

ジョギングなどの個人スポーツと比較して、チームスポーツはメンタルヘルスにおいて大きなメリットをもたらすことが最新のスポーツ科学により証明されています。このレポートでは、単組の枠を超えたチームで行う運動会を提案します。スポーツを通じた交流の場を作り、「誰もが主役になれる」ような、種目を考えました。運動会を通じた心の健康の向上、自治労組合員相互の連帯と友情が深まることを期待します。

自治体職員の絆を深める自治労「ウェルビーイング¹運動会」 企画提案書

— エビデンスに基づく組織活性化アプローチ —

島根県本部／直属支部自治研部 谷口 悠、田原 梢、西 陽子、大櫃 康之

1. はじめに

近年、地方公務員を取り巻く環境は大きく変化しています。慢性的な人手不足による職員一人ひとりの負担増加に加え、多様化・複雑化する住民ニーズへの対応など、行政現場には大きな責任と負荷がかかっています。その中で、心身の不調による休職者の増加も課題となっており、メンタルヘルス対策の重要性が高まっています。

4. メンタルヘルス不調による休職者の状況

➤ 令和6年度の地方公務員のメンタルヘルス不調による休職者は、48,971人であり、在籍職員数に占める割合は、指定都市が1.7%と最も高く、次いで都道府県及び市区が1.5%、町村が1.4%となっている。

団 体 区 分	令和5年度		令和6年度		R5→R6 増減
	休職者数	(参考)在籍職員数	休職者数	(参考)在籍職員数	休職者数
都 道 府 県	15,014人 (1.5%)	1,002,180人	15,501人 (1.5%)	1,006,008人	487人 0.0%
指 定 都 市	7,560人 (1.8%)	424,499人	7,480人 (1.7%)	453,328人	▲ 80人 ▲ 0.1%
市 区	21,933人 (1.5%)	1,461,204人	22,572人 (1.5%)	1,472,279人	639人 0.0%
町 村	3,268人 (1.3%)	250,927人	3,418人 (1.4%)	250,918人	150人 0.1%
合 計	47,775人 (1.5%)	3,138,810人	48,971人 (1.5%)	3,182,533人	1,196人 0.0%
(参考)					
一部事務組合等	1,177人 (1.0%)	120,902人	1,205人 (1.0%)	121,408人	28人 0.0%

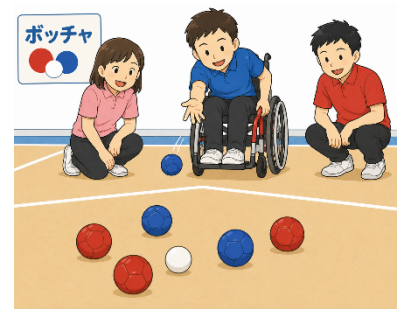
(注1)原則として、令和6年度中にメンタルヘルス不調により引き続いて1か月以上の期間、病気休暇取得又は休職した職員を休職者として計上している。
(注2)一部の団体においては、年度ではなく暦年(令和6年1月～令和6年12月まで)の休職者数を計上している。
(注3)令和5年度から引き続いて休職した者及び令和6年度中に退職した者も含んでいる。
(注4)在籍職員数については参考値として、ストレスチェックの実施状況等で調査した在籍職員数(表18-3)を引用している。
(注5)()内の%については参考値として、「在籍職員数」に占める「休職者数」の割合を示している。

総務省：地方公務員における働き方改革に係る状況

¹ ウェルビーイング (Well-being)：身体的・精神的・社会的に、一瞬の幸福だけでなく持続的に「良好で満たされている状態」

これまでも、組合としても相談体制の整備や職場復帰支援など様々な取り組みをすすめてきていますが、日ごろから職員同士が気軽に交流し、悩みや不安を共有できる関係作りも重要です。

そのため、従来の支援に加え、職員同士のコミュニケーションの機会を増やす取り組みとして、スポーツを通じた交流の場づくりを提案したいと思います。現在もスポーツ大会（バレーボールや野球）は開催されていますが、一定の技術や経験が求められるため、未経験者や運動が得意ではない職員にとっては参加へのハードルが高いと考えます。



そこで、競技性よりも「参加すること」「楽しむこと」「交流すること」を重視した、運動会のようなスポーツイベントの開催を提案したいと思います。簡単なレクリエーション競技やチーム対抗の種目を取り入れることで、年齢や職種、経験に関係なく参加しやすくなり、普段関わりの少ない職員同士のつながりづくりや、職場の一体感の向上につながると考えます。

厚生労働省も、職場におけるメンタルヘルス対策において、ストレスへの対応だけでなく、職場環境の改善や周囲との支え合いの重要性を示しています。

本提案は、単なる「親睦」を目的とした一過性のレクリエーションではありません。近年のスポーツ科学のエビデンスに基づき、職員一人ひとりの能力や意識を高め、より良い行政サービスにつながる取り組みとして提案するものです。

