



## 資料 4

# スポーツ庁における取組について



令和8年6月5日

スポーツ庁健康スポーツ課

# 目次

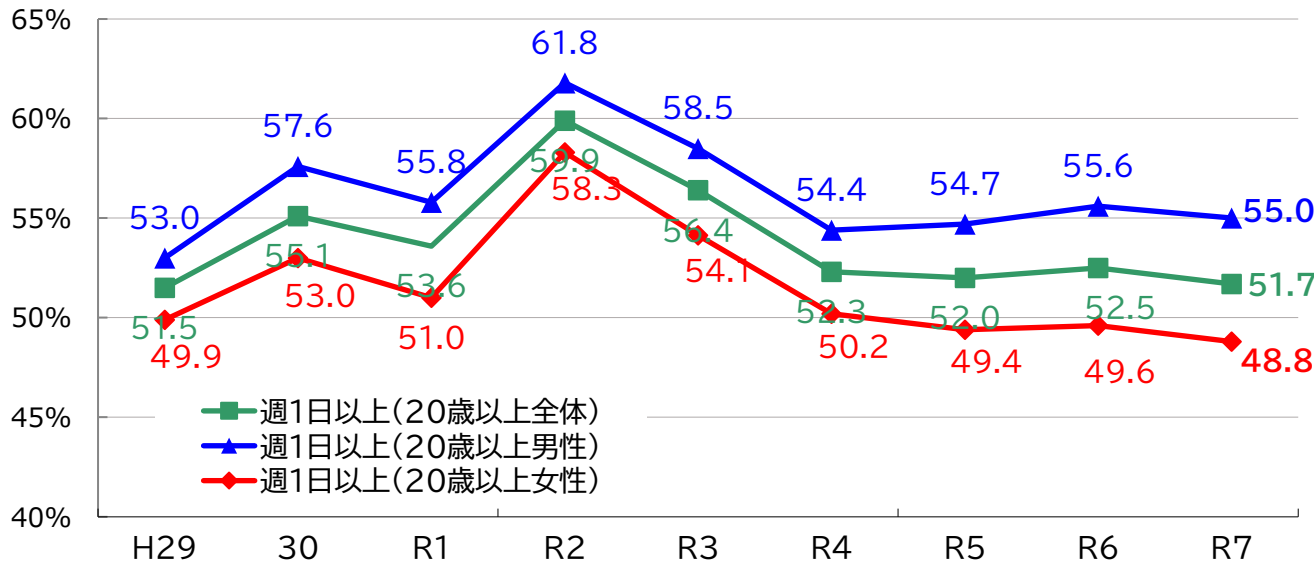
---

1. 国民の運動・スポーツの実施状況について
2. 日本成長戦略会議人材育成分科会のとりまとめについて
3. 第4期スポーツ基本計画の検討状況について
4. 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の結果について

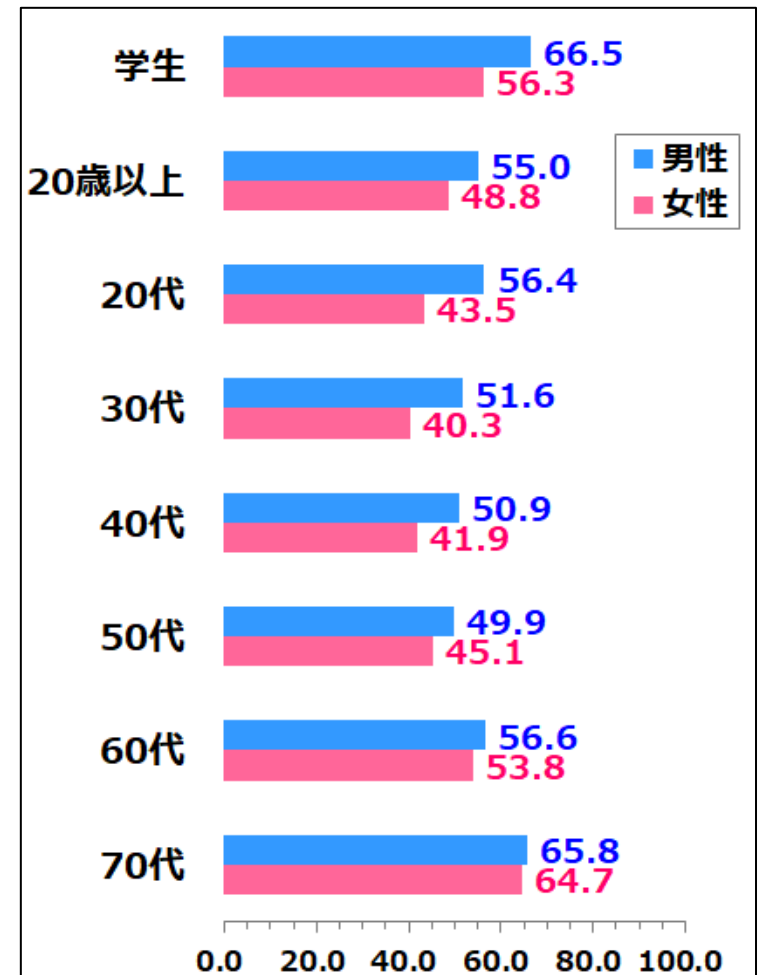
# 国民の運動・スポーツの実施状況について

- 20歳以上の週1日以上の実施率は51.7%で、令和4年以降ほぼ横ばい。
- 性別では、男性より女性の実施率が低く、かつ男女の差が拡大し、男女差は過去最大。
- 年代別では、20代～50代の子育て・働き盛り世代で引き続き低い傾向。
- 20歳以上の1週間あたりの運動・スポーツ実施時間の中央値は、69.0分(男性90.0分、女性59.8分)

