

研究ノート（査読なし）

大学キャリアセンターにおける健康経営の認知度と 学生との比較

— 大阪府内全大学調査からの一考察 —

新井 卓二 真嶋 由貴恵

Takuji Arai Yukie Majima

要旨：本研究は、健康経営を更に普及させるために求職者である大学生を起点に、大阪府が実施した府内全大学で支援者であるキャリアセンター職員向けアンケート調査の結果と大学生向け認知度調査とを比較し、健康経営に取り組む企業への就職の可能性を探るものである。結果は、キャリアセンター職員における健康経営の認知度は78%と高く、また理解している職員が半分以上と浸透していることが伺えた。一方、キャリアセンター職員は、就活学生に対して、健康経営を紹介する機会はくるみ等の他表彰・顕彰制度に比べ低く、健康経営が就職の決め手になるとの認識が乏しいことが示唆された。大学生は健康経営の認知と取り組み内容を理解していないだけの可能性が高く、今後キャリアセンター職員が「健康経営が就職の決め手や参考になる」との認識を持って、積極的に紹介していくことが期待された。また今後の大学生への普及において、健康経営における法律等の裏付けやSNSを通じた広報活動も今後期待される。

キーワード：健康経営、キャリアセンター、認知度、大阪府、大学生

1. はじめに

健康経営[1]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し、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」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）[2]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[3]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」（秋山ら、2010）が発刊される。その後、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」[4]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

大学キャリアセンターにおける健康経営の認知度と学生との比較 — 大阪府内全大学調査からの一考察 —

産業省と日本健康会議 [5] 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」[6] 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「ブライト 500」、2024 年からはさらに「ネクストブライト 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 [7] への回答数・認定数とも、表 1 の通り年々増加している。

経済産業省は、健康経営の期待される効果を、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、まず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んでいる。その他にも、社会への効果にも派生し、①国民の QOL（生活の質）の向上、②ヘルスケア産業の創出、③あるべき国民医療費の実現が期待されている。このように健康経営

に取り組む企業が増え日本において普及することより、取り組んでいる主体の企業以外に、地方自治体でも健康経営の効果（主に社会）を得ようと、管轄内で健康経営に取り組む企業を増やそうとする動きが顕著になりつつある。現在は経済産業省の補助事業である「ACTION 健康経営」の「地域の取り組み」[8] によると、すべての都道府県において健康経営の支援が行われている。都道府県別の健康経営優良法人 2023（中小規模法人部門）の認定数は表 2 のとおりである。

都道府県で一番認定数が多いのは、大阪府の 1,831 となり、健康寿命の延伸・健康格差の縮小を目標に「健活 10」[9] 等で、積極的に府内の企業に対し健康経営の普及に取り組んでいることが伺える。

2. 先行研究と目的

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。リクルート効果とは、経済産業省の前述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、アメリカの研究では、「リ

表 1 健康経営度調査への回答企業数と認定数

年度	大規模法人部門		中小規模法人部門	
	回答数	認定数	回答数	認定数
2016	726	235	397	318
2017	1,239	539	816	775
2018	1,800	813	2,899	2,501
2019	2,328	1,473	6,095	4,811
2020	2,523	1,801	9,403	7,934
2021	2,869	2,299	12,849	12,255
2022	3,169	2,676	14,401	14,012
2023	3,520	2,988	17,316	16,733
2024	3,869	3,400	20,280	19,796

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」（ロバート・千葉，2014）となる。

なぜ注目されているかと言うと、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。人手不足割合の過去最高は、コロナ禍前の2018年11月に正社員で53.9%となるが、2024年12月時点でも52.6%と高止まりが続いている[10]。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人手不足が要因となった倒産）は、2024年に過去最多の342件となっている。今後企業にとって、生産年齢人口が減少する時代になり、人材確保が重要な経営課題となるのは明らかで、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[11]リクルート効果が大いに注目されている。

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、求職者を対象に過去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。2回目は2023年で、「健康経営の社会への浸透：健康経営が就職の『決め手』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[12]、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せること」となっている。

しかし健康経営に取り組む企業が、前述のアメリカの研究のような就活サイトが行っている就職希望企業ランキング調査の結果との因果関係等を証明できる研究成果は現在まで得られていない（木下，2021）。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、またランキング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等推察される。

一方前述の経済産業省の資料や、先行研究ではリクルート効果（新井ら，2019）が示されている。例えば大学生（主に2・3年生）を対象とした「『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」（新井・玄場，2020）では、健康経営における求職者側からの検証において、「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る。また、「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・玄場，2025）（以後「大学生向け調査」と表記）においては、大学生の健康経営の認知度は25%に上昇したが、ホワイト企業のワードの認知度100%に比べ高いとはいえず、大学生の認知度向上には、授業で知るため

