

商業スポーツクラブ従業員の健康に関する研究

萩 裕美子*, 野川 春夫*, 山口 泰雄**

Health Management of Private Fitness Club Employees

Yumiko HAGI*, Haruo NOGAWA*, Yasuo YAMAGUCHI**

Abstract

A dramatic increase in the number of private fitness clubs in Japan has resulted in a tremendous demand for developing manpower, both in quality and quantity, for fitness related jobs for some years ahead. However, the rate of job turnover appears to be quite high in health and fitness industry. So, many job offers are going without takers. Previous research studies suggest that detrimental working conditions on health and fitness have affected the rate of job turnover in this business. The purposes of this study were to investigate the working conditions of health of private fitness club employees and to determine the health-influencing factors under the current job situations.

A total of 129 private fitness club employees, 69 males and 61 females, voluntarily participated in this study. The majority of sample subjects dwelled in the Tokyo and Osaka metropolitan areas. Data were collected by a mail self-administered questionnaire during the winter of 1990.

The main results of this study are as follows;

1. Main complaints among the private fitness club employees were physical fatigue, shoulder and back pains, dermatosis, and eye fatigue.
2. The health-influencing factors were irregular work hours and contents of job.
3. The employees with working experience more than three years, and the ones to teach swimming perceived work environment as the most health-influencing factor.

KEY WORDS: *Health Management, Private Fitness Club Employees, Job Turnover, The Health-Influencing Factor.*

緒 言

国の生涯スポーツ振興や国民の健康意識の高まり、さらには企業のサイドビジネスとしてのスポーツクラブ経営が注目されたことで、商業スポー

ツクラブが、ここ数年の間に、毎年200施設余りの新店舗開店率という勢いで展開してきた。また、あわせてインストラクター養成の必要性もうたわれ、1981年に日本で最初の商業スポーツクラブのインストラクター養成を目指した専門学校が設立

* 鹿屋体育大学 National Institute of Fitness and Sports in Kanoya, Kagoshima, Japan.

** 神戸大学 University of Kobe

された。それ以来、この種の専門学校も年々増加し、インストラクターを数多く社会に送り出している。また、大学においても、生涯スポーツの振興を主目的に幅広いスポーツ指導者の育成を目指し、国立の体育単科大学として鹿屋体育大学もつくられた。その他にも体育学部や体育科を持つ高等教育機関では教員以外の指導者養成も始めている。これらのことは、スポーツインストラクターが誰でもできるアルバイトやパートではなく、専門性を重要視した職業として位置付けられ、専門学校養成の必要性がせまられていると言えよう。

これらの背景に支えられ、ここ10年間のインストラクター養成には目をみはるものがある。需要と供給のバランスでみれば、このような高等教育機関を卒業した者、または大学において専門に学んだ者の数は、乱立するスポーツクラブに決して対応できないものではないものと思われる。にもかかわらず、商業スポーツクラブの現場では相変わらず人手不足であると報告されている（藤間，1991）。このような現状であることは、単にインストラクターの量的な問題だけではないことが示唆される。

また、急激な大量開店により過当競争が危惧されており、この過当競争を勝抜くためには、サービスの質の向上が必要であるとされている（原田，1991）。従って、サービス提供者としてのインストラクターをはじめとする従業員においても、その質が当然問われていくであろう。従って、なお一層専門職業として高い資質をもつ従業員が望まれ、各スポーツクラブにおいても優秀な人材の育成と確保は急務である。

人手不足を解決しつつ、従業員の質の向上を目指すためには、少ない優秀な人材を奪い合うのではなく、現役のインストラクター及び従業員が現場体験を重ね、成長していくことが望まれる。ところが現状ではインストラクターの就業期間は短く、定着率は低いことが指摘されている（杉内ら，1991）。また、商業スポーツクラブの転・退職者への調査（萩ら，1989）で、健康上の理由で転・退職せざるを得なかった者が23.6%おり、転・退職理由の第1位であった。さらに主な転・退職理由

