

オフィススポーツの新しいカタチ — 中小企業に向けた政策 —

東海大学 萩ゼミA

○横山 和之 島田 拓実 新谷 咲希 市川 歩実

目次

緒言

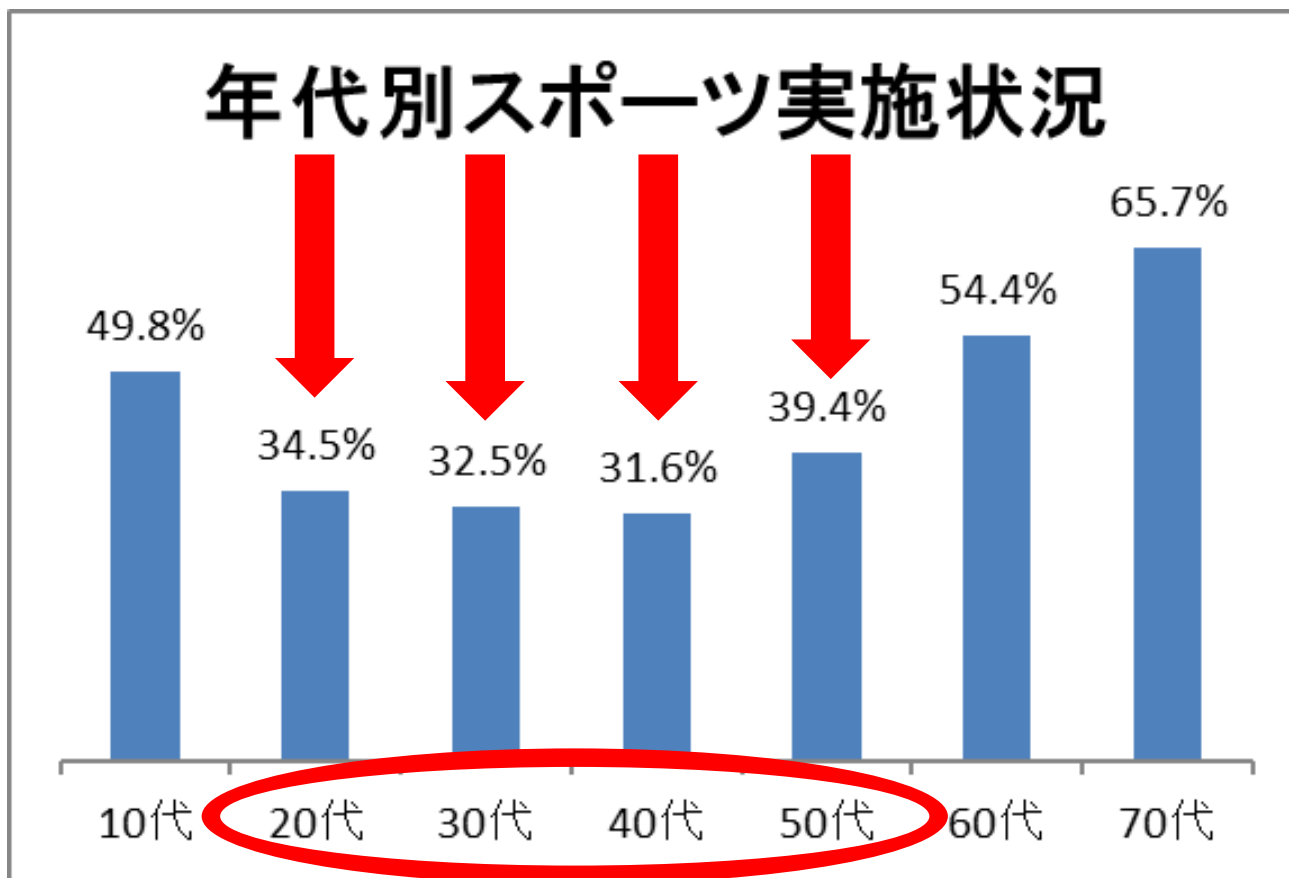
現状
課題

提言

総括

緒言

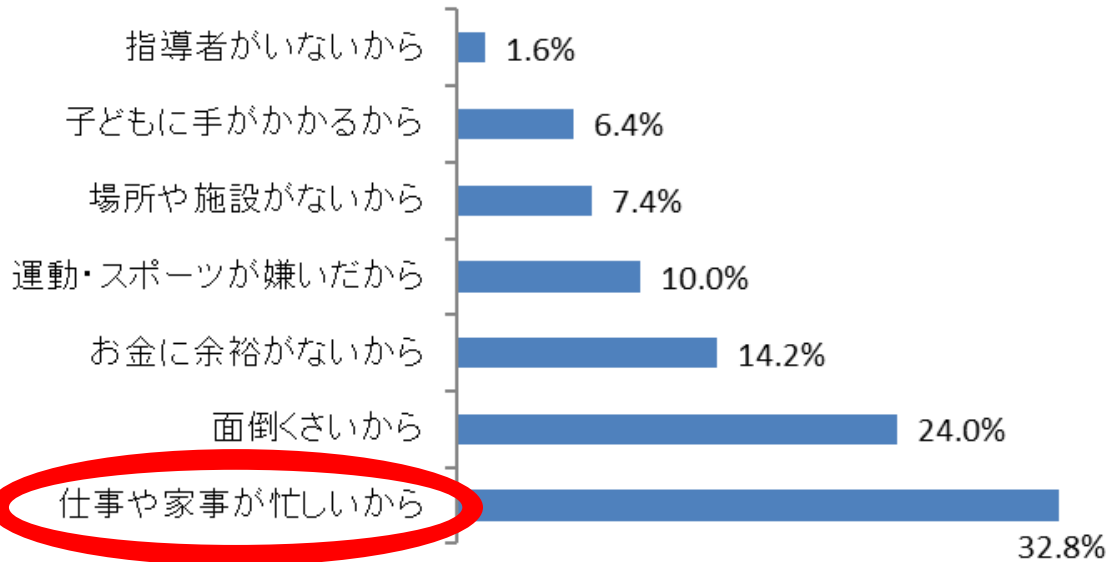
週1日以上スポーツをする人の割合



スポーツ庁 2016年
「スポーツの実施状況等に関する世論調査」より

緒言

運動・スポーツの阻害要因



スポーツ庁 2016年

「スポーツの実施状況等に関する世論調査」より



緒言

身体活動量が多い人や、運動をよく行っている人は、
罹患率や死亡率が低い
身体活動や運動が、メンタルヘルスや生活の質の改善に効果をもたらしことが認められている。（厚生労働省HPより）



