

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 調査結果

令和7年3月

大阪府健康医療部健康推進室健康づくり課

I. 調査概要

調査目的

大阪府内の大学・短期大学(注1)における学生に向けた「健康経営®」(注2)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。

実施方法

対象: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センター等 合計73校

方法:郵送及びWEBアンケートによる調査

期間:令和6年12月9日(月)～令和7年1月14日(火) 延べ37日間

回答率

有効回答件数 :60校

回答率 :82.2%

(注1)「府内の大学・短期大学」とは、文部科学省ホームページ「大学・短期大学・高等専門学校・法人一覧」に掲載されている学校・短期大学のうち、学校基本情報の所在地が大阪府内にあるものをいう。

(注2)「健康経営」とは、NPO法人健康経営研究会の登録商標であり、従業員など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す。経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことで、組織の活性化や生産性の向上、企業価値の向上などの効果が期待できます。

<調査結果の注意点>

- (1) この調査は、ある集団の中から一部の調査対象を選び出して調べ、その情報を基に元の集団全体の状態を推計する標本調査である。
- (2) 本文中各表の回答比率は、小数点第2位を四捨五入して算出しているため、合計は必ずしも100.0%にはならない。
- (3) 割合の分母は、「単一選択」と表示した項目は回答数、「複数選択」と表示した項目は回答をした回答者数とする。
- (4) 任意回答の設問もあるため回答数、回答者数ともに必ずしも有効回答件数と一致しない。

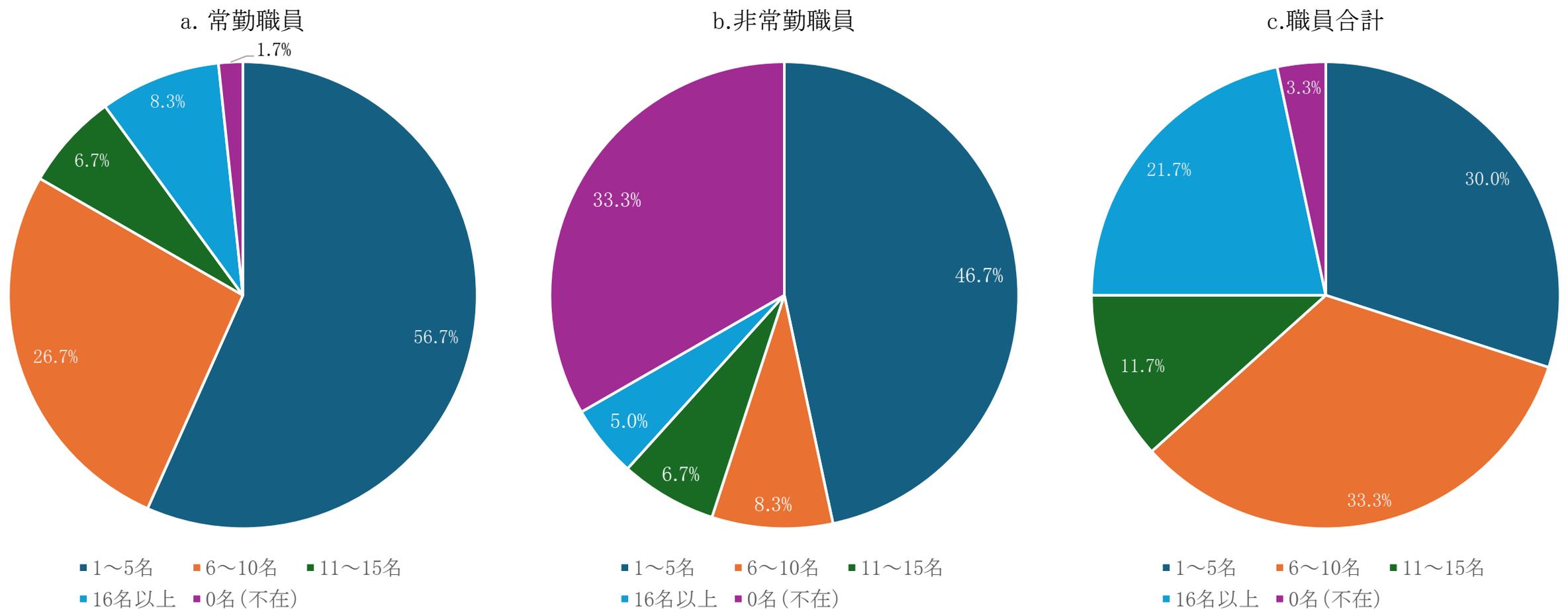
II. 回答結果【要約】

- ◆ キャリアセンター等の職員からみた、学生が就職したい・働いてみたいと考える就職先の条件は、「福利厚生が充実している」が86.7%と最も多く、次いで「月給(年収)が高く安定している」が85.0%となっている。就職後の待遇や制度面を重視する傾向であり、働く上で重要なモチベーションであると考えられる。(問2)(問3)
- ◆ キャリアセンター等の職員からみた、ここ数年で学生が働く上で大切にしたい条件・環境の変化として、「希望の勤務地(自宅から通える、地元等)で働くことができる」という意見や「休暇を取りやすい、休日が多い」といった意見が多く、給与や待遇面よりもワークライフバランスをより重視する傾向があると言える。(問4)
- ◆ キャリアセンター等の職員からみた、学生の「健康経営」に関する取組みの知識の理解度について、「言葉も内容も知らない」が60.0%と最も多く、次いで「言葉は聞いたことがあるが内容はほとんど知らない」が33.3%だった。「健康経営」という言葉の認知度、理解度が低く、就職先を選ぶ条件の一つとして「健康経営」に着目する学生が少ないことが考えられる。(問7)
- ◆ 今後、就職活動を行う学生を対象に「健康経営」の知識やその重要性を発信する取組みを実施する予定について、「特に実施の予定はない」が80.0%と最も多かった。一方、「すでに実施、実施する予定がある、予定はないが実施したい」と回答した割合は、併せて20%であったが、その半数が「まだ、方法の検討はしていない」という回答であった。(問12)(問13)

- キャリアセンター等の職員からみた、学生の「健康経営」に関する知識や理解度について、「内容をほとんど知らない」が9割以上であったことから、今後、就職を控える学生に対し、「健康経営」の知識と重要性を伝えることが求められる。そのために、SNSなど、若者にとって身近なツールを活用しながら、「健康経営」をわかりやすく発信していく等の取組みが必要であると考えられる。
- 「健康経営」に取り組んでいる企業については、「少ない」という回答が多かったことから、就職を控える学生に対し、「健康経営」に取り組んでいる企業の情報などを発信するとともに、学生と企業を繋ぐ取組みも重要であると考えられる。

II. 回答結果

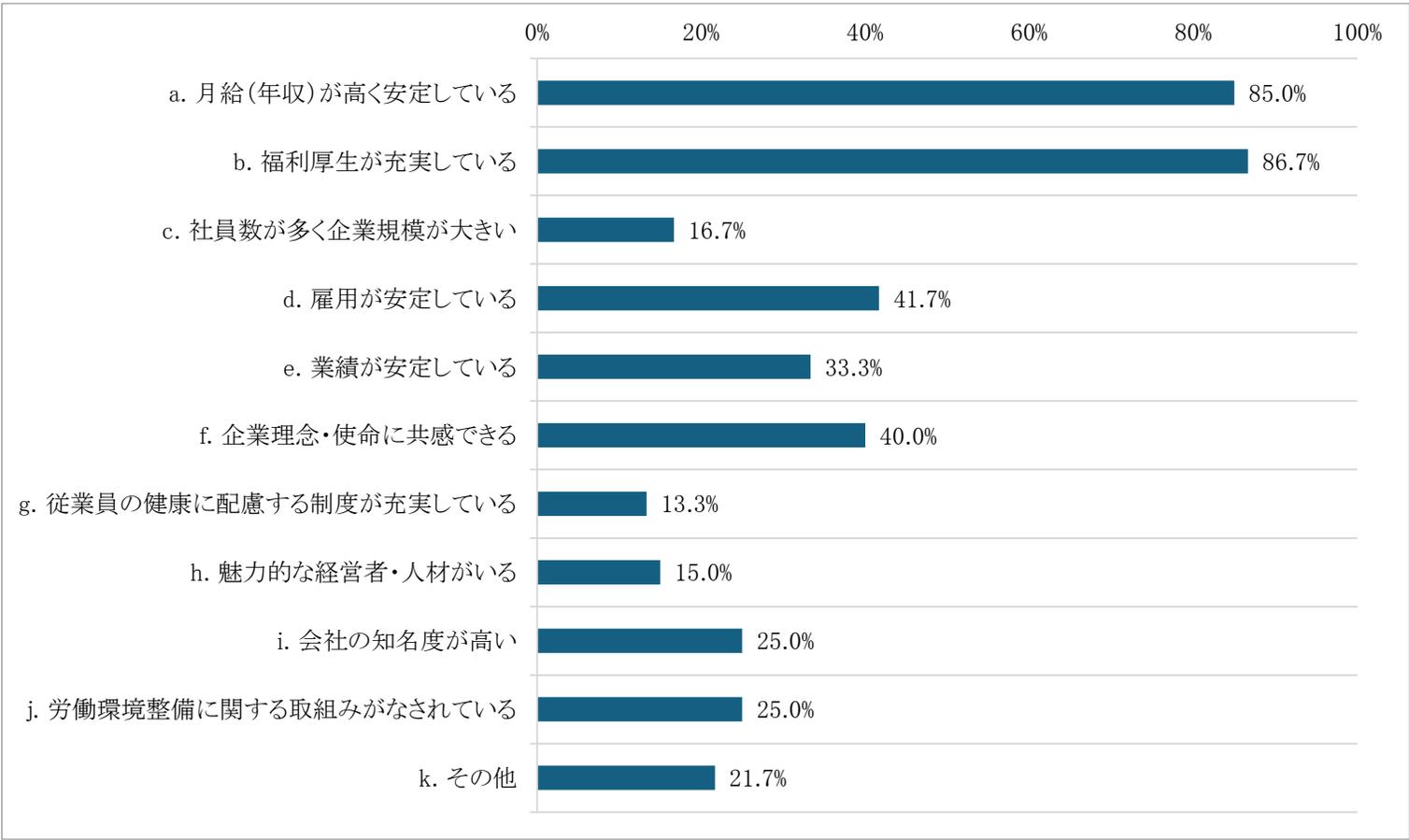
(問1) 貴学におけるキャリアセンター等の職員の人数について教えてください。(常勤・非常勤の別と合計)