を42項目に分類して、商業スポーツクラブの転・退職経験者に調査を行った結果、女性においては健康上の理由が20.3%で第1位であったという報告（杉内ら，1991）があり、定着率が低い原因の一つに、健康障害や健康への不安が関係していることが着目されている。このような状況では指導キャリアをもち、そのスポーツクラブに精通したインストラクターを期待することは望めない。インストラクター養成が量から質に転換してきている現状の中では、現場におけるインストラクターの定着と養成は重要な課題といえよう。

そこで本研究の目的は、商業スポーツクラブ従業員の就業状況を把握した上で、健康状態の特徴を明らかにし、健康に影響を及ぼす就業状況を明らかにすることであった。

II. 先行研究の検討

商業スポーツクラブのインストラクター及び従業員に焦点を当てた研究は、研究対象として注目されてから歴史が浅く、その数は大変少ない。

インストラクターの実態を把握し、指導者の資質をまとめた研究（新出ら1988）や、社会体育指導者のひとつとして商業スポーツクラブインストラクターを位置付け、その養成のための基礎資料を得る研究（山口ら，1988）がある。いずれも指導者に望まれる資質を明らかにしようとしたものであり、専門学校や大学における高等教育機関において指導者養成カリキュラムの在り方を検討し、指導者養成の充実を指導者養成機関でいかに行うかという視点であった。レイバーマーケットという視点で社会体育指導者の問題点を明らかにしようとした研究（富山，1988）では、転職経験を持つ者がサンプルの年齢が若いにもかかわらず20%おり、転職を考えている者が約半数いた。また、現職に対する満足度は人間関係に関する項目で高かった。さらに、仕事による健康障害が4割の者であったことが報告されている。

転・退職に焦点をしばった研究として、転職志向を規定する社会学的要因について要因分析を行い、その結果、入社動機や適性、職場の将来性等

があるということを明らかにした研究(川西ら, 1989)がある。また, 萩ら(1989)は転・退職者経験者の中で健康を害して辞めざるをえなかった者を有意抽出し, 仕事との関連を明らかにするために追跡調査を行った。その結果では, 勤務時間が長い・休日が少ない・入水時間が長い・1日のプログラム数が多いことが明らかにされた。さらに, 転・退職者に対してその就業状況をまとめ, 転・退職理由を42項目に分類して考察した研究(杉内ら, 1991)では, 転・退職の主な原因は男性では「人間関係の問題」, 女性では「健康上の理由」が第1位にあげられていた。

退職者に対して職務満足という視点で調査を行った研究として, 個人面接調査によって, 職務満足と職業定着との関連をみた研究(岳藤ら, 1991)がある。岳藤らによると, 職務満足度の高い要因として「人間関係」「達成」であり, 不満足度の強く表れた要因として「給与」「会社の経営と経営」であったと報告している。また, この研究では満足度要因として健康に関する項目はないが, 商業スポーツクラブ指導者の健康状況を単純集計でまとめている。その結果によると自覚症状として「首・肩・腰の痛み」「疲れやすい」「朝起きづらい」が第1位から第3位をしめていた。また, 健康に影響を及ぼす原因についても調査をしており, 「勤務時間帯の不規則性」「時間外労働」が上げられていた。

一方, インストラクターという職業特性から, 障害や加齢による体力的不安等が考えられるが, 職種別に見たいくつかの報告(佐藤ら, 1985, 吉村ら, 1991, 通堂ら, 1984)がある。エアロビックスの障害に関する報告において, 一般参加者よりもエアロビックスインストラクターに多く, その原因は Overuse であることが指摘されている(佐藤ら, 1985)。同じくエアロビックスインストラクターを対象に食事調査を行ったもので, その結果, 栄養素不足の傾向にあり栄養に関する知識や関心も十分ではなく, このような状態が続けば, 健康を損ねると指摘されている(吉村ら, 1991)。また水泳インストラクターの健康状況を調査した報告(通堂ら, 1984)があるが, 指導を始めてか

ら身体状況に変化があった者が94%であったとしている。しかし, どのような変化であったのかという具体的な報告がないために就業状況からの影響をみることができなかった。