健康のためには、働く世代もスポーツをするべき！

緒言

スポーツをする
時間がない！！



企業や経営者にも
働く世代のスポーツ振興
に取り組む責任がある

緒言

	1位	2位	3位
20～24歳	自殺	不慮の事故	悪性新生物
25～29歳	自殺	悪性新生物	不慮の事故
30～34歳	自殺	悪性新生物	不慮の事故
35～39歳	自殺	悪性新生物	心疾患
40～44歳	悪性新生物	自殺	心疾患
45～49歳	悪性新生物	自殺	心疾患
50～54歳	悪性新生物	心疾患	自殺

厚生労働省 2016年
人口動態調査より 性・年齢別に見た死因順位

緒言

卒業年	就職者数	3年目までの離職者数
平成24年3月	398,320人	128,714人
平成25年3月	412,636人	131,763人
平成26年3月	427,932人	137,962人

厚生労働省 2017年新規学卒者の離職状況より

研究の目的

スポーツ振興や健康経営に関する
既存の政策を調査分析し、
その問題点や改善すべき点を見つけ、
新しい政策を提言する

緒言

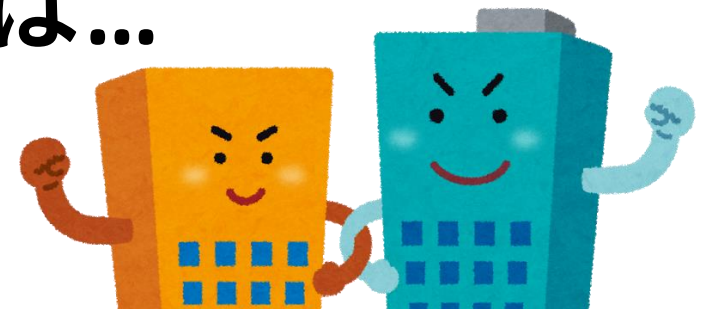


経営資源「ヒト」
健康維持

健康経営とは...



経営リスク軽減



企業価値の向上

既存の健康経営の内容

- 社内健康診断
- 感染症対策（予防接種、消毒液の設置）
- メンタルヘルス対策
- 禁煙支援

医療的支援が多い

調査内容一覧

- スポーツエールカンパニーについて
- 健康経営銘柄について
- 健康経営優良法人認定制度について
- 健康経営に関する実態調査について
- 健康経営の推進に関する要望（概要）について
- オフィスポへのインタビュー調査

現状・課題



スポーツエールカンパニー

スポーツエールカンパニー 認定制度募集開始

スポーツ庁では、「働く世代」の健康的なライフスタイルの定着を目指し、
社員の健康増進のため、スポーツの実施に向けた積極的な取組を行っている
企業の認定を今年度から新たに始めます。

従業員が行うスポーツ活動の支援や促進に向けた取組を実施している企業を「スポーツエールカンパニー」として認定する制度

スポーツエールカンパニーにおける課題

- 制度自体が新しく、情報が少ない
- 動機付けが必要

現状・課題

健康経営銘柄2017

http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkoukeieimeigara2017_report24_s.pdf より

例)



3年連続
2017 健康経営銘柄
2016 健康経営銘柄
健康経営銘柄

2651 株式会社ローソン

小売業

経営ビジョンとリンクした社員の健康保持・増進。
経営トップのコミットで目標数値達成を推進する健康経営

株式会社ローソンでは、経営トップがCHO(チーフ・ヘルス・オフィサー)となり、統括産業医と健康保険組合理事長がCHO補佐となっており、健康経営の推進強化を図っています。人事本部には社員の健康推進の専任部署「社員健康チーム」を設置しています。

特徴的な施策として、ローソンヘルスケアポイント、ロカボチャレンジ、宿泊型新保健指導が挙げられ、これらの施策実行において必ず数値での結果把握と評価改善を行っています。

また、重点項目の過去5年間の実績と2018年までの目標値を公表しており、ホームページ上で開示を行っています。また、実態や目標値のほかに、自社の従業員の健康課題と具体的な取り組み内容、実施回数、参加率などの定量データを「健康白書」として公開しています。



ローソングループ健康白書2016

株式会社ローソンの健康経営 4つの側面から

健康経営の重点項目を定め、過去5年の実績と目標値を公表

2016年度の事業計画人事方針に「働きやすく、働き甲斐のある健康づくり(健康促進)」を定め、経営トップによる「健康経営宣言」や従業員行動指針、就業規則などで健康の重要性を発信。

CHOを、統括産業医と健康保険組合理事長が補佐する体制

CHOを中心に、統括産業医と健康保険組合理事長がCHO補佐となる事業主と健保の連携体制。人事本部に専任部署を設置。

ICTを活用したポピュレーションアプローチとハイリスクアプローチ

●生活習慣病
ポピュレーションアプローチとして2015年度に続き「ローソンヘルスケアポイント」を開発。ハイリスクアプローチとして重症化防止予防

自社独自の取り組みが健康づくりの確かな成果に

「ローソンヘルスケアポイント」では、獲得ポイントが多い人はほど次年度健診結果が改善していることが、BMI・血圧・脂質・血糖の項目について確認できたほか、「ロカボチャレンジ」ではHbA1cは6.8%から5.8%に、BMIは33.2か

① 経営理念、方針

② 組織体制



3年連続
2017 健康経営銘柄
2016 健康経営銘柄
健康経営銘柄

4452 花王株式会社

化学

「現在」と「未来」。時間軸で自社の健康課題をとらえ適切な対策を実施。
事業場も巻き込んだ全社的なマネジメントで進化し続ける健康経営

花王株式会社は、世界の人々の「清潔」「美」そして「健康」を願う豊かな生活文化の実現に貢献することを目指しています。公私ともに充実した日々を過ごすベースとなるのは「健康」であり、健康な社員と家族があはじめて事業が発展し、社会に貢献できるものと考え、2008年に「花王グループ健康宣言」を発行しました。また、花王グループの資産のうち最も重要なのは「ヒト」であり、人材開発のベースとなる健康支援、健康づくりを積極的に推進しています。