II. 回答結果

(問2) 貴学の学生が、“就職したい・働いてみたい”と特に考えられる就職先の条件を教えてください。(最大5つまで選択)

回答内容 (n = 60)	件数
a. 月給(年収)が高く安定している	51
b. 福利厚生が充実している	52
c. 社員数が多く企業規模が大きい	10
d. 雇用が安定している	25
e. 業績が安定している	20
f. 企業理念・使命に共感できる	24
g. 従業員の健康に配慮する制度が充実している	8
h. 魅力的な経営者・人材がいる	9
i. 会社の知名度が高い	15
j. 労働環境整備に関する取組みがなされている	15
k. その他	13

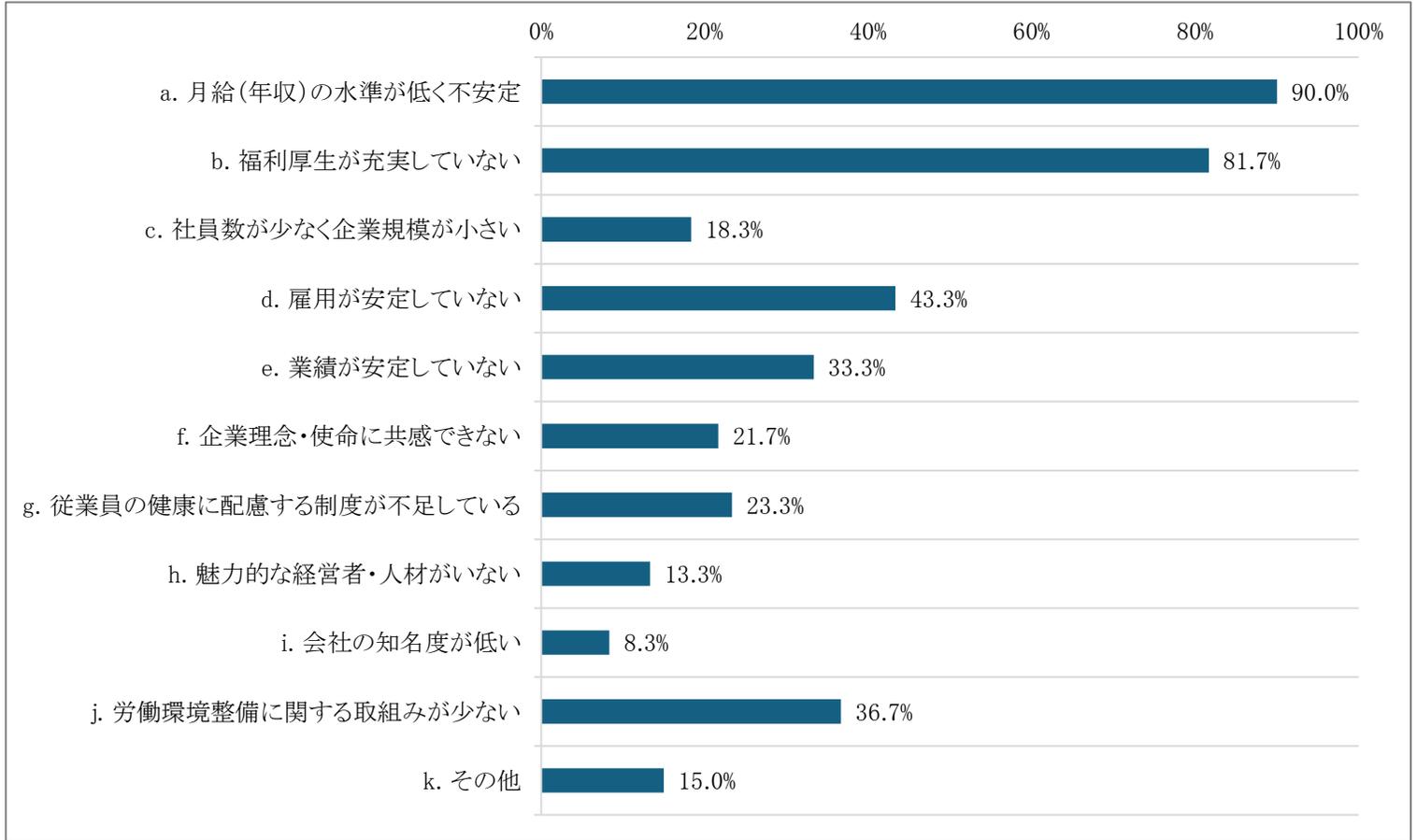


キャリアセンター等の職員からみた、学生が就職したい・働いてみたいと考える就職先の条件は、「福利厚生が充実している」が86.7%と最も多く、次いで「月給(年収)が高く安定している」が85.0%であり、就職後の待遇や制度面を重視する傾向があった。

II. 回答結果

(問3) 貴学の学生が、“就職したくない・働きたくない”と特に考えられる就職先の条件を教えてください。(最大5つまで選択)

回答内容 (n = 60)	件数
a. 月給(年収)の水準が低く不安定	54
b. 福利厚生が充実していない	49
c. 社員数が少なく企業規模が小さい	11
d. 雇用が安定していない	26
e. 業績が安定していない	20
f. 企業理念・使命に共感できない	13
g. 従業員の健康に配慮する制度が不足している	14
h. 魅力的な経営者・人材がいない	8
i. 会社の知名度が低い	5
j. 労働環境整備に関する取組みが少ない	22
k. その他	9

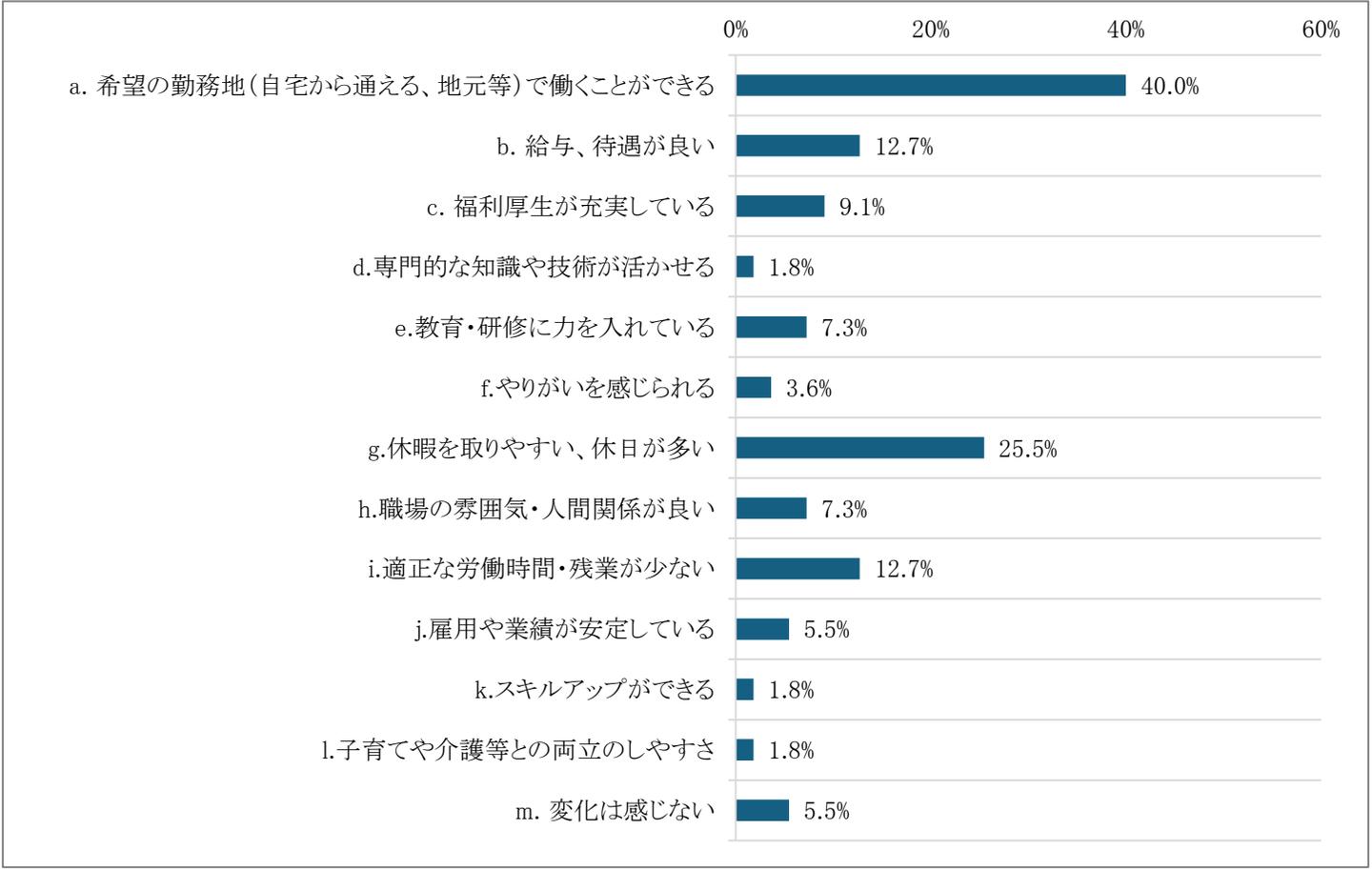


キャリアセンター等の職員からみた、学生が就職したくない・働きたくないと考える就職先の条件は、「月給(年収)の水準が低く不安定」が90.0%と最も多く、次いで「福利厚生が充実していない」が81.7%となっている。待遇や制度面は、学生にとって働く上で重要なモチベーションであると思われる。

II. 回答結果

(問4) (自由記述) 学生が思う働く上で大切にしたい条件・環境について、ここ数年でどのような変化を感じていますか。 ①

回答内容 (n = 55)	件数
a. 希望の勤務地(自宅から通える、地元等)で働くことができる	22
b. 給与、待遇が良い	7
c. 福利厚生が充実している	5
d. 専門的な知識や技術が活かせる	1
e. 教育・研修に力を入れている	4
f. やりがいを感じられる	2
g. 休暇を取りやすい、休日が多い	14
h. 職場の雰囲気・人間関係が良い	4
i. 適正な労働時間・残業が少ない	7
j. 雇用や業績が安定している	3
k. スキルアップができる	1
l. 子育てや介護等との両立のしやすさ	1
m. 変化は感じない	3



キャリアセンター等の職員からみた、ここ数年で学生が働く上で大切にしたい条件・環境の変化として、「希望の勤務地(自宅から通える、地元等)で働くことができる」という意見や「休暇を取りやすい、休日が多い」といった意見が多く、給与や待遇面よりもワークライフバランスをより重視する傾向があると言える。

