

職場における食の選択肢と問題：フードアクセスの地域差と企業対応の現状

はじめに

職場における食環境は、労働者の健康維持とパフォーマンスに密接に関わっている。特に、勤務中の食事は一日の栄養摂取において重要な役割を果たすにもかかわらず、その質や選択肢は勤務先の立地や規模、業種によって大きく左右されている。国が進める健康経営の推進や、職場環境の改善策においても、食へのアクセス格差への対応は十分とは言えない。近年ではフードアクセスの地域差や企業対応の格差が、健康状態のみならず業務効率、離職傾向に影響を及ぼす可能性も指摘されており、食と働き方をめぐる構造的課題として再認識されている。

研究背景と問題意識

都市部と地方、正規雇用と非正規雇用、大企業と中小企業といった属性の違いが、労働者の食環境に明確な格差を生んでいる。職場において栄養バランスの取れた食事を選ぶことが困難な状況は、結果として食習慣の乱れや生活習慣病リスクの上昇を招き、労働生産性や職場定着率にも影響を与えうる。加えて、業種や職種によっては十分な食事時間の確保すら困難な例もあり、個人の健康リスクを構造的に再生産している現状がある。こうした状況にもかかわらず、フードアクセスに関する実態把握や対応策の体系的な検討は限定的であり、研究および政策的課題としての認識が求められている。

目的と分析枠組み

本論文は、職場における食の選択肢の格差構造とその影響を多角的に分析することを目的とする。まず、企業規模・地域・業種といった要因ごとに食環境の実態を整理し、健康・業務効率・離職傾向への関連性を検討する。次に、国や自治体、企業が講じている対応策の現状を把握し、その限界点と課題を明らかにする。最終的に、働くすべての人が健康的な食を選択できる職場環境の構築に向けた、制度設計や政策支援の方向性を提示する。

職場における食の選択肢の現状

近年、健康経営や働き方改革といった政策的潮流の中で、職場における食環境の整備が注目を集めている。労働者の健康維持、業務効率の向上、職場満足度の向上といった観点から、食の選択肢は重要なファクターとして位置づけられているが、現実にはその整備状況には大きなばらつきが存在する。特に、企業規模や業種、地域的背景、労働形態によって、提供される食の質とアクセス性に明確な格差が生じており、それが健康リスクの不均衡や生産性の差に結びつく事例も少なくない。本章では、こうした職場の食の選択肢における現状と、その背後にある構造的要因について多角的に検討する。

職場における食の提供形態とアクセス環境

職場における食環境は、主に「社内食堂の有無」「近隣の飲食店・コンビニエンスストアの存在」「昼食補助制度の導入」といった要素により左右される。大企業や公的機関においては、栄養士によるメニュー設計や健康を意識した社食が提供される一方で、中小企業や非正規雇用の現場では弁当持参が前提となる職場も多く、選択肢の幅は限定される。食堂が設置されていない場合、外部環境に依存せざるを得ないが、近隣に選択肢が乏しい場合、結果として高カロリー・高脂質な食品への依存が進むことも少なくない。

企業規模・業種による食環境の格差

企業規模は職場の食環境における主要な規定要因の一つである。厚生労働省の調査によれば、常時雇用者数 300 人以上の企業における社員食堂設置率は 50% を超えるのに対し、30 人未満の企業では 10% 未満にとどまっている。さらに、業種による違いも顕著であり、製造業や金融・保険業では制度整備が進んでいる一方、建設業や介護・福祉業では、外部環境への依存が強く、かつ交替勤務や移動勤務による時間的制約も多く存在する。このような業種・規模に基づく格差は、職場における健康格差の一因ともなっている。

外部環境依存型の職場とその限界

食環境が整備されていない職場においては、周辺のココンビニや飲食店を利用することが一般的となるが、この「外部環境依存型」の食習慣にはいくつかの課題がある。第一に、価格や時間の制約により、選択肢が実質的に限られることが挙げられる。例えば、昼休憩が 30 分程度しか確保されていない場合、遠方の飲食店を利用することは現実的ではなく、職場近隣の数少ない選択肢に依存せざるを得ない。第二に、栄養バランスが偏りやすく、野菜不足や過剰な脂質摂取などが日常化する傾向がある。また、天候や混雑状況によって購入が困難

になることもあり、安定した食事提供とは言いがたい。

地域差とフードアクセスの構造的要因

テレワークや柔軟な勤務形態の普及により「働く場所」の概念が流動化する一方で、労働者の食生活は物理的環境、すなわち地域特性に大きく左右され続けている。職場の立地や周辺の食料環境、交通インフラの有無など、地域に根ざした構造的条件は、個々の労働者がどのような「食の選択」を可能とするかを決定づける重要な要素である。本章では、都市部と地方部におけるフードアクセスの違い、通勤・勤務場所に起因する食環境の制約、さらに地域インフラの整備状況が労働者の食生活に及ぼす影響について多角的に検討する。

