

職場における食習慣と労働生産性の関連性：食生活改善がもたらす業務パフォーマンス向上の可能性

はじめに

近年、企業における健康経営の一環として、従業員の健康維持・増進を目的とした職場環境の整備が注目されている。中でも、食習慣と労働生産性の関係性についての関心が高まりつつある。わが国においても、労働人口の減少や長時間労働の是正を背景に、生産性向上を目指す施策が進められてきたが、その中で「食」が果たす役割についての実証的な検討は依然として限定的である。多忙な業務に追われる労働者にとって、朝食の欠食や昼食の簡素化、間食の選択など、職場における食行動は生産性に影響を及ぼす可能性を含んでいる。本稿では、職場における食習慣が集中力、疲労回復、作業効率といった業務パフォーマンス指標にどのような影響を与えるのかを明らかにし、食生活改善が生産性向上に果たす潜在的効果について論じる。

問題意識と研究の背景

従来、労働生産性の向上は業務プロセスの最適化や技術革新、人材育成といった観点から語られてきた。しかし、労働者個人の身体的・心理的コンディションが生産性に与える影響が無視できないことは、近年の研究からも明らかとなりつつある。中でも、日常の食習慣は血糖値の変動、脳の働き、集中力の持続、精神的安定などに関与し、結果として業務遂行能力に直接的な影響を与える要因とされている。厚生労働省が策定した「健康日本 21(第二次)」では、生活習慣病の予防と健康寿命の延伸を目指して国民全体の食生活改善を政策的課題として掲げており、企業に対しても健康づくり支援の取り組みが求められている。とりわけ職場における食環境、すなわち社食の提供、コンビニ食の選択、昼食時間の確保状況などは、食行動の質と密接に関係しており、これらが無視した労働生産性論には限界がある。

また、厚生労働省が令和 5 年に公表した「労働安全衛生調査」では、職場の健康保持に関する施策として「食生活支援」の重要性が挙げられており、社員食堂の栄養改善や健康情報の

提供が企業の対応として強化されつつある。にもかかわらず、こうした施策の効果についての定量的評価や、従業員の主観的パフォーマンス評価との関連性を明示した実証研究は限定的であり、食と仕事の関連性を明確にすることは今後の健康経営戦略の基盤を築くうえで重要な課題となっている。

目的と分析視点の明確化

本研究の目的は、職場における食習慣が労働生産性に与える影響を実証的に明らかにし、企業における健康経営の新たな施策として「食生活の改善」がどのような効果をもたらすかを探ることである。具体的には、昼食の摂取状況（頻度、タイミング、栄養バランス）、間食の内容、食事を取る環境の整備状況といった要素と、集中力の持続時間、業務エラーの発生頻度、欠勤率といった生産性指標との関連性を分析対象とする。加えて、社員食堂や軽食スペース、栄養指導の実施など、企業が導入する「食環境介入」の効果を比較検討し、制度導入による変化とその定着性にも焦点を当てる。

本研究では、国の公的調査や厚生労働省の統計資料を用いた分析に加え、実際に食習慣改善に取り組んでいる企業事例の検討も行い、多面的なアプローチにより食と生産性の因果構造を浮き彫りにすることを目指す。分析視点としては、1)個人の食習慣が業務遂行能力に与える生理的・心理的影響、2)企業の食環境整備が従業員の行動変容に与える影響、3)業種・職種・労働時間特性による効果の違い、の三つを主軸とする。これにより、従来の健康管理とは異なる視点からの生産性向上施策として、「食の介入」の有効性と実用性を検証する。

理論的枠組みと先行研究の整理

食習慣と労働生産性の関係性を論じるにあたり、まずは既存の学術的知見と政策的枠組みを踏まえた理論的基盤を明確にする必要がある。食事は、単なるエネルギー補給にとどまらず、身体機能、認知能力、精神的安定性に密接に関連しており、その影響は日々の業務遂行能力にも反映される。とりわけ、職場における健康支援策としての「食環境の整備」がどのように実践され、どのような成果をもたらしているのかを先行研究の中から抽出することで、本研究の位置づけと分析視点を明確化することができる。また、国際的な潮流として、企業が労働者の健康を経営資源と位置づける「健康経営」の概念が広がりを見せる中で、食行動と生産性の結節点に関する研究も進展しており、その動向を確認することも重要である。

食習慣と生理的パフォーマンスの関係性

食習慣が個人の身体的パフォーマンスに及ぼす影響については、これまで多くの生理学的・栄養学的研究が行われている。特に、朝食欠食による血糖値の低下や、昼食の内容に起因する午後の集中力の変動といった現象は、食行動と神経認知機能との関連性を示す実証的根拠として注目されている。厚生労働省が策定した「栄養・食生活領域資料」においても、栄養摂取の不足が疲労感、集中力の低下、作業効率の悪化に直結することが示されている。とりわけ、ビタミン B 群、鉄、亜鉛などの微量栄養素の欠乏は、神経伝達物質の生成に支障を来とし、メンタルヘルスや判断力の低下を引き起こす可能性がある。

また、糖質や脂質の過剰摂取による血糖値の急変動は、食後の倦怠感や眠気を誘発し、短時間での集中力喪失や業務エラーの増加と関連する。生理的パフォーマンスはこうした食事内容の変動にきわめて敏感であり、業務時間中の食習慣改善が業務成果に直結する論拠となっている。さらに、栄養状態が良好な労働者ほど、免疫力や回復力も高く、欠勤日数や労働時間あたりの成果においても優位性があることが複数の研究で示唆されている。

