

【寄稿論文】

「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

新井卓二・玄場公規

本研究は、「健康経営」における5つの期待される効果のうち、近年の人手不足により注目を集めている「リクルート効果」の検証を、求職者である大学生の就労アンケートの結果から、日本における実態を明らかにするものである。米国において、企業が健康経営に取り組んだ結果「リクルート効果」の実証論文は存在するが、日本において同様の実証結果は得られなかった。しかし、経済産業省の資料や別の実感値調査では「リクルート効果」が示されている。そこで、健康経営に取り組んでいる企業（求人）側ではなく、求職者である大学生、4年制大学の学部生と修士学生の169名を対象とし、WEB調査を実施した。就労アンケートの「働き方イメージ」や「就職時に重視する項目」を探索的因子として、総合イメージを作成し、共分散構造分析と回帰分析を行った。結果、求職者である大学生には、「ホワイト企業」のイメージがあれば就労希望の可能性等があるものの「健康経営」に取り組む企業にも就労を希望する傾向が明らかになり、「リクルート効果」が示唆された。また結果に基づき、「健康経営」に取り組んでいる企業は、「ホワイト企業」として求職者にしっかりと示し伝えることが「リクルート効果」を教授するのに重要であることが提案された。

キーワード：健康経営、ホワイト企業、リクルート効果、大学生イメージ、就業意向

1. 研究目的

本稿は、「健康経営」における5つの期待される効果のうち、近年の人手不足により注目を集めている「リクルート効果」の検証を、求職者である大学生の就労アンケート

結果から、「ホワイト企業」と「健康経営」を分析する事によって、日本における実態を明らかにするものである。

「健康経営」とは、経済産業省のホームページによると「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」とされる。企業理念に基づき、従業員への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。

経営管理は、従来から人、モノ、カネ、情報は、重要な資源[1]と言われてきた。経営管理の源流である科学的管理法[2]では、働き手の健康増進にも触れていたが、その後のエルトン・メイヨールの人間関係論[3]によって、経営管理の主である生産性は、休憩時間等の条件や環境よりも人間関係が生産性に寄与するとの考えが主流になり、生産性の研究と、セルフケア含む体調管理や休憩時間を含む労働環境の研究は分離していった。しかし、ロバート・ローゼン氏が「ヘルシー・カンパニー 人的資源の活用とストレス管理」[4]の中で「従来分断されてきた経営管理と健康管理を統合的にとらえようとするアプローチ」を紹介し、初めて「健康経営」の概念を提唱した。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) [5]が始まった。

日本では2006年にNPO法人健康経営研究会[6]が設立されたことを契機に関心が寄せられるようになった。2008年には、経済産業省が健康会計(仮称)を提唱、2015年には東京証券取引所と共同で「健康経営銘柄」[7]の公表、2017年には経済産業省と日本健康会議[8]との共催による「健康経営優良法人」[9]認定(大規模法人部門ホワイト500、中小規模法人)が開始され、「健康経営」という用語が広く用いられている。

ここで、「健康経営」で期待される効果として、経済産業省は、「生産性の向上」「医療コスト削減」「モチベーションの向上」「イメージアップ」「リクルート効果」5項目をあげている。経済産業省の「健康経営」で期待される5項目を経営管理的視点から区分けすると以下の表1の通りである。

表1 経営管理的視点から健康経営の期待される効果

内的効果			外的効果	
生産性の向上	医療コストの削減	モチベーションの向上	イメージアップ	リクルート効果
欠勤率の低下	長期的医療費抑制	家族も含め忠誠心と士気があがる	ブランド価値の向上	就職人気ランキングの順位上昇で採用に有利に
プレゼンティイズムの解消	疾病予防による傷病手当支払い減		株価上昇を通じた企業価値の向上	

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[10]より新井作成

次に「健康経営」で期待される効果の実証研究は、米国で先行している。まず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）やアブゼンティイズム、プレゼンティイズム（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[11]。次に、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[12]。また、ハーバード大学公衆衛生学教授の Baicker et.al[13]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[14]もある。