II. 回答結果

(問4) (自由記述) 学生が思う働く上で大切にしたい条件・環境について、ここ数年でどのような変化を感じていますか。 ②

a. 希望の勤務地(自宅から通える、地元等)で働くことができる

- ・ 初回配属の勤務地で働き続けられる(自宅から通える)。
- ・ 希望の勤務地であること。
- ・ ここ数年で「勤務地」を大切にしたい条件としている傾向が強まったと感じる。
- ・ 勤務地を重視する傾向が強まっているように感じる。
- ・ 勤務地については、制限があることで給与が少し減ったとしても、勤務地限定コースを選択する学生もいる。
- ・ コロナ渦以降、地元志向が強い。
- ・ 地元志向の学生が増加している。
- ・ 勤務地を限定(例えば大阪勤務を条件としている)する学生が多くなっている。
- ・ 通勤アクセス、地元志向を強く感じる。
- ・ 自宅から通える範囲内に就職することを希望する学生が増えた。
- ・ 「地元で勤務でき、転勤がない企業」を希望する学生が年々多くなっている。
- ・ 転勤等がない就職先を選ぶ学生が多いと感じる。
- ・ 1人暮らしをするよりも、自宅から通える範囲の通勤距離を優先する学生が多い。
- ・ コロナ以降、できれば自宅勤務できる企業をよく聞かれるようになった。
- ・ 関西圏内での就業。

b. 給与、待遇が良い

- ・ 「初任給」を大切にしたい条件としてみる傾向が強まったと感じる。
- ・ 給料を重視しているように感じる。
- ・ 給与水準の高い企業であること。

c. 福利厚生が充実している

- ・ 福利厚生が整っている就職先を希望する学生が増加している。
- ・ 福利厚生の充実が就職先の決め手となっている。

d. 専門的な知識や技術が活かせる

- ・ 自身の専攻に関する分野であること。

e. 教育・研修に力を入れている

- ・ 先輩社員による新人のフォローを求める学生が多くなった。
- ・ 入職後の新人教育の有無を重視しているように感じている。
- ・ 専門職としての教育体制が充実している環境があること。
- ・ 教育体制の充実。

f. やりがいを感じられる

- ・ 仕事の中身を重視する傾向が多い。
- ・ 終身雇用を考えるのではなく、自身のスキルや強みを活かしてやりがいを感じる仕事であること。

II. 回答結果

(問4) (自由記述) 学生が思う働く上で大切にしたい条件・環境について、ここ数年でどのような変化を感じていますか。 ③

g. 休暇を取りやすい、休日が多い

- ONとOFFの切り替えができる休暇の取りやすさ。
- ここ数年で「年間休日日数」を大切にしたい条件としてみる傾向が強まったと感じる。
- シフト制での週休二日ではなく、土日完全週休二日制を望む学生が増えてきていると感じる。
- 十分な休日日数。
- 休日日数の多いところに就職したいと思う学生が多くなっている。
- 休暇が取りやすい。

h. 職場の雰囲気・人間関係が良い

- 「人間関係が良い職場」を、学生は探している。
- 職場での人間関係を重視している。

i. 適正な労働時間・残業が少ない

- いわゆる「ブラック企業」で働くことを避けたいという気持ちを感じる。
- 平均残業時間等の就労条件を重視する傾向が強まっているように感じる。
- 残業時間数を意識する学生が増加した。
- 無理をせずに働けることを希望する学生が増えた。
- 給与等の条件よりも労働環境に注目するようになったと感じている。

j. 雇用や業績が安定している

- 雇用が安定している企業を求めていると感じる。
- コロナの影響で不安定になった業界を避け、安定志向が強くなったと感じる。

k. スキルアップができる

- 将来性を検討してスキルアップができる就職先であること。

l. 子育てや介護等との両立のしやすさ

- 産休・育休の取りやすさ。

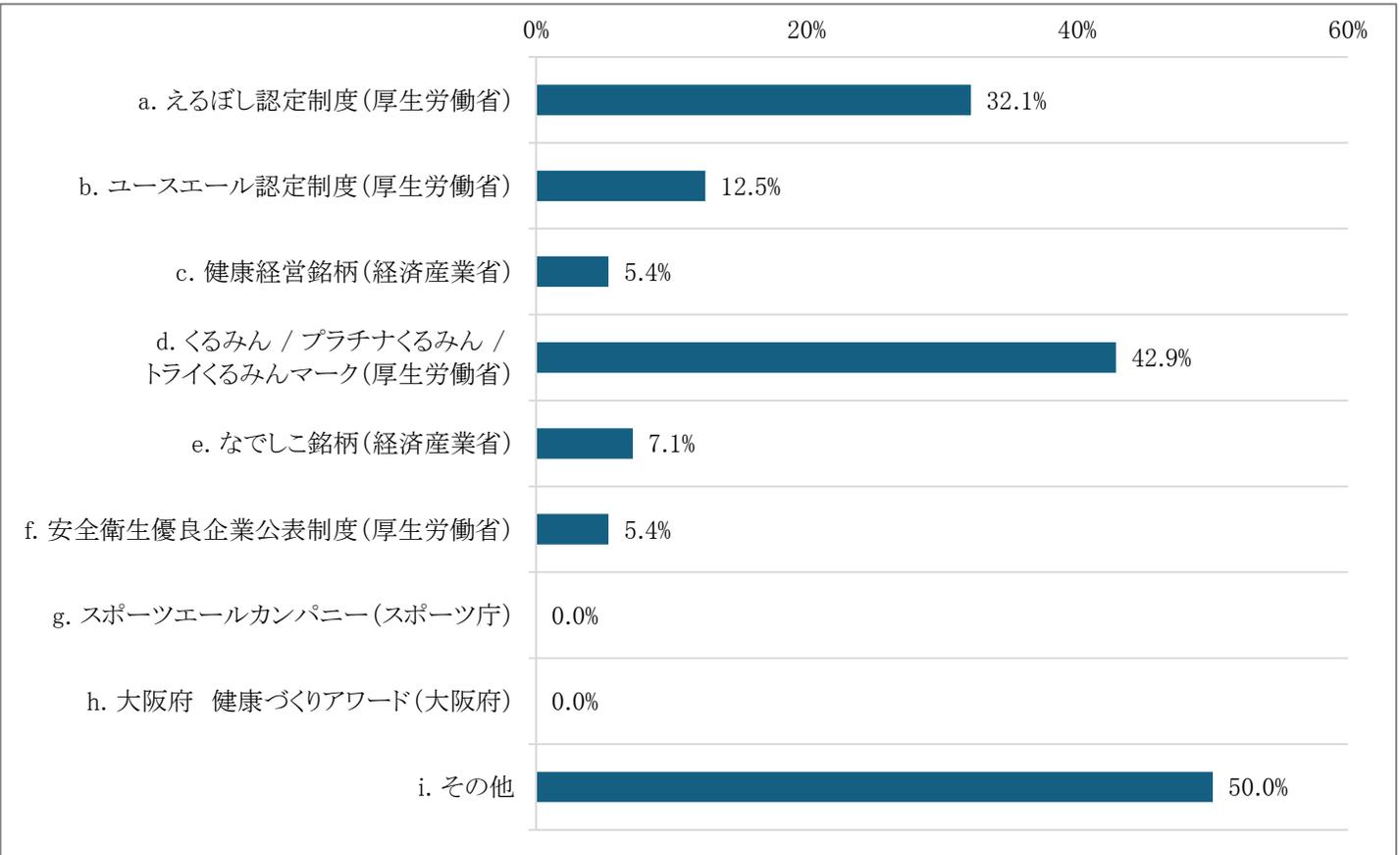
m. 変化は感じない

- ここ数年での変化は感じていない。
- 特に変化は感じられない。

II. 回答結果

(問5) 現在、政府や各自治体独自で働き方や女性活躍に関する様々な認定・表彰制度がありますが、就職相談に来た学生に対しどのような認定・表彰制度を紹介(説明を含む)していますか。(複数選択)

回答内容 (n = 56)	件数
a. えるぼし認定制度(厚生労働省)	18
b. ユースエール認定制度(厚生労働省)	7
c. 健康経営銘柄(経済産業省)	3
d. くるみん / プラチナくるみん / トライくるみんマーク(厚生労働省)	24
e. なでしこ銘柄(経済産業省)	4
f. 安全衛生優良企業公表制度(厚生労働省)	3
g. スポーツエールカンパニー(スポーツ庁)	0
h. 大阪府 健康づくりアワード(大阪府)	0
i. その他	28

