

働く女性にスポーツの機会を

神奈川大学 大竹ゼミナール チーム J

○川原 絵菜 栗原 数理 長網 優雨樹 長谷川 圭子 本田 広紀
松浦 遥香 山田 敏丈

1. 緒言

近年、女性の社会参加が増え結婚後も子育てや家事と両立させながらキャリアを重ねていく女性も珍しくなく、15～64歳の女性の就業率は6割を超えている（総務省、2016）。

女性の活躍推進は活発であるが、働く女性への運動・スポーツの具体的な支援策はみられず、未だ女性の運動・スポーツ活動は不十分であると言わざるを得ない。女性の身体活動の頻度は、妊娠・出産、育児など女性特有の要因に加え、介護の負担や仕事などの社会的要因により低くなりやすい傾向にある。そこで、働く女性の運動の機会を増やすために、それらの生じるメリットを明確にしたうえで、運動・スポーツを行いやすいプログラムを国、企業に提言を行う。

2. 女性の運動不足感と身体的影響

近年は交通の便が発達し、便利な世の中になったが、その反面、現代人の運動不足という深刻な問題が発生している。現在、運動不足を感じている人の割合は全体では74.6%であり、男性70.9%、女性77.9%と女性の方が高い。年齢別で見ると20代女性92.2%、30代女性93.0%で、20代男性70.9%、30代男性80.4%と比べ、極めて高くなっている。高齢化に伴う体力の低下や、日本人の死因の6割を占めている生活習慣病も運動不足によるものが大きい。また、女性はエストロゲンという女性ホルモンによって健康が維持されている部分が多く、40代半ばから起こる閉経の影響でエストロゲンの分泌が減少し、骨粗鬆症や更年期障害、生活習慣病の割合が増える。40歳以上の一般住民での骨粗鬆症の有病率は、腰椎で男性3.4%、女性19.2%、大腿骨頸部で男性12.4%、女性26.5%であった。40歳以上の腰椎骨密度から推定した骨粗鬆症の発生率は男性約0.6%/年、女性2.3%/年（日本骨粗鬆学会）といずれも女性が顕著である。生活習慣病、骨粗鬆症ともに日常生活に取り入れられる予防として、20代からの適度な運動習慣は科学的にも証明されている。女性の生活と運動は密接な関係である。実際に、ウォーキング習慣がある女性は習慣がない女性に比べて約20%もがんの発病率が低いことや余暇運動が月3日以内の女性に比べて週3日以上の女性は乳がんの発病率が3割も低いなどの具体的な数値の結果もでている。

女性にかかる身体の負担を軽減させるために運動習慣を若いうちから身につけさせることは必要不可欠であり、働いている女性にとって生活の大半を占める会社での支援や促進は国・企業が行わなければならない責務であることは間違いない。

3. 女性がスポーツをすることの利点

(1). 個人へのメリット

運動することで、女性もつ運動不足感を解消することができ、女性特有の月経前の怒りやイライラ感を減少させることができる。女性は月経前、「セロトニン」という脳内分泌物が減少し、食欲の抑制がきかなくなり、精神状態が不安定となる。しかし、運動をすることによりセロトニンが増え、これらの症状を抑えることができる。また、国立研究開発法人、国立がん研究センター、社会と健康研究センター、予防研究グループの研究より、運動をすることで、乳がんを予防できることがわかっている。さらに、健康度や生きがいが増えるため、うつ病や神経症にもなりにくい。そして、女性が特になりやすい骨粗鬆症は運動をすることでかかる体への荷重や負荷が骨密度を高め、病気の予防になるとわかっている（骨粗鬆症の予防と治療のガイドライン、2011）。これらの理由から女性が運動することは様々なメリットがある。

(2). 企業側のメリット

先行研究により、適度な運動を行うことで運動前よりワープロ作業の文章完成時間が短縮することが明らかとなっている。運動によって脳が活性化し、集中力が高まるため、企画立案や段取り、自制、作業記憶などの課題成績が改善され、仕事の作業効率が上がる。運動がもたらす利点は脳の活性化だけではない。ある企業では運動習慣のある社員は運動習慣のない社員よりも病気で休む日数が 80%少ないことがわかっている。また、社員への習慣的な運動を促すことで会社への医療請求額が 27%下がった事例もある。このようなことから、継続的な運動実践は企業にも大きなメリットとなる。

4. 政策提言

(1)企業に向けた提言

ア. 女性運動促進プログラム

企業が女性社員に向けて、「社内」・「通勤時」・「社外」で運動を取り入れられるプログラムを提供する。女性の運動不足感を解消させるとともに、スポーツを通じて生まれる生きがいや健康を創出するプログラムである。適度な運動を行うことによるストレスの解消・気分転換の効果を活用し、従業員満足度(ES)を向上させ顧客満足度(CS)につなげる。

