

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

提出日

2026年3月18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

分科会長

事業者名

活動計画書（第1号様式）に記載の通り

所在地

担当者名

メール

電話番号

1 分科会の設立目的・趣旨・概要

※活動計画書（第1号様式）の記載内容から変更なければ記載不要

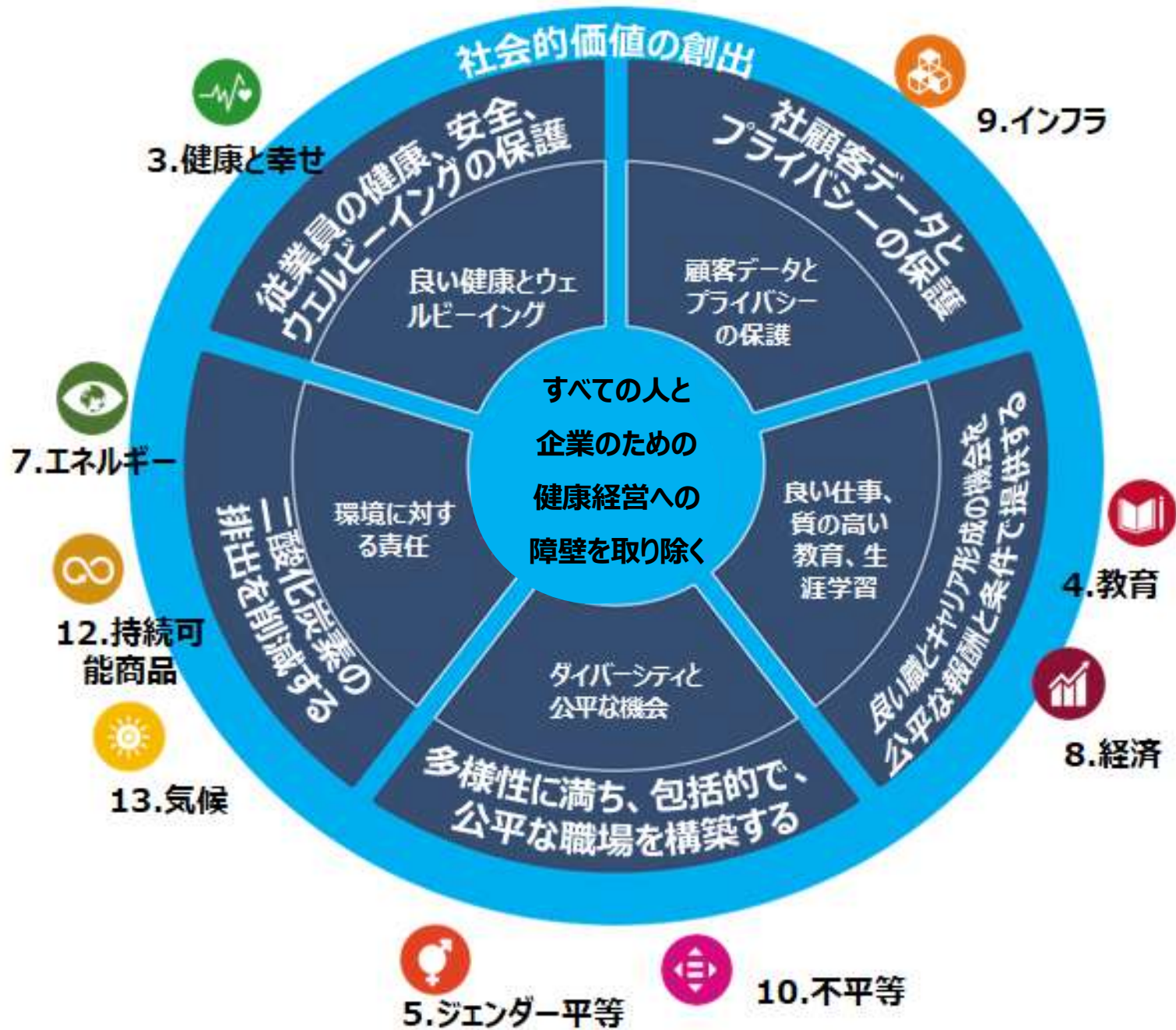
活動計画書（第1号様式）に記載の通り

2 活動報告・活動結果

※成果報告会用の報告書で代用可能

別添「成果報告書」参照

健康経営分科会 活動報告



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

森石 めぐみ 明治安田生命保険 相互会社

佐藤 陸玖 明治安田生命保険 相互会社

サポート&アドバイザー

中村 波雄 株式会社 Physical Context

アテネ&北京オリンピック 日本柔道チーム トレーナー

分科会開催 7 回 **ビジネスゲーム開催 3 回**

分科会活動年月日

分科会活動場所

令和7年	4月18日 (金)	15:30~17:00	明治安田生命 社会議室
令和7年	5月27日 (火)	15:30~17:00	東横化学株式会社 社会議室
令和7年	6月24日 (金)	15:30~17:00	明治安田生命 社会議室
令和7年	8月5日 (火)	15:00~17:00	明治安田生命 社会議室
令和7年	9月11日 (木)	14:00~17:00	明治安田生命 社会議室【SDGs】
令和7年	10月14日 (火)	15:30~17:00	明治安田生命 社会議室
令和7年	11月18日 (水)	13:30~16:00	明治安田生命 社会議【感染BCP】
令和7年	12月2日 (火)	11:30~12:00	東横化学株式会社 社会議室。
令和8年	1月7日 (水)	10:00~13:00	明治安田生命 社会議室
令和8年	2月20日 (金)	14:00~16:30	明治安田生命 社会議室【健康経営】