都市部と地方部における食選択肢の違い

都市部では飲食店やコンビニエンスストアが密集しており、短時間で多様な食事を調達することが可能である。特にオフィス街においては昼食時の混雑が予測されるため、店舗側も短時間で提供可能なメニュー構成を展開しており、結果として労働者は利便性の高い食環境に接する機会を多く持つ。一方、地方部ではこうした商業密度が低く、事業所周辺に飲食店が存在しないケースや、店舗の営業時間が限られている場合も多い。特に工業団地や郊外の大型物流拠点においては、昼食時に外出が困難であるため、弁当の持参や社内販売に依存せざるを得ない。さらに、地方部では食事の選択肢が限定されるだけでなく、その質や栄養バランスにも偏りが生じやすく、健康維持の観点から課題が残る。

通勤・勤務場所と食環境の地理的制約

労働者の食環境は、職場の立地だけでなく、通勤経路や勤務形態とも密接に関連している。例えば、郊外から都心に通勤する労働者にとっては、駅構内や通勤途中の飲食店・コンビニが重要な食の入手経路であり、これらの施設が整備されていない地域では、出勤前後に十分な栄養摂取を行うことが困難となる。また、非都市部では自動車通勤が一般的であることから、歩行圏内における飲食施設へのアクセスが著しく制限される。これは特に昼休憩時の外出行動に影響を与え、結果的に昼食を摂取しない、または高カロリーな加工食品に依存する傾向を助長している。地域の交通インフラの未整備や交通手段の偏在は、食の選択肢を物理的に制約し、ひいては健康格差の要因ともなりうる。

地域インフラの整備状況と食への影響

地域のインフラ整備状況は、労働者の食生活における利便性と質の双方に大きな影響を及

ぼす。例えば、都市部では多数の店舗が出店可能な交通アクセスの整備や消費人口の密度が背景にあり、多様な食品を取り扱う店舗が持続的に存在可能である。一方、地方では人口減少や高齢化の進行により、店舗の撤退や品目の縮小が進んでおり、「フードデザート」状態に陥る地域も散見される。加えて、インフラの違いは企業の食支援施策にも影響を与える。例えば、社員食堂の設置や弁当業者との連携は、都市部のオフィスビルでは比較的容易であるが、郊外や地方の中小事業所ではスペースや供給元の問題により困難を伴う。このような環境では、食支援の実現可能性自体が地域インフラに依存しており、企業単位での対応には限界があるといえる。

情報インフラの地域格差と食行動

近年は、モバイルアプリやデリバリーサービスの普及により、食の選択肢がデジタル環境によって拡張されつつある。しかし、これもまた地域による情報インフラ整備状況に左右される側面がある。都市部ではUber Eatsや出前館などのサービスが網羅的に展開されているのに対し、地方では対応エリアが限定されているため、そもそも利用できないケースも多い。また、高齢の労働者やITリテラシーの低い層にとっては、デジタルサービスの活用自体がハードルとなるため、情報の取得やサービスへのアクセスが困難となり、結果として伝統的で限られた食の選択にとどまりがちである。このように、食環境の格差は単なる物理的距離にとどまらず、情報格差とも結びついて拡大再生産される傾向にある。

職種・勤務形態別の課題

職場における食のアクセスと質は、地域や企業規模の違いだけでなく、労働者の職種や勤務形態によっても大きく異なる。特に交替勤務や非正規雇用といった柔軟化した労働形態では、労働者が食事を摂取できる時間や場所が制限されることが多く、栄養バランスや規則性の確保が困難になりがちである。本章では、職種や勤務時間の多様化に伴う食生活の制約を明らかにし、それが健康や業務パフォーマンスに及ぼす影響を検討する。

交替勤務・シフト制における食習慣の制約

交替勤務や夜勤を含むシフト制勤務者にとって、食事の時間帯は日常的に変動しやすく、体内リズムとの不整合が生じるリスクが高い。特に深夜帯の食事は、消化機能の低下や脂質代謝の異常といった生理的影響をもたらすことが知られている。加えて、夜間は食事の選択肢が限られ、コンビニエンスストアや自動販売機で購入可能な加工食品に依存せざるを得ない傾向が強い。

夜勤帯における栄養摂取の困難

厚生労働省の調査によれば、夜勤を含む不規則勤務者のうち、約4割が「勤務中に栄養バランスの取れた食事を摂ることが難しい」と回答している。これは、深夜帯における選択肢の不足のみならず、勤務中の休憩時間の確保が困難であることも影響している。結果として、空腹時に高糖質・高脂肪の食品を摂取する、あるいは食事を抜くという行動パターンが常態化しやすい。

長期的健康リスクの蓄積

交替勤務者は、生活リズムの乱れに加えて、慢性的な睡眠不足や消化機能の低下など、身体的なストレスを常に抱えている。これに加えて不規則かつ偏った食生活が継続することで、肥満、脂質異常症、糖尿病といった生活習慣病のリスクが高まる。労働安全衛生の観点からも、交替勤務者への食支援施策は急務とされる。