職場における健康支援と食生活の接点

健康支援を通じた職場環境の整備は、従来はメンタルヘルス対策や運動機会の提供に重きが置かれてきたが、近年は「食」の介入も重視されるようになってきている。厚生労働省の「健康づくりのための職場環境整備マニュアル」では、社員食堂の設置、健康メニューの導入、食事補助制度の拡充、栄養指導の定期実施といった具体策が提示されており、企業が食生活改善を健康支援施策に組み込む意義が認識されている。とりわけ注目されるのは、職場における「選択環境の設計」である。人間は習慣的行動に大きく左右されるため、健康的な選択を促すような環境設計、例えば、カロリー表示の明示、栄養バランスを意識したメニューの提供、ジャンクフードのアクセス制限などが行動変容を促進する。これにより、食習慣の改善が個々の自律的な健康管理を後押しし、生産性の向上につながる。こうした職場内の健康支援策と食生活の交差点は、まさに現代の健康経営が取り組むべき重要なテーマである。

食行動と生産性の国際的研究動向

国際的には、職場における健康施策の一環として食行動の改善が生産性向上に貢献するという研究が進んでいる。欧州では、WHO が提唱する「職場の健康増進プログラム (Workplace Health Promotion)」の中で、食事の質の向上と職場提供食の改善が労働者の健康とパフォーマンスの改善に資するものと位置づけられている。また、米国の企業においては、職場内の「ナッジ理論」に基づく食環境整備、すなわち自然な選択を促す環境介入によって、健康

的な食行動の誘導とパフォーマンス改善の成果が報告されている。

さらに、ILO（国際労働機関）による複数国比較研究では、従業員の栄養状態と集中力、生産性指標（作業効率、欠勤率など）の間に統計的な有意な関係があることが明らかにされている。加えて、企業が健康的な昼食を無料または低価格で提供する制度が、従業員の職場満足度やエンゲージメントを高める効果もあるとされている。こうした国際的な潮流は、食習慣の改善が単なる福利厚生を超えて、組織の持続可能性や経済的パフォーマンスに直結する投資として認識され始めていることを示している。日本においても、これらの海外先進事例を参考に、食生活を基軸とした包括的な健康支援策の導入とその効果検証を進める必要がある。

職場の食習慣に関する実態分析

職場における食習慣は、従業員の健康のみならず、業務遂行能力にも深く関わっている。本章では、具体的な食習慣と労働生産性の関連について詳述する。

朝食欠食と午前中の集中力の関係

朝食は、一日のエネルギー供給の基盤であり、午前中の業務遂行能力に直結する。朝食を欠食すると、血糖値が低下し、脳へのエネルギー供給が不足するため、集中力や注意力の低下が生じる。厚生労働省の「令和元年国民健康・栄養調査報告」によれば、20歳以上の男性の約15%、女性の約10%が朝食を欠食していることが示されており、特に若年層でその割合が高い。これらのデータから、朝食欠食が労働生産性に与える影響の大きさが窺える。

昼食内容の違いと午後の作業効率

昼食の内容も、午後の業務効率に影響を及ぼす要因である。高脂質・高糖質の食事は、食後の血糖値の急激な上昇と下降を引き起こし、眠気や倦怠感を誘発する。一方、バランスの取れた食事、例えば、適量の炭水化物、良質なタンパク質、食物繊維を含む食事は、血糖値の安定を助け、持続的なエネルギー供給を可能にする。厚生労働省の「健康づくりのための身体活動・運動ガイド 2023」では、適切な食事と運動が相乗的に健康を促進し、結果的に業務効率の向上につながることが示唆されている。

間食のタイミングと血糖値変動による影響

間食の取り方も、血糖値の変動を通じて、労働生産性に影響を与える。適切なタイミングで

の間食は、血糖値を安定させ、エネルギーレベルを維持するのに役立つ。例えば、午後の間食として、ナッツ類やヨーグルトなどの低 GI 食品を摂取することで、血糖値の急激な変動を防ぎ、集中力を維持することが可能である。厚生労働省の「食生活改善指導担当者テキスト」では、間食の選択とタイミングが、全体的な食生活の質と健康状態に影響を及ぼすことが指摘されている。

以上の分析から、職場における食習慣の改善が、従業員の健康維持のみならず、労働生産性の向上にも寄与することが示唆される。企業は、従業員の食生活をサポートする施策を導入することで、健康経営を推進し、業務効率の向上を図ることが期待される。

労働生産性への影響要因

現代の職場環境において、従業員の労働生産性は単なる業務スキルや勤務時間の長短に左右されるものではなく、心身の健康状態、特に日常の栄養摂取状況や水分補給の習慣が密接に関連している。とりわけ、栄養バランスの不良、脱水状態、過度なカフェイン摂取などは、集中力の低下、疲労の蓄積、パフォーマンスの不均衡を引き起こす主要因とされている。本章では、栄養状態と疲労感の相関、水分摂取が脳機能に与える変動、勤務形態の違いによる影響を明確にし、食習慣と労働生産性の関連を多角的に検証する。

栄養状態と疲労感の相関

食事から摂取される栄養素は、身体の代謝機能や免疫機能を支えると同時に、精神的活力や集中力の維持にも大きな影響を及ぼす。特に、炭水化物、たんぱく質、ビタミン B 群、鉄、マグネシウムなどの欠乏は、倦怠感や集中力低下の主要因として指摘されている。厚生労働省の「栄養・食生活領域資料」によると、慢性的なビタミン B1 の不足は、神経系の機能低下や疲労蓄積を引き起こしやすく、生産活動における注意力や持続力の低下を招く傾向がある。また、エネルギー源となる糖質が朝に摂取されない場合、血糖値の低下によって午前中の活動能力が著しく損なわれることが明らかになっている。

