

第34回スポーツ審議会健康スポーツ部会

企業における運動・スポーツの 実施促進に向けた取組

—働く世代のスポーツ実施率向上にむけて—

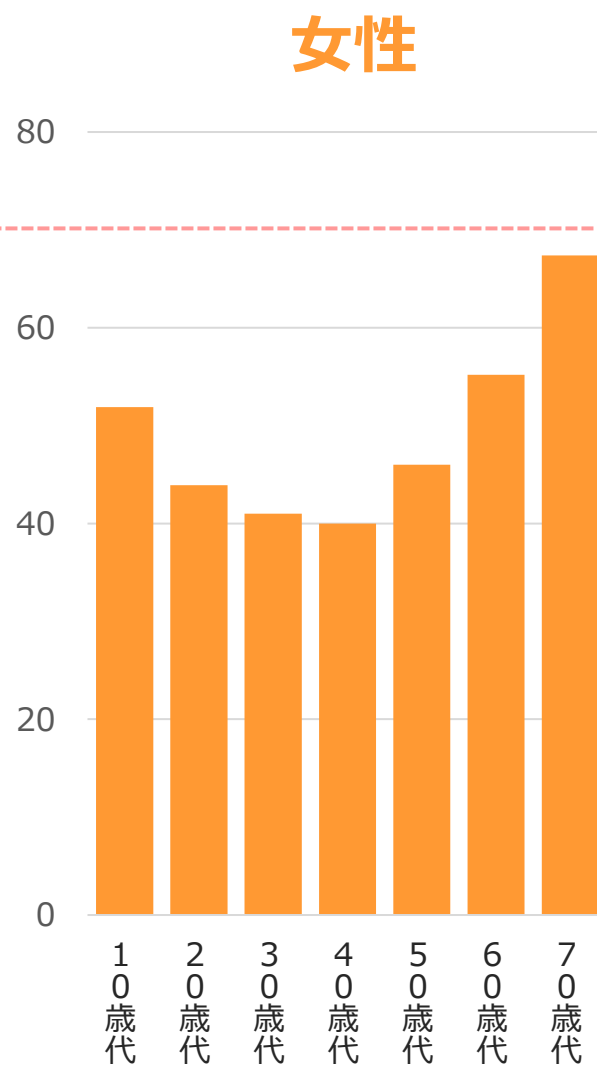
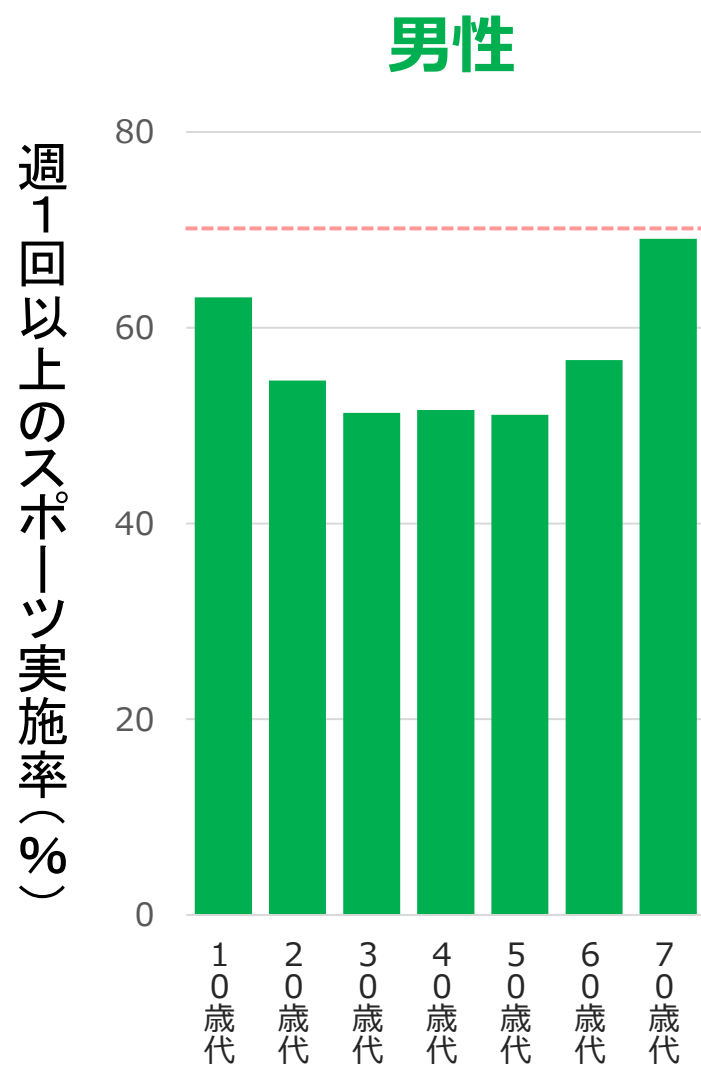
甲斐 裕子 博士(人間環境学)

公益財団法人 明治安田厚生事業団

体力医学研究所 副所長 / 上席研究員



働く世代のスポーツ実施率は低い



第3期
スポーツ基本計画
目標値
70%

運動(スポーツ)に取り組まない理由

■ 20～40歳代



男性

- 1位: 忙しくて時間がない (47～63%)
- 2位: 面倒くさい (30～36%)
- 3位: 特にない (11～16%)



女性

- 1位: 忙しくて時間がない (67～61%)
- 2位: 面倒くさい (42～38%)
- 3位: 運動が嫌い (21～18%)

