資料４

Sport in Life

働き続けたくなる職場へ。

その経営課題、スポーツで解決します

スポーツ庁
JAPAN SPORTS AGENCY

御社の抱える経営課題、
スポーツで解決してみませんか？

人こそが会社の未来 ～人手不足時代の経営課題～

「人手不足倒産」という言葉が現実味を帯びる今、多くの経営者が「人」に関する根深い課題に直面しているのではないでしょうか。若者の価値観は変化し、単なる待遇だけでなく、心身の健康や働きがいが企業選びの重要な基準となっています。このような状況下で、つぎのような課題は決して他人事ではありません。

人材の流出と採用難

「やっと採用した若手が辞めてしまう」「求人を出しても応募がない」。人材の流出はノウハウの喪失や採用コストの増大を 招き、事業計画を揺るがします。

生産性の低下と労災リスク

メンタル不調による休職や、高齢化に伴う転倒などの労災は、企業の安全配慮義務が問われるだけでなく、組織全体の生産性を著しく低下させます。

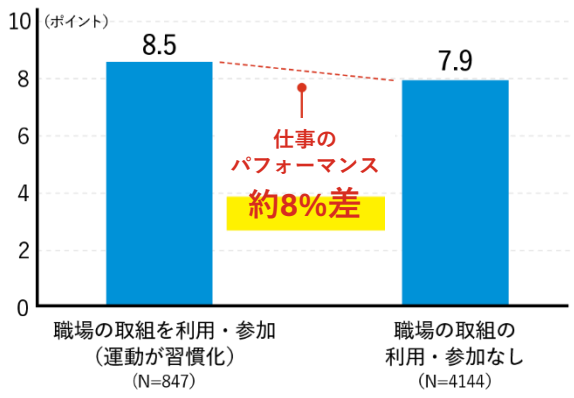
その経営課題、スポーツで解決できます！

これらの課題の根底には、「従業員の心身の健康」という共通のテーマがあります。従業員が健康でいきいきと働ける環境を整えることは、もはや福利厚生の枠を超え、企業の未来を左右する重要な経営戦略です。戦略的に取り組むことで経営課題の解決も期待できます。

例えば 職場における運動・スポーツの取組で運動が習慣化していると…

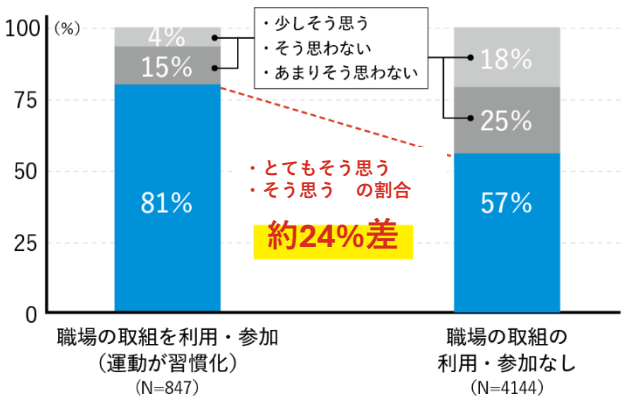
仕事のパフォーマンスが 約8%高い!

病気やけががないときに発揮できる仕事の出来について、最高点を10としたときの、この1か月の自己評価



働き続ける意欲が 約24%高い!

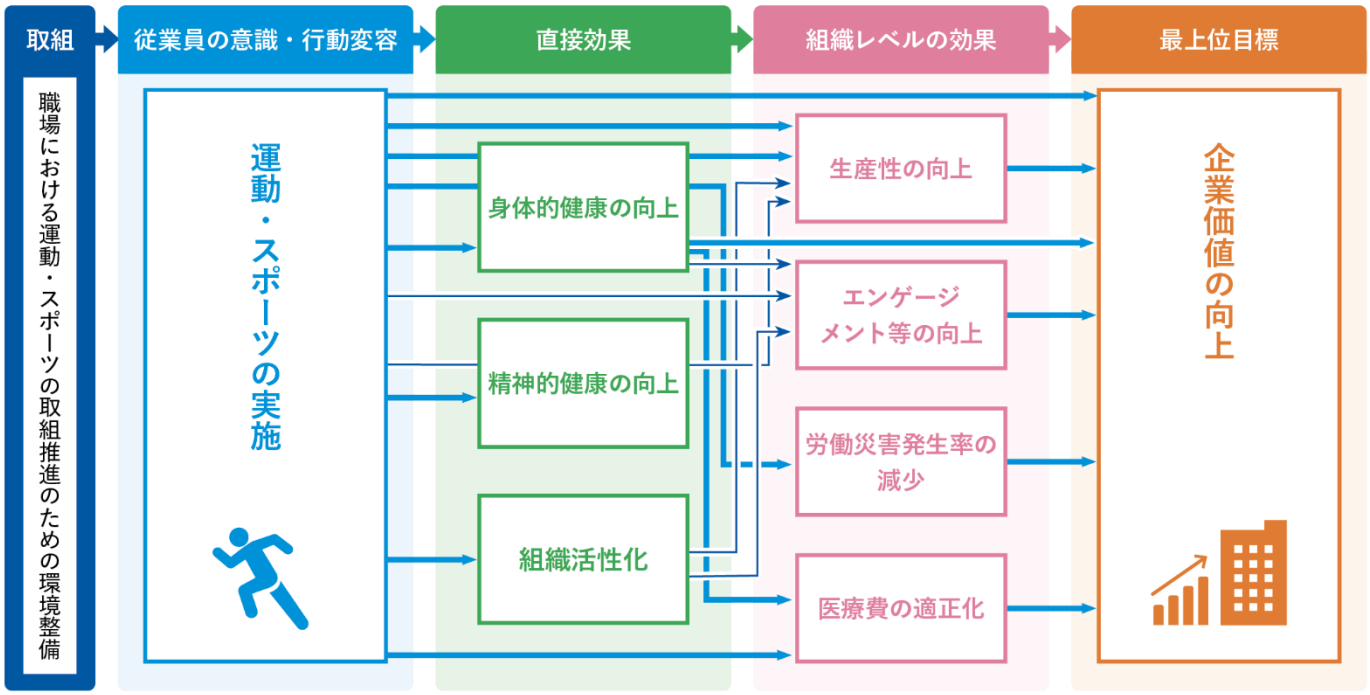
「あなたは今の職場で働き続けたいと思いますか」に対する回答（とてもそう思う～そう思わないの5段階評価）