2. スポーツ交流がもたらすメンタルヘルスと心理的効果

成人のスポーツ参加がメンタルヘルスに与える好影響については、最新の系統的レビュー（システマティックレビュー²）によって強固なエビデンスが示されています。

①研究の目的：2012年から2020年3月までに公開された研究を分析し、コミュニティレベルのスポーツ参加と、メンタルヘルスや社会的成果との関係を明らかにすることを目的としています。

②分析対象：18歳から84歳の成人を対象とした29の論文が分析されました。

③主な結論：「**心理的幸福感の向上**」と「**心理的不調の抑制**」

スポーツへの参加は、以下の二つの効果をもたらします。

- ・**心理的幸福感の向上**：自尊心や生活満足度、ポジティブな感情の増幅に直接寄与します。
- ・**心理的不調の抑制**：抑うつや不安を和らげる効果があります。ストレスレベルの有意な軽減が確認されています。

²システマティックレビュー：既存の研究を網羅的に分析した論文の事

「チームスポーツ」の戦略的優位性

ジョギングなどの個人スポーツと比較して、チームスポーツはメンタルヘルスにおいてより大きなメリットをもたらします。これは、他者との社会的なつながりが強制かつ自然な形で創出されるためです。チームスポーツは、孤独感の解消や社会的統合を促進し、職場における心理的安全性の基盤を形成します。



「プレーの数よりどれだけゲームを楽しむか」

自尊心とスポーツへの参加頻度の間の双方向効果を調べた調査もあります。

自尊心の高さは時間の経過とともにスポーツの参加頻度の増加を示しましたが、スポーツへの参加の増加は時間の経過とともに自尊心の高さを示しませんでした。

一方で、スポーツを楽しむことと自尊心の間の双方向効果については、スポーツを楽しむ度合いが高いほど時間の経過とともに自尊心が高くなり、自尊心が高いほど時間の経過とともにスポーツを楽しむ度合いが高くなることが分かっています。

3. スポーツが形成する社会的アウトカム³

(独) 日本スポーツ振興センターによると、2012年～2020年に発表された多数の研究をまとめて、スポーツに参加することによって「心の健康（気分の安定・自尊感情の向上など）」や「社会面（人とのつながり・コミュニケーション・地域への帰属感など）」において良い傾向があると報告されています。これらを基に「メンタルヘルス・スルー・スポーツ⁴」モデルを提示しています。スポーツが職場環境のなかで人間関係をどう構築し役立つのかを、次の観点から考えてみます。

・自己有用感の再確認

組織の中で、孤立感を感じている職員にとって、チーム内での役割（戦略担当やバスの供給役など）を持つことで、自己の存在価値を再確認する機会となり満足感や誇りがもてると期待されます。

・「所属意識」と「連帯感」の構築による社会的役割

共通の目標に向かって準備・実践することにより、物理的な壁（部署や単組の枠）を超えたつ

³ アウトカム：ある行動や施策によってもたらされた、本質的な変化や効果、影響

⁴ メンタルヘルス・スルー・スポーツ：スポーツや体を動かすことは、単なる体力向上やダイエットだけでなく、心の健康（メンタルヘルス）を維持・改善するための非常に強力なアプローチであるという考え

なかりと連帯感が生まれます。

また、スポーツを通じて構築されたネットワーク（コミュニティ）に複数在籍することで、精神的にもゆとりができ、ミスの事前防止や新しい発想が期待されます。

4. 【実践企画】自治労「ウェルビーイング運動会」

～スポーツを通じた単組間の交流～

- ① 趣旨・目的：“組合の力で組合員の運動会”を通じて、自治労組合員相互の連帯と友情を深め、組織の拡大・強化、運動の発展をひろげ組合員の団結を強めます。
- ② コンセプト：『誰もが主役になれる、つながりの場』
- 「メンタルヘルス・スルー・スポーツ」の考え方を応用し、以下の3つに主眼を置きます。
- ・ **社会的絆の構築**：共通の目標に向かうことで、仲間意識と信頼関係を築きます。
 - ・ **役割の付与**：全員に役割がある種目を選定し、「自分はチームに不可欠である」という実感（役割アイデンティティ）を促します。
 - ・ **自己効力感の向上**：スポーツを通じた「成功体験」が、仕事への自信にも繋がるような仕組みを作ります。

③ 実施概要（案）

対象者：自治体職員（年齢・性別・運動経験不問）

チーム編成：単組混合のシャッフルチーム（1チーム10～12名程度）4チーム、
参加者全体でおよそ50名

所要時間：およそ3時間

※あえてほかの単組の人と組むことで、業務外の「横のつながり」を強制的に作ります。

※競技に加わっていない選手にも運動会の運営に携わってもらいます。

④ プログラム内容（例）

「誰でもできる」という点と「チーム性」を重視しました。

順序	種目名	企画の意図（資料に基づく効果）
1	戦略的玉入れ（作戦タイム付き）	単なる投球ではなく、役割分担を相談させることで、社会的コントロール（互いの励まし合い）を促します。
2	ボッチャ	運動神経に左右されない競技で、誰もが「上達」を実感し、自尊心を高める機会を提供します。
3	障害物リレー	どの順番で走るか話し合うことで、他者の強みを認め合い、適材適所で協力する姿勢

