



PERSOL

パーソルワークスデザイン

パーソルワークスデザイン株式会社

「転職」と「健康経営」に係る
意識調査分析結果

2022年3月8日

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

アジェンダ

項目	頁数
調査対象者・設問・サマリ・分析・考察	3
調査結果のトピックス（プレスリリース内容）	9
主要設問毎集計	18
カテゴリ1：仕事満足度群での比較	33
カテゴリ2：健康リテラシー・意欲群での比較	36
カテゴリ3：ヘルスケアサービス群での比較	43
カテゴリ4：仕事満足度群×健康リテラシー・意欲群の比較	48
カテゴリ5：健康リテラシー群×ヘルスケアサービス群の比較	58
カテゴリ6：仕事満足度群×ヘルスケアサービス群との比較	66

調査対象者・設問 サマリ・分析・考察

調査対象者

項目	実施概要
調査期間	2022年1月13日～1月17日
調査対象	20歳～59歳／男女／直近1年以内に転職して正社員で就業している方1,000名（*詳細次頁）
調査方法	インターネットによるアンケート回答方式
割付	*地域 関東_50%、関西_20%、その他_30% *性別 男性_50%、女性_50% *年代 20代・30代_各30%、40代・50代_各20%で割付

全体	男性	女性	合計	割合
<関東(千葉、埼玉、東京、神奈川)> 20代	75	75	150	15%
<関東(千葉、埼玉、東京、神奈川)> 30代	75	75	150	15%
<関東(千葉、埼玉、東京、神奈川)> 40代	50	50	100	10%
<関東(千葉、埼玉、東京、神奈川)> 50代	50	50	100	10%
<関東(千葉、埼玉、東京、神奈川)> 合計	250	250	500	50%
<関西(滋賀、奈良、和歌山、京都、大阪、兵庫)> 20代	30	30	60	6%
<関西(滋賀、奈良、和歌山、京都、大阪、兵庫)> 30代	30	30	60	6%
<関西(滋賀、奈良、和歌山、京都、大阪、兵庫)> 40代	20	20	40	4%
<関西(滋賀、奈良、和歌山、京都、大阪、兵庫)> 50代	20	20	40	4%
<関西(滋賀、奈良、和歌山、京都、大阪、兵庫)> 合計	100	100	200	20%
<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%
<その他都道府県> 合計	150	150	300	30%
全国20代	150	150	300	30%
全国30代	150	150	300	30%
全国40代	100	100	200	20%
全国50代	100	100	200	20%
合計	500	500	1000	100%

アンケート設問

設問タイプ	質問番号	設問文
SA	SC1	あなたの現在の職業をお答えください。
SA	SC2	現在のお勤め先への入社形態をお答えください。
SA	SC3	今の会社に転職入社したのはいつ頃ですか。
SA	Q1	現在の会社の業種は何ですか。
SA	Q2	現在の仕事の職種は何ですか。
SA	Q3	現在の会社の従業員規模はどのくらいですか。
SA	Q4	現在の個人年収をお知らせください。
SA	Q5	今回の転職は何回目ですか。
MA	Q6	転職活動に際して利用した手段はどれですか。(いくつでも)
SA	Q7	実際に転職先を決めた手段はどれですか。
MT	Q8	それぞれの項目の仕事・生活全般の満足度・幸福度は。
SA	Q9	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。
SA	Q10	今の転職先はホワイト企業だと思いますか。
MT	Q11	退職理由についてそれぞれの項目の影響度はどの程度ありましたか。
MT	Q12	転職先を決定する上で、以下のそれぞれの項目の影響度はどの程度ありましたか。
SA	Q13	転職先の決定にあたり、家族やパートナーの意向に影響を受けましたか。
MA	Q14	■前問で「はい」と答えた方にお伺いします ■影響を受けた項目は何でしたか。(いくつでも)
MT	Q15	前問でお選びいただいた各項目に関して、影響を受けた度合いをお答えください。
MT	Q16	どのような情報があれば、従業員の健康に配慮している会社かどうかを判断できると思いますか。
MT	Q17	会社が従業員に対して行う健康関連施策のうち、どのようなものを重視しますか。
SA	Q18	貴方自身の健康的な生活に対する関心度はどの程度ありますか。
SA	Q19	健康経営銘柄、健康経営優良法人認定制度（ホワイト500、プライト500）についてどの程度知っていますか。
MT	Q20	貴方が働く目的について、以下の項目をどの程度重要視していますか。
SA	Q21	貴方は心理師（心理アドバイザー）に、仕事やプライベートについて相談をしたことはありますか。
SA	Q22	心理師（心理アドバイザー）に、仕事やプライベートについて相談をすることについてどのような印象を持っていますか。
MA	Q23	前問で「{Q22 回答(文)}」と回答した理由を教えてください。(いくつでも)
SA	Q24	現在の働き方について教えてください。※選択肢の中から最も近いものをお選びください。
SA	Q25	地方などではたらく「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」という働き方が注目されていますが、ワーケーションについての興味度合いを教えてください。
SA	Q26	現在の就業先ではオフィスや自宅以外の就業場所で働くことは可能でしょうか。

「転職」と「健康経営」に関する調査結果サマリー

「転職」と「健康経営」に関する調査における定量的な結果は、以下の通り。

1. 転職前後での「仕事満足度」は+27pt上昇。（転職前：13%→転職後：40%）
2. 転職者の「健康への関心度」は76%で、年代が高いほど健康に留意している。
3. 転職者の「健康経営認知度」は41%で、20代・30代の若年層ほど認知度が高い。
4. 転職者のうち「お金を得るため」が働く目的の人は約75%、「社会・人とのつながり」「自己成長」が働く目的の人は約45%。
5. 転職先を「ホワイト企業」と認知している人ほど、転職後の「仕事満足度」（+51pt）や「生活幸福度」（+46pt）が高い。
6. 企業が取り組む健康施策を重要視している「健康リテラシー」の高い人ほど、転職後の「仕事満足度」（+22pt）、「生活幸福度」（+29pt）ともに高い。（年収による差異もなし。）
7. 転職後の「仕事満足度」「生活幸福度」の高い人ほど、仕事の目的に「金銭面以外」を上げる人も多く（+12~29pt）、「健康経営認知度」も高い。（+9~15pt）
8. 健康リテラシーが高い人ほど、心理相談（+15pt）やワーケーション（+13pt）などのヘルスケアサービスへの興味関心・肯定的イメージが強い。

分析と考察

■分析（次頁・関連図参照）

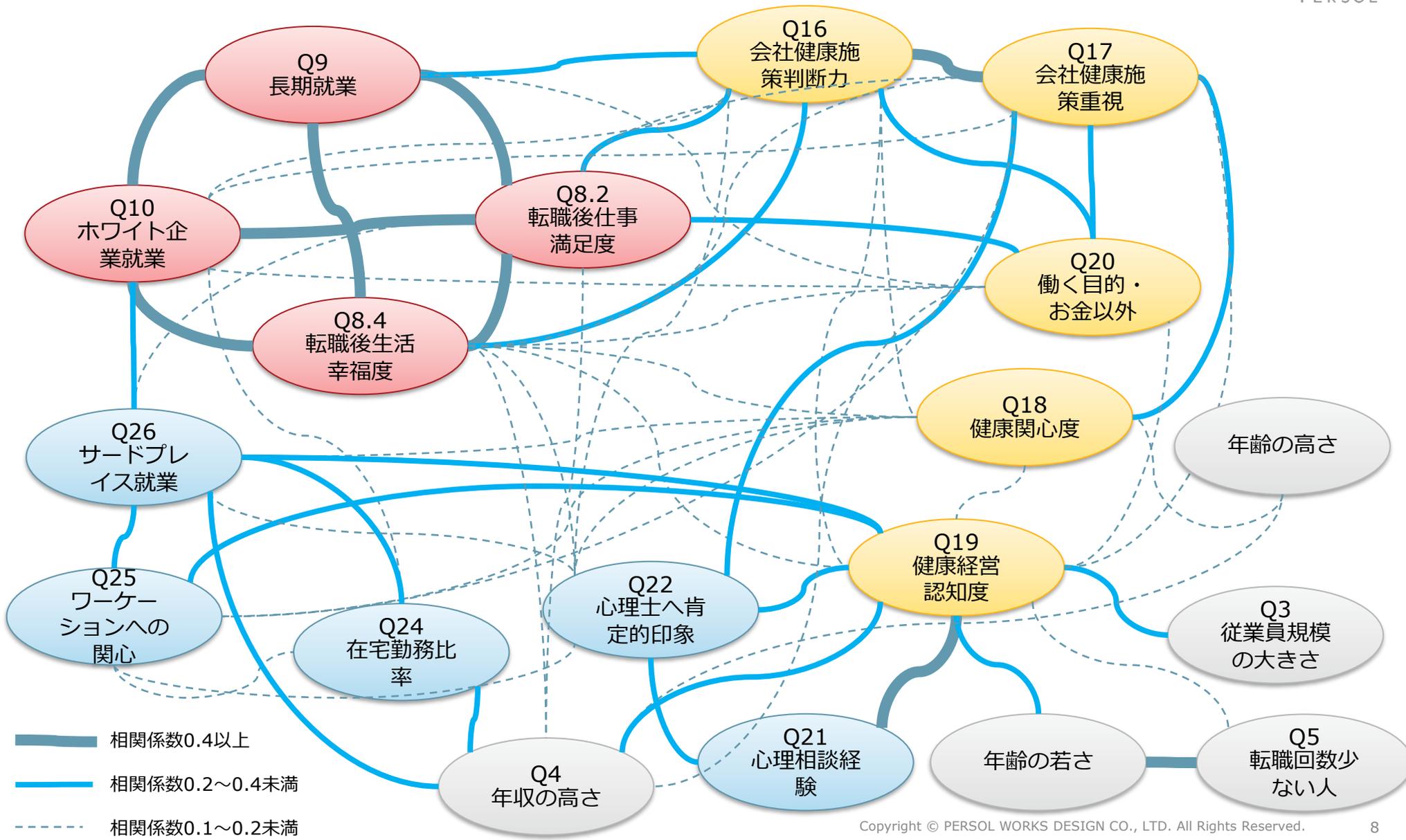
- 転職決定者は、転職先で長期就業が期待でき、ホワイト企業であると認知している人ほど、転職後の仕事満足度・生活幸福度が高くなる。（これらの指標を「**仕事満足度群**」と呼ぶ）
- 健康意識が高く金銭面以外に働く目的を持っている人は、企業が行う健康経営施策への見立て・重要度合いなど「**健康リテラシー**」が高い。（これらの指標を「**健康リテラシー・意欲群**」と呼ぶ）
- 心理相談、ワーケーション等のヘルスケアサービスに肯定的意見や関心度を持つ人は、相互に相関する。（これらの指標を「**ヘルスケアサービス群**」と呼ぶ）
- 「**健康リテラシー・意欲**」が高い人ほど、以下の傾向がある。
 - 転職後の「**仕事満足度群**」が高い。
 - 健康経営の認知度が高い。
 - 金銭面以外も仕事を働く目的にしている。
 - ヘルスケアサービスへの肯定的な理解や興味関心が高い。

■考察

- 求職者は、自らの「**健康リテラシー・意欲**」を高めることで、自分自身のことを大切に扱うセルフケア力、自分自身を自律的にコントロールするセルフデザイン力が高まり、「**満足度の高い転職先**」に従事しやすくなる。
- 組織は、「**ヘルスケアサービス**」の導入などを通じて「**健康経営**」に取り組むことで、社員の「**健康リテラシー**」を高めることに繋がる。その結果、社員が「**満足度高く**」従事することに繋がる。
- 自らの健康を重要視していない社員に対する「**健康リテラシー**」向上も必要だが、一方で、腰が重く各施策に対して保守的・否定的な側面があることが課題である。
健診やストレスチェックなどの法定項目と関連させた半ば強制的な環境を企業が提供・準備することや、健康な状態だとしてもヘルスケアサービスでさらに健康を増進させることに重きを置くことが重要である。

調査項目の相関図

仕事満足度群 健康リテラシー・意欲群 ヘルスケアサービス群

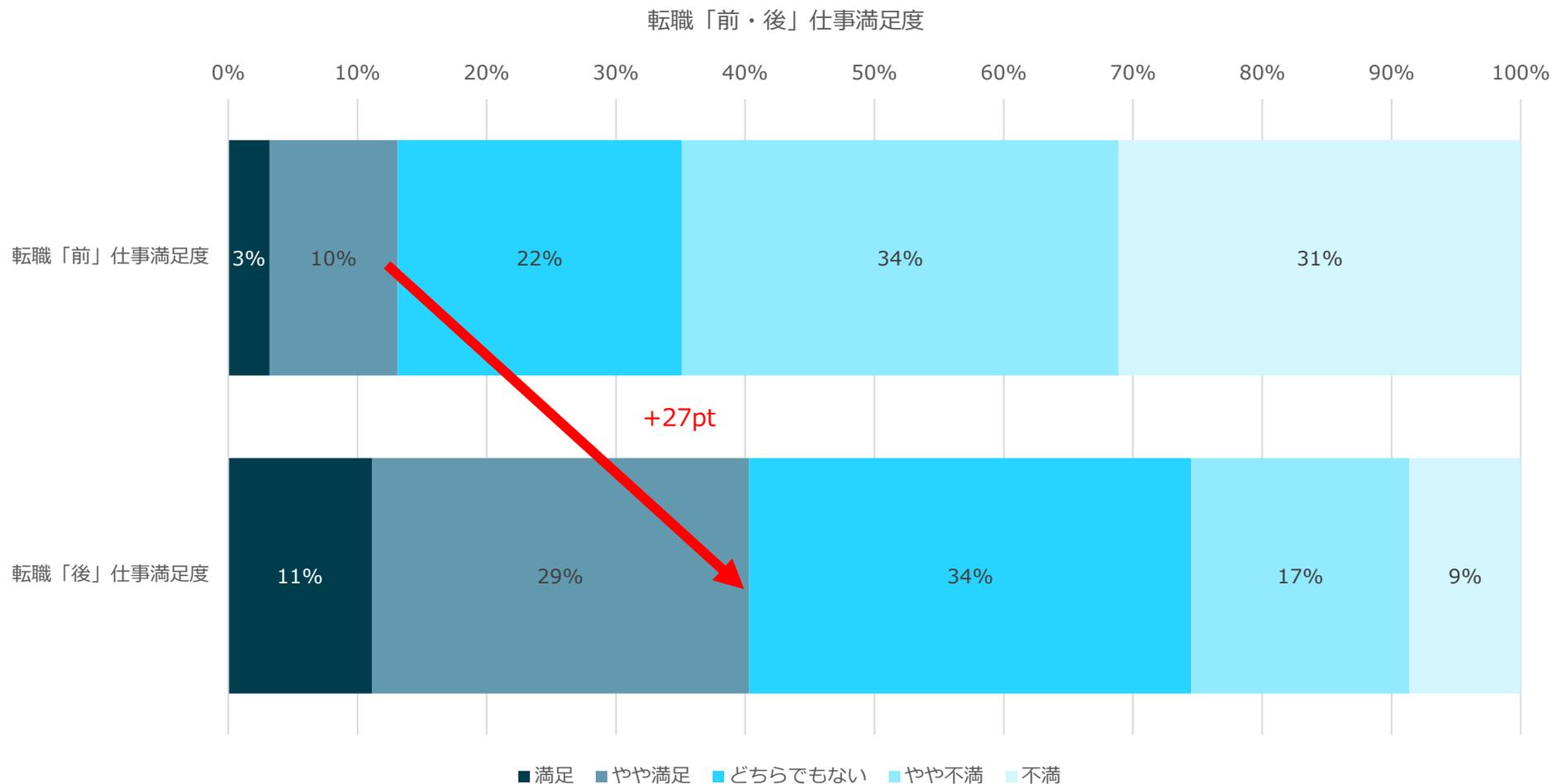


主な調査結果のトピックス (プレスリリース内容)

(1) 転職前後での「仕事満足度」は+27pt上昇。(転職前：13%→転職後：40%)

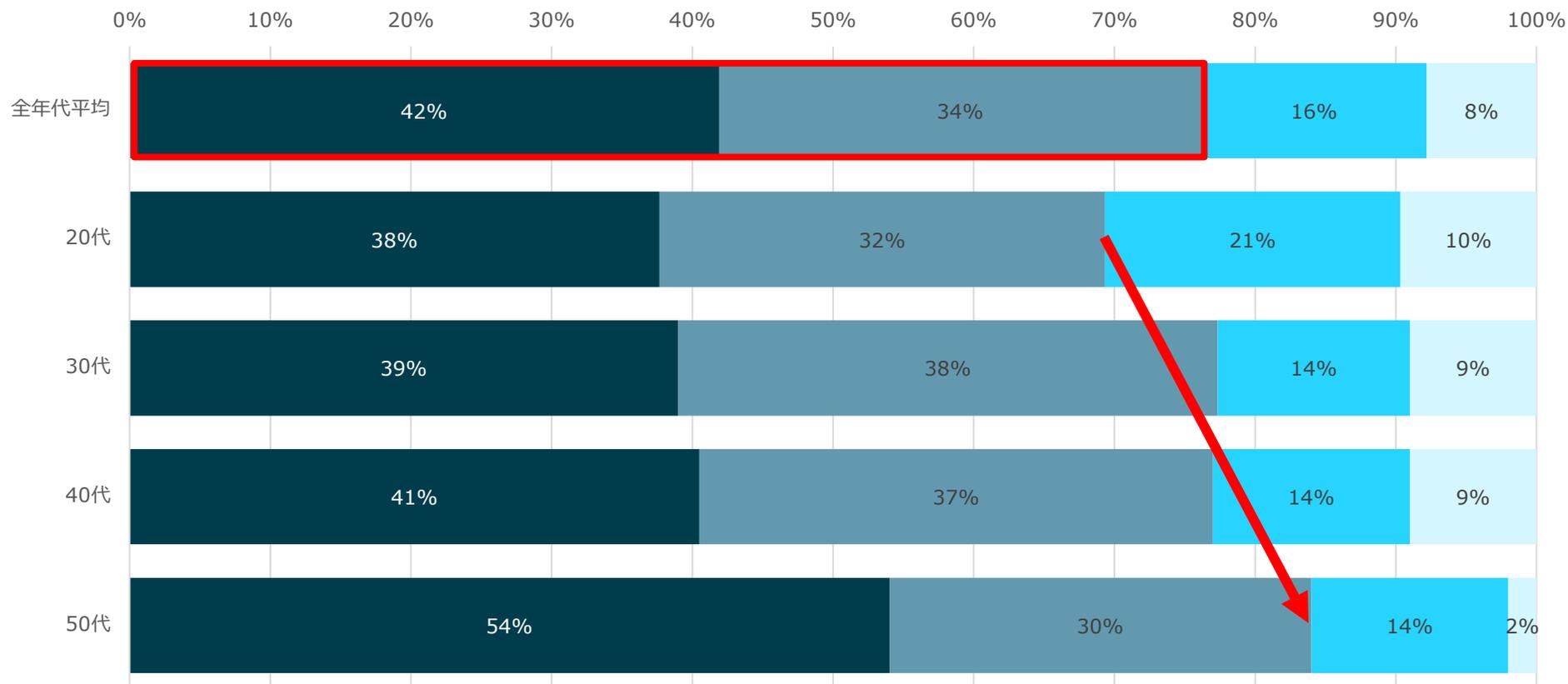


今回の調査では、転職前後で比較して仕事満足度は「満足」「やや満足」を合わせて13%から40%に27pt上昇した。また、「不満」「やや不満」の割合も65%から26%に39pt下落した。



(2) 転職者の「健康への関心度」は76%で、年代が高いほど健康に留意している

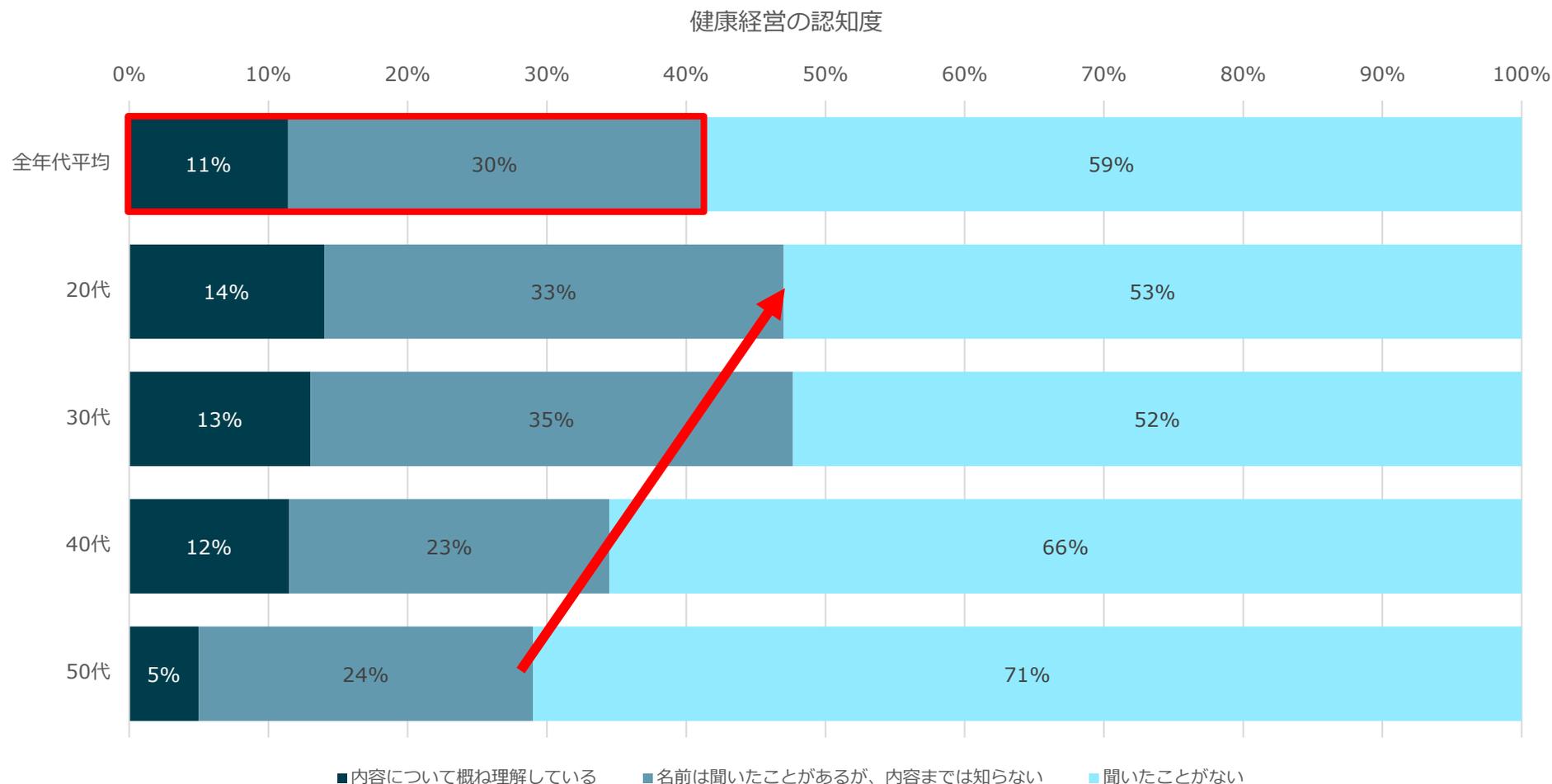
健康に関心を払っている人は20代では70%に対し、50代では84%と14pt上昇した。



■ 関心を払っており、何かしらの行動をしている ■ 関心を払っているが行動はしていない ■ 関心はないが、多少行動している ■ 関心がなく、行動もしていない

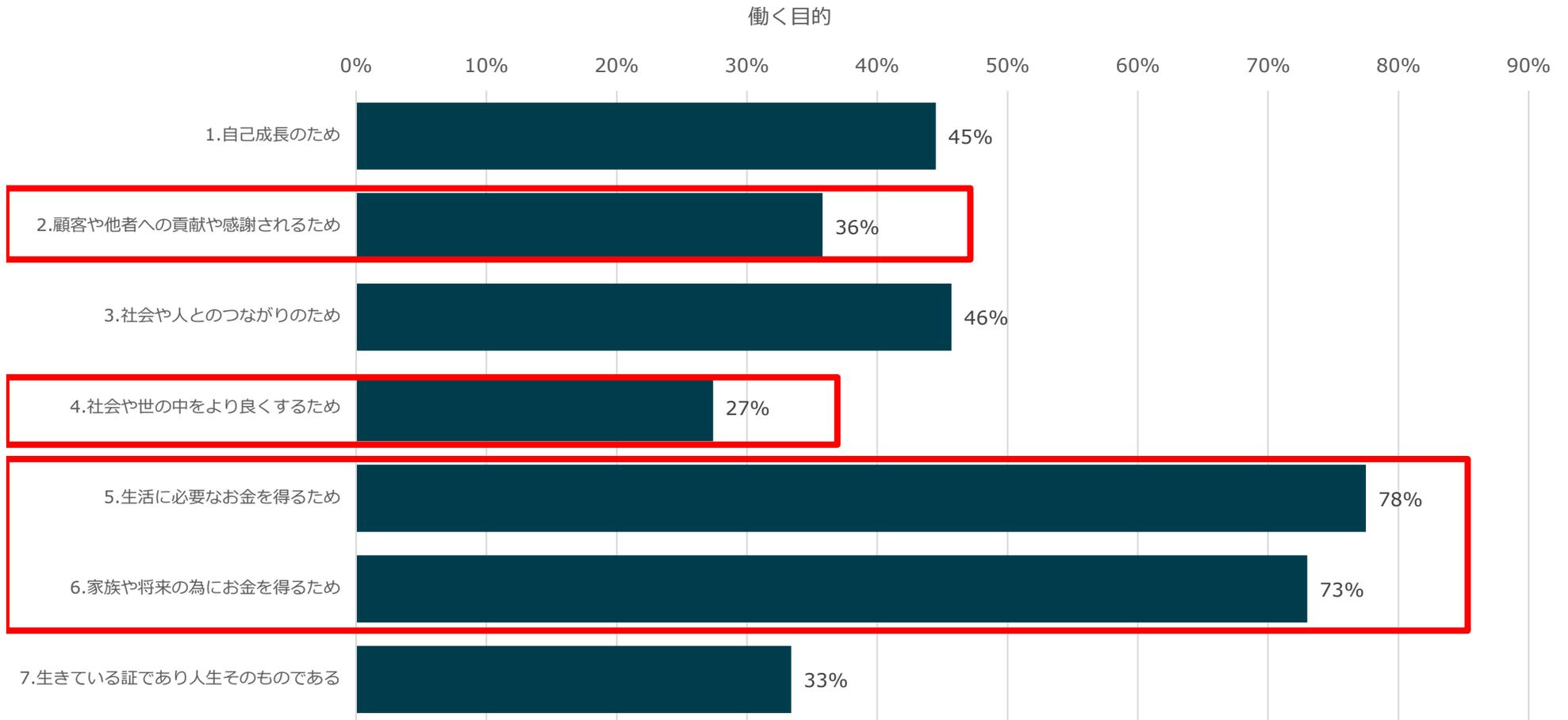
(3) 転職者の「健康経営認知度」は41%で、20代・30代の若年層ほど認知度が高い。

健康関心度は年代が高くなるごとに高まっていたが、健康経営の認知度については若年層（20代・30代）の方が高く、若い世代の健康経営への関心度が高いことが分かる。



(4) 転職者のうち「お金を得るため」が働く目的の人は約75%、 「社会・人とのつながり」「自己成長」が働く目的の人は約45%。

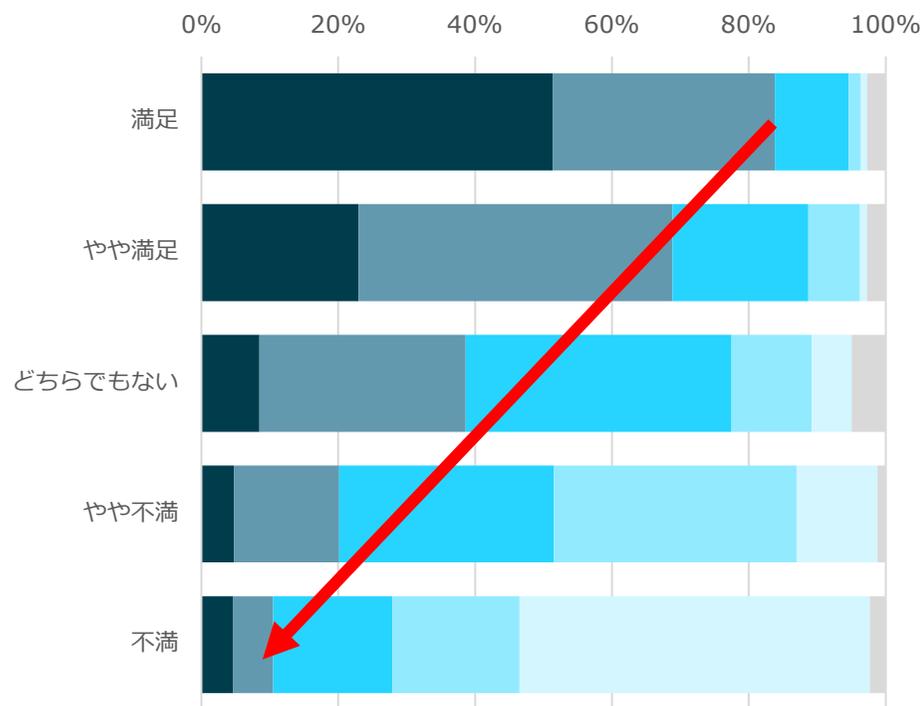
転職者の働く目的（複数選択可）で最も多いのは短期的・将来的な「お金を得るため」。「社会や人のため」「自己成長」のためといった仕事のやりがい上げる人も次いで多い。



(5) 転職先を「ホワイト企業」と認知して就業している人ほど、 転職後の「仕事満足度」(+51pt) や「生活幸福度」(+46pt) が高い。

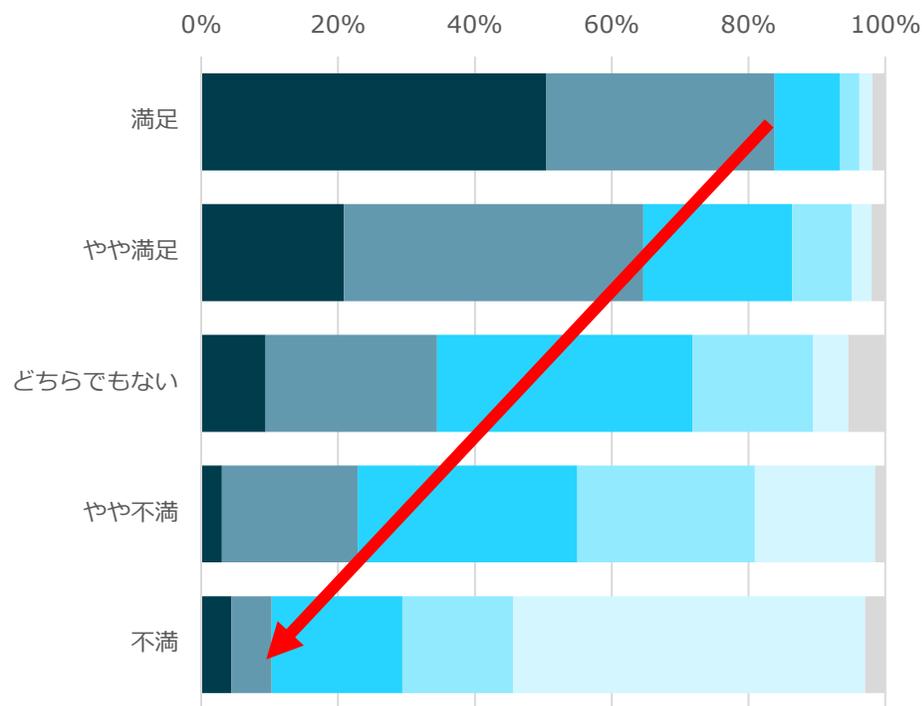
企業のホワイト企業認定かどうかは別として、転職者本人の認知として転職先が「ホワイト企業」として認知して就業していることが「仕事満足度」や「生活幸福度」に直結している。

転職後仕事満足度別「ホワイト企業勤務認知」



- ホワイト企業だと思う
- 多分ホワイト企業だと思う
- どちらでもない
- 多分ブラック企業だと思う
- ブラック企業だと思う
- わからない

転職後生活幸福度別「ホワイト企業勤務認知」



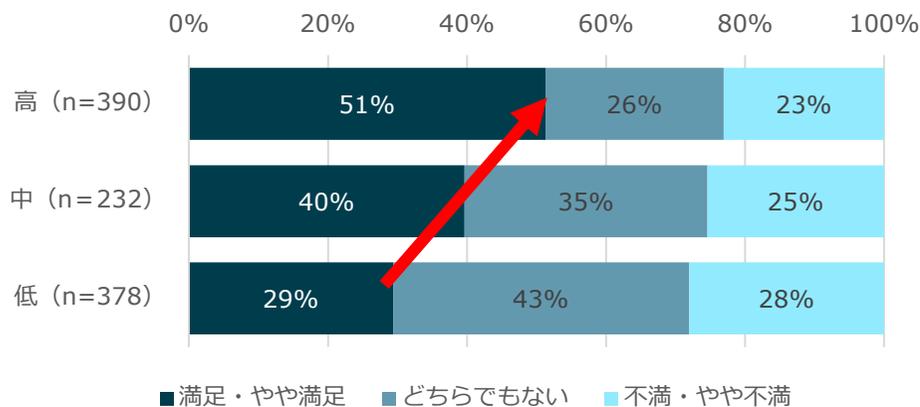
- ホワイト企業だと思う
- 多分ホワイト企業だと思う
- どちらでもない
- 多分ブラック企業だと思う
- ブラック企業だと思う
- わからない