会社と健康保険組合は共同で健康づくり中期計画の策定に取り組み、健康データの経年比較を、事業場・支社別、年代、職種別などの視点から行っています。全社方針のもと、事業場・支社では担当エリアの特色に応じた健康づくりに取り組んでいます。



食生活指導と同時に、オフィス運動指導を実施

花王株式会社の健康経営 4つの側面から

「健康」は個人生活の基盤であり、会社発展の源泉

「花王グループ健康宣言」や「人材開発基本方針」の中で、社員の健康は、個人の生活の基盤であるばかりでなく、会社にとっても財産であり発展の源泉であることを明記。中期経営計画の中で、経営トップ自らが自社の健康課題と対策を把握し、健康経営を標榜する企業の一員として従業員に「健康づくり」を積極的に奨励、支援している。

専門部署を設置し、健康づくりを推進。医療専門職、健康総合、社内カウンセラーなどと連携

健康づくり施策の立案は、会社と健康保険組合が一体となって行い、月に一度、定期的なミーティングで議論している。主要施策については、ワーキンググループで検討したうえで、全社の健康づくり推進委員会が施策を決定。各事業場・支社には「健康実務責任者」「健康実務担当者」が配置され、産業医・看護職とともに担当エリアの健康づくりに取り組んでいる。