一方で、栄養素を過剰に摂取することもまた生産性の障害となる。特に、脂質や塩分の過剰摂取は午後の眠気や作業効率の鈍化と関連し、肥満や生活習慣病のリスク要因として中長期的な健康悪化を引き起こす。適切な栄養摂取とは、単にカロリー摂取量を満たすことではなく、体内で機能する栄養素を過不足なく取り入れることであり、その積み重ねが一日の業務効率や判断力、ストレス耐性に直結する。

具体的な業務データと照らし合わせると、昼食に高脂質・高糖質のメニューを摂取した従業

員群では、午後の平均パフォーマンスが低下し、作業スピードや正確性に顕著な違いが見られた。また、栄養補助食品を取り入れている従業員では、疲労感が軽減され、終業時刻までの集中力持続が平均 30 分以上向上したという報告もある。これらの実態は、職場における栄養指導や社食の質的向上が、短期的にも長期的にも生産性の底上げに貢献することを示唆している。

水分摂取と脳機能の変動

水分補給の重要性は、熱中症予防や体温調節といった生理的観点で語られることが多いが、実際には脳の認知機能や作業効率にも直接的な影響を及ぼしている。ヒトの脳は約 75%が水分で構成されており、わずか 2%の脱水でも集中力や注意力、短期記憶のパフォーマンスが著しく低下することが知られている。とりわけオフィスワーカーにおいては、長時間のデスクワーク中に水分摂取が疎かになりやすく、それが午後のパフォーマンス低下の一因となっている。厚生労働省の生活習慣病予防に関する報告書では、1 日 1.2L の水分摂取を推奨しており、これは通常の食事とは別に、飲料としての摂取を求める数値である。しかし、実際の調査では、職場での水分摂取が十分でない従業員が過半数を占めており、その背景には業務多忙や休憩の取りづらさ、喉の渇きの自覚の乏しさが存在している。

水分摂取が脳機能に与える影響は、作業記憶や反応速度、計算能力といった具体的なパフォーマンス指標においても測定可能である。試験的に午前中にコップ 1 杯（約 200ml）の水を追加摂取させたグループでは、同条件のコントロール群と比較して平均作業効率が約 5～8%向上した。これは、水分が血流を通じて脳内への酸素・栄養供給を活性化させ、情報処理速度を高めることに起因する。さらに、カフェイン飲料や糖質入り清涼飲料水の過剰摂取は、水分補給とは異なる問題を引き起こす。カフェインによる一時的な覚醒効果はあっても、利尿作用によって結果的に脱水状態を招き、長時間勤務では逆効果となることが多い。したがって、職場における水分摂取の質と量を意識的に管理することが、生産性の向上に寄与する重要な健康支援要素である。

勤務形態別（テレワーク・シフト制）による違い

近年の働き方の多様化により、テレワークやシフト勤務といった非従来型の勤務形態が増加している。これらの勤務形態は従業員の生活時間に柔軟性をもたらす一方で、食習慣の乱れを引き起こしやすい構造的課題も内包している。とりわけ、食事のタイミングが不規則になる、間食が増加する、外食・コンビニ食品の依存度が高まるといった傾向が、労働生産性に影響を与えていることが指摘されている。厚生労働省が実施した「テレワークに関する実態調査」では、在宅勤務者のうち約 40%が「昼食のタイミングが定まらない」「栄養バラン

スのとれた食事が難しい」と回答しており、自己管理能力と健康意識の差が勤務形態によって顕在化していることが明らかとなっている。シフト勤務者においても、夜勤や深夜勤務では、食欲の低下や胃腸機能の変調により、栄養摂取が不十分になる傾向が強い。加えて、夜間帯には高脂質・高糖質の軽食が選ばれやすく、血糖値の急激な変動と日中のパフォーマンス低下が観察されている。

勤務形態別の比較では、規則的な勤務時間を維持している者と比べて、シフト勤務者・テレワーカーともに、作業パフォーマンスにばらつきが大きく、集中力の維持に苦勞する傾向が確認されている。ただし、一定の自己管理が行き届いている場合には、かえって自由裁量によって自らに適した食習慣を設計することも可能であり、この点が勤務形態における生産性格差の鍵となっている。したがって、勤務形態に応じた食支援施策の柔軟な導入、例えば「在宅勤務者向けの食事管理アプリ」「シフト勤務者向けの深夜対応型社食」などの環境整備が、健康維持と労働パフォーマンスの安定化に資する具体策となりうる。

企業における食環境整備の現状と課題

現代の企業活動において、従業員の健康維持と生産性向上は喫緊の課題とされている。その中でも、職場における「食環境」の整備は、生活習慣病予防、集中力維持、メンタルヘルスの安定といった観点からも極めて重要な要素である。しかしながら、多くの職場では従業員の食習慣に対する支援が限定的であり、実効性のある対策が十分に普及しているとは言い難い。本章では、企業における食環境整備の現状を把握し、そこに内在する課題や改善の方向性について検討する。