(6)企業が取り組む健康施策を重要視している「健康リテラシー」の高い人ほど、転職後の「仕事満足度」(+22pt)、「生活幸福度」(+29pt)とも高い。

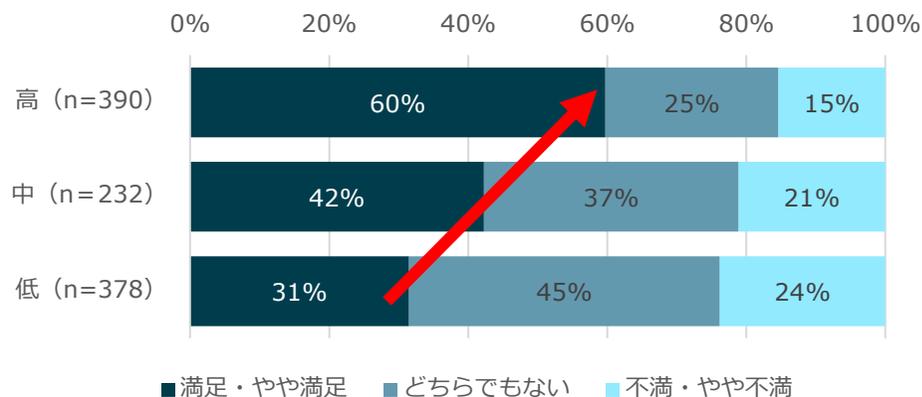


求職者が考える「企業の健康施策に対する見立て」と「企業の健康関連施策の重要度」を数値化した「健康リテラシー」を高位・中位・低位に分けた時、「健康リテラシー」の高位群の方が、転職後の「生活幸福度」が高い。一方、転職前の「生活幸福度」において同様の比較をしたが、転職前に同様の傾向はみられなかった。また、年収の高低による影響を確認するため、年収400万円未満 (n=469) と年収400万円以上 (n=432) の群で比較したが、同様の結果が出た。このことから、年収の高低に関わらず、「健康リテラシー」の高低が転職後の「生活満足度」に関係していると分析。

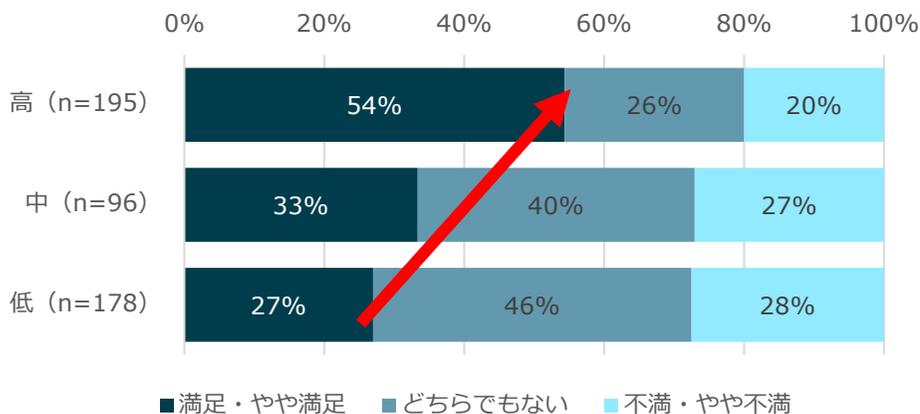
健康リテラシー別「転職後仕事満足度割合」



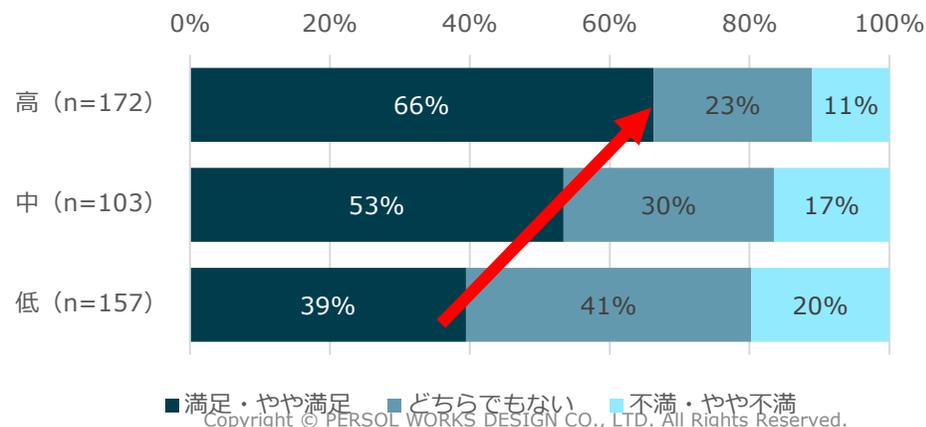
健康リテラシー別「転職後生活幸福度」



年収400万円未満健康リテラシー別「転職後生活幸福度割合」



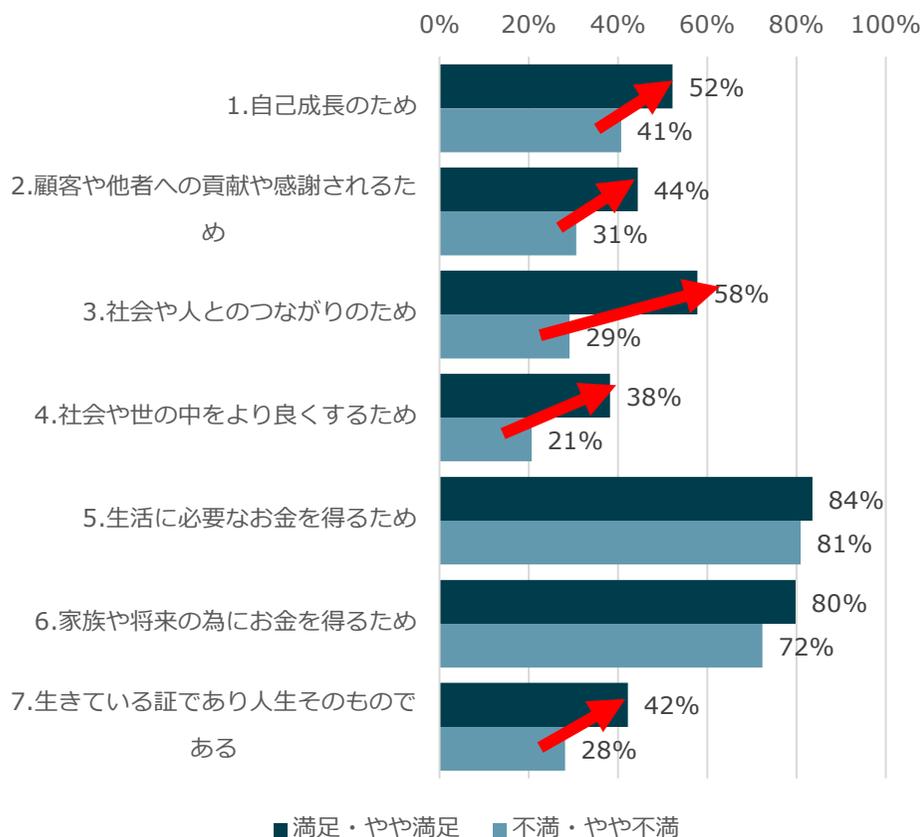
年収400万円以上健康リテラシー別「転職後生活幸福度割合」



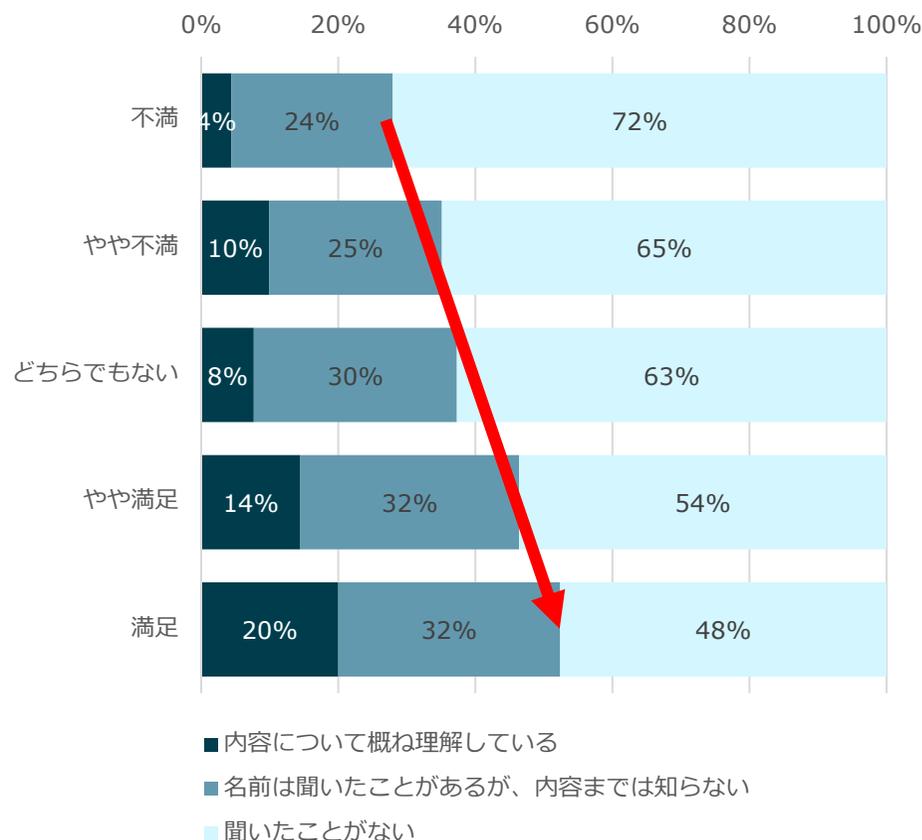
(7) 転職後の「仕事満足度」「生活幸福度」の高い人ほど、仕事の目的に「金銭面以外」を上げる人も多く (+12~29pt)、「健康経営認知度」も高い。(+9~15pt)

転職後「仕事満足度」「生活幸福度」の高い人は、金銭面だけでなく仕事のやりがいを目的にしている割合が高く、企業の健康経営への取り組みにも興味関心が高い

転職後生活幸福度別「仕事の目的」



転職後生活幸福度別「健康経営認知度」

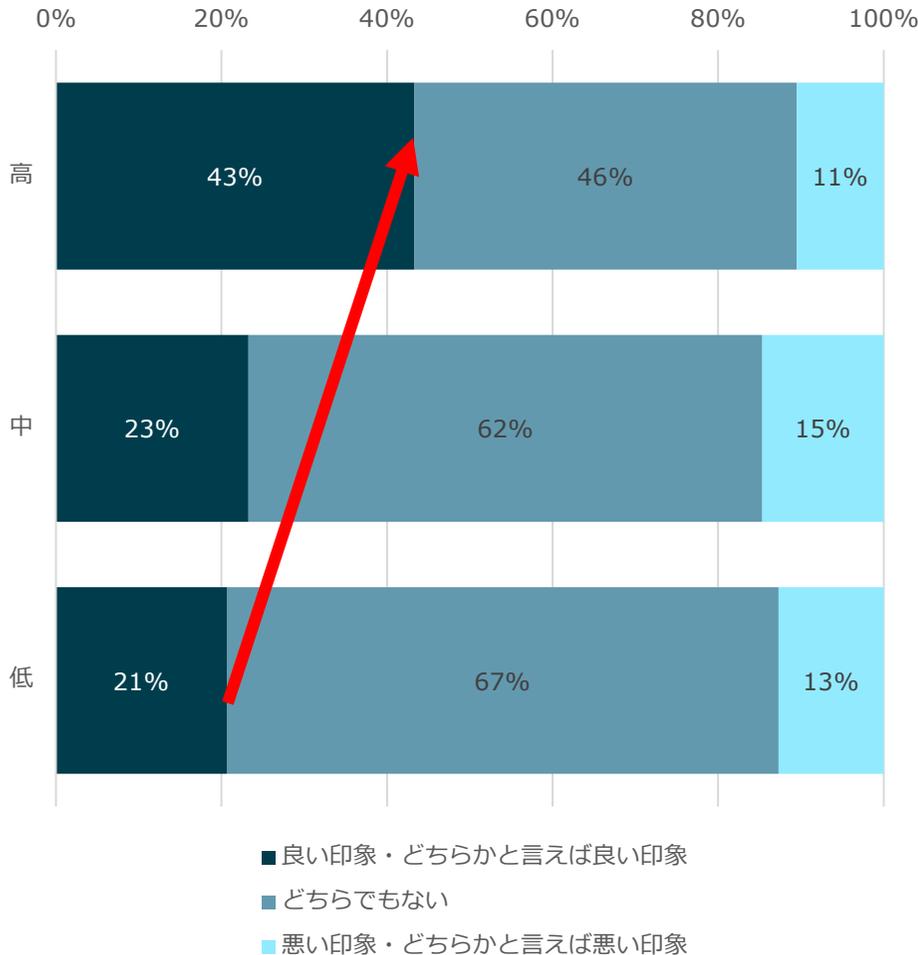


(8)健康リテラシーが高い人ほど、心理相談 (+21pt) やワーケーション (+17pt) などのヘルスケアサービスへの興味関心・肯定的イメージが強い。

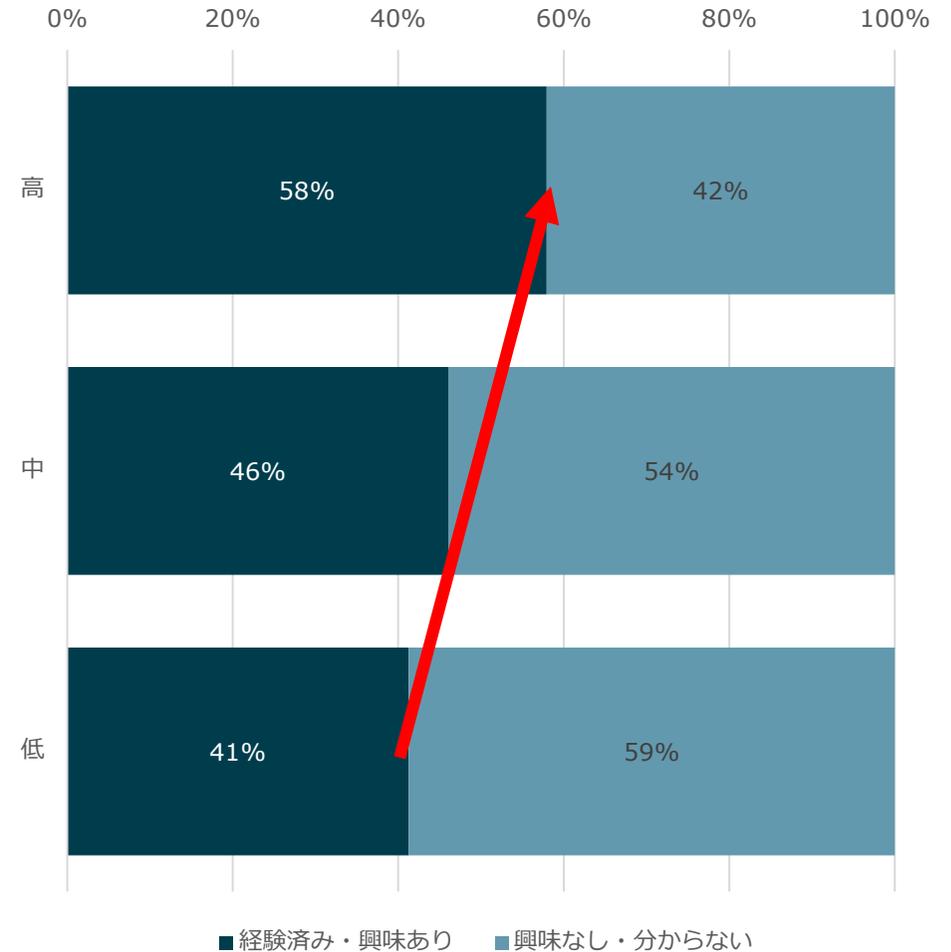


「健康リテラシー」の高い人は、自身が健康になろうとする意欲も高く、健康になる機会提供に対して積極的であることが伺える。

健康リテラシー別「心理相談の印象」



健康リテラシー別「ワーケーションへの興味」

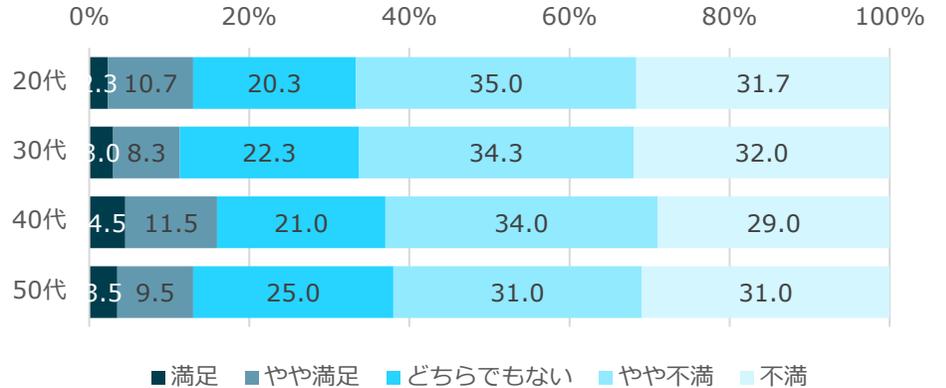
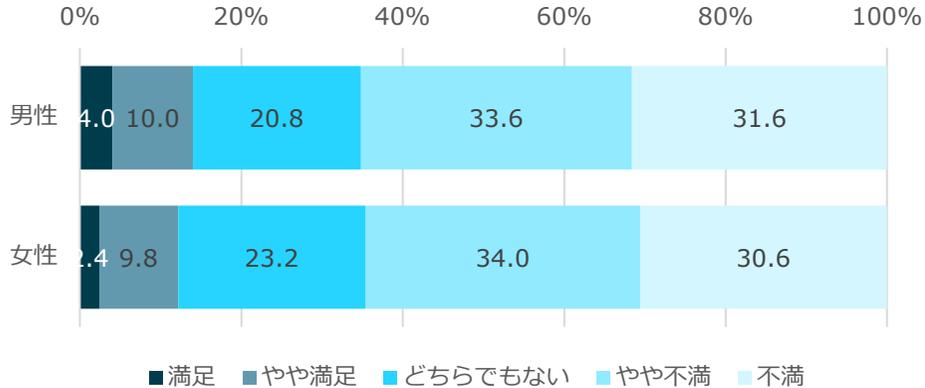


主要設問每集計

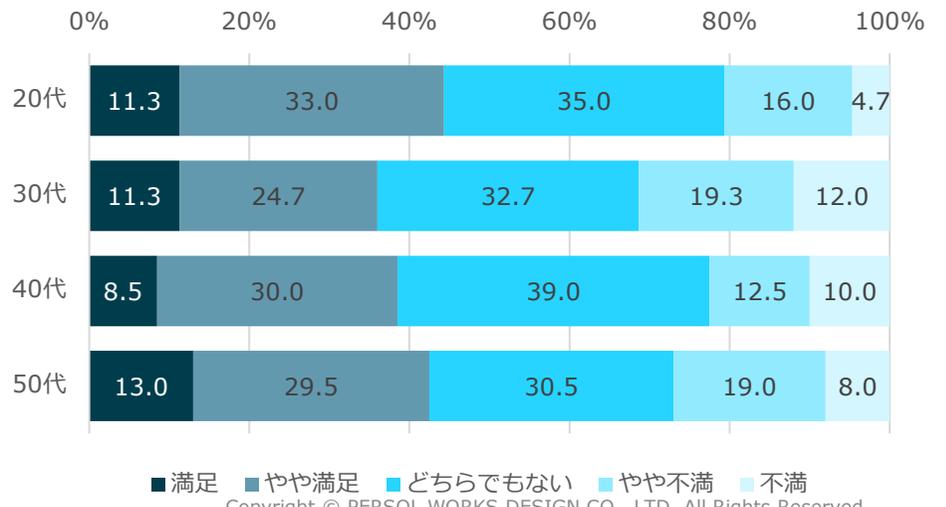
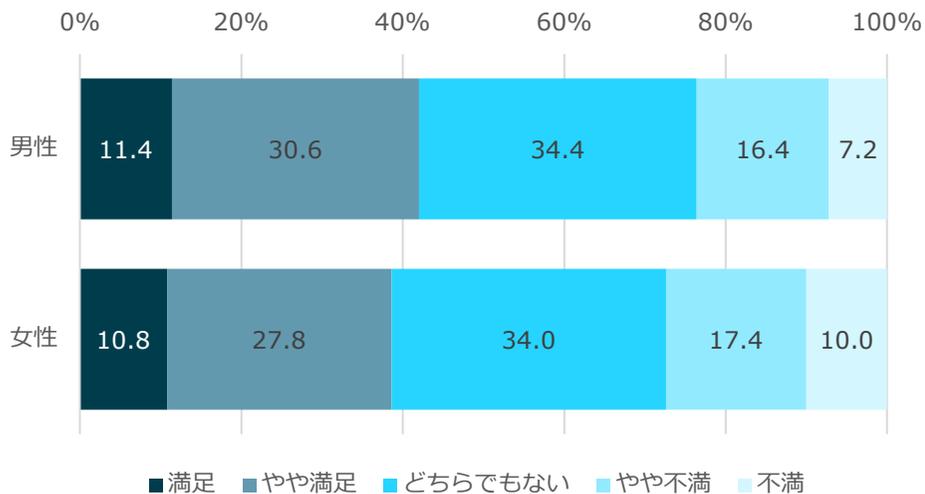
転職前後の「仕事満足度」 (Q8.1/Q8.2)

転職前の仕事満足度で「満足」「やや満足」と回答したのは13.1%に対し、転職後の仕事満足度では40.3%に増加。
性別・年代別に大きな違いは見られない。

■ 転職前の「仕事満足度」 (性別・年代別) (Q8.1)



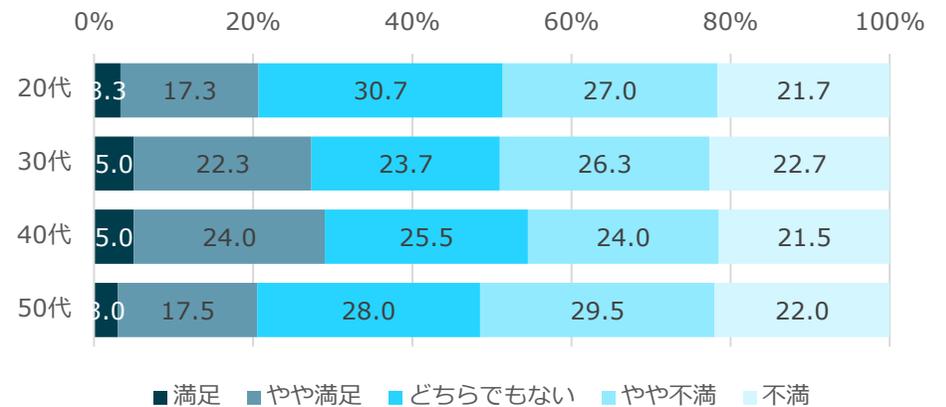
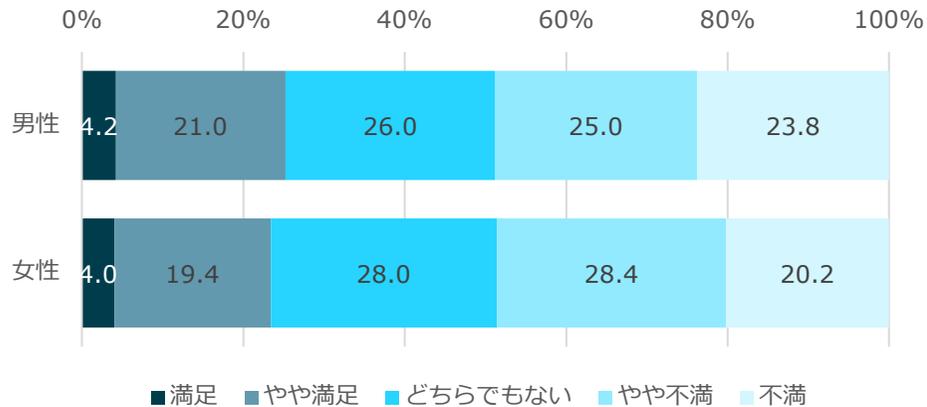
■ 転職後の「仕事満足度」 (性別・年代別) (Q8.2)



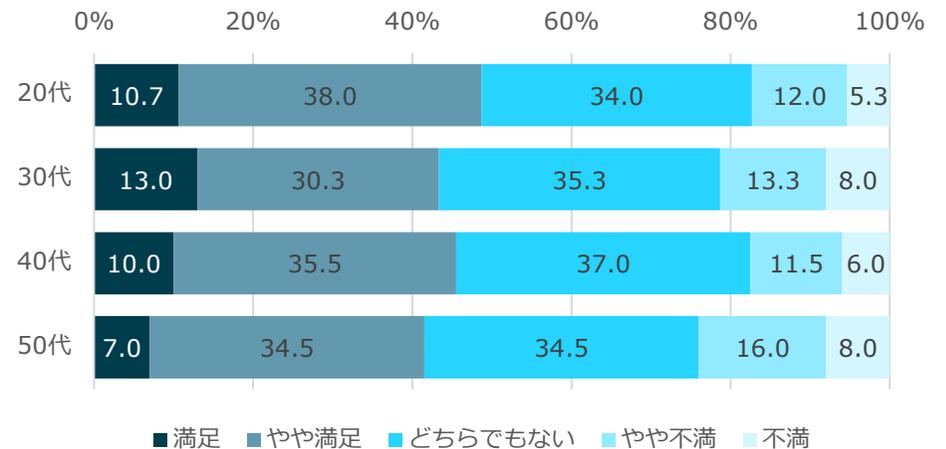
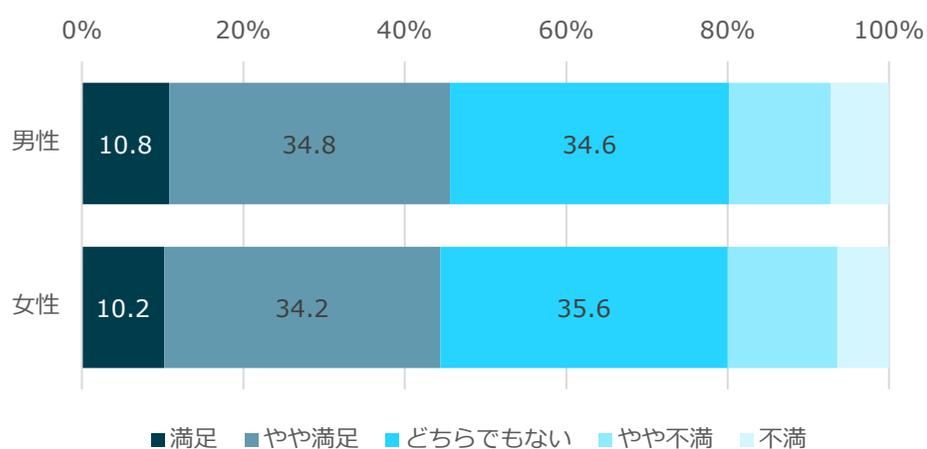
転職前後の生活全般の幸福度・満足度（Q8.3/Q8.4）

転職前の生活幸福度で「満足」「やや満足」と回答したのは24.3%に対し、転職後の仕事満足度では45.0%に増加。
性別・年代別に大きな違いは見られない。

■ 転職前の「生活幸福度」（性別・年代別）（Q8.3）



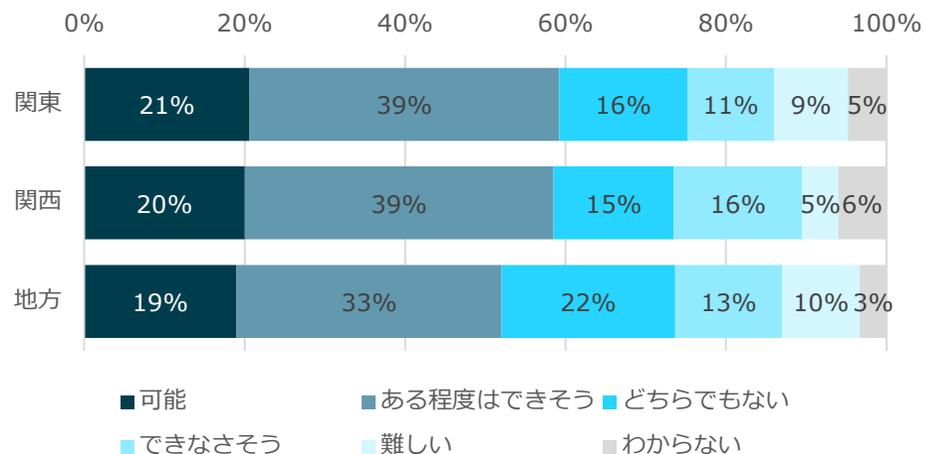
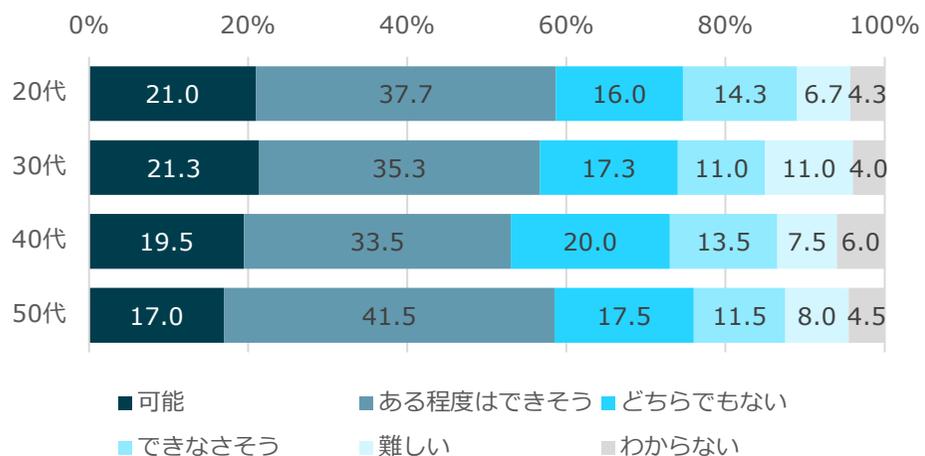
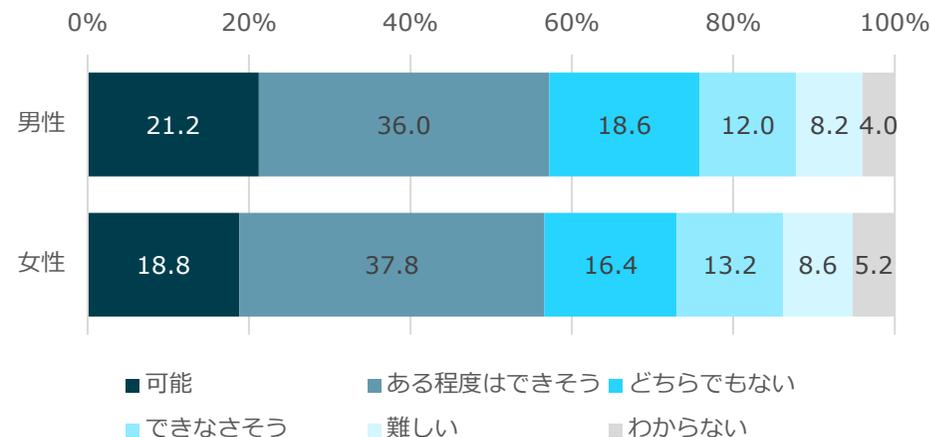
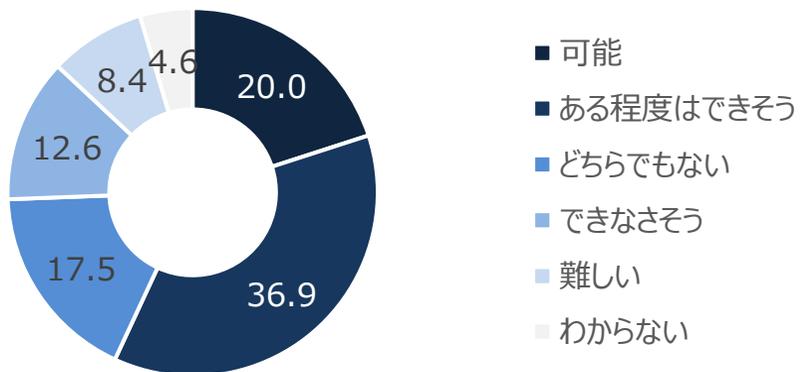
■ 転職後の「生活幸福度」（性別・年代別）（Q8.4）



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。(Q9)