日本では、生産性損失の事例として、東大 WG 報告書[15]や、2013 年デンソー健康保険組合の報告によると、「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。」[16]がある。また、健康経営の別称である「健康優良企業」と「ホワイト企業」を、動機付けで比較した企業タイプの分析[17]がある。実証としては、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論文[18]では、表 1 のリクルート効果の通り、「就職人気ランキングの順位上昇で採用に有利に」は見受けられなかった。

しかし、経済産業省の資料[19]の平均の比較や、健康経営優良法人とその他上場法人との実感値比較[20]では有意差がありリクルート効果が示されている。さらに今後、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（表 2）リクルート効果には特に注目すべきである。

表 2 有効求人倍率

	全体	大学生
全体	1.61	1.88
1000 人以上		0.70
1000 人未満		3.97

出所：厚生労働省一般職業紹介状況（2018 通年）とリクルートワークス研究所（2019 年 3 月卒）より新井作成

そこで健康経営に取り組んだ企業（求人）側ではなく、求職者である大学生を対象に、「健康経営」の普及を推進している経済産業省の前述の公表資料健康経営の効果②健康経営と労働市場の関係性から、1 位の「福利厚生が充実」や 2 位「従業員の健康や働き方に配慮している」、3 位の「企業理念・使命に共感できる」等と、女子大学生の就職先として重視する条件[21]の上位「福利厚生」や「給料」等を、就職する際重視する項

目に設定した。また「健康経営優良法人」大規模法人部門ホワイト 500 と呼ばれているので「ホワイト企業」「ブラック企業」の言葉の認知度や「健康経営」含む政府施策の認知度、さらに「ホワイト企業」「ブラック企業」としての働き方のイメージを、就労アンケートとして実施し「リクルート効果」の実態を明らかにするものである。

2. 研究方法

求職者である大学生の就労アンケートは、2016年に昭和女子大学生を対象に実施した調査アンケート[22]から、更に対象を拡大し主要4大学を含む10大学169名の大学生から回答頂いた。

調査期間：2018年9月から2018年10月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：主要4大学は、男女、国立私立、大規模と小規模等の偏りを減らすため、大阪大学、明治大学、昭和女子大学、武蔵大学とした。大阪大学は「有名企業への就職率」が高い大学ランキング9位[23]、明治大学は最新版「就職に力を入れている大学」ランキングにおいて9年連続1位[24]、昭和女子大学は卒業1000人超で「本当に就職に強い大学」ランキング5位、また女子大では8年連続1位[25]、武蔵大学は最新版「面倒見がよい大学ランキング」3位[26]であり、主要4大学は大学からのサポートも充実しており、在學生は就職へのアンテナが高い大学生である。その他、回答大学生の紹介から、日本大学、中央大学、筑波大学、東京家政学院大学、東京経済大学となった、下記の表3に示す。

表3 所属大学と男女

所属大学	男性	女性	計
昭和女子大学	0	54	54
大阪大学	40	7	47
明治大学	11	25	36
武蔵大学	12	14	26
その他	1	5	6
計	64	105	169

出所：筆者作成(2020)

また学年は、就職活動を始める3年生が多くなった。下記の表4に示す。

表 4 学年別回答数

学年別	回答数
合計	169 (100%)
1 年生	11 (6%)
2 年生	31 (18%)
3 年生	73 (43%)
4 年生	30 (18%)
修士 1 年 (5 年生)	10 (6%)
修士 2 年 (6 年生)	14 (8%)

※ () 内は構成比 出所：筆者作成 (2020)

