

整 理 番 号:04

川崎市 SDGs プラットフォーム分科会活動報告書

令和5年3月24日

分科会名	健康経営を探求し構想し実現を目指す
------	-------------------

分科会長	事業者名	担当部署・担当者名
	株式会社エス・イー・アイ	代表取締役 吉田 省三

(1) 活動報告

別紙参照

(2) 関連するSDGsのゴールとゴール達成に向けた具体的な取組内容

- ① ゴール3 健康と福祉:健康経営への取り組み戦略について考える
- ② ゴール8 働きがいも経済成長も:健康経営への取り組みによる経済効果を考える

(3) 参加メンバー(事業者名)

株式会社エス・イー・アイ 吉田 省三
東横化学株式会社 広瀬 啓
よかよかFP社労士事務所 畔柳 昌孝
有限会社アクア環境テクノロジー 美和 清二

川崎市SDGsプラットフォーム 健康経営分科会

吉田 省三 株式会社エス・イー・アイ

広瀬 啓 東横化学株式会社

畔柳 昌孝 よかよか F P 社労士事務所

美和 清二 有限会社アクア環境テクノロジー

川崎市SDGsプラットフォーム 健康経営分科会

場所：東横化学株式会社 社会議室

分科会開催年月日：

2022年 10月17日（月） 15:30~17:00

2022年 11月18日（金） 15:30~17:00

2023年 1月24日（火） 15:30~17:00

2023年 2月20日（月） 15:30~17:00

2023年 3月20日（月） 15:30~17:00

2022年度設置

健康経営を探究し構想し実現を目指す

分科会長：株式会社エス・イー・アイ



目的・趣旨

健康管理を経営的な視点で考え、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、業績向上や株価向上につながる戦略的な実践を目指して活動します。

活動内容と期待される成果・効果

活動①：勉強会（知識習得）

業種や経験、知識など異なるメンバーの理解度・意識を合わせるため、学ぶ機会を定期的に設ける。

活動②：職場の現状認識（事例調査）

メンバーの職場を題材にするなど事例を調査し、現状（実態）を認識する。

活動③：実現に向けたシナリオ化

調査に基づき、職場の健康経営実現に向けて、意見交換や試行的実施など実現に向けて具現化を図る。

成果・効果

健康経営のかわさきモデルを構築

関連する主なゴール



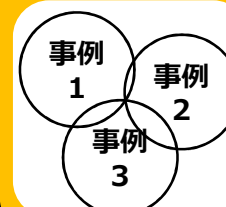
分科会イメージ

勉強会

知ってる？

危険因子に関連する死亡数
3位は
運動不足

事例調査



シナリオ化

- ・課題の構造化
- ・アイデア創出
- ・意見交換
- ・試行実施

健康経営のかわさきモデルの構築

参加メンバー：3団体

株式会社エス・イー・アイ、東横化学株式会社、よかよかFP社労士事務所



川崎市SDGsプラットフォーム 健康経営分科会

分科会 1 回目： 10月17日（月） 15:30~17:00

参加者：吉田 省三・広瀬 啓・畔柳 昌孝

会合内容

- 分科会スケジュール：月1回の会合
- 役割分担：分科会長＝吉田 記録＝畔柳 会場＝広瀬
- 会合の進め方：各員が情報や事例を持ち寄って発表
- 分科会の目標：3月末までに健康経営のかわさきモデル構築の可能性と具体策の足掛かりを見出す

川崎市SDGsプラットフォーム 健康経営分科会

分科会 2 回目： 11月18日（金） 15:30~17:00

参加者：吉田 省三・広瀬 啓・畔柳 昌孝

会合内容

- スライドを活用し、各自持ち寄り情報の発表
- 持ち寄り情報についてのディスカッション
- ・ 企業に求められる健康経営哲学や健康経営の背景など 36 p
- ・ プレゼンティーズム 130 p
- ・ SDGsを、ヒトゴトから、人事へ 99 p
- ・ 人的資本経営とフィナンシャル・ウェルビーイング 15 p