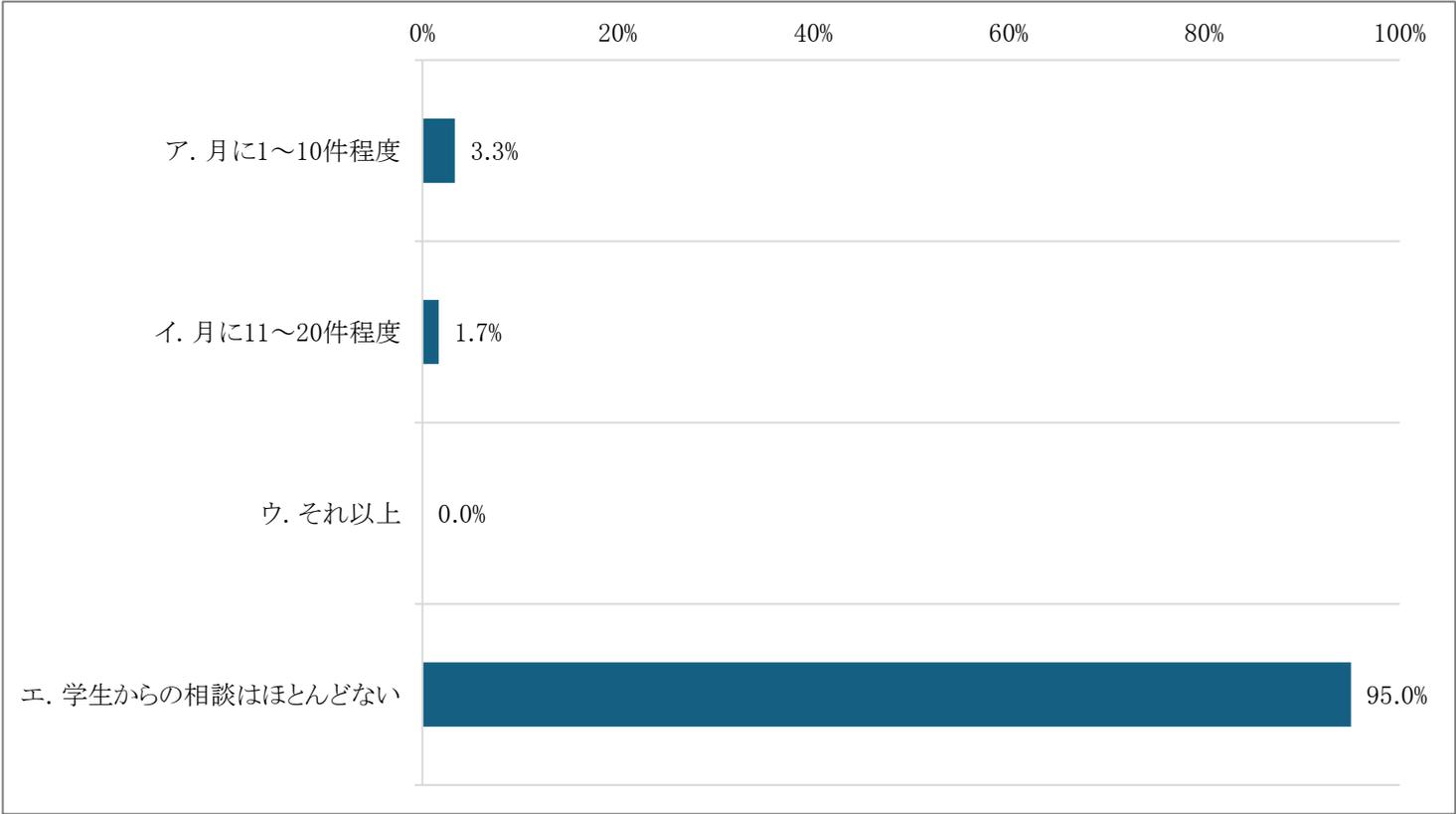


就職相談に来た学生に対して紹介している認定・表彰制度は、その他を除くと、「くるみん / プラチナくるみん / トライくるみんマーク(厚生労働省)」が42.9%、次いで「えるぼし認定制度(厚生労働省)」が32.1%であった。女性の活躍推進のための取り組みや子育てサポートが充実している企業を紹介することが多いことが伺える。「その他」(50.0%)では、「特にしていない、学生から希望があれば説明する」といった回答が多かった。

II. 回答結果

(問6) 学生から就職相談の一環として、「健康経営」に関する相談を受けることはどの程度ありますか。
企業ごとの取組みに関する相談、健康経営制度の質問なども含めておおよそで構いません。(単一選択)

回答内容(n = 60)	件数
ア. 月に1~10件程度	2
イ. 月に11~20件程度	1
ウ. それ以上	0
エ. 学生からの相談はほとんどない	57

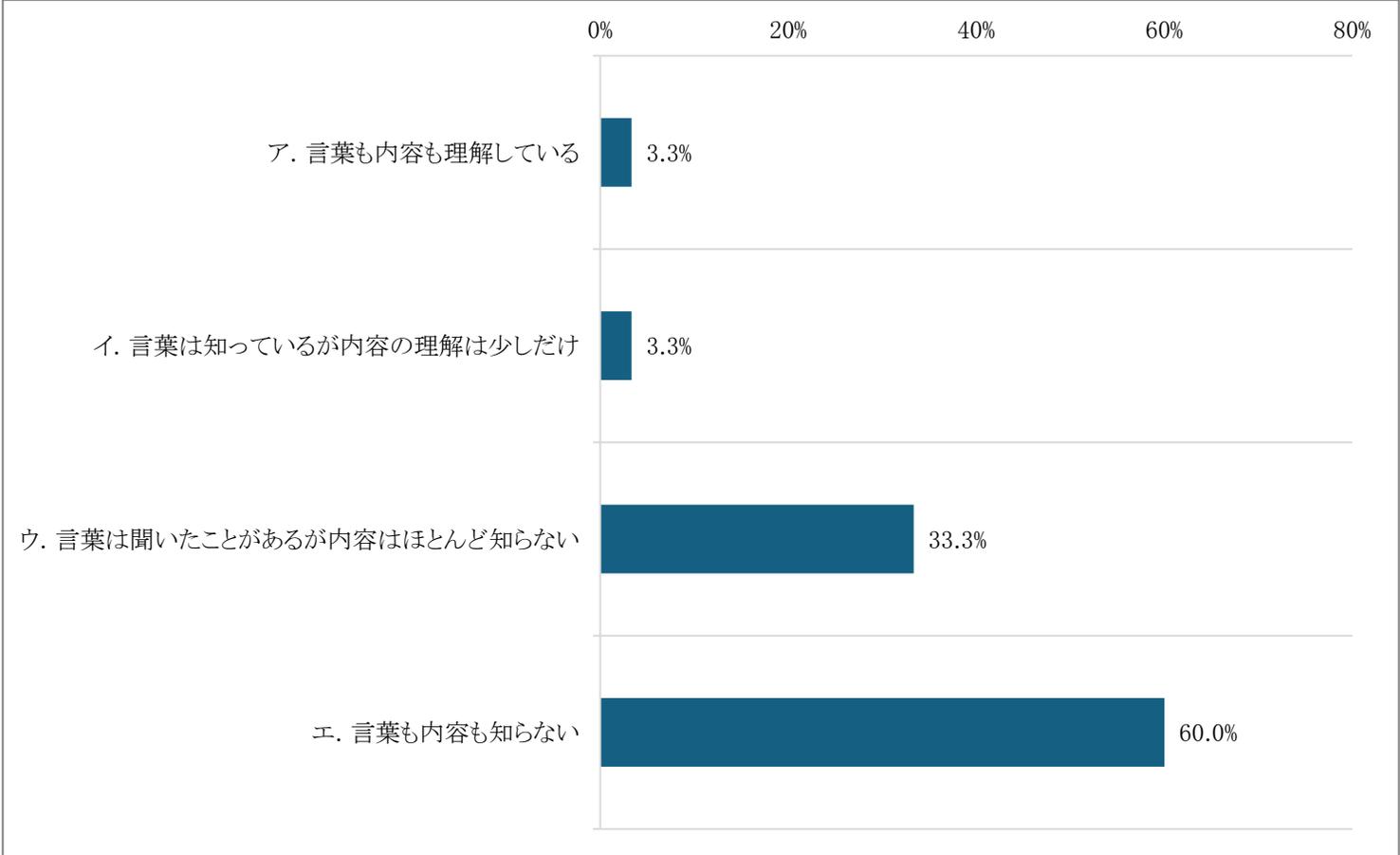


「健康経営」に関する相談について、「学生からの相談はほとんどない」が95.0%と最も多かった。就職先を選ぶ条件の一つとして「健康経営」に着目する学生が少ないことが考えられる。

II. 回答結果

(問7) 学生は、どの程度「健康経営」に関する取組みの知識を有していると思いますか。(単一選択)

回答内容 (n = 60)	件数
ア. 言葉も内容も理解している	2
イ. 言葉は知っているが内容の理解は少しだけ	2
ウ. 言葉は聞いたことがあるが内容はほとんど知らない	20
エ. 言葉も内容も知らない	36

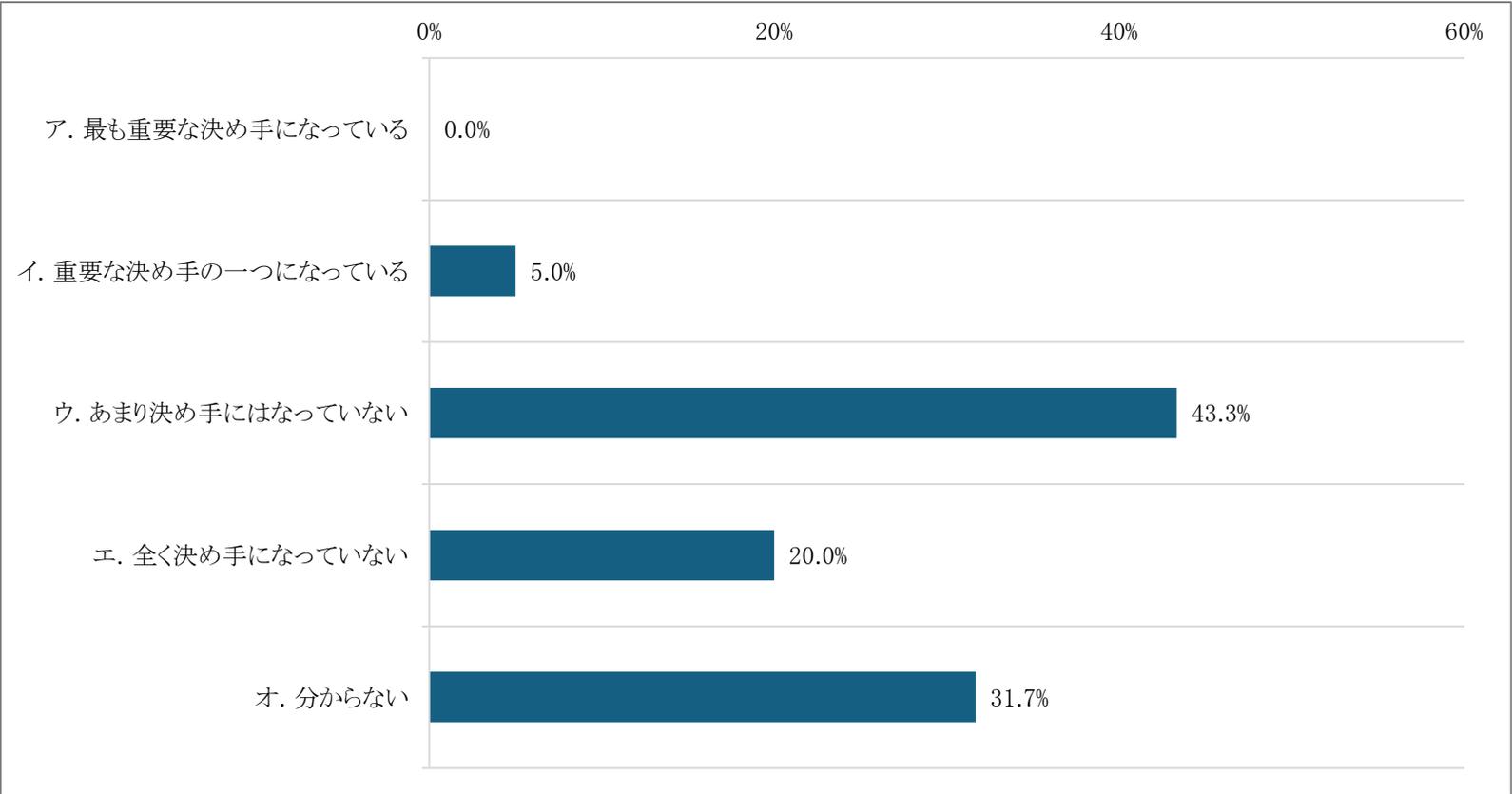


「健康経営」に関する取組みの知識の理解度について、「言葉も内容も知らない」が60.0%と最も多く、次いで「言葉は聞いたことがあるが内容はほとんど知らない」が33.3%だった。「健康経営」という言葉の認知度、理解度は低かった。