■ 50歳代



男性

- 1位: 忙しくて時間がない (50%)
- 2位: 面倒くさい (35%)
- 3位: 年をとったこと (17%)



女性

- 1位: 忙しくて時間がない (48%)
- 2位: 面倒くさい (35%)
- 3位: 特にない (16%)

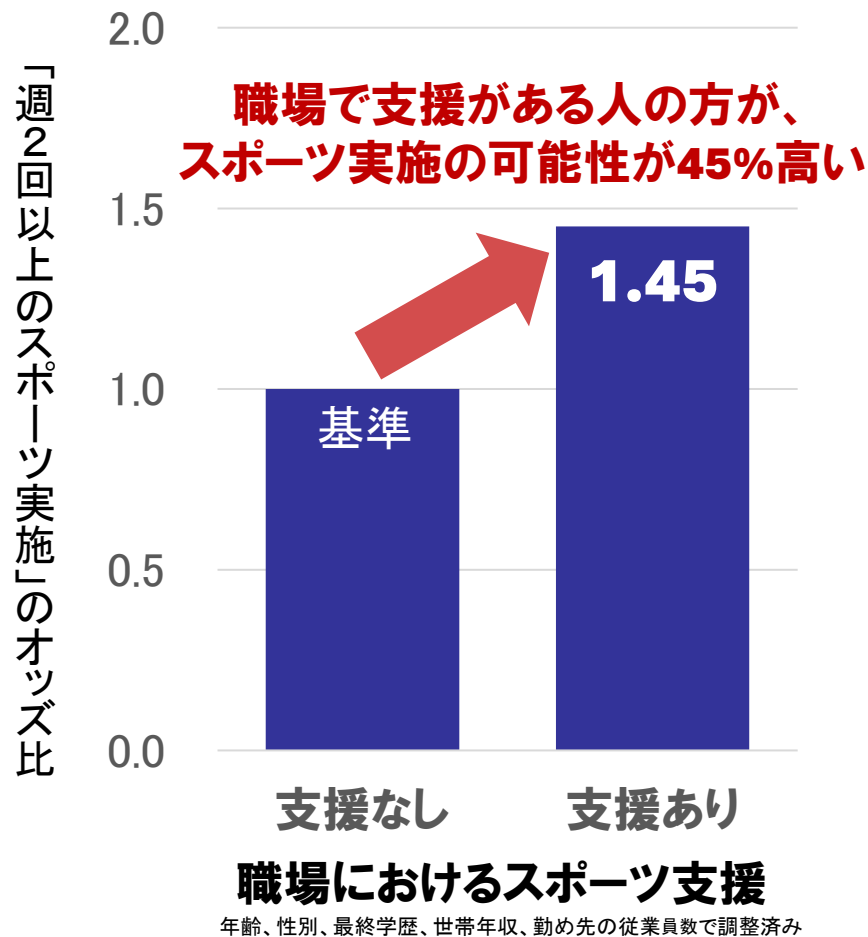
職場での支援とスポーツ実施

■ スポーツライフ・データ2022

- 全国の市区町村に居住する満18歳以上の男女3,000人への調査
- 調査時期: 2022年6～7月
- 調査主体: 笹川スポーツ財団

■ 職場での運動の支援と、運動・スポーツ習慣の関連を分析

- 質問: あなたのお勤め先では、スポーツや運動習慣の定着に向けた具体的な支援はありますか。



甲斐, スポーツライフ・データ 2022, 笹川スポーツ財団, 2023

職場での具体的なスポーツ支援は
働く世代のスポーツ実施に好影響

職場での支援の内容による効果の違い

スポーツライフ・データ2024より（調査時期:2024年6月～7月）

職場における運動器具やジム・運動室などの設置

運動に関する専門家による職場での運動指導

職場における体操やストレッチなどの実施

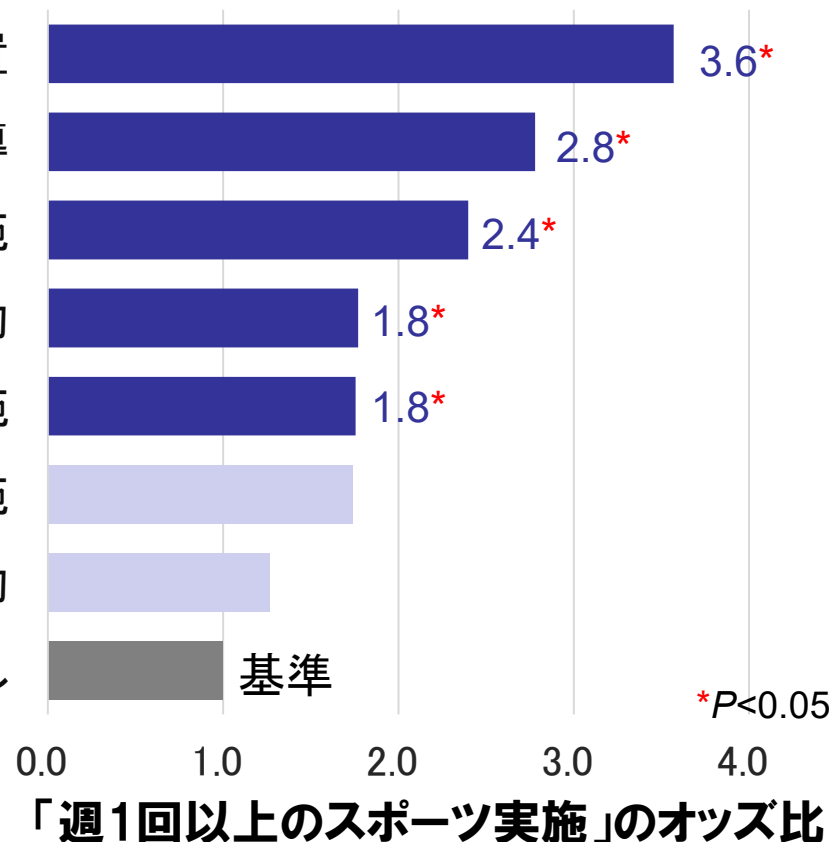