転職先で長く働けそうかに対して、56.9%が「長く働けそう」「ある程度は長く働けそう」と回答。

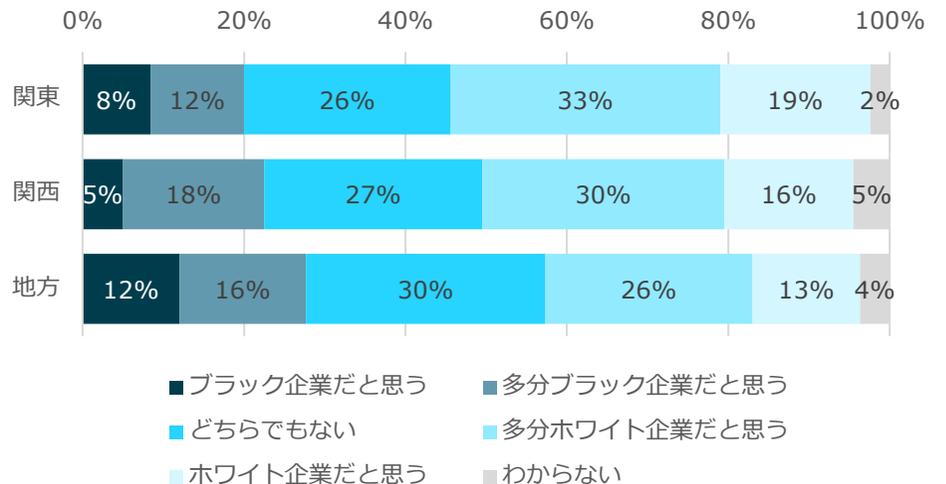
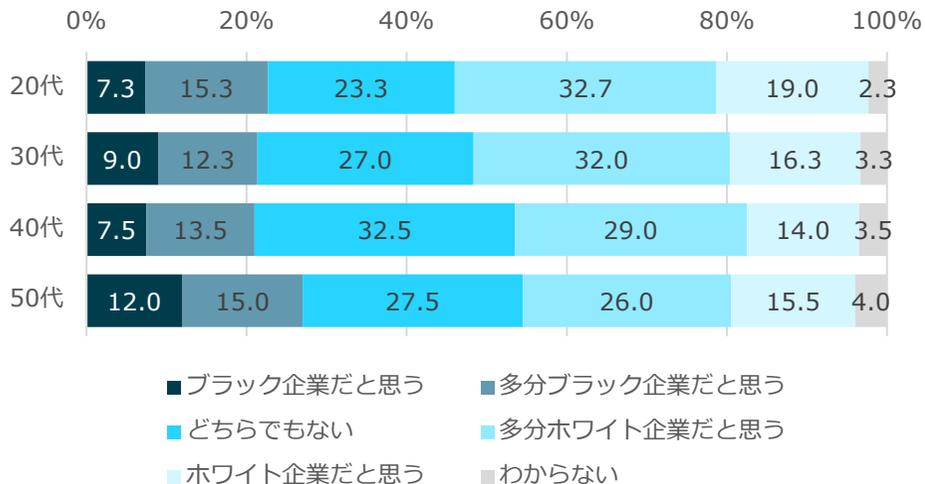
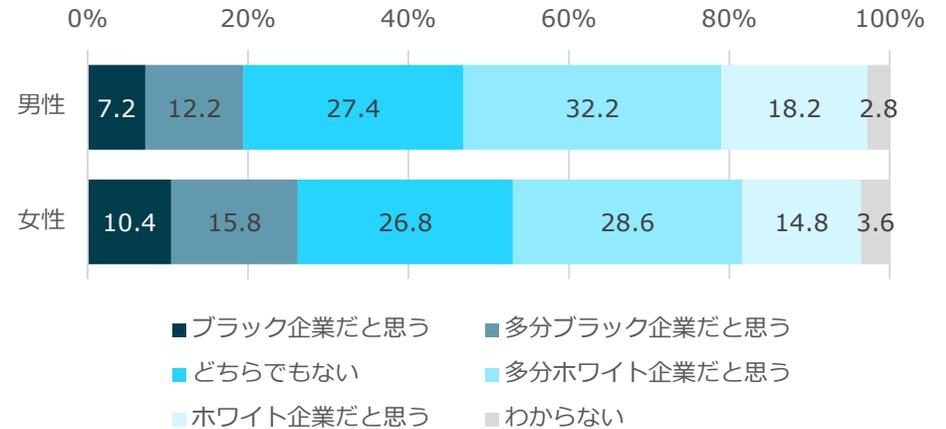
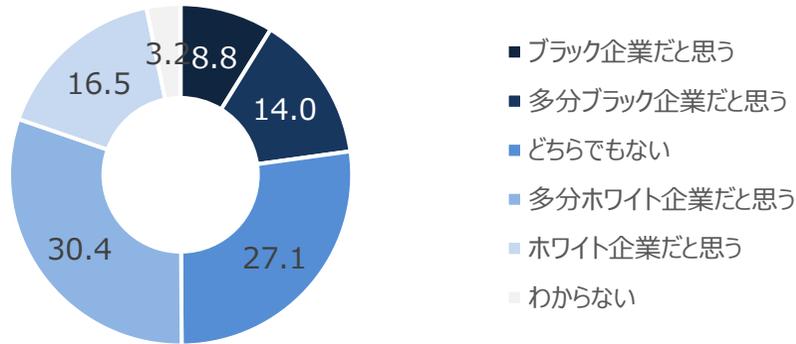
■ 長期勤務可能性（性別、年代別、地域別）



今の転職先はホワイト企業だと思いますか。(Q10)

転職先が「ホワイト企業」（多分も含む）だと思うが46.9%、「ブラック企業」（多分も含む）だと思うが22.8%。「ブラック企業」の認識は女性、50代、地方の比率が若干高い。

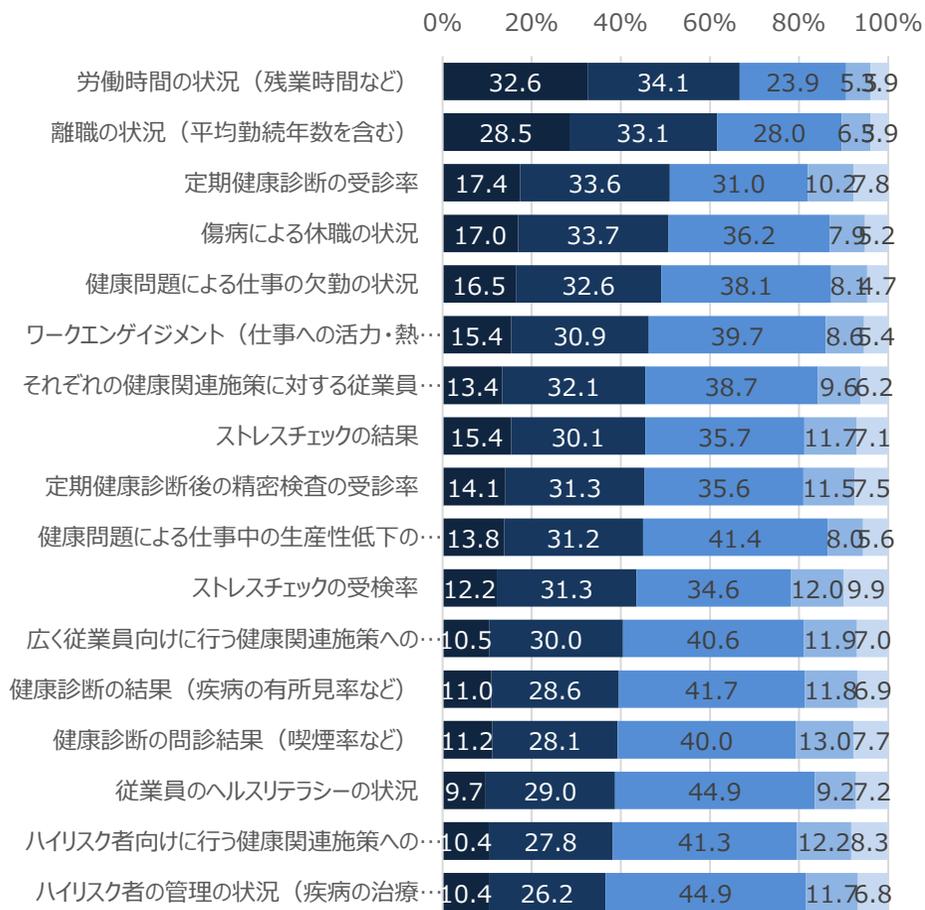
■ ホワイト/ブラック企業（性別、年代別、地域別）



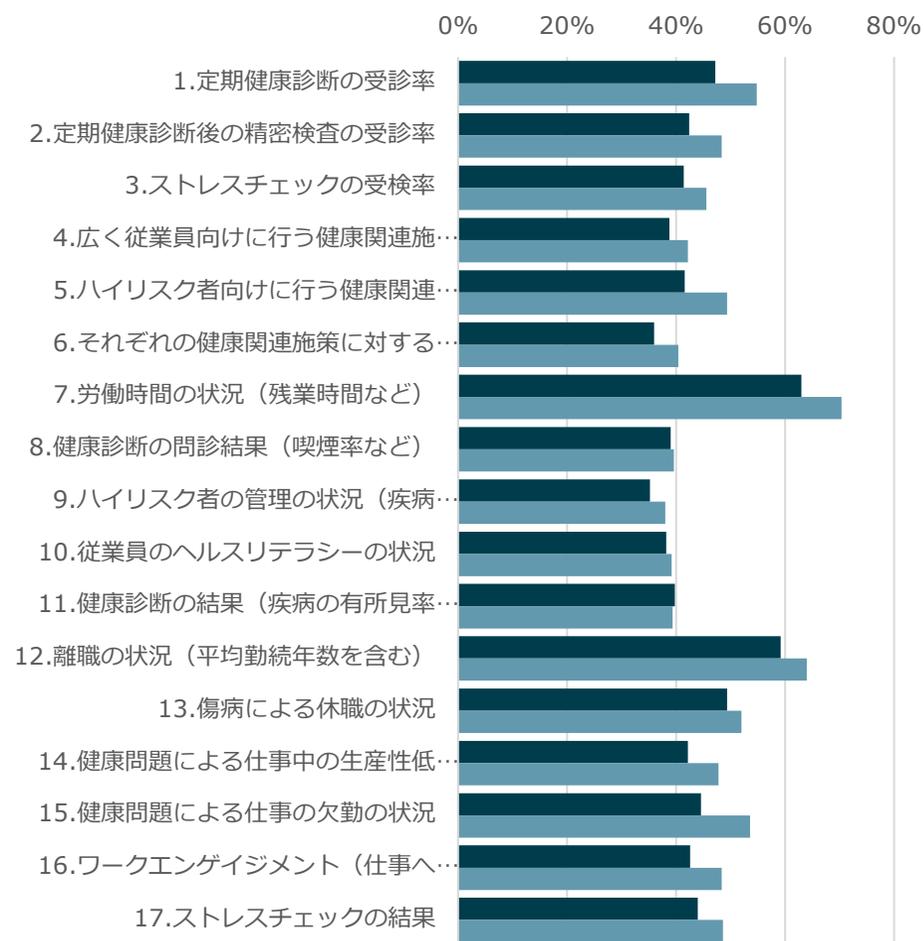
どのような情報があれば、従業員の健康に配慮している会社かどうかを判断できると思いますか。(TOP2ボックス)(Q16)

労働時間、離職の状況について多くの人が情報を欲している。

健康配慮の判断 (性別、年代別、地域別)

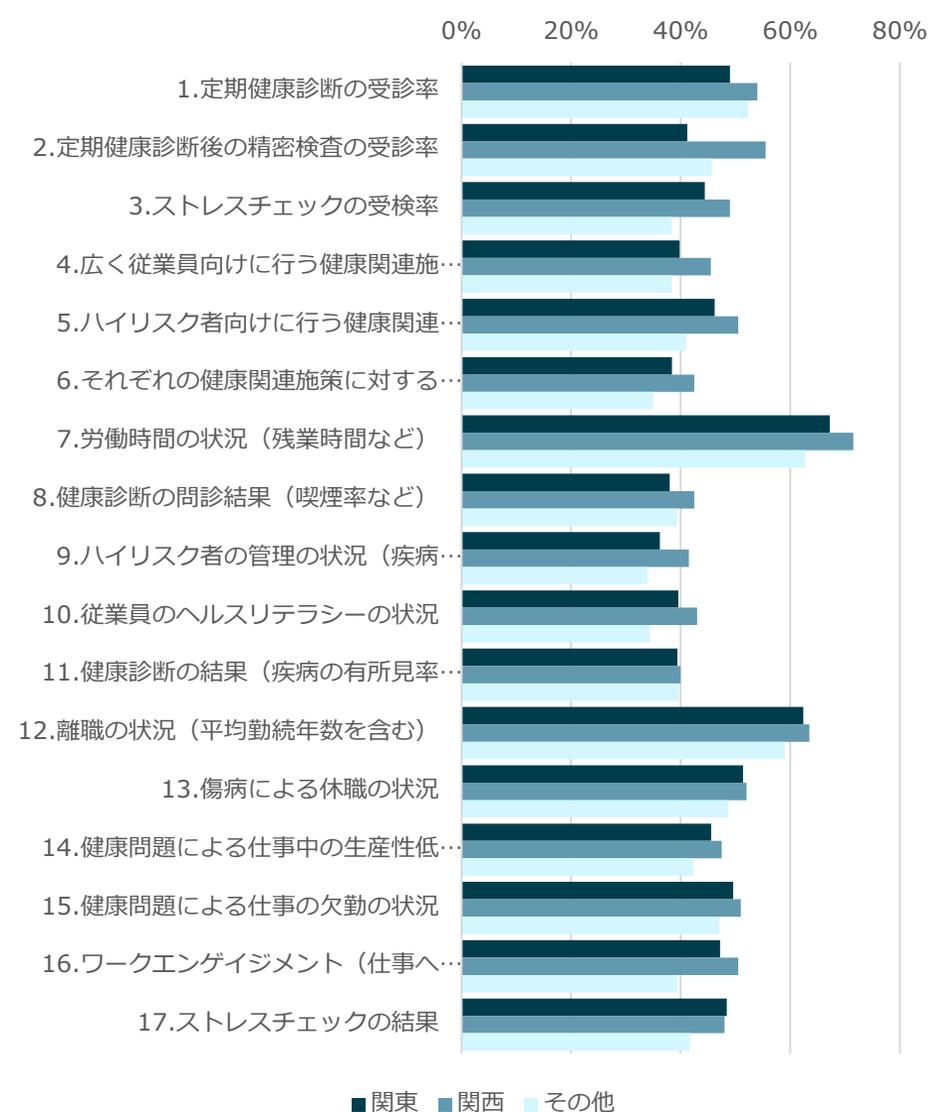
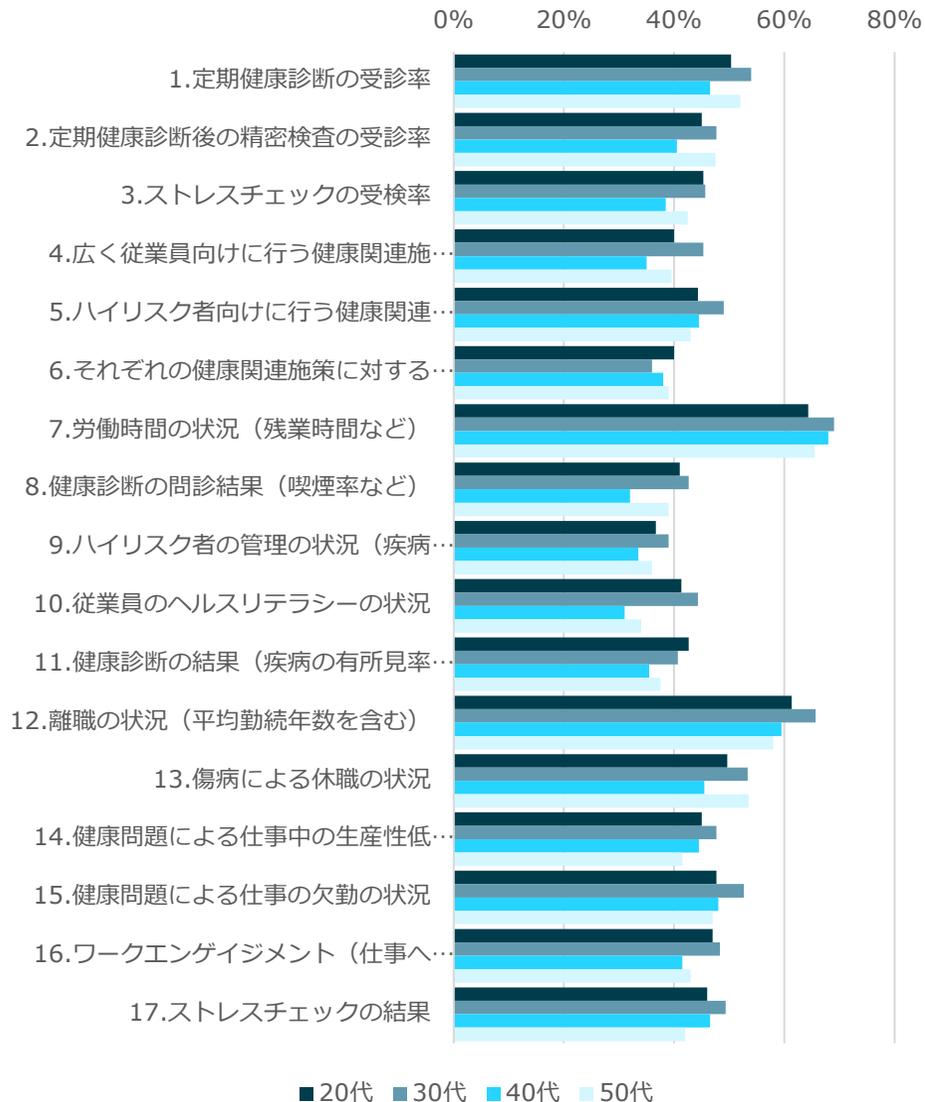


■判断できる ■やや判断できる ■どちらでもない ■あまり判断できない ■判断できない



■男性 ■女性

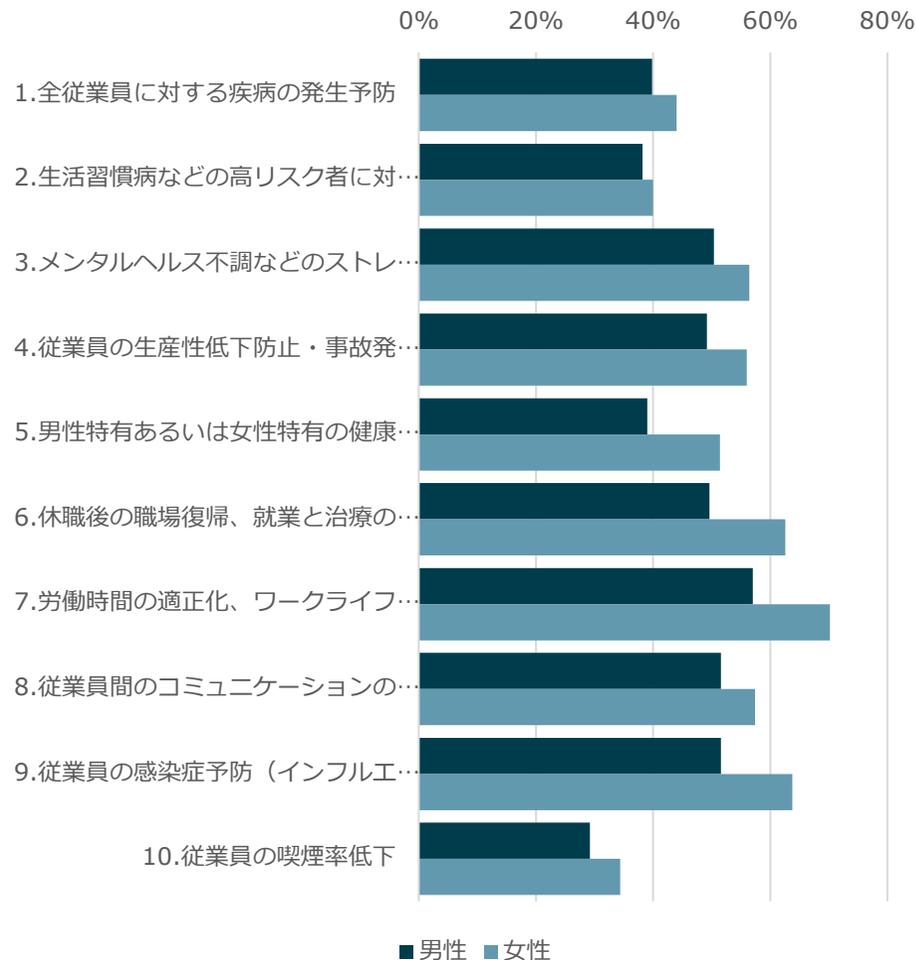
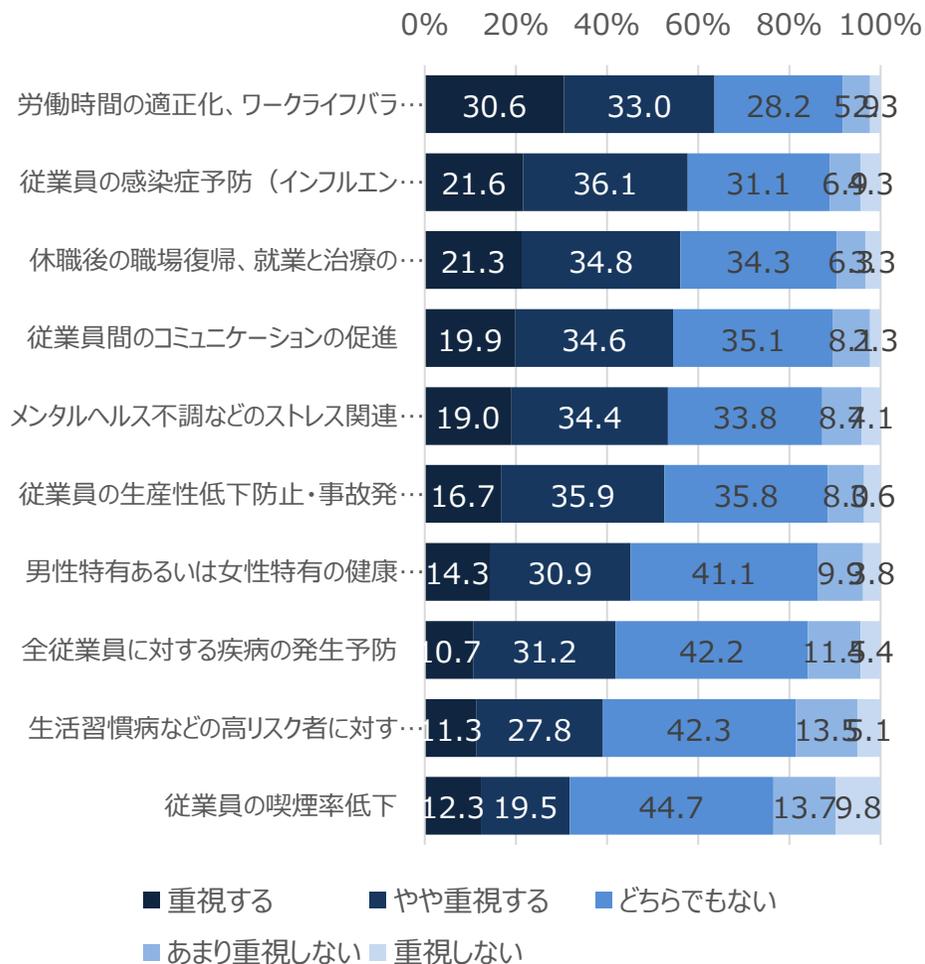
どのような情報があれば、従業員の健康に配慮している会社かどうかを判断できると思いますか。(TOP2ボックス) (Q16)



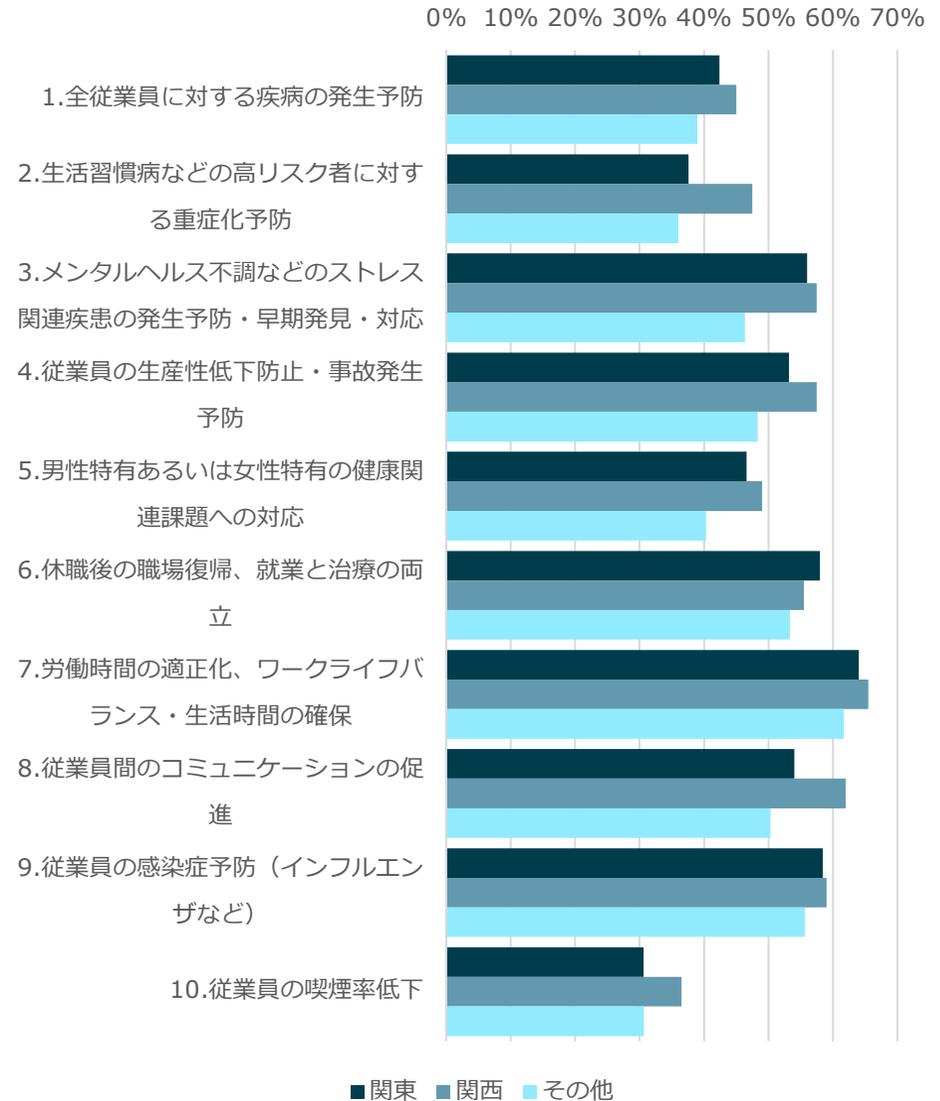
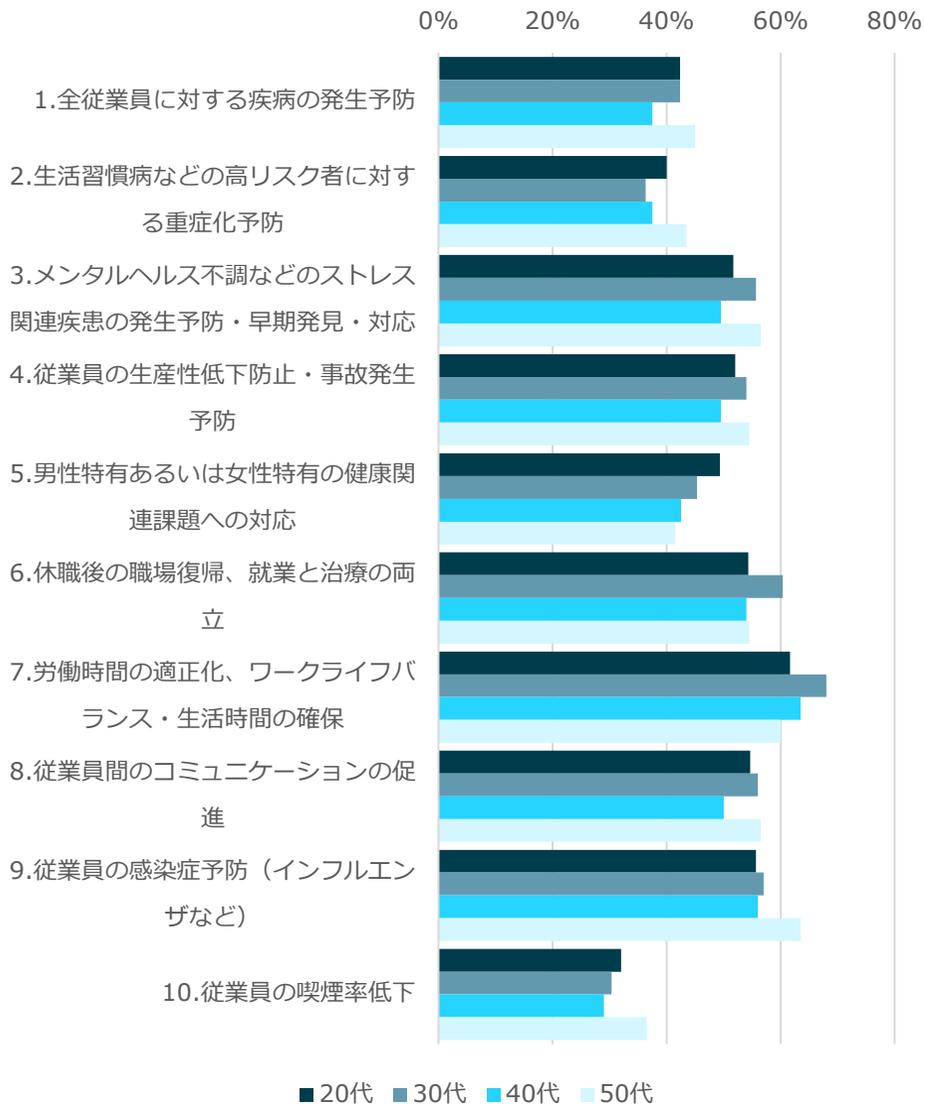
会社が従業員に対して行う健康関連施策のうち、どのようなものを重視しますか。(TOP2ボックス) (Q17)

労働時間、感染症予防対策、退職後の職場復帰の順に重視。

■ 健康関連施策の重視度 (性別、年代別、地域別)



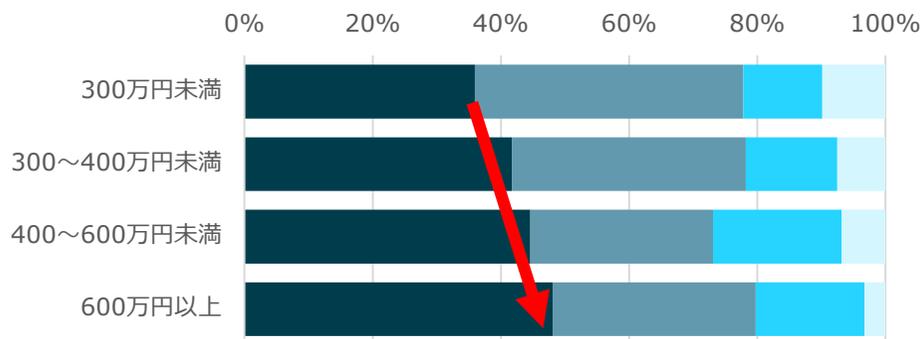
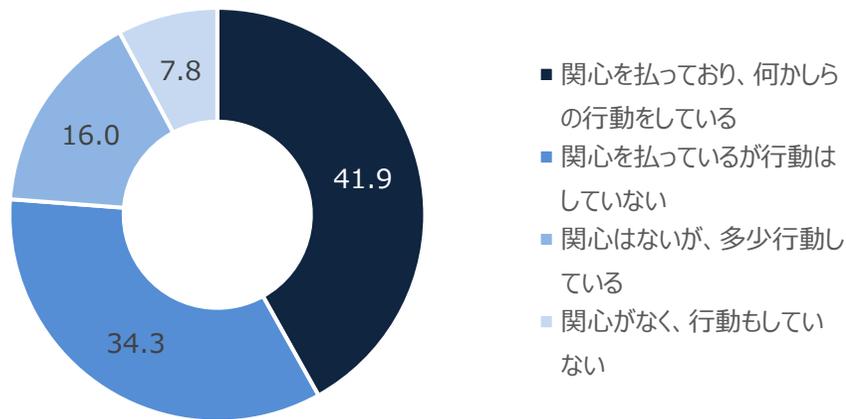
会社が従業員に対して行う健康関連施策のうち、どのようなものを重視しますか。(TOP2ボックス) (Q17)



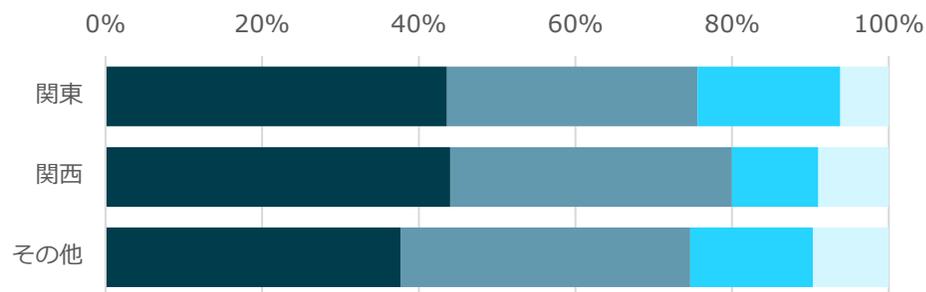
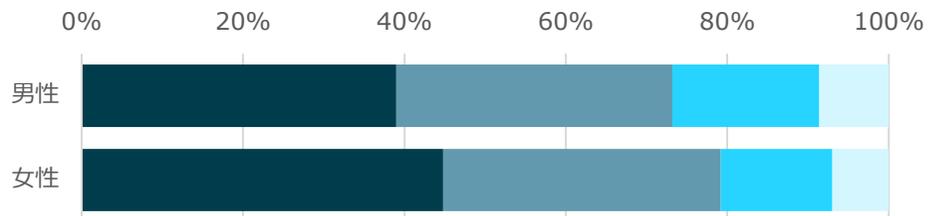
貴方自身の健康的な生活に対する関心度はどの程度ありますか。(Q18)