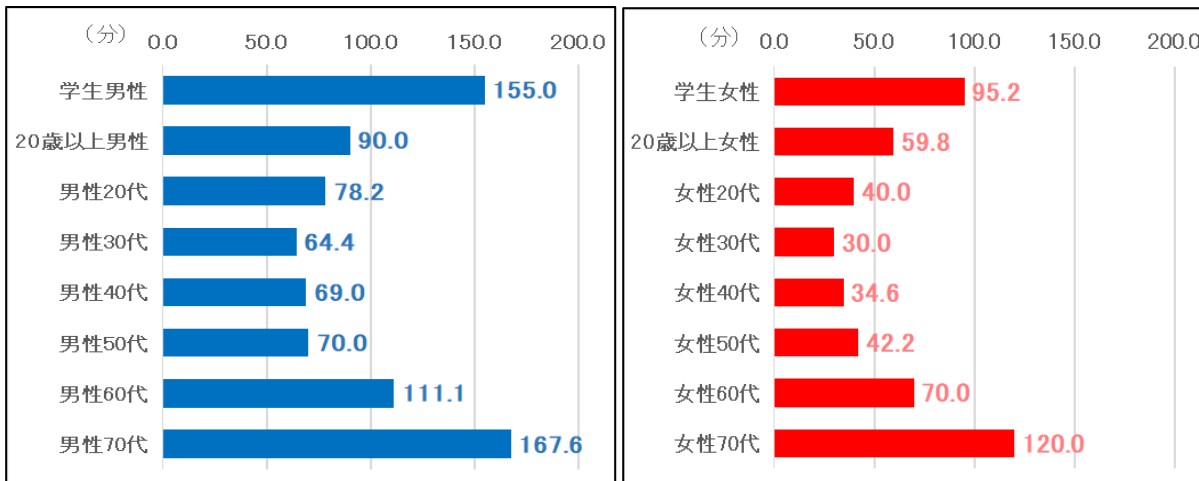
<週1回以上のスポーツ実施率の推移>



<年代別の週1回以上のスポーツ実施率(令和7年)>



<1週間あたりのスポーツ実施時間(令和7年)>



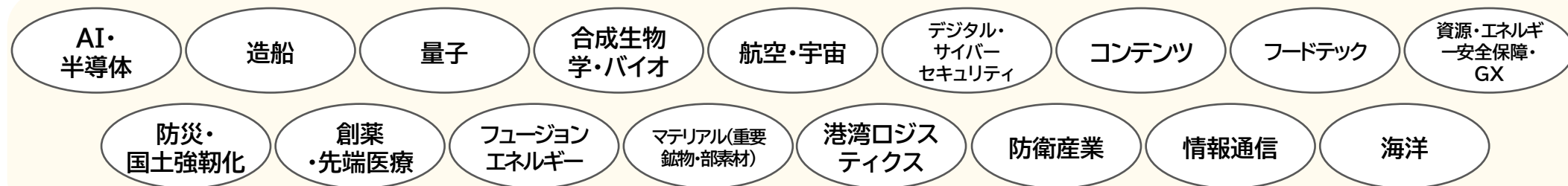
※「学生」の年齢範囲：18歳～24歳

# 目次

---

1. 国民の運動・スポーツの実施状況について
2. 日本成長戦略会議人材育成分科会での検討状況について
3. 第4期スポーツ基本計画の検討状況について
4. 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ついて

# 成長人材の労働市場における課題



戦略分野における有為の人材を育成しても、メンタルヘルスや健康上の理由で活躍できない



少子高齢化が進展する我が国においては、女性や高齢者の労働参加の推進とともに、多様な従業者等の心身の健康の保持・増進を図りつつ、労働生産性を高めることが必要となる。

また、理工系を中心とする17の戦略分野においては、実験をはじめとする継続的に関与が必要なプロジェクトが多く含まれており、心身ともに健康を維持することが重要な基盤となる。

一方で、現在の労働市場においては、若年層の「心の病」や労働災害、自身もしくは家族の健康上の理由により本人の意思に反して労働市場から撤退を余儀なくされている者の割合が増加傾向にある。

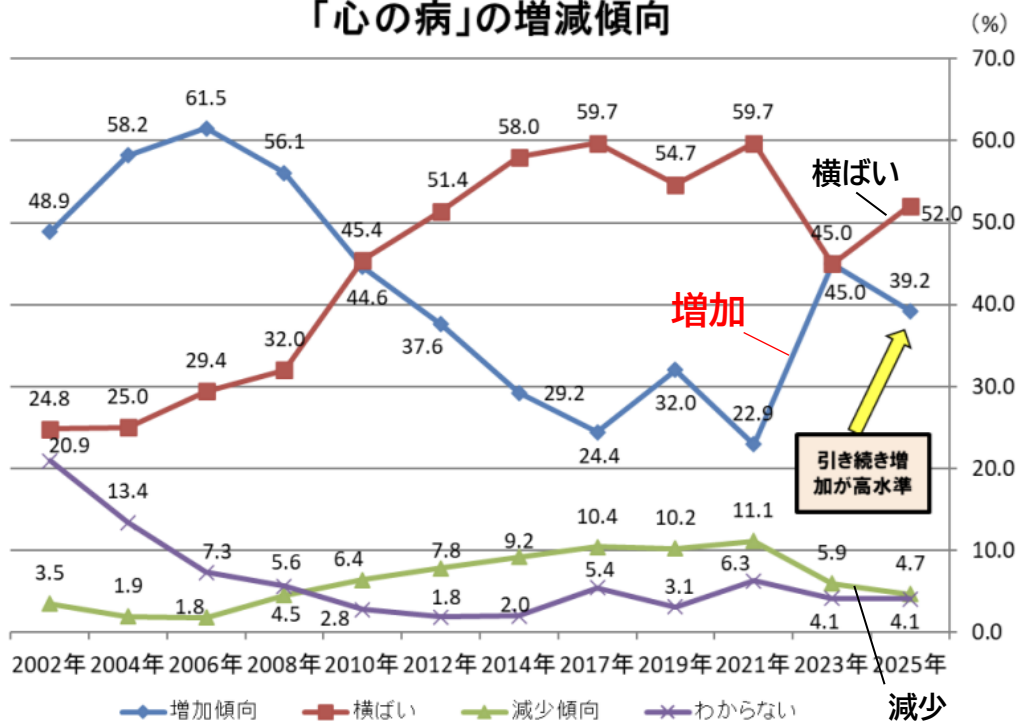
17の戦略分野含む我が国の経済成長を支える理工系中心の人材が、心身の健康を保持・増進し、高い生産性を発揮できる状態を維持するために、運動・スポーツは非常に効果的なツール