テレワーク・非正規雇用と食環境の不平等

テレワークによる在宅勤務や非正規雇用者の増加は、食環境の「企業からの独立」を意味する。社員食堂の利用や昼食補助といった職場内での食支援から外れ、個々の家庭環境や経済状況に依存した食生活を送る労働者が増加している。

在宅勤務者の食習慣の二極化

在宅勤務者に関しては、調理や食事の時間を自ら設定できる自由度の高さが一方で、間食や夜食の増加、朝食の欠食など「自律管理の困難さ」として顕在化している。健康リテラシーの高い層は、野菜摂取量の増加や手作り料理の頻度上昇などの良好な傾向がある一方で、自炊が困難な層はインスタント食品やデリバリーに偏る傾向も見られ、食の質が二極化している。

非正規雇用者の経済的制約

非正規雇用者の場合、低所得であることが多く、昼食にかかる金額を抑えるために栄養価よりも価格を重視した選択がなされる傾向がある。厚生労働省の調査では、収入が少ないほど朝食の欠食率が高く、1日の栄養摂取バランスが崩れやすいという結果が出ている。また、非正規雇用者は企業の食支援制度の対象外である場合も多く、制度的な支援が行き届いていない現状がある。

労働時間の柔軟化がもたらす食行動の変容

フレックスタイム制や裁量労働制の導入により、労働時間が柔軟化されている一方で、食事

時間の固定性が失われるケースも増加している。これは一見、自己裁量の向上による利点とみなされがちだが、実際には「食事を後回しにする」「不規則な時間に摂取する」など、生活リズムの乱れとして現れることがある。

柔軟な勤務が食事管理を困難にする側面

勤務開始・終了時刻を労働者自身が選択できる制度では、業務の繁忙状況によって食事時間が変動しやすくなる。特に、プロジェクトベースの業務やノルマ制を伴う職種においては、食事の時間を削って業務を優先する傾向が強まる。これにより食事の欠食や、まとめ食い、短時間での摂取が常態化し、身体的・精神的負担が増大する。

生活習慣病リスクとの関係

不規則な食事時間は、体内時計の乱れを引き起こし、肥満や糖尿病のリスク要因とされている。特に夕食の遅延や、夜間の高カロリー摂取はエネルギー代謝を不安定にし、脂肪蓄積を促進する。柔軟な勤務時間制度が健康的なライフスタイルに直結するためには、食事時間の確保と栄養指導がセットで提供される必要がある。

企業による食支援策と制度整備の現状

職場における食環境の充実は、労働者の健康維持だけでなく、業務パフォーマンスやエンゲージメントの向上に寄与する要素として注目されている。とりわけ健康経営の推進や働き方改革の一環として、企業が食支援制度を導入・拡充する動きがみられるようになった一方で、その実施状況には企業規模や業種により顕著な差が存在する。本章では、企業による食支援の取り組みの実態と制度整備の現状を整理し、その普及に向けた課題と可能性を検討する。

社員食堂・昼食補助・健康経営の実態

社員食堂の設置や昼食補助といった食支援制度は、従来より大企業を中心に導入されてきた。これらは栄養バランスの取れた食事を安価かつ安定的に提供することで、従業員の健康保持と業務集中力の維持に資するものとされている。

社員食堂の健康機能の進化

近年では、社員食堂において管理栄養士監修のメニューや、減塩・低脂肪食、アレルギー表示の徹底といった取り組みが進められている。健康経営優良法人認定を受けた企業の多くは、社員食堂を「健康づくりの場」として活用しており、食事内容の改善に加えて、栄養セミナーの開催や食事データのフィードバックといった支援も行っている。こうした取り組み

みは、従業員の自律的な健康行動を促すうえで有効であると評価されている。

昼食補助制度の活用と課題

社員食堂を持たない企業においては、昼食代補助やチケット制、外部提携店舗での割引制度といった昼食支援策が導入されている例もある。特に都市部では、飲食店との連携を通じた補助制度が一定の効果を上げているが、地方や中小企業においてはこうした制度の浸透が不十分であり、導入の格差が課題となっている。

制度の導入格差と中小企業の取り組み

中小企業における食支援制度の導入率は低く、社員食堂や補助制度を設けていない事業所が多数を占めている。その背景には、予算の制約、制度設計に関する情報不足、人員・空間の制限などが挙げられる。

中小企業支援制度の活用状況

厚生労働省や経済産業省では、健康経営の普及促進のため、中小企業向けのガイドラインや補助事業を展開しているが、その認知度や活用率は限定的である。例えば、「健康づくりチャレンジ事業」などの活用例はあるものの、食支援に特化した支援策の少なさや、実施の手間と効果とのバランスに懸念を示す声もある。