集団アプローチと個別アプローチ、課題に応じて適切な施策を実施し、PDCAサイクルを推進

●生活習慣改善施策

ベストプラクティスを全社表彰 横展開で取り組みを拡大中

健康づくり施策の実施結果を各事業場の担当

① 経営理念、方針

② 組織体制

現状・課題

健康経営銘柄



「健康経営」に優れた企業

「平成28年度 健康経営度調査」
に回答のあった企業

東京証券取引所上場会社

ステップ③

- ROEの直近3年平均が8%以上又は業種中央値以上
- ②の評価が業種内で1位

ステップ②

- 健康経営度が上位20%
- 必須項目、優良法人認定基準を満たす

ステップ①

- 「健康経営度調査」
- 健康管理に関するアンケート調査

健康経営銘柄における課題

- 評価対象は東京証券取引所に上場している企業のみ
- 情報が活動内容のみでは、健康経営について関心が持てない（費用や社員の反応などが分からない）

現状・課題



健康経営優良法人認定制度

大規模法人部門



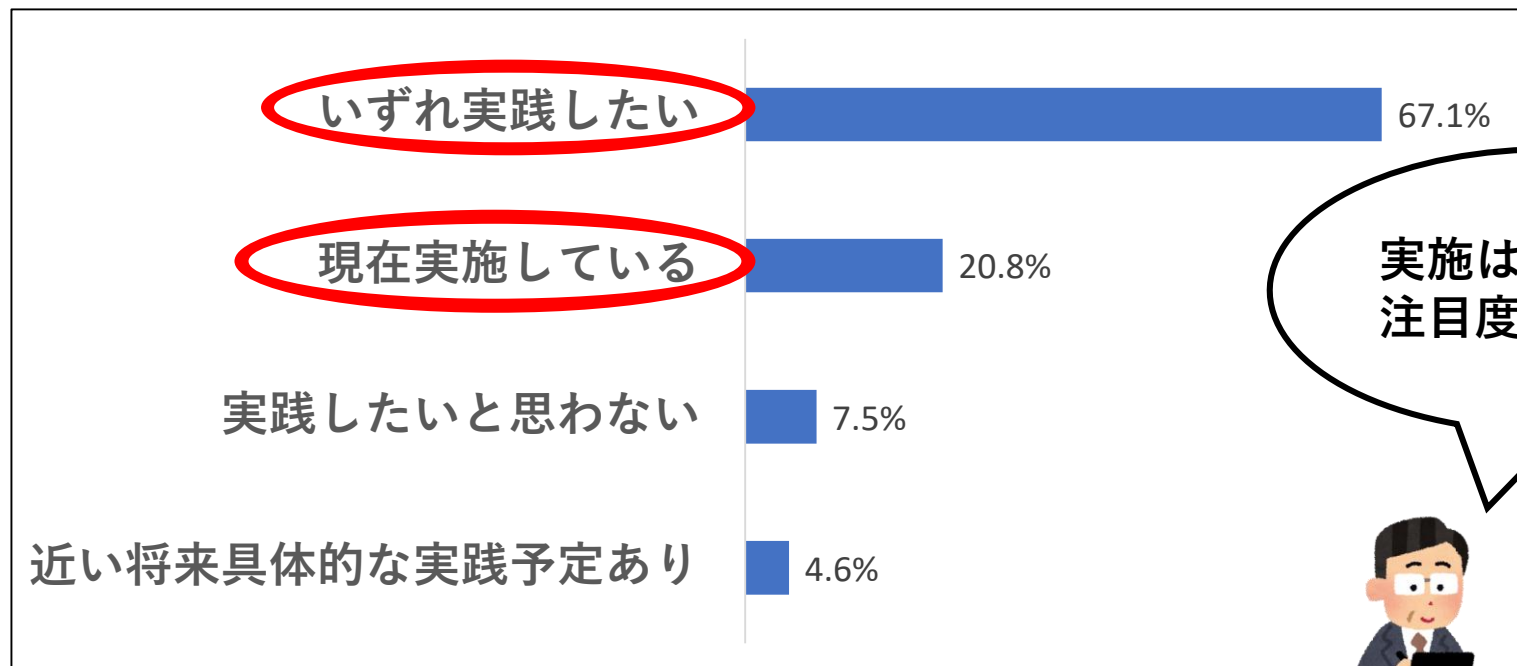
中小規模法人部門



健康経営優良法人認定制度における課題

- 健康経営を広める要因にはなりづらい
- 制度の認知度が高いとは言い難い

現状・課題



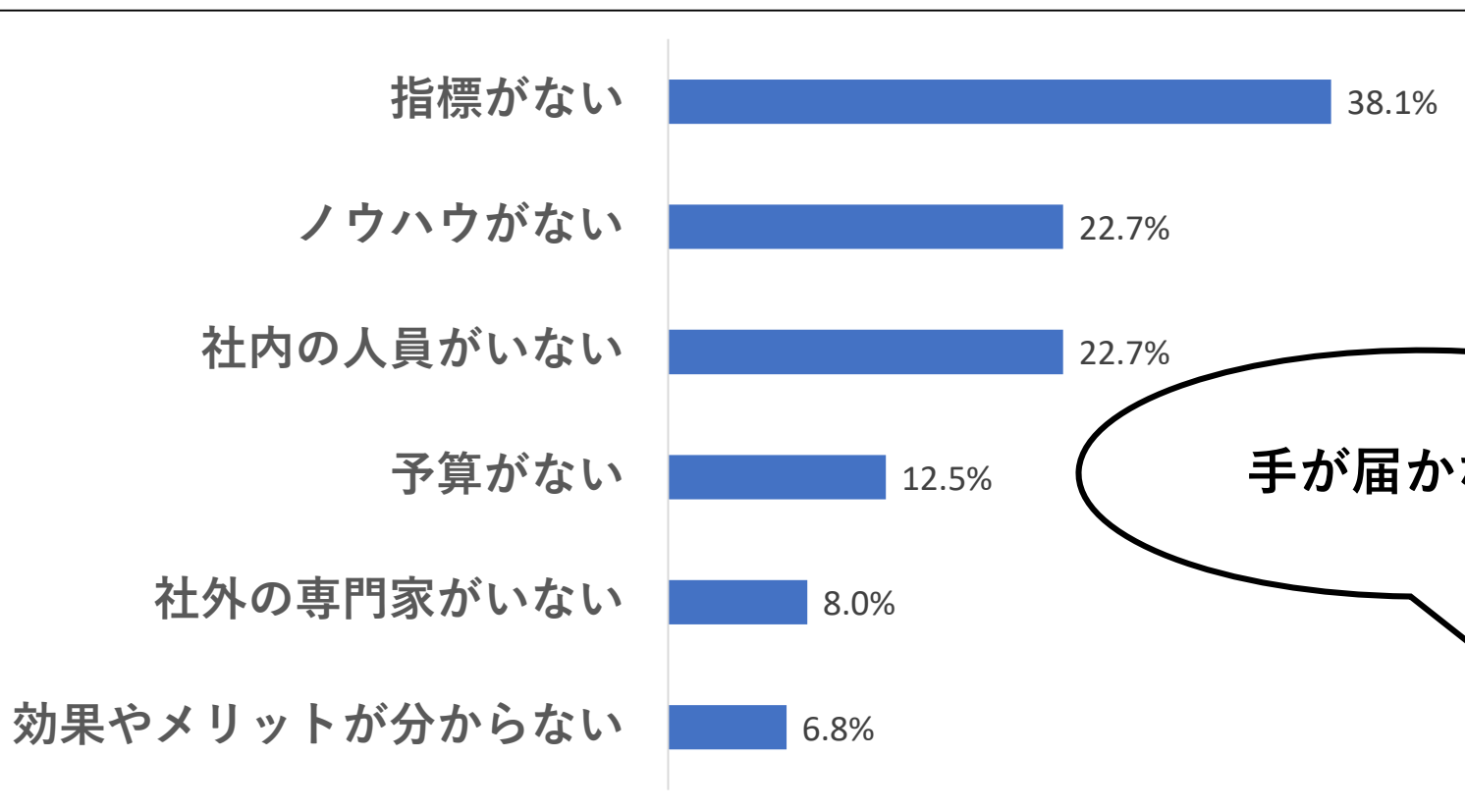
実施は2割だが
注目度は高い！



中小企業の健康経営の実践状況
東京商工会議所

「東京都の中小企業に関する重点要望2017」

現状・課題



手が届かない...



健康経営を実践する上での課題（複数回答）
東京商工会議所「東京都の中小企業に関する重点要望2017」

現状・課題

オフィスでやれる、ひらめく運動

オフィスホ。

仕事とブレイクタイムのメリハリが難しい世の中で、運動という分野を使用して社員の心身の健康と共に、社員同士のコミュニケーションも活性化させる新しいブレイクタイムを提供するコンサルティング業者

実際にプログラムを提供した 企業の声・フィードバック

オフィススポーツに興味を持ち
「**再度実施してほしい**」
という企業が殆どだった



オフィスポインタビュウ結果

Q. どのような企業がオファーするのか？

A. 大手、IT関係が多い



中小企業は消極的である

現状・課題

これまでの調査から見えてきた課題

専門知識がなく
予算や時間にも余裕がない
中小企業にとっては、
健康経営やオフィススポーツは取り組みづらい

現状・課題



ターゲット

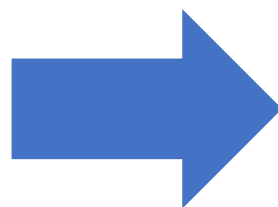
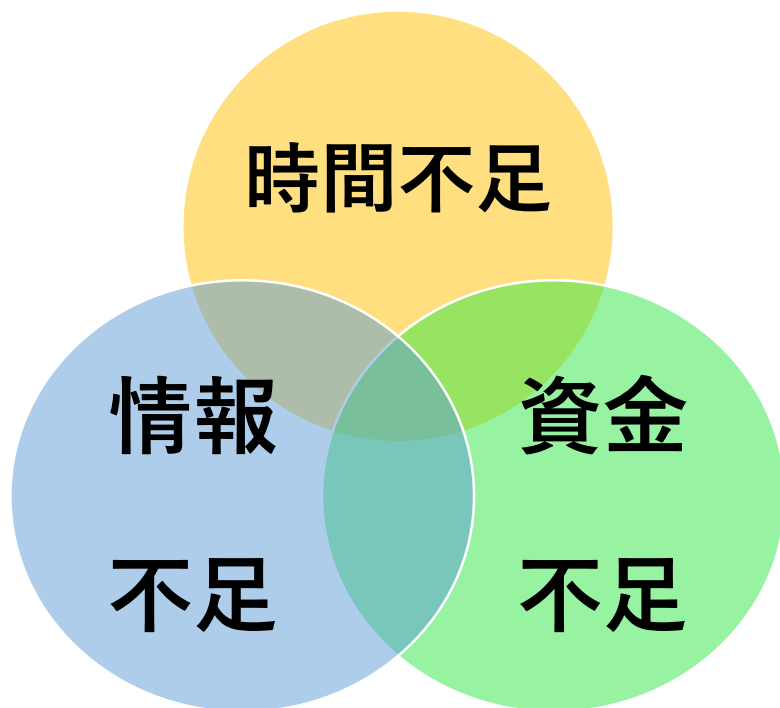
健康経営やオフィススポーツに
取り組みたいが
取り組む余裕がない中小企業