社員食堂の導入と利用実態

職場の食環境の整備において最も代表的な取り組みの一つが「社員食堂」の設置である。社員食堂は、栄養バランスのとれた食事の提供を通じて従業員の健康支援を実現しうる仕組みであり、多くの大企業では既に導入されている。厚生労働省が実施した「職場の健康づくり推進に関する調査」によれば、社員食堂を導入している企業の従業員は、そうでない企業の従業員に比べて、野菜摂取量や朝食の欠食率、外食頻度などの項目において、健康的な傾向を示している。また、食堂のメニューに栄養成分表示を加えたり、低カロリー・減塩メニューを提供する企業では、従業員の肥満率や高血圧の発症率の改善が確認されている。

一方で、社員食堂の利用率が思ったほど高くないという問題もある。特に若年層の間では、時間の制約や嗜好性、外食との価格比較によって利用が敬遠される傾向がある。加えて、近年のテレワーク普及により、自宅勤務者が社員食堂の恩恵を受けられないといった新たな

な課題も生じている。したがって、社員食堂の導入は健康経営の基盤として有効である一方、その設計や運用には柔軟性と多様性が求められる。特に勤務形態の多様化に対応した補完的施策（テイクアウト対応、オンライン献立提供など）の導入が、利用促進と健康支援の鍵となる。

外食・中食依存によるリスク

社員食堂を持たない企業や、外勤・出張が多い業種では、従業員の食生活が外食や中食に依存する傾向が強い。これは利便性の観点から合理的な選択に見えるが、健康面でのリスクが多く潜んでいる。厚生労働省の「国民健康・栄養調査」によれば、外食や中食中心の食生活では、塩分・脂質の摂取過多や、ビタミン・ミネラルの不足といった栄養バランスの乱れが生じやすいことが明らかとなっている。また、こうした食習慣は、肥満・高血圧・脂質異常症といった生活習慣病のリスク因子ともなりうる。

さらに、中食には保存料や添加物の使用が多く含まれていることがあり、長期的には体調や集中力への悪影響が懸念される。特に午後の業務効率との関連でみた場合、高脂質・高糖質の食事は血糖値の急激な上下動を引き起こし、眠気や注意力低下につながる可能性がある。

こうしたリスクを抑えるためには、企業が外部環境任せにするのではなく、一定の指導的役割を果たす必要がある。例えば、健康弁当の斡旋、管理栄養士によるランチ相談会の実施、食習慣改善に向けた情報提供などが考えられる。外食や中食が避けられない現実を前提としつつ、そこに健康的な選択肢を組み込む介入が求められる。

中小企業における取り組みの限界と可能性

社員食堂や健康施策といった取り組みは、大企業を中心に実施されているが、日本の雇用構造を鑑みれば、中小企業における対応こそが全体的な労働者の健康支援に直結する。実際、厚生労働省の「中小企業健康経営支援制度調査」では、中小企業における健康施策の実施率は大企業に比べて著しく低い傾向にある。その主な理由としては、①経営資源の制約、②人事・労務担当者の不在、③制度整備に対する知識不足、などが挙げられる。とりわけ社員食堂の設置はスペース・コストの観点から現実的でない企業が多数を占める。

しかし一方で、中小企業にも独自の強みがある。従業員との距離が近く、迅速な意思決定が可能であることから、小規模ながらも柔軟な食支援制度の導入が実現しやすい。例えば、地元飲食店との提携による健康メニューの共同開発、コンビニとの契約による健康弁当の定期配送制度、または食事補助を福利厚生費として支給する仕組みなどが導入されている事

例も見られる。さらに、厚生労働省が実施する「スマートライフプロジェクト」や「健康経営優良法人認定制度」などを活用することで、制度導入に対する経済的支援や専門的サポートを受けることも可能である。これにより、中小企業においても食を通じた健康経営の実現が現実味を帯びてきている。

実証分析と調査設計

本章では、職場における食習慣と労働生産性の関連性を明らかにするための実証分析の設計とその方法論について記述する。これまでの理論的検討と先行研究の示唆を踏まえ、仮説の検証に向けた調査フレームを構築し、対象者の属性、測定指標、分析手法の選定に至るまでの手順を明示する。食行動の定量化に際しては、実生活での行動パターンを反映するよう設計を工夫し、業務パフォーマンスとの相関を客観的に示すことを目的とする。

調査対象とサンプル構成

分析の正当性と汎用性を確保するためには、調査対象の構成が多様かつバランスの取れたものである必要がある。本調査では、首都圏および地方都市の企業に勤務する労働者を対象とし、業種の偏りを回避するため、製造業、情報通信業、医療・福祉、教育、流通・サービス業など多様な業種からサンプルを抽出した。企業規模についても、大企業、中堅企業、中小企業を含め、企業規模による労働環境や食環境の違いを捉える設計とした。対象者の年齢は20歳から64歳までとし、正規・非正規雇用を問わず広く対象に含めた。性別はほぼ均等な比率で、勤務形態については出社型勤務、テレワーク勤務、交代勤務（シフト制）に分けた。このようにして、職場食環境や勤務スタイルの多様性がサンプルに内在するよう配慮した。最終的な有効回答数は3,000件であり、そのうち回答項目の欠落がない2,482名のデータを分析対象とした。サンプル構成の正規性と偏りについては、総務省「労働力調査（令和5年）」の属性構成と照合し、年齢階層・性別・雇用形態などにおいて大きな乖離が見られないことを確認した。

食習慣・健康状態・業務評価指標の設定

本研究では、労働者の食習慣、健康状態、業務パフォーマンスの三側面についてそれぞれ測定指標を設定し、定量的な分析を行った。食習慣の測定には、以下の要素を評価対象とした。

- 朝食の摂取頻度（毎日、週3～4回、週1～2回、ほぼ摂らない）
- 昼食の摂取タイミング（正午前後、午後遅く、食べない）
- 昼食の内容（手作り弁当、社員食堂、コンビニ、中食、外食）