ア-1)「フレッシュレディノート」の配布

企業が「フレッシュレディノート」を作成する。全ての従業員に配布し、「社内」・「通勤時」・「社外」で運動を行った証を記録する。

以下の内容を達成することによりポイントが溜まり、決められたポイント数に達した従業員に企業から特典が贈られる。

イ. 女性運動推進プログラム内容

イ-(1)「社内」でのアプローチ

- 1) 朝礼・ミーティング時にラジオ体操を行う 10分程度
- 2) 昼休み中にヨガ体操を行う 15分程度
- 3) 15時のブレイクタイムに踏み台昇降を行う 15分程度

上記から、個人の出勤時間やスケジュールに合わせて最低1つ選択して一つ参加で、ポイントを付与する。また、新入社員をリーダーとして、部署内の活動促進を図る。これにより、社員と新人の交流、社員育成も可能となる。

社内で短時間で行え、動き自体も比較的簡易的であるため女性も抵抗感少なく参加でき、仕事の作業効率を向上する。

イ-(2)「通勤時」でのアプローチ

従業員へ万歩計を配布し一日の歩数を計測する。通勤時以外の歩数も含め、一日 8500 歩(男性の場合は 9000 歩)を目標値に設定する。計測した歩数をフレッシュレディノートに記入し目標値を超えた場合は1ポイントを付与する。通勤という働くものたちにとって当たり前の習慣に、運動の意識をもってもらおう。

社外での活動も含むため、休日の歩数も目標値を超えた場合はポイントを付与する。

イ-(3)「社外」・休日等へのアプローチ

周辺のフィットネスクラブ、公共施設、ゴルフ場やボーリング場などのレジャー施設の利用を促す。従業員が施設を利用した際にレシートや領収書を証明書とし、1回利用するごとに1ポイント付与する。勤務時間外や休日にスポーツを行う従業員へメリットを与えることで実施意欲を高める。

イ-(4)ポイントによる特典

- ・100ポイント・・・食堂で利用出来る割引券や商品券。
- ・300ポイント・・・翌月のスポーツ施設・レジャー施設の利用が割引となる。
- ・500ポイント・・・「スポーツ休暇」として有給を1日付与する。

3つのアプローチから得られたポイントを上記のどの特典とも交換可能。ポイントが規定に達する毎に特典がもらえる。ポイントは溜め続けることができるが、1年毎にポイントはリセットされる。そのため、交換する時期も個人の自由とすることで従業員のモチベーションを維持させ継続的な運動週間を身につけることを促す。

(2)国への提言

ア. 女性運動促進プログラム導入広報制度

厚生労働省の職業安定局内に新たに「女性生きがい企業創出促進課」を設ける。
主な職務は以下の通りである。

- ・厚生労働省HP内でのプログラム紹介
- ・会社内の女性の割合が6割を超えている企業に対して、プログラムの導入を推進
- ・メディアを通じた宣伝活動を行う

イ. 「女性生きがい創出企業」認定制度

女性運動促進プログラムを導入している企業に対して、厚生労働省が毎年行っている国民健康栄養調査の運動習慣者の割合が国で定めている3割を超えた場合に認定される。認定された企業に対して、国が定めた「フレッシュレディマーク」を付与することで企業を表彰する。

国から導入を促し、広報活動を行うことにより企業・労働者への社会的認知が得られ、身近な企業として親しみやすくなる。また、社員のやる気も向上し作業効率が上がる。

これらの取り組みを行うことでスポーツ・健康に特化している企業として付加価値が生まれ、入社希望の増大が見込まれる。女性がもつ運動不足感も会社に通いながら解消でき、運動内容も手軽なものなので運動が苦手な女性でも取り組みやすいものとなっている。社員への福利厚生の実施もあるため、女性社員から絶大な支持を得ることだろう。

5. まとめ

本研究では、働く女性の健康・体力増進・生きがいのために、企業の取り組みと国の支援制度を提言した。最初、女性から始めたこの取組みが推進されていき、将来は男性も含めた働く人たちを全て健康や生きがいにつながることを期待したい。しかし、働く人たちには休暇の取得や余暇の有効的な楽しみ方など他の側面から解決していかなくてはならない問題も山積している。

次なる課題は、育児休暇、家事労働も含めた視点から働く女性の健康・生きがい作りに寄与していきたい。

6. 参考文献

- ・文部科学省 HP H25 体力・スポーツに関する世論調査
- ・ライフサイエンス出版(2011)『骨粗鬆症の予防と治療ガイドライン』
- ・岡田邦夫(2007)『事務所における運動指導の実際とその効果』
- ・柏原孝爾・中原凱文(2001)『適度な運動がワープロ作業の効果に及ぼす効果』