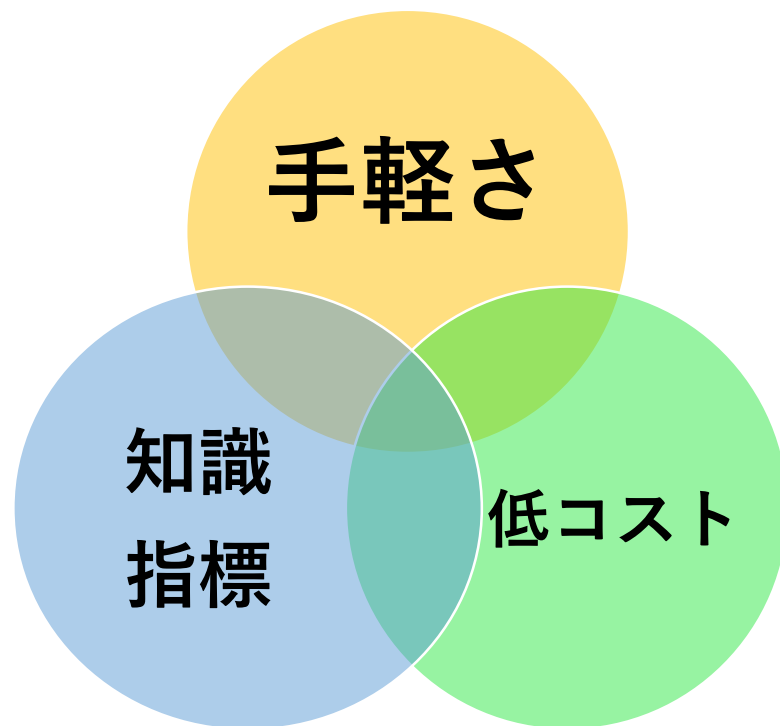
現状・課題

文献からみえる既存の政策の分析

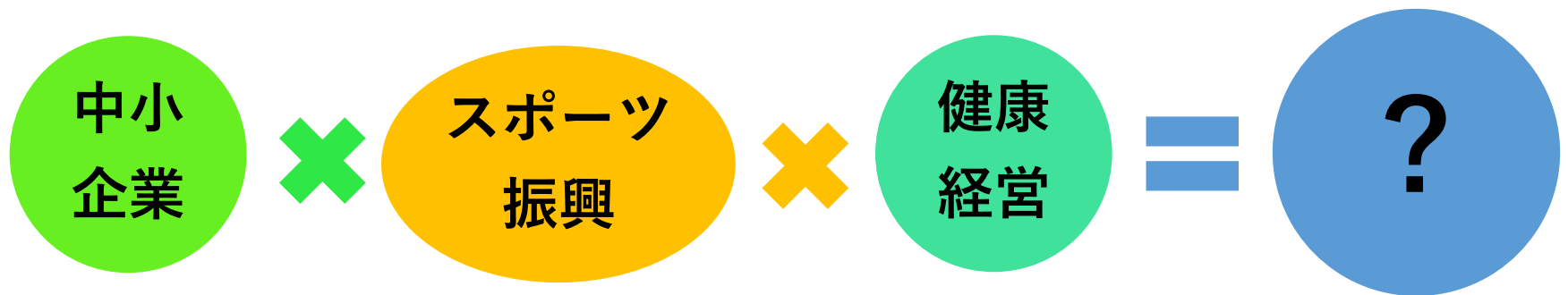
解決すべき点



提言に必要な要素



提言



提言

私たちは



を提案します！

提言

この提言の目的として・・・



働く世代のスポーツ実施率向上
スポーツに特化した健康経営の長期的継続

を掲げる！！



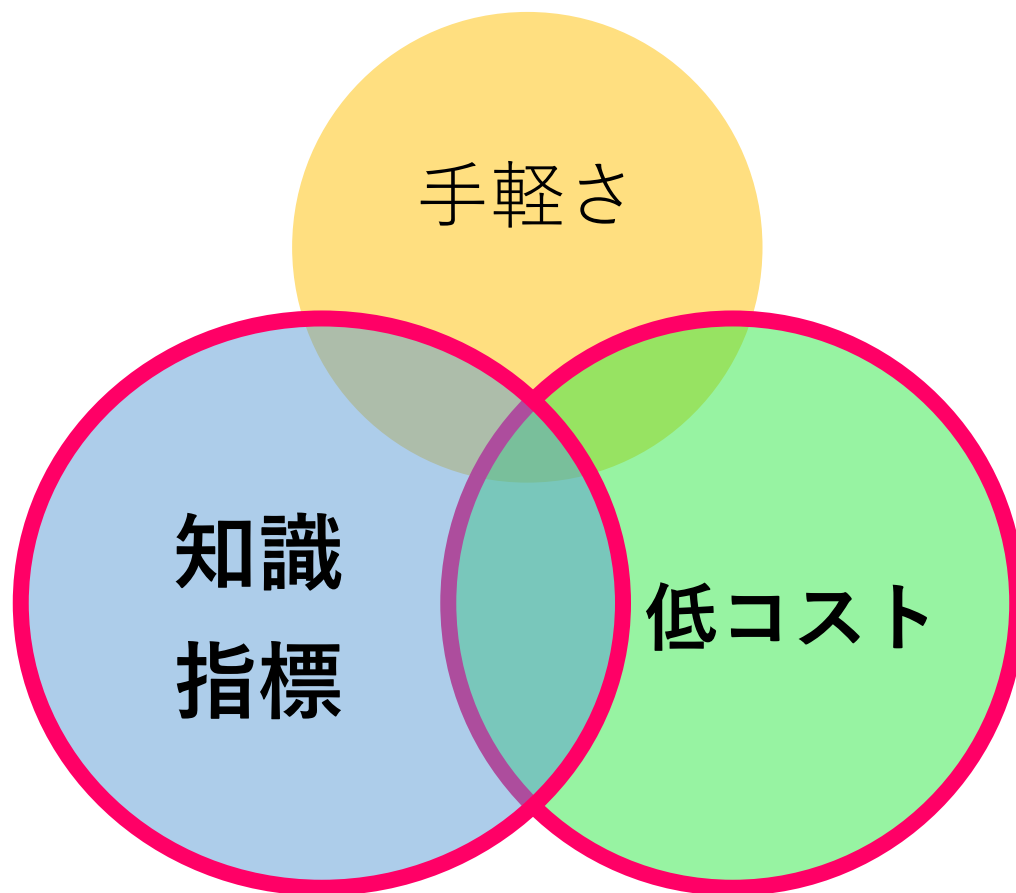
提言

Smile Office Plan

1. 「スポーツ振興×健康経営」を支援する仕組みづくり
2. スポーツエールカンパニー認定による助成金制度
3. オフィススポーツデー

提言

1. 「スポーツ振興×健康経営」を支援する仕組みづくり



提言



「スポーツ振興×健康経営」を支援する仕組みづくり

