

2019年3月12日 めぐるパーシモンホール

スポーツエールカンパニー シンポジウム

企業がスポーツ推進に 取組むことで得られるメリット

順天堂大学大学院

スポーツ健康科学研究科 前任准教授

水野 基樹 (Motoki MIZUNO, Ph.D.)

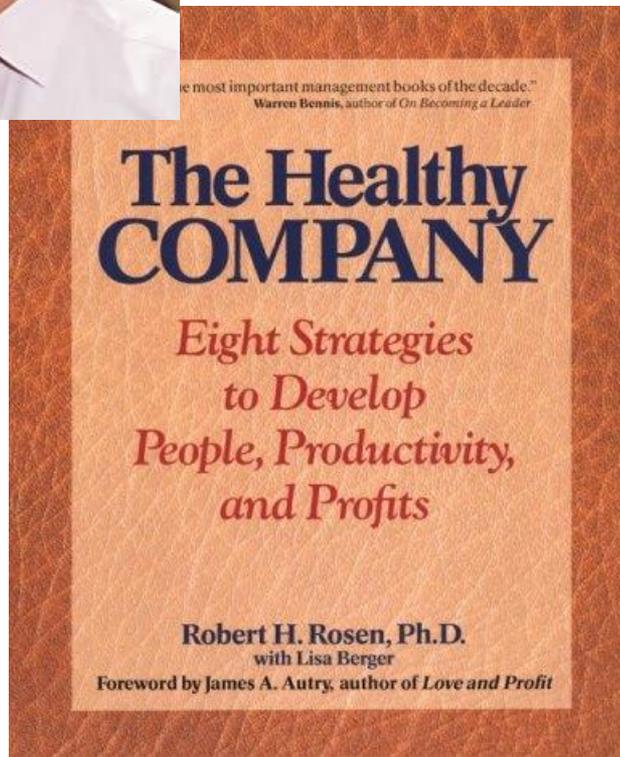


JUNTENDO UNIVERSITY
Faculty of Health and Sports Science
Graduate School of Health and Sports Science



平成30年度認定

(1) 企業がスポーツ推進に取り組むべき背景 (健康経営とは)



1992年に、心理学者であり経営学者のロバート・H・ローゼンによって、著書「The Healthy Company」の中で「健康な従業員が収益性の高い会社をつくる」という概念を提唱したものである。

従業員のストレス管理や禁煙、体重コントロール、運動実施などを通じた健康づくりによって、従業員の健康増進がはかられ、生産性向上につながるとし、職域における健康づくり対策の有用性を主張した。

Rosen, R. H., & Berger, L. L. (1991). The healthy company: Eight strategies to develop people, productivity, and profits. JP Tarcher.