尺度：質問には、所属大学や学年等の属性から始まり、「健康経営優良法人」が別称ホワイト 500 と呼ばれているので「ホワイト企業」「ブラック企業」の言葉の認知度、政府が推進しているダイバーシティ等の政府施策と「健康経営」を加えた認知度調査、その後働き方イメージ調査 (20 項目) とし、5 段階評価 (5 ホワイト企業, 4 どちらかというホワイト企業, 3 どちらとも言えない, 2 どちらかというブラック企業, 1 ブラック企業) を用いた。今回、「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」が正しいが学生の多くは逆で「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 (24 項目) としても 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。その際、前述の経済産業省の公表資料から、「従業員の健康や働き方に配慮している」と質問項目が設定され高い回答率を示しているため、本調査では「従業員の健康に配慮」と「従業員の働き方に配慮」と分けて質問項目を設定した。

統計手法: 企業への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調査と、就業意欲と就職する際重視する項目上位と下位を探索的因子分析にて検証し、抽出した 4 つの因子と「総合イメージ」との関係性を共分散構造分析にて検証した。次に「総合イメージ」と健康経営企業への就労希望との関係を従属変数とし、健康経営企業への就労希望 (YES・NO)、独立変数を「総合イメージ」とするロジスティック回帰分析にて検証した。各学生の「総合イメージ」は各質問項目 (20 項目 + 24 項目 = 44 項目) の合計点 (44~220) とした。

統計解析：IBM SPSS Statistics25、Amos25 を使って行った。統計的有意性検定の有意水準は 0.05 とした。

3. 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、「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[27]や 2012 年から毎年続くブラック企業大賞[28]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。

政府が推進しているダイバーシティ等の政府施策と「健康経営」を加えた認知度調査は、表 5 の通りになった

表 5 政府施策の表彰制度の認知度

表彰制度	回答数
合計	169(100%)
全て知らない	75 (44%)
ダイバーシティ企業経営百選	59 (35%)
なでしこ銘柄	38 (22%)
女性が輝く先進企業表彰	37 (22%)
健康経営銘柄	24 (14%)
テレワーク先駆者百選	12 (7%)
均等・両立推進企業	6 (4%)
安全衛生優良事業所	5 (3%)
健康寿命をのばそうアワード	5 (3%)

出所：筆者作成(2020)

回答者は就職にアンテナが高い大学生であったが、1 位は、全て知らないとなった。また「健康経営優良法人」の大規模法人部門ホワイト 500 と呼ばれており、今回は更に「健康経営優良法人」の上位概念にあたる「健康経営銘柄」を尋ねたが、「ホワイト企業」の言葉の認知度とは違い、回答者 24 人（14%）の大学生にしか認知されていなかった。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。

働き方イメージ調査として「ブラック企業またはホワイト企業だと思う働き方」についての 5 段階評価の結果は、表 6 の通りになった

表6 ホワイト企業またはブラック企業だと思ふ働き方イメージ調査(20項目中)

	ホワイト企業イメージ	5段階評価
1	有給休暇が90%以上取得	4.556
2	残業がない(週40時間勤務)	4.491
2	保育所や子供補助制度がある	4.491
4	産休育休制度が充実	4.473
5	昼寝の制度がある	4.213

	ブラック企業イメージ(3点どちらともいえない以下)	5段階評価
1	深夜勤務がある	2.237
2	立ち仕事等体を動かすことが就業時間の半分以上ある	2.888
3	同一労働同一賃金	2.929

出所:筆者作成(2020)

ホワイト企業だと思ふ働き方1位の有給休暇が90%以上取得は、現実社会において達成している企業は多くない[29]。しかし有給休暇の取得は「健康経営優良法人」を認定する健康経営度調査項目の一つで加点項目であり、また2019年4月から施行される働き方改革法案[30]でも義務化され、求人側である企業でも促進されていくことが予見された。2位の残業がない(週40時間勤務)も、現実社会において達成している企業は少ない[31]が、「健康経営優良法人」の認定要項の一つである④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定/労働時間適正化のための制度・施策に該当した。他同率2位と4位に子供に関わる項目が入り、子供への配慮する制度を有している企業はホワイト企業としてイメージが高くなった。5位の昼寝制度は、度々メディアでは取り上げられる[32]が、実態としては少なく、また法律や加点項目にもなく、大学生の期待する項目と推察された。