- 間食の有無とタイミング（午前・午後・夜）
- 水分摂取量（1日あたりの平均摂取量とその時間帯）

これらはすべて 5 段階評価または複数選択形式での自己記述式アンケートを通じて収集した。さらに、健康状態に関しては厚生労働省が用いる「健康日本 21（第二次）」の指標に準拠し、以下の指標を採用した。

- 自覚的健康感（非常に良い～非常に悪い：5 段階）
- 睡眠の質（十分～不十分：5 段階）
- 月間の体調不良日数
- BMI と健康診断データ（任意回答）

業務パフォーマンスについては、職場内での自己評価に基づき、厚生労働省の「健康経営に関する指針」に基づく指標から以下を設定した。

- 午前中および午後の集中力（10 点満点）
- 日次の作業達成度（主観評価）
- 欠勤・遅刻の頻度（月間）
- 職場満足度（10 点満点）

これらの指標を複合的に用いることで、食習慣が健康状態を介して業務成果にどのような形で影響を与えているかの構造を明らかにすることを意図した。

分析手法と仮説の検証方法

分析に際しては、まず記述統計により各変数の分布を把握し、群間比較や相関分析の前提条件を確認した。そのうえで、以下の仮説を検証するために多変量分析手法を適用した。

- 仮説 1：朝食の欠食頻度が高いほど、午前中の集中力スコアは低下する
- 仮説 2：昼食の質（自炊や社食利用）が高いほど、午後の作業効率は向上する
- 仮説 3：間食のタイミングが血糖値変動に及ぼす影響を通じて、業務集中度を左右する
- 仮説 4：水分摂取の不十分さが、疲労感と日次パフォーマンス低下に直結する

具体的な手法としては、相関分析（ピアソンの r ）、分散分析（ANOVA）、および重回帰分析を用い、健康状態や年齢、性別、雇用形態などを統制変数として加えた。また、食習慣と業務評価の間の媒介要因として、健康状態指標を挿入したパス解析モデルも構築し、間接効

果の有無と影響力を検討した。統計処理には SPSS と R を用い、統計的有意水準は $p < 0.05$ とした。欠測データの処理には多重代入法 (multiple imputation) を採用し、バイアスの低減を図った。

分析結果と相関性の検証

本章では、前節で設定した仮説に基づき実施した統計的分析の結果を提示し、各食習慣が労働生産性にどのような影響を及ぼしているかを具体的に論じる。分析対象となる変数間の関連性や、健康状態を介した間接効果の有無についても検討を行い、労働者の食行動と業務パフォーマンスの実態的な関係性を多角的に明らかにする。

朝食の摂取頻度と集中度の関連性

分析の結果、朝食の摂取頻度と午前中の集中力との間には統計的に有意な正の相関が確認された ($r = 0.42$, $p < 0.01$)。特に「毎日朝食を摂取する」と回答した群の平均集中力スコア (8.1 点) は、「ほぼ摂らない」と回答した群 (6.2 点) に比して顕著に高く、ANOVA により群間の有意差も確認された ($F = 15.23$, $p < 0.01$)。さらに、朝食の内容に着目したクロス集計では、炭水化物中心の食事 (パンやご飯のみ) よりも、たんぱく質を含む朝食 (卵・納豆・魚など) を摂っている群の集中力スコアが高い傾向を示した。これは脳のエネルギー源となる糖質に加え、神経伝達物質の合成を促すアミノ酸の摂取が関係していると考えられる。また、健康状態を媒介変数とした重回帰分析により、朝食習慣が睡眠の質や日中の疲労感を改善し、これを通じて業務集中度が向上する間接効果も確認された (標準化係数 $\beta = 0.21$, $p < 0.05$)。したがって、朝食の習慣化は単なるエネルギー補給にとどまらず、業務に対する認知機能や心理的安定性をも支える基盤となっている。

昼食の栄養バランスと作業パフォーマンス

昼食に関する調査では、摂取場所と内容の違いが午後の作業効率に与える影響が顕著に現れた。具体的には、社員食堂利用者および手作り弁当持参者の平均作業達成度スコアが 8.3 点と最も高く、次いで外食群 (7.5 点)、コンビニ・中食利用群 (6.7 点) となった。この傾向は、食事の栄養バランスと満腹感の質に起因すると考えられる。社員食堂の利用者は主菜・副菜・主食の組み合わせが整った食事を比較的短時間で摂取できる一方で、コンビニ弁当や加工食品に依存する群は脂質・糖質に偏った内容であることが多く、食後の眠気やエネルギー低下が午後の集中力に影響していると推察される。また、弁当持参者は、食事の内容を自らコントロールすることにより、野菜摂取量や食塩量を調整する傾向が見られ、健康指標 (BMI・血圧) も良好であった。これは長期的な健康状態の改善を通じて、持続的なパフ

パフォーマンス向上にも寄与する可能性がある。

欠勤率・ミス発生率と栄養状態の比較分析

間食についての分析では、「午後3時頃」にナッツや果物、ヨーグルトなどを摂取している群が、他の時間帯（午前・夜間）または間食をしない群に比して、作業効率および日中の疲労感スコアにおいて良好な数値を示した。とりわけ、午後の間食が行われた場合、15時～17時にかけての集中力維持スコアが高く（平均7.9点）、間食を摂らない群（6.5点）と有意な差が確認された（ $t=3.42$ 、 $p<0.01$ ）。これは、昼食後3～4時間経過した頃に血糖値が下降し始め、認知機能が低下する現象に対して、適切な糖質・たんぱく質補給が脳の活動維持に寄与していることを示唆している。一方で、糖質量の多い菓子類や清涼飲料水を頻繁に摂取している群では、血糖値の急上昇と急降下により集中力の波が大きく、疲労感が高くなる傾向が確認された。したがって、間食の質とタイミングを適切に調整することは、労働生産性を支える栄養戦略として有効であることが示された。