II. 回答結果

(問8) キャリアセンター等へ相談した学生のうち、企業での「健康経営」に関する取組みの有無がどの程度就職先を選ぶ決め手になっていると思いますか。(単一選択) ※本設問は健康経営優良法人の取得有無は問いません。

回答内容 (n = 60)	件数
ア. 最も重要な決め手になっている	0
イ. 重要な決め手の一つになっている	3
ウ. あまり決め手にはなっていない	26
エ. 全く決め手になっていない	12
オ. 分からない	19

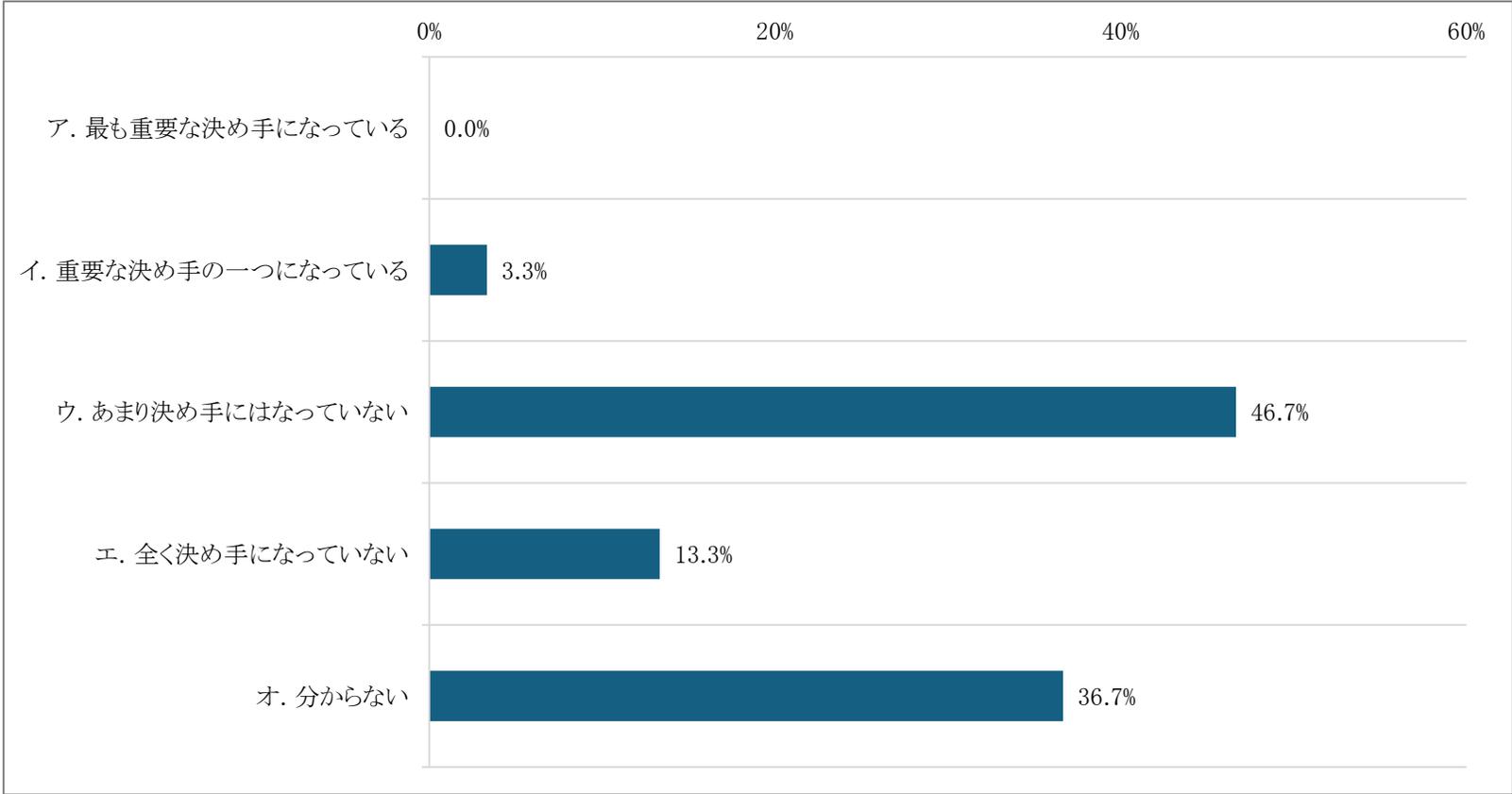


企業での「健康経営」に関する取組みの有無による就職先を選ぶ決め手について、「あまり決め手にはなっていない」が43.3%と最も多く、次いで、「分からない」が31.7%となっている。「最も重要な決め手になっている」と答えた回答者は0であった。「決め手になっていない」を合わせると6割を超えた。

II. 回答結果

(問9) キャリアセンター等へ相談した学生のうち、健康経営優良法人の取得有無がどの程度就職先の決め手になっていると思いますか。(単一選択)

回答内容 (n = 60)	件数
ア. 最も重要な決め手になっている	0
イ. 重要な決め手の一つになっている	2
ウ. あまり決め手にはなっていない	28
エ. 全く決め手になっていない	8
オ. 分からない	22

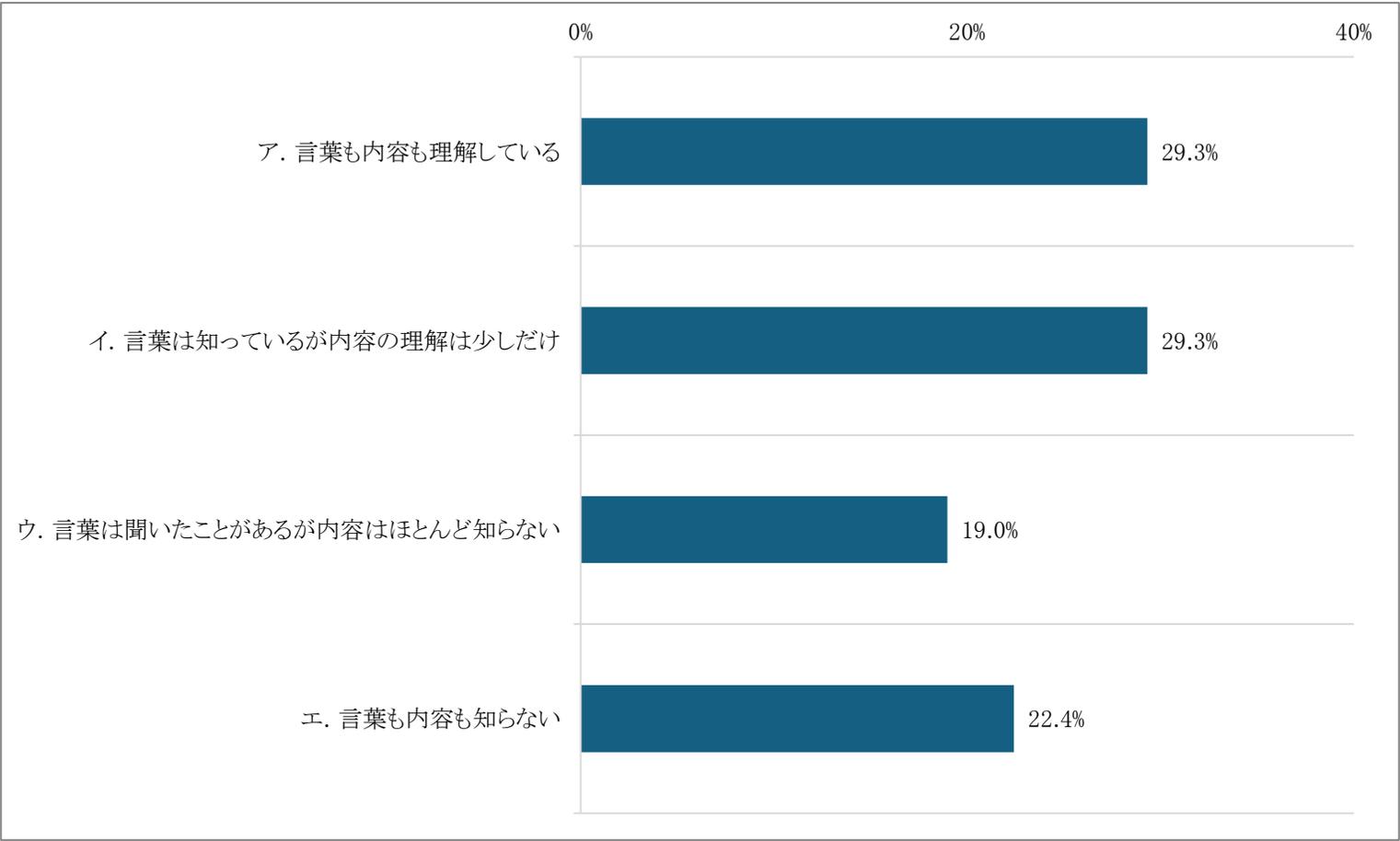


企業での健康経営優良法人の取得の有無による就職先を選ぶ決め手について、「あまり決め手にはなっていない」が46.7%と最も多く、次いで、「分からない」が36.7%となっている。前の設問と同様、「最も重要な決め手になっている」と答えた回答者は0であった。

II. 回答結果

(問10) あなた(回答者)はこの調査にまでに「健康経営」という用語を見聞きしたことはありましたか。(単一選択)

回答内容 (n = 58)	件数
ア. 言葉も内容も理解している	17
イ. 言葉は知っているが内容の理解は少しだけ	17
ウ. 言葉は聞いたことがあるが内容はほとんど知らない	11
エ. 言葉も内容も知らない	13