職場外のスポーツクラブなどとの提携・利用補助

運動奨励活動の実施

体力測定や運動機能チェックの実施

スポーツイベントの開催・参加補助

職場からの運動実践の支援なし



* $P<0.05$
年齢、性別、最終学歴、世帯年収、勤務先の従業員規模で調整済み

甲斐, スポーツライフ・データ 2024, 笹川スポーツ財団, 2025

職場で運動する機会をつくるのが効果的

※イベントだけではスポーツ実施率向上は困難である可能性

事例①：職場内に運動器具設置

■ 職場で筋力トレーニングができる設備を設置

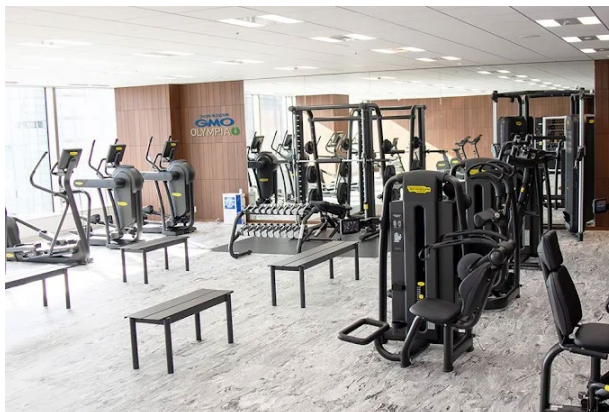


古郡建設株式会社

業種：総合建設業

社員数：約100名

https://www.furugori.co.jp/column/hurugori-news/sports_yell_company2024/

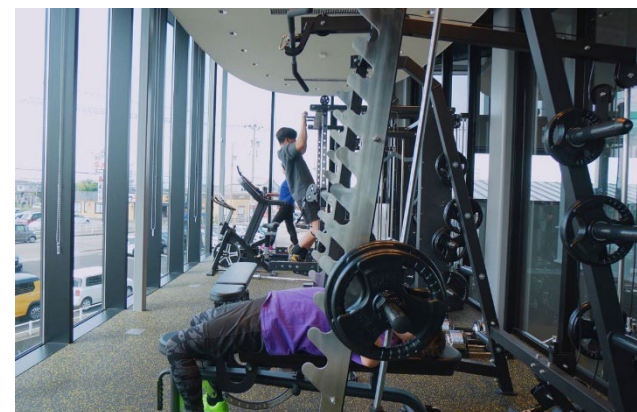


GMOインターネットグループ株式会社

業種：IT関連企業

社員数：約7000名

<https://www.gmo.jp/news/article/7876/>



株式会社山崎設備設計

業種：設備設計

社員数：約50名

<https://note.com/yamazakisetubi/n/n4fb31fe83f5e>

