

論文)

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～

新井卓二¹⁾ 宮口 昂²⁾ 加藤大一郎³⁾

抄録

本研究は、健康経営とその期待される効果の一つである「リクルート効果」との関係性を、直近1年以内に転職し現在は正社員で就業している社会人1,000名を対象に行った転職者向け就労アンケートの結果から、転職プロセスを設定した上で、日本における働く目的、退職・転職理由などの実態を明らかにして論ずるものである。結果、転職に満足している者は、社会での貢献を求めるとともに労働時間の管理や適正化を健康と捉え、自身の健康と多様な働き方ができる職場を希望する傾向が明らかになった。

キーワード：転職者、健康経営、リクルート効果、健康、働き方

I. 緒言

本稿は、2020年に発表した「『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)からの継続研究となる。前研究では、健康経営のリクルート効果を、大学生を対象に行った。本稿では、リクルート効果の対象が大学生と転職者にもあるという仮定の下、すでに働いている転職者1,000名を対象としたアンケート結果を基に、彼らの転職動向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など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。

経営管理においては、従来から「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」が重要な資源(伊丹、加護, 2003)であると言われてきた。経営管理の源流である科学的管理法(テイラー, 2009)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(1967)の人間関係論によって、「経営管理の主である生産性は、休憩時間などの条件や環境よりも人間関係が寄与する」との考え方が主流となり、生産性の研究と、セルフケアを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・ローゼンが「ヘルシー・カンパニー 人的資源の活用とストレ

ス管理」(1994)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捉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、1996年から社員の健康、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)が始まった。

日本では2006年にNPO法人健康経営研究会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)を提唱し、2015年には東京証券取引所と共同で「健康経営銘柄」を公表、2017年には経済産業省と日本健康会議の共催による「健康経営優良法人」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、2020年には中小規模部門にブライツ500が新設され、「健康経営」という用語が広く用いられているようになった。「健康経営優良法人」の調査票回答数は、2020年からのコロナ禍においても右肩上がりが増え続けている。特に上場企業の調査票回答数は、2022年で1,058社となり、全上場企業約3,800社の約1/4強に当たる28%が回答している。さらに経済産業省によれば、日本の株式市場の代表的な株価指数の一つである日経平均株価(日経225)に採用される超大企業の約8割が「健康経営度調査」に回答している。つまり、日本を代表する超大企業のうち、健康経営に取り組んでいない企業は今や少数であり、補助金や助成金が準備されていない政府の顕彰制度としては、異例の普及率と考えられる。

「健康経営」で期待される効果として経済産業省が参照している海外の先行研究(ケーラム、千葉, 2011)では、「生産性の向上：欠勤率の低下等」「医療コス

1) ARAI Takuji 山野美容芸術短期大学

連絡先:〒192-0396 東京都八王子市鎌水 530

2) MIYAKUTI Takashi パーソルワークスデザイン株式会社

連絡先:〒170-0013 東京都豊島区東池袋 4-5-2 ライズアリーナビル 13階

3) KATO Daiichiro パーソルワークスデザイン株式会社

連絡先:〒170-0013 東京都豊島区東池袋 4-5-2 ライズアリーナビル 13階

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項目を挙げている。上記以外にも、日本独自の効果として「コミュニケーションやヘルスリテラシーの向上（新井，2022）」が期待される。

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「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注目している（Kizzy, 2008）。次に、生産性損失の事例として、従業員の健康状態（慢性疾患）やアブセンティズム、プレゼンティズム（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（Loeppke, 2009）。また、ハーバード大学公衆衛生学教授の（Baicker, 2010）は、「医療コストの削減」など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。さらに、前述の米国の優良健康経営表彰企業を対象とした研究に、米国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行われ、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（Fabius, 2013）もある。2019年には「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」との指摘がある（Kwon, 2019）。

日本では、生産性損失の事例として、2013年のデソー健康保険組合の報告による「病気で欠勤した従業員による生産性損失は年間8億6,000万円となり、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」（株式会社法研, 2013）や、2015年の経済産業省の委託事業「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」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（新井, 2019）では、先行研究（ケラム, 千葉, 2011）で示されたリクルート効果の「就職人気ランキングの順位上昇で採用に有利に」は、日本の対象企業において文化放送キャリアパートナーズ就職情報研究所が実施している「就職ブランドランキング調査」から見受けられなかった。しかし、経済産業省の「健康経営の効果② 健康経営と労働市場の関係性」や、健康経営優良法人とその他上場法人との実感値比較（新井, 2020）では有意差があり、リクルー