(2) 従業員の離転職によるデメリット

(1) 人材の採用・育成コストが無駄になる

(2) 組織内の情報やノウハウが流出する

(3) 経営戦略や経営目標の変更を伴う

代替不可能な人材の流出による機会損失

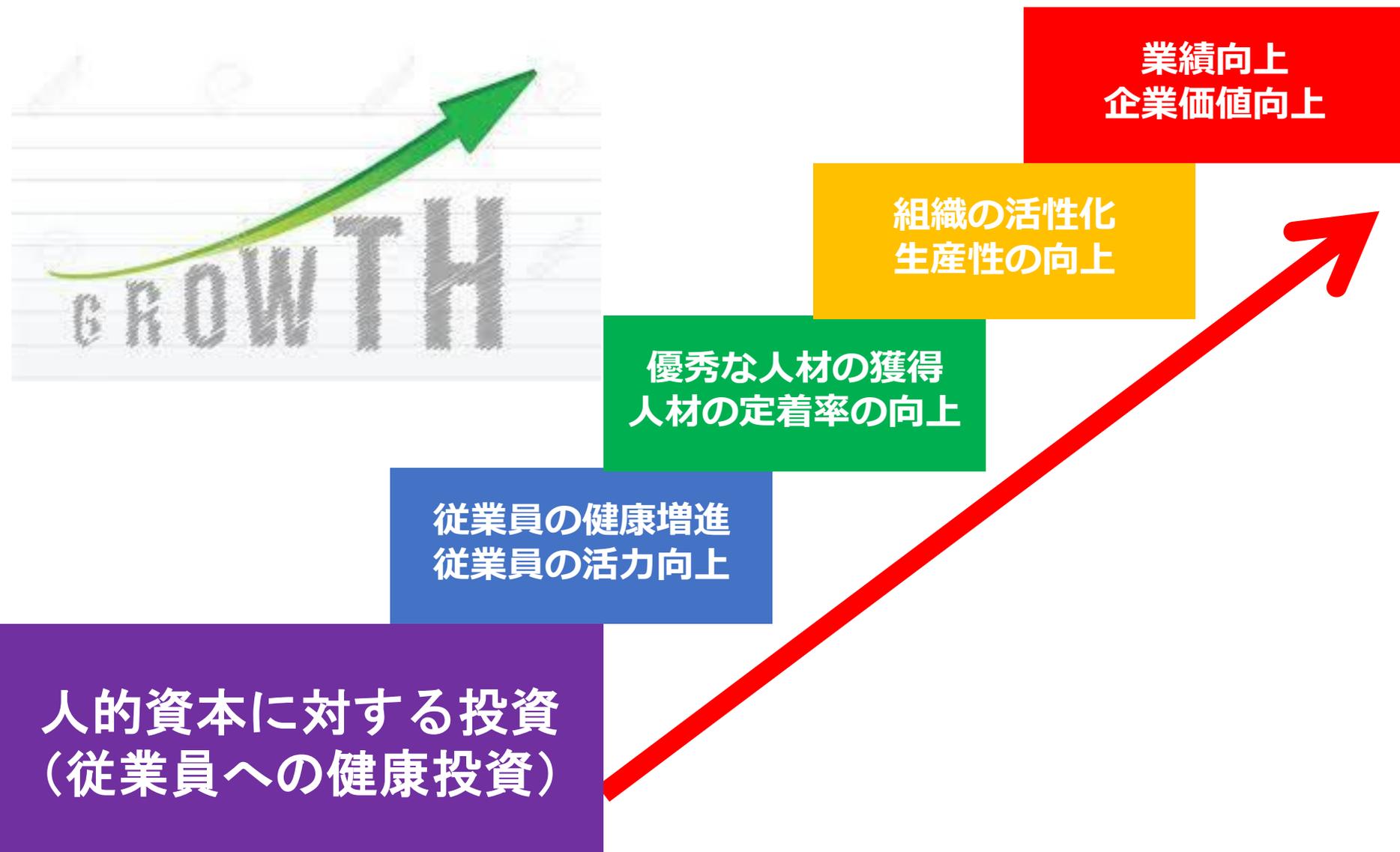
(4) 職場環境の悪化とモチベーションの低下

(5) 残された人材の仕事量の増加

(6) 組織文化の希薄化



(3) 健康経営のフローと効果



(4) 健康経営表彰制度の概要



健康経営優良法人認定制度とは、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度であり、**2017年度から経済産業省によって開始**された。

健康経営に係る各種顕彰制度を推進することで、**優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」**し、従業員や求職者などから「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企業」として社会的に評価を受けることができる環境を整備。