41.9%の人が健康に関心を持ち行動を起こしている。年収の多い人、年齢の高い人、女性、都市部の方が関心を持っている。

健康関心度（性別、年代別、地域別、年収別）



- 関心を持っており、何かしらの行動をしている
- 関心を持っているが行動はしていない
- 関心はないが、多少行動している
- 関心がなく、行動もしていない

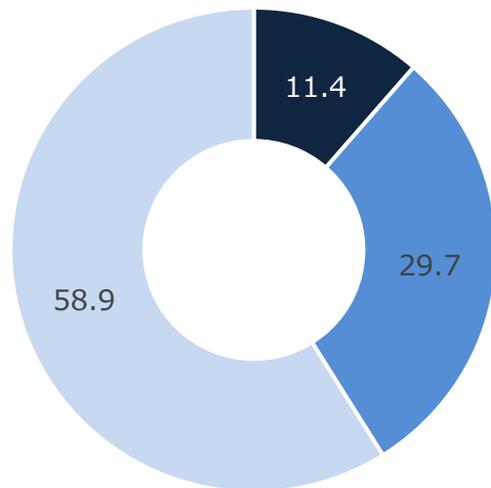


健康経営銘柄、健康経営優良法人認定制度（ホワイト500、ブライト500）についてどの程度知っていますか。（Q19）

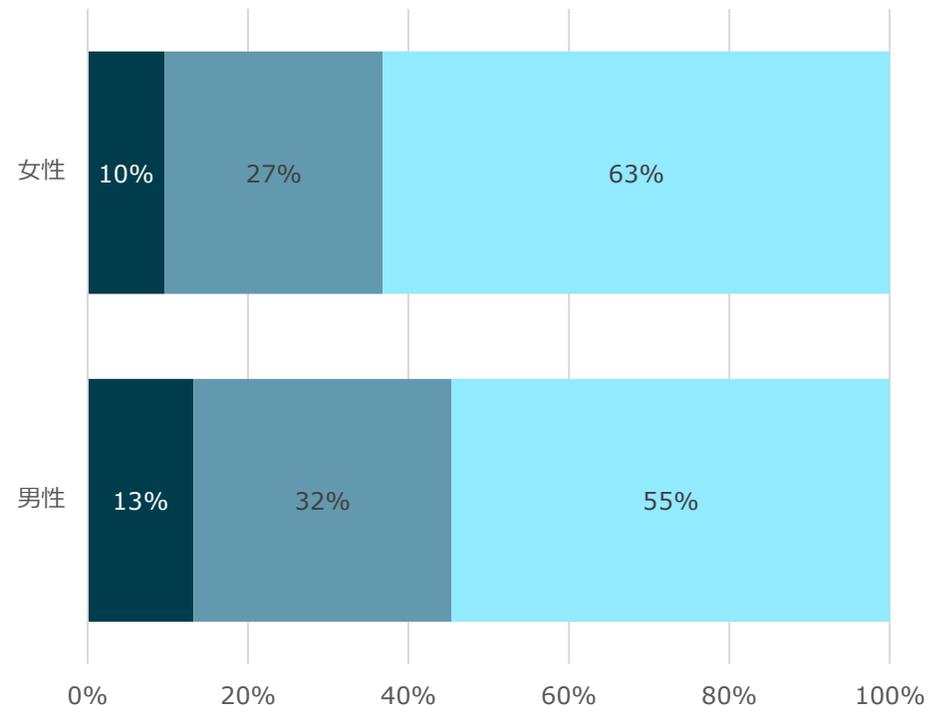
内容理解は11.4%、聞いたことがあるは29.7%。

若い年代（20代・30代）の方が認知度が高く、自ずと転職回数の少ない人、従業員規模の大きい企業に所属している人、都市部（関東圏、関西圏）の人の方が認知度が高い。

■ 健康経営認知度（性別、年代別、地域別、転職回数別、従業員規模別）

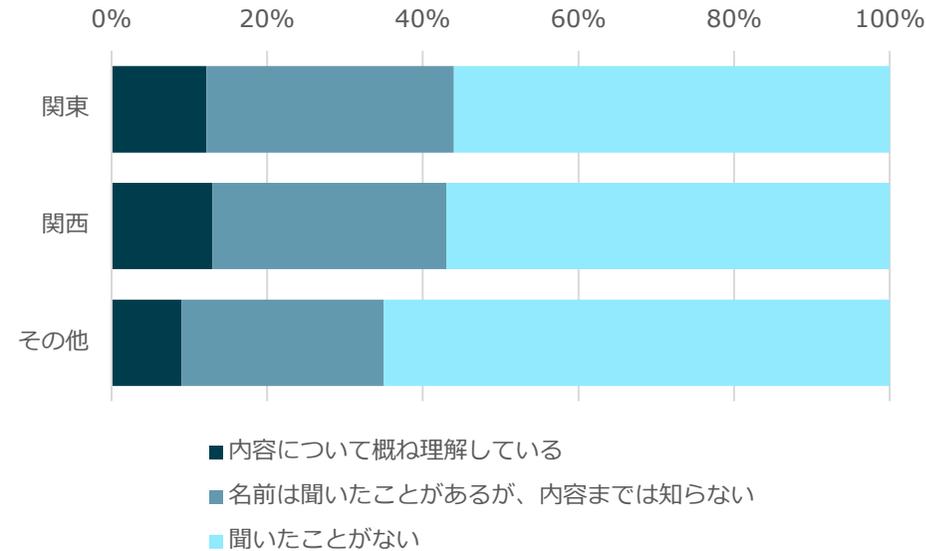
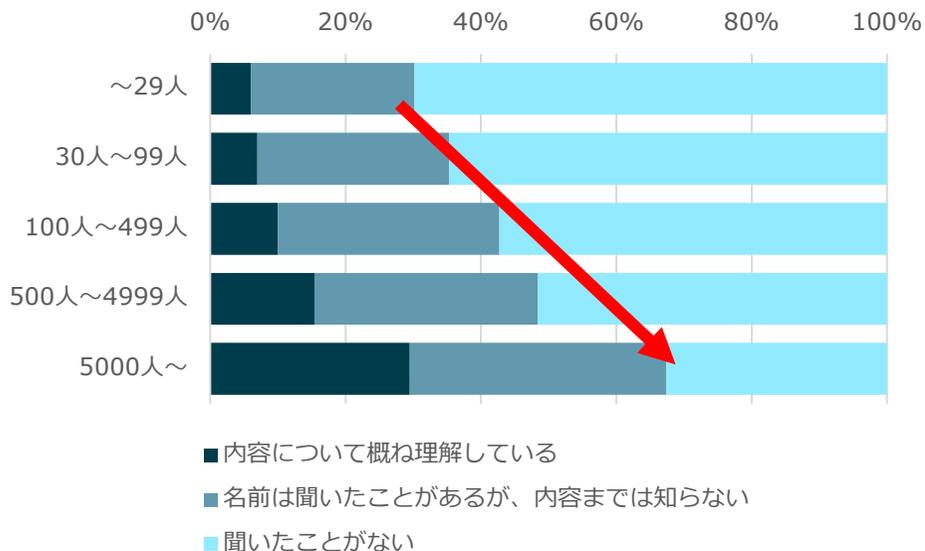
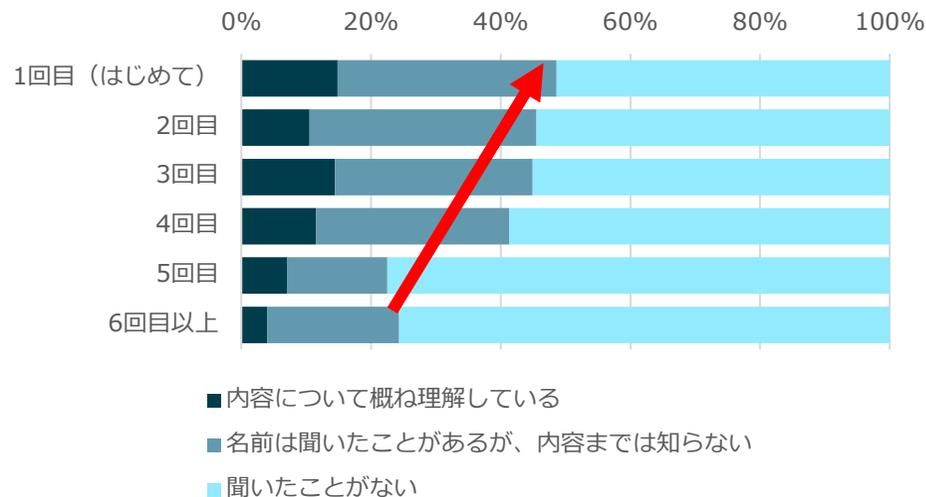
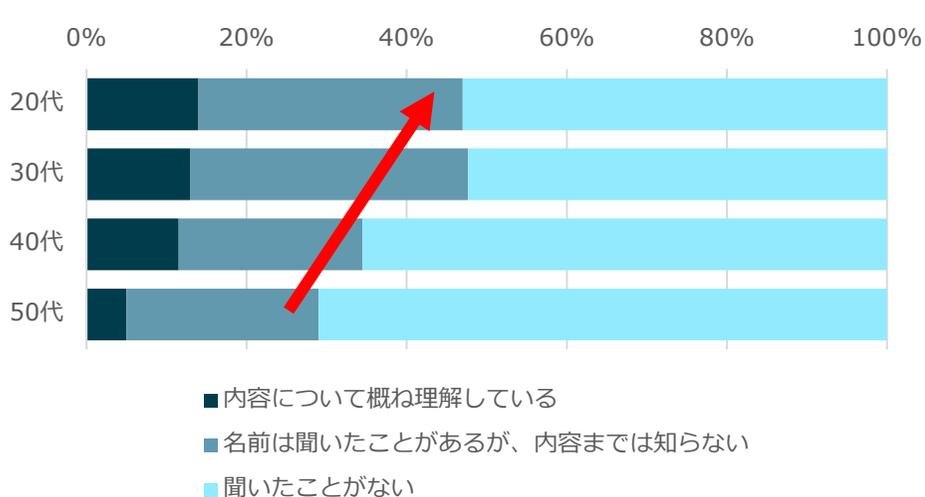


- 内容について概ね理解している
- 名前は聞いたことがあるが、内容までは知らない
- 聞いたことがない



- 内容について概ね理解している
- 名前は聞いたことがあるが、内容までは知らない
- 聞いたことがない

健康経営銘柄、健康経営優良法人認定制度（ホワイト500、ブライト500）についてどの程度知っていますか。（Q19）



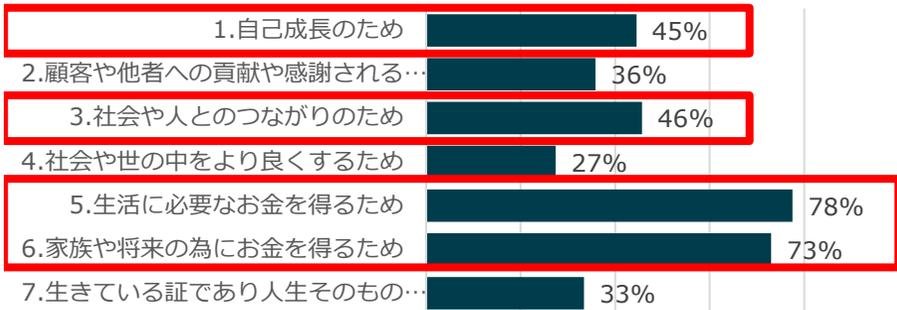
貴方が働く目的について、どの程度重要視していますか。(Q20)

「お金を得るため」と回答した人が最も多い(75%程度)。それ以外の「社会や人とのつながり」「自己成長」などは半数以下。

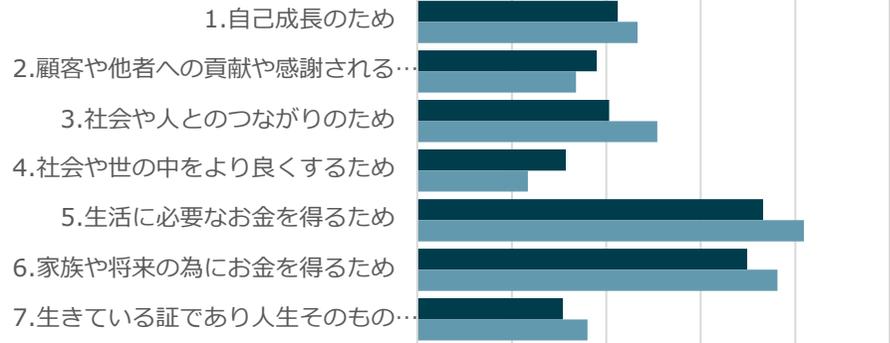
■健康関心度（性別、年代別、地域別）

働く目的

0% 20% 40% 60% 80% 100%

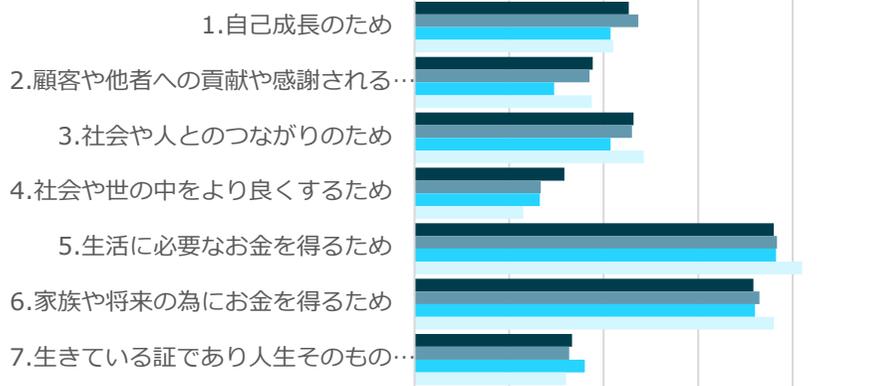


0% 20% 40% 60% 80% 100%



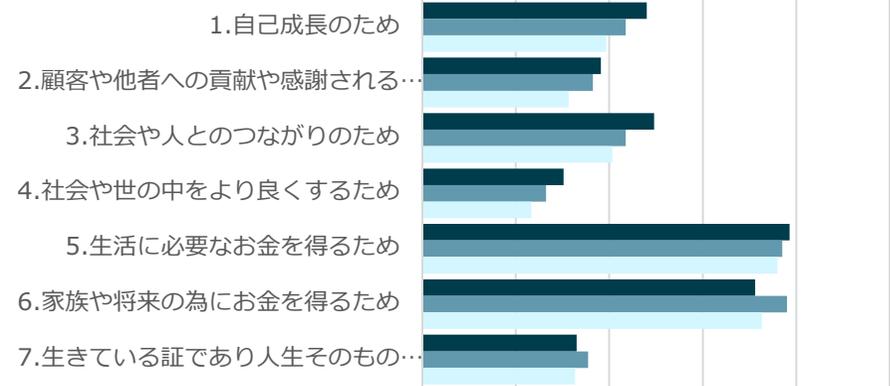
■男性 ■女性

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■20代 ■30代 ■40代 ■50代

0% 20% 40% 60% 80% 100%



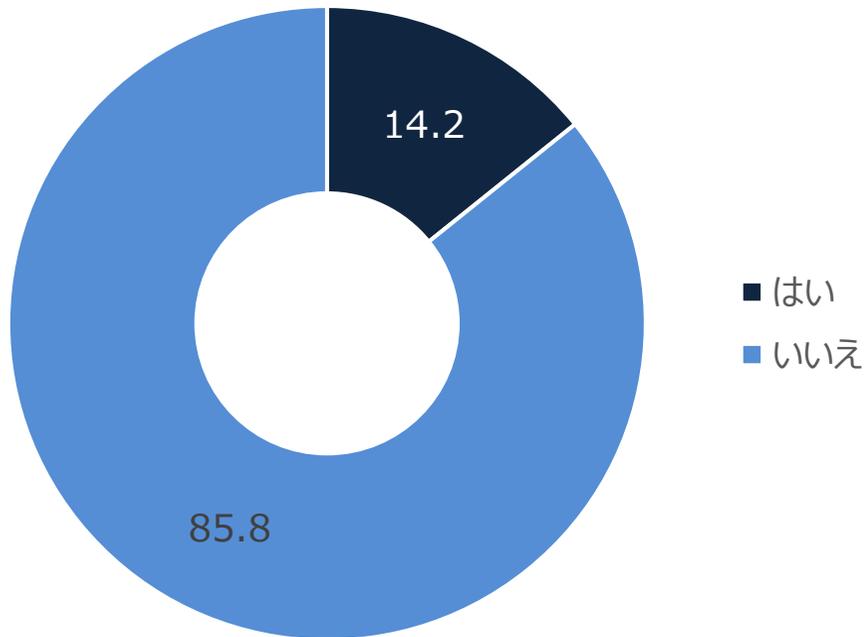
■関東 ■関西 ■地方

心理師との相談経験／印象

心理相談の経験がある人は14.2%。心理相談に良い印象を持つ人は30.1%。
一方で、良いとも悪いともイメージを持たない人が57.6%と大多数。

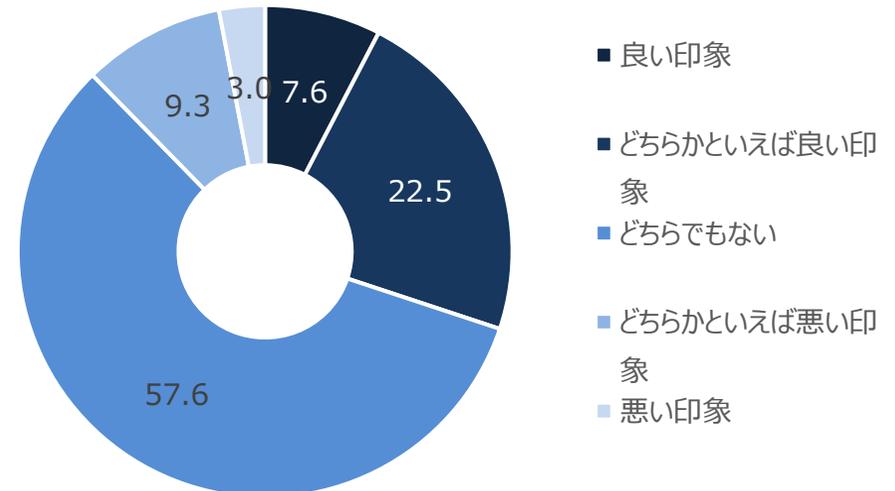
Q21. 貴方は心理師（心理アドバイザー）に、仕事やプライベートについて相談をしたことはありますか。

■ 心理相談経験有無



Q22. 心理師（心理アドバイザー）に、仕事やプライベートについて相談をすることについてどのような印象を持っていますか。

■ 心理相談のイメージ

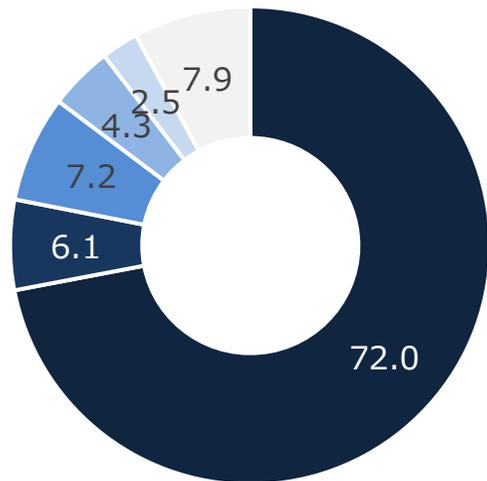


在宅勤務とワーケーション

72%の人が毎日出勤。28%の人が何らか在宅勤務している。（直近正社員転職した1000人のうち、23%が医療介護業、16%が製造業であることが影響。）ワーケーションは約50%の人が関心を持っている。サードプレイス就業は35%の人が可能と回答。

■在宅勤務状況

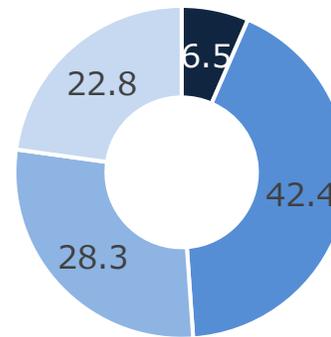
Q24.現在の働き方について教えてください。



- 概ね毎日会社に出勤している
- 概ね週4日会社に出勤、週1日在宅勤務している
- 概ね週3日会社に出勤、週2日在宅勤務している
- 概ね週2日会社に出勤、週3日在宅勤務している
- 概ね週1日会社に出勤、週4日在宅勤務している
- 概ね毎日在宅勤務している

■ワーケーション関心度

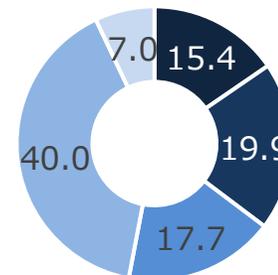
地方などではたらく「ワーク」と余暇の「バケーション」を一体化した「ワーケーション」という働き方が注目されていますが、ワーケーションについての興味度合いを教えてください。



- 実際にワーケーションで働いたことがある
- いつかワーケーションで働いてみたい
- ワーケーションに興味は無い
- 分からない

■サードプレイス就業可能性

Q26.現在の就業先ではオフィスや自宅以外の就業場所で働くことは可能でしょうか。



- できる
- 多分できると思う
- 多分できないと思う
- できない
- わからない

カテゴリ 1

仕事満足度群での比較

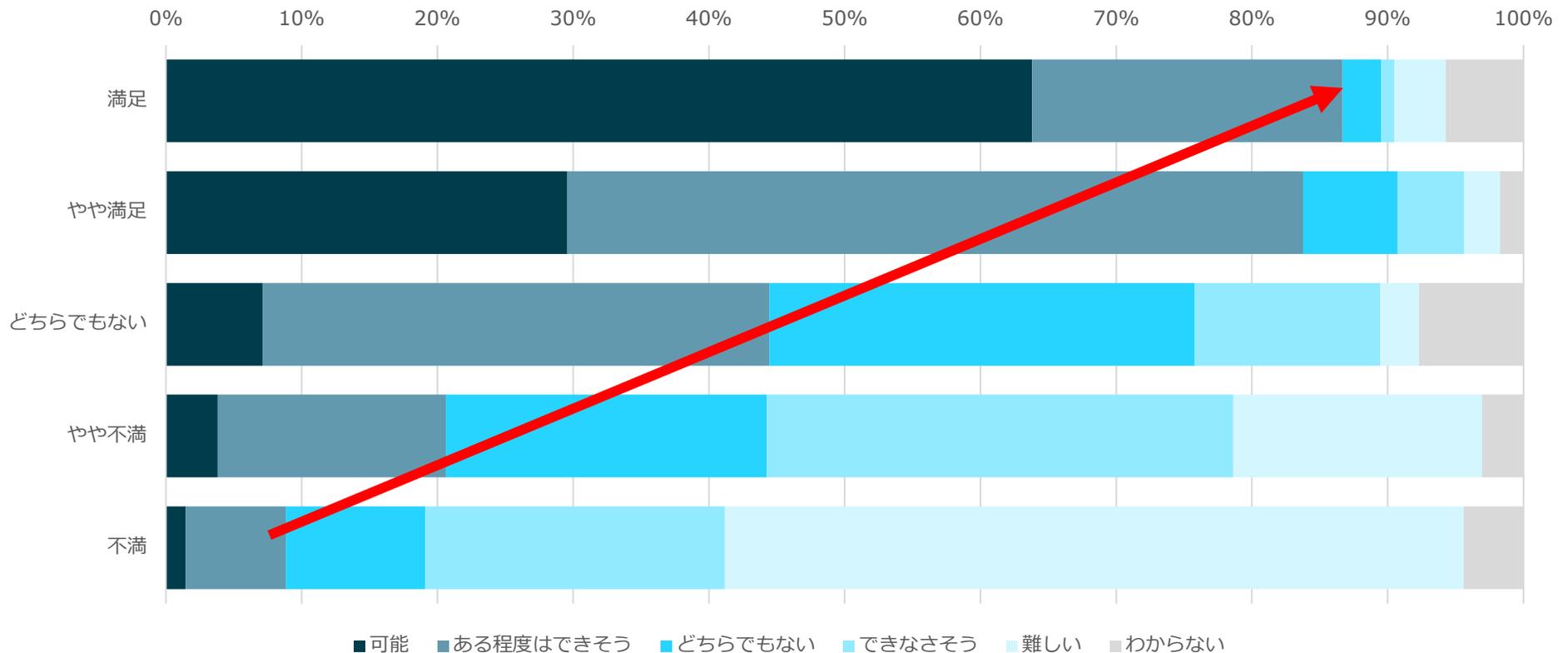
転職後満足度/長期就業可能性/ホワイト企業の関係性



転職後、長期就業が期待でき、ホワイト企業であるほど、転職後の仕事満足度・生活幸福度が高くなる。(これらの指標を「仕事満足度群」と呼ぶ) 以下のグラフでは、転職後の仕事満足度・生活幸福度が高い群ほど、転職後、長期就業の可能性を高いと感じている。

転職後生活幸福度別(Q8.4)・長期就業可能性(Q9)

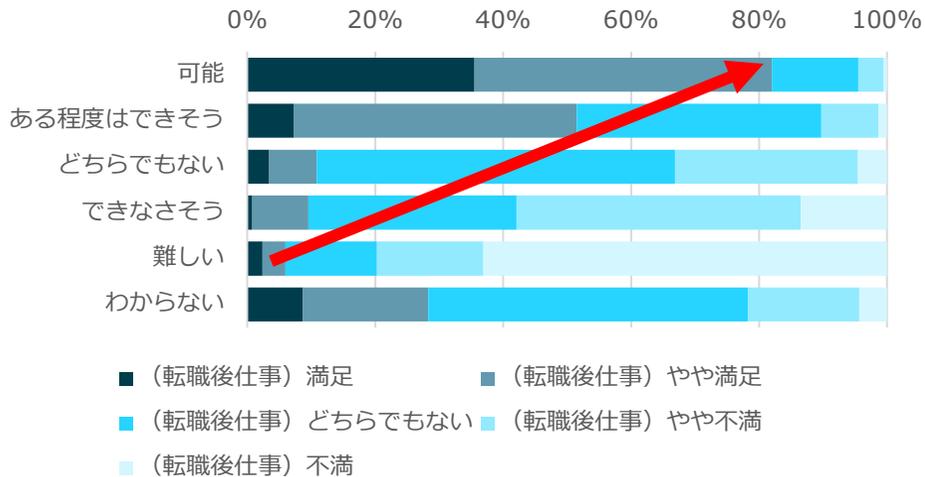
転職後の「生活満足度」別 長期就業可能性



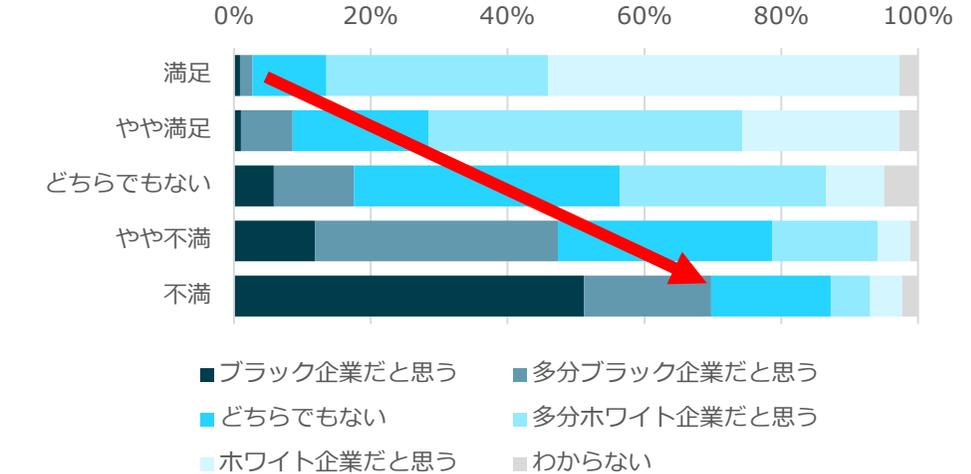
転職後満足度/長期就業可能性/ホワイト企業の関係性

転職後、長期就業が期待でき、ホワイト企業であるほど、転職後の仕事満足度・生活幸福度が高くなる。

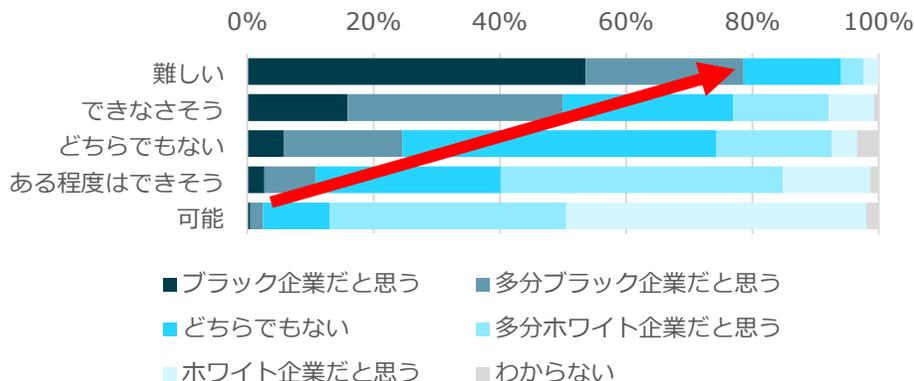
転職後仕事満足度(Q8.2)×長期就業可能性(Q9)



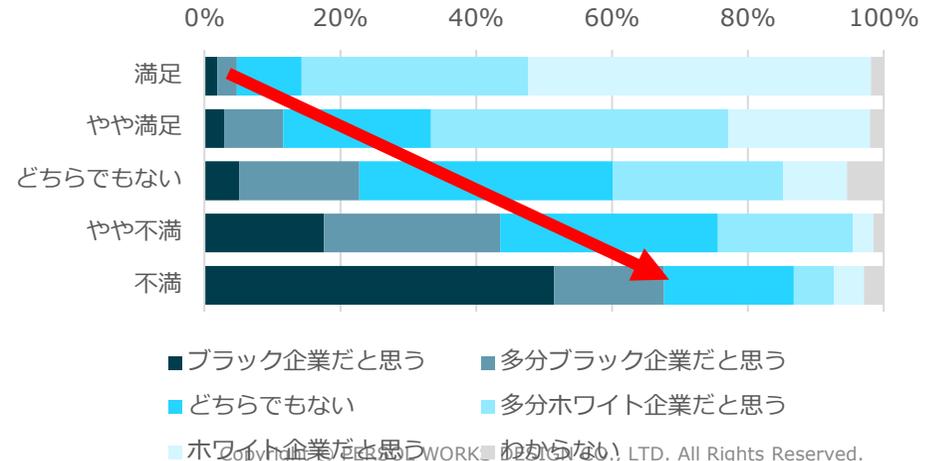
転職後仕事満足度(Q8.2)×ブラックorホワイト(Q10)



長期就業可能性(Q9)×ブラックorホワイト(Q10)



転職後生活幸福度(Q8.4)×ブラックorホワイト(Q10)

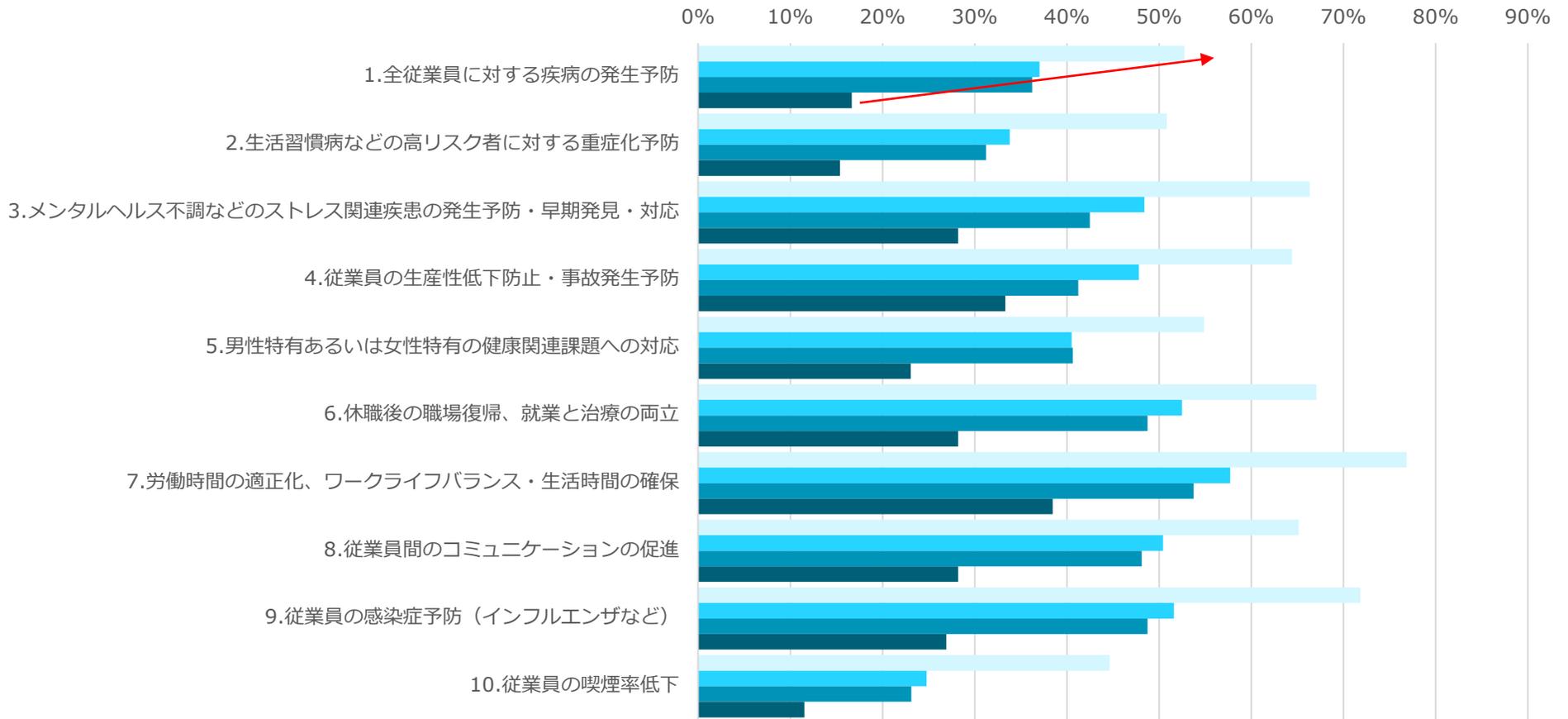


カテゴリ2 健康リテラシー・意欲群での比較

健康施策の重視度(Q17)×健康関心度(Q18)