（出所）2025年11～12月に実施した、Sport in Lifeコンソーシアム加盟企業向けアンケート調査の分析結果より算出。

運動・スポーツの取組による効果は様々な学術研究で証明されています

この図は、職場での運動・スポーツへの取組が、最終的に「企業価値の向上」という経営目標にどう結びつくのか、因果関係の連鎖を科学的エビデンスに基づき体系的に示したものです。



（注）図中の矢印の太さは、科学的エビデンスの強さを示しています。

従業員の意識・行動変容 → 直接効果

従業員の運動実践は、個人と組織に直接的な好影響を与えます。

- **身体的／精神的健康の向上**…… 運動は、生活習慣病リスクの低減や睡眠の質改善といった身体的な効果に加え、ストレス軽減やメンタルヘルス改善といった精神的な効果ももたらします。
- **組織の活性化**…… 職場での運動は従業員間のコミュニケーションを促し、組織の一体感を醸成します。

直接効果 → 組織レベルの効果

個人の健康増進は、組織全体のパフォーマンス向上へと発展します。

- **生産性の向上**…… 心身のコンディション改善は、病気による欠勤（アブセンティーズム）や、不調を抱えながら働くことによる生産性低下（プレゼンティーズム）を改善し、仕事への熱意（ワークエンゲージメント）を高めます。
- **エンゲージメント等の向上**…… 運動機会の提供など組織からの支援は、従業員の満足度や組織への愛着を高め、人財の定着に繋がります。
- **労働災害発生率の減少・医療費の適正化**…… 身体機能の向上は労働災害リスクを減少させ、健康増進は企業が負担する医療費の適正化にも貢献します。

組織レベルの効果 → 最上位目標

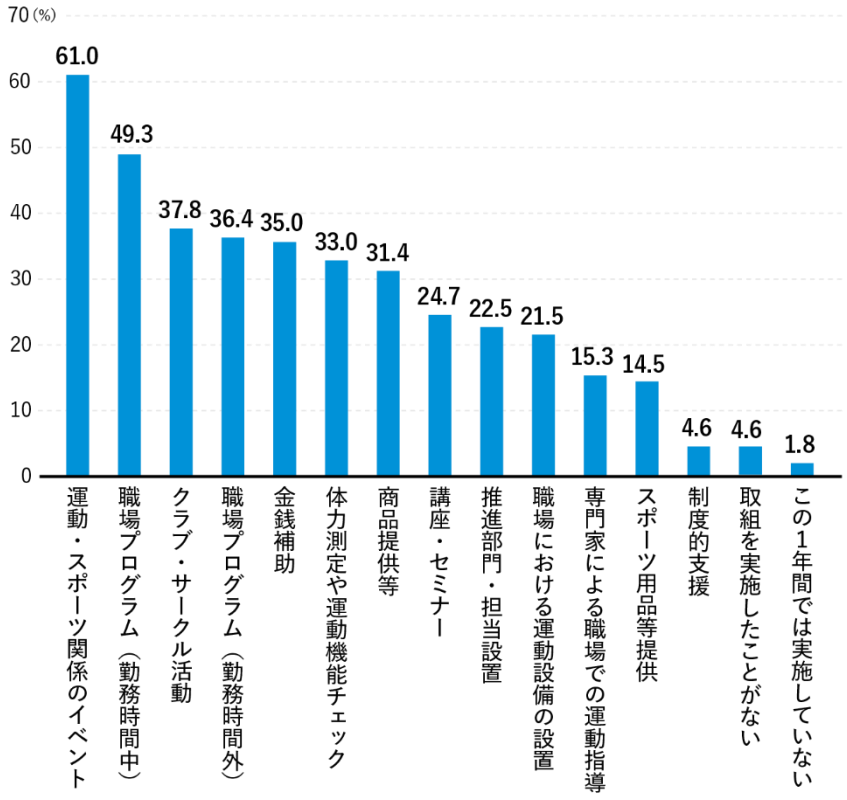
組織レベルでの効果は、最終的に企業の経営指標や外部評価に反映されます。生産性向上やコスト削減は利益率の改善に直結し、運動の推奨を含む健康経営への取組は企業のブランドイメージや採用力の強化にもつながり、企業価値全体の向上を実現します。