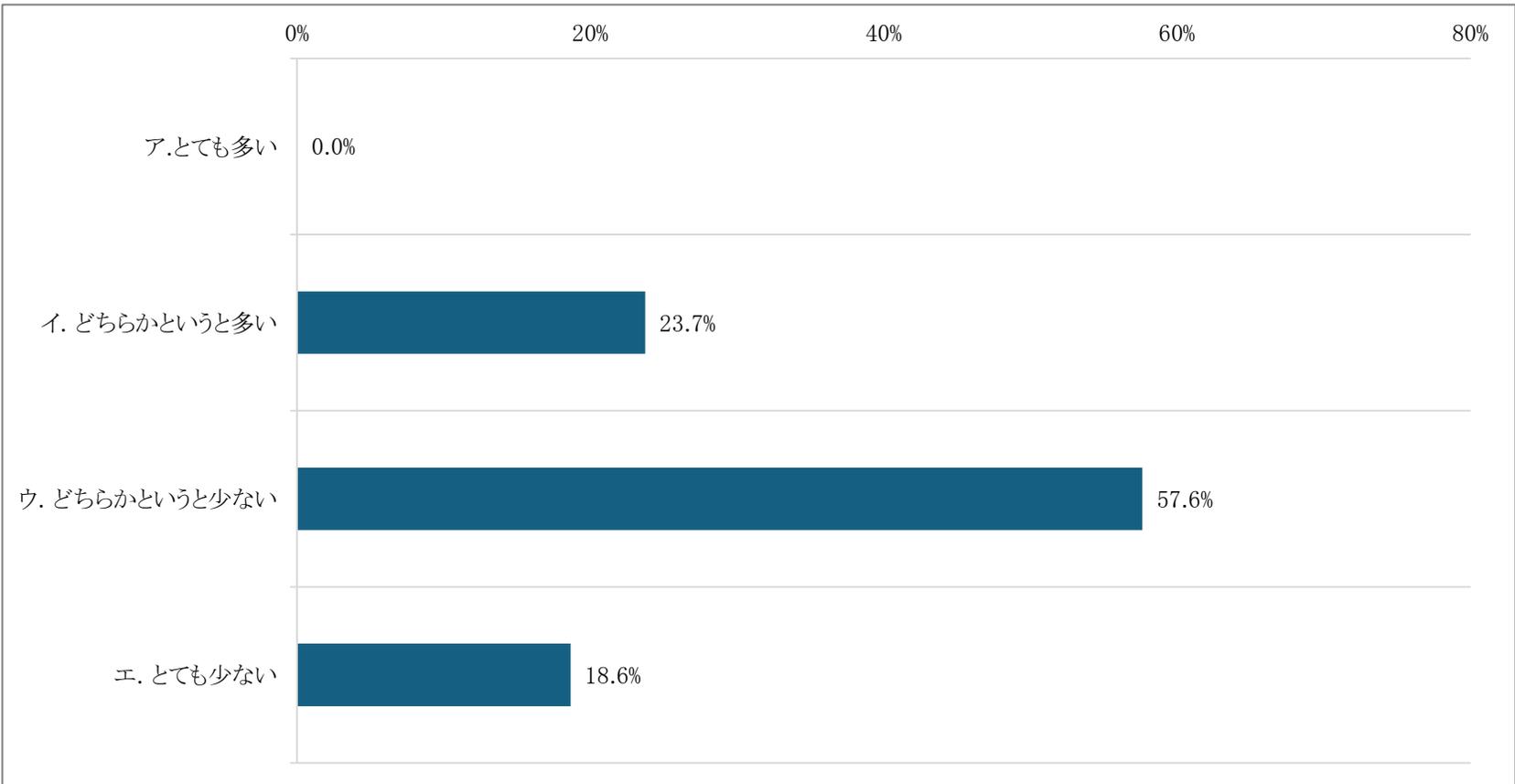


「健康経営」の認知度について、「言葉は聞いたことがあるが内容はほとんど知らない」と「言葉も内容も知らない」の回答を合わせると4割が「知らない」といった回答になり、「言葉も内容も理解している」といった回答は3割を下回った。

II. 回答結果

(問11) あなた(回答者)の周囲の関わりで「健康経営」に取り組んでいる企業は多いと思いますか。(単一選択)
※企業からの求人票でよく見かけるといった体感的な回答で構いません。

回答内容 (n = 59)	件数
ア.とても多い	0
イ.どちらかという和多い	14
ウ.どちらかというと少ない	34
エ.とても少ない	11

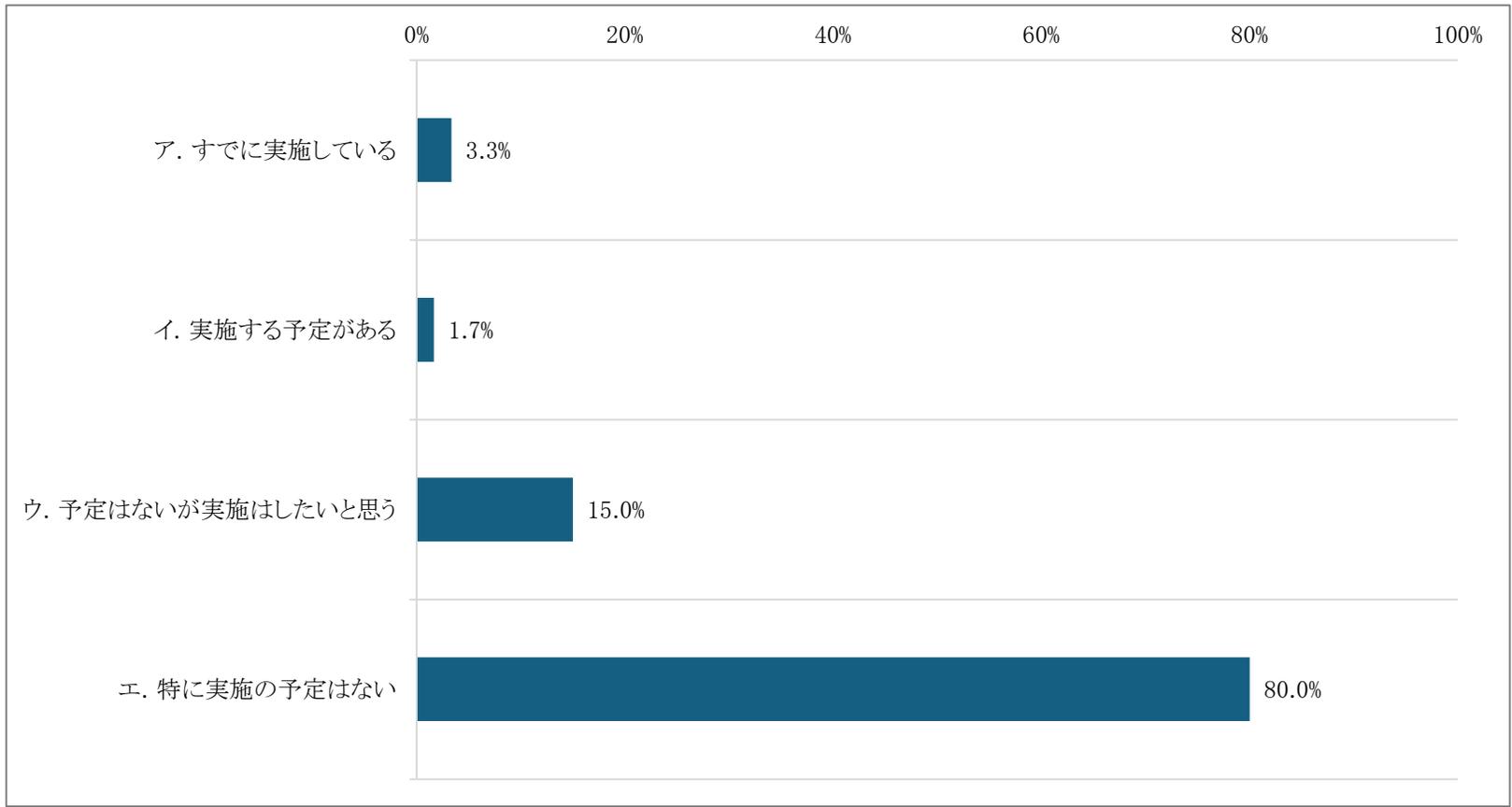


「健康経営」に取り組んでいる企業について、「どちらかというと少ない」が57.6%が最も多く、「とても少ない」とあわせると7割を上回った。

II. 回答結果

(問12) 今後、就職活動を行う学生を対象に「健康経営」の知識やその重要性を発信する取組みを実施する予定はありますか。予定がある場合はその方法や工夫して伝えている内容を教えてください。(単一選択)

回答内容 (n = 60)	件数
ア. すでに実施している	2
イ. 実施する予定がある	1
ウ. 予定はないが実施はしたいと思う	9
エ. 特に実施の予定はない	48

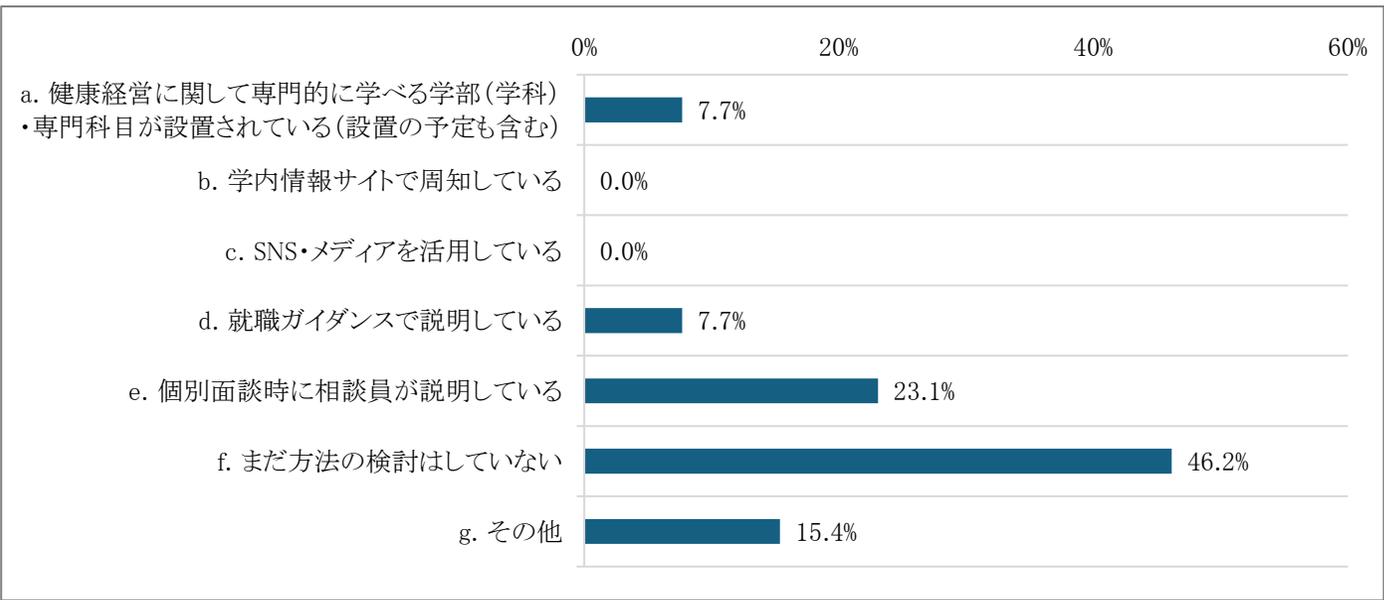


今後、就職活動を行う学生を対象に「健康経営」の知識やその重要性を発信する取組みを実施する予定について、「特に実施の予定はない」が80.0%と最も多くなっている。一方、「すでに実施している」、「実施する予定がある」をあわせて5%であった。