健康関心度の高い群は、健康施策を重視している傾向

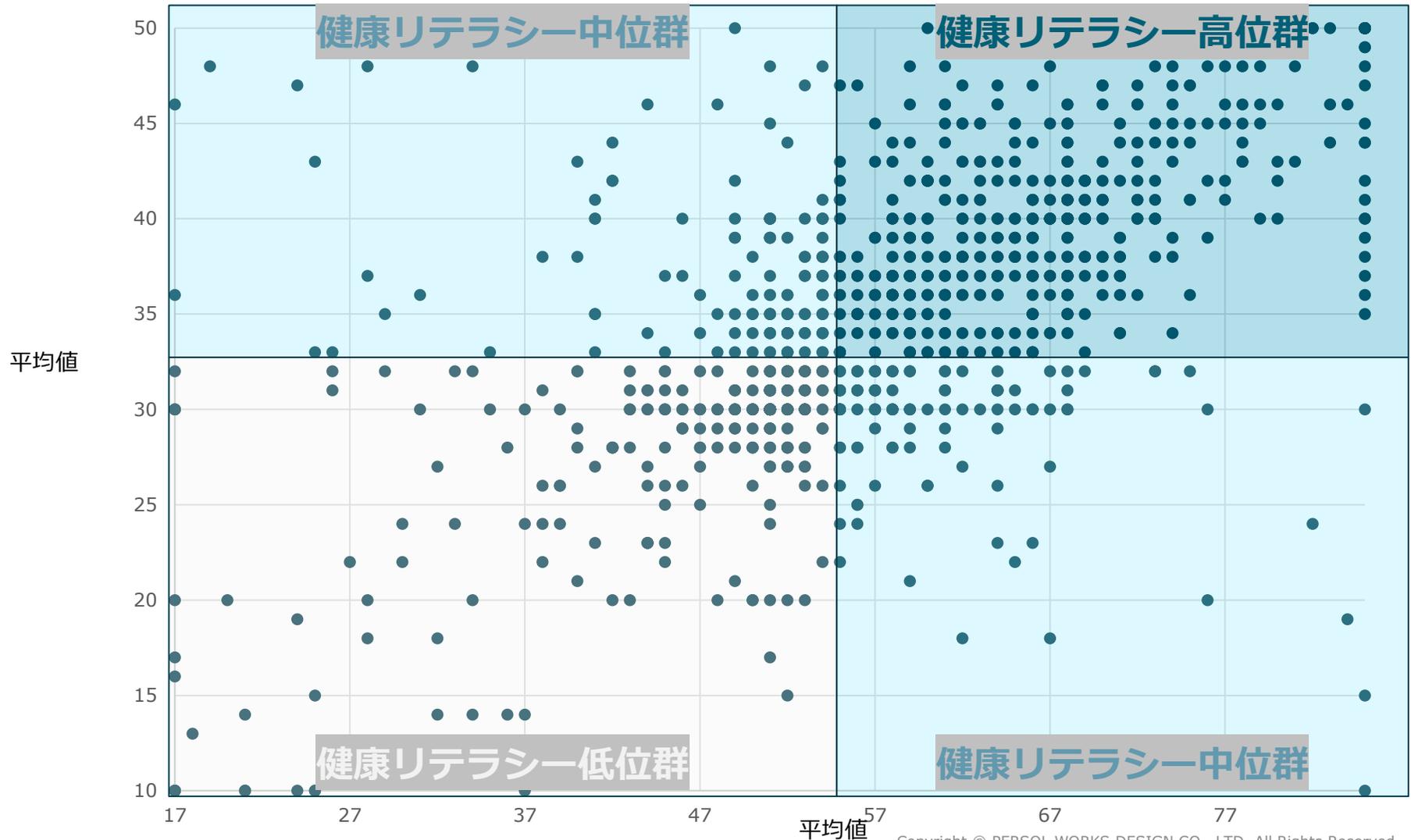
健康関心度別 企業の健康関連施策の重視度



■ 関心を払っており、何かしらの行動をしている ■ 関心を払っているが行動はしていない ■ 関心はないが、多少行動している ■ 関心がなく、行動もしていない

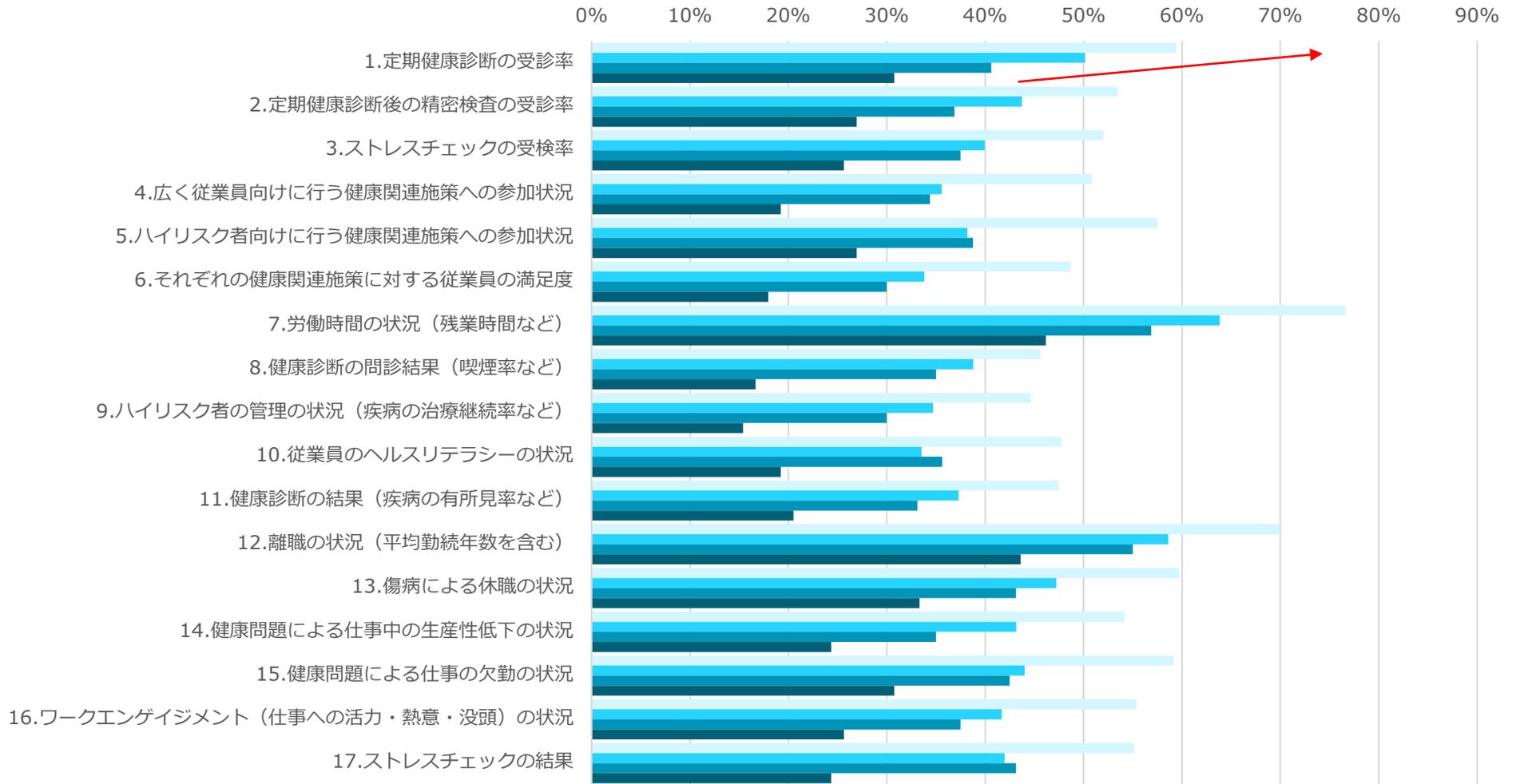
健康配慮企業の判断度(Q16)×健康施策の重要度(Q17)

健康に配慮している企業か判断できる度合いと、会社が行う健康関連施策を重視する度合いは正の相関がある。
また、Q16・Q17を点数化した合算値の平均を境に健康リテラシー高位群・中位群・低位群と分けた。



健康配慮企業の判断度(Q16)×健康関心度(Q18)

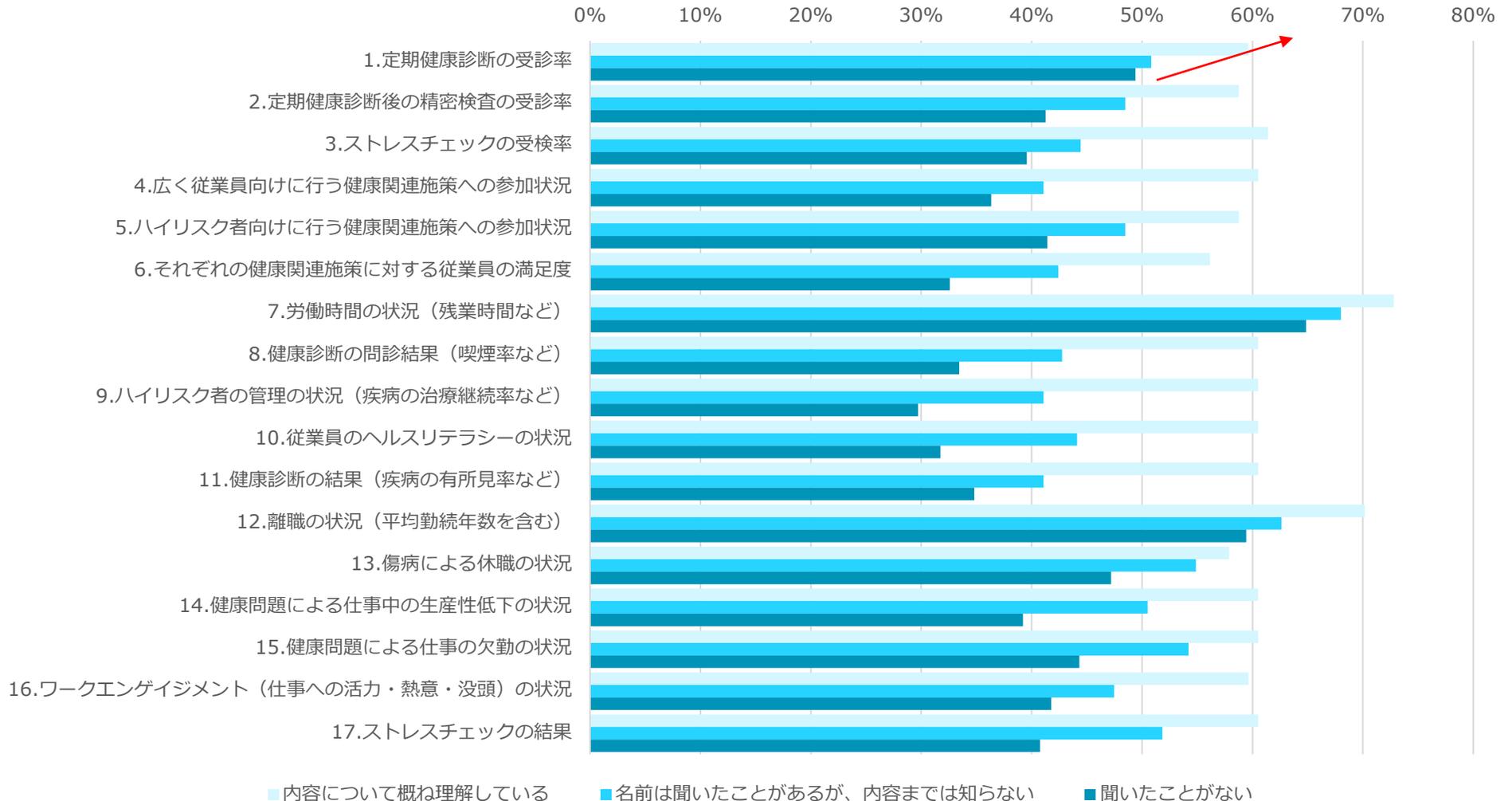
健康関心度の高い群は、健康に配慮している企業か判断できる傾向



■ 関心を払っており、何かしらの行動をしている ■ 関心を払っているが行動はしていない ■ 関心はないが、多少行動している ■ 関心がなく、行動もしていない

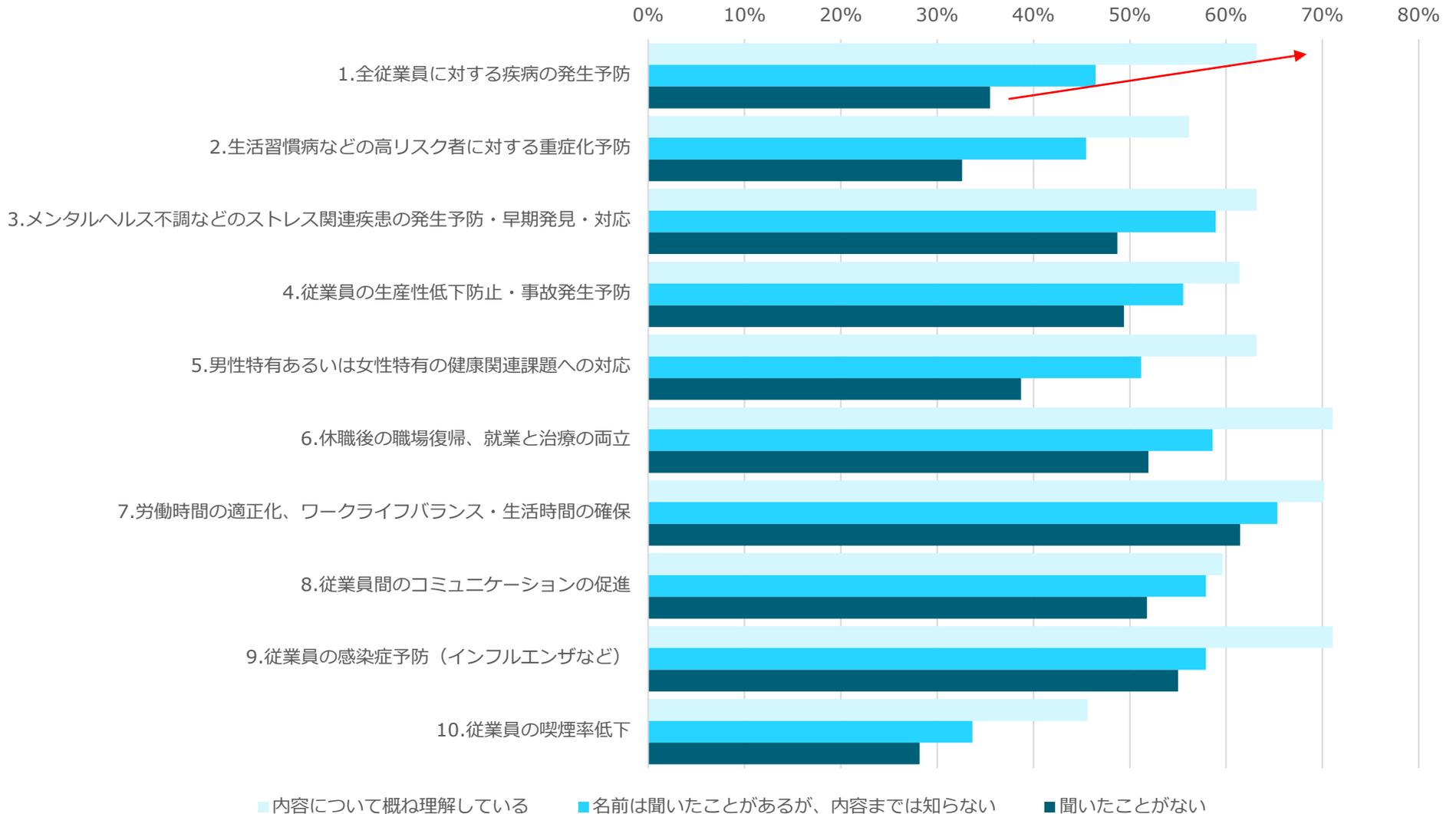
健康配慮企業の判断度(Q16)×健康経営認知度(Q19)

健康経営の認知度が高い群は、健康に配慮している企業か判断できる傾向



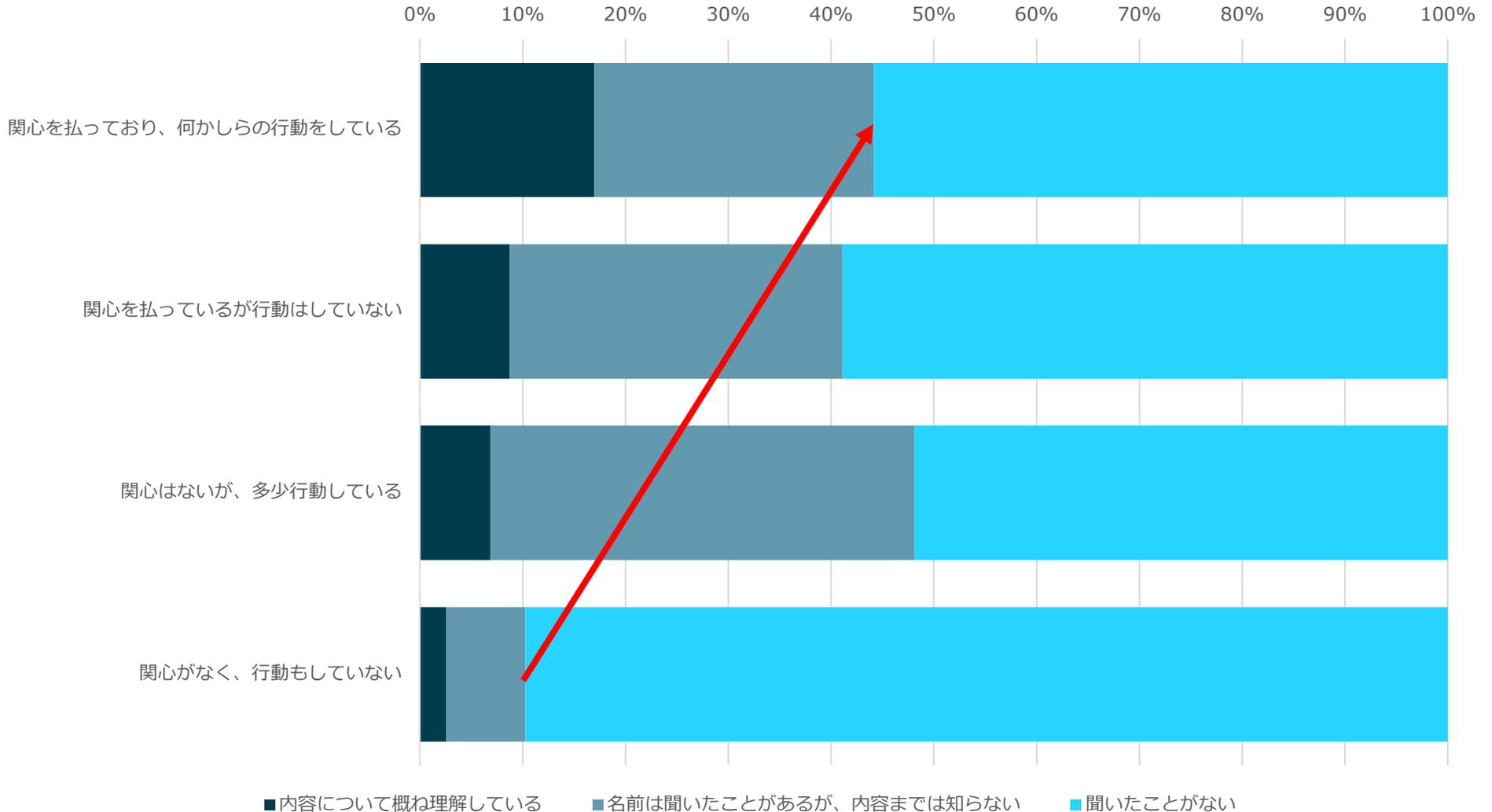
健康重視施策(Q17)×健康経営認知度(Q19)

健康経営の認知度の高い群は、健康施策を重視している傾向



健康関心度(Q18)×健康経営認知度(Q19)

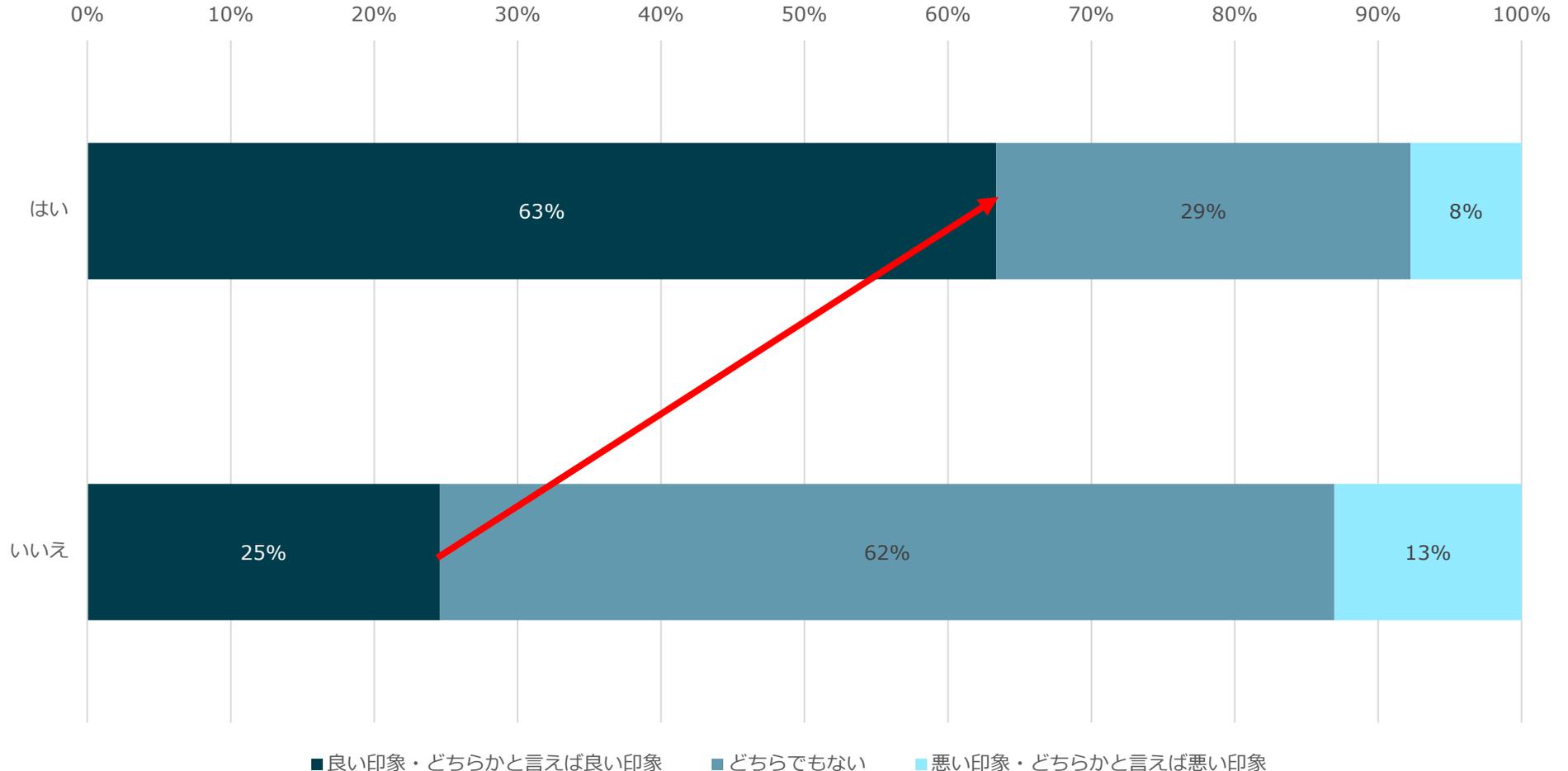
健康経営の認知度の高い群は、健康に対する関心度も高い傾向



カテゴリ 3 ヘルスケアサービス群での比較

心理相談利用(Q21)×心理相談のイメージ(Q22)

心理相談を利用したことがある人のうち、心理相談に対して「良いイメージ」を持つのは63%
 心理相談を利用したことがない人のうち、心理相談に対して「良いイメージ」を持つのは25%
心理相談の利用有無が、心理相談に対するイメージに影響を与えている。

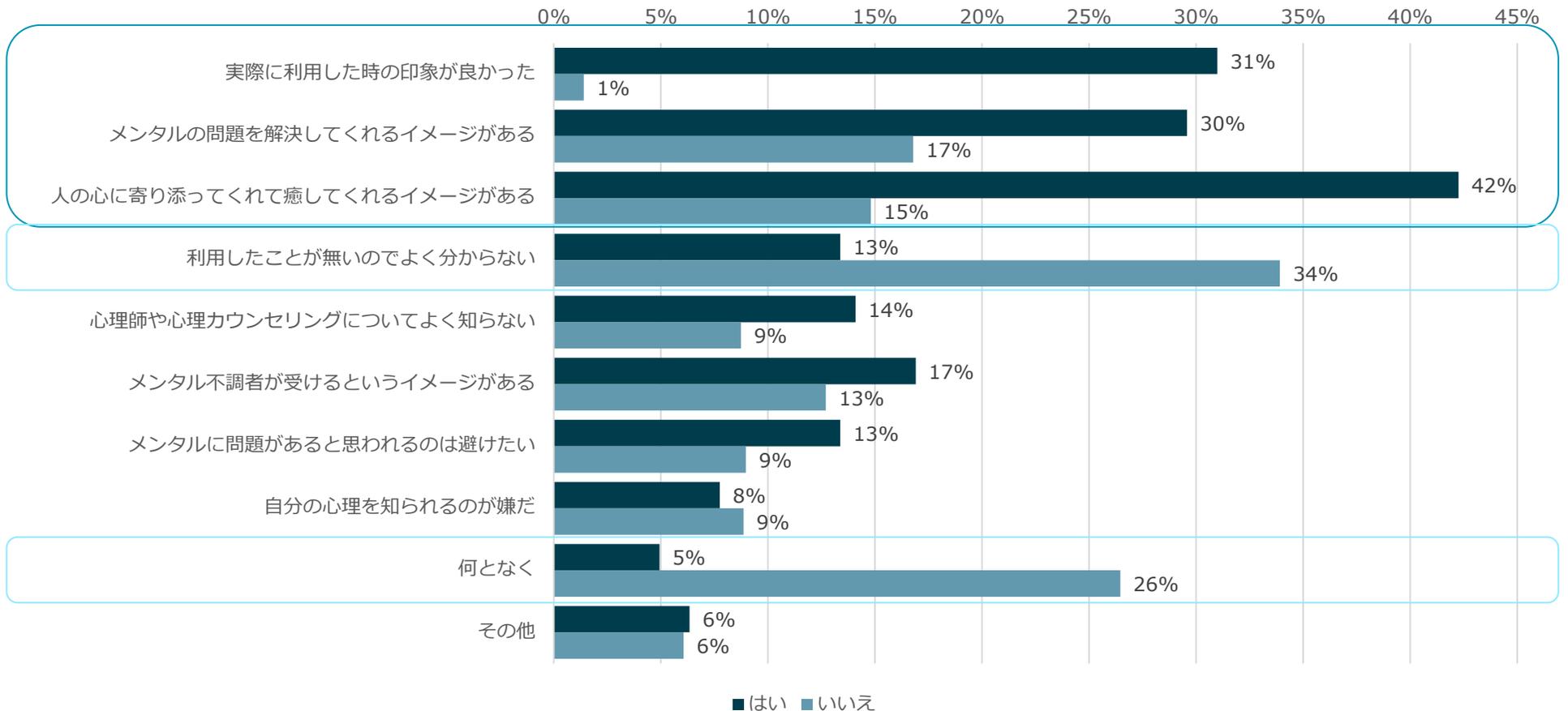


心理相談利用(Q21)×心理相談のイメージ理由(Q23)

心理相談を利用したことがある人は「利用した時の印象の良さ」、「メンタルの問題解決」、「人の心に寄り添ってくれる」など**ポジティブな印象**を持っている。

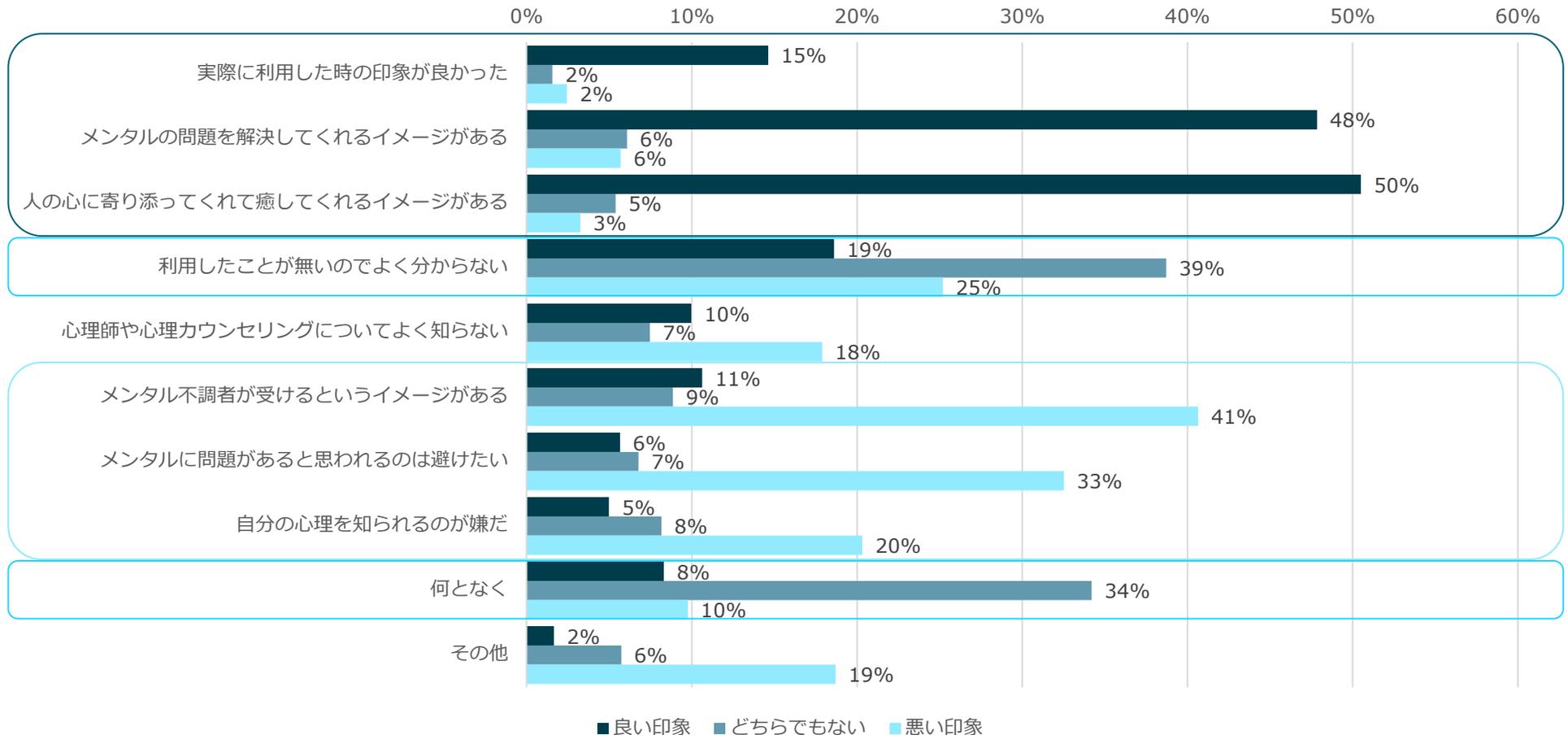
一方で、利用したことのない人は「よくわからない」「なんとなく」が多く、そもそも**イメージが無い**。

また利用の有無に関わらず、「メンタル不調者が受けるもの」「メンタルに問題があると思われるのは避けたい」「自分の心理を知られるのが嫌だ」という**保守的な層が一定割合**いる。



心理相談イメージ(Q22)×心理相談イメージ理由(Q23)

心理相談を「良い印象」で捉えている人は、心理相談の利点を理解している。
 心理相談を「悪い印象」で捉えている人は、メンタル問題を忌避したいと考えている。
 心理相談に対するイメージのない人は、「よくわからない」、「何となく」といった理由が多い。

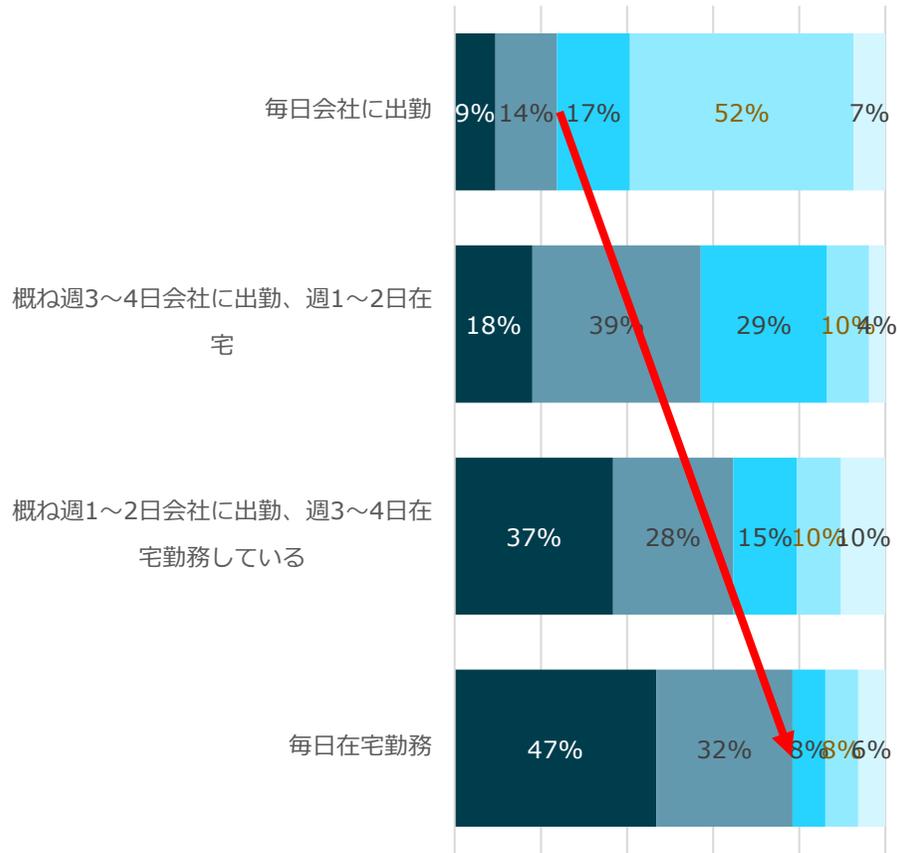


在宅勤務比率/ワーケーション/サードプレイス就業の相関

在宅勤務比率の高さ、ワーケーションへの関心度の高さ、サードプレイスでの就業可能性の高さは正の相関

Q24_在宅勤務比率×Q26_サードプレイス就業

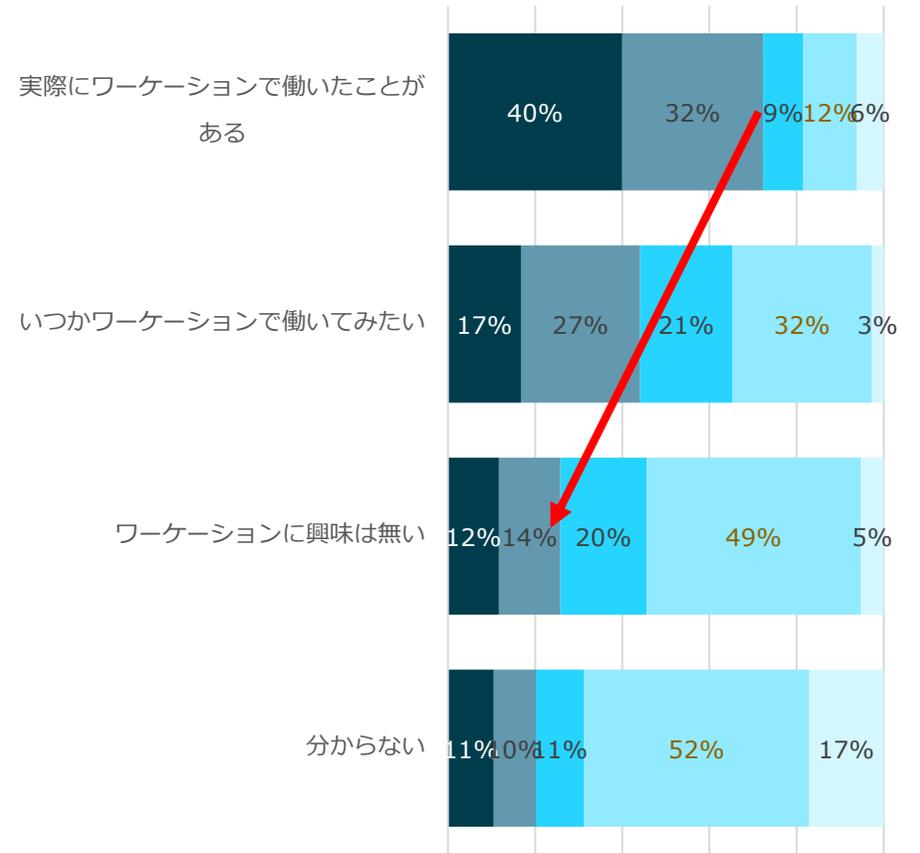
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■できる ■多分できると思う ■多分できないと思う ■できない ■分からない