ブラック企業だと思ふ働き方1位で「3点どちらとも言えない」を下回った深夜勤務は、長時間労働が想定され敬遠していると推察された。長時間労働は、「健康経営優良法人」の認定要項の一つである④長時間労働者への対応に関する取り組み/長時間労働者への対応策に該当した。働き方イメージ調査の多くに、健康経営の認定項目が入っていることがわかった。

就職する際重視する項目の5段階評価の結果は、表7の通りになった。

表7 就職する際重視する項目(24項目中)

	上位項目	5段階評価
1	福利厚生が充実している	4.539
2	従業員の働き方に配慮している	4.497
3	従業員の健康に配慮している	4.385
4	雇用が安定している	4.367
4	企業の業績が安定している	4.367

	下記項目（3点どちらともいえない以下）	5段階評価
1	従業員の平均年齢が20代または30代である	2.757
2	従業員数が多い	2.834

出所：筆者作成（2020）

就職の際重視する項目の上位1位の福利厚生は、先述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や他でも言われていると同じとなった。2位の従業員の働き方に配慮は、今日の働き方改革のブームから、長時間労働でないことを期待し回答していると推察される。3位は健康に配慮しているとなり「健康経営」に該当した、4位は雇用や業績の安定がランクインし、昨今の安定志向を示していた。前述の経済産業省の公表資料では「従業員の健康や働き方に配慮している」となっており、今回は「従業員の健康に配慮」と「従業員の働き方に配慮」と分けて聞いたところ「従業員の働き方に配慮」が上位に入る結果となった。

就職の際重視する項目の下位は、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。

「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、141人（83.4%）がYESと回答し、「健康経営」への就労希望の高さが見られた。

次に、上述の「ホワイト企業」イメージ、「ブラック企業」イメージ、「就職する際重視する上位項目」、「就職する際重視する下位項目」を4つの探索的因子に設定し、すべての因子を合算した「総合イメージ」からの影響を描いた共分散構造分析の結果を図1（次頁）に示す。