企業に求められる健康経営哲学や健康経営の背景など 36 p 吉田

健康経営を実践する企業は今後一気に増えている



健康経営は本業において経営効果を出しながらの
健康経営を目指す次世代経営の戦略ツールです。
企業は、経済的成長がないと健康経営への取り組み
は持続しません。

プレゼンティーズム 130 p 広瀬

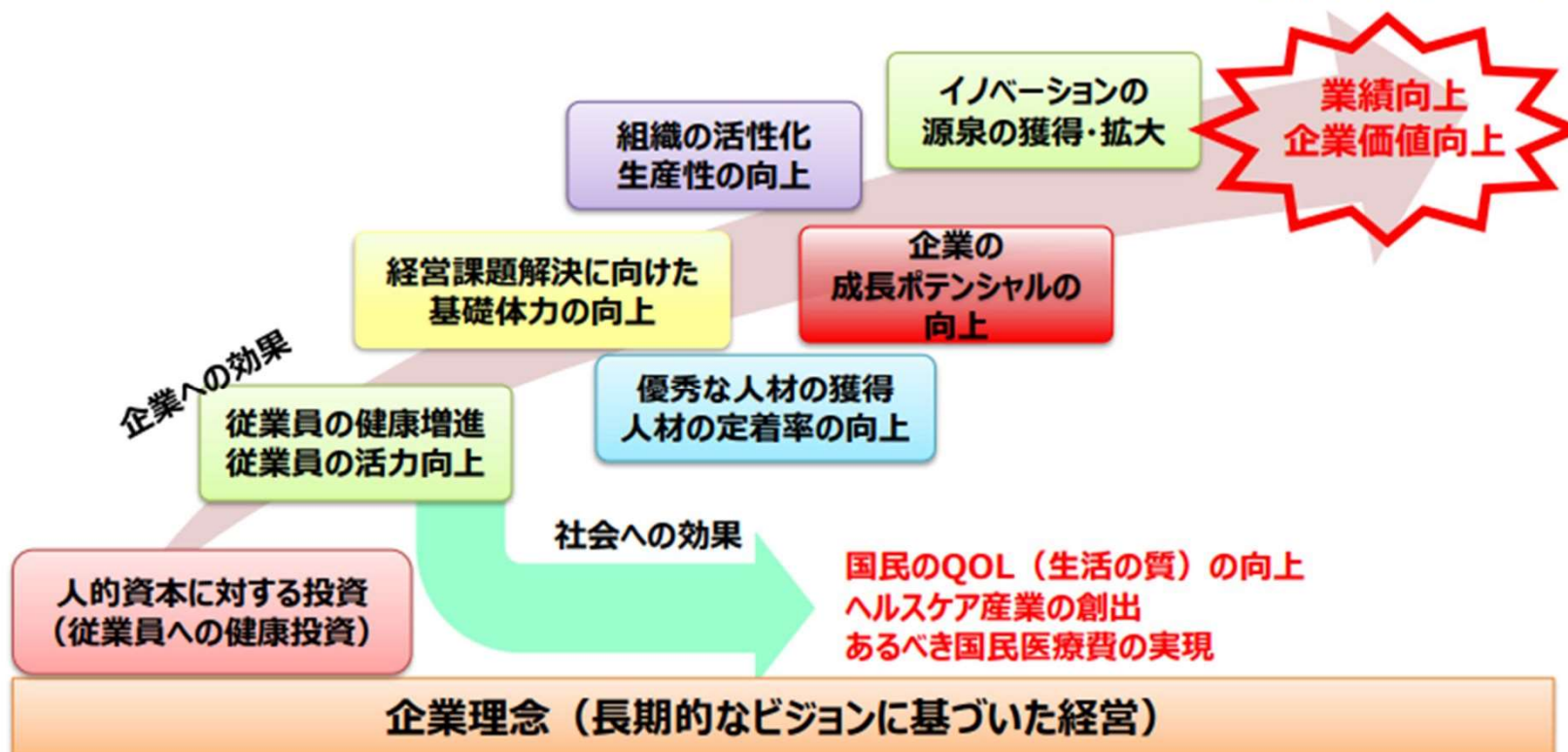


プレゼンティーズム 130 p 広瀬

「健康経営・健康投資」とは

- 健康経営とは、従業員等の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。
- 健康投資とは、健康経営の考え方に基づいた具体的な取組。
- 企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることが期待される。

※「健康」とはWHOの定義に基づく、「肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること」をいう。
出典：日本WHO協会ホームページ



SDGsを、ヒトゴトから、人事へ 99 p 広瀬

「かながわ健康企業宣言」

チェックシート

裏面に「選択項目」がありますので、
そちらもご確認ください



ポイント 1

チェックシートで職場の現状を把握し、
エントリーシートを提出してください。
(このチェックシートの提出は不要です。)