簡易型支援モデルの可能性

こうした状況を踏まえ、企業規模に依存しない支援モデルの構築が模索されている。最近では、デリバリーサービスとの連携による健康弁当の提供や、職場冷蔵庫へのヘルシー軽食の常備、栄養相談アプリとの連携など、省スペース・省人力での支援策が注目されつつある。これにより、空間や人材の制限がある中小企業でも、一定水準の食環境整備が実現可能となる。

企業文化と食支援への優先度

企業がどの程度「食支援」に対して資源を割くかは、経営方針や組織文化にも大きく左右される。業績や生産性を重視する企業においても、従業員の健康が長期的な企業価値に直結するという認識が浸透しているか否かで、食支援制度への取り組みに差が生じている。

健康経営と経営層の認識

健康経営銘柄に選定される企業の多くは、食支援を単なる福利厚生ではなく、人的資本の投資と位置づけている。経営層の明確なコミットメントが、制度設計や継続的運用のカギを握

る。また、企業文化として健康行動が奨励される風土のある企業では、従業員の制度利用率も高くなる傾向がある。

利用促進のための仕組みと広報

導入した制度の実効性を高めるためには、従業員への情報提供や動機づけが不可欠である。例えば、社内 SNS やポスターを活用したメニュー紹介、定期的なアンケートによるニーズ把握、利用実績に応じたインセンティブ付与などの工夫により、制度利用を促進する企業が増えている。

職場の食環境と健康への影響

職場における食の選択肢は、単に労働者の満腹感を満たすものではなく、長期的な健康状態や業務パフォーマンスに深く関わる要素である。特に不規則な勤務形態や外部環境に左右される職場では、栄養バランスの偏りや不規則な食事が常態化しやすく、それが生活習慣病リスクや精神的な健康状態の悪化に結びつく可能性が高い。本章では、職場の食環境がもたらす身体的・心理的影響を整理し、その健康リスクと関連性について多面的に検討する。

不規則な食事・栄養バランスの偏りと生活習慣病

現代の働き方では、労働時間の長時間化や変則的な勤務が広がる中で、定時に規則正しく食事をとることが難しくなっている。こうした状況は、特に交替勤務者や多忙な職種において顕著であり、栄養の偏りを通じて生活習慣病の発症リスクを高めている。

欠食・間食習慣の固定化と健康リスク

朝食の欠食や昼食の簡略化、夜食の常態化は、食事の回数や栄養摂取タイミングを乱し、血糖値のコントロールを難しくする。とりわけ高カロリー・高脂質な間食を業務中に頻繁に摂取する行動は、エネルギー過剰を引き起こし、肥満や脂質異常症の温床となり得る。また、食事の内容が偏ることで、ビタミン・ミネラルの摂取不足も問題視されており、免疫機能の低下や慢性的な疲労感につながる恐れがある。

食環境による疾病リスクの拡大

社員食堂の有無や周辺の飲食店の選択肢が限定されている場合、栄養バランスを自ら管理することは難しくなる。その結果、炭水化物中心の弁当やインスタント食品、ファストフードに依存した食生活となり、糖尿病や高血圧、メタボリックシンドロームなどの疾患を誘発する可能性が高くなる。

短時間食・孤食がもたらす心理的・身体的影響

忙しさから「ながら食い」や「短時間で済ませる食事」が定着することは、身体的な不調だけでなく、心理面にも影響を与える。食事は本来、心身を整える時間であるにもかかわらず、それが形式的・効率的に処理されることにより、食事の機能が損なわれる。

孤食とメンタルヘルスの関係性

職場での共食機会が減少することは、コミュニケーションの減退や孤立感の増幅を招く。特に一人で食事を取る機会が多い従業員においては、ストレスや不安、モチベーションの低下が報告されており、これはうつ症状や職場不適応の一因となることもある。また、共食には食事の質や量を適正化する側面もあり、それが失われることで、食生活の乱れが加速する傾向にある。

早食い・片手間食による消化・吸収機能の低下

短時間での食事は咀嚼不足や満腹感の欠如を招き、消化器への負担を増加させる。また、交感神経が優位な状態での摂食は胃腸の働きを抑制し、胃もたれや便秘の乱れを引き起こす。これは身体的不快感を通じて業務効率の低下にも直結する要素である。

食の質の継続的低下とパフォーマンスの関係

労働者の食行動が長期的に質の低い食事に偏ることで、エネルギーレベルの低下、集中力の欠如、免疫力の低下などの現象が顕在化する。こうした状態は、パフォーマンスの不安定化や生産性の低下を引き起こし、組織全体の効率や利益にも影響を及ぼす。

血糖値の変動と集中力への影響

高GI食品や単純糖質の過剰摂取は、急激な血糖上昇とその後の下降を繰り返し、眠気や倦怠感、集中困難といった症状を引き起こす。これが午前・午後のパフォーマンスに悪影響を及ぼし、誤作動や事故のリスクにもつながる可能性がある。

持続的疲労と欠勤リスクの上昇

栄養の偏りは慢性的な疲労感を増大させ、体調不良や精神的不調の原因となる。これにより短期的な欠勤や、長期的には離職率の上昇といった形で企業にも損失をもたらす。労働者の健康維持とパフォーマンス向上を目的とした食支援の整備は、企業の持続的成長に不可欠な戦略的課題であるといえる。

