

シースルー制度 ～企業 RAM 解放～

桐蔭横浜大学田中ゼミ H チーム

○三池智子
町端泰範

大串悠紘

木下清明

工藤康太

1. はじめに

今日の日本では子供の運動能力低下、生活習慣病の低年齢化、老老介護の増加等、様々な身体に関する問題が起きている。これらの問題に対して政府は様々な改善を図るために政策を策定している。その一例として、総合型地域スポーツクラブの設置が挙げられる。しかし、その実状は目標値に届いていないと言える。さらに、文部科学省の「平成 24 年度 総合型地域スポーツクラブに関する実態調査結果 概要」によると、1 クラブ当たりの会員の内訳は小学生が 18.4%、60 歳以上が 27.5%となっている。つまり全利用者のうち小学生と 60 歳以上の高齢者がほぼ半数を占めている状況にあり、中学生から還暦を迎えるまでの人々の利用者数は極めて低いと言える。

しかしながら、私たちは大学生が社会に出たときによりスポーツに関わることのできる日本であってほしいと考える。そこで、スポーツを専門的に学ぶ大学生として、この現状を改善するため、企業に勤める社会人^{注1}に対して本政策を提言する。

2. 企業に勤める社会人のスポーツ実態調査

この政策提言を作成するにあたり、私たちは神奈川県横浜市青葉区に店舗をかまえる企業に対し、質問紙調査を実施した。対象者は年齢性別を問わず青葉区の企業に勤めている社会人とし、調査実施日は 2013 年 8 月 27 日であり、有効回答数は 69 通であった。

調査項目は、「社会人がスポーツを実施する時間を確保できているか」、「スポーツを実施する意欲があるか」、「企業内でスポーツイベントがあったら参加したいか」、「スポーツを実施する上で障害となっているものは何か」の 4 つの項目である。

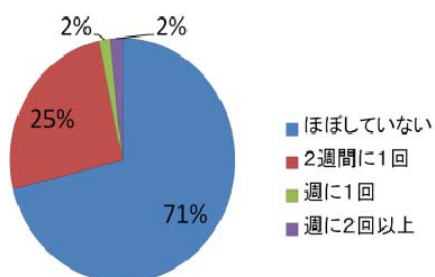


図1 社会人におけるスポーツ実施状況

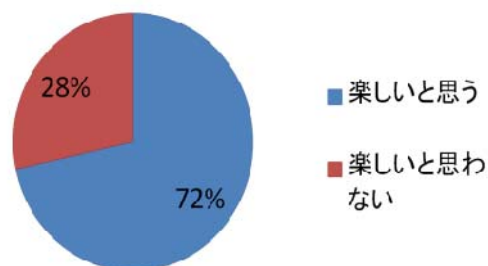


図2 スポーツを楽しんでいる人

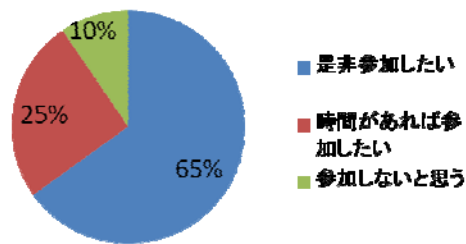


図3 社内でスポーツイベントがあったら参加するか？

3. スポーツ実施状況の現状

この調査の結果から、青葉区に店舗を構える企業に勤めている社会人の実に7割がスポーツに意欲的な考えを持つことが分かった。しかし、その意欲と反比例するように、スポーツを実施出来ていない社会人も7割となった。

また、スポーツを実施する上で障害となる事に関しては、「時間が確保できない」、「場所を確保できない」、「実力差があるため恥ずかしい」などといった点が大半を占めた。

しかし全国のHR ビジネス情報を網羅した日本最大級の人事部ネットワークである「日本の人事部」（閲覧 2013. 9. 20）の資料を見てみると、1975年度の年間休日は98日と、100日を切っていたが、週休2日制の定着を背景に休日日数は着実に増加し、1997年度には120日に達した。1995年度以降は120日に達している。1995年度以降は119日から120日台で推移しており、1年間のほぼ3分の1が休日となる。しかしながら今回の調査では、社会人はスポーツをする時間がないとアンケートで回答している。