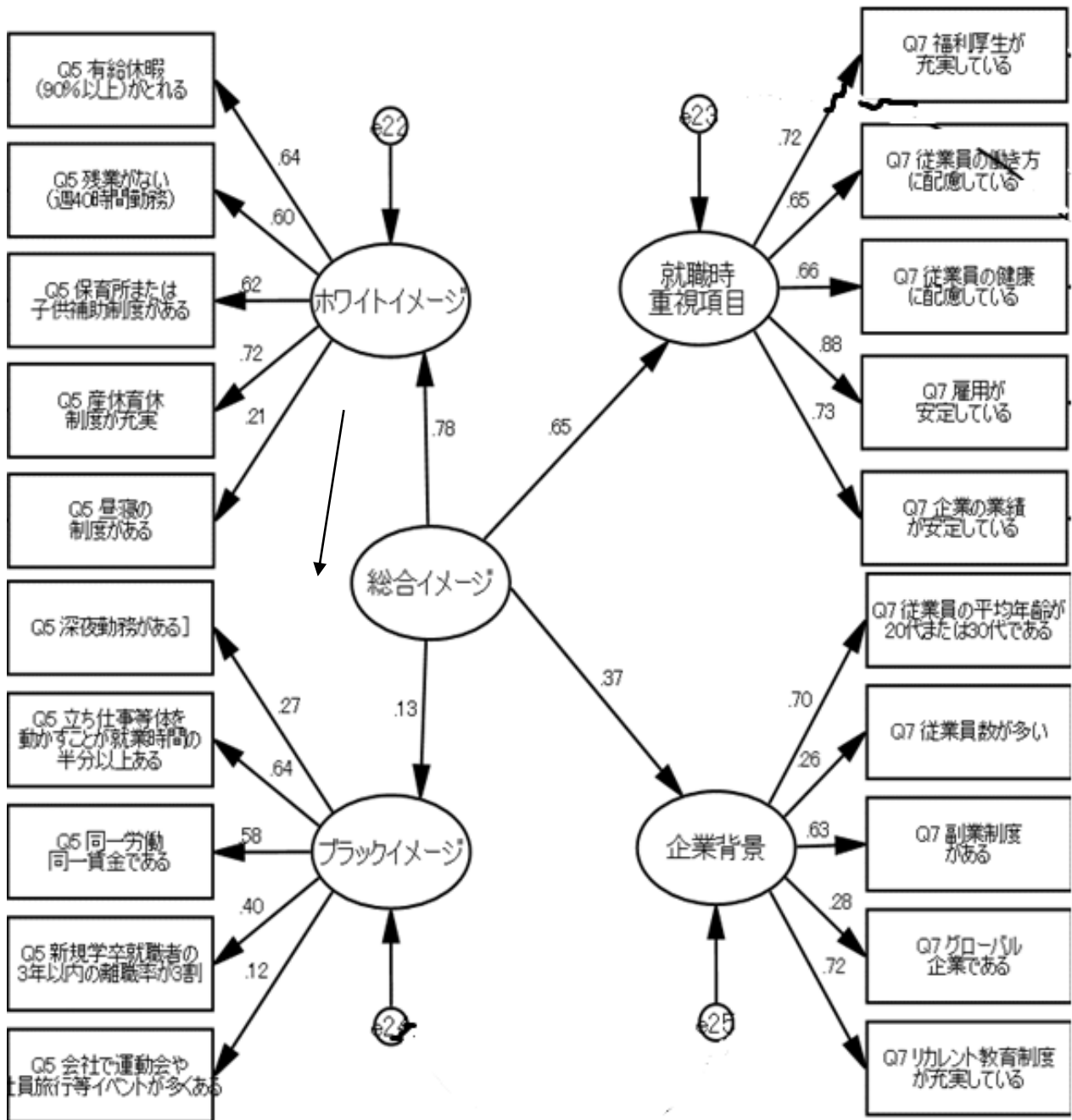
モデルの適合度はGFI=0.890, AGFI=0.865, CFI=0.956, RMSEA=0.036と良好な値を示した。「総合イメージ」が共通因子となって、様々な企業イメージや評価を形成していくことが明らかとなった。絶対値0.5以上のパス係数に注目すると、「総合イメージ」から「ホワイト企業イメージ」、「就職する際重視する上位項目」に正の影響が認められた。また、「総合イメージ」から「ブラック企業イメージ」は、0.13となり相関がほとんどない結果となった。

「総合イメージ」と健康経営企業への就労希望をロジスティック回帰分析した結果、表8の通りになった。

表8 就労希望（YES 141/NO 28）と総合イメージの関係 * p < .05

95%信頼区間					
独立変数	平均値	標準偏差	下限	上限	P値
総合イメージ	167.3	16.0	1.076	1.895	0.014*

図1 「総合イメージ」からの共分散構造分析



出所:筆者作成(2020)

N=169 就職時重視項目の下位

正の有意な相関が認められ、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。

4. 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いたが、「健康経営」の認知度は14%と低く、「ホワイト企業」とは認識されておらずギャップが認められた。

働き方のイメージ調査では、ホワイト企業の上位に「健康経営優良法人」での加点項目である有給休暇の取得や、「健康経営」の認定要項である労働時間の適正化や長時間労働者への対応が見られた。就職する際重視する項目では、3位に「健康経営」の定義である従業員の健康（管理）が入っており、「健康経営」の用語説明を求職者である大学生に行えば、認識ギャップが解消され「健康経営」に取り組んでいる企業への就労が更に促されることが推察された。

また経済産業省の公表資料の「従業員の健康や働き方に配慮」の質問項目は、本調査では「従業員の健康に配慮」より、「従業員の働き方に配慮」が上位にきており、推進している経済産業省の意向が見て取れる結果となった。