ポイント 2

このチェックシートは、
今後の職場での健康づくりや
報告の際に活用いただきますので、
大切に保管してください。

ポイント 3

このチェックシートはあくまでも
職場の現状を把握するためのものです。
チェック項目が少なくても
エントリーは可能です。

共通項目

宣言内容	チェック項目	チェック	アドバイス
① 経営者が率先し 健康づくりに取り組みます	健康宣言の社内周知など、健康づくりに関する企業方針について、従業員へ周知していますか？	☐	従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できます。
	経営者自身の健診受診など、自らが率先して健康づくりに取り組んでいますか？	☐	経営者自身の積極的な取り組みは、従業員の取り組み促進につながります。
② 健康づくり担当者を設置します	職場の健康づくりの担当者を決めていますか？	☐	最新情報の収集や社内外との調整・連絡の窓口となる担当者の設置など、社内体制を整備することで、取り組みを促進できます。
③ 当社の健康課題を 把握し改善に努めます	従業員は100%健診を受診していますか？	☐	事業主には従業員に健診を受けさせる義務があります(労働安全衛生法)。
	健診(検診)の必要性を従業員へ周知していますか？	☐	健診は健康状態を知る第一歩です。早期発見・早期治療により、重症・重症化の予防が期待できます。
	従業員の健診結果を管理し、「要医療」など再度検査が必要な人に受診を勧めていますか？	☐	従業員の健康状態を確認し、生活習慣病などのリスクを減らせるよう職場で配慮しましょう。
	健康づくりの目標・計画を立て、実践していますか？	☐	健康課題を把握した後は、目標を立て、できることから解決していきましょう。
	生活習慣病の予防など、健康に関する社内研修を実施していますか？	☐	従業員の健康に対する意識の醸成を図りましょう。
	従業員が健康づくりを話し合える場はありますか？	☐	“ミーティング等で私の健康法”や健診で病気を早期発見した方の体験談などを話し合い、共有しましょう。
④ 健保組合と連携し 健康づくりを推進します	40歳以上の従業員の健診結果を、健保組合へ提供していますか？	☐	健診データの提供は法律で義務付けられています。また、個人情報保護法には違反しません(高齢者の医療の確保に関する法律)。
	健診結果や受診情報などを活用し、貴社の健康課題に応じた対策をとっていますか？	☐	年齢や病歴などにより傾向や課題も異なります。貴社で実施できることから実践してみましょう。
⑤ 労働基準法、労働安全衛生法 などの法令を遵守します	労働基準法、労働安全衛生法などを受付けていませんか？	☐	指導は、法令違反ではないものの改善することが望ましいと思われる場合や、法令違反を未然に防止するために行われます。