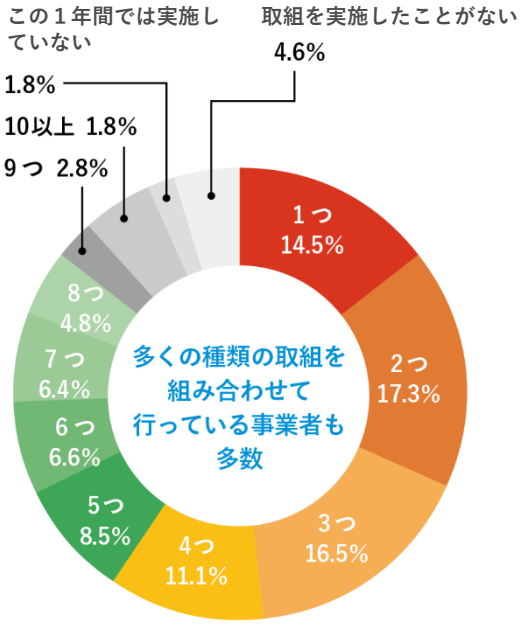
Sport in Life
コンソーシアムに
加盟する
497社から学ぶ

実際、先行企業では
どのように取り組んでいるのですか？

半数以上の企業が、3種類以上の取組を組み合わせて実施しています。

既に取組を始めている企業では、イベントや職場での運動プログラムをはじめ、様々な施策を展開。





積極的に取り組む企業からは、このような意見も

アプリを活用した歩数を競うイベントにフォトコンテストを組み合わせ実施。

楽しく盛り上がり、
社員間の交流が生まれ、
一体感やエンゲージメント向上につながりました。

北陸コカ・コーラボトリング株式会社

区内スタートアップと連携した体力測定やウォーキングイベントを実施。

旗振り役の専任部署を決め、
トップの理解のもと、強制ではなく
楽しく取り組める仕組みづくりを
大事にしました。

株式会社竹徳

勤務が不規則なドライバーでも
無理なく参加できる環境として、

給与の発生する勤務時間中にヨガやストレッチを実施。

病気等による欠勤が減り、
職場満足度が高まって人材定着率も
向上しています。

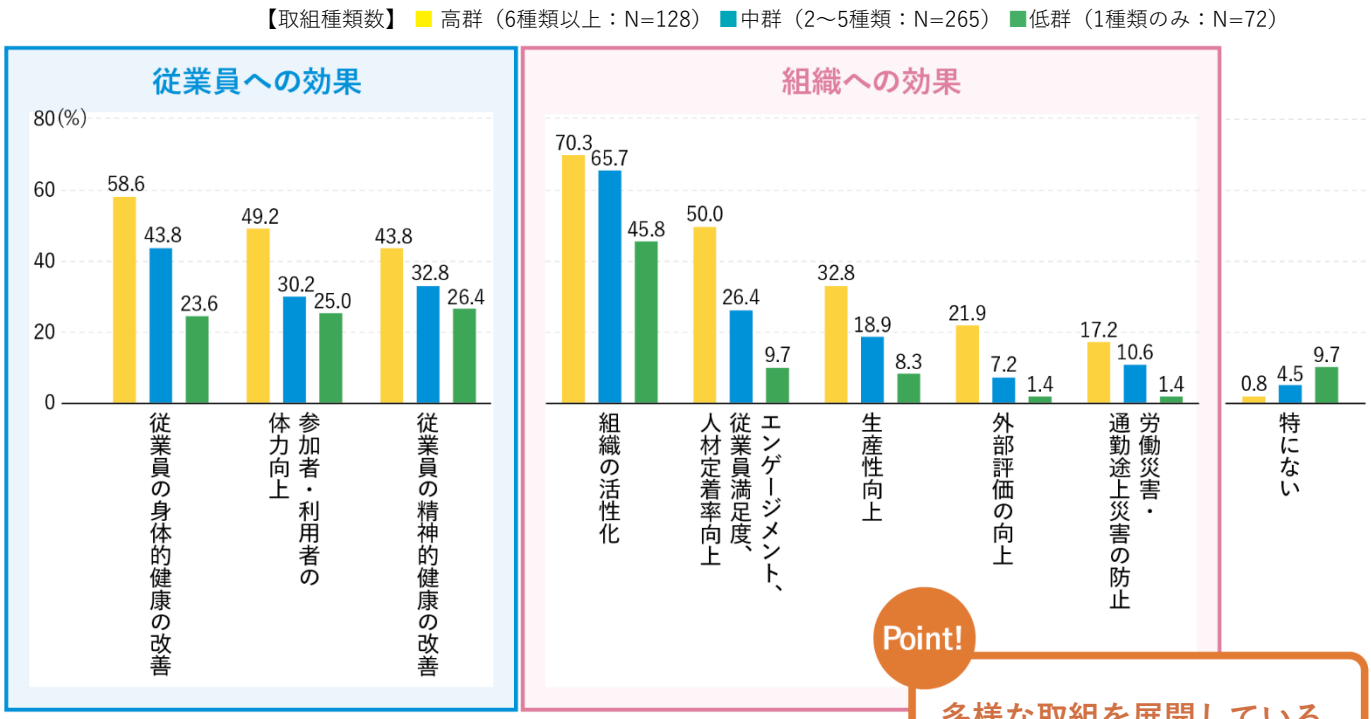
サイショウ.エクスプレス株式会社

Sport in Life コンソーシアムに加盟する497社から学ぶ

取組によって、どのような効果があるのでしょうか

組織の活性化や従業員の身体的健康、エンゲージメント向上を感じる企業が多数

多くの企業が、従業員の身体的・精神的健康や体力向上、組織の活性化、エンゲージメント向上等を実感。



Point!