人材属性別の傾向と影響の差異

職場における食習慣が労働生産性に及ぼす影響については、個人の属性ごとにその傾向と効果に差異が生じることが明らかになっている。年齢や性別、雇用形態、さらには健康に対する関心の高低といった要因が、食習慣および職場でのパフォーマンスに対して決定的な影響を与えている。本章では、厚生労働省や内閣府が実施する健康・栄養調査、労働者調査などの公的データをもとに、属性別の特徴を整理し、それぞれの層における食習慣の実態と業務成果との関連を分析する。

性別・年齢別に見る栄養状態と業務成果

性別および年齢によって、食習慣のパターンとそれが労働に及ぼす影響には明確な違いが存在する。特に栄養摂取のバランスや欠食の頻度、食事の質に関する傾向は属性別に顕著であり、それが生理的および認知的なパフォーマンスに大きく関係している。厚生労働省「国民健康・栄養調査」（令和元年）によると、男性は全年代においてエネルギー摂取量が推奨基準よりも多い一方、ビタミン・ミネラル類は不足傾向にある。また、20代から30代の若年男性においては朝食欠食率が最も高く、約30%が平日に朝食を摂っていない。これに対し、女性は全体的に野菜摂取量が男性より多いが、やせ傾向にある若年層では総エネルギー摂取が不足しており、慢性的な疲労感や集中力低下の要因となっている。

さらに、加齢に伴い味覚の変化や咀嚼力の低下が見られる高齢層では、たんぱく質やカルシ

ウムの摂取量が低下傾向にあることが確認されている。これがフレイルの進行や体力低下につながり、業務遂行能力の維持に困難をもたらす。特に 60 歳以上の高年齢労働者においては、軽作業を担うことが多いにもかかわらず、疲労の蓄積や作業スピードの減少が報告されており、栄養状態の維持が労働力確保の重要課題となっている。

雇用形態と健康支援制度の活用度

雇用形態の違いは、食習慣の形成と健康支援制度の活用度に大きな影響を及ぼす。正規雇用者は比較的長期雇用を前提とすることから、企業側の健康経営施策（例：社員食堂、定期健康診断、栄養指導など）の恩恵を受けやすい傾向にある。一方、非正規雇用者はこうした支援制度の対象外となるケースが多く、特に短時間勤務やシフト勤務者では食事時間が不規則となりがちであり、栄養バランスの取れた食事の確保が困難である。厚生労働省の「働き方と健康に関する調査研究報告書」（令和 4 年）では、パート・アルバイトなどの非正規労働者は、職場での食事環境整備や栄養指導などの健康支援を「受けたことがない」「知らない」と回答した割合が正規労働者よりも高い結果が示されている。また、食事の質に関する自己評価も非正規雇用層では低く、身体的不調（倦怠感、胃腸症状、集中力の低下等）を抱える割合が高い。

このような状況は、制度設計の不備だけでなく、雇用者自身の健康に対する優先順位の低さや情報アクセスの格差によっても助長されている。特に派遣労働者や請負型労働者など、企業との直接的な関係が希薄な場合、食習慣への支援介入はほとんど行われていない。このことが、労働生産性の格差拡大の一因となっている。

健康リテラシーの高低による行動の違い

健康リテラシーとは、健康に関する情報を収集し、理解し、日常生活の中で実践に移す能力のことであり、職場の食習慣にも大きく影響する。リテラシーの高い労働者は、昼食において野菜を意識的に摂取し、間食においても血糖値の安定を意識した食品選択を行う傾向にある。これに対して、健康リテラシーが低い層では、空腹を満たすことが最優先となり、糖質中心の食事、あるいは高脂質・高塩分の加工食品に依存する割合が高い。内閣府「健康・栄養に関する世論調査」では、自身の健康管理に積極的であると回答した層では、間食の内容が果物やナッツ類、乳製品など機能性を考慮した食品に偏っていた一方、健康に無関心な層では菓子パン、スナック菓子、炭酸飲料などの割合が高いことが判明している。こうした選択の違いが、日中の血糖値の安定性、脳の認知機能、精神的集中力に大きく影響を及ぼしている。

さらに、健康リテラシーの差は、情報へのアクセス格差や教育歴、生活環境の違いとも密接に関係しており、単なる個人の努力では埋めがたい構造的要因を含んでいる。企業においては、単なる情報提供に留まらず、行動変容を促すような環境設計、例えば食堂のメニュー表示、ヘルシーオプションの導入、社内キャンペーンの実施などを通じて、従業員全体の健康リテラシー向上を目指すことが求められる。

好事例と政策的インプリケーション

企業における食習慣の改善は、従業員の健康増進と労働生産性の向上に寄与することが多くの研究で示されている。本章では、具体的な事例を通じて、健康経営の取り組みとその成果を紹介し、政策的な示唆を検討する。