ト効果の可能性が取り組み企業側で示されている。そこで新たにリクルート効果を求職者側から検証するため、前調査では大学生を対象とし、企業に対して「ホワイト企業」の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という結果を得た。そこで、リクルートの対象者でありながら調査をしていなかった社会人の転職者を対象にした本研究に至った。

II. 研究方法

本稿では、転職者の正社員を対象に、基本情報として、転職後の①「職業」、②「従業員規模」、③「転職後の年収」、④「転職回数」、⑤「健康経営」の認知度、⑥「健康的な生活への関心度」、新型コロナウイルス感染症によって変わった働き方として、⑦「在宅仕事率」、⑧「サードプレイス就労の可否」の計8問とする。就労アンケートとして、「転職前後の仕事満足度・生活幸福度」「働く目的」「退職理由」「転職先決定理由」のほかに、転職先を「ブラック企業またはホワイト企業」と認知しているか、さらに転職先の「長期労働可能」の6問を転職経過全般と設定し、他に健康経営に関する質問①「従業員からみて会社が従業員の健康に配慮しているかどうかの判断項目（健康施策）」、②「従業員からみて企業における健康経営を含む健康保持、増進への取り組み」の2問とした。調査項目は、パーソルキャリアやパーソルグループでの過去調査を踏まえた項目と一部経済産業省の実施した調査を参考にした。

アンケートの対象者は、20歳～59歳の男女で直近1年以内に転職し正社員で就業している方、また回答の不備などを除き1,000名から回答をいただいた。調査期間は、2022年1月13日から17日にかけてインターネット調査を行った。調査方法は、楽天インサイト株式会社のモニター調査を用いた。尺度は、小数点第3位を四捨五入した。統計手法は、就労アンケート（6問）の探索的因子分析（最尤法、プロマックス法）は、IBMのSPSSで行った。また、見つかった4つの因子、「健康・働き方要因」「社会貢献要因」「転職満足」「退職理由」と、健康経営のアンケート2問との分析を行った。

分析対象は、「地域」「年代」「男女性別」を下記の表1、「転職後の職業」を表2、「転職先規模（従業員数）」を表3、「転職後の年収」を表4、「転職回数」を表5に示す。

表1 転職者の地域、年代、男女性別

全体	男性	女性	計	割合
＜関東＞ 合計	250	250	500	50
＜関東＞ 20代	75	75	150	15
＜関東＞ 30代	75	75	150	15
＜関東＞ 40代	50	50	100	10
＜関東＞ 50代	50	50	100	10
＜関西＞ 合計	100	100	200	20
＜関西＞20代	30	30	60	6
＜関西＞30代	30	30	60	6
＜関西＞40代	20	20	40	4
＜関西＞50代	20	20	40	4
＜その他都道府県＞ 合計	150	150	300	30
＜その他都道府県＞ 20代	45	45	90	9
＜その他都道府県＞ 30代	45	45	90	9
＜その他都道府県＞ 40代	30	30	60	6
＜その他都道府県＞ 50代	30	30	60	6
合計	500	500	1,000	100

関東(千葉、埼玉、東京、神奈川)

関西(滋賀、奈良、和歌山、京都、大阪、兵庫)

表2 転職後の職業

営業、事務、企画系	430
サービス、販売系	78
クリエイティブ系	17
技術系 (ソフトウェア、社内情報システム系)	79
技術系 (電気、電子、機械)	39
技術系 (素材、食品、メディカル)	28
技術系 (建築、土木)	24
製造 (工場など生産現場の従事者)	40
建設/建築従事者、職人	8
専門職	188
その他	69
合計	1,000

表3 転職先規模 (従業員数)

10未満	10	30	50	100	300	1,000	5,000	不明	合計
	29	49	99	299	999	4,999	以上		
90	142	93	108	157	131	114	95	70	1,000