		が育まれます。
4	ワープリレー	メンバーそれぞれの体力や個性を客観的に捉え、互いの凸凹をルール（作戦）でどう補い合うかを話し合うことで、相互理解と協調性が自然と深まります。

【戦略的玉入れ】

1. 完全役割分担制（マタリング⁵の活用）

全員が「投げる人」になるのではなく、チーム内で役割を完全に分担します。

- ・玉拾い・供給役： 散らばった玉を効率よく拾い、投げ手に渡します。
- ・投げ手： 玉拾い役から玉を受け取って投げます。

・ディフェンダーの配置： 相手チームの「邪魔する人」を1名配置します。

2. スコアリングの工夫（戦略的投資）

・スペシャルボール： 特定の色や大きさの玉（例：金の玉）を1つだけ用意し、その玉を入れたら得点が3倍になる、といったルールを設けます。

・投球制限：「投げ手は3人まで」といった制限を加えることで、誰を投げ手にするか、どうやって玉を供給するかといったチームワークが試されます。

4. 必須の「作戦タイム」設置

・事前協議： 競技開始前に3分程度の「作戦タイム」を必ず設けます。

・内容：メンバーの得意不得意に合わせて、「誰が拾うのが早い」「誰がコントロールが良いか」を話し合います。これにより、普段接点のない職員同士でも自然に会話が生まれます。

⑤工夫するポイント

1) 「応援」も得点化： プレーだけでなく、仲間をサポートする「向社会的行動」を評価する仕組みを導入し、「サポート」の重要性を可視化します。

2) 振り返りタイムの設置： 終了後にチームで感想を共有する交流会を設け、一時的なイベントで終わらせない「持続的なネットワーク」へのきっかけとします。

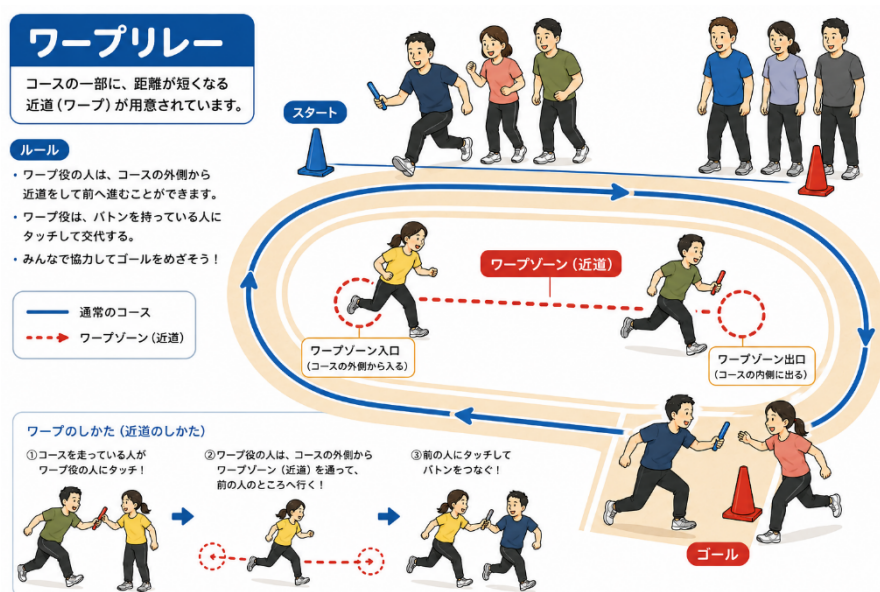


⁵ マタリング：独り言や、ふともらした直感的なつぶやきをチームのヒントとして活用すること

⑥期待される効果

1) 単組の枠を超えたコミュニケーション活性化の相乗効果により、心理的ストレスが緩和されます。

2) チームで困難（試合の劣勢など）を乗り越える経験が、仕事におけるストレスへの対処能力を養います。



5. 結論：レジリエント⁶な自治労組織の構築に向けて

チームスポーツイベントは、単なる福利厚生ではなく、職員の離職やメンタルヘルス休職という「隠れた損失」を未然に防ぐために不可欠な投資です。

職員一人ひとりのウェルビーイング向上は、個人の幸福のみならず、住民サービスの質、そして変化に強い「レジリエントな自治体組織」の実現という、行政の基盤となります。

⁶ レジリエント：「しなやかな強さ」「回復力がある」「困難を乗り越える力（弾力性）」