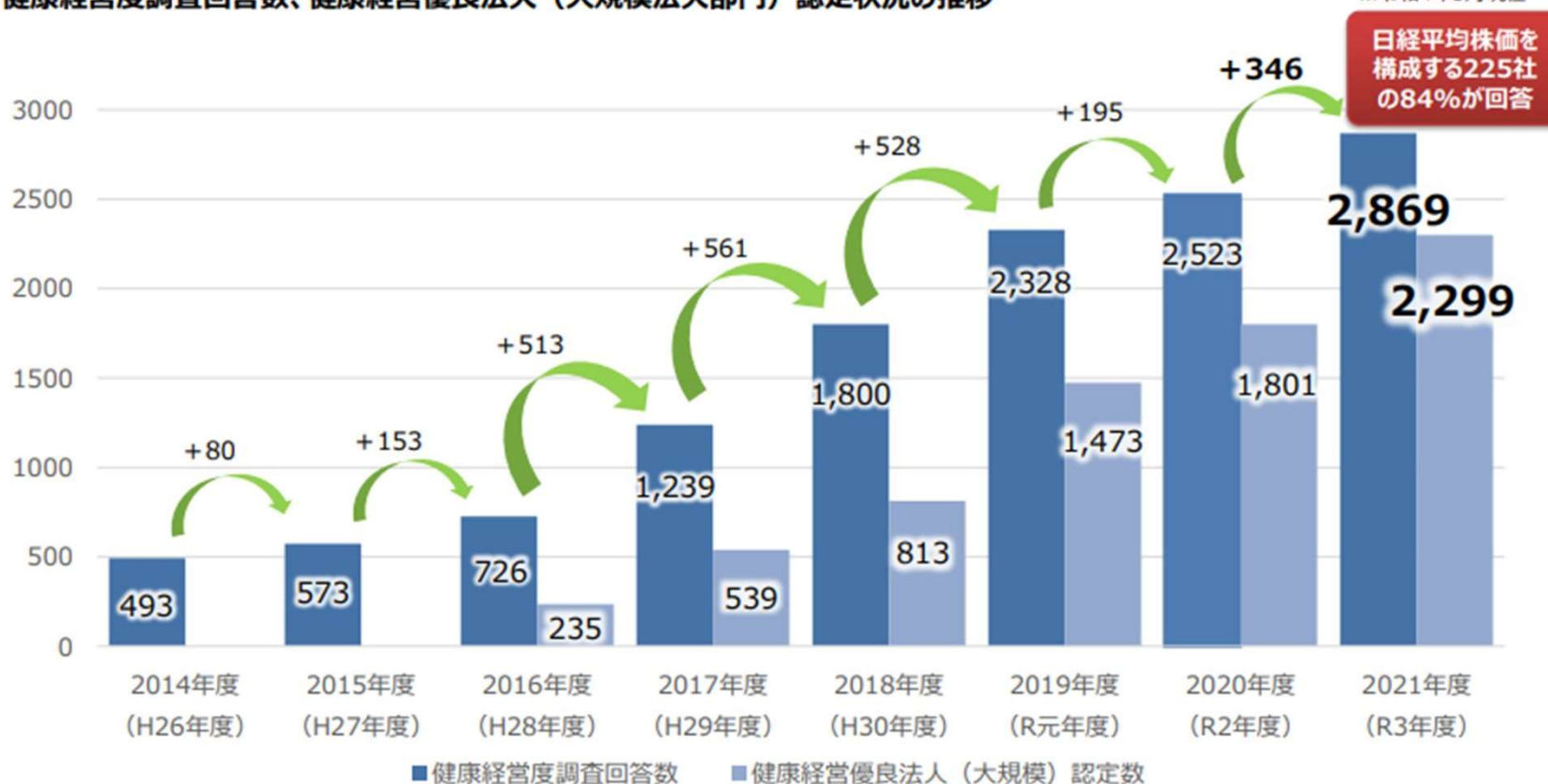
人的資本経営とフィナンシャル・ウェルビーイング 15 p 広瀬

令和3年度健康経営度調査の結果

- 令和3年度健康経営度調査(第8回)の回答数は、前回から346件増加の2,869件（うち、上場企業は1,058社）。認定数は、前回から498件増加の2,299件。

健康経営度調査回答数、健康経営優良法人（大規模法人部門）認定状況の推移

※令和4年3月現在



川崎市SDGsプラットフォーム 健康経営分科会

分科会 3 回目： 1月24日（火） 15:30~17:00

参加者：吉田 省三・広瀬 啓・畔柳 昌孝・美和 清二

会合内容

- スライドを活用し、各自持ち寄り情報の発表
- 持ち寄り情報についてのディスカッション
- ・ 新参入の美和氏へこれまでの経緯を説明
- ・ 前回会合の復習を兼ね、健康経営哲学や健康経営の背景など 36 p