表4 転職後の年収

200未満	200～299	300～399	400～499	500～799	800以上	不明	合計
34	169	266	153	208	71	99	1,000

表5 転職回数

1	2	3	4	5	6以上	合計
290	200	187	104	71	148	1,000

「地域」「年代」「男女性別」においては偏りなく対象とした。「転職後の職業」においては、営業、事務、企画系が一番多くなっている。「従業員規模数」は、中小企業基本法の一つの基準である従業員数 100 人以下が 433 人 (約 47%) となり、中小企業と大企業とのバランスが図られた。「転職後の年収」は、国税庁「令和 2 年分民間給与実態統計調査結果」によると給与所得者の正規の平均給与は 496 万円であるため、本調査対象では 500 万以上は 279 人 (約 31%) となり、少なくなっている。「転職回数」については 1 回が最も多く 29% となり、マイナビの転職動向調査 2022 年版の調査 27% とも総じて相違ない結果となった。

さらに、健康経営の認知度は、「大体理解している」114 人、「名前は聞いたことがあるが内容は知らない」297 人、「聞いたことがない」589 人となった。知っている人が 411 人 (41%) となり、対象者は人事労務を含むすべて部署であるため、株式会社 iCARE の 2022 年の「企業の人事・労務担当および管理職に対する健康経営に関する認知度調査」(管理職等で 79.6%、担当者で 47.6%) と比べ、認知度は低くなっている。健康的な生活への関心度は、「関心を払っており何かしらの行動をしている」419 人、「関心を払っているが行動はしていない」343 人、「関心はないが多少行動している」160 人、「関心がなく行動もしていない」78 人となった。「関心を払っている」は 762 人 (76%) となり、コロナ禍の 2021 年 3 月の東京都福祉保健局「with コロナ時代の健康づくりガイドの調査」(84%) と比べ、若干減少している。

他に新型コロナウイルス感染症によって変わった働き方で、「在宅仕事率」は表 6 に、「サードプレイス就労の可否」について表 7 に、「ワーク」と余暇の「バケーション」を一体化した「ワーケーションへの興味」を表 8 で示す。

表6 在宅仕事率

毎日会社に出勤している	720
週4日会社に出勤、週1日在宅勤務している	61
週3日会社に出勤、週2日在宅勤務している	72
週2日会社に出勤、週3日在宅勤務している	43
週1日会社に出勤、週4日在宅勤務している	25
毎日在宅勤務している	79

表7 サードプレイス就労の可否

できる	多分出来る	どちらともいえない	多分出来ない	できない
154	199	70	177	400

表8 ワークেশンへの興味

実際にワークেশンで働いたことがある	65
いつかワークেশンで働いてみたい	424
ワークেশンに興味は無い	283
わからない	228

「在宅仕事率」は、「毎日会社に出勤している」が720人（72%）となり、国土交通省の「令和3年度テレワーク人口実態調査」と同様になっている。また、「サードプレイス就労の可否」は「できない」が400人（40%）と多くなっている。対象者は、首都圏以外ではテレワークが進んでいない実態（株式会社INFORICH, 2020）があり、今回は半数が首都圏以外であることと、コロナ禍の影響により医療従事者を含む専門職が多くなっていると推察されるため、会社や医療機関等への出社が求められており、サードプレイスでの就労も許可されていないものと考えられる。「ワークেশンの興味」は、「いつかワークেশンで働いてみたい」が424人（42%）となり、「実際に働いたことがある」を含め約半数489人が希望していることが伺える。

III. 結果

就労アンケート6問の結果である「転職前後の仕事満足度や生活幸福度」を表9に示す。5段階評価で、1不満、2やや不満、3どちらでもない、4やや満足、5満足とする。

表9 転職前後の仕事満足度や生活幸福度

	転職前	転職後
仕事満足度	2.20	3.17
生活幸福度	2.58	3.29

現状に変化を求めるために転職するので、仕事満足度と生活満足度ともに高まっている。

次に、「退職理由」は下記表10と「働く目的」を表11に示す。表12も含め、5段階評価で、対象：1かなり小さい、2小さい、3どちらともいえない、4大きい、5かなり大きいとする。