Q25_ワーケーション興味×Q26_サードプレイス就業

0% 20% 40% 60% 80% 100%



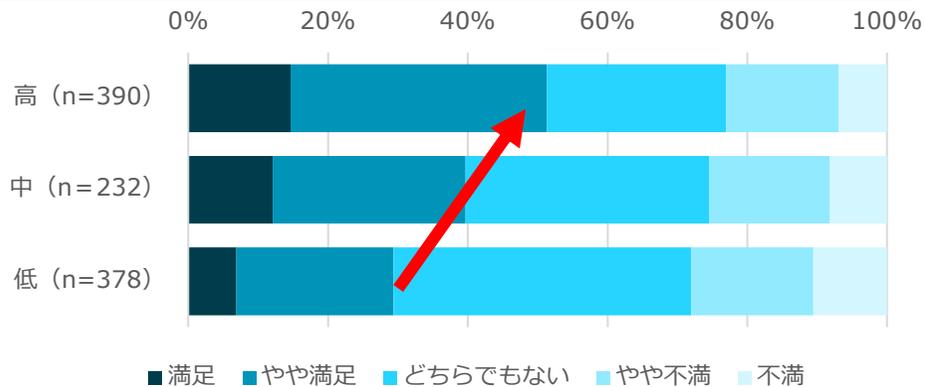
■できる ■多分できると思う ■多分できないと思う ■できない ■わからない

カテゴリ 4
仕事満足度群×
健康リテラシー・意欲群の比較

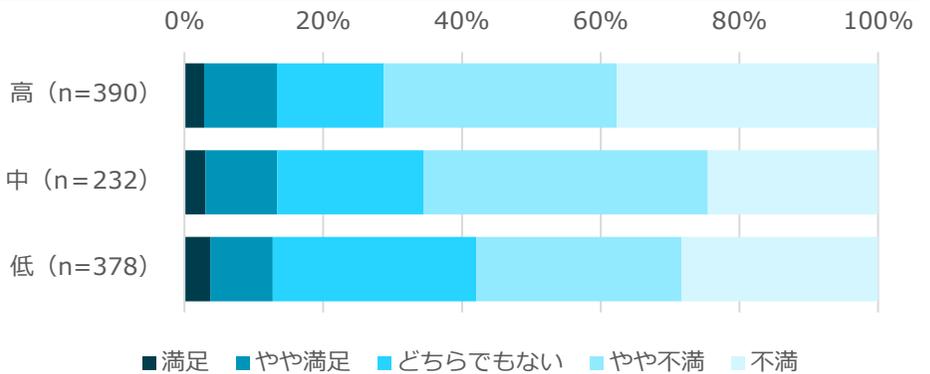
健康リテラシーの高低差と転職後仕事満足度・幸福度の相関

「健康リテラシー」の高位群の方が、転職後の「仕事満足度」「生活幸福度」が高い。一方、転職前の「仕事満足度」・「生活幸福度」と比較したが相関性は見られないため、健康リテラシーの高位群が転職を機に満足度が高まったと考えられる。

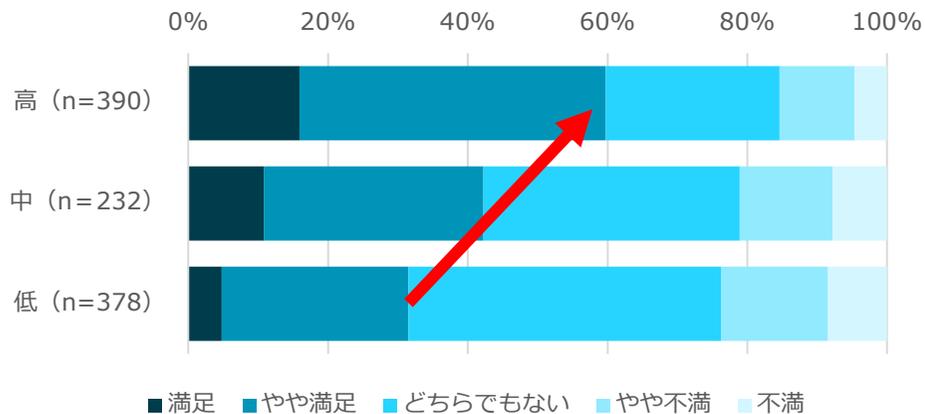
■ 転職後「仕事満足度」



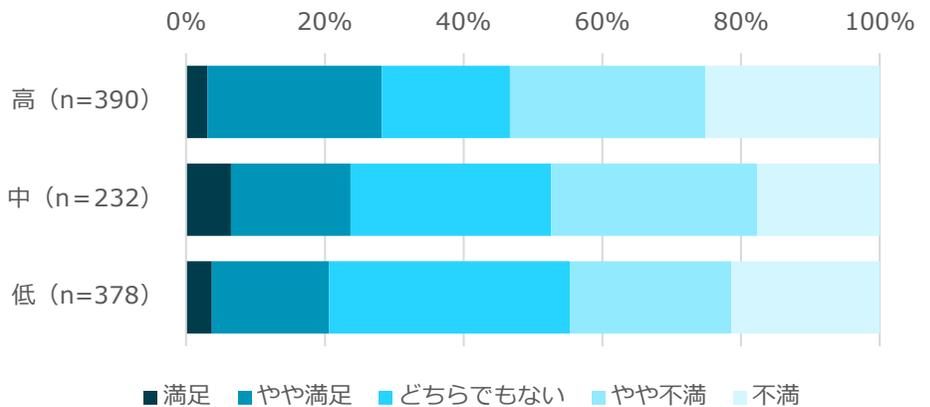
■ 転職前「仕事満足度」



■ 転職後「生活幸福度」



■ 転職前「生活幸福度」



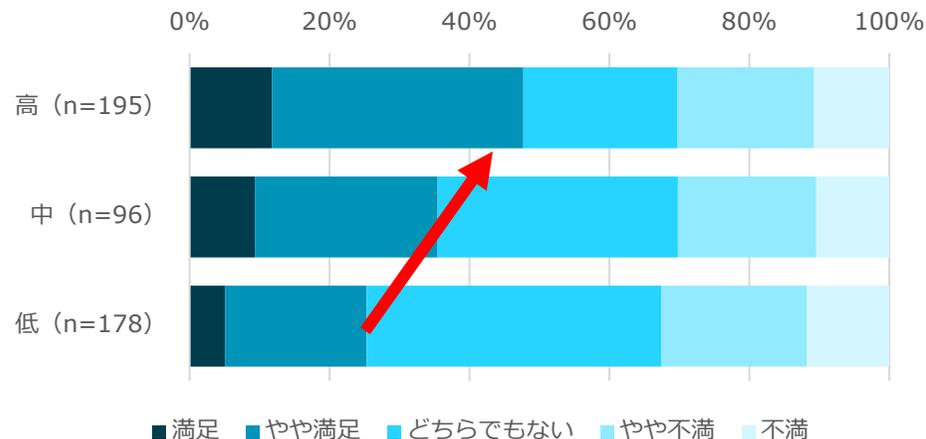
※「健康リテラシー」は、Q16（どのような情報があれば、従業員の健康に配慮している会社かどうかを判断できると思いますか。（16項目））と、Q17（会社が従業員に対して行う健康関連施策のうち、どのようなものを重視しますか。（10項目））のそれぞれの合算値から双方共に平均を上回った群を「高」、双方ともに平均を下回った群を「低」、それ以外を「中」としている。

年収別・健康リテラシーの高低差と転職後仕事満足度・幸福度の相関

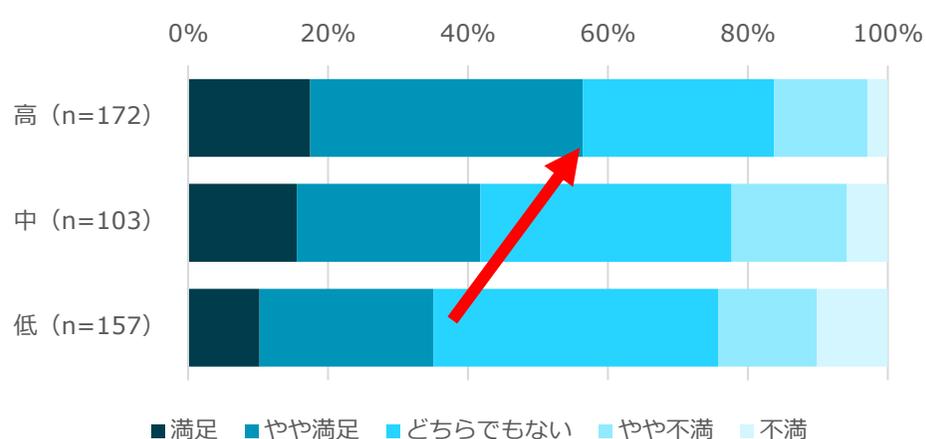
年収の高い方が健康リテラシーが高いという仮説を否定するために年収群別に分けた。

結果的に、**年収の高低には関係なく、健康リテラシーの高低が転職後の満足度と相関している**ことがわかる。

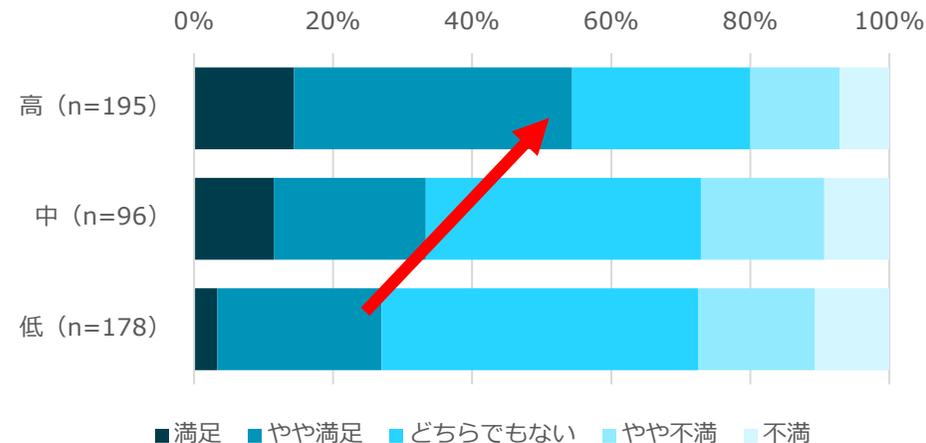
■ 年収400万円未満・転職後「仕事満足度」



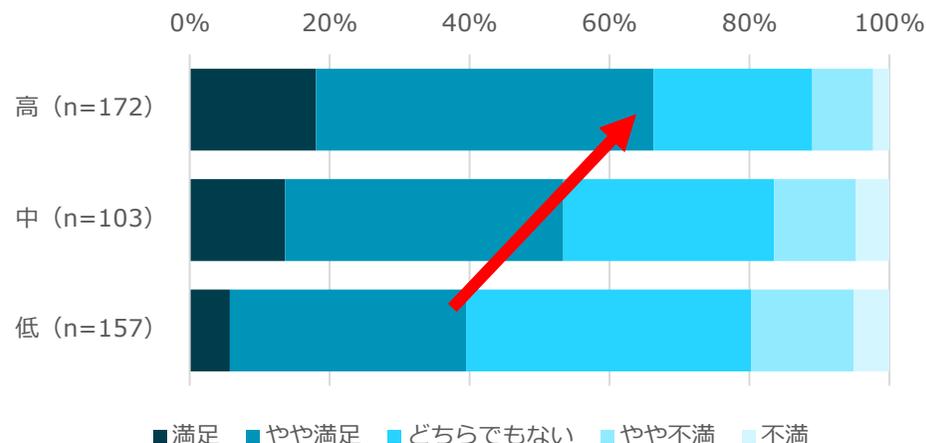
■ 年収400万円以上・転職後「仕事満足度」



■ 年収400万円未満・転職後「生活幸福度」



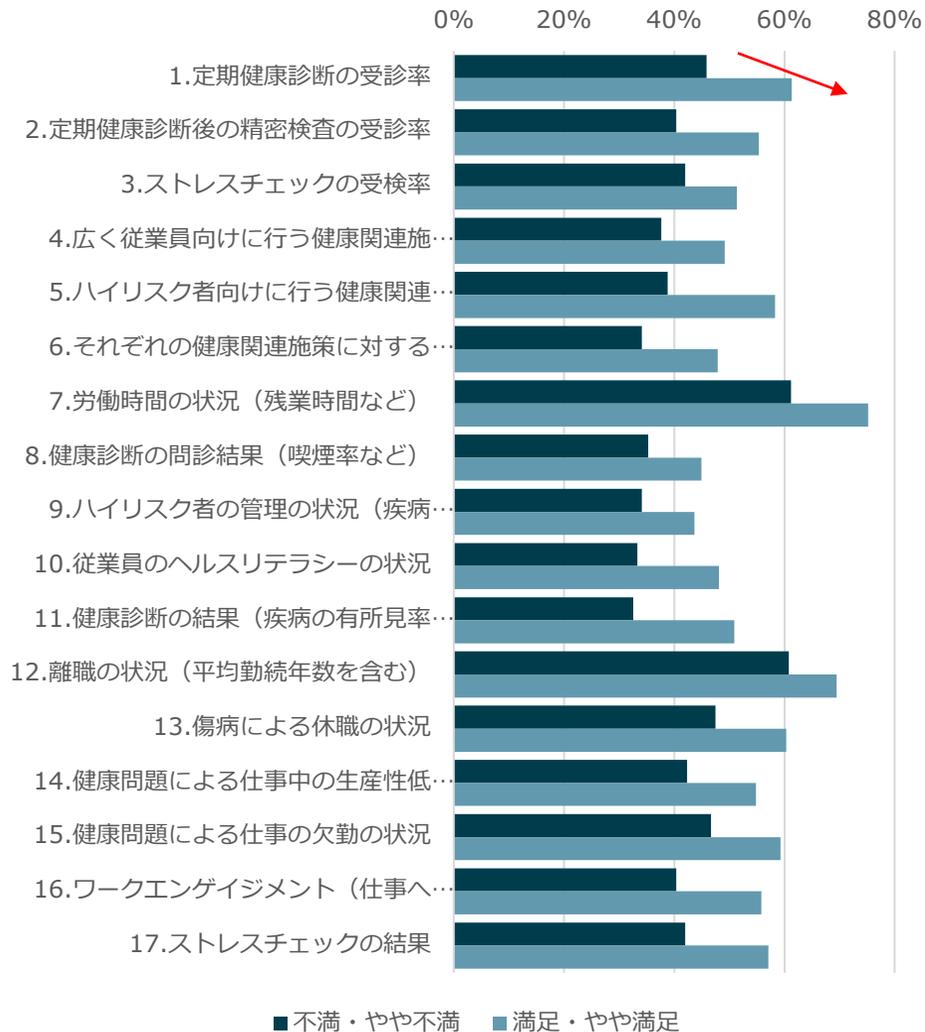
■ 年収400万円以上・転職後「生活幸福度」



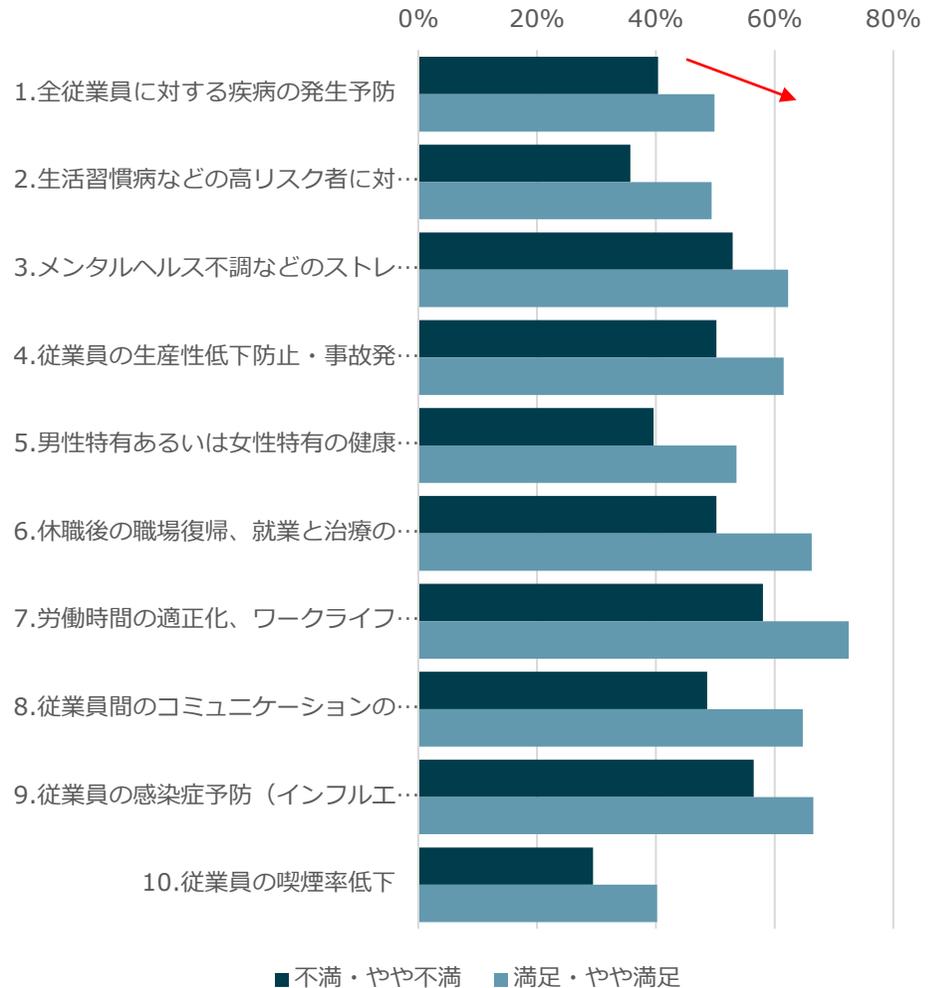
転職後仕事満足度と健康リテラシー要素の関係性

転職後の仕事満足度が高い群の方が、会社の健康施策の関心度・重要視度合い（健康リテラシー）が高い。

Q8.2_転職後仕事満足度×Q16_健康配慮の判断



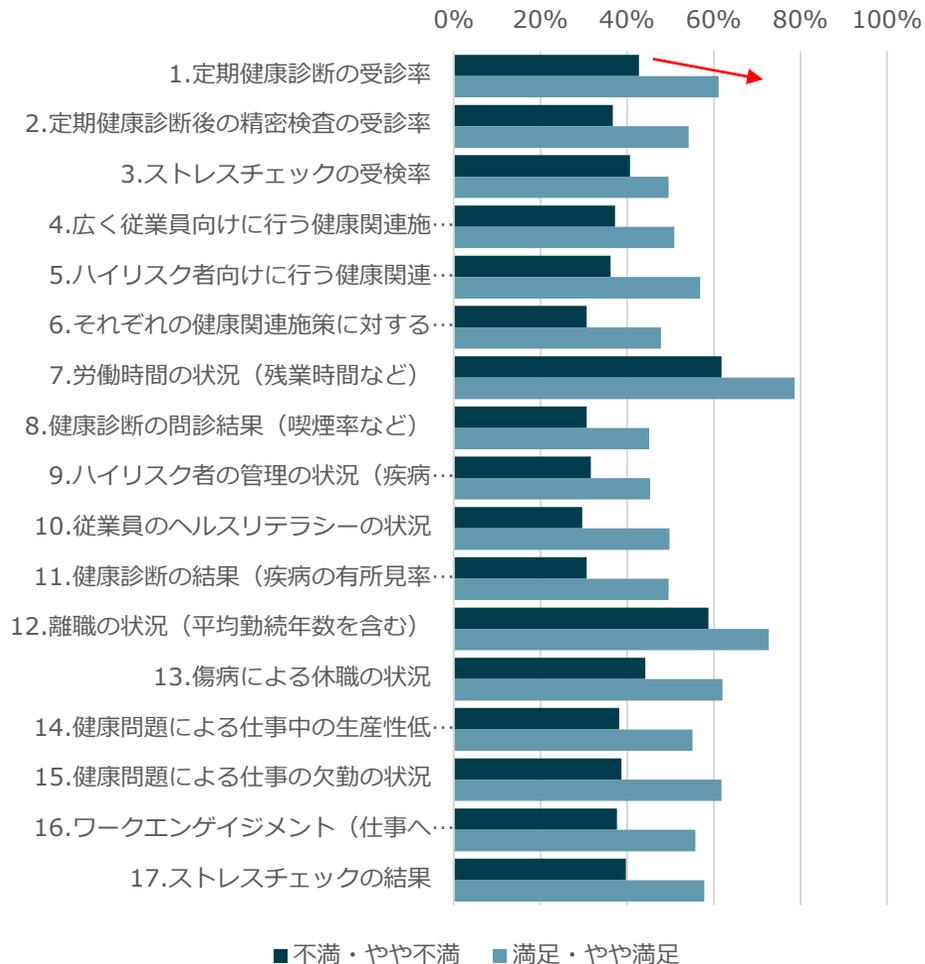
Q8.2_転職後仕事満足度×Q17_健康重視施策



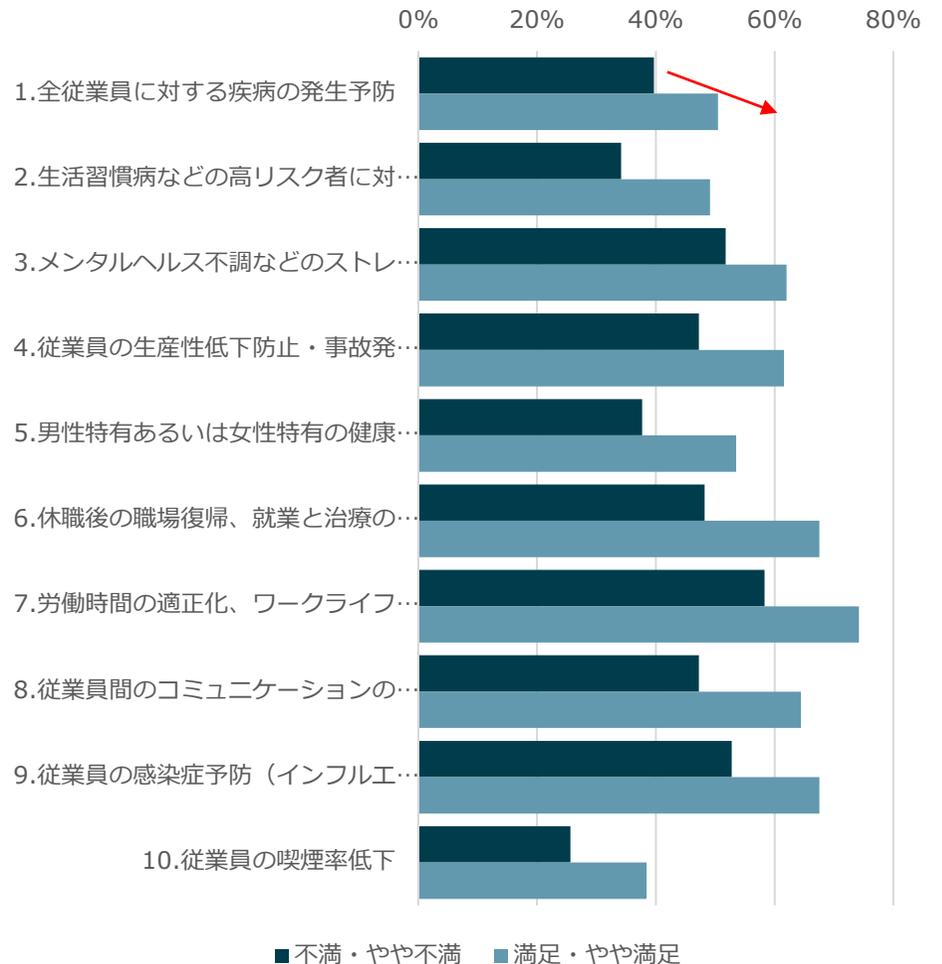
転職後生活幸福度と健康リテラシー要素の関係性

転職後の生活幸福度が高い群の方が、会社の健康施策の関心度・重要視度合い（健康リテラシー）が高い。

Q8.4_ 転職後生活幸福度×Q16_ 健康配慮の判断



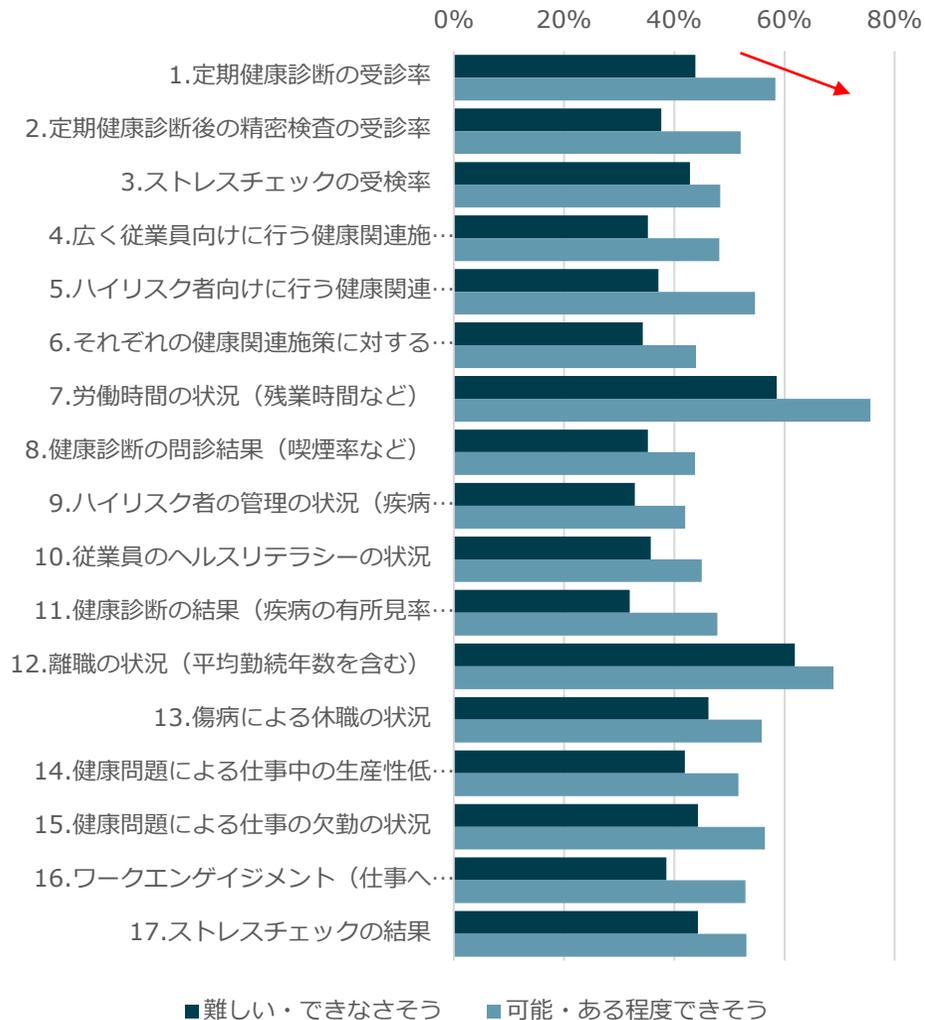
Q8.4_ 転職後生活幸福度×Q17_ 健康重視施策



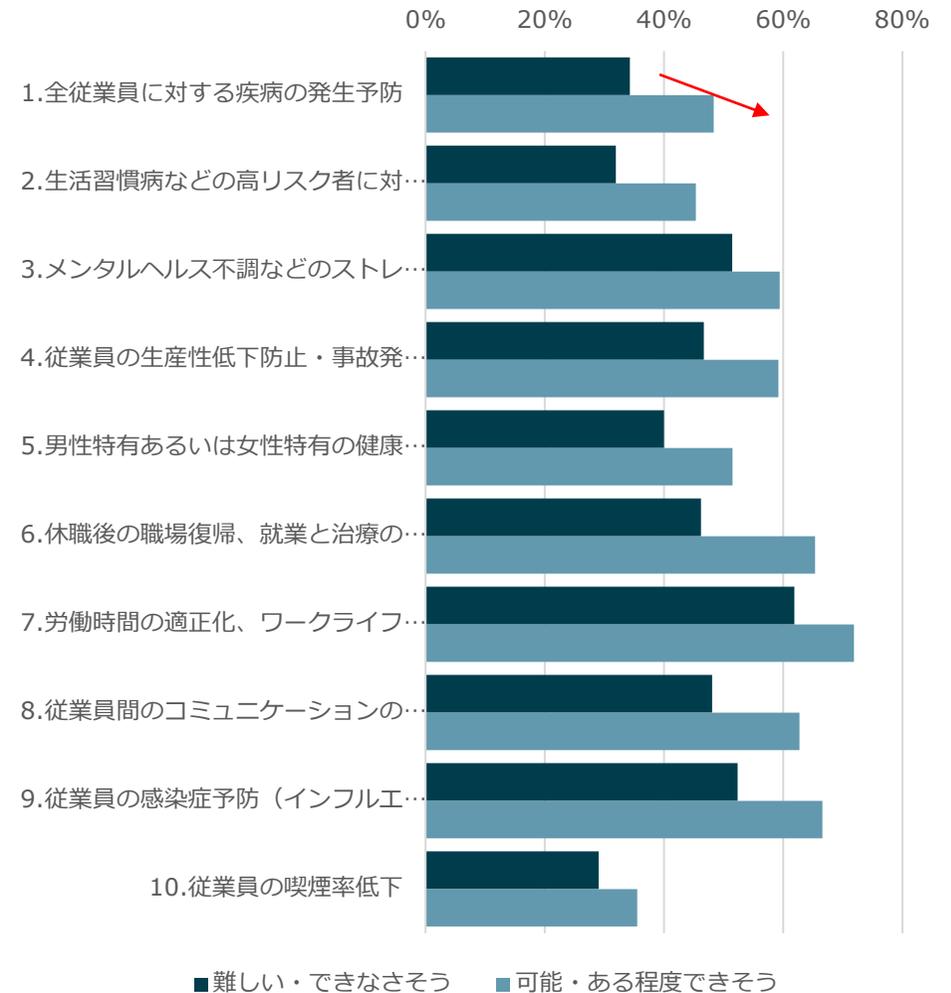
長期勤務可能性と健康リテラシー要素の関係性

転職後の長期勤務のが高い群の方が、会社の健康施策の関心度・重要視度合い（健康リテラシー）が高い。

Q9_長期勤務可能性×Q16_健康配慮の判断



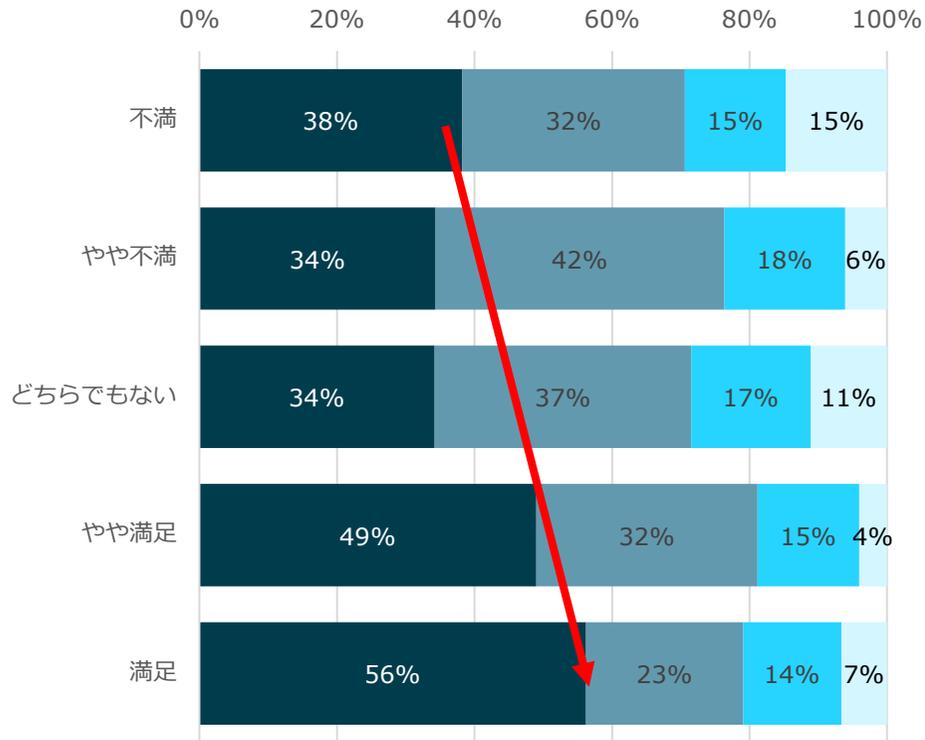
Q9_長期勤務可能性×Q17_健康施策重視度



転職後生活幸福度/健康関心度/健康経営認知度の関係性

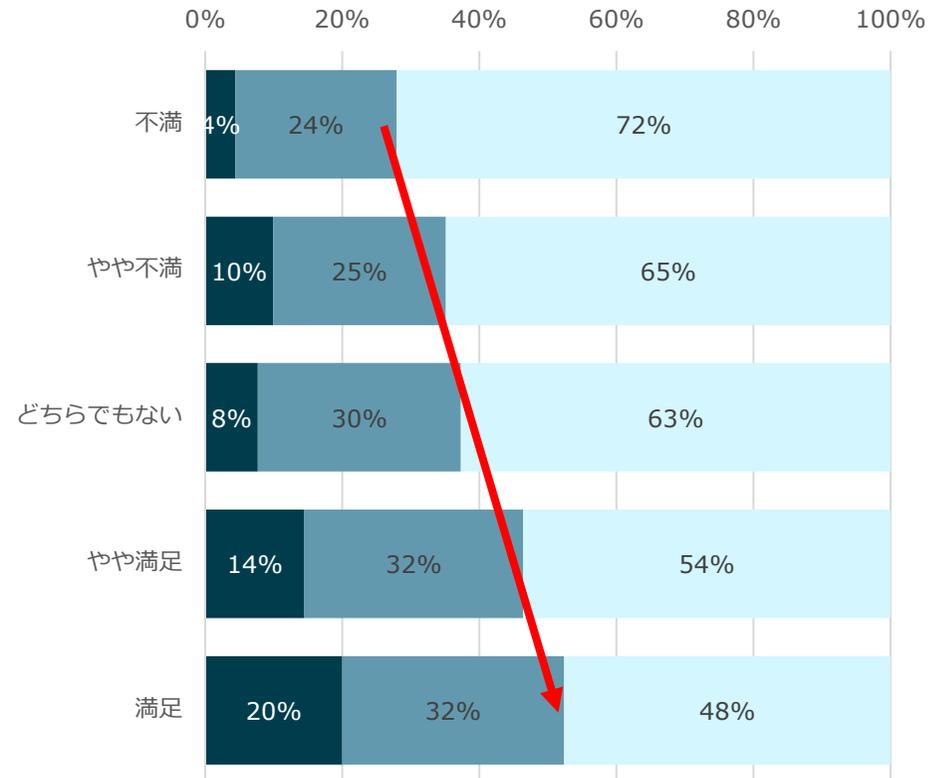
転職後の生活幸福度の高い群ほど、自分自身の健康に関心を持って具体的な行動をしている。
 転職後の生活幸福度の高い群ほど、健康経営に関する認知度が高い。