お金が足りない...

地方公共
団体

中小企業

民間企業

中小企業

OK!

提言

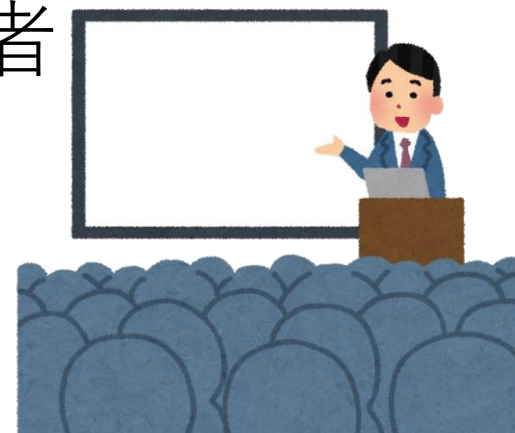


「スポーツ振興×健康経営」を支援する仕組みづくり

地方公共団体主催の

- **健康企業指導員**や
- **スポーツコンサルティング業者**によるセミナー

→知識獲得、情報共有の場



提言



「スポーツ振興×健康経営」を支援する仕組みづくり

健康企業指導員とは・・・

日本健康企業推進者協会が主催する健康企業指導員養成講座に参加することによって得られる資格



提言

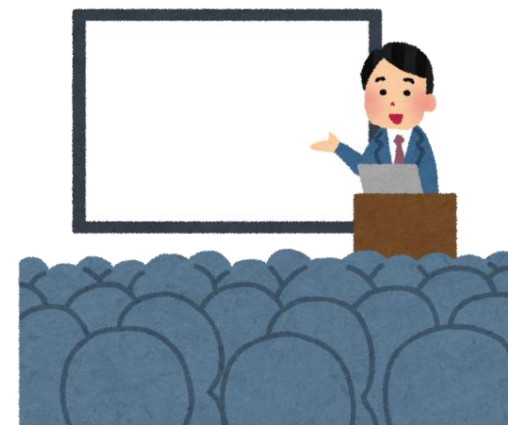


「スポーツ振興×健康経営」を支援する仕組みづくり

セミナーの内容

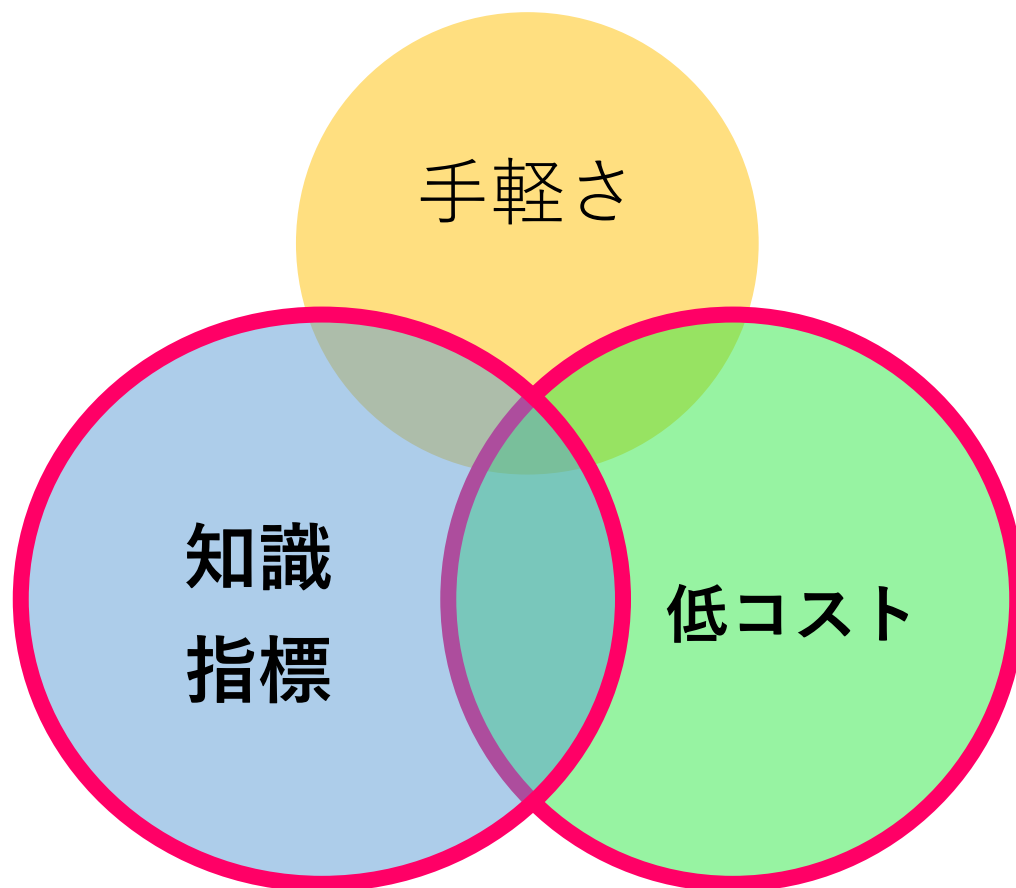
例)