指導者養成が量から質に転換してきている現在, 指導者養成機関ばかりではなく, 現場教育に関しても今後検討されていく必要があるだろう。そのためにも職業定着は重要な課題と言えよう。健康障害が転・退職の理由の1つとなっていることは先行研究から明らかにされた。また, 定着をはかるための満足要因を高めていくことは重要なことであるが, その根底には健康状態が良好に保持されていくことが前提であると考えられる。それは, 仕事によって健康障害を招くことがあれば, 従業員の定着などが理論的には考えられないからである。指導者の質を高める必要に迫られ, 優秀な人材を確保しなければならない時に, 仕事の影響で健康を害して辞めざるをえなかったとすれば, スポーツクラブにとっては大きな損失である。従って, 現職中のインストラクター及び従業員の健康状態を把握し, 健康に影響を及ぼす原因と考えられる職業状況を明らかにしておくことは, 取返しのつかない健康障害を未然に防ぐためにも重要であろう。これらの先行研究を検討した結果, 以下を本研究での結果の予測とした。

- 1) スポーツクラブの従業員の健康状態は, 健康障害にまで至らないが自覚症状を訴える者が多い。
- 2) スポーツクラブ従業員は就業状況が健康に影響を及ぼす原因と考えている。
- 3) 勤続年数が長い者ほど就業状況が健康に影響を及ぼす原因と考えている者が多い。
- 4) スイミング従事者は水中での仕事が多いため, 職場環境が健康に影響を及ぼす原因と考えている。

III. 研究方法

データの収集

(1) 調査サンプル

本研究の調査の対象は体育系大学または社会体育専門学校を卒業し, 関東, 関西及び九州北部の

商業スポーツクラブにおいて正職員として勤務している指導者129名(男性68名,女性61名)である。

(2) 調査方法

調査は、郵送法による質問紙調査でおこなった。関東、関西及び九州北部のスポーツクラブ46社の各責任者に対して調査協力の依頼状を送付した。その後電話によって協力の確認を求め、各社が希望する部数の質問紙と回答の手引き書及び返信用の封筒を同封して郵送した。質問紙郵送の2週間後、及び1カ月後に Follow-up を送付し質問紙を回収した。調査期間は1990年1月から同年の3月であった。

(3) 調査項目

本研究の調査項目は、サンプルの属性、年間所得と職務条件、福利厚生制度と、健康に関する項目として自覚症状、健康に影響を及ぼす原因と考えられる職業状況についてである。

健康状態に対する項目の自覚症状についての調査項目は、転・退職者を対象として行った筆者らの調査結果(1989)で、上位をしめた11項目を用いた。各項目への回答法は、「よくある」、「時々ある」、「殆どない」という3段階の名義尺度で行った。さらに、健康に影響を及ぼす原因と考えられる就業状況は何かを見るために、就業状況を9項目あげて、「該当する」、「まあ該当する」、「該当しない」という名義尺度の回答を求めた。

データの分析方法

本調査のサンプル特性及び商業スポーツクラブの就業状況を見るために、サンプルの属性、年間所得と職務条件、福利厚生制度を勤続年数別にクロス集計した。また、サンプルの健康度に関する項目については勤続年数別及び職種別(スイミング従事者とスイミング非従事者)を独立変数としてクロス集計を行った。

IV. 結果及び考察

1. サンプルの属性

勤続年数別によるサンプルの属性は表1に示されている。サンプルの年齢層は20~24歳と25~29歳にほぼ同じ割合いで殆どをしめている。会社

自体の歴史が浅いことも考えられるが、スポーツクラブの指導者は若い年齢層が中心で運営されているといえよう。男女別の割合は、男性は52%女性48%でほぼ同率であり、未婚者は若いこともあって80.6%をしめていた。サンプルの主たる職種は、インストラクター職ばかりではなくフロントや事務、営業、企画、人事といった会員への直接指導がない仕事に就いている者も多く、1年未満の勤続年数であっても企画広報・人事管理職に就いている者もいた。これは、採用段階ですでに職種を分けて採用をしているということも考えられる。インストラクター職の中では、マシンインストラクターが最も多く42.3%で3年未満の勤務者に多かった。反対にスイミングインストラクターは35.7%であったが、3年以上の勤務者に最も多かった。職務身分に関しては、本調査が正職員を対象とした調査であるため、93.4%はフルタイムワーカーであったが、出向社員や契約、派遣社員という身分をもつ者もいた。