表10 退職理由

仕事上のストレス（人間関係、職務適性など）	3.55
会社・仕事の将来性・安定性が持てない	3.39
給与・待遇の不满	3.37
キャリアアップ・スキルアップに繋がらない	3.36
人並みの生活（健康や生活の満足度）を送りたいため	3.29
希望する働き方との不一致	3.28
経営理念・社風とのミスマッチ	3.27

表11 働く目的

生活に必要なお金を得るため	4.20
家族や将来の為に得るため	4.06
自己成長のため	3.33
社会や人とのつながりのため	3.31
顧客や他者への貢献や感謝されるため	3.11
生きている証であり人生そのものである	3.11
社会や世の中をより良くするため	2.98

「退職理由」は「ストレス」が1位となり、2位は「将来性や安定性がもてない」、3位は「給与が低い」などとなっており、他調査（リクナビ, 2007）と同様になっている。「働く目的」は「生活に必要なお金を得るため」が最多となっており、こちらも内閣府の「令和元年度国民生活に関する世論調査」と同様になっている。3位に「自己成長のため」が入っているのは、コロナ禍を経験し仕事環境として仕事なくなったり残業が減っていたりなど（独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2019）しており、今の生活や将来のお金を得るため自己研鑽などに迫られていると推察される。

転職先決定理由は表 12 に示す。

表 12 転職先決定理由

ワークライフバランスの調和のとれた働き方	3.74
仕事上のストレス（人間関係、職務適性など）	3.70
給与・待遇の不満	3.61
勤務地、就業場所	3.58
会社・仕事の将来性、安定性などへの期待	3.53
キャリアアップ・スキルアップ	3.36
働き方や就業環境（リモートワークなど）	3.31
健康保持・増進への取り組み（健康経営など）	3.28
経営理念・社風との合致度	3.23
ダイバーシティへの取り組み（女性活躍など）	2.88

1位は調和のとれた働き方である「ワークライフバランス」を求めており、2位に「仕事上のストレス」が入り、3位に働く目的で1位であった「給与・お金」についてとなった。働き方やワークライフバランスを求める傾向は、前研究の大学生向け前調査（新井、玄場，2020）でも2位となっている。残業時間は「健康経営優良法人」を認定する健康経営度調査の項目の一つである「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」に該当する。また、休日についても同様に調査項目の一つで、2019年4月から施行された働き方改革法案でも義務化されており、求人側である企業からも取得が促進されている。

転職先企業のブラック&ホワイト企業の認知度については、転職してから1年以内のため、勤め先がホワイト企業だと認識（ホワイト企業+多分ホワイト企業）している469人（48%）となっており、ブラック企業だと認識（ブラック企業+多分ブラック企業）している228人（24%）の約2倍の結果となった。表11「働く目的」が示すとおり、生活や将来に必要なため、転職先がブラック企業だとしても働いている層が一定数いることが伺える。また、長期労働可能性も「（ある程度できそう+可能）は569人（60%）となり、転職者にとって転職先はホワイト企業とは言えないが長期労働可能性は高まる傾向が示された。（難しい+出来そうもない）は210人（22%）となり、ブラッ

ク企業の認知度と近い結果となった。

次に、就労アンケートの6問の結果から、探索的因子分析（最尤法、プロマックス法）をした結果、8因子が見つかった。その内上位4因子で累積42.301%となり、また α 係数も内的整合性が高いと言われている0.7以上（0.835, 0.831, 0.825, 0.715）となったので、上位4因子を表13（次ページ）に示す。

第1因子は、表12「転職先決定理由」から9つの因子が選ばれており、「働き方や就業環境（リモートワークなど）」「健康保持・増進への取り組み（健康経営など）」「ワークライフバランスの調和のとれた働き方」「勤務地・就業場所」など、健康で働ける環境に高い負荷量を示していた。そこで「健康・働き方要因」因子と命名した。第2因子は、表11「働く目的」から5つの因子が選ばれており、「顧客や他者への貢献や感謝されるため」「社会や世の中をより良くするため」「社会や人とのつながりのため」など、社会資本とのつながりが高い負荷長を示していたため、「社会貢献要因」因子と命名した。第3因子は、4つの因子からできており、「現在の仕事の満足度」「今の転職先は、長く健康的に過ごすことができそうですか」など、転職が成功していると認識している項目なので「転職満足」因子と命名した。第4因子は、表10「退職理由」から5つの因子が選ばれており、「経営理念・社風とのミスマッチ」「仕事上のストレス（人間関係、職務適性など）」など、勤めていた企業に対しネガティブな感情を有しているということで、「退職理由」因子と命名した。