職場における食をめぐる社会関係

食は栄養摂取という生理的機能にとどまらず、人間関係の構築や集団内の同調性を育む社会的媒体としても重要な役割を果たしている。特に職場における食は、従業員同士の関係性を強化し、組織文化の維持・再生産に寄与する要素として機能している。本章では、共食・会話・習慣としての食を通じて形成される社会関係の特性を分析し、近年の勤務形態や食環境の変化がそれらに与える影響について考察する。

共食と職場コミュニケーションの変容

かつての職場では、社員食堂や昼食の共食が同僚とのコミュニケーション機会を提供し、非公式な情報共有や心理的安全性の確保に貢献してきた。しかし、近年の個別就労スタイルの拡大や食事時間の短縮により、こうした共食文化は次第に希薄化している。

共食の社会的機能と現代的課題

共に食事をとることは、同僚との信頼関係を築く基盤であり、非言語的な相互理解の手段でもある。昼食を共にすることで、職場内の階層を越えた交流が生まれ、チーム全体の連携力が向上するという効果が報告されている。しかしながら、テレワークの常態化やコロナ禍以降の接触回避の影響により、対面での共食の機会は大きく減少し、孤立感の増加や雑談の減少といったコミュニケーションの空洞化が指摘されている。

共食における格差と文化的変容

一部の大企業では社員食堂を通じた共食機会が依然として保たれている一方、中小企業や現場型の業種では、休憩環境の制約により共食の実現自体が困難な状況も存在する。また、個人主義やプライバシー志向の高まりにより、共食自体を煩わしいと感じる傾向も若年層を中心に受け入れられ、職場における食の社会的機能が文化的にも変化している。

食を媒介としたチームビルディングの意義

組織内での人間関係の質は、チームの成果やストレス耐性に直結する。特に新入社員や異動者の受け入れ時において、食事を共にすることはチーム内の関係構築における重要な非公式プロセスとなっている。

非公式コミュニケーションの促進

食事は「仕事外」の交流の場として、上司部下間の距離を縮める契機となる。形式ばらない会話や雑談を通じて、業務上の課題についても自然に共有されやすくなり、これが結果とし

て業務効率やメンタルヘルスの安定に貢献する事例も多い。特に部署内の共食イベントや月例ランチミーティングといった取り組みは、心理的な結束力を高める手段として注目されている。

ハラスメント防止とチーム関係の健全化

また、食を媒介とした場合は、職場の風通しを改善する効果もある。上司の行動や発言が非公式な場面でも観察されることで、パワーハラスメントの抑止にもつながるとされ、組織文化の健全性を高める補完的機能を果たしている。

食を通じた組織文化の維持と創出

食事の習慣や共有される料理は、組織特有の文化を形成し、アイデンティティや価値観の再確認を促す。特定の行事で共に食事を囲む慣習は、単なる福利厚生の一環を超えて、組織の統一感を高める重要な装置である。

行事食・周年記念における儀礼的共食

例えば、創立記念や納会、新年会における食事は、組織の節目における共同体感覚を強化する。こうしたイベントでは、形式やメニューの継承によって世代間のつながりが強化され、文化の伝達や帰属意識の向上につながる。

食を通じたダイバーシティへの対応

近年では、多様な食文化や宗教的配慮に応じた食事提供も進められており、ハラール対応やベジタリアン向けメニューを取り入れる企業も増加している。これにより、国際化・多文化化する職場において、食を通じたインクルージョンの実現が進められている。

地域連携と自治体の役割

職場における食環境の整備は、企業内部の施策にとどまらず、地域社会との連携によって拡張されるべき領域である。特に食材供給、販売インフラ、健康支援体制の整備などにおいて、自治体や地域資源との協働は、職場単位では対応しきれない課題の解決に貢献し得る。本章では、地域社会との連携によって実現される食支援の具体例と、自治体の担う役割を多角的に検討する。

地域食堂・移動販売・地産地消の活用

食環境の課題に直面する職場の中には、自社で食堂を持たない中小企業や、コンビニ・スー

パーへのアクセスが困難な地域に立地する事業所も存在する。こうした職場では、地域のリソースを活用した食支援が不可欠となる。

地域食堂による労働者支援

自治体の支援のもと、地域住民と労働者が共に利用できる「地域食堂」が設けられる事例が増えている。高齢者向けのコミュニティ食堂が、労働者の昼食支援としても機能するように運営時間やメニューを工夫することで、地域福祉と労働環境支援を両立する仕組みが形成されている。

移動販売による食材アクセスの確保

特に地方部においては、昼食の調達手段が限られるため、地元スーパーやJAによる移動販売車の活用が、職場の昼休みに合わせて実施される例がある。これにより、食品アクセスの地理的制約を補い、職場での多様な食の選択肢を確保することが可能となる。