共分散構造分析のモデル内においては、「総合イメージ」が「ホワイトイメージ」との関係が最も強かった(0.78)。「総合イメージ」を高めることによって、ホワイト企業イメージの向上が期待できた。また「総合イメージ」を高めることで、「健康経営」企業への就労も促され「リクルート効果」が認められた。

5. 結論

本研究では、健康経営における「リクルート効果」の検証を、日本では表1の通り企業側から確認できなかったため、求職者である大学生の就労アンケートから、初めておこなった。その結果、「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た。さらに、企業側が教授できるであろう表1の就職ランキング上位で採用有利には、日本におけるランキング制度の不備の可能性も併せて示唆する結果となった。

「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[33]普及期を迎えている。また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、人手不足の社会はこの先も解消しない可能性すらある。更に、近い将来に働く予定の大学生の期待する職場には「健康経営」に関わる多くの項目がランキングされ、後述の第6章の通りに検討する余地はあるものの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。

6. 本研究の限界に関する検討

本研究の有効性については、以下 3 点で検討が必要である。

1 つ目の問題として、求職者である大学生には、健康経営≠ホワイト企業のイメージギャップが存在した。今後、経済産業省や「健康経営」認定企業がホワイト企業制度と求職者である大学生に示し続け認知度を上昇させない限りイメージギャップが解消されない可能性がある。

2 つ目の問題として、ホワイト企業イメージの「産休育休制度が充実 (0.72)」や、就職の際重視する項目の「福利厚生が充実 (0.72)」等が、「総合イメージ」に影響を与え、「健康経営」企業でなくても「ホワイト企業」と認知する可能性が示された。つまり企業イメージが高ければ、「健康経営」企業でなくても就労を希望する可能性があり、「健康経営」企業というより「ホワイト企業」というワードに反応している可能性も示された。

3 つ目の問題として、日本における就職ランキングの運営会社は、広告を掲載する企業を優先的に上位に表示させる機能を有しており、「健康経営」に取り組むだけでは上位に表示されない可能性も示された。今後公平性の高い就職ランキングが公表されることを期待したい。

最後に、本研究の結果は、「健康経営」における「リクルート効果」の可能性を示した過ぎない。しかし「健康経営」に取り組んでいる企業は、「ホワイト企業」として求職者に示し伝えることが「リクルート効果」を教授するのに重要であることを提示しておく。

謝辞

本研究において、ヒアリング等に多大なるご協力を賜りました経済産業省をはじめ、株式会社大京、株式会社ダスキン、株式会社日本航空、株式会社 FiNC (現株式会社 FiNC Technologies) とサッポロホールディングス株式会社、富士通ゼネラル株式会社、株式会社ベネフィットワン、ミズノ株式会社の関係者の方々に深く感謝申し上げます。

参考文献

- [1] 伊丹敬之, 加護野忠男:ゼミナール経営学入門(第3版), 日本経済新聞社, 2003
- [2] フレデリック W.テイラー, 有賀 裕子訳:新訳 科学的管理法, ダイヤモンド社, 2009
- [3] エルトン・メイヨー, 村本 栄一訳:産業文明における人間問題—オーソン実験とその展開, 日本能率協会, 1967
- [4] 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