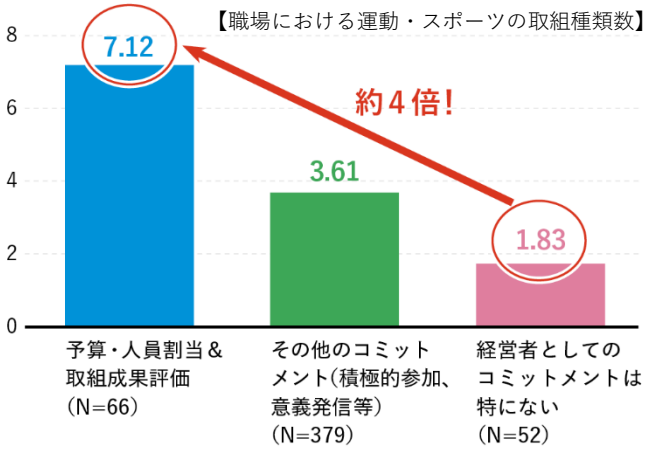
多様な取組を展開している企業ほど、従業員本人への効果や組織的効果があると感じています。

多様な取組をしている企業の特徴は？

経営者の強いコミットメントで、取組種類は4倍に！

今回の調査では、経営者のコミットメントが強いほど、取組の種類数が多くなる傾向が見られました。

特に、予算・人員など経営資源の割り当てや成果評価への関与がカギとみられます。



Sport in Life
コンソーシアムに
加盟する
497社から学ぶ

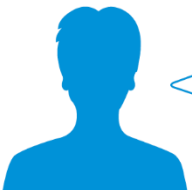
どのような取組が特に効果的なのでしょうか？

特に、専門家による運動指導や運動設備の設置に効果を感じている企業が多数

効果の種類ごとに、特に関連の強い取組は、共通するものも異なるものもありました。
期待する効果と関連の強い取組に挑戦してみるのもよいかもしれません。

職場における運動・スポーツによる効果と、特に関連の強い取組（それぞれ上位3位まで）

	体力向上	身体的健康	精神的健康	組織活性化	生産性向上	エンゲージメント等向上
1位	職場における運動設備の設置	専門家における職場での運動指導	専門家における職場での運動指導	クラブ・サークル	職場における運動設備の設置	専門家における職場での運動指導
2位	専門家における職場での運動指導	職場における運動設備の設置	職場における運動設備の設置	職場における運動設備の設置	専門家における職場での運動指導	職場における運動設備の設置
3位	金銭補助（時間外のスポーツジム等）	運動講座・セミナー	クラブ・サークル		職場内プログラム	職場内プログラム



では、具体的にどのように取り組むことができるのでしょう？
それによって、どのような成果が期待できるのでしょう？

次ページより

積極的にスポーツに取り組む企業の事例をご紹介します！

	事例	運動・スポーツの取組で得られた効果（◎：実際に効果あり（定量調査）、○：効果を期待）								
		従業員の身体的健康	従業員の精神的健康	組織活性化	生産性の向上	エンゲージメント等の向上	労働災害発生率の減少	医療費の適正化	健康指標の改善	外部評価の向上
1	LINEヤフー株式会社（東京都）「担当者の熱意とデータで経営層も巻き込む！ ユーザー目線の施策で楽しく健康に」	○	◎	◎	◎	◎	◎	○	○	
2	サイショウ.エクスプレス株式会社（東京都）「他社と協力し運動で実現！ 社長の熱意が築く健康・安全と辞めない職場」	○	○	◎	◎	○	○			○
3	ロート製薬株式会社（大阪府）「社員が主役で楽しみ、生産性も向上！ 全社で育む運動文化」	○	◎	◎	◎	◎	○	○		◎
4	株式会社竹徳（東京都）「社員発の楽しい運動を企業ブランドに！ 運動で採用難を勝ち抜く健康戦略」	○	◎	◎		◎	○	○	◎	◎
5	北陸コカ・コーラボトリング株式会社（富山県）「心も体も地域もリフレッシュ！「ワークインライフ」で地域を巻き込む好循環」	○	○	◎	○		○		◎	◎

事例 1

LINEヤフー株式会社

会社DATA

事業内容	インターネット広告事業など
従業員数	11,035人（単体）
活動地域	東京都ほか
業界	情報・通信業界

担当者の熱意とデータで経営層も巻き込む！ ユーザー目線の施策で楽しく健康に

POINT 1 魅力的なインセンティブ設計でモチベーションアップ

年4回のウォーキングラリーなど多彩な健康プログラムを実施。中でも、目標歩数達成と体重記録でインセンティブを給与と共に支給する「GCボーナス」は特徴的で、6割強の従業員が参加し1人あたり平均約1,800円弱/月を給付（2025年3月現在）。スマホで歩数計測し、健保組合契約の健康管理アプリで管理することで、運動の成果を手間なくインセンティブに転換している。年2回の体力測定会での自社グッズプレゼントも人気。