表 13 探索的因子分析

調査項目	α係数	因子負荷量			
		1	2	3	4
表 12 働き方や就業環境 (リモートワークなど)	0.835	0.705	-0.033	0.056	-0.022
表 12 経営理念・社風との合致度		0.669	0.05	0.017	0.147
表 12 健康保持・増進への取り組み (健康経営など)		0.646	0.043	0.006	-0.073
表 12 ワークライフバランスの調和のとれた働き方 (残業時間・休日など)		0.598	0.155	-0.069	-0.133
表 12 ダイバーシティへの取り組み (ダイバーシティ経営、女性活躍など)		0.597	-0.151	0.074	-0.048
表 12 会社・仕事の将来性・安定性などへの期待		0.545	-0.005	-0.052	0.083
表 12 キャリアアップ・スキルアップ		0.522	0.091	0.011	0.105
表 12 仕事上のストレス (人間関係、職務適性など)		0.448	-0.023	-0.076	0.169
表 12 勤務地・就業場所		0.445	-0.114	0.035	-0.062
表 11 顧客や他者への貢献や感謝されるため	0.831	-0.056	0.799	-0.004	0.022
表 11 社会や世の中をより良くするため		0.091	0.721	0.009	-0.013
表 11 社会や人とのつながりのため		0.011	0.72	0.031	-0.001
表 11 生きている証であり人生そのものである		-0.039	0.677	-0.006	-0.078
表 11 自己成長のため		-0.014	0.646	-0.016	0.033
現在の仕事の満足度	0.825	-0.021	0.063	0.831	0.011
現在の生活全般の幸福度・満足度		0.024	0.026	0.78	0.044
今の転職先は、長く健康的に過ごすことができそうですか。		-0.008	-0.021	0.735	0.011
今の転職先はホワイト企業だと思いますか。		0.056	-0.054	0.644	-0.077
表 10.経営理念・社風とのミスマッチ	0.715	-0.006	-0.017	-0.003	0.732
表 10.キャリアアップ・スキルアップに繋がらない		-0.056	-0.026	0.05	0.652
表 10 希望する働き方との不一致		0.056	0.031	-0.048	0.608
表 10 仕事上のストレス (人間関係、職務適性など)		0.041	-0.007	-0.053	0.557
表 10.会社・仕事の将来性・安定性が持てない		-0.012	-0.023	0.022	0.553

次に、健康経営に関する質問項目として、「従業員からみて会社が従業員の健康に配慮しているかどうかの判断項目（健康施策）」を表14に、従業員からみて「企業における健康経営を含む健康保持、増進への取り組み」を表15に示す。5段階評価で、1かなり小さい、2小さい、3どちらでもない、4大きい、5かなり大きいとする。

表14 従業員からみて会社が従業員の健康に配慮しているかどうかの判断項目（健康施策）

労働時間の状況（残業時間など）	3.86
離職の状況（平均勤続年数を含む）	3.76
傷病による休職の状況	3.50
健康問題による仕事の欠勤の状況	3.48
定期健康診断の受診率	3.43
ワークエンゲイジメント（仕事への活力、熱意、没頭）の状況	3.42
健康問題による工作中的生産性低下の状況	3.40
それぞれの健康関連施策に対する従業員の満足度	3.37
ストレスチェックの結果	3.35
定期健康診断後の精密検査の受診率	3.33
ストレスチェックの受検率	3.30
広く従業員向けに行う健康関連施策への参加状況	3.25
従業員のヘルスリテラシーの状況	3.25
健康診断の結果（疾病の有所見率など）	3.25
健康診断の間診結果（喫煙率など）	3.22
ハイリスク者の管理の状況（疾病の治療継続率など）	3.22
ハイリスク者向けに行う健康関連施策への参加状況	3.20