# 成長人材等の活躍に向けた労働市場における主な課題①

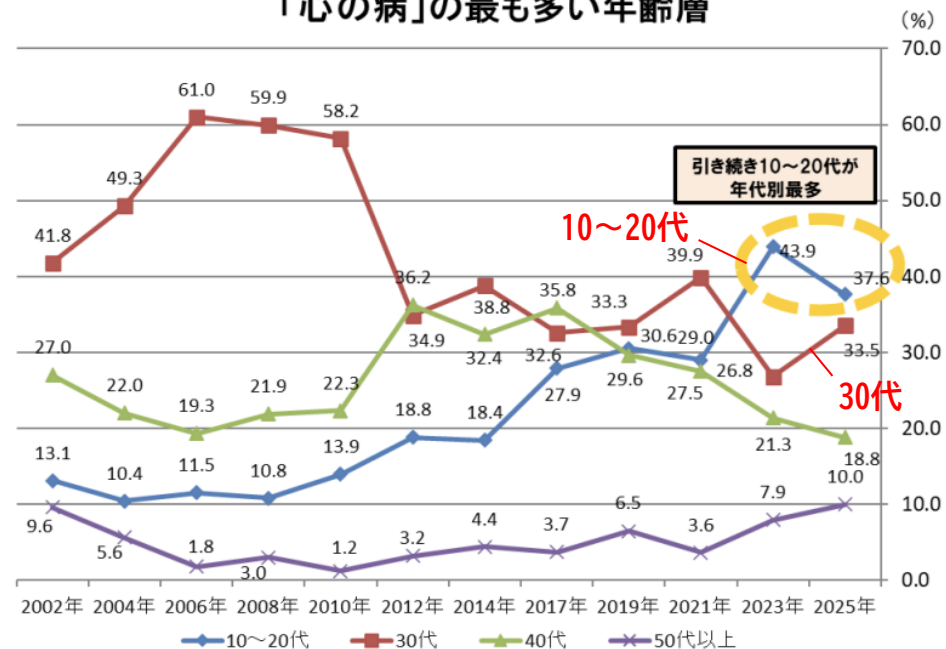
## “心の病”の状況

近年、企業における「心の病」は増加傾向にあり、10～30代が多い状況

### 「心の病」の増減傾向



### 「心の病」の最も多い年齢層



<第12回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果((公材)日本生産性本部)>

## “自身・家族の健康”の状況

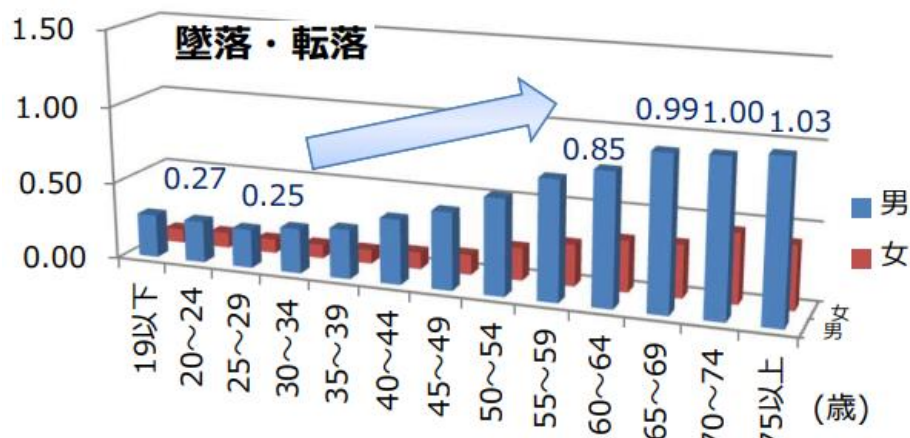
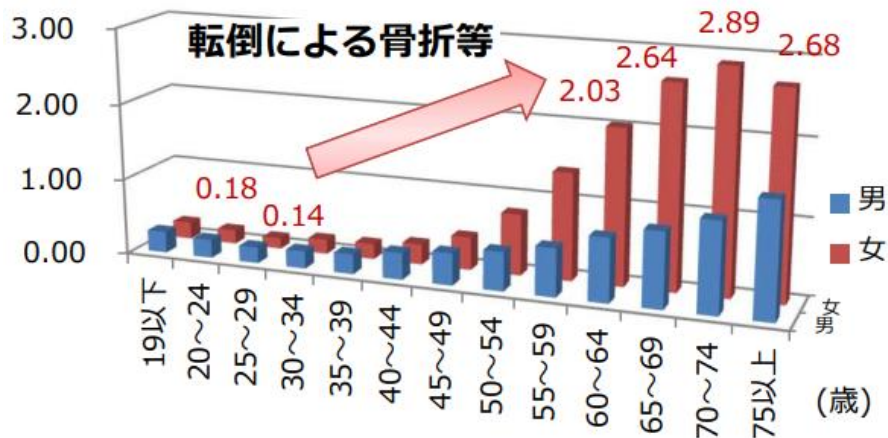
55歳以上の就業希望者が仕事に就けなかった理由の約4割が、自身もしくは家族の健康問題

区分	不就業者のうち就業希望者計	適当な仕事が見つからなかった	起業・開業の準備中であった	請負や内職の仕事の注文がなかった	あなたの健康上の理由	家族の健康上の理由(介護等)	家庭の事情(家族の健康上の理由を除く。家事等)	その他
総数	100%	41.4%	0.7%	6.0%	27.0%	13.2%	7.4%	2.7%
55～59歳	100%	36.6%	1.5%	4.1%	26.7%	18.9%	10.8%	—
60～64歳	100%	50.2%	0.7%	4.7%	22.9%	11.1%	5.7%	3.3%
65～69歳	100%	37.5%	—	8.8%	30.9%	10.2%	6.2%	4.5%

<就業希望者の仕事に就けなかった理由(2009年(独)労働政策研究・研修機構)>

## “労働災害”の状況

加齢とともに、転倒・転落等の労働災害の発生割合が増加[千人率]

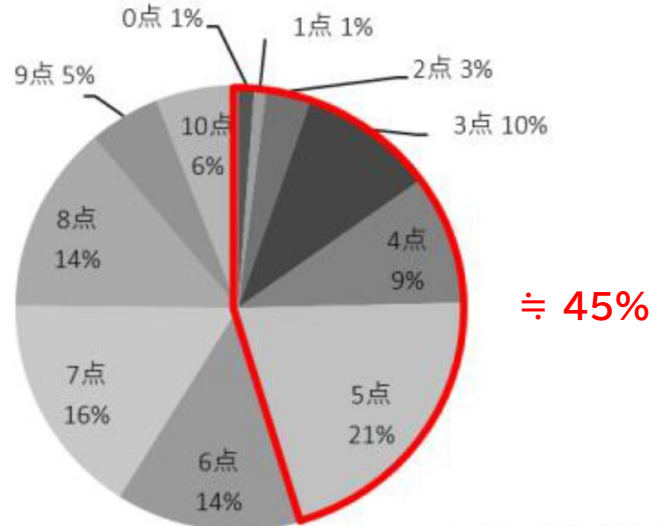


<令和5年の労働災害発生状況 (厚生労働省)>

## “女性の健康”の状況

月経随伴症状等により、元気な状態と比較して仕事のパフォーマンスが半分以下になる者が約半数

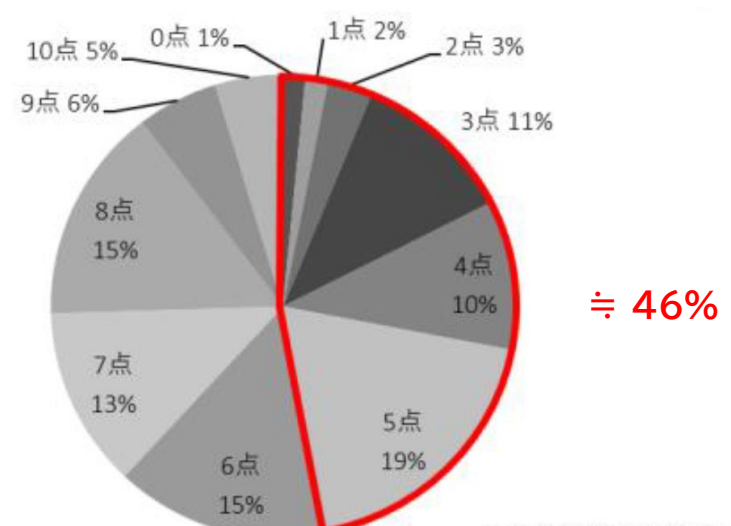
PMS(月経前症候群)や月経随伴症状による仕事のパフォーマンスの変化(n=2,000)