行政による栄養支援と健康増進施策

地方自治体は、地域住民を対象とした健康施策の一環として、働く世代に向けた栄養支援や健康教育の提供にも注力しつつある。これらは企業単体では対応が難しいケースにおいて、公的支援としての補完機能を果たす。

栄養相談・健康講座の出張実施

保健所や地域包括支援センターでは、地域内の企業に対して栄養士の派遣や、健康講座の開催を支援しており、社員向けの栄養相談会が企画されるケースも増加している。これにより、企業内では得られにくい専門的知見が職場に持ち込まれ、個々の健康意識の向上につながっている。

職場との連携を前提とした保健事業

国が推進する「スマート・ライフ・プロジェクト」や「健康寿命延伸プロジェクト」などの健康施策では、自治体が中小企業と連携し、労働者への生活習慣改善支援を進めている。食事内容の記録や栄養診断、健康アプリの配布など、ICTと保健事業を組み合わせた支援が強化されつつある。

地域社会との連携による包括的アプローチ

地域全体で職場の食環境を支える構想は、個別のサービス提供を超え、地域ぐるみで健康づくりを進める「包括的アプローチ」へと進展している。

地産地消型の企業連携モデル

一部の自治体では、地元の農産物を用いた弁当の共同開発を通じて、企業・農家・行政の三者が連携するプロジェクトが展開されている。このモデルは、地域経済の活性化と労働者の健康支援を同時に達成することを目的としており、継続的な取り組みとして定着しつつある。

地域ネットワークによる健康支援の持続可能性

地域医療・食育・介護・雇用といった複数の政策領域を結びつけるため、自治体レベルで健康づくりのネットワークが構築されている。例えば地域保健医療計画の中に、職域における栄養支援が明示されることで、制度的な裏付けをもって多部門が連携できる体制が生まれつつある。

国際比較にみる制度的支援の差異

テレワークや長時間労働など働き方の多様化が進むなかで、職場における「食の支援」や「食環境整備」に関する制度的対応は、国ごとに大きな違いを見せている。とりわけ欧州、アジア、北米では、各国の食文化や社会保障制度の構造に即した支援策が展開されており、その差異を比較検討することは、日本における今後の制度設計の方向性を検討する上で有用である。本章では、諸外国における職場の食支援制度を文化的・制度的文脈に照らして分析し、国際機関の提言とあわせて日本への示唆を導き出す。

欧州諸国における職場給食・栄養政策の展開

欧州諸国では、職場での食支援が「労働者の健康権」の一環として位置づけられており、国家主導で制度設計が行われている場合が多い。特にフランスやスウェーデンなどでは、公的機関と民間企業が連携し、食事提供と栄養指導を組み合わせた包括的な支援体制が整備されている。

フランスにおけるレストラン・チケット制度と栄養教育

フランスでは、労働者に対して「レストラン・チケット（チケ・レストラン）」と呼ばれる昼食補助制度が広く普及しており、企業が従業員に食事代を補助することが法的に支援されている。この制度により、企業の規模を問わず従業員が栄養価の高い食事を選択できる仕組みが構築されている。また、厚生労働省に相当する保健省は「国民栄養健康計画(PNNS)」を通じて、職場や学校、地域における食育・栄養教育を実施しており、食の選択肢を整えるだけでなく、食に関するリテラシー向上にも注力している。

スウェーデンにおける家庭・職場一体の食育モデル

スウェーデンでは、企業と家庭をつなぐ「ヘルシー・ワークプレイス」政策のもと、食事を通じた健康支援が国家的に位置づけられている。保健局（Folkhälsomyndigheten）は企業向けに食事提供基準や健康的なランチメニューのガイドラインを策定しており、自治体と連携して職場に管理栄養士を派遣する制度も存在する。また、家庭でも継続的な食習慣改善ができるよう、レシピ配信や食育教材を提供するプログラムが導入されており、職場と私生活の双方で健康的な食環境を構築することを目指している。

アジア諸国の公的食支援モデルと文化的対応

アジア諸国では、欧州に比べて公的支援が限定的な傾向にある一方で、文化的要因や地域コミュニティの力を活用した支援策が特徴的である。各国は伝統的な共食文化や世帯単位の栄養管理に根ざした制度設計を進めており、官民連携によるフレキシブルな食支援が展開されている。

韓国における栄養教育の ICT 化と共食支援

韓国では、テレワーク普及に伴う孤食や生活習慣病リスクの高まりに対して、公的保健センターを中心にオンライン栄養教育が推進されている。保健福祉部では家庭内で簡単に実践可能なレシピの配信や、地域食堂との連携による共食機会の創出支援を行っており、従来の対面型支援から ICT を活用した柔軟なモデルへの移行が進んでいる。特に孤立しやすい単身世帯や若年層に対しては、オンラインを通じた料理教室や食生活相談窓口の設置が有効に機能している。