Q8.4_転職後生活幸福度×Q18_健康関心度



- 関心を払っており、何かしらの行動をしている
- 関心を払っているが行動はしていない
- 関心はないが、多少行動している
- 関心がなく、行動もしていない

Q8.4_転職後生活幸福度×Q19_健康経営認知度

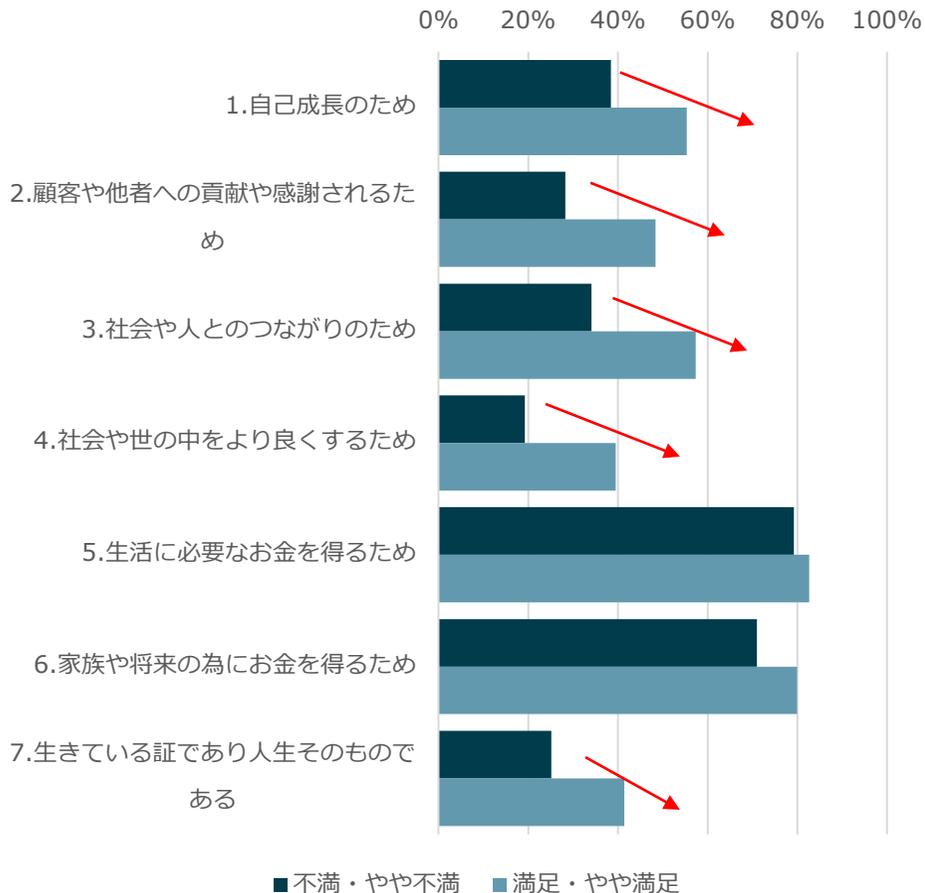


- 内容について概ね理解している
- 名前は聞いたことがあるが、内容までは知らない
- 聞いたことがない

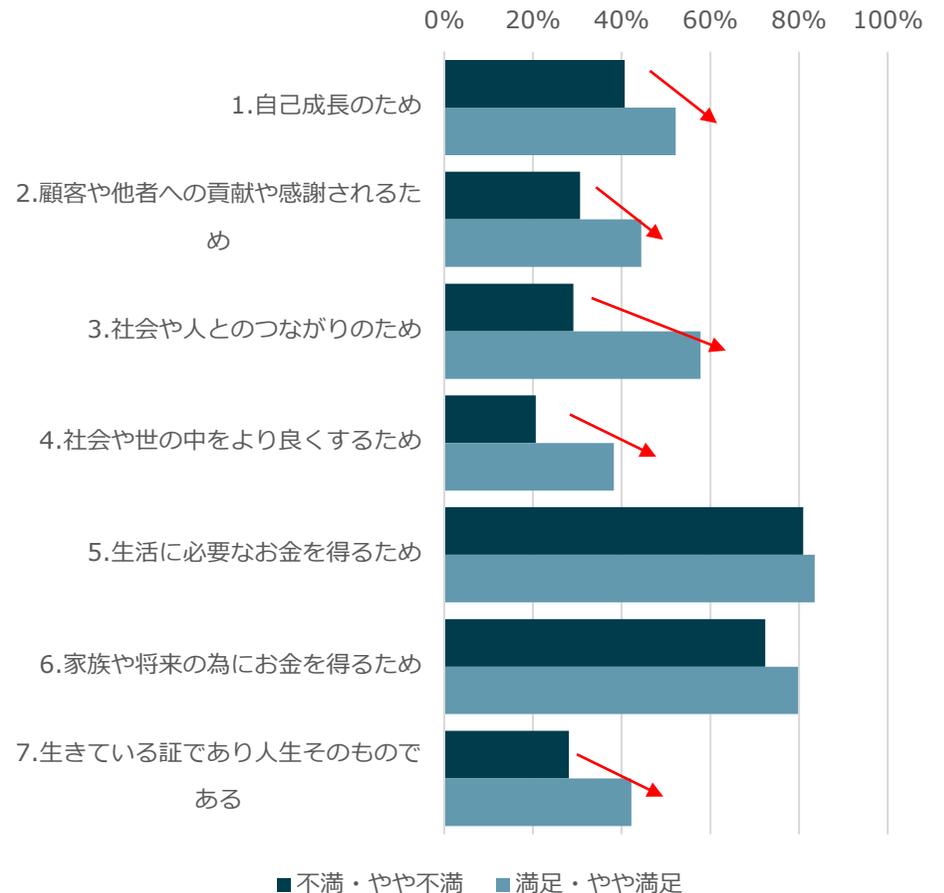
転職後の仕事・生活満足度と働く目的の関係性

転職後の「仕事満足度」「生活満足度」の高い群は、低い群と比べて、金銭面以外を目的としている傾向

Q8.2_転職後仕事満足度×Q20_働く目的



Q8.4_転職後生活幸福感×Q20_働く目的

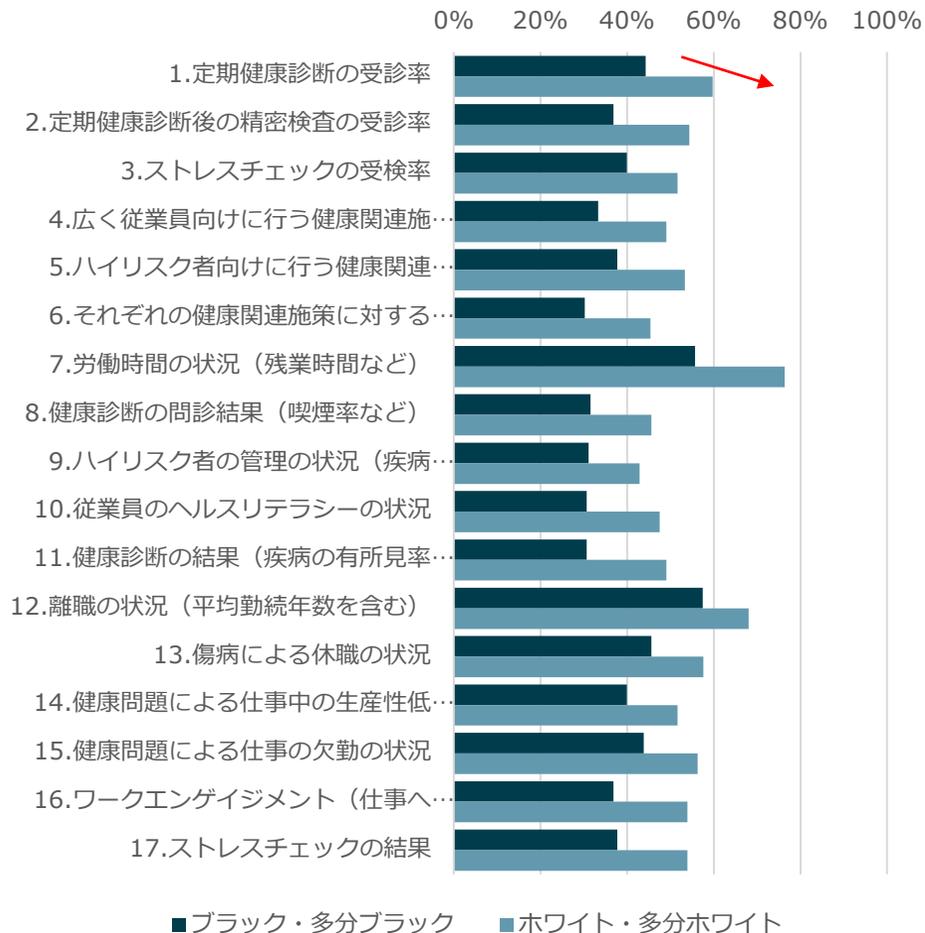


ブラック・ホワイト企業勤務と健康リテラシー要素の関係性

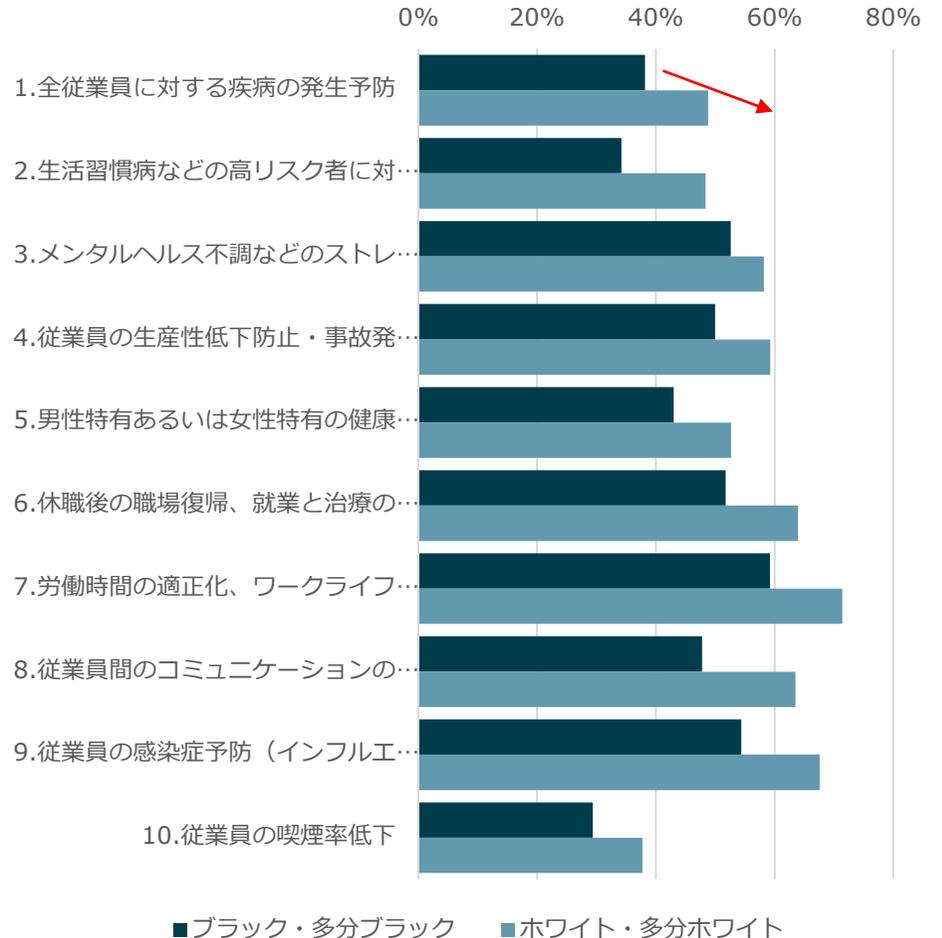


ホワイト企業に勤務していると認知している群は、ブラック企業に勤務していると認知している群と比較して、健康リテラシーを高く回答

Q10_ブラック・ホワイト企業×Q16_健康配慮の判断



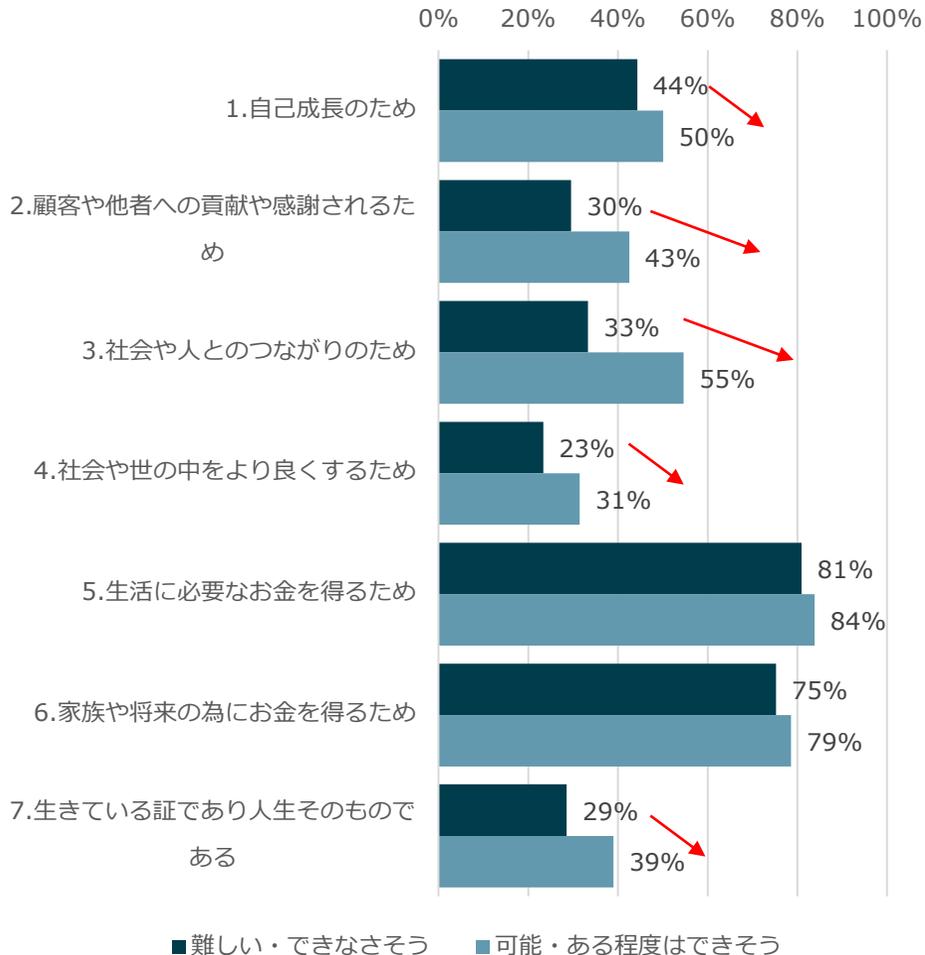
Q10_ブラック・ホワイト企業×Q17_健康施策重要度



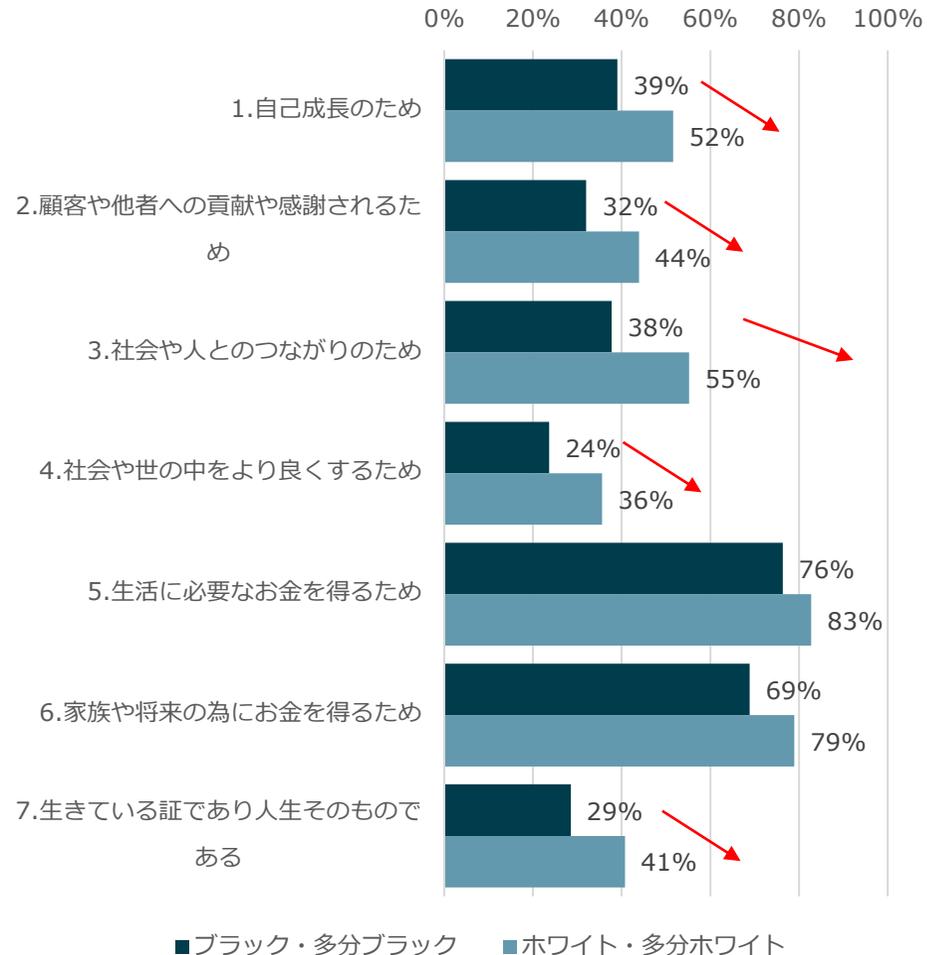
長期就業可能性/ブラック・ホワイト企業/働く目的の関係性

長期就業の可能性を感じている群、ホワイト企業と認知している群は、比較群と比べて働く目的として金銭面以外を目的としている傾向

Q9_長期就業可能性×Q20_働く目的



Q10_ブラック・ホワイト企業×Q20_働く目的

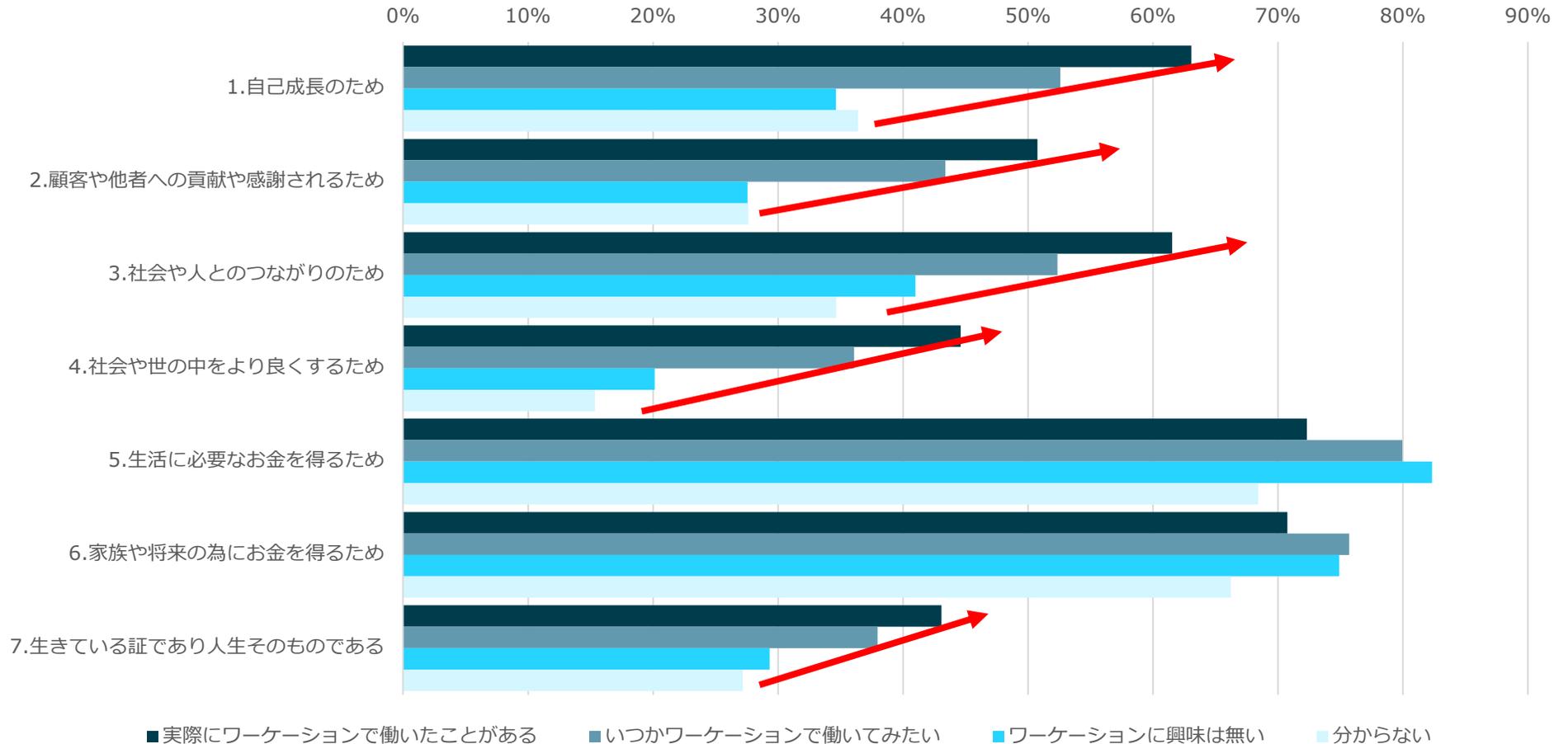


**カテゴリー5
健康リテラシー群×
ヘルスケアサービス群の比較**

働く目的(Q20)×ワーケーション関心度(Q25)