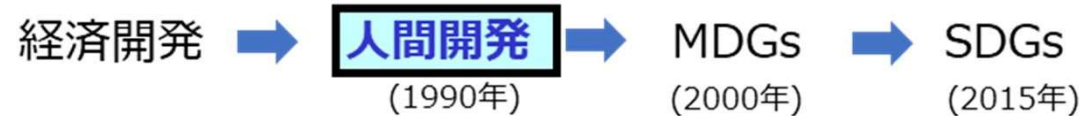
前回会合の復習を兼ね、健康経営哲学や健康経営の背景など 36 p 吉田

決して環境や社会だけではない 経済が伴って持続性を保てる



前回会合の復習を兼ね、健康経営哲学や健康経営の背景など 36 p 吉田

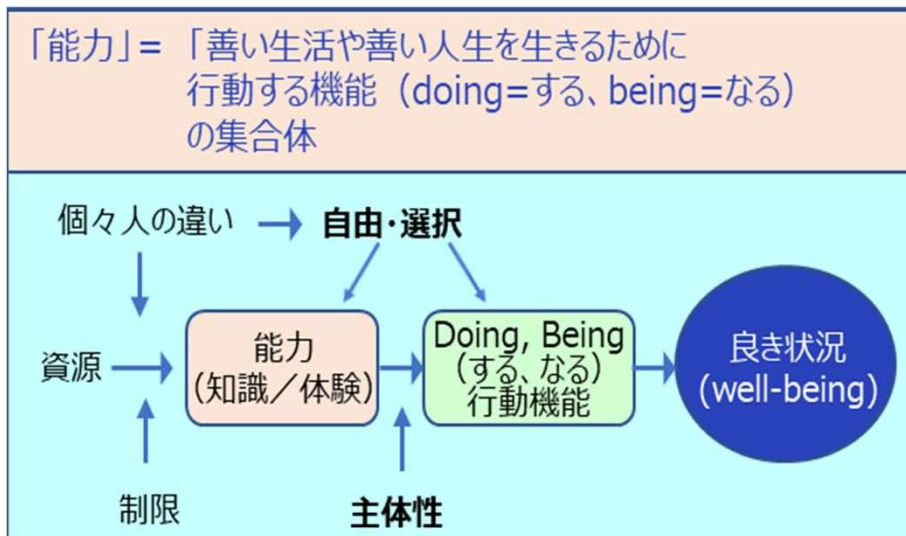
SDGs健康経営の背景①



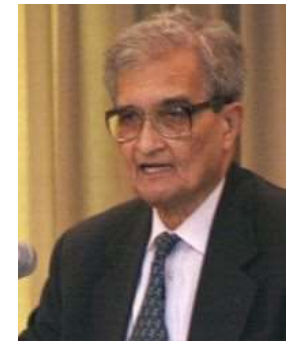
能力理論は人間中心の人間開発理論へと発展

人間開発とは基本的な開発概念で、人々の生活/人生を豊かにすることであり、経済的に豊かにすることではありません。経済的な豊かさは人々の営みのほんの一部でしかありません。人間開発への投資をしない経済成長は持続不可能で、倫理に背いています。

能力（ケイパビリティ）理論



具体的な潜在能力の機能として、「よい栄養状態にあること」「健康な状態を保つこと」「幸せであること」「人前で恥ずかしがらずに話ができること」「自分を誇りに思うこと」「教育を受けている」「早死しないこと」「愛する人のそばにいられること」「社会生活に参加できること」などを挙げています。



インドの経済学者でありアジア初のノーベル経済学賞受賞者であるアマルティア・セン博士

川崎市SDGsプラットフォーム 健康経営分科会

分科会 4 回目： 2月20日（月） 15:30~17:00

参加者：吉田 省三・広瀬 啓・畔柳 昌孝・美和 清二

会合内容

- スライドを活用し、各自持ち寄り情報の発表

- 持ち寄り情報についてのディスカッション

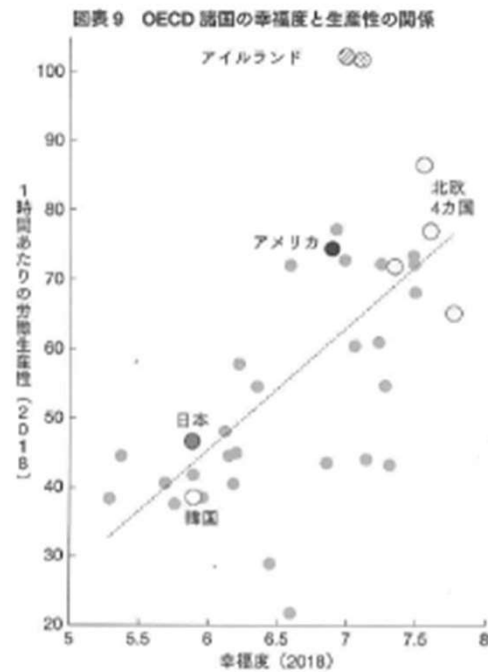
- ・ 今、人的資本経営へ 20 p

- ・ 「人的資本経営」推進の鍵 72 p

- ・ 経営的な視点で従業員の健康管理を見つめる 11 p

今、人的資本経営へ 20 p 畔柳

人的資本経営、幸福経営の時代に向けて



注：相関係数は 0.64。点線は回帰直線（単回帰）。

●は日本、○は北欧4カ国、

◎はアイランド、◎はルクセンブルク、●は米国、○は韓国。

出所：公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2019」；

Hadfield, J. et al. 2019 World Happiness Report.