また、場所がないという意見も散見される。しかし、総合型地域スポーツクラブの設置など、スポーツを実施する場所はわずかながらも増加する傾向にある。

では、社会人がスポーツを実施するにあたって足枷となっているものは一体何なのだろうか。

そこで社会人のスポーツ実施率が向上しないのは、スポーツを個人に委託しきっているからではないかという仮説を立てた。今や、社会人がスポーツを実施するためには、何かの枠組みでスポーツを実施する時間を与えられる必要があるのである。そして、私たちはその仮説を題材にして、スポーツを実施するという制度自体を企業に提案すれば、その企業の社員はスポーツを実施する時間や場所が出来るのではないかと考えた。よってこの政策を提言するに至った。

4. 政策提言

4.1 シースルー制度の提案

スポーツ実態調査から、企業に勤める社会人のスポーツ実施を促進する方策として、「シースルー制度」を提案する。

「シースルー」とは、スポーツをみる (see)・スポーツをする (play) という言葉を組み合わせた造語である。制度の名の通り、シースルー制度は「みるスポーツ」と、「するスポーツ」に焦点を当てた制度のことである。

この制度は、企業がある一定の時間をスポーツ実施時間に充てる制度のことである。一定の時間を業務からスポーツを実施する時間へと変化させるわけだが、給与は変動せず、スポーツを実施することができる。

実際にシースルー制度を「みるスポーツ」と「するスポーツ」に分けて、各モデルを提示すると以下のようなになる。

○例 (架空の一般企業)

業務時間が午前9時～午後5時までの一般企業

<モデル1：みるスポーツ>

毎週水曜日の業務を午後3時までに変更する。

午後3時以降、社員でスポーツ観戦へ行く。

<モデル2：するスポーツ>

毎週水曜日の業務を午後3時までに短縮する

午後3時以降、社員でスポーツを行う。

その後、ご飯会や飲み会など開催する。

上述のようなスタイルで、モデル1とモデル2を隔週行うというシースルー制度を取り入れるとする。モデル1では、スポーツ観戦を通じて休日のような体験ができ、リフレッシュにつながると考える。

また、モデル2では年齢・性別はもちろんのこと部署なども関係なく社内の交流を深めることができ、日常の業務から離れてリフレッシュできると考える。

4.2 シースルー制度のメリット・デメリット

企業のデメリット

- ・業務の時間が減る分仕事の効率化を求められる (今以上に時間に追われる可能性がある)
- ・残りの3割のスポーツに興味のない人たちにとってはすごく苦しい時間になってしまう (業務もつまらないし、スポーツもつまらない)

社会のデメリット

- ・職種によっては業績低下に繋がる恐れあり (時間が勝負の職場では逆効果になる可能性がある)

企業のメリット

- ・ 社会人が日常的にスポーツに関わる機会ができる
- ・ 企業のPRになる（新しいスポーツを導入することで魅力が増す）
- ・ リフレッシュすることで仕事の効率UP（仕事に対する集中力が増す）
- ・ 3割のスポーツ嫌いの人がスポーツに興味を持つきっかけになる（競技、人ともに新しい出会いがある）

社会のメリット

- ・ スポーツ業界も盛り上がる（みるスポーツで収入増加）
- ・ 次世代のスポーツ界の底上げになる（父親が楽しくスポーツを行っている、子どもも興味を持つ）、（例えば、週末にスポーツ教室を開いてもらい、社員の子どもにもスポーツをする機会を増やす）

4.3 シースルー制度による長期的な効果

- ・ 社員の健康増進
- ・ 会社の社内総幸福度（Gross Employee Happiness）の上昇
- ・ 就活生からの人気上昇
- ・ 企業とスポーツ界の関係が出来る（スポーツに力を入れている企業ということでスポーツ界からも信頼される）

5. まとめ

今回は、スポーツを好きな人々の増加を目指し、特にスポーツ実施率の低い成人に焦点をあて提言を行った。仕事で忙しいという現状を改善するために、「仕事にスポーツを実施する」という新しい発想をシースルー制度として提言する。この制度を取り入れて、「人財」である社員の心身の健康を促すことが出来る社会をつくるきっかけになってほしいと考える。

<主要参考資料>

- ・ 日本の人事部 (<https://jinjibu.jp/article/detl/rosei/509/> : 2013. 9. 20 閲覧)
- ・ 文部科学省 『平成 24 年度 総合型地域スポーツクラブに関する実態調査結果 概要』平成 24 年 12 月 p. 5
- ・ 関 春南著：『戦後日本のスポーツ政策 その構造と展開』、大修館書店、1997. 4. 20

注 1) ここで示す「社会人」とは、公務員や自営を除いた民間企業に勤める人々のことで、俗にいう「サラリーマン」のことである。