- ・ 自殺や離職等の問題の深刻性
- ・ 「スポーツ振興×健康経営」の必要性
- ・ 「スポーツ振興×健康経営」の関連政策
- ・ オフィススポーツの具体例



提言

2. スポーツエールカンパニー認定による助成金制度

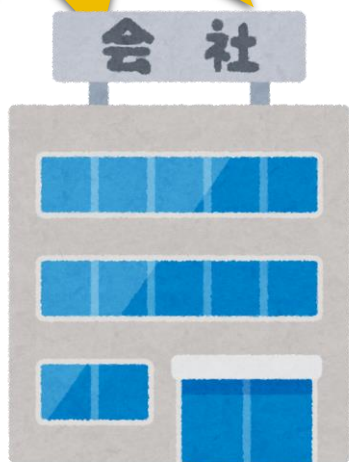


提言



スポーツエールカンパニー認定による助成金制度

仕組みがない



中小企業

運動・スポーツの
実施による健康経営



評価

企業価値の向上

提言



スポーツエールカンパニー認定による助成金制度

そこで

「**スポーツエールカンパニー認定制度**」を活用する！

さらに**中小企業部門**を作ることによって
中小企業が評価されやすい仕組みづくりを！

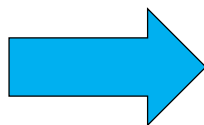
提言



スポーツエールカンパニー認定による助成金制度



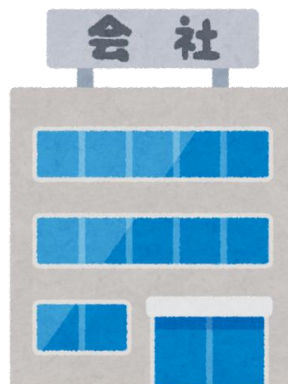
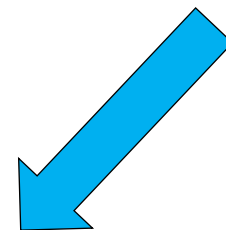
計画書の作成



審査



認定

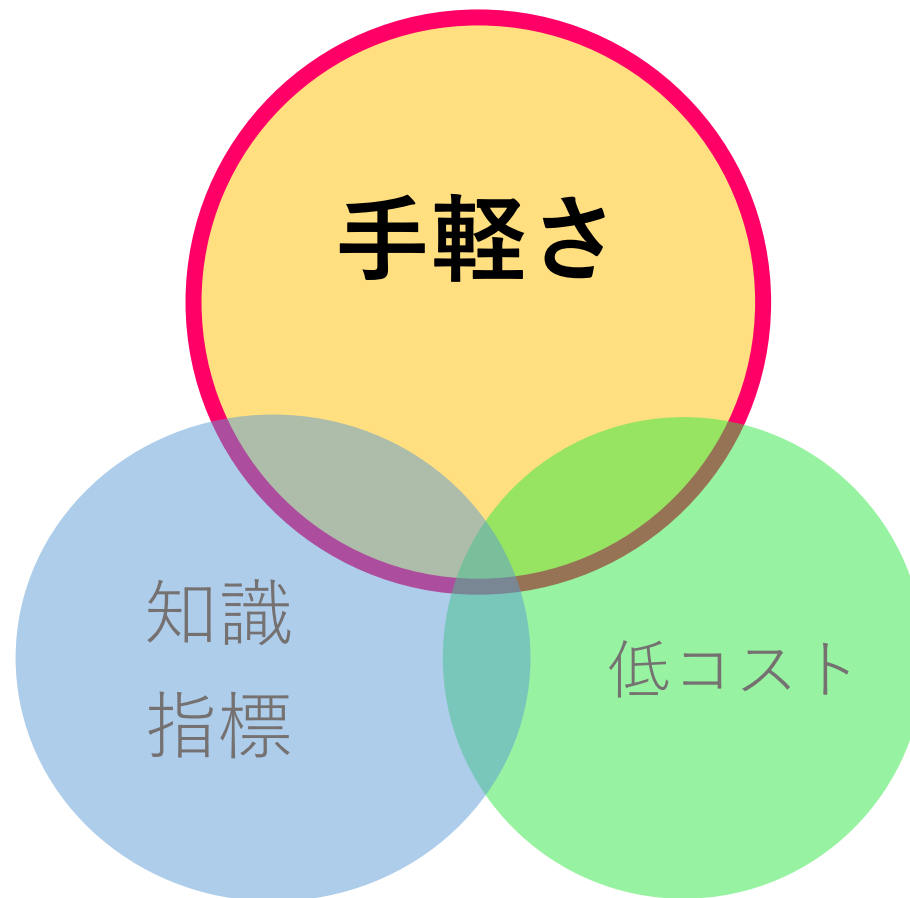


助成金交付

メリットが明確になり
申請数が増加する！



3. オフィススポーツデー



提言

働く世代がスポーツをするには、
時間・予算がない！！



**働く世代がスポーツをできる環境を
オフィスで作ってしまおう！！**

提言



オフィススポーツデー

オフィスにて15分以上スポーツをし、
各市内の企業同士で従業員の参加率を競う



働く世代がスポーツを始めることや
スポーツに特化した健康経営を始める
きっかけづくりに繋がる！！

提言

チャレンジデーとは

1983年にカナダで始まった地域同士で15分以上継続して運動を行った住民の参加率を競い合う世界的な取り組み。
日常的な**スポーツ習慣化**や住民の**健康増進**、地域活性化に向けた**きっかけづくり**を目的としている。

