

健康経営はスポーツ実施に寄与しているか

トピック
D

公益財団法人明治安田厚生事業団 体力医学研究所 上席研究員 甲斐 裕子

D-1 はじめに

働き世代は、他の世代と比較してスポーツ実施率や運動習慣者の割合が低いことが知られている。厚生労働省の令和元年「国民健康・栄養調査」によると、20～50歳代の運動しない主な理由には「仕事や家事や子育てが忙しい」「面倒くさい」などがあげられており、「スポーツをしましょう」という単純な情報提供だけでは、この世代のスポーツ実施率を向上させることは困難と考えられる。

エコロジカルモデルに基づくと、人の行動は、その人を取り巻く環境からも影響を受けている。働き世代のスポーツ実施率を向上させるためには、身近な環境＝職場での具体的な支援や働きかけがひとつのポイントになると考えられる。

労働環境に目を向けると、近年では、「健康経営」が盛り上がりを見せている。健康経営とはNPO法人健康経営研究会の登録商標で、「従業員等の健康管理や健康増進の取り組みを『投資』と捉え、経営的な視点で考えて、戦略的に実行する新たな経営手法」とされている。経済産業省が2014年に「健康経営銘柄」、2016年に「健康経営優良法人認定制度」を創設し、認定される企業は年々増加している。健康経営の認定制度は、国だけでなく、自治体でも次々と創設されている。加えて、スポーツ庁も、従業員のスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業を認定する制度である「スポーツエールカンパニー」を2017年に新設した。この流れを受けて、スポーツ実施支援は健康経営の一部として取り込まれるようになってきている。健康経営の認定を希望する企業が経済産業省に提出する「健康経営度調査」によると、健康経営に取り組む企業の約9割で、スポーツや運動習慣の定着に向けた具体的な支援が実施されている。

しかし、このような支援が働き世代のスポーツ実施率向上につながっているかについては、明らかになっていない。そこで本稿では、スポーツライフ・データから、勤

め先におけるスポーツや運動習慣の定着に向けた具体的な支援と、スポーツ実施率や余暇身体活動量の関連を検討した。

D-2 分析対象者

スポーツライフ・データ2022の3,000名の回答者のうち、「スポーツや運動習慣の定着に向けた具体的な支援」について回答した1,955名を分析対象者とした。具体的な設問は、「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（スポーツクラブ補助、職場体操の実施、歩数アプリの推奨、運動の奨励、職場内運動スペース設置など）。健保のサービスも含めますが、特定保健指導や単純な情報提供にとどまるものは除きます。」であった。なお、設問の例示は「健康経営度調査」を参考に作成した。回答の選択肢は「支援がある」「支援はない」「わからない」とした。この回答によって、分析対象者を「支援あり群」「支援なし群」「不明群」の3グループに分類した。

D-3 職場での支援の実態

勤め先でスポーツや運動習慣の定着に向けた具体的な支援がある人（支援あり群）は255名であり、全体の13%であった（表D-1）。支援がないと回答した人（支援なし群）は1,083名（55.4%）と過半数を占めた。「わからない」と回答した人（不明群）は617名（31.6%）と比較的多く、設問の回答が難しかった可能性もあるが、職場での取り組みが周知されていない可能性も考えられた。

支援あり群では、従業員1,000名以上の大企業もしくは官公庁に勤務する人が62.5%を占めており、50名未満の小規模企業の勤務者は9.1%に過ぎなかった。一方、支援なし群では61.9%が50名未満の企業に勤める人であった。つまり、スポーツや運動習慣の定着に向けた具体的な支援は、主に大企業や官公庁で行われてお

り、中小企業と大きな格差があることが示された。50名未満の企業は、法律上の位置づけにより産業医の選任やストレスチェックなどの義務が免除されている。多くの中小企業では人的資源を含め経営資源が乏しく、従業