2. 就業状態

1) 職務条件

勤続年数別のサンプルの職務条件は、週間実働時間数は40~48時間が46.8%で最も多い(表2)。1990年の労働白書(労働白書,平成2年版)によれば、1989年の実労働時間数が月平均174時間であることから、週単位で換算すると43時間余りとなり、この数字は平均的であるといえよう。しかし、3年以上の勤務者では49~57時間や58時間以上の者も多く、勤続年数の増加が仕事量の増加にもつながっているようである。それに対して年間所得を見てみると、300万円未満が過半数をしめ、3年以上の勤務者においても200~299万円が最も多くなっている。実働時間が長くなる割には年間所得はそれ程上昇していないといえよう。さらに、職務の不満度が強く表われた要因に「給与」が上げられた(岳藤ら,1991)ことをふまえると、人手不足をおおる要因の一つと考えられる。作業シフトについては、「定期である」が約7割、「不定期である」が約2割で合わせて9割のサンプルが「ある」ということである。サービス業としての商業スポーツクラブの特性であると思われる。退

職金制度については89.2%約9割が「ある」ということで保障制度への努力はうかがえる。これは、人材確保のためにも重要視されてきたと考えられる。

2) 福利厚生制度

勤続年数別の福利厚生制度は表3に示されている。有給休暇日数は勤続年数とともに増加し、勤続3年以上のサンプルは1週間以上とれるものが約82%を占め、制度としては充実しているといえる。し

かし、人手不足の状況の中では制度としてあっても実際にとるのは困難であることが予想され、実際に活用しているかどうかは、今回の調査ではわからない。福利厚生制度としての役割を果たしているかどうか今後の調査に期待したい。

休日形態では、完全週休2日制が約27%隔週休2日制が約33%で合わせて6割をしめている。その他スクール制を持ち4週間を区切りとして、月末にまとめて休みをとる場合もある。週休1日と

表1 調査サンプルの属性(勤続年数別)

	勤続年数別グループ	勤続年数別グループ		
		1年未満 (n=37)	1~3年 (n=35)	3年以上 (n=55)
年齢層	%			
20~24	48.4	(29)	(24)	(8)
25~29	47.6	(8)	(11)	(41)
30~34	2.4	(0)	(0)	(3)
35歳以上	1.6	(0)	(0)	(2)
婚姻別				
未婚者	80.6	(34)	(32)	(34)
既婚者	19.4	(2)	(1)	(21)
性別				
男性	52.0	(16)	(17)	(33)
女性	48.0	(21)	(18)	(22)
職務身分				
正規社員	85.2	(26)	(30)	(48)
出向社員	3.3	(2)	(1)	(1)
契約・派遣	4.9	(1)	(2)	(3)
パートタイム	6.6	(6)	(2)	(0)
主たる職種(複数回答)				
インストラクター(S)	35.7	(8)	(8)	(30)
インストラクター(D)	11.6	(4)	(4)	(7)
インストラクター(W)	42.6	(19)	(22)	(14)
フロント・事務職	22.5	(8)	(9)	(12)
営業職	7.6	(3)	(4)	(3)
企画広報・人事管理職	27.9	(10)	(9)	(17)

インストラクター(S) = スイミング () 内はサンプル実数
 (D) = ダンス
 (W) = ウエイトトレーニング

表2 年間所得と職務条件(勤続年数別)