≒ 45%

元気な状態の仕事の出来を10点とした場合

更年期症状や更年期障害による仕事のパフォーマンスの変化(n=318)



≒ 46%

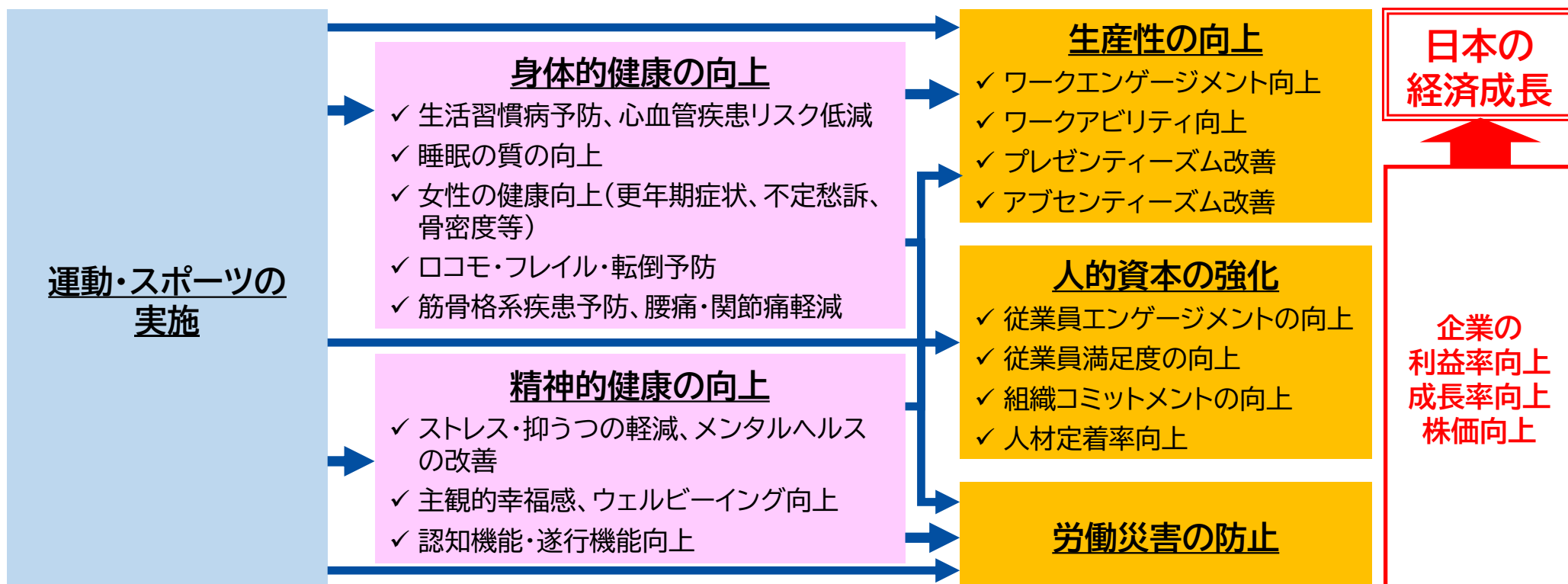
元気な状態の仕事の出来を10点とした場合

## 成長分野の人材育成・適正配置に加え、 その人材が健康で元気に働ける状態を維持することが、 日本の経済成長を支える人材育成政策の重要な両輪



運動・スポーツが持つ重要な効果を最大限活用できるよう、  
企業と協力して働き盛り世代のスポーツ実施を促進し、  
成長分野の人的資本の強化・生産性の向上を図り、日本の経済成長を支える

- スポーツがもたらす効果(各種研究で明らかになっているエビデンス) -



# 運動・スポーツ実施による心身の健康改善が生み出す経済効果

## [試算方法]

スポーツ領域の政策の充実により得られる、以下2つの効果に基づき試算

- 1) 就労期間や生産性の向上により、財政、社会保険に貢献する効果
- 2) 社会保障給付費を抑制する効果

## [試算結果]

	生産性向上					就労期間	直接効果	
	 体力向上による 疲労軽減	 メンタル不調	 睡眠の質	 女性特有の 健康課題 (月経痛・更年期)	 男性の 健康課題 (更年期)	 就労期間延伸	 医療費・介護費 削減効果	
経済 損失額	15.1 兆円	7.6 兆円	15.0 兆円	1.4 兆円	0.9 兆円	—	—	
改善効果	0.34 %	1.52 %	1.34 %	24.0 %	19.0 %	3.3 年	20.2 <sup>*1</sup> 万円 74.0 <sup>*2</sup> %	
経済効果 (1年当たり)	0.05兆円/年	0.12兆円/年	0.20兆円/年	0.34兆円/年	0.17兆円/年	8.19兆円/年	3.54 兆円/年	
						総額 生産性+ 就労期間	9.07 兆円/年 (直接効果除く、経済効果)	12.61 兆円/年 (直接効果を含む総計)

試算結果はあくまで簡易試算となるため、今後検証が必要。

※1 SWC健幸ポイント事業参加による一人当たり医療費抑制効果額（60歳代：16.2万円、70歳代：24.2万円）を活用して算出。抑制総額の算出は、参加率（スポーツ実施率60歳代：55.1%、70歳代：65.1%※スポーツ庁令和7年度「スポーツの実施状況等に関する世論調査」引用）と継続率（SWC健幸ポイント事業の実績：85%）を掛け合わせて算出。

※2 SWC健幸ポイント事業参加による介護支援1以上の発生リスク74%を活用して算出。本試算の前提となる身体活動の健康効果については、R6年度スポーツ庁「スポーツを通じた健康づくりによる社会保障費の効果検証のガイドライン」において示されている知見を踏まえている。