POINT 2 従業員視点に立った地道なフォローアップ・ヒアリング

健康管理アプリは、予防接種の補助金申請など必要手続きもアプリ経由とすることで登録率95%に。歩数未記録者への個別連絡など丁寧なフォローで参加のすそ野を広げている。体力測定会は服装を問わず参加しやすい内容とし、参加のハードルを低減。アンケートや他部署への社内ヒアリングで意見を広く集めて企画に反映している。

POINT 3 データドリブンとデザイン思考で取組全体の効果を高める

データドリブンな施策設計を徹底。健保組合やアカデミアなど外部有識者、社内データアナリストと連携し、取組効果を客観的に分析する。分析結果は次の企画に生かすほか、経営層の理解を得るためのエビデンスとしても活用。担当者自身も運動に関する知識を深め、前職で培ったデザイン思考と掛け合わせ、科学的知見に基づきながらも楽しく正しく続けられる仕掛けを実現。

LINEヤフー株式会社の取組の流れ

Start
- 部門目標に応じたKPI の設定
- 各種プログラムの企画・実施
- アンケート・ヒアリングによる評価・分析
- 追加施策の検討、プログラム改善

体力測定会の様子

担当者の熱意とともに、KPI設定とエビデンスの提示で経営層の協力も獲得

担当者が社内公募制度で健康管理部門に着任し健康経営が本格開始。歴代経営者による健康宣言やイベントへの登壇・参加（※）を実現し、経営層を巻き込んだ全社への呼びかけを推進してきた。担当部門としても、部門／個人目標と連動する形で取組のKPIを設定し評価するなど事業として仕組み化。経営層にもエビデンスを以て効果を語ることで、さらなる理解・協力を得てきている。
※2022年までヤフー株式会社・Zホールディングス株式会社で実施

運動・スポーツの取組で得られた効果

運動の取組例	アウトプット	従業員メリット	組織メリット
●ウォーキングラリー ●GCボーナス など多様な運動施策を実施	●「楽しい」「気づけば歩数が増えていた」との声も多数 ●体力測定は行動変容機会に	●運動習慣者比率が14.2%から34.6%に（2017→2024） ●コミニケーションが活性化	●月平均8000歩以上の社員は労働損失が少ない傾向 ●生き生き働く社員が増えた

取組担当者の声

一次情報と自社データを基に施策を設計し、社内外のネットワークも活用しながら進めることが重要です。従業員視点で課題を可視化し、担当者が当事者意識をもって会社と従業員へ働きかけることが成功の鍵です。

識者の視点

運動施策の浸透ぶりに驚きました。秘訣は、徹底的に社員の声を聴き即反映するスピード感と、専門知識＋社員目線を持つ担当者でした。社員が参加しないと悩む企業必見です。

明治安田厚生事業団
体力医学研究所
甲斐 裕子 副所長

事例2

サイショウ.エクスプレス株式会社

会社DATA

事業内容	一般貨物自動車運送業、倉庫業
従業員数	36人
活動地域	東京都ほか
業界	物流業界

他社と協力し運動で実現！
社長の熱意が築く健康・安全と辞めない職場

POINT 1 社長の熱い思いがきっかけ。他社とも協力した取組で意識改革へ

社長が健康経営を始めたのは、社員の重篤な疾患や家族を看取った経験がきっかけである。2017年に「健康経営宣言」を掲げ、健診の徹底や運動プログラム等を導入。安全・事故防止を主目的とすることで、ドライバーの意識改革を促した。コスト問題は、同業他社との連携で克服。産業医を8社で共同契約し、腰痛対策動画も3社で共同制作するなど、創意工夫で社員の健康を守っている。

POINT 2 運動も仕事のうち。環境整備やイベント性で無理なく取組を継続

不規則な勤務のドライバーでも無理なく参加できる環境整備がポイント。月1回のヨガや週1回のストレッチは、給与が発生する業務時間内に実施。年1回のウォーキングイベントでは、賞金額や条件を変えてマンネリ化を防ぐ。経営者も積極的に参加しトップダウンで推進しつつ、チーム分けを社員に任せ主体性も引き出す。これらの工夫で、高い参加率とコミュニケーション活性化を実現。

POINT 3 「人を大切にする会社」で欠勤減少・採用力向上

取組はアンケート等で評価し、データを公開することで継続的な改善に繋げることが重要である。これによりアブセンティーズム（病気等による欠勤）が減少し、エンゲージメントなど生産性関連指標も改善した。採用面でも効果は大きく、応募者の9割超が健康経営を志望動機に。「人を大切にする会社」という評価が定着し、質の高い人材の採用と定着率向上に奏功している。

サイショウ.エクスプレス株式会社の取組の流れ

Start
- 社長自らアイディア出し・企画
- 社員とともにプログラム運営
- プログラムの評価と改善
- 同業他社等との取組シェア、協力

防災スポーツの様子

シフトへの組み込み・フォロー・可視化で支える「全員参加」

成功のカギは、経営者の本気度が浸透した「無理のない全員参加」の仕組み。運動を給与の発生する業務内に組み込み参加しやすくした上で、LINE WORKSでのストレッチ動画の視聴確認などこまめにフォローしている。さらにアプリでの歩数競争で互いの状況を可視化することで「見られている」意識と一体感を醸成。これが高い参加率と継続に繋がっている。