	%	勤続年数別グループ		
		1年未満 (n=37)	1~3年 (n=35)	3年以上 (n=55)
年間所得				
100万円未満	1.8	(0)	(1)	(1)
100~199万円	13.5	(9)	(4)	(2)
200~299万円	53.2	(17)	(22)	(20)
300~399万円	22.5	(3)	(5)	(17)
400~499万円	7.2	(1)	(0)	(7)
500万円以上	1.8	(0)	(0)	(2)
週間実働時間数				
31時間未満	4.8	(4)	(0)	(2)
31~39時間	12.1	(7)	(4)	(4)
40~48時間	46.8	(19)	(22)	(17)
49~57時間	24.2	(7)	(6)	(17)
58時間以上	12.1	(0)	(3)	(12)
作業シフト制の有無				
定期的にある	70.1	(23)	(23)	(43)
不定期にある	19.7	(10)	(7)	(8)
ない	10.2	(4)	(5)	(4)
退職金制度				
ある	89.2	(26)	(31)	(50)
ない	10.8	(8)	(3)	(2)

()内はサンプル実数

いう所は約12%でスポーツクラブも週休2日制に向けての努力がみられる。

定期休日は日曜日38.8%,月曜日34.9%と多く、土曜日は約15.5%と少ない。完全週休2日制になっても業種の特性上、土日休みは望めないであろう。

定期健康診断の有無については年に1回以上あるサンプルは約87%であった。本調査の職務身分の構成(表1)によると正規社員が85.2%であり、健康診断は義務づけられているはずであるから徹底していると考えられる。しかし、出向社員、契約・派遣社員については必ずしも行われているとは言えない。職務身分による差異が現れていると言えよう。社会保険制度については92.8%が「あ

る」ということで、身体活動を伴う職務であることから重要視されていると考えられる。

3. 健康状態

健康状態の自覚症状を把握するための11項目の質問に対して「よくある」「時々ある」「殆どない」の3段階でおこない、その結果を単純集計した。さらに「よくある」「時々ある」を合成し、「有る」「無し」の2段階として、勤続年数別による有意差検定を行った。また、これら11項目を、スイミング従事者とスイミング非従事者で比較し、カイ2乗検定を用いて職種と自覚症状の関連の有無を検討した。

自覚症状の11項目の中で「ある」と答えた頻度が高かったもの上位5位を上げ、さらに参考まで

表3 福利厚生制度(勤続年数別)

	%	勤続年数別グループ		
		1年未満 (n=37)	1~3年 (n=35)	3年以上 (n=55)
有給休暇日数				
ゼロ	17.0	(13)	(4)	(2)
1~7日	28.6	(11)	(13)	(8)
8~14日	31.3	(8)	(11)	(16)
15~21日	15.2	(0)	(4)	(13)
22日以上	8.0	(0)	(0)	(9)
休日形態				
完全週休2日制	29.7	(11)	(12)	(12)
隔週週休2日制	35.6	(14)	(13)	(15)
週休1日制	13.6	(4)	(2)	(10)
その他	21.2	(3)	(8)	(14)
曜日別定休日				
月曜日	34.9	(13)	(12)	(20)
火曜日	11.6	(4)	(7)	(4)
水曜日	7.0	(2)	(3)	(4)
木曜日	11.6	(5)	(5)	(5)
金曜日	5.4	(3)	(2)	(2)
土曜日	15.5	(5)	(9)	(6)
日曜日	38.8	(16)	(10)	(24)
定期健康診断の有無				
年2回ある	13.5	(6)	(1)	(10)
年1回ある	73.8	(22)	(32)	(39)
ない	12.7	(8)	(2)	(6)
社会保険制度の有無				
ある	92.8	(31)	(33)	(52)
ない	10.8	(8)	(3)	(2)

() 内はサンプル実数

に健康動態白書(1986)による報告をあわせて図1に示した。「朝起きづらい」については相当する項目がなかったため本調査結果のみとなった。43.8%と最も高い結果であったが、これは次に示されている就業状況が健康に影響を及ぼす原因として上げられている、「勤務時間帯の不規則制」との関連があると示唆される。2位の「疲れ易い」、3位の「首、肩、腰の痛み」、5位の「目の疲れ、かすみ」