II. 回答結果

(問13) 問12で“ア～ウ”を選択された方にお伺いします。就職活動を行う学生を対象に「健康経営」の知識やその重要性を発信する等の取組みは、どのような方法で実施、または検討をしていますか。(複数選択)

回答内容 (n = 13)	件数
a. 健康経営に関して専門的に学べる学部(学科)・専門科目が設置されている(設置の予定も含む)	1
b. 学内情報サイトで周知している	0
c. SNS・メディアを活用している	0
d. 就職ガイダンスで説明している	1
e. 個別面談時に相談員が説明している	3
f. まだ方法の検討はしていない	6
g. その他	2



◆自由記述回答

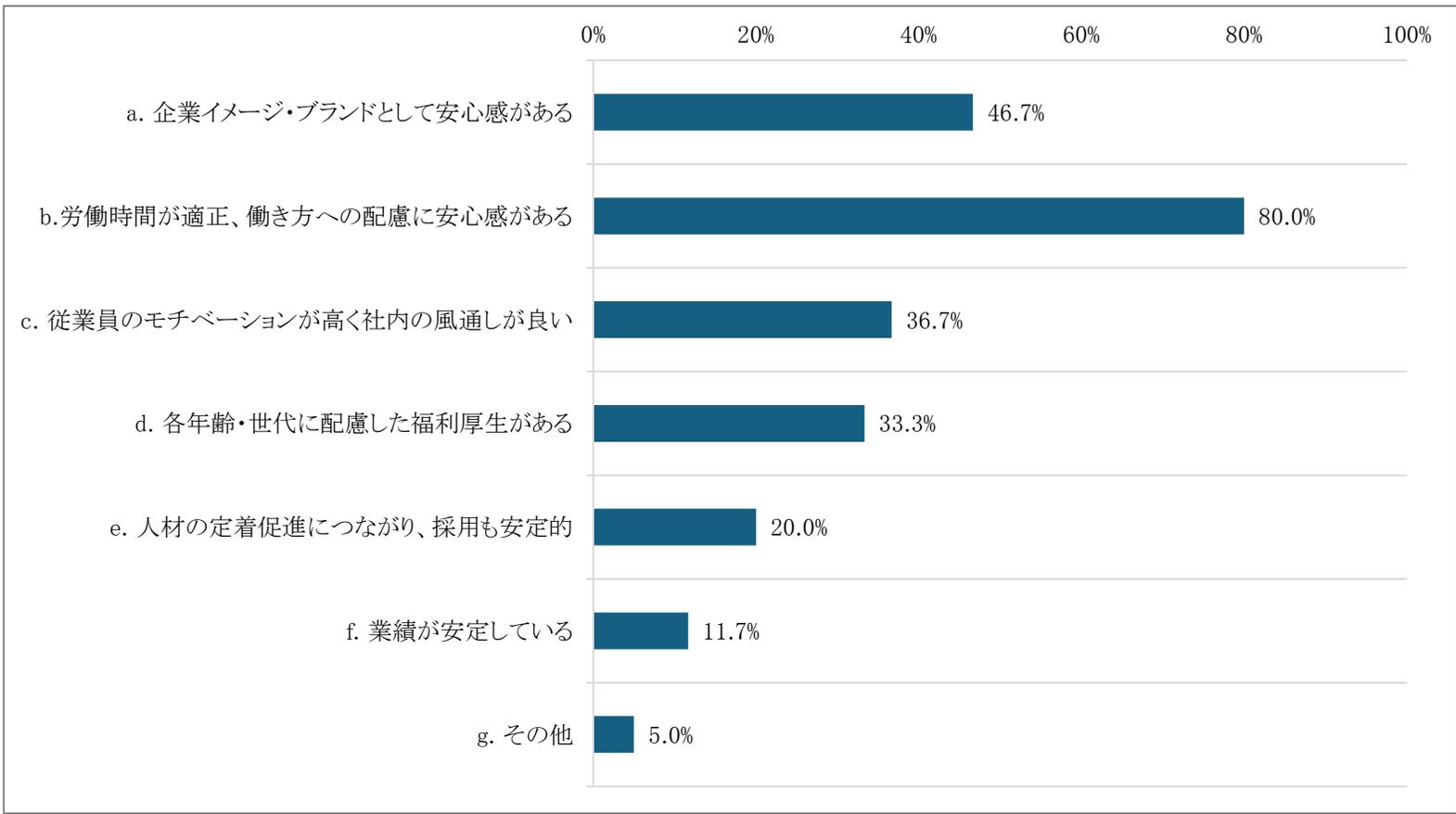
- 取組みは実施していないが、実施するには就職ガイダンス等の場で、主に「健康経営」の言葉の意味や「健康経営優良法人認定制度」の概要について伝えたいと考えている。
- 業界研究セミナー内で口頭で触れている。
- 予定はなく実施の必要性を検討している段階。
- 従業員の健康を大切にすることで生産性の向上や職場の活性化につなげる内容。
- 「健康経営」および関連する制度だけでなく、労働法制などワークルール全般について体系的に学ぶ気概が必要。

「健康経営」の知識やその重要性を発信する等の取組みについて、「まだ方法の検討はしていない」が46.2%と最も多かった。一方、「就職ガイダンスで説明している」や「個別面談時に相談員が説明している」など、キャリアセンター等で取組みを行っている割合は30.8%であった。

II. 回答結果

(問14) 健康経営優良法人認定企業に限らず、「健康経営」に取り組んでいる企業の印象を教えてください。
回答は具体的でなくとも客観的なイメージでも構いません。(複数選択)

回答内容(n = 60)	件数
a. 企業イメージ・ブランドとして安心感がある	28
b. 労働時間が適正、働き方への配慮に安心感がある	48
c. 従業員のモチベーションが高く社内の風通しが良い	22
d. 各年齢・世代に配慮した福利厚生がある	20
e. 人材の定着促進につながり、採用も安定的	12
f. 業績が安定している	7
g. その他	3

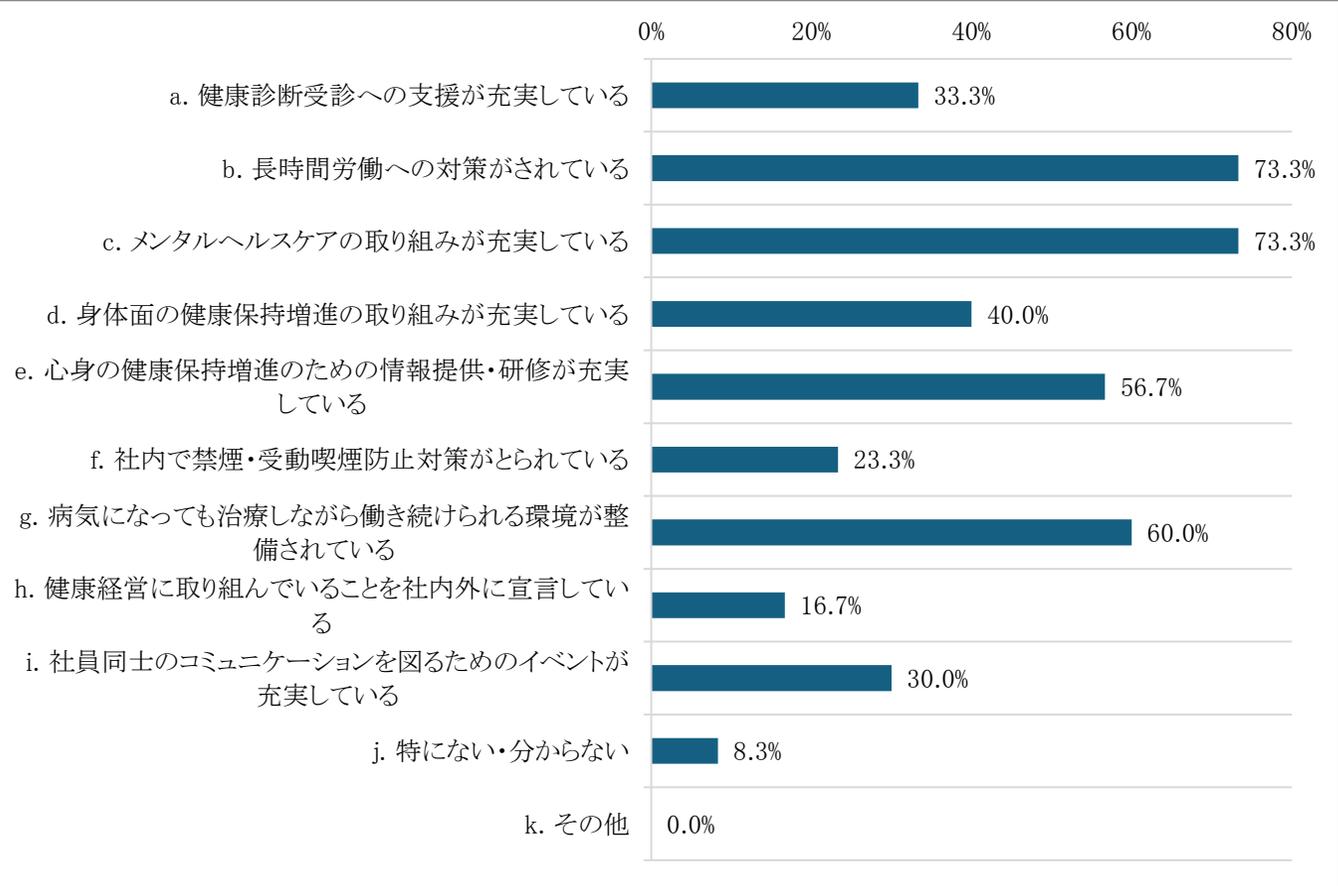


「健康経営」に取り組んでいる企業の印象について、「労働時間が適正、働き方への配慮に安心感がある」が80.0%と最も多く、次いで「企業イメージ・ブランドとして安心感がある」が46.7%であった。