経済産業省の健康経営度調査でも
「職場内に運動器具やジムを設置」する企業が年々増加

事例②：就業時間中に運動時間を設定

勤務中のヨガ教室

週2回(1日につき3講座)、
職場内でヨガ教室を開催
教室の受講中も
就業時間とみなされる



NISHI SATO

第一回「Sport in Life アワード」事例集より

Fitness Hour制度

月に2回、昼休みを1時間延長
してフィットネスに利用できる
Fitness hourは、
就業時間として運用



平成27年度東京都スポーツ推進企業 取組事例集より

16時半退社制度

週1回16時半退社し、
運動にあてることを許可
早期退社の1時間は、
勤務時間としてみなす



WELLNESS COMMUNICATIONS

スポーツエールカンパニーシンポジウム資料より

職場で運動する機会を
就業時間中に設定

=

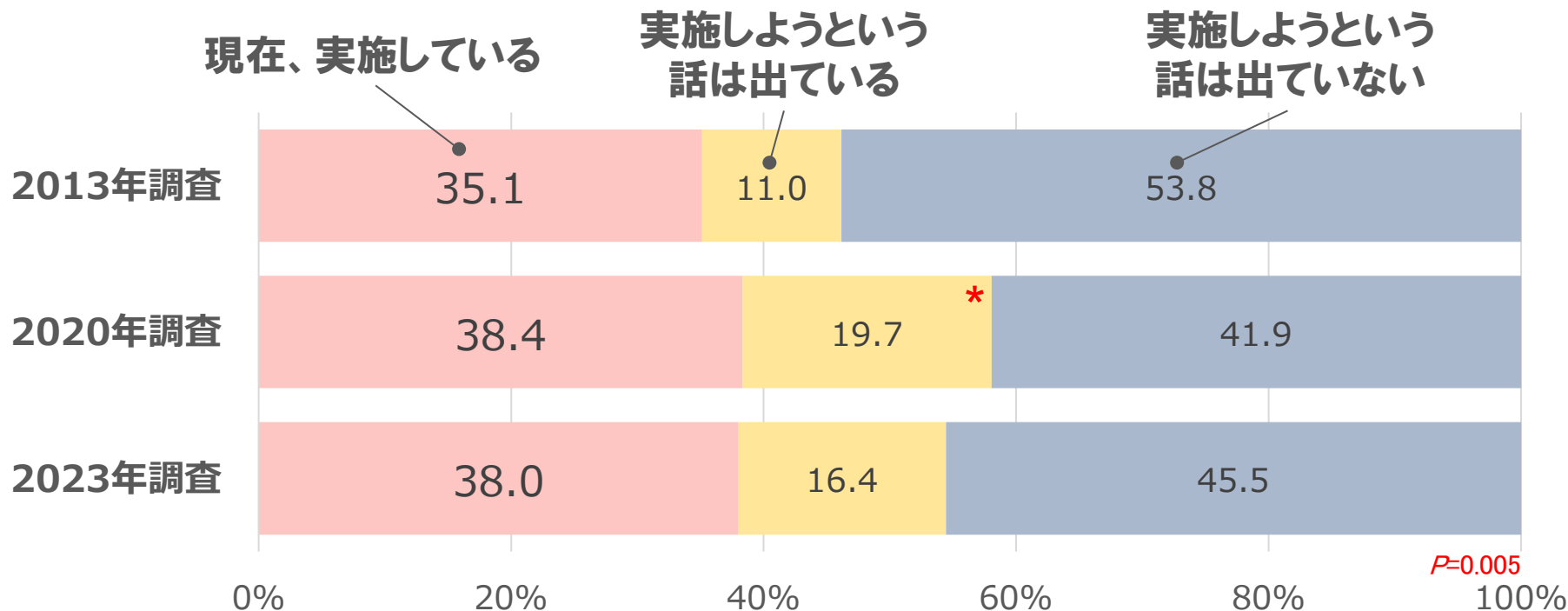
時間投資

上場企業における支援の実施状況

従業員50名以上の全上場企業へ郵送調査を実施(調査年:2013年、2020年、2023年)

あなたの事業場での「運動の取組み*」の実施状況は?(%)

* 従業員が体を動かすようになることを目的とした、年1回以上の集団に対する働きかけ(例:ウォーキングキャンペーン、体操教室、運動会など)