は萩らの転・退職への調査でも、健康上の理由で転・退職した者の中に多かったことが報告されている(萩ら, 1989)。従って、このような自覚症状が続けば健康障害を招き、転・退職せざるをえない状況を引き起こすことが考えられる。また、健康動態白書による報告よりもいずれも上回っている。健康動態白書の報告は1980~1985年の間に厚生省の健康医療局を始めとした各関係諸機関にお

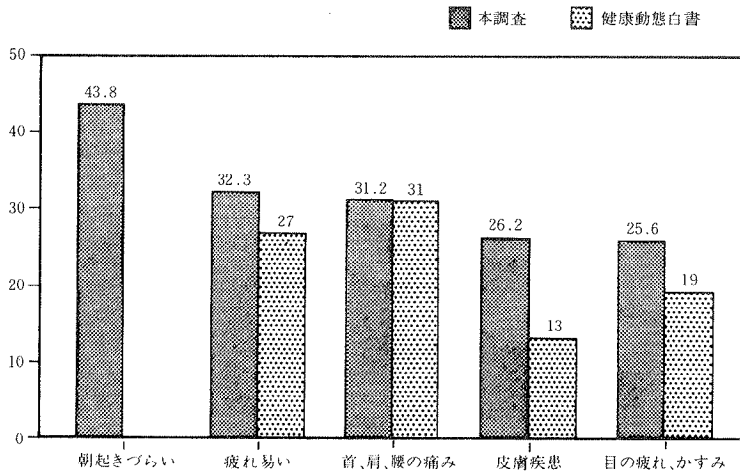


図1 自覚症状

いて調査された結果の平均を示したものである。対象は勤労者や主婦などの成人男女で年齢層の幅も広いものである。この事を考慮に入れると、本調査のサンプルは30歳未満が96%をしめていることから、商業スポーツクラブ従業員の健康状態は、年齢が若いわりには良好であるとは言えないであろう。

勤続年数別と各自覚症状とには、有意差はみられず勤続年数と健康の自覚症状(健康度)に関連がなかった。健康上の理由で転・退職する者が多いという報告からも、健康を害した者は結果として継続勤務者としては残っていないと考えられ、これらの影響もあるであろう。しかし、3年以上の勤続者には関節痛や喉痛がみられる。慢性疾患については、今後さらに調査をすすめていく必要があると思われる。

また、職種別(スイミング従事者とスイミング非従事者)においても有意差が認められる項目はなかった。単一のスイミングクラブから複合型の総合スポーツクラブに変わってきている背景の中で、スイミング従事者の職務内容が、水泳指導だけではなく増えてきていることが考えられる。スイミングインストラクターが、水泳指導ばかりの職務内容であると思われ敬遠されがちであるが、今後は職務内容の実状を明らかにしていく必要性

があろう。

4. 就業状況と健康との関連について

就業状況と健康の関連を見るために、就業状況の中で健康に影響を及ぼすと思われる9項目を上げて「該当する」「まあ該当する」「該当しない」の3段階で回答してもらった。その結果を単純集計した。さらに「該当する」「まあ該当する」を合成し、「該当する」「該当しない」の2段階にして、自覚症状の場合と同様に勤続年数別、職種別による違いの有無を検討した。

単純集計の結果を図2に示した。「該当する」ものとして「勤務時間帯の不規則性」(36.3%)、「勤務内容」(26.4%)が上げられた。これらは「まあ該当する」も含めると、「勤務時間帯の不規則性」が68.8%と約7割をしめ、「勤務内容」は61.6%と約6割をしめた。サービス業であるスポーツクラブの特性上、作業シフトが9割の所であり(表2)勤務時間帯の不規則性は避けられない原因と考えられるが、勤務時間帯の不規則性は健康に影響を及ぼすという指摘がある(労働科学研究所, 1990)。従って、このことをふまえた上での健康管理は重要視されなければならないであろう。また、勤務内容に関しては今後さらに具体的な内容についての調査が必要である。反対に「該当しない」ものとして、同僚との人間関係(77.4%)、上司との人