運動・スポーツが持つ心身の健康増進や生産性向上という効果・価値を生かし、成長分野を支える人材の定着、継続的な能力発揮と生産性の維持向上、現役期間の拡大を図るため、**運動・スポーツを活用して経済成長を支える心身の健康の保持・増進の基盤＝「人材の健康インフラ」の構築**を図る。

## ～ 運動・スポーツを活用した成長戦略人材の健康インフラ構築パッケージプラン ～

### 都道府県等を通じた従業員の運動・スポーツ推進に取り組む企業に対する支援策

+

企業の取組を支えるスポーツ関連ビジネスの拡大・場の確保

#### 運動・スポーツ推進企業に対する支援

- ・各地域の企業による運動・スポーツを活用した従業員の健康維持や生産性向上の取組を支援する仕組みを構築する都道府県等に対して、国(スポーツ庁)が補助を行い、その取組を後押しする。  
※都道府県等による支援が効果的に行われるよう、スポーツ庁が助言・効果的なコンテンツ提供等を実施

#### 関連ビジネス市場の拡大を含めた企業向け運動・スポーツ関連サービスの強化

- ・各企業による効果的な取組を促しつつ、企業における運動・スポーツを支援するビジネス市場の拡大を図るため、Sport in Life プロジェクトのコンソーシアムを活用し、企業向けに運動・スポーツ関連サービスを提供する企業の加盟促進を図るとともに、取組を行う企業とのマッチング支援を強化する。
- ・プロスポーツと連携した企業向け運動・スポーツ関連サービスの強化・高度化を図るため、スポーツ事業運営人材の獲得・育成を図る。
- ・AI等のデジタル技術を活用したスポーツ促進・健康管理の社会実装に向けた実証事業を行う。

#### 地域の運動・スポーツ資源の開放による身近な運動・スポーツの場や機会の拡大及び生涯スポーツにつなげるための子供の頃からの運動・スポーツ基盤の構築

- ・企業等も含めて地域に拠点を構えるあらゆる者が身近な場所で運動・スポーツができる場を確保できるよう、企業や大学・学校等が所有する施設等の地域資源を開放し、管理運営からプログラム提供まで民間企業のノウハウを活用して実施するモデル構築とその全国展開により、働き盛り層のスポーツ実施率の底上げを図る。
- ・地域において、指導者や活動場所等を有する関係団体等や大学、民間企業と連携し、部活動の地域展開をはじめとした子供の頃からの運動・スポーツに親しむ機会を確保し、生涯にわたる運動・スポーツ実施の基盤を構築する。

# 「成長戦略人材の健康インフラ構築パッケージプラン」における スポーツ庁と経済産業省の連携イメージ

スポーツ庁

経済産業省

スポーツ庁と経済産業省の施策を通じた連携強化を検討

## 運動・スポーツ推進する自治体及び企業に対する支援

・ 各地域の企業による運動・スポーツを活用した従業員の健康維持や生産性向上の取組を支援する仕組みを構築する都道府県等に対して、国(スポーツ庁)が補助

連携

・ 中小企業への健康経営の裾野拡大  
・ 健康経営に取り組む企業に対し、自治体等と連携した中小企業向けのサポート体制強化

## 関連ビジネス市場の拡大を含めた企業向け運動・スポーツ関連サービスの強化

・ 企業向けに運動・スポーツ関連サービスを提供する企業と取組を行う企業とのマッチング支援を強化  
・ AI等のデジタル技術を活用したスポーツ促進・健康管理の社会実装に向けた実証事業  
・ プロスポーツと連携した企業向け運動・スポーツ関連サービス強化・高度化に向けたスポーツ事業運営人材の獲得・育成

・ 企業・保険者からの健康投資(民間保険からの投資を含む)を呼び込むため、AIやデータの活用を基盤として、エビデンスが明確化された効果的なヘルスケアサービスを創出

地域の運動・スポーツ資源の開放による身近な運動・スポーツの場や機会の拡大及び生涯スポーツにつなげるための子供の頃からの運動・スポーツ基盤の構築

## 医薬品・機能性食品等の製造販売業（ロート製薬㈱）

### 【ポイント】社員の健康人材化

- ① 健康最高責任者(CHO)の設置
- ② 全社員参加型の運動会の開催
- ③ 全社員への活動量計配布、体力測定
- ④ 社内健康通貨(ARUCO)の発行

#### <企業概要>

所在地：大阪府大阪市生野区  
創業：1899年(明治32年)  
従業員数：1,753名(単体)

### 【成果】

#### ① 身体の健康

実年齢よりも健力年齢が若い者の割合：62.6%(2022年) → **67.2%**(2024年)

#### ② 生活習慣

30分以上の運動の週2回以上実践者割合：38.3%(2022年) → **43.1%**(2024年)

#### ③ マインド向上

月当たり時間外労働時間：14.9h(2022年) → **12.3h**(2024年)

## 建設・不動産開発業（株竹徳）

### 【ポイント】組織的な運動・スポーツ推進

- ① 家族参加、全員参加のイベント開催
- ② 体力測定、血管年齢測定
- ③ オリジナルストレッチ動画の作成

#### <企業概要>

所在地：東京都墨田区  
創業：1905年(明治38年)  
従業員数：56名

### 【成果】

#### ① 労働力不足の改善

【従業員数】40名(2020年) → **60名**(2026年)

#### ② 離職率の改善

【離職率】5.7%(2023年度) → **2.6%**(2024年度)

#### ③ 生産性向上

【年間売上(総額)】6,900百万円(2020年度) → **11,100百万円**(2025年度)  
(一人当たり 172百万円) (一人当たり) 202百万円)

#### ④ 自主的に運動習慣をつける社員の増加

## プロスポーツとの連携（日本共創プラットフォーム）

- AI時代の社会構造の変化に伴い、**スポーツの重要性が高まっているもの**の地域スポーツのみならずプロスポーツにおいても供給側、とりわけ経営等の**スポーツを支える人材が圧倒的に不足**
- スポーツ関連ビジネス市場の拡大のため、プロスポーツの広がりによって併せて当該スポーツにかかわる多様な人材のプロ化も必要

## スポーツと健康まちづくりの推進（新潟県見附市）

### 【ポイント】

- ① 歩いて暮らせるまちづくり
- ② 早期からの健康施策の実施
- ③ 日常的なスポーツ機会の提供
- ④ 多様な主体へのスポーツ機会の提供

#### <概要(2026.3.1現在)>

人口：37,379名  
世帯数：15,311世帯  
高齢化率：35.1%  
面積：77.91km<sup>2</sup>

### 【成果】

① **体力年齢の若返り**(30か月の健康運動教室の実施・運営)

68.4歳 → **53.0歳**

② **医療費抑制効果**(同上)

374,347円(非参加群) → **270,113円**(参加群)