シンガポールの企業連携型食事支援モデル

シンガポールでは、健康増進庁（HPB）が主導する「Healthier Dining Programme」において、企業と飲食店が連携し、従業員が健康的な食事を選択しやすくするインセンティブ制度を設けている。具体的には、減塩・減油メニューの開発、特定の栄養基準を満たす食事に対するクーポン制度、社員への健康メニュー情報の提供などが実施されており、外食中心の都市型労働者に対応した制度設計となっている。

国際機関の提言と日本への示唆

各国の制度は文化や社会制度の違いを反映しているものの、共通して強調されているのは「職場における食の質が労働者の健康と生産性に直結する」という認識である。この点は、世界保健機関（WHO）や経済協力開発機構（OECD）などの国際機関の提言にも明確に示

されており、日本の政策形成にとって重要な視点となる。

WHO による職場健康戦略の包括的提案

WHO は「健康的な職場環境整備」において、食事の安定供給を基本要素の一つとして掲げている。特に、「規則正しい食事」「野菜や果物の十分な摂取」「加工食品の制限」といった具体的な行動指針が示されており、テレワーク環境下においても職場が果たすべき役割の継続が強調されている。さらに、食行動の変容がメンタルヘルスにも波及する点に注目し、食事を軸とした多面的支援を提案している。

OECD による格差是正と制度連携の提案

OECD は職場の健康支援制度における「経済格差」「地域格差」「雇用形態格差」の存在に警鐘を鳴らしており、特に低所得層へのアプローチ強化を提案している。同機関は、食事支援と医療・福祉制度の統合的運用を推奨しており、例えば、生活困窮世帯への栄養補助の拡充、栄養教育の義務化、フードアクセス支援の制度化といった実践的提案が含まれている。こうした包括的視点は、制度の断絶を回避するうえで日本にとっても重要な参照点となる。

政策的視点からの課題整理

これまでの分析を通じて、職場における食環境とその支援体制には企業規模や地域特性、雇用形態などに起因する多様な格差が存在することが明らかとなった。こうした格差は単に個人の選択の問題にとどまらず、制度や政策の設計上の課題にも深く結びついている。とりわけ、現行の食支援制度は対面型職場や大企業を前提としたモデルに依存しており、テレワークの普及や非正規雇用の拡大など新しい働き方に十分対応しきれていない状況がある。本章では、現行制度の構造的限界を明らかにしつつ、評価手法や政策形成プロセスにおける課題を整理する。

現行制度のカバー範囲と制度的空白

日本の食支援制度は、主に学校給食、社員食堂、栄養相談などの「場」に依存した支援を基本として構築されてきた。しかしこのような制度設計は、柔軟な働き方が常態化しつつある現代の労働環境においては限定的な対応にとどまり、制度的空白が顕在化している。

対象者の限定と支援機会の偏在

企業内に社員食堂を設置できるのは主に大企業に限られており、中小企業や非正規雇用者、単身テレワーカーには食支援が十分に行き届いていない。また、自治体による栄養支援も高齢者や要介護者への対応に重点が置かれており、就労世代への包括的支援は手薄である。現

行の制度設計では、在宅勤務者や不規則勤務者に対する食行動支援が制度的に想定されておらず、今後の改善が求められる。

縦割り構造による断絶

食支援を担う政策主体が、厚生労働省（健康政策）、農林水産省（食育・地産地消）、文部科学省（学校給食）などに分散しており、就労者支援において一貫した政策が存在していない。食に関する支援が福祉・教育・産業といった領域で分断されており、職場を基盤とした統合的支援モデルの整備が遅れている。結果として、労働者が受けられる支援は所属先や勤務形態により大きく異なり、制度上の不均衡が固定化されている。

評価指標とデータ整備の必要性

効果的な政策立案には、制度の到達度や影響を測定するための定量的・定性的な評価指標の整備が不可欠である。しかし、現行制度においては、職場における食環境の実態把握や政策の評価手法が未整備である点が課題として残っている。

食環境の把握指標の欠如

厚生労働省が実施する国民健康・栄養調査では、家庭での食行動に関するデータは収集されているが、職場における食事の選択肢や支援制度の利用状況、共食機会などのデータはほとんど存在しない。これにより、政策効果の評価や対象者のニーズ把握が困難となっている。また、栄養摂取状況を企業単位・地域単位でモニタリングする仕組みも整っていない。

健康経営における評価指標の限界

企業の健康経営においても、労働時間やストレスチェックといった項目は評価対象となる一方で、食行動や食環境への取り組みは定量的指標として組み込まれていない場合が多い。今後は、「規則的な食事の実施」「栄養バランスの確保」「共食環境の有無」など、具体的な食行動に関する指標を含めた多次元的评价が求められる。

政策形成における実効性と公平性の確保

食支援政策をより有効に機能させるためには、制度設計段階における実効性と、すべての労働者が平等にアクセスできる公平性の担保が必要である。

現場との乖離と導入の困難性

多くの施策がトップダウン的に設計されており、実際の労働現場における実行可能性が十分に検討されていないことがある。特に中小企業では、人的資源・予算・施設面で制約があ

