.mhlw.go.jp/case/634/>, (2025 年 1 月 3 日)
- [39] ブラック企業大賞, ブラック企業大賞 実行委員会, <http://blackcorpaward.blogspot.com/> (2025 年 1 月 3 日)
- [40] 厚生労働省ホームページ, くるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんマークについて, https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html (2025 年 1 月 3 日)
- [41] 厚生労働省ホームページ, 女性活躍推進法特集ページ (えるぼし認定・プラチナえるぼし認定) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html> (2025 年 1 月 3 日)
- [42] 東洋経済 STORE, 就職四季報 働きやすさ・女性活躍版, https://str.toyokeizai.net/magazine/shushoku_woman/ (2025 年 1 月 3 日)
- [43] 健康経営優良法人認定事務局 (日本経済新聞社) https://x.com/act_kenkeikei (2025 年 1 月 3 日)
- [44] 福田洋: 健康経営とヘルスリテラシー, 予防医学, 第 61 号 1 巻, pp.19-28, 2020
- [45] 厚生労働省ホームページ, 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」について, https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html (2025 年 1 月 3 日)
- [46] 厚生労働省ホームページ, 従業員の「副業・兼業」に関するアンケート調査結果の概要, <https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/001145565.pdf> (2025 年 1 月 3 日)
- [47] ミラサポ plus ホームページ, 事例から学ぶ! 「副業人材」, <https://mirasapo-plus.go.jp/hint/20187/> (2025 年 1 月 3 日)
- [48] 大和ライフネクスト, 2025 年卒・Z 世代の就活トレンド 学生 400 人を調査「社員寮」に関する学生の意見とは?, <https://www.daiwalifenext.co.jp/news/274.html> (2025 年 1 月 3 日)
- [49] 大石美佳, 山下美紀, 正保正恵, 竹田美知: 女子大学生の家族資本とキャリアデザイン, 日本家政学会研究発表要旨集, 第 66 号, p.193, 2014
- [50] NHK ニュース, 就活 面接で「伝える極意」“プレゼンの神様” 澤門氏が解説, https://www3.nhk.or.jp/news/special/news_seminar/senpai/senpai100/ (2025 年 1 月 17 日)
- [51] 東洋経済オンライン, 「ホワイトなのに若手が辞める」企業の残念な盲点, <https://toyokeizai.net/articles/-/646571> (2025 年 1 月 3 日)
- [52] 経済産業省ホームページ, 「健康経営優良法人 2024」認定法人が決定しました!, <https://www.meti.go.jp/press/2023/03/20240311004/20240311004.html> (2025 年 1 月 17 日)

著者

新井 卓二

大阪公立大学 協創研究センター 客員教授

玄場 公規

法政大学 専門職大学院 教授

【投稿受領日】2025 年 2 月 3 日