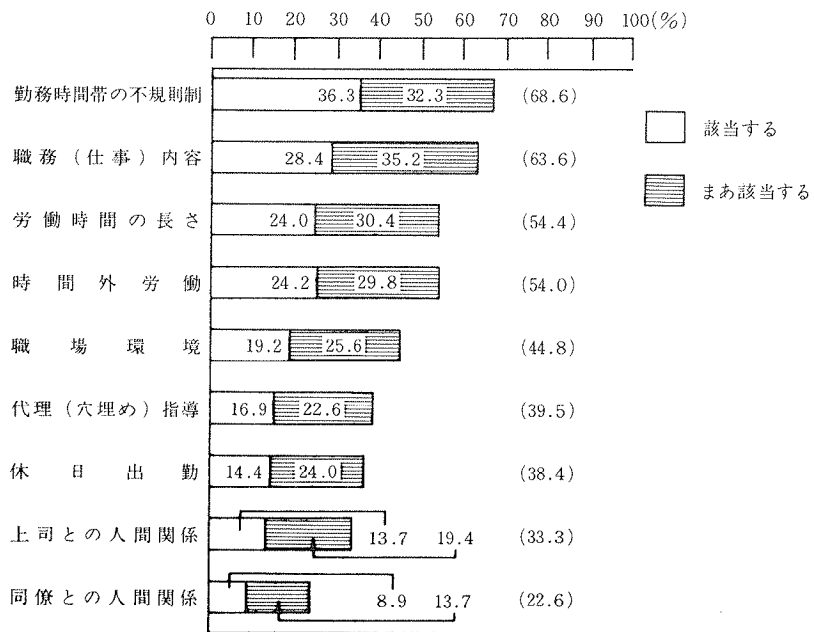


図2 就業状況の中で健康に影響を及ぼす原因

間関係 (66.9%) 休日出勤 (61.6%), 穴埋め指導 (60.5%) であった。人間関係については職務満足度の高い要因として「人間関係」が報告されている(岳藤ら, 1991)ので, 本調査においても人間関係で重要な問題を持つ者は少ないと思われる。従って, 健康に影響を及ぼすものとしてはとらえられていなかった。また, 休日出勤や穴埋め指導については, 肉体的, 精神的過重労働となり健康への悪影響を懸念する報告(萩ら, 1989)があるが, 本調査では6割が健康に悪影響を及ぼすものとは考えられていなかった。

勤続年数別と各項目をクロス集計したが, 「職場環境」においてのみ5%水準で有意差 $\chi^2=6.32610$, $df=2$, $p<.05$ が認められた。勤続年数が3年以上になると, 職場環境が健康への不安をもたらしていると言える。加齢に伴う体力的不安もあわせて考慮すると, 勤務を継続していくためには少しでも健康への不安が解消されることが望まれる。

職種別(スイミング従事者とスイミング非従事者)とのクロス集計においても, 「職場環境」についてのみ1%水準で有意差 $\chi^2=8.49990$, $df=1$,

$p<.01$ が認められた。スイミング従事者はスイミング非従事者がプールという特殊な職場環境であることに不安を持っていると言えよう。職場環境の特性を把握した上での対応策が必要であると思われる。

2つのクロス集計の結果から, いずれも職場環境に有意差があった。商業スポーツクラブにとっては会員のための施設・設備を含めた環境整備は最も重要視されなければならないが, 今後は働く者にとっても健康の保持を意識して整備され, インストラクター及び従業員の健康管理をはかっていく必要があると思われる。今後は温水プールという温熱環境, スタジオの騒音, トレーニングジムの安全性等, 職場の特徴を考慮に入れて従業員の健康にも配慮した施設, 設備等, 職場環境の整備が, スポーツインストラクター及び従業員を定着させるための要素であると思われる。

V. 結 語

本研究の目的は, 商業スポーツの従業員の健康

状態の特徴と、健康に影響を及ぼす原因と考えられる就業状況について明らかにすることであった。そのために、関東及び関西のスポーツクラブの従業員を対象に質問紙調査を行い、分析、検討を行った。その結果、以下のことが明らかとなった。