(5) 健康経営表彰制度の概要

2017年度 健康経営優良法人

大規模法人部門：235法人

中小規模法人部門：95法人

325社



2018年度健康経営優良法人

大規模法人部門：541法人

中小規模法人部門：775法人

1300社超

健康経営の導入は増え続けているものの、健康経営優良法人として認定されている法人（業種）には偏りがある。

例えば、**医療法人は、わずか16法人**

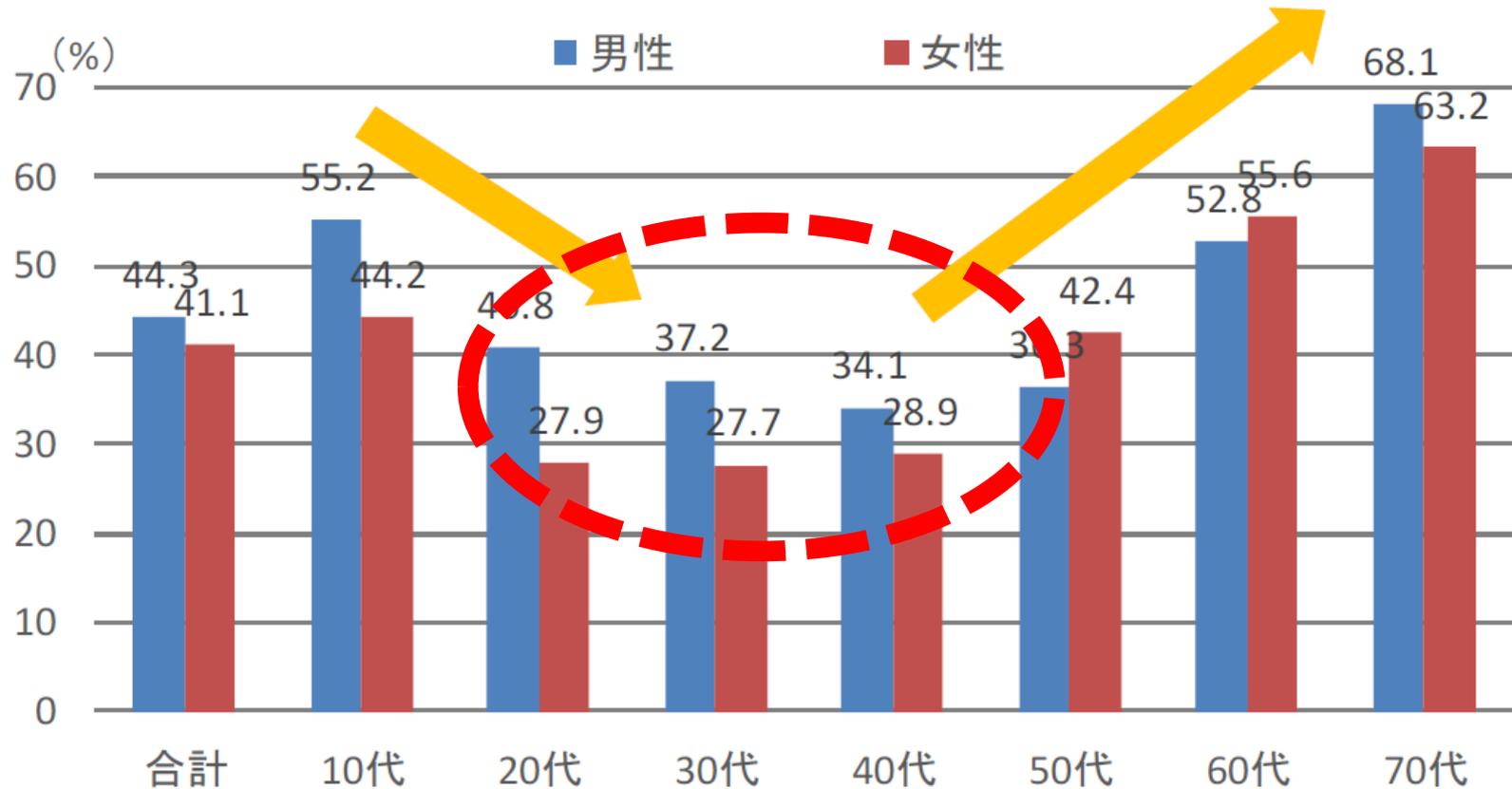
(2018年度) 医療現場での働き方改革は?!