表2 健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)の都道府県別の認定数

都道府県	認定数	都道府県	認定数	都道府県	認定数	都道府県	認定数
北海道	461 (110)	青森県	125 (102)	岩手県	117 (108)	宮城県	349 (131)
秋田県	130 (107)	山形県	277 (144)	福島県	249 (97)	茨城県	172 (156)
栃木県	155 (108)	群馬県	247 (109)	埼玉県	267 (107)	千葉県	242 (111)
東京都	893 (128)	神奈川県	345 (122)	新潟県	227 (123)	富山県	87 (110)
石川県	143 (94)	福井県	119 (129)	山梨県	90 (115)	長野県	484 (112)
岐阜県	284 (127)	静岡県	482 (111)	愛知県	1,647 (125)	三重県	273 (116)
滋賀県	185 (121)	京都府	294 (105)	大阪府	1,831 (107)	兵庫県	650 (104)
奈良県	135 (116)	和歌山県	87 (99)	鳥取県	86 (119)	島根県	142 (106)
岡山県	466 (105)	広島県	400 (141)	山口県	141 (118)	徳島県	118 (124)
香川県	155 (119)	愛媛県	149 (97)	高知県	116 (99)	福岡県	348 (127)
佐賀県	75 (94)	長崎県	107 (107)	熊本県	214 (113)	大分県	89 (100)
宮崎県	85 (105)	鹿児島県	199 (122)	沖縄県	75 (160)		

大学キャリアセンターにおける健康経営の認知度と学生との比較 — 大阪府内全大学調査からの一考察 —

に教員や就職活動の際知るためにキャリアセンター等の職員への普及活動が示唆されている。これらの結果から教員や大学キャリアセンター職員が健康経営を知り、理解し、かつ学生へ講義や就職活動の際に紹介する必要があると期待されている。

そこで本報告では、健康経営優良法人の中小規模法人部門において、都道府県別で一番認定企業数が多い大阪府が行った府内全大学（73校）のキャリア（就職）センター向けの健康経営の認知度等のアンケート調査結果を通じ、前述の大学生を対象とした調査結果と比較するものである。これから、キャリア（就職）センターを介した大学生への健康経営の普及の可能性を考察する。

3. 方法

大阪府の府内全大学向け健康経営のアンケート調査の目的は、「大阪府内の大学・短期大学における学生に向けた健康経営に係る周知啓発の実態を把握し、大学・短期大学の学生に周知啓発を図るとともに、企業における『健康経営』の取組みを促進する」となる。対象は、大阪府内の大学・短期大学の学生への就職支援を行っているキャリア（就職）センター等で合計73校となる。方法は、郵送及びWEBアンケートとなり、期間は2024年12月9日～2025年1月14日となる。有効回答件数は60校となり、回答率82.2%であった。[13]

4. 結果

まずキャリア（就職）センターにおける健康経営の認知度は78%となり、大学生向け調査25%と比べると高い結果となった。また「言葉（ワード）」としては知っているが、内容は理解していない」が19%となったが、それでも半数以上が少し以上健康経営を理解している結果となっている。理由は表2の通り大阪府では健康経営の普及が進み認定企業数が多く、結果キャリアセンター職員の認知度も上昇しているものと推察された。ちなみにキャリアセンター職員に対し、「就活学生が健康経営について知っているか？」と聞いた設問では、40%が言葉（ワード）は知っていると回答しており、大学生向け調査の25%より高い結果となった。

次に、キャリアセンター職員が就活学生に紹介している主に政府が主導している表彰・顕彰制度は、下記表3の通りであった。

1位は、その他（特になし、学生から相談があれば説明）となり、キャリアセンター職員が就活学生の希望業種や職種からアドバイスを行うのが一般的になっていることが伺えた。2位が、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」[14]と、3位が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」[15]となり、どちらも厚生労働省の施策となった。

一方大学生向け調査では、1位は全て知らない（57%）となり、2位が健康経営優良法人（25%）となり、約1/4の学生が知っており、就活学生とキャリアセンター職員との認識のギャップが存在した。くるみん認定は

表3 紹介している政府施策の表彰・顕彰制度

順位	表彰制度	割合
1	その他（特になし、学生から相談があれば説明）	50%
2	くるみんマーク（プラチナ、トライを含む）	43%
3	えるぼし認定制度	32%
4	ユースエール認定制度	13%
5	なでしこ銘柄	7%
6	健康経営銘柄	5%
6	安全衛生優良企業公表制度	5%

16%、えるぼし認定が13%となっており、就活学生は、キャリアセンター職員等を経由し両言葉を知ることが示唆された。

ただ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2024年度19,796社となり、2位のくるみん認定企業で4,481社、3位がえるぼし認定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。しかし結果は、くるみん認定とえるぼし認定を紹介する頻度が高くなっている。その理由は、2005年にくるみん認定制度が、また2008年にえるぼし認定制度が始まっており、健康経営の顕彰制度である銘柄認定が2014年度から開始されていると比較すると、10年弱歴史に違いがあり認知に時間がかかっていると推察される。またくるみん認定には次世代育成支援対策法、えるぼし認定には女性活躍推進法という法律の裏付けがあるが、健康経営においては法律的な裏付けがあるわけではなく、顕彰制度自体が無くなる可能性があることが、キャリアセンター職員にとって就活学生に対し紹介しづらい理由と推察される。