員の健康管理や支援が手薄になりがちである。支援なし群では、健康経営に関する認定を「受けていない」と認識する人が71.6%と最多であり、このような現状を反映している結果と考えられた。

【表D-1】勤め先のスポーツや運動習慣の定着に向けた具体的な支援でグループ化した際の各グループの特徴

	支援あり群 n=255	支援なし群 n=1,083	不明群 n=617	p
スポーツ・身体活動の状況				
過去1年間のスポーツ実施頻度				
年0回	40 (15.7)	301 (27.8)	200 (32.4)	<0.01
年1回以上～週1回未満	40 (15.7)	182 (16.8)	109 (17.7)	
週1回以上～週2回未満	33 (12.9)	110 (10.2)	67 (10.9)	
週2回以上	142 (55.7)	490 (45.2)	241 (39.1)	
余暇身体活動の時間 (分/週)	119.2 ± 195.5	73.5 ± 161.3	72.6 ± 249.2	<0.01
基本属性				
平均年齢 (歳)	45.8 ± 12.3	49.5 ± 14.4	44.9 ± 14.5	<0.01
性別				
男性	183 (71.8)	662 (61.1)	323 (52.4)	<0.01
女性	72 (28.2)	421 (38.9)	294 (47.6)	
最終学歴				
中学校・高校	76 (29.8)	468 (43.2)	299 (48.5)	<0.01
短大・高専・専門学校	60 (23.5)	292 (27.0)	153 (24.8)	
大学・大学院	117 (45.9)	316 (29.2)	160 (25.9)	
その他・無回答	2 (0.8)	7 (0.6)	5 (0.8)	
世帯年収				
400万円未満	26 (10.2)	250 (23.1)	150 (24.3)	<0.01
800万円未満	110 (43.1)	482 (44.5)	245 (39.7)	
800万円以上	77 (30.2)	187 (17.3)	89 (14.4)	
わからない	42 (16.5)	164 (15.1)	133 (21.6)	
仕事の状況				
平均勤務時間 (時間/週)	41.4 ± 14.5	38.0 ± 16.6	35.4 ± 16.2	<0.01
平均残業時間 (時間/週)	5.0 ± 6.2	3.1 ± 5.4	3.2 ± 5.3	<0.01
在宅勤務 (テレワーク)				
していない	186 (72.9)	977 (90.5)	547 (88.7)	<0.01
月数回以上実施	69 (27.1)	103 (9.5)	70 (11.3)	
勤務先の状況				
従業員数				
50名未満	23 (9.1)	665 (61.9)	201 (33.2)	<0.01
50名以上	72 (28.5)	291 (27.1)	215 (35.5)	
1,000名以上・官公庁	158 (62.5)	118 (11.0)	190 (31.4)	
健康経営に関する認定				
受けている	96 (37.6)	58 (5.4)	36 (5.8)	<0.01
受けていない	38 (14.9)	775 (71.6)	50 (8.1)	
わからない	121 (47.5)	249 (23.0)	530 (86.0)	

注1) 連続変数：平均値±標準偏差で表記、P値は一元配置分散分析による。

注2) カテゴリカル変数：N数 (%) で表記、P値はχ²検定による。

資料：笹川スポーツ財団「スポーツライフに関する調査」2022

D-4 各グループのスポーツ実施状況と属性

過去1年間のスポーツ実施頻度を各グループで比較したところ、分布に有意差が認められた（表D-1）。週2回以上スポーツを実施した人の割合は、支援あり群でのみ55.7%と半数を上回っており、支援なし群と不明群よりも10.5~16.6ポイント高かった。さらに、世界標準化身体活動質問票（GPAQ）から算出された余暇身体活動の時間を各グループ間で比較したところ、グループ間に有意差が認められた。支援あり群が最も時間が長く119.2分/週であり、支援なし群と不明群の平均値よりも週あたり45分以上長かった。