II. 回答結果

(問15) 健康経営優良法人取得企業に限らず、あなた(回答者)が、学生にぜひ勧めたいと思う「健康経営」の取組み内容について教えてください。(複数選択)

回答内容 (n = 60)	件数
a. 健康診断受診への支援が充実している	20
b. 長時間労働への対策がされている	44
c. メンタルヘルスケアの取組みが充実している	44
d. 身体面の健康保持増進の取組みが充実している	24
e. 心身の健康保持増進のための情報提供・研修が充実している	34
f. 社内で禁煙・受動喫煙防止対策がとられている	14
g. 病気になっても治療しながら働き続けられる環境が整備されている (復職支援や有給休暇を取りやすい環境づくりなど)	36
h. 健康経営に取り組んでいることを社内外に宣言している	10
i. 社員同士のコミュニケーションを図るためのイベントが充実している	18
j. 特にない・分からない	5
k. その他	0

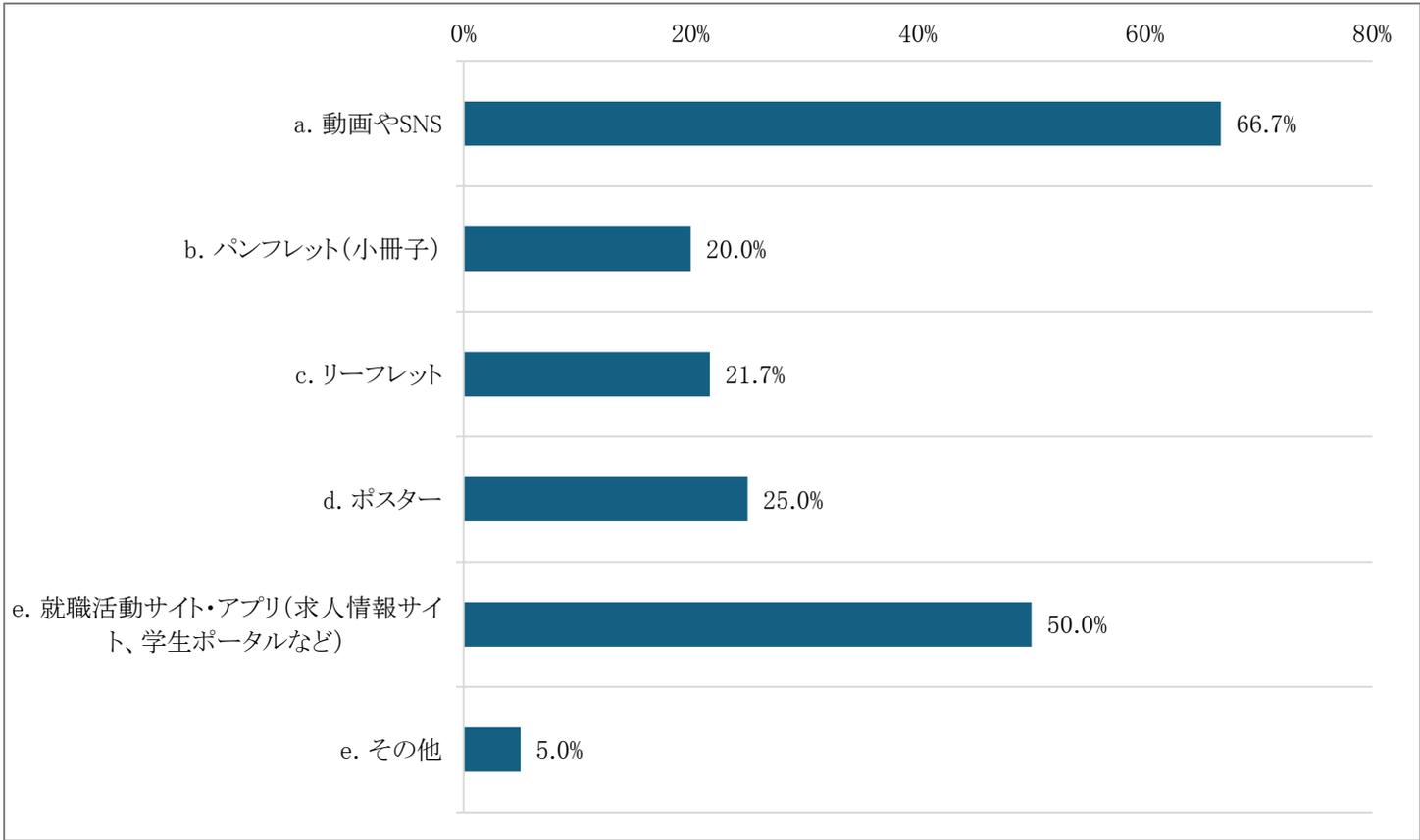


キャリアセンター等の職員が学生に「健康経営」を勧めたい取組みの内容について、「長時間労働への対策がされている」、「メンタルヘルスケアの取組みが充実している」が73.3%と最も多く、次いで「病気になっても治療しながら働き続けられる環境が整備されている（復職支援や有給休暇を取りやすい環境づくりなど）」が60.0%となっている。「健康経営」の取組みについて、労働時間や従業員の健康保持・増進を重視したいことが考えられる。

II. 回答結果

(問16) 今後就職活動を開始する学生に対し、「健康経営」を幅広く認知してもらうために、どのような周知方法が有効と思いますか。(複数選択)

回答内容 (n = 60)	件数
a. 動画やSNS	40
b. パンフレット(小冊子)	12
c. リーフレット	13
d. ポスター	15
e. 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)	30
e. その他	3



「健康経営」を幅広く認知してもらう周知方法について、「動画やSNS」が66.7%と最も多く、次いで「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)」が50.0%となっている。紙媒体で周知していくよりも電子媒体で周知していく方が有効と考える職員が多い傾向であった。

II. 回答結果

(問17) 「健康経営」の重要性を、就職活動を行う学生にさらに浸透させるためにはどういった工夫が必要と思いますか。
企業等へ希望することを教えてください。(自由記述)

○国家レベルでの取り組み

- 企業努力だけではなく、将来的には概念・導入も国家レベルで浸透させることが大事だと思う。
- 個々の企業というよりは、国として健康経営の促進やメリットの周知を進めることが大切かと思う。

○学生へのアプローチ

- 合同企業説明会の会場で健康経営に関する講演を実施するなど、学生が集まる場所での取り組み。
- 健康経営に関する取り組みを、採用活動のセールスポイントとして積極的に打ち出していくと良いと思う。
- 説明会等で具体的な取組事例について説明する。
- 動画やSNSなど、学生がよく利用している媒体を活用し、若い世代が身近な事として感じられるよう、分かりやすく発信することが大切だと思う。
- 就職活動をする学生にとって、目に付く、耳にする方法が必要ではないか。
- 働く方の声(働きやすさ)をリーフレットに掲載することで、実際が分かりやすくなると思う。
- 福利厚生制度に注目する学生も多いので、他社とは異なる取組みなどを企業説明会や問16の方法で周知できればいいのではないかと思う。
- 説明会等で企業内での取組み等を学生に向けて説明を行ってほしい。
- 説明会などで口頭で伝える。
- 健康経営についての評価を数値化するなど学生にとって見える化をしてより分かりやすい形で浸透させることが必要。

- 本学では必修の長期企業内実習や学内企業説明会を実施しており、「健康経営」に関する具体的な施策について、企業の方から学生が直接話を伺うことが最も説得的と考える。実際に詳しい説明をする企業には多数の学生が応募する傾向があり、実習先企業についても同様である。もちろん、すべて企業に委ねるのではなく、キャリア担当も常に情報収集を行い、学生に共有していく必要がある。
- 「健康経営」の具体的内容と学生にどのようなメリットがあるかを伝える必要がある。各企業というより、業界などの大きいカテゴリーで発信したり、学生の利用が多い就活サイトとの連動をさせることが一案かと思う。

○企業の取り組み

- 企業からもっとアピールいただくと良いのではと思う。えるぼしやくるみんについては企業採用担当者から説明いただくことは多いが、「健康経営」という単語はあまり聞かない印象がある。
- 各企業が求人サイト等でのPRが必要。
- 「健康経営」の取組み(福利厚生などの充実度)を求人票に多く記載し、働いてからの安心を伝える。
- 求人票の備考欄に目的・状況等を記入していただければと思う。
- 募集する企業側から学生にPRすることが必要と思われる。

II. 回答結果

(問17) 「健康経営」の重要性を、就職活動を行う学生にさらに浸透させるためにはどういった工夫が必要と思いますか。企業等へ希望することを教えてください。(自由記述)

○学生を含めた一般への「健康経営」の周知

- 実施の公表(マーク表示など)。
- 実効的な手立てはないと思われる。「健康経営」に関わらず、目先の内定獲得ではなく、自分ごととして仕事内容や働き方をイメージできるように地道な情報開示・提供をお願いできればと思う。
- 学生というよりは世間一般に浸透していない印象があります。例えば、民間企業が行っているナビサイトで、健康経営の企業を検索できる機能をつけてもらうなどすると浸透しやすいかと思う。
- 積極的なSNSでの発信が良いと思う。
- 大手ナビサイトの企業情報への掲載(検索や絞り込みができるように)、求人票への掲載(さらなる周知)。
- 健康経営マークの認知と求人票への掲載など。
- ホームページへの掲載。
- ニュース(TV・SNS等)で取り上げる。
- 「健康経営」に関する取組みと実績を具体的に公表すること。
- より良くなった具体的な事例の共有。
- 日ごろから「健康経営」という文言を聞いて、興味を持てるように求人票だけではなく、ホームページなどでも目につきやすく、わかりやすくしておいて欲しい。
- 幅広く周知が必要。
- 具体的な取組み事例を周知できれば良い。
- 就職活動が「就職サイト」中心に行われているため、運営会社と連携し健康経営に関する情報発信が必要だと考える。
- 医療系の大学のため、一般の採用活動情報が手に入りにくい。また、学生も職員も自分たちにはあまり関係がないと思いがちである。専門職の就活サイトなどでも周知してほしい。