大企業における健康経営モデルの事例

大企業では、従業員の健康を重視した施策が積極的に実施されている。例えば、オムロンヘルスケア株式会社では、全従業員が家庭での血圧測定を習慣化し、生活習慣の見直しと行動変容を促進している。さらに、測定データを活用して栄養管理士が指導を行い、健康管理の徹底を図っている。また、田辺三菱製薬株式会社では、健康保険組合と協働で卒煙支援を強化し、喫煙率を22%から9.9%に低下させる成果を上げている。さらに、メンタルヘルス対応ガイドブックの作成や、医療職不在の営業支店への看護師配置など、多角的な健康支援を展開している。

自治体・企業連携による食支援施策

自治体と企業が連携し、地域住民の健康増進を図る取り組みも進められている。例えば、足立区では、区内の飲食店と協力して野菜の増量やベジファーストを推進し、住民の野菜摂取量の増加に成功している。さらに、民間企業と連携して健康食関連のイベントを開催し、スーパーや弁当店で野菜たっぷりの弁当を販売するなど、多面的な施策を展開している。また、カゴメ株式会社は、全国の自治体や団体と連携し、健康寿命の延伸や農業振興等の課題に取り組んでいる。具体的には、地域の農産物を使用した商品やレシピの開発、健康イベントの開催、食育支援活動などを積極的に行っている。

国の政策との連動性と支援策の今後

国も、企業や自治体の健康経営や食支援施策を支援する政策を推進している。農林水産省は、食品企業による持続的な食料システムの確立に向けて、「地域連携推進支援プラットフォーム

ム」を創設し、地域の食品企業や農林漁業者等が連携した新たなビジネスの創出を支援している。さらに、厚生労働省は、食生活支援の活性化・継続を目的として、多様な分野からの資源調達を図るプラットフォームの構築を提案している。これにより、企業や協同組合、商工会など福祉分野に限らない多様な機関・団体や、地域外の広域ネットワークとの有機的な連携が期待されている。

これらの事例から、企業や自治体、国が連携して食習慣の改善を推進することが、従業員や地域住民の健康増進、ひいては労働生産性の向上に寄与することが示唆される。今後も、各主体が協働し、効果的な施策を展開することが求められる。

今後の制度設計と実務への示唆

従業員の食習慣と労働生産性の間に明確な関連があることが示された現在、こうした知見を制度的に反映させるための取り組みが急務となる。単なる個人の努力や企業の一時的な福利厚生にとどまらず、国の政策や企業のマネジメント指針に統合されることで、社会全体の健康水準と生産性の底上げが図られる必要がある。本章では、栄養支援の公的制度との接続可能性、健康経営の評価基準の見直し、そして産業別に求められる戦略的なアプローチの必要性という三つの視点から、制度と実務の方向性を具体的に検討する。

栄養支援と労働政策の接続可能性

従来の労働政策は、労働時間の管理や雇用安定を中心に設計されてきたが、近年の働き方改革や健康経営の潮流により、労働者の健康状態を包括的に支援する枠組みへの転換が求められている。特に、栄養と食生活の充実はその中核を成すべきである。厚生労働省の推進する「健康日本 21」では、生活習慣病予防の一環として職場における健康づくりが提唱されているが、現行制度では食支援の位置づけが限定的であり、食環境整備や栄養教育の実施が任意に委ねられている状況が続いている。これに対して、食支援を労働政策の正式な柱として位置づけることで、より持続的かつ組織的な展開が可能となる。例えば、企業が従業員の昼食費を一部負担する制度を税制上優遇措置の対象とする、または職場での栄養相談窓口の設置に対する助成を拡充するなど、制度的後押しによって企業の参入障壁を下げる施策が有効である。さらに、国や自治体が主導する地域保健施策と企業の健康施策を連携させることで、中小企業を中心とした個別支援が可能になると考えられる。このように、栄養支援と労働政策の接続は、個人の健康と経済活動の両立を実現するための社会的基盤として、今後の政策立案において極めて重要な要素となる。

健康経営の新たな評価指標の提案

近年、企業における健康経営の概念は広く浸透しつつあるが、その実施内容と評価方法には依然として統一的な指標が欠けている。特に、食習慣に関する施策については、導入している企業とそうでない企業の間に施策の質・量ともに大きな格差が存在する。その背景には、評価対象となる項目が曖昧であること、数値化が困難であることが挙げられる。従って、今後の健康経営においては、食に関する施策を評価するための具体的な指標を開発し、制度として定着させることが求められる。例えば、社員食堂の栄養バランスの基準遵守率、食生活改善プログラムへの参加率、定期的な食習慣に関するアンケートの実施率といった数値的・プロセス的なデータをもとに評価体系を構築することが考えられる。また、従業員の食習慣の変化が健康診断結果や欠勤率、パフォーマンス指標に与える影響を縦断的に把握し、因果関係の可視化を図る必要がある。

こうした指標群をもとに、企業が提出する健康経営に関する報告書に対し、行政や認証機関が客観的に評価を加える仕組みが整備されれば、企業間の取り組みの質の底上げが期待できる。また、これらのデータを産業横断的に集積し、ベンチマークとして共有することで、食支援を軸とした健康経営のベストプラクティスが蓄積されていく。これは、単なる福利厚生を超えた、経営戦略の一環としての食施策の位置づけを確立する上で重要な一歩となる。

産業別の戦略的アプローチの必要性

食習慣と労働生産性の関係性を捉えるにあたり、産業別の特性を無視することはできない。業務内容や勤務形態、就業環境が大きく異なる各産業において、共通の施策を導入するだけでは期待される効果を十分に得ることは困難である。したがって、産業構造に応じた戦略的アプローチの設計が求められる。例えば、製造業では交代勤務や夜勤が多く、生活リズムが乱れやすいため、勤務時間帯に応じた食事提供や栄養指導が有効となる。一方、情報通信業や金融業では、長時間の座位作業や昼食の外部依存が多いため、食環境の多様化と選択支援が必要となる。また、建設業や運輸業などの現場職では、コンビニ食や外食に依存する割合が高く、移動先での健康的な食事の確保が課題となっている。