- 1) 健康状態の特徴として「朝起きづらい」「首、肩、腰の痛み」「疲れやすい」「目の疲れ・かすみ」が自覚症状として上げられた。勤続年数や職種の違いによる有意な差は認められなかったが、3年以上の勤続者には「関節痛」「喉痛」を訴える者がおり慢性疾患にも今後注目していく必要がある。
- 2) 就業状況の中で健康に影響を及ぼす原因と多くの者が考えているものは「勤務時間帯の不規則性」「職務内容」であった。
- 3) 勤続年数別及び職種別に見ると、勤続年数が長くなるほど「職場環境」が健康に影響を及ぼす原因と考えられていた。またスイミング従事者はスイミング非従事者よりも「職場環境」が健康に影響を及ぼす原因であると考えられていた。

本研究では、自覚症状として特徴的に上げられた項目について、仕事との関連やその原因を追求するまでには至らなかった。また就業状況の中で健康に影響を及ぼす原因と考えられているものに「勤務時間帯の不規則性」「職務内容」「職場環境」が上げられたが、その具体的な内容までを明らかにすることができなかった。スポーツクラブ従業員の就業形態や就業内容も多様化してきていることをふまえ、さらに細かくスポーツクラブ従業員を分類した上で、これらの問題を具体的に明らかにすることが今後の課題であろう。

このように、従業員の立場から職場を観察し、健康への影響や健康障害を招き得る可能性について考察することは、積極的な予防策、解決策を考えていく上で重要なことである。少なくとも健康上の理由で転・退職しなければならない従業員を減らすことにつながり、合わせて現場で働く従業員の必要以上の健康不安を取り除くためにも役立つものと思われる。

VI. 参考文献

- 1) 藤間 一：すべての基本は人にあり。Sport Business, 7: 46-49, 1991.
- 2) John. L. Crompton・原田宗彦：サービス・クオリティを探る。Sport Business, 5: 27-31, 1991.
- 3) 杉内伸生・田川敏行・竹市 勝：スポーツインストラクターの就業実態一退・転職状況を中心として一。日本体育学会第42回大会号A, p. 464, 1991.
- 4) 萩裕美子・田川敏行・杉内伸生：スポーツインストラクターの健康管理の必要性について。研究紀要, 25: 285-293, 1989.
- 5) 新出昌明・正 真彦：商業スポーツ指導者の実態と資質に関する研究。日本体育学会第39回大会号, p. 467, 1988.
- 6) 山口泰雄・川西正志・河野 眞・原田宗彦・池田 勝・酒井哲夫：社会体育指導者の現状とマーケットの関する研究一社会体育指導者の養成について一。鹿屋体育大学研究紀要, 3: 121-128, 1988.
- 7) 富山浩三：社会体育指導者のレイバーマーケットに関する研究。自由時間研究, 7: 78-85, 1988.
- 8) 川西正志・河野 眞：商業スポーツクラブ指導者の転職志向の規定する社会学的要因。日本体育学会第40回大会号A, p. 142, 1989.
- 9) 岳藤史泰・野川春夫・池田 勝：職務満足と職業定着の関連に関する分析一商業スポーツクラブ指導者を対象として一。日本体育学会第42回大会号A, p. 138, 1991.
- 10) 佐藤 貢・竹村夫美子・中嶋寛之：エアロビックダンスの障害。臨床スポーツ医学, 2: 697-701, 1985.
- 11) 吉村ゆかり・山下光雄・山崎 元：スポーツクラブ・インストラクターの食事の実態。臨床栄養, Vol. 79 No. 1: 42-46, 1991.
- 12) 齊藤紀子・通堂美佐：水泳指導員の健康状況と今後の課題。東京Y M C A社会体育専門学校卒業研究, 東京Y M C A社会体育専門学校, 1984.
- 13) 労働省：労働白書(平成2年版), pp. 1-32, 日本労働研究機構, 1990.
- 14) 需要開発研究所編：健康動態白書, pp. 74-79, 1986.
- 15) 労働科学研究所編：勤務時間制・交代制, pp. 208, 1990.