金銭面以外の働く目的を重視している群ほど、ワーケーションへの関心度が高い

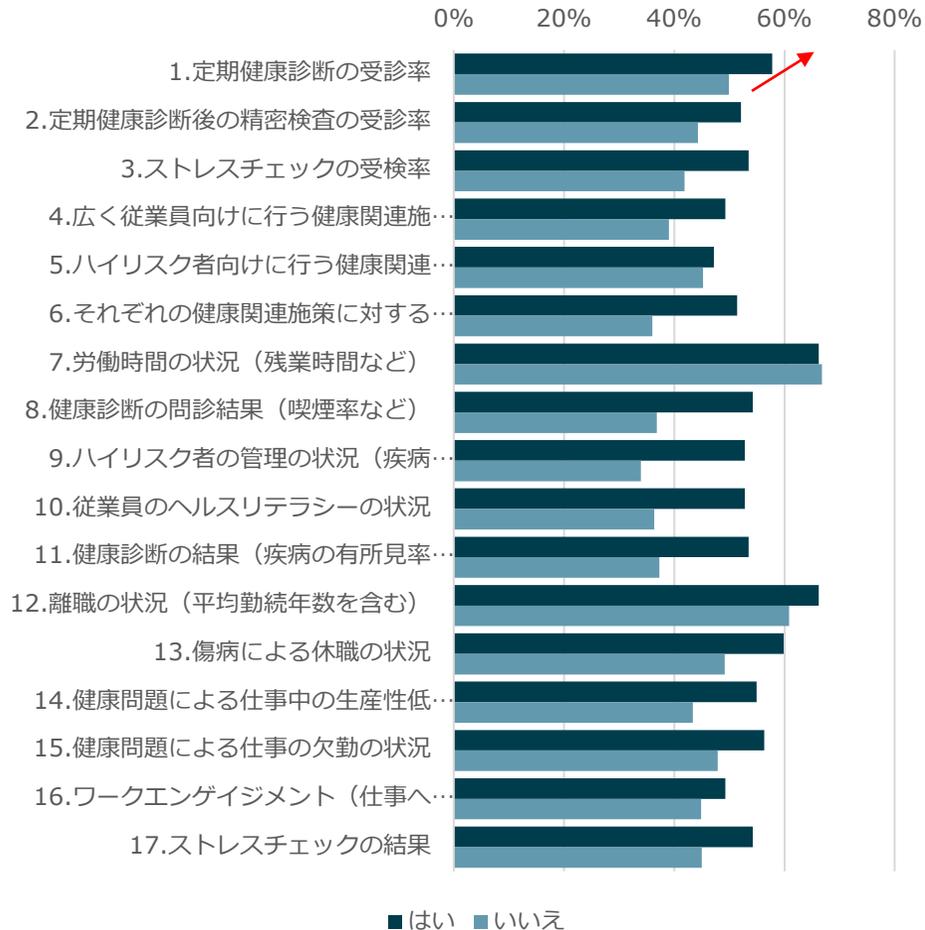
働く目的別 ワーケーション関心度



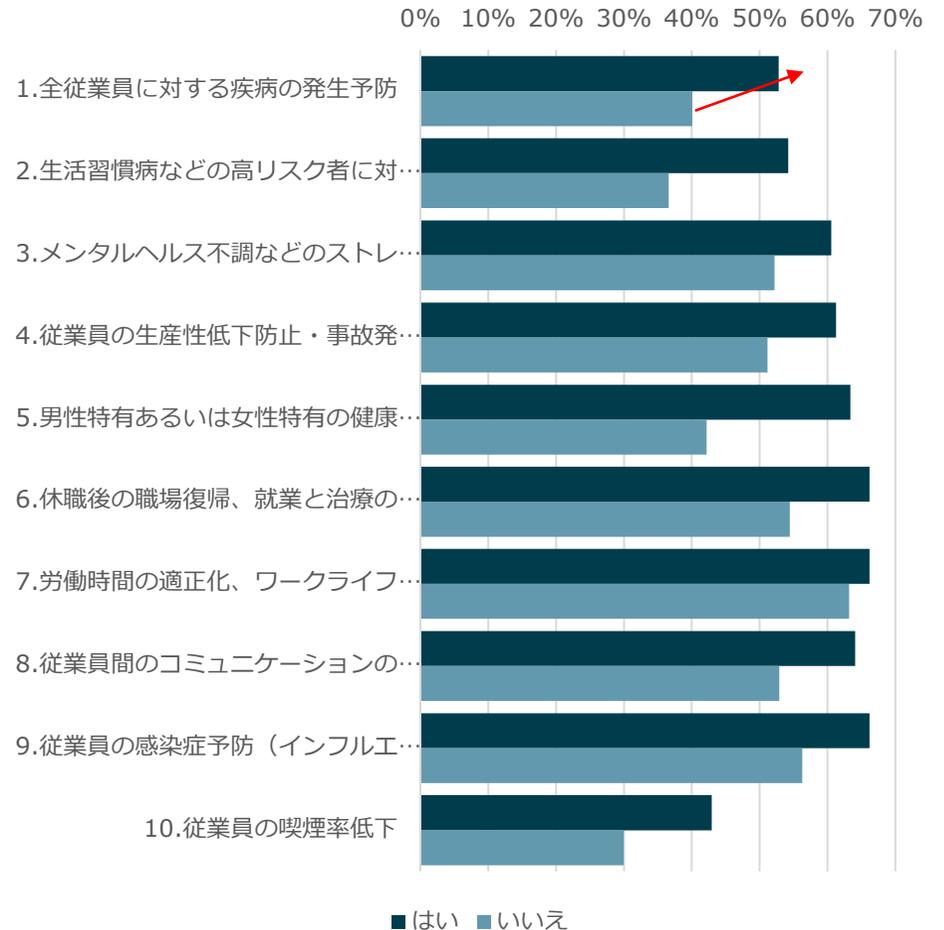
心理相談の経験の有無と健康リテラシーの関係性

心理相談の経験のある群の方が、健康に対するリテラシーが高い傾向。

Q16_健康配慮企業の判断度×Q21_心理相談経験



Q17_健康施策重視×Q21_心理相談経験



心理相談の経験有無と健康関心度・健康経営認知度の関係性

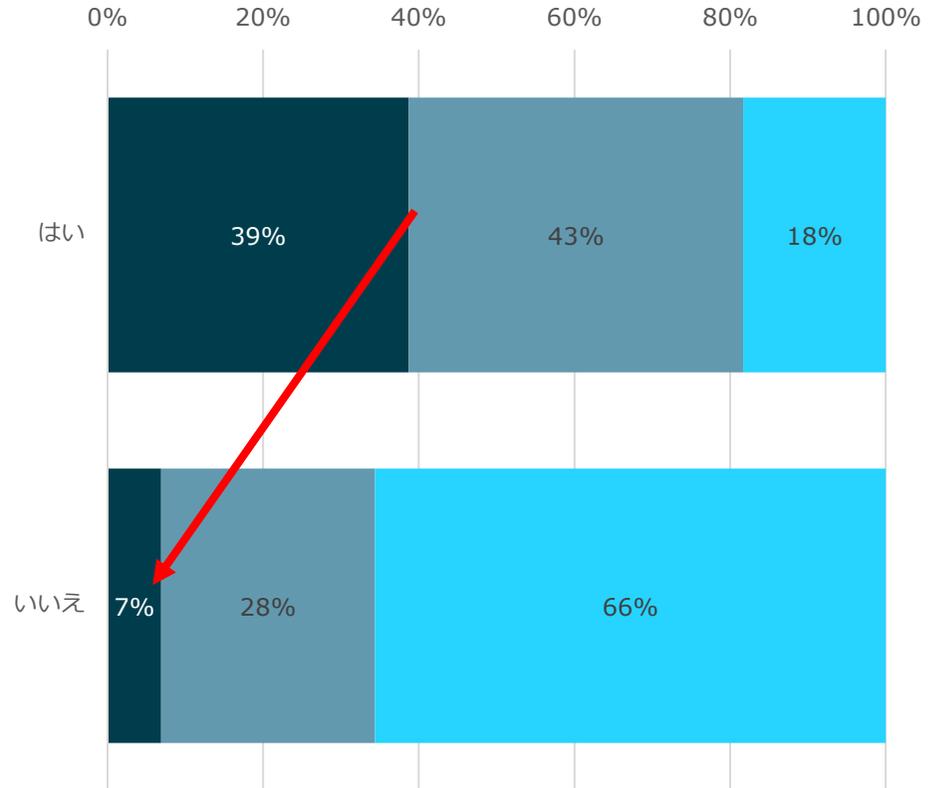
心理相談の経験のある群の方が、健康関心度が高く、健康経営の認知度も高い傾向。

Q18_健康関心度×Q21_心理相談経験の有無



- 関心を払っており、何かしらの行動をしている
- 関心を払っているが行動はしていない
- 関心はないが、多少行動している
- 関心がなく、行動もしていない

Q19_健康経営認知度×Q21_心理相談経験有無

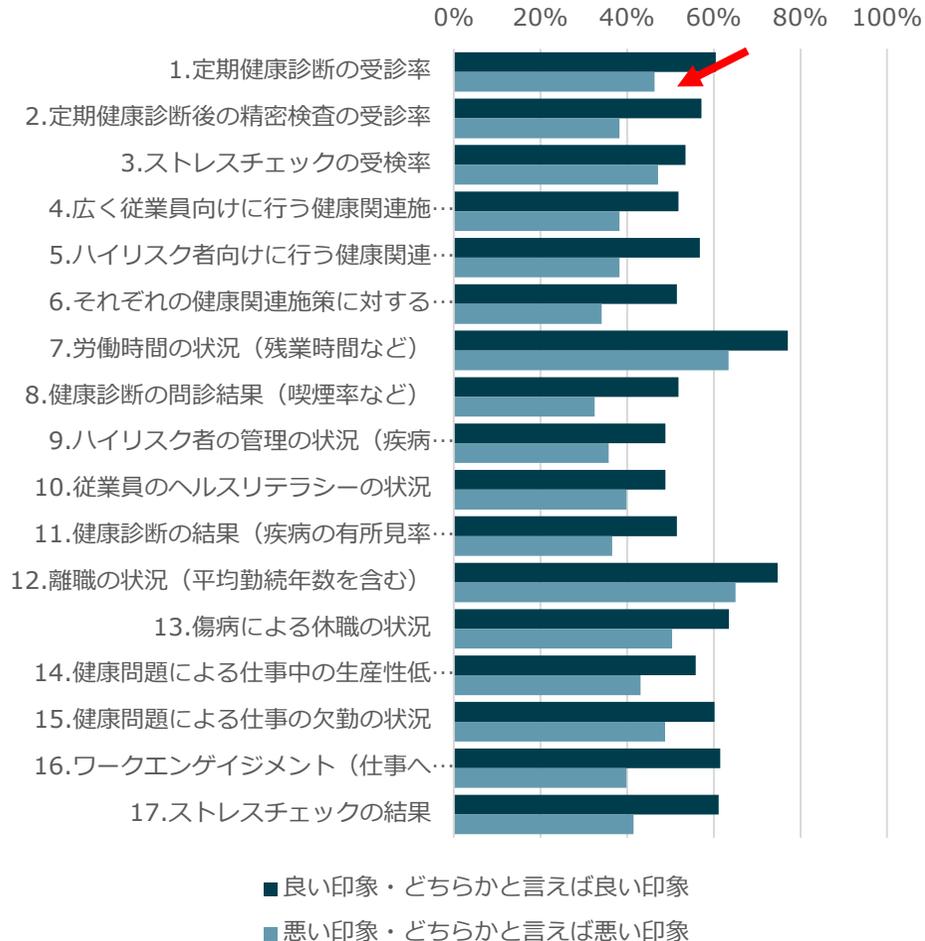


- 内容について概ね理解している
- 名前は聞いたことがあるが、内容までは知らない
- 聞いたことがない

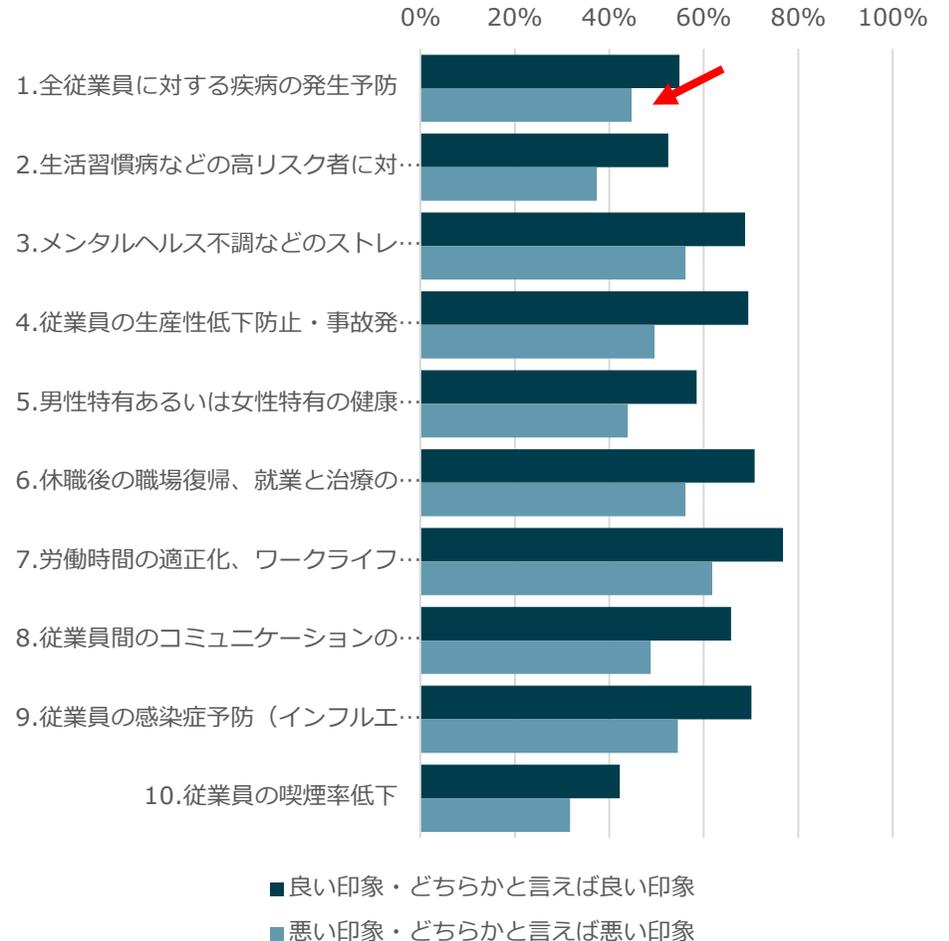
心理相談のイメージと健康リテラシーの関係性

心理相談に対する良いイメージを持つ群の方が、健康リテラシーが高い傾向。

Q16_健康配慮企業の判断度×Q22_心理相談イメージ



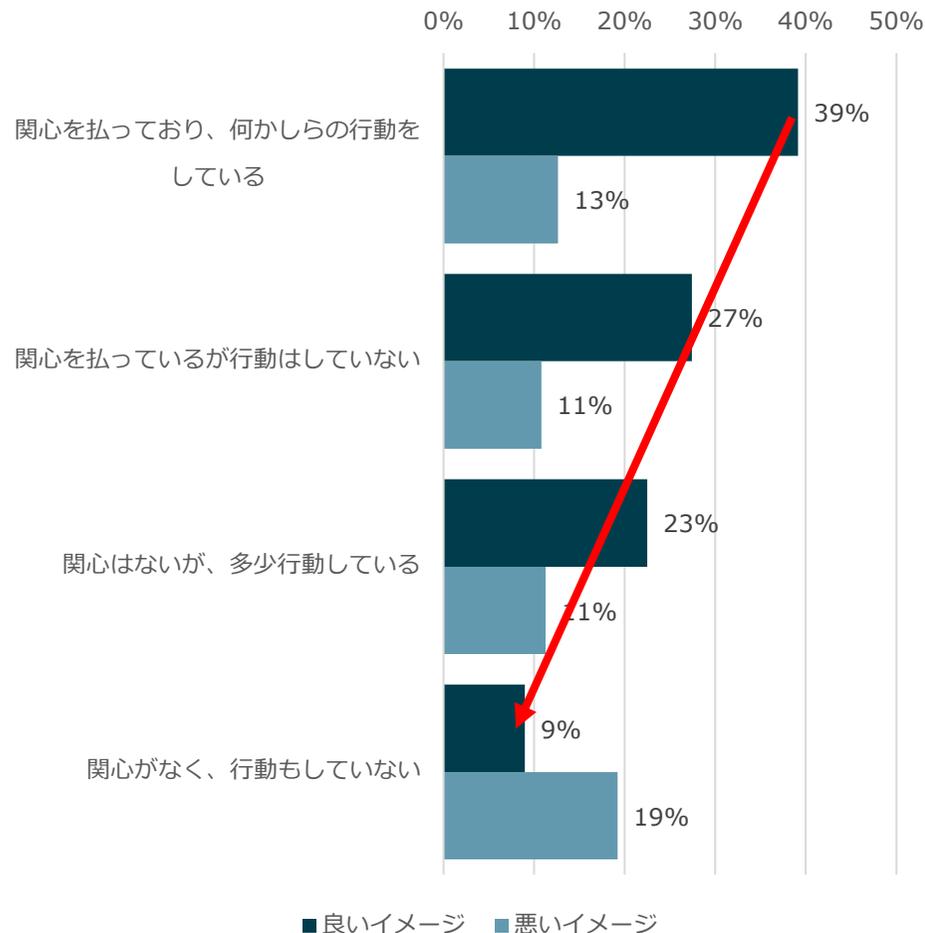
Q17_健康施策重視度×Q22_心理相談イメージ



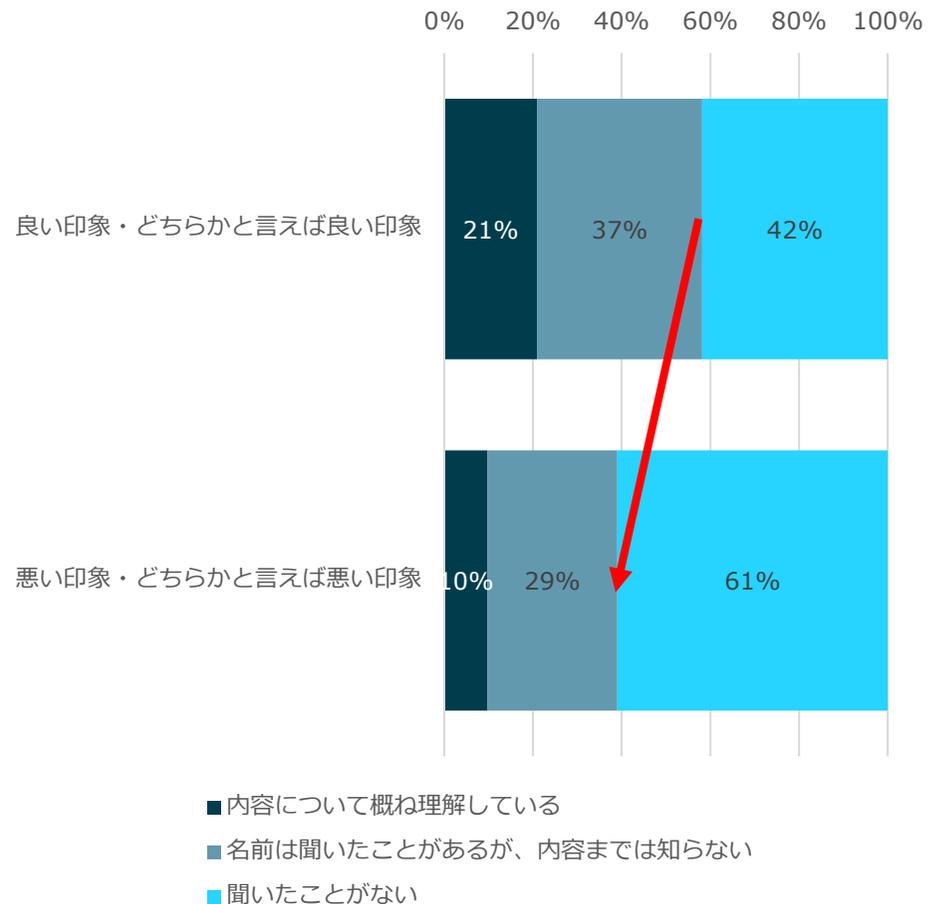
心理相談のイメージ/健康関心度/健康経営認知度との関係性

健康に対する関心度の高い群は、心理相談に良い印象を持つ傾向。
 心理相談に良い印象を持つ群は、健康経営に対する認知度も高い傾向。

Q18_健康関心度×Q22_心理相談イメージ



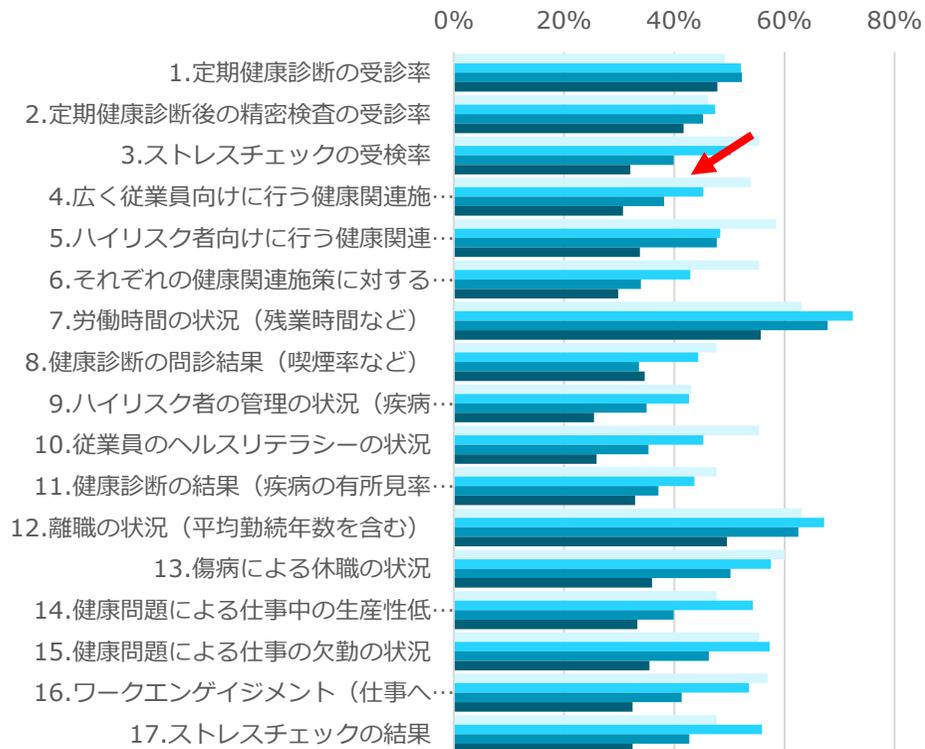
Q19_健康経営認知度×Q22_心理相談イメージ



健康リテラシーとワーケーションへの興味の関係性

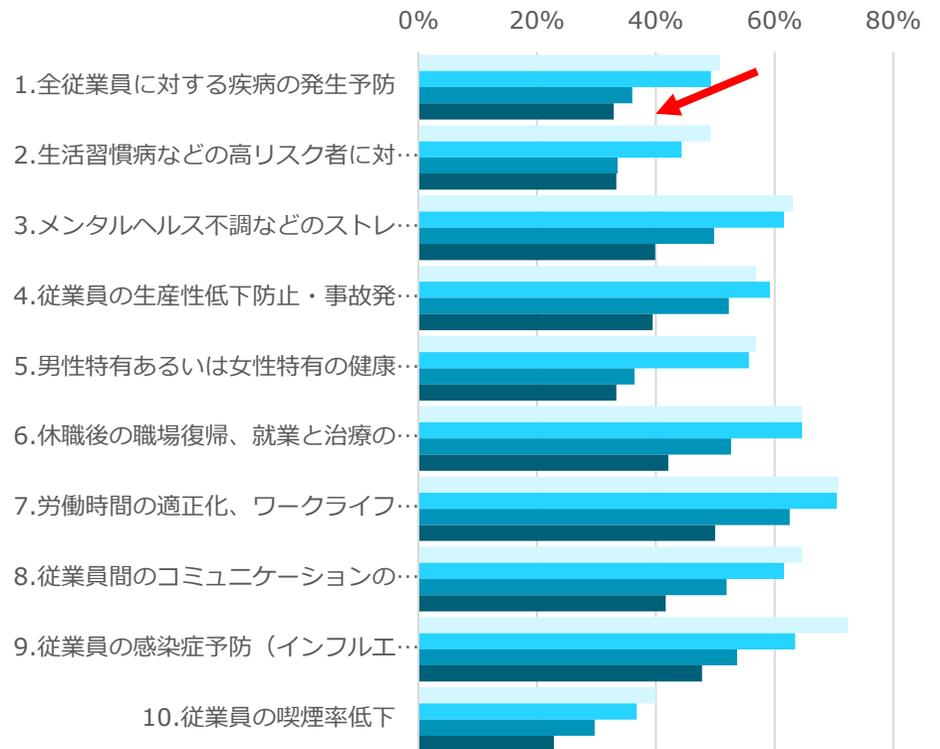
ワーケーションへの興味度合いが高い群は、健康リテラシーも高い傾向。

Q16_健康配慮企業の判断度×Q25_ワーケーションへの興味



- 実際にワーケーションで働いたことがある
- いつかワーケーションで働いてみたい
- ワーケーションに興味は無い
- 分からない

Q17_健康施策重視度×Q25_ワーケーションへの興味



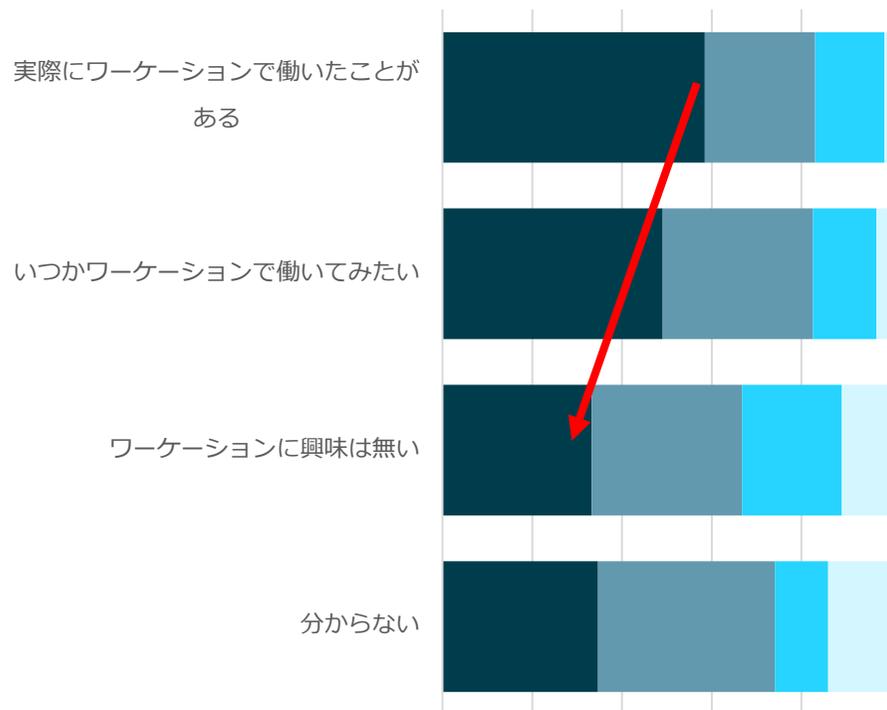
- 実際にワーケーションで働いたことがある
- いつかワーケーションで働いてみたい
- ワーケーションに興味は無い
- 分からない

ワーケーションの関心度/健康関心度/健康経営認知度の関係性

健康関心度の高い群、健康経営認知度の高い群は、それぞれワーケーションへの関心度も高い傾向。

Q18_健康関心度×Q25_ワーケーション関心度

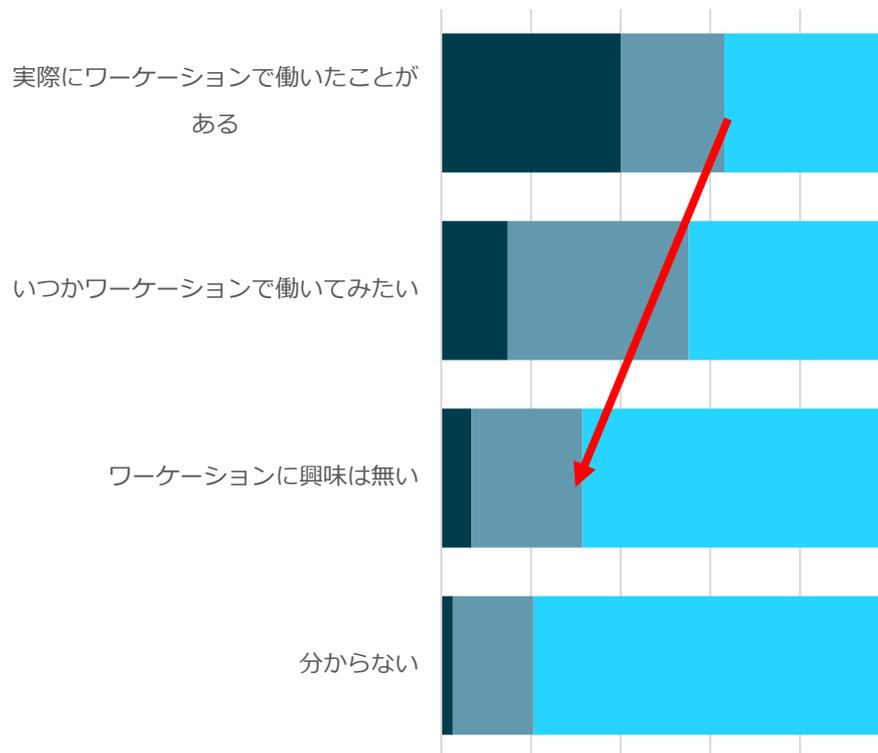
0% 20% 40% 60% 80% 100%



- 関心を払っており、何かしらの行動をしている
- 関心を払っているが行動はしていない
- 関心はないが、多少行動している
- 関心がなく、行動もしていない

Q19_健康経営認知度×Q25_ワーケーション関心度

0% 20% 40% 60% 80% 100%



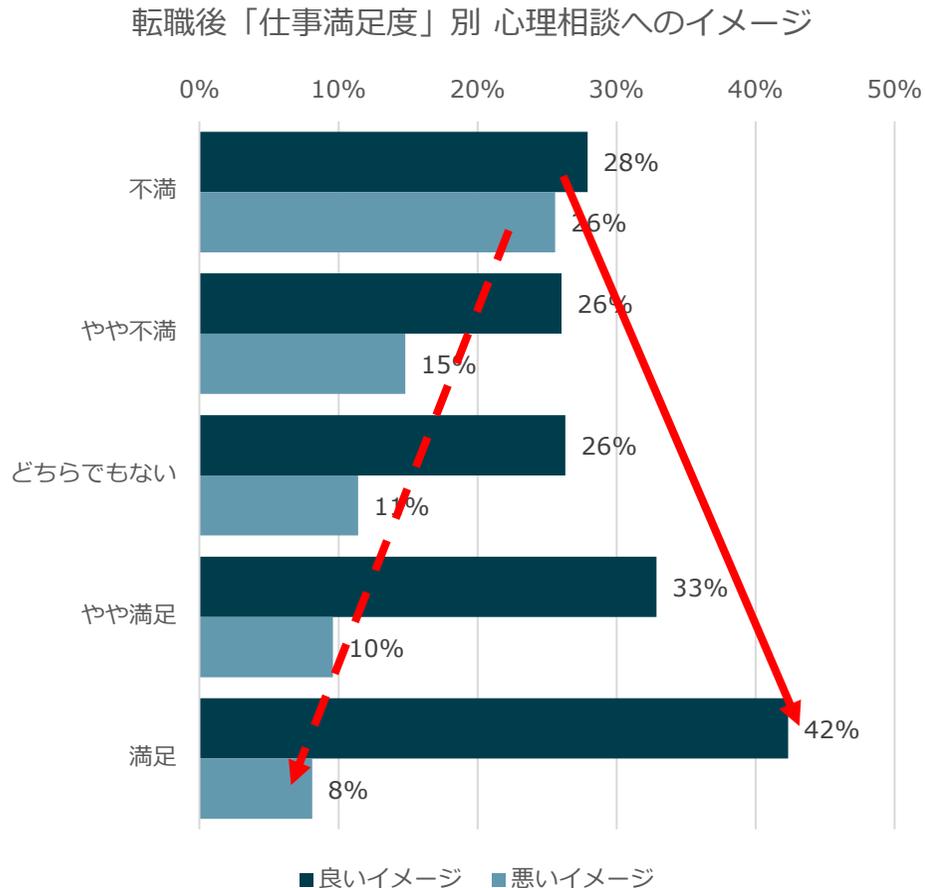
- 内容について概ね理解している
- 名前は聞いたことがあるが、内容までは知らない
- 聞いたことがない

**カテゴリー6
仕事満足度群
×ヘルスケアサービス群との比較**

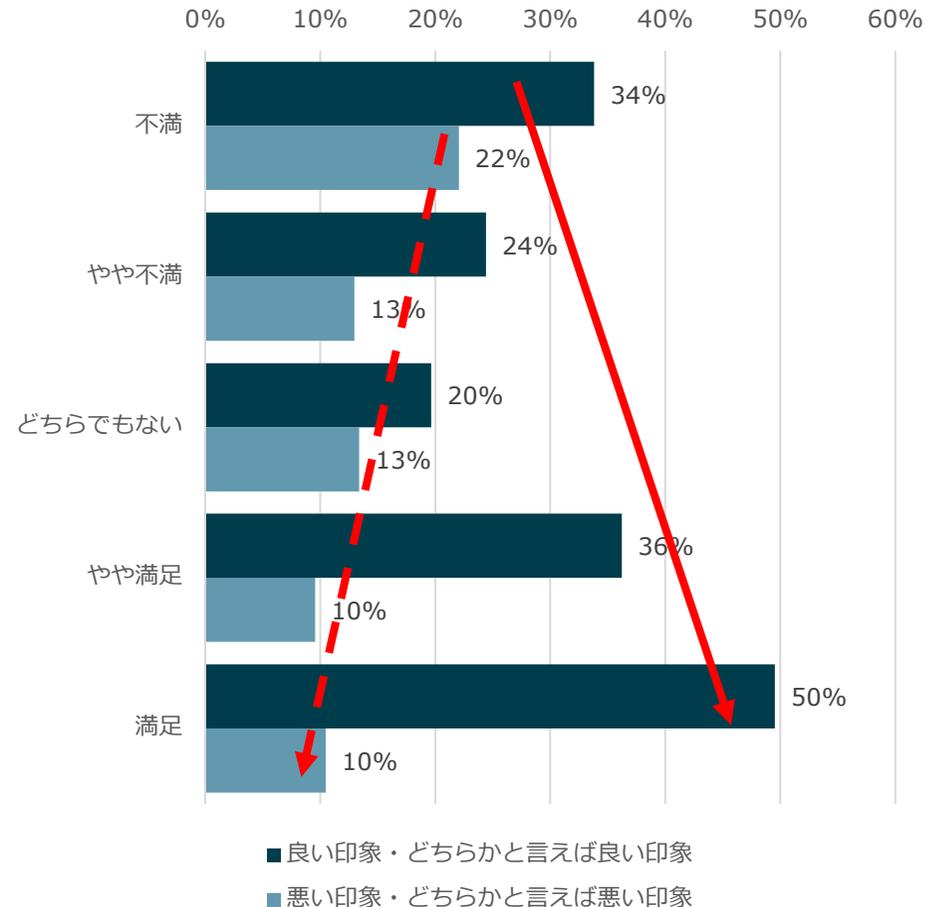
転職後満足度と心理士・心理相談へのイメージの関係性

転職後の「仕事満足度」が高い群の方が、心理士に対して良いイメージを持つ傾向。
 転職後の「生活幸福度」が高い群の方が、心理相談に対して良い印象を持つ傾向。

Q8.2_転職後仕事満足度×Q22_心理相談イメージ



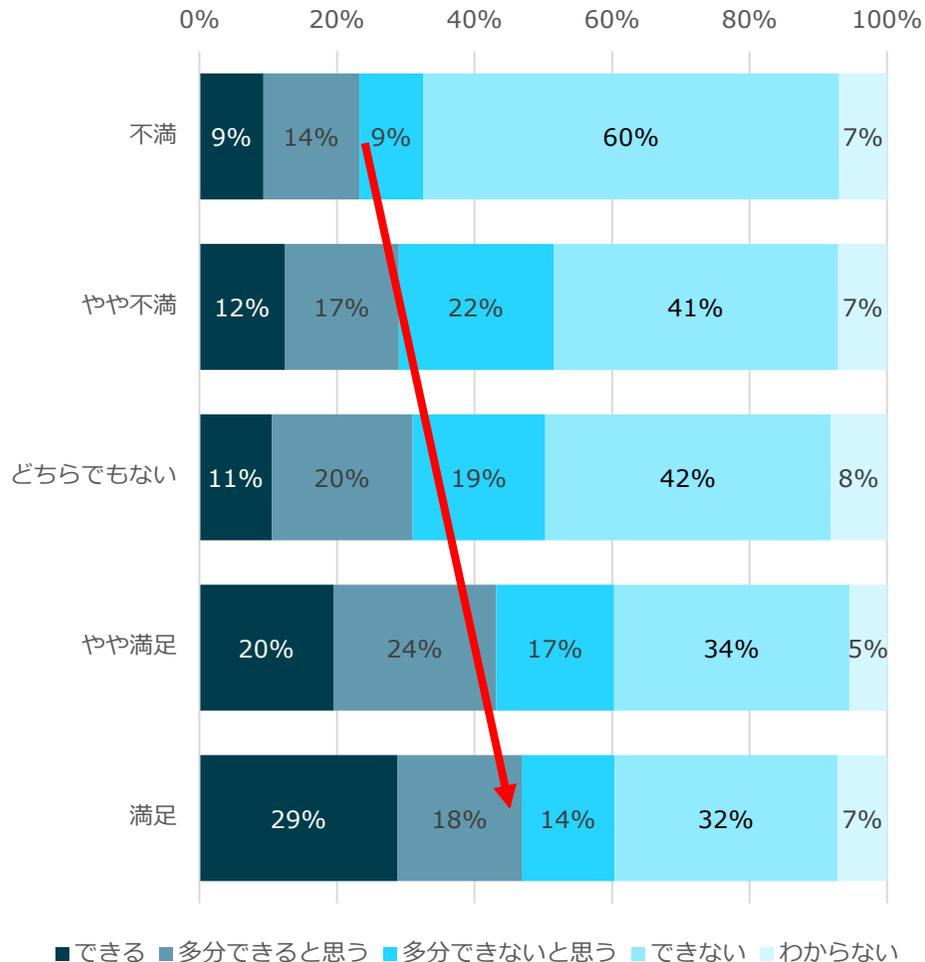
Q8.4_転職後生活幸福度×Q22_心理相談イメージ



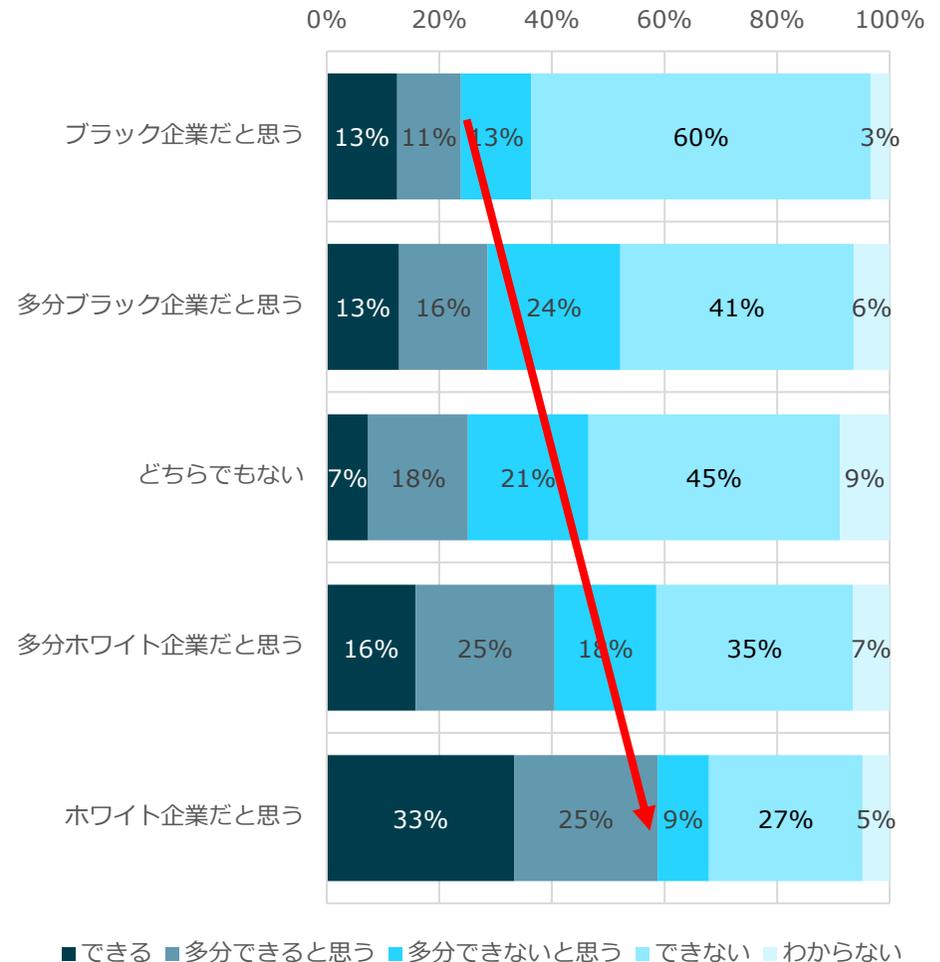
サードプレイス就業と就業満足度

サードプレイスでの就業可能性が高い群の方が、仕事満足度やホワイト企業との認知割合が高い。

Q8.2_転職後仕事満足度×Q26_サードプレイス就業

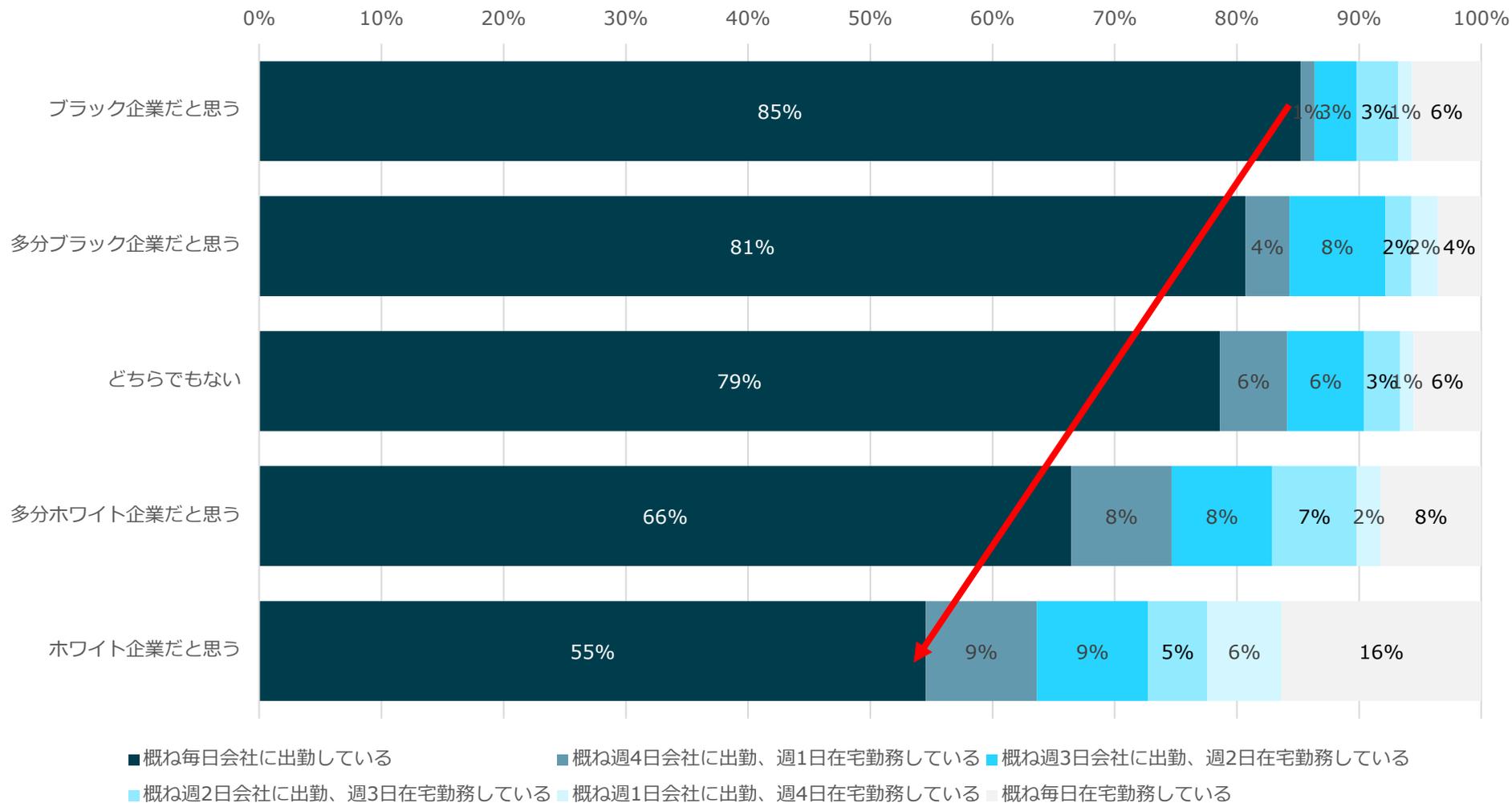


Q10_ブラック・ホワイト企業×Q26_サードプレイス就業



Q10_ブラック・ホワイト企業×Q24_在宅勤務比率

転職先がホワイト企業と認知している群の方が、在宅勤務比率が高い。





PERSOL

パーソルワークスデザイン