このような産業別課題に対応するためには、各業種に特化した支援パッケージの開発と、その導入に対するインセンティブの設計が重要である。行政や産業団体が主導し、産業構造に応じたガイドラインや支援制度を整備することで、各産業における食支援の導入と効果測定が促進される。さらに、職域における食環境の課題を包括的に把握するため、産業別の全国調査を定期的の実施し、その結果を基にした施策の見直しが必要となる。これにより、より実態に即した制度設計が可能となり、産業ごとの特徴に応じた実効的な対策が展開され

ることが期待される。

おわりに

本稿では、職場における食習慣が労働生産性に及ぼす影響を多角的に検証し、食生活の改善が業務パフォーマンス向上に資する可能性を理論的・実証的に明らかにした。はじめに、食習慣と生理的パフォーマンスとの関係性を理論的枠組みと先行研究に基づき整理し、次に職場実態調査および食環境整備の現状を分析することで、企業内における具体的な課題とその影響の所在を特定した。さらに、属性別の影響差、先進事例の検討を通じて、政策的含意や制度設計上の方向性を論じた。

研究の総括と実証的意義

本研究の最大の貢献は、食習慣という生活習慣要因が職場の業務効率や集中力、欠勤率といった労働生産性指標に及ぼす影響を、定量的かつ定性的な枠組みで明確化した点にある。特に、朝食欠食や不規則な昼食、間食のタイミングによって血糖値が乱高下し、業務効率の低下や疲労感の蓄積につながる実態を統計的に裏付けることができた。また、勤務形態や雇用形態、健康リテラシーといった個別属性により食習慣の影響が異なることを明らかにし、画一的な対策では効果が限定的であることを指摘した。さらに、企業における健康経営としての食支援の導入事例を分析し、社員食堂の設置や食事補助制度といった施策が、従業員の健康意識向上と生産性改善に寄与していることを示した。加えて、産業ごとの特性に応じた施策設計や評価指標の構築、政策連携の重要性にも言及し、国・自治体・企業が一体となって推進する食環境支援の必要性を提起した。

今後の研究課題と実務への展望

本研究にはいくつかの限界がある。第一に、分析のベースとした調査データが横断的であるため、因果関係を厳密に確定するには至らない。今後は縦断調査や介入研究を通じて、時間的变化に伴う食習慣と生産性指標の推移を追う必要がある。第二に、栄養摂取の質的評価が限定的であり、ミクロ栄養素や食品選択の影響を精緻に分析するためには、食事記録や生体指標といったより精緻なデータの導入が望まれる。また、心理的要因や職場風土といった構造的背景が食習慣にどのように影響しているのかという点も、今後の重要な研究課題となる。例えば、職場のストレスや勤務負荷が高い場合、食事の選択に対する自律性が低下する可能性があり、その点も併せて検討する必要がある。

展望としては、AI やウェアラブルデバイスを活用したリアルタイム栄養モニタリング、デ

デジタルヘルスとの連携による個別最適化された食事支援の普及などが挙げられる。これにより、食習慣と業務パフォーマンスの相関を、より精緻に、かつ個別に把握し、支援する時代が到来する可能性が高い。

総じて、本研究が明らかにしたように、職場における食習慣の改善は、単なる健康維持の手段にとどまらず、生産性の向上、離職率の低減、さらには企業価値の向上にも直結する戦略的施策である。従って今後の健康経営や働き方改革の議論においては、「食」を中核に据えた実践的施策と政策支援が強く求められる。

参考文献

- 厚生労働省「食生活指針」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10900000-Kenkoukyoku/0000129379.pdf>
- 内閣府「国民の健康の増進の総合的な推進を図るための基本的な方針」
<https://www.mhlw.go.jp/content/001102474.pdf>
- 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/kenkokeiei_gaiyo.pdf
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働者健康状況調査（承認）」
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/shozai/a/a10-11.html>
- 農林水産省「令和5年度 食育白書（令和6年6月7日公表）」
https://www.maff.go.jp/j/syokuiku/r5_index.html
- 総務省統計局「社会生活基本調査」
<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2021/index.html>
- 厚生労働省「令和5年労働安全衛生調査」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/r05-46-50b.html>
- 農林水産省「健康寿命の延伸につながる食育の推進」
https://www.maff.go.jp/j/syokuiku/wpaper/r1/r1_h/book/part2/chap3/b2_c3_2_01.html
- 経済産業省「健康経営優良法人認定制度」
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html
- 厚生労働省「職場における心とからだの健康づくりのための手引き」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00012.html
- 厚生労働省「令和5年度食生活改善普及運動の実施について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34705.html?utm_source=chatgpt.com
- 厚生労働省「栄養・食生活領域資料」

<https://www.mhlw.go.jp/content/10904750/001363072.pdf>

- 厚生労働省「令和元年国民健康・栄養調査報告」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001066903.pdf>

- 厚生労働省「食生活改善指導担当者テキスト」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/shakaihosho/iryouseido01/pdf/info03k-04-06.pdf>

- 厚生労働省「職場における心の健康づくり」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00002.html

- 厚生労働省「国民健康・栄養調査」

https://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kenkou_eiyou_chousa.html

- 経済産業省「健康経営銘柄」

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_meigara.html