③ **介護認定率**(令和4年時点)

**(見附市)17.66%** (新潟県)18.80% (全国)19.06%

## 市民のスポーツ機会の確保（神奈川県川崎市）

### 【ポイント】

- ① 指定管理制度の導入
- ② 障害者向け・年代別を含む多様なスポーツ教室の開催や体験機会の設定

① 屋内スポーツ施設の**高い稼働率**(おおむね90%超)、運営コストの削減

② 屋内スポーツ施設利用者数の増加(一般、障害者ともに)

## 大学からのスポーツ習慣化に向けた取組（龍谷大学）

### 【ポイント】 学生期の運動継続に向けた取組

- 2025年に課外活動の施設として、相撲場や剣道場、フェンシング場に加えて、**一般学生向けのトレーニングルーム**を備えた施設を**新設**するとともに、**屋外ランニングコース、人工芝スペース**を敷設
- トレーニングルームは、一般学生でも使いやすい**トレーニングマシン**を設置し、**女性専用エリア**を設ける等の配慮がなされ、民間企業に運営委託

大学の運動部活動所属学生以外の学生の社会進出後の運動・スポーツ習慣の継続や、多様な競技施設の地域への開放に期待

# 目次

---

1. 国民の運動・スポーツの実施状況について
2. 日本成長戦略会議人材育成分科会での検討状況について
- 3. 第4期スポーツ基本計画の検討状況について**
4. 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ついて

# 第4期スポーツ基本計画の策定について 中間報告（素案）【概要】

## 第4期計画の構成

## 第4期計画の基本的な考え方

### 第1章 第4期スポーツ基本計画のねらい

- I 改正スポーツ基本法の理念とスポーツの価値
- II 基本計画策定の考え方

1. スポーツを通じた社会課題の解決や、自然・社会環境の変化に対応した環境づくりを目指し、目標等を設定
2. 幼児期から高齢期まで生涯を見通したウェルビーイングの実現と、社会の成長・発展に貢献する視点を重視
3. ウェルビーイングを土台としたハイパフォーマンスの追求と、その成果・知見を社会に還元していく視点を重視
4. 幅広い分野の関係者が共感でき、目標実現に必要な投資や人の流れを生み出す視点を重視

### 第2章 第4期計画の重点課題

- I 重点課題設定の背景とねらいの実現
- II ねらいの実現に向けた3つの課題と重点施策 ※重点施策については、厳に必要なものに精選

### 第3章 第4期計画の総合計画

- 社会状況の変化や、スポーツを通じた社会課題の解決に期待が高まっている現状に対応するとともに、ウェルビーイング（身体的・精神的・社会的に良い状態）の向上に向け、スポーツ権の実質化を図る観点から、令和7年、スポーツ基本法が大幅改正された。
- このことも踏まえ、スポーツを通じた社会課題への解決の観点から以下の3つの重点課題を設定し、重点課題への取組を通して、スポーツの楽しさや意義の実感、スポーツの価値のさらなる向上を図ることで、人や組織の関心や行動の変化につなげ、第4期スポーツ基本計画のねらいの実現を目指す。

#### 重点課題

1. 国民のスポーツ実施促進によるウェルビーイングの向上と経済成長等実現への貢献
2. ハイパフォーマンスの追求とアスリート等を取り巻く環境整備による成果・知見の社会への還元
3. スポーツの意義や価値を活かしたスポーツの地域・社会への貢献

## 第4期計画のねらい：スポーツの「楽しさ」で人や地域の可能性を引き出し、未来を切り拓く

### 第4期計画の3つの重点課題への取組を通じてねらいの実現を目指す

※ 以下は現時点での項目案

#### 重点課題1：国民のスポーツ実施促進によるウェルビーイングの向上と経済成長等実現への貢献

- (1) スポーツの「楽しさ」を軸とした多様なスポーツの推進
- (2) ライフステージに着目したスポーツ実施率向上のための施策の推進
  - ライフステージに着目しつつも、シームレスな取組を推進
- (3) 特定の属性に着目したスポーツ施策の推進
  - 女性のスポーツ実施の促進、障害のある者のスポーツ機会の充実による共生社会の実現
- (4) スポーツ施策の位置づけの強化
- (5) スポーツ実施を促す環境整備のための施策の推進

#### 重点課題2：ハイパフォーマンスへの追求とアスリート等を取り巻く環境整備による成果・知見の社会への還元

- (1) スポーツ医・科学、情報等による多面的で高度な支援の実現
  - HPSCの支援の充実と研究の推進、女性アスリートの競技参画の促進、強化活動を支えるDXの推進等
- (2) スポーツ・インテグリティの強化
  - ガバナンス体制の強化、競技に専念できる環境の実現
- (3) キャリア形成支援、アスリートの特性を生かした組織の活性化

#### 重点課題3：スポーツの意義や価値を活かしたスポーツの地域・社会への貢献

- (1) スポーツの成長産業化
  - スポーツコンプレックスの推進、スポーツ団体の収益力強化とスポーツ事業運営人材の獲得・育成
- (2) 地域スポーツ資源の活用
  - まちづくりと連携した環境整備、スポーツツーリズム等の地域活性化、担い手となる組織基盤強化
- (3) スポーツを通じた国際交流・協力の推進
  - 国際貢献人材の育成と国際大会の継続的な招致・開催、官民連携による国際交流・協力を通じた諸外国との信頼関係の構築

# 目次

---

1. 国民の運動・スポーツの実施状況について
2. 日本成長戦略会議人材育成分科会での検討状況について
3. 第4期スポーツ基本計画の検討状況について
4. **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ついて**

職場での運動・スポーツ環境整備に向けて、企業側の理解・共感が必要

## 本事業の目的

- ① 職場における運動・スポーツの取組の効果を明らかにする
- ② 各企業の取組の活性化に資する材料を提供する

### 【本事業での実施事項】

- ✓ 文献調査
- ✓ SILコンソーシアム参加企業向けアンケート調査
- ✓ SILコンソーシアム参加企業へのヒアリング調査
- ✓ パンフレットの作成

▼パンフレットはこちらから



「病気やけががないときに発揮できる仕事のパフォーマンス」について、最高10点とした、この1か月の自己評価について聞いたところ、職場における運動・スポーツの取組を利用・参加していない従業員が7.9点であったのに対して、運動・スポーツの取組を利用・参加している従業員の平均スコアが8.5点だった。この両者を比較すると、約8%の差があった。