甲斐ら, 日本産業衛生学会, 2025

スポーツ支援を行う上場企業は40%に満たない

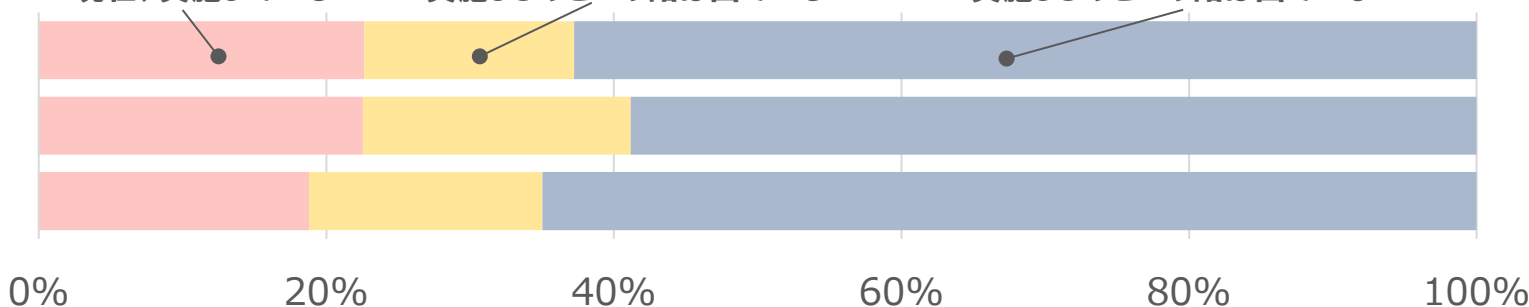
※実施率は10年間でほぼ変化なし

企業規模別のスポーツ支援の実施状況

現在、実施している 実施しようという話は出ている 実施しようという話は出していない

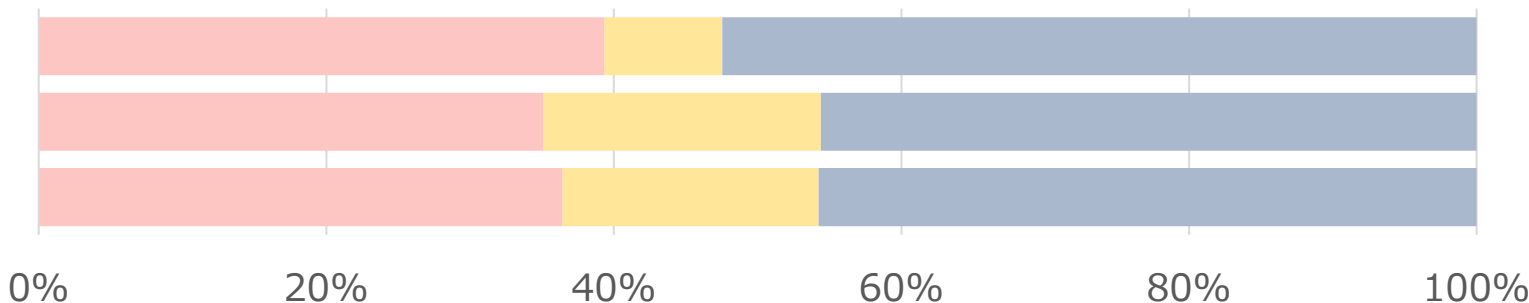
500名
未満

2013年
2020年
2023年



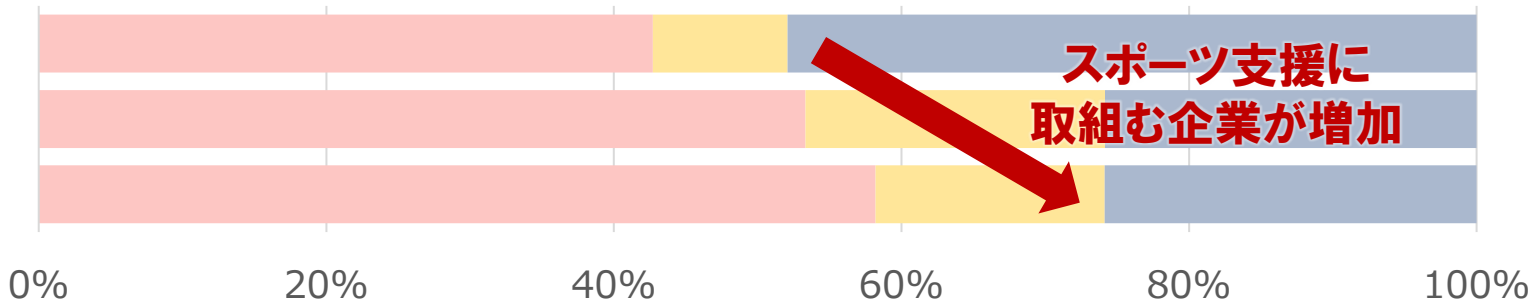
500名～
999名

2013年
2020年
2023年



1000名
以上

2013年
2020年
2023年



甲斐ら, 日本産業衛生学会, 2025

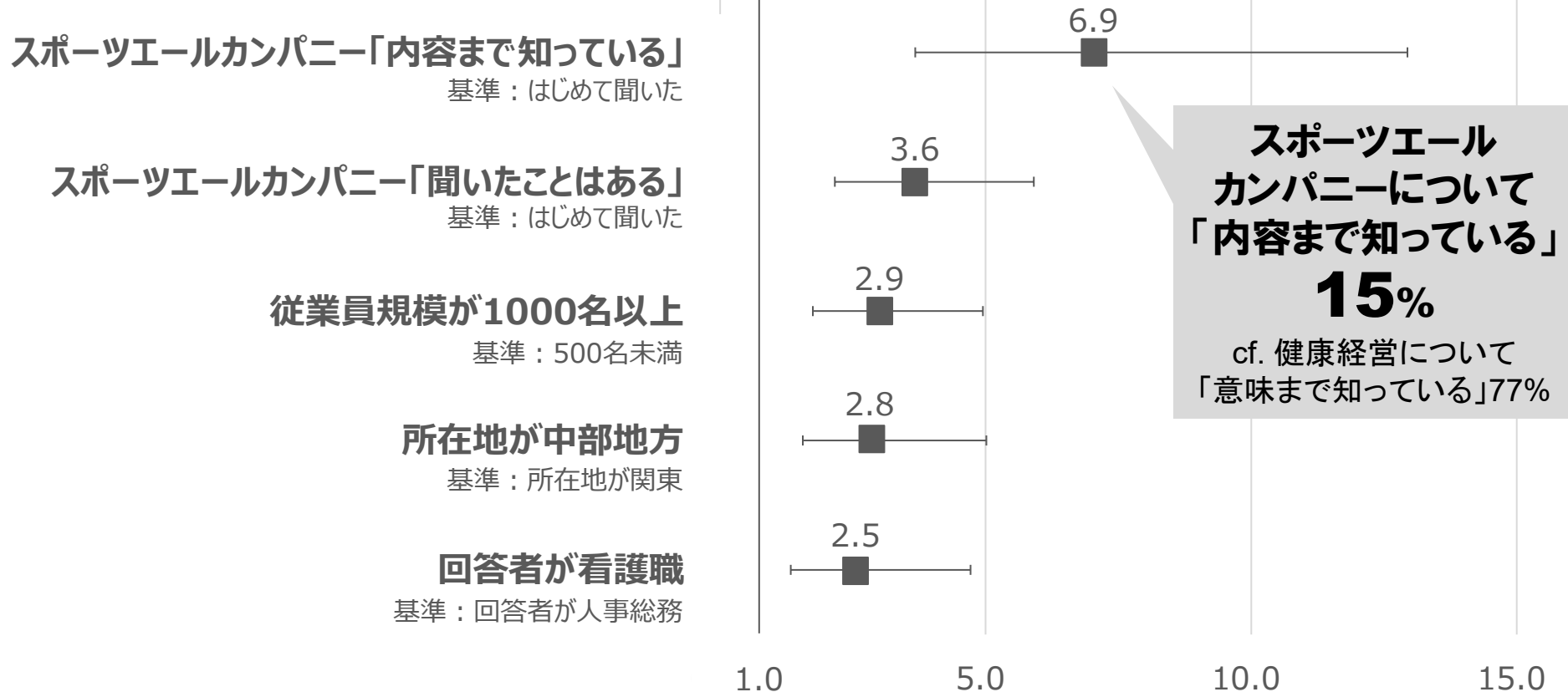
企業規模による格差が、この10年で広がっている

スポーツ支援に関連する要因

2023年調査におけるスポーツ支援のオッズ比