平成30年度 「スポーツエールカンパニー」 347社が認定



(6) 年代別のスポーツ実施率

日本における年代別のスポーツ実施率 (2016)



出典：スポーツ庁 (2016) 「スポーツの実施状況等に関する世論調査」

(7) スポーツエールカンパニーとは？

従業員の健康増進のためにスポーツ活動に対する支援や促進に向けた取組をする企業（組織）

運動不足である「働き盛り世代」のスポーツの実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、従業員健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取組を行っている企業を「スポーツエールカンパニー」
(Sports Yell Company) としてスポーツ庁が認定

(8) スポーツエールカンパニー認定制度の目的

従業員（社員）がスポーツに親しめる環境づくりを進める企業の社会的評価が向上することで、「働き盛り世代をはじめとして、国民全体のスポーツ実施率の向上に繋げていく」



平成30年度認定



(9) スポーツエールカンパニー認定制度の条件

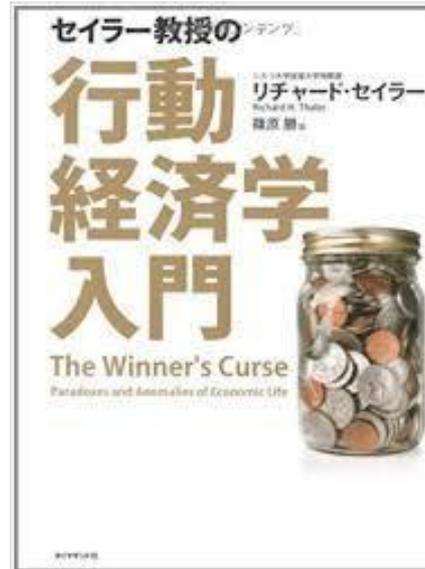
- (1) 経営者をはじめ、企業全体で推進している取組であること。
- (2) 企業内の取組が明確化されていること。
- (3) 取組が企業の内部において周知されており、取組実績があること。
- (4) 実施内容、導入手順、運用方法等の公表が可能であること。
- (5) 労働関係法令等が遵守されていること。
- (6) 暴力団及び代表者、役員、使用人その他の従業員若しくは構成員に暴力団員等に該当する者がいないこと。



(10) 想定されるスポーツ（運動）の取組例

- 朝や就業中の体操・ストレッチ時間の設定など
従業員への運動機会の提供
- 階段利用の促進や徒歩通勤自転車通勤の推奨など
通勤時の奨励策
- スタンディングミーティングおよびスタンディング
ワークの実施
- 終業後、休日などの地元のスポーツイベントや
企業運動会への参加
- その他、従業員自身のスポーツ活動実践に資する
取組

(11) 行動経済学における「ナッジ理論」の紹介



- ナッジとは？
- ナッジ理論の応用例
- 健康経営の場面でのナッジ事例を考える！

リチャード・セイラー
シカゴ大学 教授

(12) まとめ

<企業がスポーツ推進に取り組むことのメリット>

- コストを掛けない取組が可能
- 従業員の健康増進による生産性向上
- インナーコミュニケーションの促進
- 組織の活性化
- 企業のイメージアップ
- 従業員のロイヤリティ向上
- 従業員の離職率（定着率）の改善
- 企業の医療費負担の減少

(13) 今後の課題

- コストを掛けずに実施できる取組みを各企業でさらに検討する
- 従業員のダイバーシティ（多様性）を考慮した取組を開発する
- 費用対効果の可視化を試みる



**SPORTS
YELL
COMPANY**

平成30年度認定

**順天堂大学スポーツ健康科学部
順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科**

**水野 基樹 (Motoki MIZUNO, Ph.D.)
Mail: mtmizuno@juntendo.ac.jp**

順
天
堂
大
学

スポーツ健康科学部
医 学 部
啓 心 寮

さ
く
ら
キ
ャ
ン
パ
ス

大学院スポーツ健康科学研究科
スポーツ健康医科学研究所



JUNTENDO UNIVERSITY
Faculty of Health and Sports Science
Graduate School of Health and Sports Science