（出所）前野隆司、前野マドカ「ウェルビーイング」日経文庫P125

□幸福度が高い従業員は、生産性も創造性も高く、欠勤率や離職率も低い

□事業主としての課題

- いかに従業員のウェルビーイングを高めていくか（組織内部への働きかけ）
- その取り組みと成果をどう社外に開示していくか（組織外部への働きかけ）

「人的資本経営」推進の鍵 72 p 畔柳

人的資本経営とは

- 人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方(経済産業省定義)
- 人材を経営上の最も重要な『資本』と捉え、すべての人的資本を活かし、その価値を持続的に向上させる人材戦略の実践を通じて、経営目的の実現と企業価値の向上をはかる経営のあり方(リクルートキャリア定義)
- でも、日本企業は、これまでも「人を大切にす

る経営」をやってきたのではないか。

3

■ 人的資本経営とは

人的資本経営とは、「人材」を「資本」として捉えてその価値を最大限に引き出すことです。そして、中長期的な企業価値の向上や、経営目的の実現につなげる経営の在り方を指します。

つまり、人を大切にする経営のことです。

今や、人的資本経営は「人事が当然意識すべきこと」になりつつありますが、この意識の高まりには、主に2つの背景が関連しています。1つ目は、企業経営における「人材」の重要性の高まり、2つ目は、従業員の意識変化です。



経営的な視点で従業員の健康管理を見つめる 11 p 畔柳

「人的資本経営」を行う上で、陥りがちな罠

流行りのキーワードにとらわれて
次々と新しい施策を行ってしまう

ジョブ型
雇用

パーパス
経営

DX推進

副業解禁

働き方
改革

川崎市SDGsプラットフォーム 健康経営分科会

分科会 5 回目： 3月20日（月） 15:30~17:00

参加者：吉田 省三・広瀬 啓・畔柳 昌孝・美和 清二

会合内容 ※予定

- スライドを活用し、これまでの各自持ち寄り情報を検証整理
- 健康経営を体験的に理解する「健康経営ゲーム」について
 - ・かわさきモデル構築の具体策の足掛かりの一環として
 - 「健康経営ゲーム」お試し体験会の計画検討
- 健康経営分科会報告会の最終打ち合わせ

健康経営ゲームの目的



1. 健康の定義・健康経営について知る
2. 健康が組織・業績にもたらす影響について知る
3. 明日からできる健康施策を1つでも実施する

健康経営ゲームの効果



1. 健康経営への意識と知識を高めることができる
2. 健康への投資と仕組み化の必要性について学ぶ
3. チームビルディングに役立つ

『健康経営ゲーム』を活用した研修の流れ

1 健康経営の簡単な説明

研修講師から「健康経営」について簡単にレクチャーをさせていただきます。講師からの問いかけを通じて、自分の健康という「資産」への自覚を促します。

2 ゲームのルール説明

『健康経営ゲーム』では「実際の健康経営と同じ理屈でゲームが成立している」ことに気付いてもらえるように、ルール説明ではゲームと現実とのリンクを訴えます。

3 『健康経営ゲーム』の実施

難しい理屈は脇に置いてゲームを楽しみましょう。ゲーム中はその人の人柄が出てくるので、自他の今まで知らなかった一面を見ることができます。また、短時間で成功と失敗が繰り返されるので、ゲーム研修は非常に盛り上がります。

4 振り返り

研修講師からの問いかけに答えることでゲームのプレイを振り返ります。参加者は「健康を維持することがゲームでの好成績に繋がった」ことに気づき、これまでは無自覚だった「健康経営の大切さ」を認識できるようになります。

健康経営ゲーム

ゲーム体験者の声

“健康経営の取り組みを進めていく中で、「健康」にフォーカスしがちでしたが、従業員が健康な状態でないと、会社の発展につながらないということがよく分かった”

“健康に対しての考え方、特に社会的な健康について新しい視点だと思いました。ゲームは健康経営の本質をつかんでいると感じました。会社の目標と各従業員の目標がそれぞれあり、達成することが大切ですね”

“従業員の健康に配慮し、積極的に投資することの大切さと難しさ。研修でのコミュニケーションを活性化させる方法。いい研修だと思います。ありがとうございました”

“ターンを重ねるごとに、チームを超えて一体感がでてきた。健康の定義と、健康が経営に及ぼす影響を数字だけでなく、ゲームで実感できた”

“普段をおこなっている健康診断やストレスチェックでは見えにくい、自身の健康状態を把握できた。健康経営を推進する立場として本日参加したが、それを実際に行っていくことの難しさをとて感じた。健康経営は、身体だけでなく、仕事への満足度も含め、心も満たして健康にしていくことの大切さを改めて感じた”

“健康を土台にしたうえで、コミュニケーションをしっかりと、自分たちがやるべきことを明確にした上で行動するという、当たり前だけどなかなかできないことに改めて気づけた”

“まるで会社の縮図だった。健康について考える、経営とつなげて考える良いチャンスとなった”