表15 企業における健康経営を含む健康保持、増進への取り組み

労働時間の適正化	3.84
休職後の職場復帰、就業と治療の両立	3.65
従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	3.64
従業員間のコミュニケーションの促進	3.62
メンタルヘルス不調などのストレス関連疾患の発生予防、 早期発見、対応	3.56
従業員の生産性低下防止、事故発生予防	3.54
男性特有あるいは女性特有の健康関連課題への対応	3.42
生活習慣病などの高リスク者に対する重症化予防	3.33
全従業員に対する疾病の発生予防	3.32
従業員の喫煙率低下	3.11

どちらも1位は表12「転職先決定理由」と同様で働き方である残業時間を含む「労働時間の状況と適正化」になっている。転職者にとって、職場の健康において企業が労働時間管理を把握していることは興味の対象となっていることが伺える。前述のとおり、健康経営度調査においても、労働時間の管理や有休の取得状況は質問項目に入っており、強い関係性を有していると推察される。表14の2位に離職率等である「離職状況」と3、4位に「健康問題での休職や欠勤」が続いている。表15の2位にメンタル不調などで休職した労働者をスムーズに職場復帰させる復職支援があり、3位に新型コロナウイルスの影響などにより、感染症予防が挙げられている。

IV. 考察

対象群は、表1「地域、年代、男女」、表2「転職後の職業」、表3「転職先規模（従業員数）」、表4「転職後の年収」、表5「転職回数、転職後の年収」が少なくなったが、総じて一般的な転職者となった。アンケートにおいて、「健康経営」の認知度は41%と比較はできなかったが、健康的な生活への関心度は57%となり、他調査と同様になった。職場環境では、「毎日出社している」が70%、サードプレイス就労は40%が「不可」となっており、コロナ禍の影響もあるが、今回の転職対象者のうち関東以外が50%、かつ医療従事者等の専門職が多くなっていることと推察されるため、対面の出社が求められていると考えられた。しかし、ワーケーションへの興味は42%となっており、期待していることが伺えた。

就労アンケートでは、仕事満足度、生活幸福度が、転職前後において予想どおり上昇した。退職理由は「ストレス」が最多となり、働く目的は「生活資金等のお金を稼ぐため」と他調査と同様の結果となった。「転職先決定理由」、従業員の健康に配慮している会社かどうかの判断項目、健康経営を含む健康保持・増進への取り組みにおいては、ワークライフバランス、労働時間の状況・適正化が最多となり、転職先の働き方についての強い興味を示された。また、「健康経営」は、従業員への**健康投資**を行うことで、従業員の活力向上や生産性の向上など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が、転職者は健康保持・増進や健康に配慮することは、「労働時間」などの管理や適正化を求めており、ギャップが存在した。これは今回の対象群では、健康経営をよく知っている＋大体知っている層が114人

(11%)と少ないため、多くは知らないことが原因と考えられた。転職先企業のブラック&ホワイト企業の認知度については転職してから1年以内であるため自己の転職先を否定したくないという心理も働いて2倍になったと推察された。同様に長期労働可能性も60%と高い値が示された。

転職経過全般を網羅した「仕事&生活満足・幸福度」+「退職理由」+「働く目的」+「転職先決定理由」などの因子分析においては、第1因子「健康・働き方要因」、第2因子「社会貢献要因」、第3因子「転職満足」、第4因子「退職理由」が見つかった。それぞれの因子負荷量は、アンケートの退職理由や転職先決定理由などのアンケート結果とは違う結果となった。第1因子は、表12「転職先決定理由」の10問中7位「働き方や就業環境(リモートワークなど)」の負荷量が一番多く、また10問中8位の「健康保持・増進への取り組み(健康経営など)」の負荷量が3番目となった。第2因子では、表11「働く目的」の上位2項目のお金関係は抽出されなかった。第4因子では、表13「退職理由」の7問中7位の「経営理念・社風とのミスマッチ」の負荷量が一番多くなった。これらのように転職経過全般を通してみると、総じて転職に満足した者(第3因子/転職満足)は、企業の社風や文化と合わずに退職し(第4因子/退職理由)、社会での貢献(第2因子/社会貢献要因)を求め、健康で多様な働き方の職場(第1因子/健康・働き方要因)へ転職していることとなった。前述のとおり、転職者が捉える健康は、労働時間の管理・適正化が示され、健康経営を推進している経済産業省が定義する健康投資を伴う投資とは違うものとなったため、第1因子の健康・働き方要因の「健康」も、労働時間の管理・適正化が該当するので、多様な働き方と労働時間の管理・適正化が求められていることがわかった。