多変量ロジスティック回帰分析

独立変数：従業員数、所在地、業種、主な作業形態、テレワーク状況回答者の職種、健康経営の認知度、スポーツエールカンパニーの認知度



職場の健康管理に看護職がかかわっている企業や、
担当者がスポーツエールカンパニーを認識している企業は、よりスポーツ支援を行っている

ここまでのまとめ

- 職場における「スポーツ支援」は、働く世代のスポーツ実施率向上に寄与する
 - 特に「職場で運動する機会をつくる」ことが、より効果的
- ただし、「スポーツ支援」を行う企業は、従業員50名以上の上場企業であっても40%に満たない
 - スポーツ支援は、そもそも中小企業で少ないという格差があり、その格差はこの10年で拡大している
 - 企業担当者のスポーツエールカンパニーの認知率は15%ほどではあるが、その認識とスポーツ支援は関連する



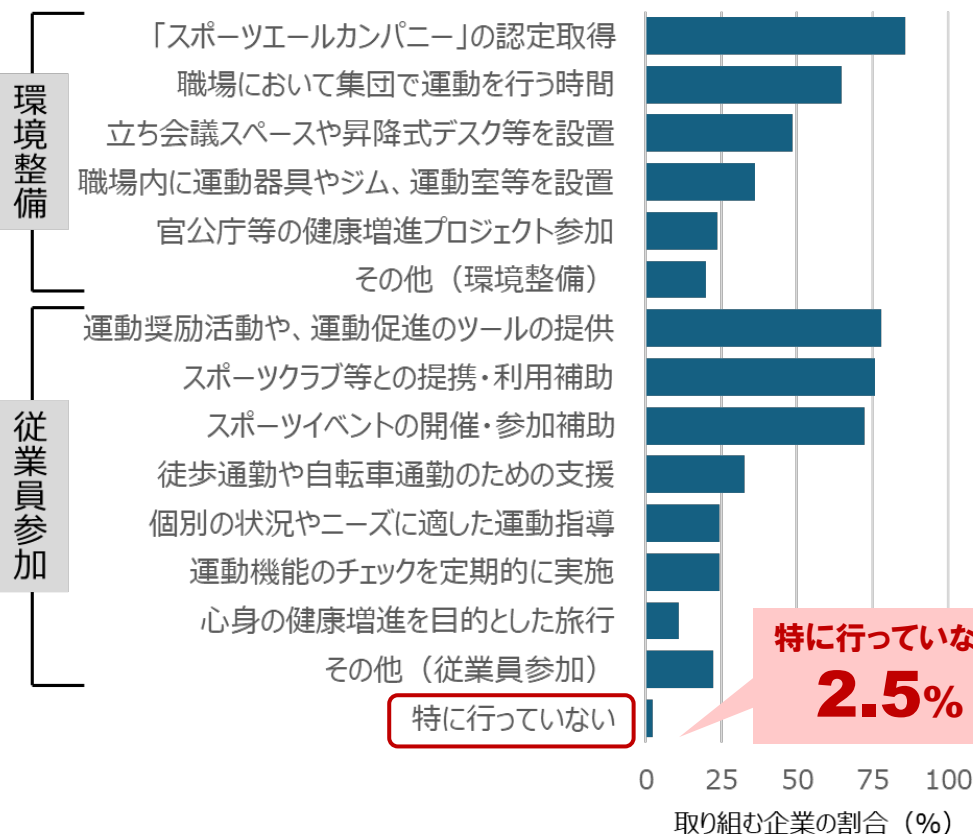
**働く世代のスポーツ実施率向上には、
中小企業の取組みを後押しする「仕組み・政策」が必要**