運動・スポーツの取組で得られた効果

運動の取組例	アウトプット	従業員メリット	組織メリット
●業務時間中の運動プログラムや、運動動画の配信 ●ウォーキングイベント	●不規則になりやすいドライバーの意識変革 ●全員参加型での取組推進	●ストレスチェック指数改善 ●風通しがよく、働きやすい職場環境	●欠勤率低下、エンゲージメント指数向上 ●人材の質向上、採用人数増

取組担当者の声

経営者が関心を持ち、先導することが最重要です。運動への投資は、他社とのシェアも有効。取組をオープンに発信することで、自社の採用力強化や業界のイメージ向上など、好循環が生まれます！

識者の視点

業務シフトにヨガを組み込む発想に驚きました。社長の本気と失敗を恐れない挑戦に脱帽です。スポーツエールカンパニー取得や情報発信が“選ばれる会社”につながっています。

明治安田厚生事業団
体力医学研究所
甲斐 裕子 副所長

事例3

ロート製薬株式会社

会社DATA

事業内容	医薬品及び健康関連事業
従業員数	1,753人（単体）
活動地域	大阪府ほか
業界	製薬業界

社員が主役で楽しみ、生産性も向上！ 全社で育む運動文化

POINT 1 経営層の理解・社員の主体的な活躍で健康文化を推進

ヘルスケア企業として社員の健康を企業力の源泉と位置づけ、経営層も朝礼などで日常からメッセージを発信。人事など各部門が連携する施策は、従業員の自発的な参加が大きな特徴である。朝3分の体操では社員が交代で企画・進行役を担い、拠点ごとのオリジナル体操で楽しく飽きない仕掛けに。運動会も社員有志が企画・運営する。強制ではなく、互いに声を掛け合う文化が企業風土として根付いている。

POINT 2 ウォーキングと学習でポイントがたまり、楽しく健康支援！

全員参加型ウォーキングイベント「とこチャレ」は、外部事業者や産業医と連携し、科学的根拠に基づき設計された取組である。1日8,000歩・速歩き20分を目標に、全社員配布の活動量計で計測。部門内外のチーム戦で社員の交流を促し、上位者を表彰する。競争だけでなく、クイズや動画視聴で貯めたポイントを健康サービスに利用できる仕組みも導入し、参加者の健康リテラシー向上に繋げている。

POINT 3 運動は労働災害を予防するだけでなく、生産性を高める効果も

工場では従来から安全確保のためラジオ体操を実施していた。動体視力や歩行能力の向上は、労働災害防止や検査精度向上にも繋がる。取組の効果として、ウォーキングイベント参加者の平均歩数は8,000歩を超え、運動習慣者は55%から71%へ大幅に上昇。ウォーキングイベントを通じて、社員の41%がコミュニケーション量が増えたと回答しており、プレゼンティーズム（健康問題によるパフォーマンス低下）は4.2%減少、生産性向上効果も確認。

ロート製薬株式会社の取組の流れ

Start

会社で運動する組織風土

↓

担当部門が連携して運動環境整備・企画

↓

社員が交代で実施企画・運営

↓

取組成果の定量評価・改善

全拠点が一同に集まり実施する運動会（不定期開催）の様子

毎年の体力測定で、自身の身体能力を可視化し、行動変容へ！

2002年から全社的な体力測定を毎年実施し、高い参加率で定着している。
握力や俊敏性、歩行姿勢から算出する「歩行年齢」、タブレットを用いた「脳年齢」など、実際の年齢との差を可視化し、定期健診とは違う視点で、自身の身体能力に向き合う機会を提供。測定結果は転倒防止体操の導入にもつながっており、社員の具体的な行動変容を促す重要な取組となっている。

運動・スポーツの取組で得られた効果

運動の取組例	アウトプット	従業員メリット	組織メリット
●ウォーキングイベントや全社運動会などの運動イベント ●体力測定、毎日の朝の体操	●「会社で運動するのが当たり前」の意識醸成・習慣化 ●社員の自主性・企画力向上	●運動者比率アップ ●コミュニケーション量増加	●プレゼンティーイズム低減、労災の予防など ●組織の求心力向上

取組担当者の声

「会社で運動するのが当たり前」という文化を育み、社員の行動変容に繋がっています。組織風土にもよりますが、参加・継続のハードルの低さ、楽しめるゲーム性は共通して重要な点だと思います。

識者の視点

「まず社員の健康」を軸に、トップの継続的発信と専門人材の関与、ゲーム性・可視化・全員参加の仕組みで健康行動の日常化が促進されています。

大阪大学
全学教育推進機構
七五三木 聡 教授

事例 4

株式会社竹徳

会社DATA

事業内容	建築工事・不動産開発事業など
従業員数	56人
活動地域	東京都ほか
業界	建設業界

社員発の楽しい運動を企業ブランドに！
運動で採用難を勝ち抜く健康戦略

POINT 1 遊び心を込めたウォーキングラリーで組織活性化

秋のウォーキングラリーは、アプリで歩数を計測し個人やチームを表彰する。他者の歩数が見えることで会話が生まれ、歩く動機を高める。評価基準を「1日8000歩の達成日数」にすることで習慣化を後押しし、目標未達でもポイントを付与し挫折を防ぐ。同時に、風景写真コンテストや、春に地元の名所を巡るイベントも実施。楽しさを演出し、自然に歩く仕掛けと交流を創出している。

