

## 元気従業員の増加を図った取り組みとその成果 ～西鉄ビルマネージメント(株)の健康経営～

前田 龍<sup>1)</sup>, 臼井 眞廣<sup>2)</sup>, 瀧口 浩<sup>2)</sup>, 松原 建史<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>株式会社 健康科学研究所, <sup>2)</sup>西鉄ビルマネージメント株式会社

**【目的】**健康経営の視点に立ち、ソーシャルキャピタルの醸成を図りながら従業員の体力向上、健康増進に取り組んだ非監視型支援プログラムの有効性について、体力と健康意識の変化から検証すること。

**【方法】**H28.10月(1回目)とH29.3月(2回目)の社内体力測定会に参加した男性32名と女性18名(55±10歳)を対象とし、3～8人の14チームを編成した。体力測定は平衡性(開・閉眼片足立ち)、脚筋力(立上りテスト)、柔軟性(長座位体前屈)、全身持久力(ステップテスト)を測定した。1回目と2回目の間は、非監視下のもと、チームで行うステップ運動(以下、チーム運動)と個人で行う運動(以下、個人運動。自重の筋力トレーニング、ストレッチ体操、バランス能力向上トレーニングから1種目を選択)を勤務拘束時間内に実施を促した。チーム運動のみ、実施時間やタイミングをチーム毎に決定させた。運動の実施頻度や自己有能感を調査する質問紙を2回目の体力測定会前に行った。

**【結果・考察】**運動実施状況において、個人運動では実施率7割未満者が7割以上者より有意に多かったのに対し( $p<0.01$ )、チーム運動は有意差がなかったことから、チーム運動ではソーシャルキャピタルの醸成が図られ、運動習慣が保たれた可能性が考えられた。全4種目の測定結果が1回目に比べ2回目で有意に向上しており(全て $p<0.01$ )、体力向上に向けた本支援の有効性が明らかになった。質問紙の結果では、健康への意識面に自己有能感を得ている者が未回答者よりも有意に多く( $p<0.05$ )、体力面と体調面では、自己有能感を得ている者が未回答者よりも有意に少なかった(体力面 $p<0.05$ 、体調面 $p<0.01$ )。支援終了後の運動継続のためには支援期間中に体力・体調面で自己有能感を得ることが重要である。そこで、体力・体調面の自己有能感の有無と運動実施率との関係を調査したところ、体力面で自己有能感が無かった者かつ個人運動の実施率7割未満者の割合(56%)は有意に多く( $p<0.05$ )、「勤務中の疲労軽減」に自己有能感を得た者かつチーム運動の実施率7割未満者の割合(8%)は少ない傾向にあった( $p<0.1$ )。

**【結論】**ソーシャルキャピタルの醸成を図る非監視型の本支援が体力向上に有効であることが明らかになったと伴に、体力・体調面において自己有能感を得るためには、支援期間中の運動実施率を高めるための工夫が必要であることが示唆された。

(980文字制限。現在976文字)