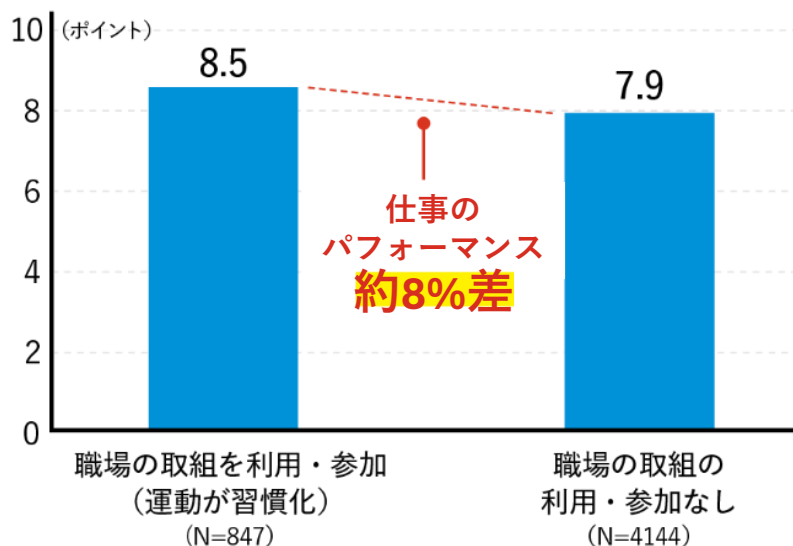
また、今の職場で働き続けたいかという質問について、「とてもそう思う」から「そう思わない」の5段階評価で聞いたところ、「とてもそう思う」「そう思う」の割合は、職場における運動・スポーツの取組を利用・参加している従業員が約81%であったのに対して、利用・参加していない従業員が約57%で、その差は約24%であった。

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…

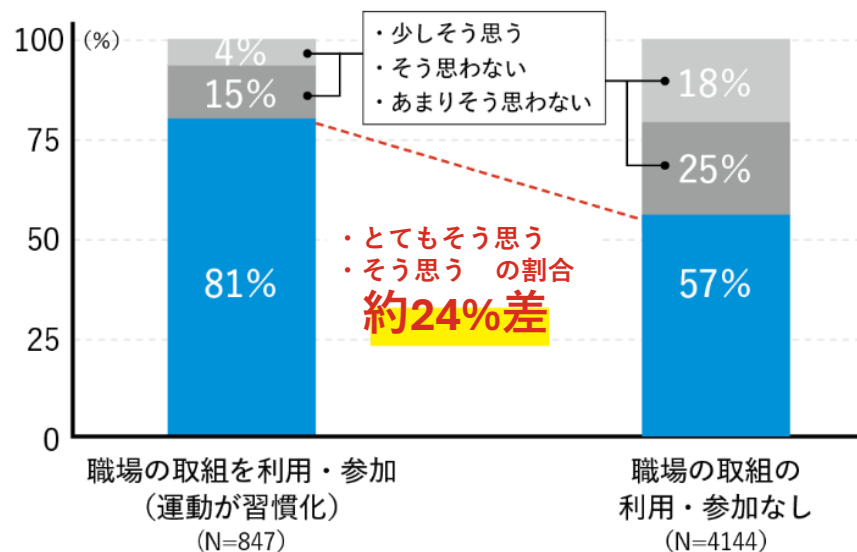
仕事の  
パフォーマンスが **約8%高い!**

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)



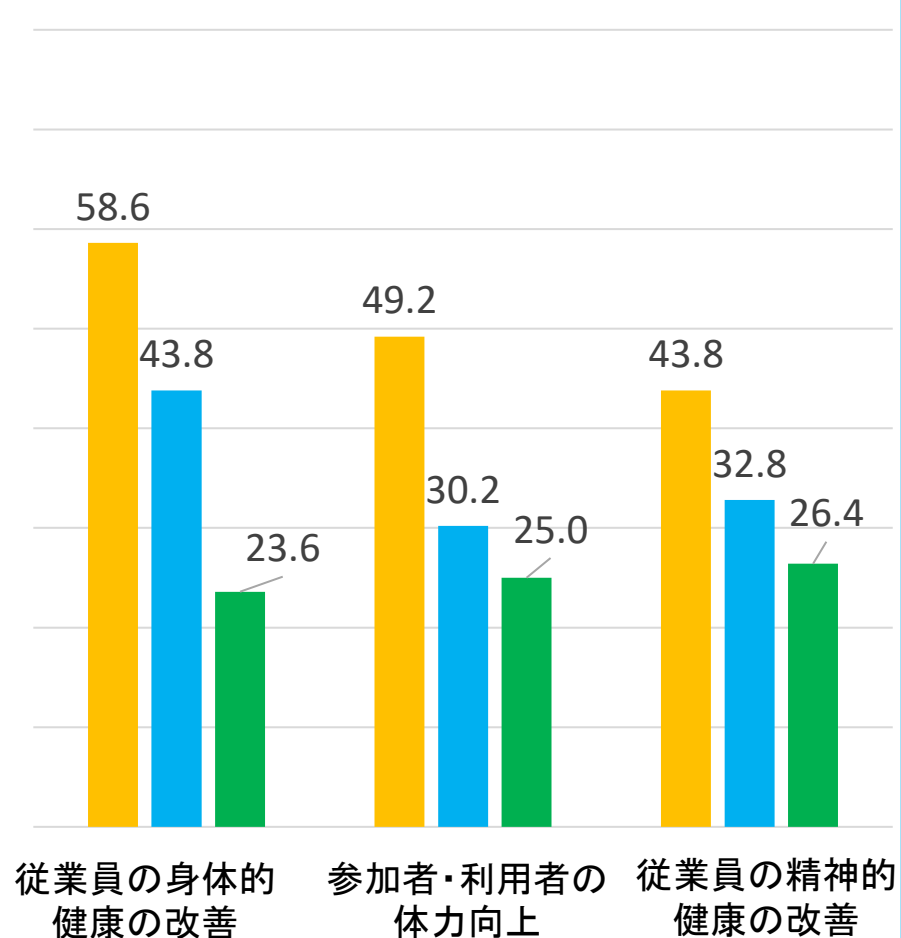
# 職場における運動・スポーツの取組がもたらす影響に関する調査研究

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しており、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效果があると感じている。