笹川スポーツ財団Webページ

(<https://www.ssf.or.jp/about/tabid/438/Default.aspx>)より引用



提言



オフィススポーツデー



市内ランキング

市内の企業同士による従業員の参加率を競った結果をランキング形式で記載し、市のホームページに掲載する。

例： ●●市 ホームページ

順位	企業名
1位	A社
2位	B社
3位	C社
4位	D社

提言



オフィススポーツデー

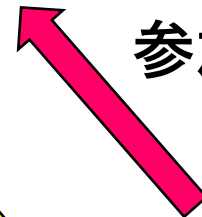


健康・スポーツ課

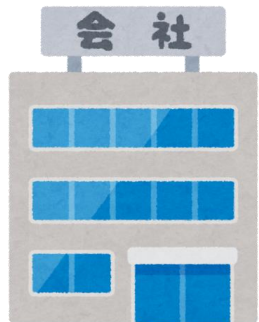
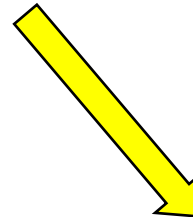
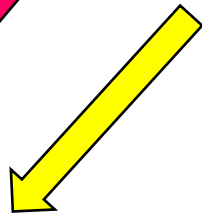
参加率の提示



参加率の提示



結果の提示
ランキング掲載



A社

対抗

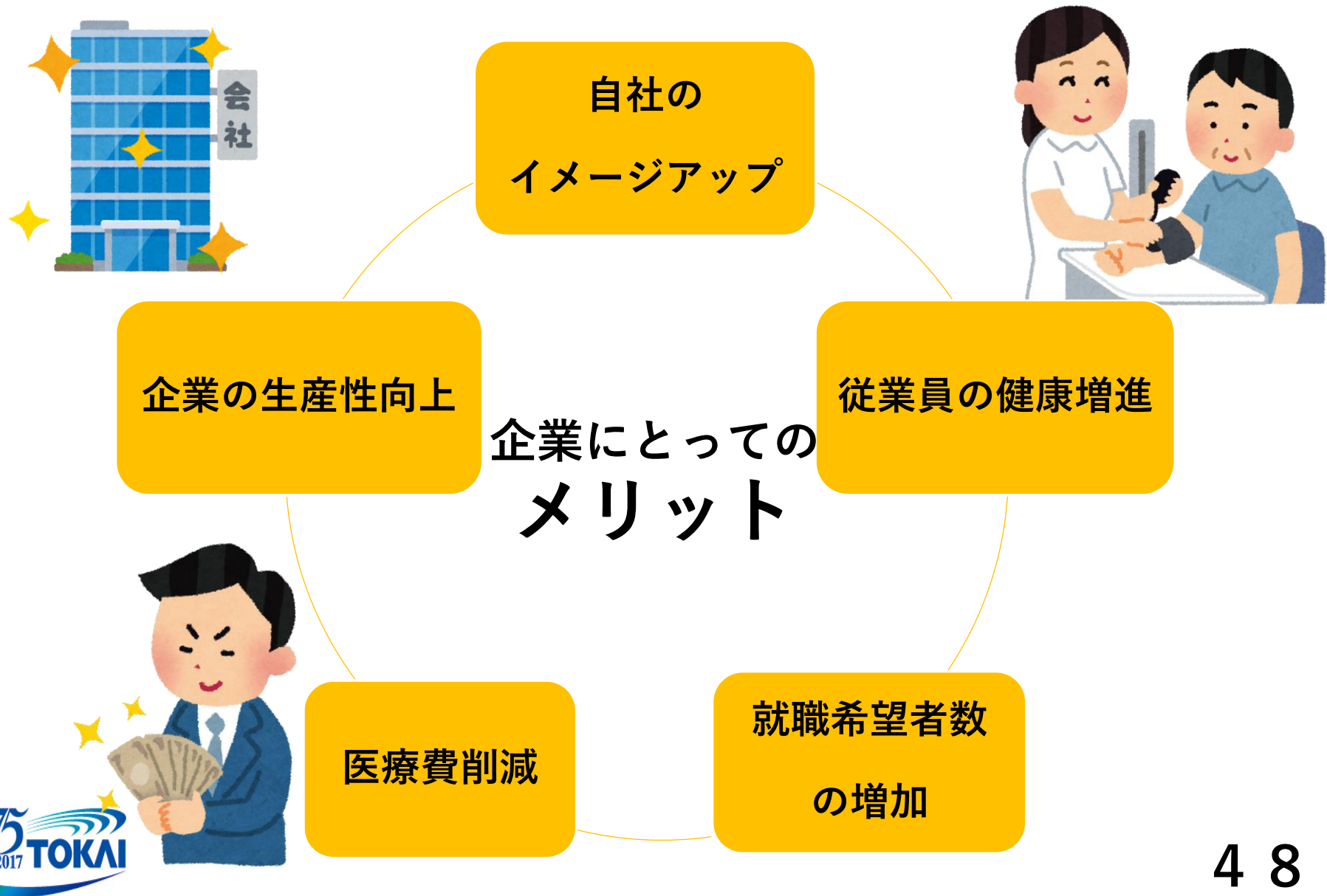
B社



総括



総括



効果・まとめ

スポーツ振興×健康経営は
従業員個人や
企業はもちろん
日本社会にとっても
有益である



- 岡田邦夫「健康経営推進ガイドブック」p.24 発行所：経団連出版、(2015年発行)
- 経済産業省「健康経営銘柄2017レポート」(2017年8月閲覧)
http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkoukeieimeigara2017report24_s.pdf
- 経済産業省「健康経営優良法人認定制度」(2017年8月閲覧) 覧
http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html
- 厚生労働省「コラボヘルスガイドライン」(2017年8月閲覧) <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12401000-Hokenkyoku-Soumuka/0000171483.pdf>
- 厚生労働省「新規学卒就職者の在職期間別離職状況」(2017年9月閲覧)
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000177658.pdf>
- スポーツ庁「スポーツの実施状況等に関する世論調査」(2017年8月閲覧)
http://www.mext.go.jp/sports/b_menu/toukei/chousa04/sports/1381922.htm
- スポーツ庁「平成29年度スポーツエールカンパニーの募集について」(2017年8月閲覧)
http://www.mext.go.jp/sports/b_menu/boshu/detail/1388659.htm
- 東京商工会議所「健康企業宣言と健康経営の推進に関する要望」(2017年8月閲覧)
<http://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=104644>
- スポーツ白書2017 p.230 笹川スポーツ財団(2017年発行)
- 笹川スポーツ団体 <https://www.ssf.or.jp/about/tabid/438/Default.aspx>
- 「健康企業指導員養成講座」(2017年8月閲覧)
<http://jwcla.jp/contents/hp0002/index.php?No=1&CNo=2>

ご清聴ありがとうございました！

2017

TOYOKI