POINT 2 フィードバックとフォローアップで、社員に寄り添う企業へ

区内スタートアップのツールを用い、勤務時間内に体力測定を実施。歩行速度・下肢筋力・バランス・血管年齢等を計測し、ウォーキングラリー前後で結果を比較・可視化して個人にフィードバックする。健康改善度が高い社員は年末納会で表彰。参加できない社員には、足腰強化や肩こり改善のオリジナル動画を案内し、「竹徳の皆さん」と呼びかけて当事者意識を高める工夫もしている。

POINT 3 運動による健康効果とブランディングで経営課題を解決

採用・定着難が課題の建設業界では、職場での運動・スポーツの取組が中小企業の差別化となる。労働環境を重視する求職者に対し、取組を対外発信することで「健康に配慮できる企業」と認識され、採用に好影響が生まれた。人材定着率の向上は受注・売上増にも直結している。さらに、SDGs関連の融資にも繋がり、ブランディング向上と経営課題の解決に役立っている。

株式会社竹徳の取組の流れ

Start
- 担当者による企画・経営者のGOサイン
- 活用可能な支援の探索・確認
- 自治体支援や区内企業連携による実行
- 取組効果の定量評価・対外情報発信

春のウォーキングイベントの様子（上）／体力測定の様子（下）

ボトムアップの取組で、予算を抑えながらも高ストレス者が大幅に減少

総務部の3名が「旗振り役」となって企画し、経営者の後押しを受けて実施している。国や自治体の補助金を最大限活用しつつ、1人あたり数百円程度のアプリ導入など最小限の運用コストでよい効果を生み出している。取組開始から約4年、社員数は当時と比べて1.5倍ほどに増えており、ストレスチェックによる高ストレス者は10数名から3名に減少。社員の健康を守りながら経営に大きく貢献している。

運動・スポーツの取組で得られた効果

運動の取組例	アウトプット	従業員メリット	組織メリット
●ウォーキングラリー×フォトコンテスト・懇親会 ●体力測定会	●運動意識・リテラシー向上 ●会話・コミュニケーション量の増加	●高ストレス者数が減少（10名→3名） ●チームワーク向上	●人材獲得／定着、売上向上 ●財務面以外の条件（SDGs関連）を含む融資の獲得

取組担当者の声

旗振り役が一歩踏み出すことが大事。自治体の無料支援も使って小さい企画から始めましょう。これからは、社員の健康を会社が支援する時代です。経営戦略として推進し、結束力・採用力強化に繋げましょう！

識者の視点

目標未達者や非参加社員にも工夫を講じ、社全体に取組を定着させた点が特徴的。効果が健康面だけでなく、ブランディングやチームワーク向上まで繋がる等、波及効果も大きい事例です。

株JTBコミュニケーションデザイン
及川 明宣 氏

事例5

北陸コカ・コーラボトリング株式会社

会社DATA

事業内容　清涼飲料の販売事業
従業員数　454人（単体）
活動地域　富山県ほか
業界　卸売・小売業界

心も体も地域もリフレッシュ！「ワークインライフ」で地域を巻き込む好循環

POINT 1 ワークインライフ実現に向けた多様な社員の健康課題を解決

「社員および家族の健康がすべての基盤」という理念「ワークインライフ」の考え方を根幹に据え、健康経営を実践し、地域性も踏まえた社員の多様な健康課題に取り組んでいる。女性特有の健康課題に対応する特別休暇の導入やセミナー開催。高齢化を見据えた介護セミナーや就業時間内の高齢者向け運動教室、車通勤者の運動スペース設置など、一人ひとりが安心して働き続け、豊かな人生を送れるよう多角的にサポートしている。

POINT 2 楽しさとゲーム性で活気あふれる健康増進イベント

年2回開催のウォーキングイベントは、アプリを活用して3人1組のチームの歩数を競い、目標歩数の達成やゲーム感覚が特徴。ランキング上位者へのドリンクチケット贈呈、フォトコンテストの同時開催など、社員それぞれの楽しみ方があり、毎回大いに盛り上がる。このイベントは1日1万歩達成者の増加や運動習慣の定着、健康意識向上に貢献。何よりも社員間のコミュニケーションを活性化させ、一体感を醸成する大きな成果を上げている。

POINT 3 地域連携による健康づくりとスポーツ振興

社内外との積極的な連携を通じて健康経営を推進。他企業と合同でウォーキングイベントや勉強会を開催し、地域ぐるみのネットワークを構築。優良事例を参考に、自社の取組を向上させ、健康づくりを地域全体に広げている。また、地元に根ざす企業として地域スポーツチームを地元のパートナーとして応援し、スポーツ振興にも貢献。地域社会への貢献を通じて、企業ブランド力の向上や社員の帰属意識醸成、社外へのアピールにも繋げている。

北陸コカ・コーラボトリング株式会社の取組の流れ

Start
- 経営理念に基づき“楽しむ”環境づくり
- 地域や個人の課題にあわせた施策の実施
- 地域の他企業や自治体と連携した取組
- 社内外情報発信・企業ブランド向上