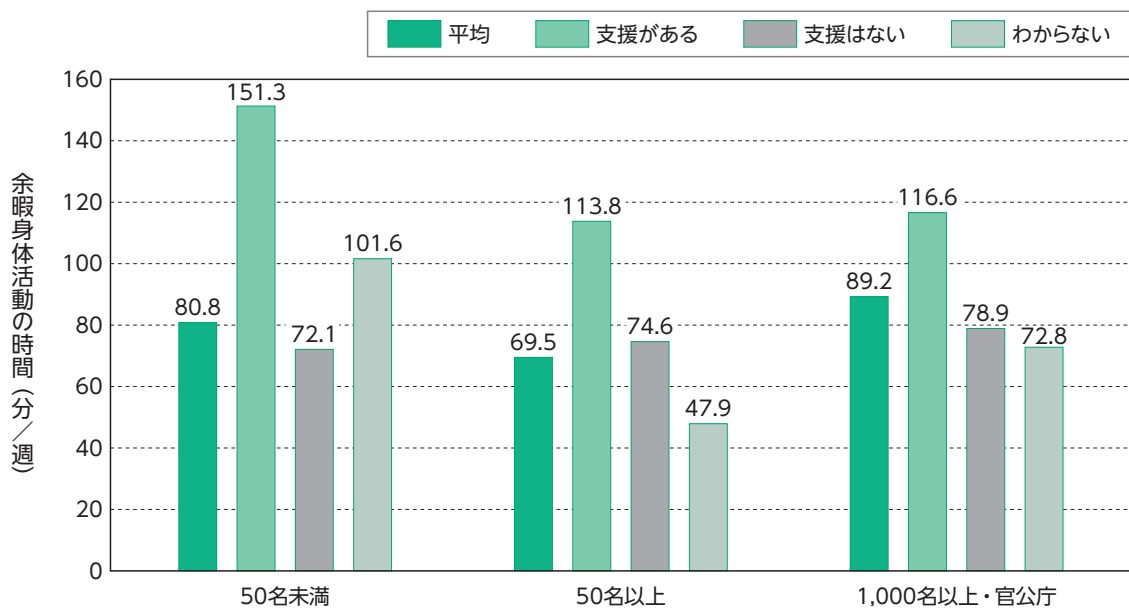
一方、スポーツ実施以外の属性においても、多くの項目でグループ間での差が認められた。支援あり群は、年齢が若く、男性が多く、高学歴で高収入な人が多かった。勤務時間は、残業時間も含めてやや長く、3割弱がテレワークを行っていた。総じて、支援あり群は「社会的に恵まれている」層が多く含まれていた。これらの項目は、職場の支援とスポーツ実施の関係において交絡要因になると判断されたため、週2回以上のスポーツ実施の有無を従属変数として、職場での支援の有無を独立変数、年齢、性別、最終学歴、世帯年収、勤め先の従業員数を共変量としたロジスティック回帰分析を実施した（表D-2）。その結果、支援なし群と比較して、支援あり群のオッズ比は1.45（95%信頼区間：1.06-1.97）と有

【表D-2】ロジスティック回帰分析による「週2回以上のスポーツ実施」のオッズ比

	n	case	%	OR	95%IC	p
支援なし群	1,074	488	45.4	1.00		
支援あり群	253	142	56.1	1.45	(1.06 - 1.97)	0.02
不明群	606	236	38.9	0.77	(0.62 - 0.96)	0.02

注) 年齢、性別、最終学歴、世帯年収、勤め先の従業員数で調整済み。

資料：笹川スポーツ財団「スポーツライフに関する調査」2022



【図D-1】勤め先のスポーツや運動習慣の定着に向けた具体的な支援の有無と余暇身体活動時間の関係（従業員数別）

資料：笹川スポーツ財団「スポーツライフに関する調査」2022

意に高かった。この分析結果は、性、年齢、社会経済的状況を調整しても、職場においてスポーツ実施の支援がある人は、支援がない人と比較して、週2回以上スポーツを実施している可能性が約45%高いことを示している。