- [5] The Corporate Health Achievement Award (CHAA)ホームページ,
<http://chaa.org/prioraward.htm> , (2019年7月12日)
- [6] 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/> , (2019年7月12日)
- [7] 経済産業省ホームページ,
http://meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_meigara.html , (2019年7月12日)
- ちなみに、2015年度より毎年実施され、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる上場法人を1業種1社選定している。[6]健康経営優良法人の上位認定制度となる。
- [8] 日本健康会議データポータル,
<http://kenkokaigi-data.jp/> , (2019年7月12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] 健康経営優良法人認定制度, 日本健康会議データポータル,
<http://kenkokaigi-data.jp/company/> (2019年7月12日)
- 大規模法人部門ホワイト500と中小規模法人部門がある。初年度の2017年度は大規模法人部門で235法人, 中小規模法人部門で318法人が認定。
- [10] ロバート・ケーラム, 千葉香代子:儲かる「健康経営」最前線, ニューズウィーク日本版, pp.48-53, 2011-03-02
- [11] 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
- [12] Kizzy M, Lisa A: “Organizational Wellness Programs: A Meta-Analysis”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 13, No. 1, pp.58-68, 2008
- [13] Katherine B, David C, Zirui S: Workplace Wellness Programs Can Generate Savings, *Health Affairs Worksite Wellness Study*, Health Affairs, 2010
- [14] 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
- [15] 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>, (2019年7月12日)
- [16] 株式会社法研: “健康経営”で目指す健康志向の人づくりと風土化, *ヘルスアップ* 21, pp16-17, 2013-01
- [17] 林有珍: ホワイト企業の条件—57社からのデータの利用—, *現代ビジネス研究*, 第11号, pp37-48,

2018-02

- [18] 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. 2019-5/6
- [19] 健康経営の推進について, 健康経営の効果② 健康経営と労働市場の関係性, 経済産業省ホームページ,
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/180710kenkoukeiei-gaiyou.pdf, (2019 年 5 月 31 日)
- [20] 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. 2019-6
- [21] 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, p193, 2014
- [22] 新井卓二: 「健康経営」の概念とその効果 ~女子大学生の認知度調査からの提案~, 流通情報, 第 525 号, pp73-79, 2017-03
- [23] 「有名企業への就職率」が高い大学ランキング, 東洋経済新報社,
<https://toyokeizai.net/articles/-/237539>, (2019 年 7 月 12 日)
- [24] 最新版「就職に力を入れている大学」ランキング, 東洋経済新報社,
<https://toyokeizai.net/articles/-/269714> (2019 年 7 月 12 日)
- [25] 最新版! 「本当に就職に強い大学」ランキング, 東洋経済新報社,
<https://toyokeizai.net/articles/-/229469> (2019 年 7 月 12 日)
- [26] 最新版! 「面倒見がよい大学ランキング」, 東洋経済新報社,
<https://toyokeizai.net/articles/-/264747> (2019 年 7 月 12 日)
- [27] 労働基準関係法令違反に係る公表事案, 厚生労働省労働基準局監督課
<http://www.umekikyo.jp/images/pdf/170510-01.pdf>, (2019 年 7 月 12 日)
- [28] 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/>
(2019 年 7 月 12 日)
- [29] 平成 30 年就労条件総合調査の概況 年次有給休暇, 厚生労働省,
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaikyou.pdf>, (2019 年 5 月 31 日)
- [30] 2016 年 6 月 2 日閣議決定「日本再興戦略 2016—第 4 次産業革命に向けて—」, 首相官邸ホームページ, <http://kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/>, (2019 年 7 月 12 日)
- [31] 雇用動向調査, 厚生労働省,
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450073&stat=000001012468&cycle=0&tclass1=000001012478>, (2019 年 7 月 12 日)
- [32] 「昼寝 20 分」働き方改革 午後の仕事、効率アップ, 日本経済新聞社 2017 年 2 月 27 日夕刊
<https://style.nikkei.com/article/DGXKZO13386060V20C17A2NZ1P01/> (2019 年 7 月 12 日)

[33] 健康経営銘柄 2018 選定企業紹介レポート, 経済産業省ホームページ,

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkokeieimeigara_report_2018.pdf , (2019 年 7 月 12 日)

初回の 2015 年度 500 社弱から, 2017 年度上場法人の対象 3640 社の内 610 社が取り組みを回答.



新井卓二 (山野美容芸術短期大学特任教授)



玄場公規 (法政大学大学院イノベーションマネジメント研究科教授)

【寄稿受領日】2020 年 02 月 17 日