るため、制度を導入すること自体が困難である。制度設計の段階で中小企業や非正規雇用の実態を反映し、柔軟な選択肢を用意する必要がある。

政策資源の地域間格差と脆弱層への配慮

食支援政策は地域資源に大きく依存する傾向があり、都市部と地方部で実行可能な支援の内容や頻度に差が生じている。また、単身者、低所得層、外国人労働者など社会的に脆弱な立場にある層に対する配慮が制度上十分ではない。政策の公平性を確保するためには、脆弱層に焦点を当てた支援策や、言語・文化の壁を超えた情報提供の仕組みの整備が不可欠である。

おわりに

テレワークや多様な就労形態が進展する中、職場における「食の選択肢」が単なる福利厚生の一環ではなく、健康支援、業務効率、組織文化の形成に深く関与する重要な要素であることが明らかとなった。本研究では、企業規模や勤務形態、地域特性などによって生じるフードアクセスの格差に注目し、その背景と影響、ならびに制度的・政策的課題について多角的に検討した。

研究の総括と学術的意義

本論では、労働者が日常的に直面する食の環境を構造的に捉え直し、職場や地域、社会制度が食行動に与える影響を明示した。食環境の地域差や制度的空白、評価指標の未整備といった課題を浮き彫りにしたことは、今後の政策立案において有益な視座を提供するものである。また、国際的な好事例と比較することで、日本における制度改革の方向性を整理し、働き方と健康支援をつなぐ新たな政策基盤の重要性を論じた点に学術的意義がある。

課題と今後の展望

今後は、制度の対象となる労働者層を拡大し、あらゆる就労形態において公平な食環境が保障される仕組みの整備が求められる。特に、デジタル技術を活用した支援や地域資源との連携による柔軟な対応が重要となる。また、定量的エビデンスの蓄積を通じて、職場における食支援の実効性を明らかにし、政策評価の基盤を強化する必要がある。食の選択肢を広げることは、労働者の健康維持のみならず、組織の持続可能性と社会的包摂の実現にもつながる。今後の研究と実践がその基盤をより一層強固にしていくことが期待される。

参考文献

- 厚生労働省「健康日本 21（第二次）最終評価報告書（案）」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28410.html
- 農林水産省「食料品アクセス問題の現状と対応方向」
https://www.maff.go.jp/primaff/koho/seminar/2011/attach/pdf/110802_01.pdf
- 農林水産省「「食品アクセス問題（買物困難者）」に関する全国市町村アンケート調査結果」
https://www.maff.go.jp/j/shokusan/eat/attach/pdf/access_genjo-11.pdf
- 厚生労働省「健康日本 21（第二次）最終評価報告書を公表します」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28410.html
- 厚生労働省「健康日本 21（第三次）推進のための説明資料（案）」
<https://www.mhlw.go.jp/content/10904750/001158816.pdf>
- 厚生労働省「自然に健康になれる持続可能な食環境づくりの推進に向けた検討会報告書」
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kenkou_128610_00012.html
- 厚生労働省「日本の栄養政策」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000587162.pdf>
- 厚生労働省「健康日本 21（第三次）策定の基本的考え方（概要）」
<https://www.mhlw.go.jp/content/10904750/001158810.pdf>
- 農林水産省「令和 4 年度 食料・農業・農村白書」第 4 章
https://www.maff.go.jp/j/wpaper/w_maff/r4/pdf/zentaiban.pdf
- 内閣府 地方創生推進室「地方創生に関する施策」
<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/tihousousei/index.html>
- 厚生労働省「働く人の健康づくりに関する実態調査報告書（令和 4 年度）」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11131500/001077224.pdf>
- 厚生労働省「夜勤・交代制勤務を中心とした労務管理の留意点について」
https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/var/rev0/0087/6380/koyou3_1.pdf
- 経済産業省「健康経営銘柄」
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_meigara.html
- 経済産業省「健康経営の推進について」
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/240328kenkoukeieigaiyou.pdf
- 全国健康保険協会「健康経営事例集」
<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/file/20201130zireisyu.pdf>
- 経済産業省「健康投資管理会計ガイドライン」

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkoutoushi_kanrikaikei_guideline.pdf

- 厚生労働省「令和4年 国民健康・栄養調査報告」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001461144.pdf>

- 厚生労働省「職場における心の健康づくり」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000560416.pdf>

- 農林水産省「地産地消の推進について」

<https://www.maff.go.jp/hokuriku/nouson/tisantisyo/attach/pdf/tisantisyo-1.pdf>

- 総務省「地域における食育と健康づくりの取り組み事例集」

<https://www.maff.go.jp/j/syokuiku/torikumi/r02.html>

- WHO「Healthy Workplaces: a model for action」

<https://www.who.int/publications/i/item/9789241599313>

- OECD「Health at a Glance 2023」

https://www.oecd.org/en/publications/health-at-a-glance-2023_7a7afb35-en.html