V. 結果

本研究では、大学生の就労アンケート(新井、玄場、2020)の後続研究として社会人を対象にアンケートを行った。その結果、転職に満足している転職者は、企業の社風や文化と合わずに退職し、社会での貢献を求め、健康で多様な働き方ができる職場へ転職しているのが、転職経過全般となった。さらに、社会人である転職者が考える健康保持・増進や配慮は、主に労働時間の管理・適正化を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ており、経済産業省の2022年第6回健康投資ワーキンググ

ループ「情報開示の促進」によると、健康経営度調査に回答し開示を認めている上場企業の時価総額は、日本の全上場企業の6割弱となり、大企業を中心に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であるため、人手不足の社会はこの先も解消しない可能性すらある。このような社会環境の中で、大学生や社会人の転職者に求められることは、企業の競争優位やサステナビリティを持つためにも重要な人的資源となる。本調査の対象者である転職者は、社会での貢献を求め、健康で多様な働き方ができる職場へ転職するで、後述の限界のとおり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ことを期待している。

限界として、本研究の有効性については、因子分析の結果が、退職理由等のアンケート項目毎の範囲に収まったこと、また前調査の後続研究にもかかわらず、共分散構造分析が行われず、因子分析のみで終わっていることが挙げられる。今後は、転職経過全般のアンケート項目を再検討し、様々な項目から共通因子が見つかること、またその後共分散構造分析を実施することが期待される。また、転職者は、健康保持・増進や配慮していることは、労働時間の状況と管理等の働き方と認識し、健康経営度調査には小項目としてワークライフバランスの推進と長時間労働者へ対応があるが、健康経営の概念である健康投資を伴う施策ではないため、ギャップが存在した。今後、健康経営の認知が進み、解消されることが待たれる。併せて健康経営度調査でのさらなる重点化が期待される。

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」の可能性を示したにすぎない。しかし、「健康経営」に取り組んでいる企業は、大学生に対しては「ホワイト企業」として、社会人に対しては「健康と多様な働き方」を転職者に示し伝えることが「リクルート効果」を享受するために重要であることを提示しておく。

謝辞 調査においては楽天インサイト株式会社、因子分析においては大阪大学の上西啓介教授にご協力いただき感謝申し上げます。

参考文献

- 1) 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
- 2) Katherine B, David C, Zirui S : Workplace Wellness Programs Can Generate Savings, Health Affairs Worksite Wellness Study, Health Affairs, 2010
- 3) Kizzy M, Lisa A : “Organizational Wellness Programs: A Meta-Analysis” , Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 13, No. 1, pp.58-68, 2008
- 4) 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
- 5) Loeppe 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
- 6) Takuji Arai, Keisuke Uenishi, Kiminori Gemba : Analysis of the Internal Effects of Health and Productivity Management in Japan, Forum Scientiae Oeconomia, 8(1), pp.17-28, 2020
- 7) 株式会社 iCARE 企業の人事・労務担当および管理職の健康経営の認知度
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000153.000022826.html>
(2023.1.15)
- 8) 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
- 9) 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
- 10) 新井卓二: 最強戦略としての健康経営, 同友館, 2022
- 11) 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
- 12) 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
- 13) 株式会社 INFORICH, 「テレワークとワーケーションに関する意識調査」
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000118.000033521.html>
(2023.1.15)
- 14) 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, pp.16-17, 2013-01
- 15) 厚生労働省 平成 24 年労働者健康状況調査
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h24-46-50.html> (2023.1.15)
- 16) 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
- 17) 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査
<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210727.pdf> (2023.1.15)
- 18) リクナビ NEXT ホームページ, 転職理由と退職理由の本音ランキング Best10,
<https://next.rikunabi.com/tenshokuknowhow/archives/4982/>
(2023.1.15)
- 19) 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
- 20) 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

英語タイトル

Purpose of work and reasons for leaving or changing jobs ~Factor analysis from the perspective of job change process~

提出日 : 2023/1/15 12:00