さらにキャリアセンター職員に対し、就活学生が健康経営優良法人の取得の有無が就職の決め手になるか聞いたところ、「あまり決め手になっていない+全く決め手になっていない」が60%となり、また分からない(37%)を除くと、決め手になるが3%となり、ほとんど決め手になっていないことが伺えた。

しかし、大学生向け調査では、健康経営の用語を説明した上で、積極的に就職を希望するか聞いたところ、77%の学生が希望しているとの結果があり、キャリアセンター職員がそもそも就活学生に対し健康経営を説明し

ていないので、反応が予想、理解できていないものと推察された。

5. 考察

キャリアセンター職員における健康経営の認知度は78%と高く、また理解している職員が半分以上と浸透していることが伺えた。一方、就活学生に対して、健康経営を紹介する機会はいくみんやえるぼし等の他の表彰・顕彰制度に比べ低く、キャリアセンター職員が、健康経営が就職の決め手になるとの認識が乏しいことが伺えた。しかし大学生は健康経営の認知と取り組み内容を理解していないだけの可能性が高く、今後キャリアセンター職員が「健康経営が就職の決め手や参考になる」との認識を持って、そもそも学生の中では健康経営の認知度が一番高いので、積極的に紹介していくことが期待された。また主管している経済産業省が健康経営において法律等の裏付けを切望するものである。

最後に、キャリアセンター職員向けと併せて、直接大学生への認知度向上のためには、表4の通りとなり、健康経営の公式のサイトは現在Xのみため今後も学生にリーチすると想定するなら利用率の高いLINEやInstagram、TikTok等を通じた広報活動も求められる。

6. 結論

これら全て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

表4 キャリアセンター職員が考える大学生への認知向上のための周知施策

順位	キャリアセンター職員	(参考) 大学生※
1	動画やSNS	授業(キャリア教育含む)
2	就職活動サイト・アプリ(求人情報サイト、学生ポータルなど)	就職(キャリア)センター
3	ポスター	InstagramやYouTube等のSNS
4	リーフレット	TVや新聞等のメディア
5	パンフレット(小冊子)	親や友達

※大学生向け調査「大学生が健康経営を知る機会・経緯」

大学キャリアセンターにおける健康経営の認知度と学生との比較 — 大阪府内全大学調査からの一考察 —

とで、さらに企業側が健康経営に取り組む動機を持たせる普及の好循環サイクルが想定される。

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[16]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。今後さらに企業に普及させるためにもリクルート施策の新たなポイントとして取り組むことが期待される。

謝辞

大阪府健康医療部 健康推進室 健康づくり課 課長 吉田真司 様、同課 企画・データヘルス推進グループ 総括主査 東中庸子 様、主事 川上紗弥 様においては、大阪府の府内全大学向け健康経営のアンケートの結果データ等の開示にご協力いただき感謝申し上げます。

利益相反：利益相反に相当する事項はない

注

- [1] 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，（2025年9月11日）
- [2] 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）
- [3] 特定非営利活動法人健康経営研究会ホームページ，<http://kenko-keiei.jp/>，（2025年9月11日）
- [4] 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（2025年9月11日）
- [5] 日本健康会議データポータル，<http://kenkokaigi-data.jp/>（2025年9月11日）
- [6] 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（2025年9月11日）

- [7] 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/kenkoukeieido-chousa.html（2025年9月11日）
- [8] Action 健康経営，地域の取り組み，<https://kenko-keiei.jp/chiiki/>（2025年9月11日）
- [9] 大阪府，『健活10』，<https://www.pref.osaka.lg.jp/o100070/kenkozukuri/kenkatsu10/index.html>（2025年9月16日）
- [10] 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）
- [11] 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9月16日）
- [12] 健康経営優良法人認定事務局，就活生・転職者に関する調査（日経リサーチ），https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2024/08/action_data2023_shukatu.pdf（2025年9月16日）
- [13] 大阪府，大阪府内大学・短期大学における「健康経営」に関するアンケート（令和6年度実施）https://kenkatsu10.jp/wp-content/themes/kenkatsu10/assets/images/management/pdf_kekka.pdf（2025年9月16日）
- [14] 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9月11日）
- [15] 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9月16日）
- [16] 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_iryō/kenko_toshi/010.html
(2025 年 1 月 3 日)

引用文献

- 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 (2010), 『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.
- 新井卓二, 上西啓介, 玄場公規 (2019), 「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, 55-61.
- 新井卓二, 玄場公規 (2020), 「『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』, 20 巻, 1 号, 5-18.
- 新井卓二, 玄場公規 (2025), 「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～」, 『BMA ジャーナル』, 25 巻, 1 号, 17-28.
- ロバート・ケーラム, 千葉香代子 (2011), 「儲かる『健康経営』最前線」, 『ニューズウィーク日本版』, 3 月号, 48-53
- ロバート・ローゼン, 宗像恒次監訳 (1994) 『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.
- 木下祐輔 (2021), 「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」, 『博士論文』, <https://da.lib.kobe-u.ac.jp/da/kernel/D1008262/D1008262.pdf>

著者

新井 卓二

大阪公立大学 協創研究センター 客員教授

真嶋 由貴恵

大阪公立大学 情報学研究科 教授

【投稿受領日】2025 年 9 月 17 日