方向性①：健康経営との連携

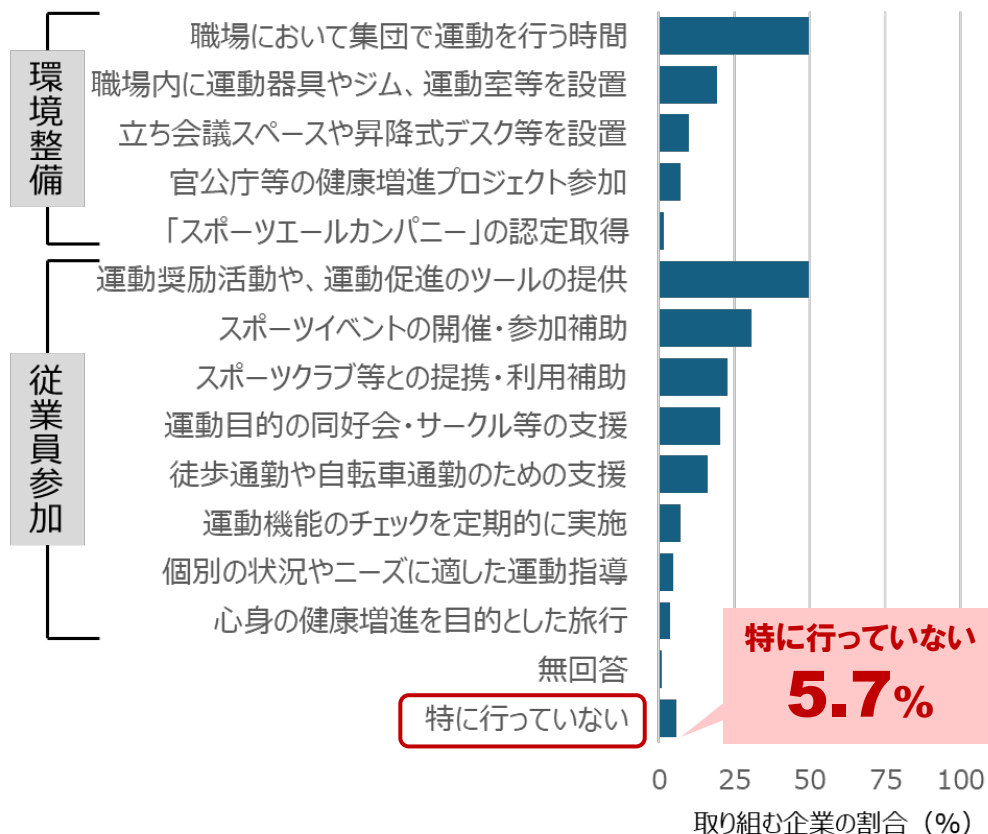
健康経営に取り組む企業における運動・スポーツ支援の状況

(令和5年度健康経営度調査より作図, 経済産業省, 2024)

大企業



中小企業



スポーツ支援を組み込んだ健康経営のすそ野を広げる 11

事例：健康経営に取り組む中小企業の増加策

中小企業はリソースが不足しがちで、広報戦略だけでは動かない

民間企業の力を借りて、中小企業にアウトリーチ & 伴走支援できないか？

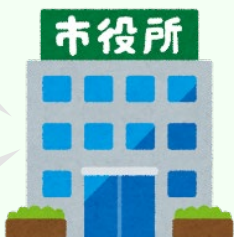
Y-Linkプロジェクト

産官学が連携して、中小企業の健康経営を
アウトリーチ型で支援するスキーム

健康経営に資する事業

横浜健康経営認証
ウォーキングポイントなど
横浜市の事業

産保センター
協会けんぽ
その他の機関



自治体・公的機関
横浜市

① 情報提供



リンクワーカー
(A社 営業職員)

② 訪問
(アウトリーチ)

ニーズに合わせて
必要な事業とつなぐ



中小企業

健康経営、
何から始めれば
いいのか...

③ 事業の申請・利用

健康経営に取り組む中小企業が増加

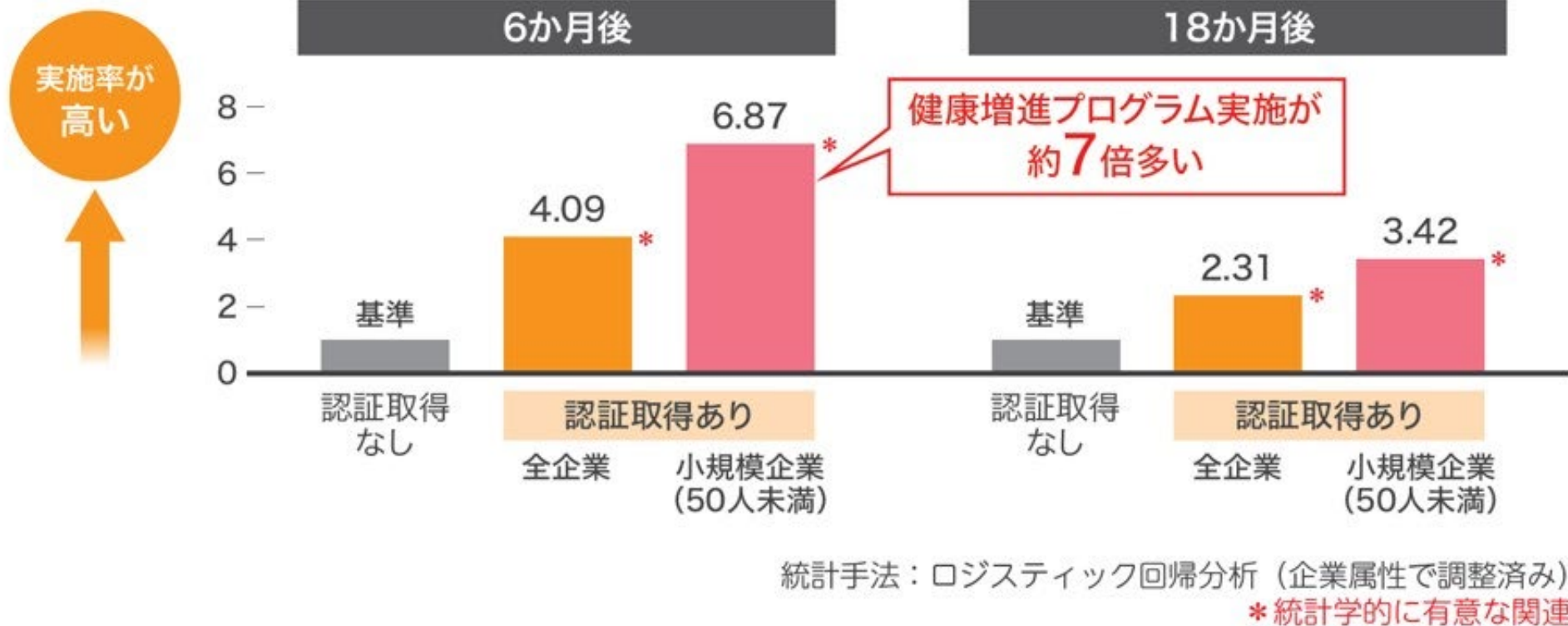


- 大規模企業(従業員300人以上)
- 中規模企業(従業員50~299人)
- 小規模企業(従業員5~49人)
- 零細企業(従業員5人未満)
- 横浜健康経営認証 新規取得 総企業数