以上のことから、職場におけるスポーツや運動習慣の定着に向けた具体的な支援は、従業員のスポーツ実施に一定の好影響を与えている可能性が見出された。

D-5 企業規模による格差の状況

職場の支援がスポーツ実施率に好影響を与えていることが確認されたが、その恩恵を受けている人の多くは大企業に勤務している。すなわち、勤め先の企業規模によって格差が生じていると考えられた。そこで、企業規模による格差の状況を確認するために、企業規模ごとの余暇身体活動の時間を算出した（図D-1）。余暇身体活動の平均時間は、1,000名以上の大企業・官公庁が89.2分/週と最長であった。さらに、職場におけるスポーツや運動習慣の定着に向けた具体的な支援の有無でグループを細分化して、同様に余暇身体活動時間を算出した。すると、最も余暇身体活動時間が長かったのは、50名未満の小規模企業のうち職場から支援を受けている群であった（151.3分/週）。23名と少数であるため、統計的な偶然の可能性もある。しかし、小規模企業こそ職場におけるスポーツや運動習慣の定着に向けた具体的な支援を行えば、余暇での運動やスポーツ実施を促せるという「伸びしろ」を示しているとも考えられる。一般的に小規模な企業ほど、意思決定が早く、経営層と従業員の距離が近いと、従業員のニーズを経営層がくみ取りやすい環境にある。これらの長所をうまく活かすことで、効果的なスポーツや運動習慣の定着に向けた具体的な支援が可能になるのではないかと考えられる。

D-6 データ解釈の注意点と課題

本調査は横断的検討であり、また未測定 of 交絡要因も十分に考えられるため、結果の解釈には注意が必要である。職場においてスポーツ実施の支援があると回答した人は、支援がないと回答した人と比較して、スポーツ実施率が高かったが、もしかするとスポーツを実施して

いるからこそ、職場の支援を認識しやすいことも考えられる（因果の逆転）。もしくは、スポーツ実施の支援をするような従業員を大切にしている企業に勤務している人のほうが、単にスポーツを行う余裕があるだけの可能性もある（交絡）。

また、今回は職場環境をスポーツ実施に影響を及ぼす身近な環境と捉えて分析を行った。スポーツ実施に影響を及ぼす職場環境としては、他にも業種やテレワーク等が考えられる。特にテレワークはコロナ禍により急速に広がったため、スポーツ実施とどのように関連するのか検討が必要と考えられた。しかし、今回の調査回答者は、月数回でもテレワークをしている人が245名（12.5%）と少数であったため分析は断念した。引き続き注視が必要なテーマであると考えられる。

D-7 まとめ

企業におけるスポーツや運動習慣の定着に向けた具体的な支援と、スポーツ実施率や余暇身体活動量の関連について、スポーツライフ・データを用いて検討した。その結果、以下が明らかとなった。

- ① 職場におけるスポーツや運動習慣の定着に向けた具体的な支援を受けている人は13%と少数である。
- ② 職場における支援を受けている人は、男性が多く、大企業に勤めている人が6割以上を占めており、総じて社会的に恵まれている人が多い。
- ③ 性、年齢、社会経済的状況を調整しても、職場での具体的な支援がある人は、支援がない人と比較してスポーツ実施率が高い。
- ④ 従業員数50名未満の小規模企業に勤務する人であっても、職場でスポーツ実施の支援があると、余暇身体活動時間が長い。

以上より、横断的な検討であるものの、職場でのスポーツや運動実施に向けた具体的な支援は、働き世代のスポーツ実施に一定の好影響を与えていることが示唆された。ただし、現状では支援を受けられているのは社会的に恵まれた人が多いという格差の存在も合わせて明らかとなった。今後は、中小企業でもスポーツや運動実施に向けた支援に取り組める仕組みを社会全体で構築していくことが必要ではないだろうか。