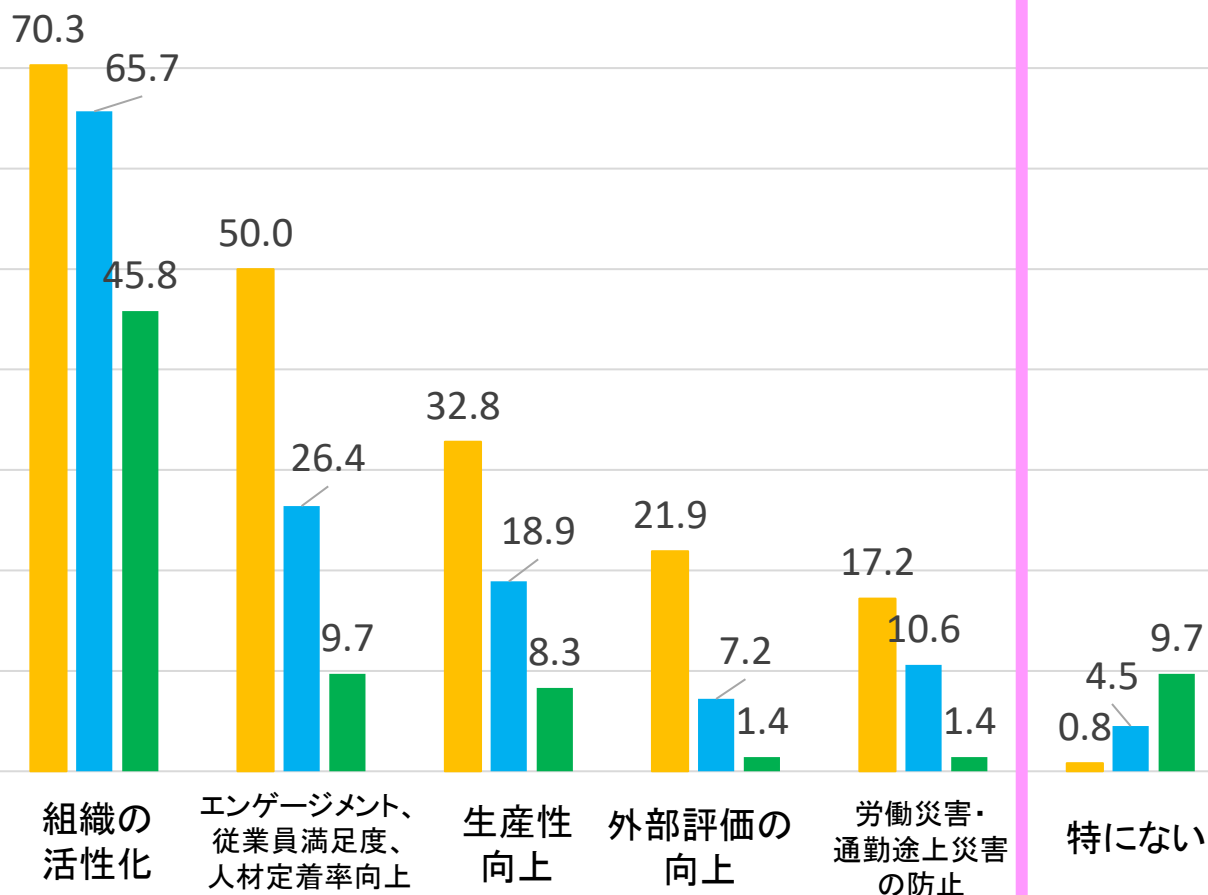
【取組種類数】 ■ 高群(6種類以上:N=128) ■ 中群(2~5種類:N=265) ■ 低群(1種類のみ:N=72)

## 従業員への効果

(%)

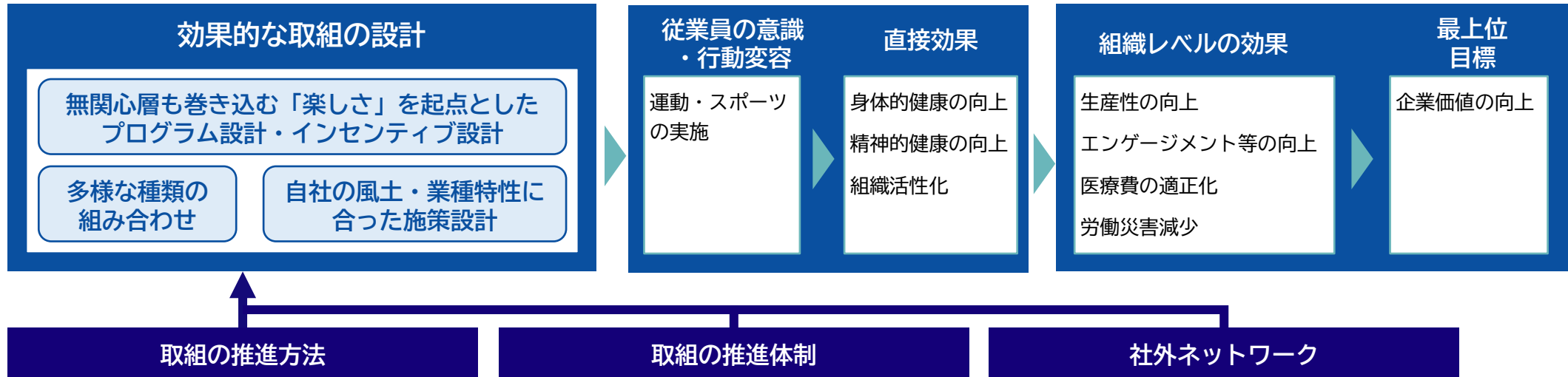


## 組織への効果



# 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

アンケート調査、ヒアリング調査の結果から、職場における運動・スポーツの取組を推進し、成果がみられている企業には、主に以下のような特徴(成功要因)があると考えられる。



## 効果検証とPDCAの実践

- 取組の持続性と経営層／参加社員への説得力を高めるうえで、データに基づく効果検証とPDCAサイクルの実践が重要。
  - ◆ **アウトカムの把握・可視化:**  
従業員の身体的／精神的健康や生産性・エンゲージメント等の指標データを蓄積・分析し効果を可視化している。
  - ◆ **施策レベルの評価・改善:**  
各取組の参加率、満足度、行動変容意向、取組継続意向などを把握して、次の施策検討に活かしている。



## 「旗振り役」の存在と経営層のコミットメント

- 推進の起点はトップダウン・ボトムアップのいずれでも成立し得るが、共通して以下の役割を發揮し、推進の両翼に。
  - ◆ **経営層の強いコミットメント:**  
取組の意義を理解し牽引／支持している。必要な予算・人員を割り当て、評価にも関与している。
  - ◆ **旗振り役の実務レベルでの活躍:**  
まずは一歩踏み出し、取組に社員を巻き込み継続参加をフォローアップ。ロジカルに経営層に働きかける。



## 社外連携による低コスト化と活動の深化

- 他社、自治体、保険者、大学等と連携することで、取組の低コスト化や、取組の質の向上・幅の拡大につながる。
  - ◆ **社外リソース活用による低コスト化:**  
自治体等の無料・安価なリソース活用でコストを抑制し持続可能な施策に。
  - ◆ **多様な連携による活動の深化:**  
単独では難しい取組も、他社とのコストシェアや共同開催等で実現。他社・自治体との交流や大学との共同研究等で自社のみならず地域社会にも貢献。