- ◆ 2020年185社→2021年308社！
- ◆ 308社のうち72%は本スキーム経由
- ◆ 50名未満の企業の割合が増加

健康増進プログラムを行う企業も増加

健康増進プログラム実施のオッズ比



- ◆ 本スキームの支援によって横浜健康経営認証を取得した企業は、取得しなかった企業と比べて、職場での健康増進プログラム実施が2～7倍多い
- ◆ その効果は中小企業の方が高い（＝格差縮小に貢献）

Kai Y, et al., Front Public Health.2024

「仕組み」をつくれば、健康経営を行う中小企業は増やせる

方向性②高年齢労働者の労働災害対策

■ 社会的背景

- 労働災害による死傷者数は近年増加傾向、背景に高年齢労働者の増加

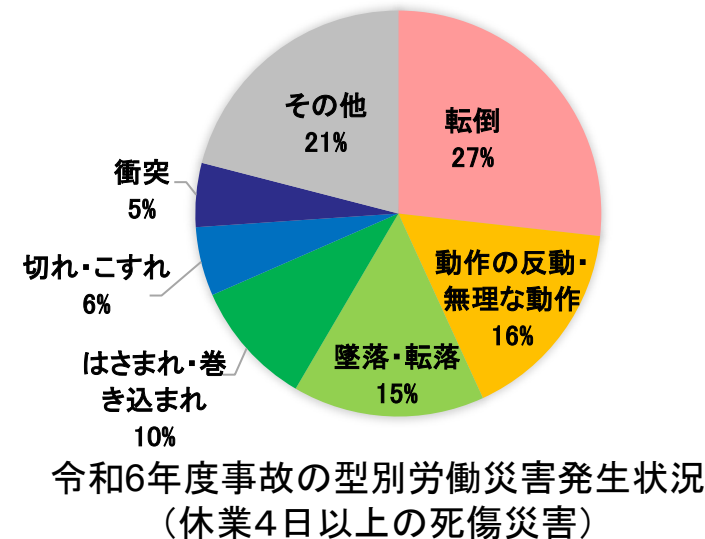
■ 労働安全衛生法の改正

- 高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の**努力義務**とし、国が当該措置に関する**指針**を公表することとする(2026年4月より施行)

「第1回高年齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会」資料より抜粋(厚生労働省, 2025)

■ エイジフレンドリーガイドライン(概要)

- ① 安全衛生管理体制の確立
- ② 職場環境の改善
- ③ 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握
- ④ 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応
 - ・ 身体機能の維持向上のための取組の実施を含む
- ⑤ 安全衛生教育



労災対策として身体機能・体力向上の企業ニーズが高まる

事例：職場での運動による労災対策

■ 転倒対策

- 業種：マンション管理
- 労災：毎年5件ほど発生

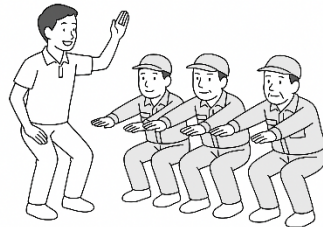
ヒヤリハット
共有

+

下肢筋力の強化を
中心とした体操



アンケートで実際の
ヒヤリハットを収集



健康運動指導士が職場で指導

次年度 労災ゼロ達成

神奈川県産保センター産業保健調査研究ヒアリング事例

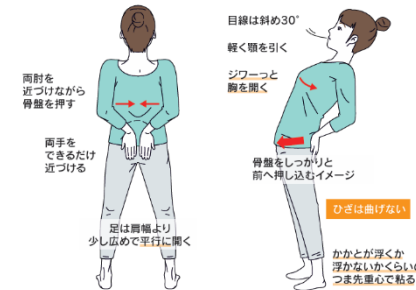
■ 腰痛対策

- 業種：介護施設
- 60%以上の職員が腰痛あり

これだけ体操[®]
セミナー

+

日常業務への
体操の組み込み



**1年後に
約43%の職員が腰痛改善**

Matsudaira K, et al. J Man Manip Ther. 2015

労災対策をきっかけに、運動・スポーツの実施へ

まとめにかえて：企業がスポーツ支援を行う意義

	従業員個人のメリット	組織的メリット
身体的健康	肥満や生活習慣病の予防・改善 筋骨格系疾患の予防・改善（腰痛や肩こりなど） 職場での転倒予防 不定愁訴の予防・改善（頭痛や更年期症状など）	医療費の適正化 アブセンティズム・プレゼンティズムの予防 労働災害の防止 エイジフレンドリーな職場づくりへの貢献
心理的健康	ストレスや疲労感の緩和 メンタルヘルスの維持・改善（抑うつや不安など） 幸福感の維持・向上 睡眠の質の維持・向上	
社会的健康	作業能力の維持・向上 ワークエンゲージメントの維持・向上 同僚や上司とのコミュニケーション促進 職場での孤立・孤独の予防・改善	生産性の維持・向上 信頼関係やチームワークの維持・向上 離職や休職の予防 職場満足度の維持・向上 健康経営認証取得への貢献

甲斐. みんなのヘルスプロモーション(印刷中)

働く世代のスポーツ実施率向上のために、
スポーツ支援を行う企業や職場を増やす「仕組みづくり」を