合同ウォーキングイベントの様子

地元に根付く企業として「地域社会への貢献」という意義も重要

地域社会への健康経営の輪の拡大は、社員の健康増進と地域活性化に貢献する。この地域貢献姿勢は新卒採用でも注目され、大きなアドバンテージとなる。スポーツチームへの支援は、スポーツを通じた健康的なライフスタイルを広げ、一体感を醸成する重要な活動である。今後は、プロスポーツ観戦イベントや引退選手のセカンドキャリア支援など、スポーツ支援をさらに強化し、地域社会の活性化に貢献する。これらの活動は企業ブランド向上、顧客からの信頼獲得、採用競争力強化を生み出す好循環に繋がる。

運動・スポーツの取組で得られた効果

運動の取組例	アウトプット	従業員メリット	組織メリット
●社内／社外共同ウォーキング ●シニア向け運動教室 ●プロスポーツ観戦	●社員とその家族の健康的で楽しい交流の機会 ●運動の楽しさの実感	●社員の運動習慣確立、自律的な健康保持・増進活動促進 ●コミュニケーション活性化	●「社員を大切にする企業イメージ」と「地域社会への貢献性」によるブランド力強化

取組担当者の声

健康経営を単なる「取り組まされるもの」と捉えるのではなく、まずは「楽しむこと」を大切にしています。自然と参加したくなり、自ら関わりたいと思える施策を通じて、一人ひとりが前向きに行動を変えていけるよう、創意工夫を重ねながら継続的に取り組んでいます

識者の視点

楽しく、そして写真撮影をしつつ仲間とコミュニケーションを図る、さらに他社、地域との連携は、活力ある企業を通して社員の健康づくりを推進する素晴らしい取組といえます。

NPO法人 健康経営研究会
岡田 邦夫 理事長

Sport in Life コンソーシアムにぜひご参加ください！

スポーツ庁では、スポーツ実施率が低い子育て・働き盛り期について、職場を中心に身近なところから運動・スポーツが実施できる環境を整備するため、「Sport in Life」の理念に賛同する企業、自治体、スポーツ団体等で構成するコンソーシアムを運営しています。企業間のBtoBビジネスの創出・促進や優良事例の共有、目的を持った運動・スポーツ（身体診断「セルフチェック」など）の普及等を推進しています。

活動のご紹介

「Sport in Life アワード」

コンソーシアム活動の一環として、スポーツ人口の拡大に貢献する優秀な取組を、「Sport in Life アワード」で表彰しています。

第5回 Sport in Life Award

松浦造園株式会社

松浦造園株式会社では、造園・土木等の現場で生じる、腰痛・肩痛などの「職業病」を起点に、社員主導の健康づくりを構築。社員と外部専門家（理学療法士、作業療法士、アスレティックトレーナー）がワンチームになって、職人の動作分析や体力測定を行い、ワークショップを通じて改善策を企画・設計。具体的には、現場職員が体操モデル、事務職がナレーションを担って作成したストレッチ体操を実践したり、敷地内のプレハブに社内ジムを設置したりした。

これらの取組により、ワークエンゲージメントの向上や採用活動などの経営課題の改善に寄与した。

スポーツエールカンパニー認証をご活用ください！

SPORTS YELL COMPANY

スポーツ庁では、健康増進やライフパフォーマンスを高めるべく、従業員の健康増進のために積極的に運動・スポーツの取組を行っている団体を「スポーツエールカンパニー」として認定しています。

認定団体の取組を広く周知することで、従業員の健康管理を考え戦略的に取り組んでいる団体の社会的評価の向上を図ります。

スポーツエールカンパニー2026では、1,635団体が認定を受けています。

認定証を提供、周知に活用可能！

スポーツ庁のウェブサイトに取組を掲載！

認定マークを名刺やハローワークの求人票に利用可能！

Sport in Life 公式サイト

https://sportinlife.go.jp/

スポーツエールカンパニー 公式サイト

https://sportinlife.go.jp/sports_yell_company/

【特記事項】
本パンフレットに掲載しているアンケート調査結果及び紹介事例は、スポーツ庁が令和７年度に行った、「職場における運動・スポーツの取組がもたらす影響に関する調査研究」における調査結果に基づいています。
アンケート調査は、令和７年３月31日までにSport in Lifeコンソーシアムに加盟している団体のうち、民間企業、医療法人、社会福祉法人等3,279社を対象とした「事業者調査」及び調査対象事業者における全従業員を対象とした「従業員調査」の2種類をWebアンケートフォームによる電子調査として実施しました（調査期間：令和７年11月～12月、有効回答数：事業者調査497票、従業員調査10,062票）。
ヒアリング調査は、同じくSport in Lifeコンソーシアムに加盟している事業者のうち、特に取組に注力している事業者や、アンケート調査回答結果から取組が一定の効果・成果につながっていると推定された事業者5社を対象として実施しました（調査期間：令和７年11月～令和８年２月、具体的な調査対象企業はパンフレット掲載内容をご参照ください）。

Sport in Life

■お問合せ先：
スポーツ庁健康スポーツ課
03-5253-4111（内線3939）

スポーツ庁 JAPAN SPORTS AGENCY