9月11日 (木)

SDGsの本質理解



川崎市SDGsプラットフォーム
「健康経営を探求し構想し実現を目指す分科会」主催イベント

SDGsの本質を理解するビジネスゲーム講座

今回の健康経営分科会では、健康経営とも深く関わる“持続可能な社会”の視点を学ぶため、SDGsの本質を楽しみながら体感できるビジネスゲーム『2030SDGs』を実施します。

ゲームを通して、『なぜSDGsが私たちの世界に必要なのか』、そして『それがあつことでどんな変化や可能性があるのか』を、知らず知らずのうちに理解できます。

本講座ではカードゲームを通じて、下記のような学びを深めることができます



- SDGsが目指す「持続可能な世界」とは何かを理解できる
- 経済・社会・環境のバランスを体感できる
- 自分の行動や選択が社会全体に与える影響を実感できる
- 企業活動とSDGsのつながりを考えることができる etc...

日時

令和7年9月11日 (木) 14:00~17:00
※開場13:45 **※切：9月9日 (火)**

開催場所

明治安田生命保険相互会社
川崎支社 川崎駅前営業部
川崎市川崎区砂子2丁目4-1 3 川崎ダイヤビル 8F

募集定員

24人※1企業(団体)のご参加は2名様まで

申込先

「川崎市SDGsプラットフォーム 健康経営分科会」事務局
(担当：吉田)

メール：inform@sei-ltd.com
電話：090-3225-2106

当日、野菜摂取レベル測定機器「ベジチェック®」も体験いただけます！

センサーに手をかざすだけ！
約20秒で測定できます！
ご参加いただいた方には
測定結果シートを差しあげます！



ベジチェック

9月11日 (木)

SDGsの本質理解

2030SDGsを体験するメリット

■SDGsの全体像と本質を短時間で理解できる

講義や座学ではなく、ゲーム体験を通じて「なぜSDGsが必要なのか」を体感的に学べます。

■経済・社会・環境のつながりを実感できる

自分の行動や意思決定が、社会や地球全体にどのような影響を与えるかをシミュレーションできます。

■チームで協力する力が高まる

参加者同士が協力しなければゴールに到達できない仕組みのため、対話と協働の重要性を学べます。

■自分事としてのSDGsを考えられる

世界規模の課題を、身近な業務や生活と結びつけて理解し、行動につなげるきっかけになります。

■組織や事業に活かせる気づきが得られる

持続可能性と企業活動との関係性を体感的に理解し、健康経営や事業戦略に応用できます。



2030SDGsは日本で開発したゲームです。
ニューヨーク国連本部で開催されました。

こんな方におすすめ

- SDGsを基礎から分かりやすく学びたい方
- 社員研修や社内勉強会にSDGsを取り入れたい経営者・人事担当者
- 「自分事としてのSDGs」を体感的に理解したい方

体験者様の声

「SDGsを数字や言葉でなく、体験を通じて理解できた」
「短い時間で経済・環境・社会の相互関係を実感できた」
「自分の選択が未来に影響することを肌で感じた」そ
「チームビルディング的な要素も併せ持ち、組織内の対話や気付きにもつながると感じた」
【持続可能性の概念と企業活動との関係性を体験を通じて腑に落ちることができた】

講師プロフィール

吉田 省三 (よしだ しょうぞう)

- かわさきSDGsゴールドパートナー ●川崎SDGsプラットフォーム健康経営分科会長
- かながわSDGsパートナー ●脱炭素アクションみぞのくち推進会議 メンバー
- 神奈川大学エクステンション「スポーツSDGs」講座 講師
- これまで3,000人以上にSDGs・健康経営に関する講座を実施
- 一般財団法人国連支援財団 賛助会員 ID No. : 214008
- 一般社団法人国連支援SDGs促進協会、SDGs講座企画/作成/運営担当

※実践心理学・脳科学を活用した人材育成を専門とし、SDGsやESG、健康経営を「ビジネスゲーム体験により自分ごと化する」研修を数多く実施。企業研修・学校教育・地域活動など幅広い現場で実績を持つ。

ベ ジ チ エ ツ ク

11月18日 (火)



川崎市SDGsプラットフォーム
「健康経営を探究し構想し実現を目指す分科会」主催イベント

感染対策を経営視点で理解する ビジネスゲーム **無料** 体験講座

■ 集団感染の全体像と本質を短時間で理解

舞台は小規模な介護施設。しかし、そこで起こる意思決定や行動の連鎖は、一般企業にも置き換えて考えることができます。組織としての感染リスクマネジメントや、健康経営の基盤づくりを“体感的”に学べるプログラムです。

■ 座学では得られない「実践的な学び」

感染拡大を防ぐために、個々の判断が組織全体にどう影響するのかをリアルにシミュレーション。講義では得にくい「行動変容のきっかけ」と「経営的視点でのリスク対応力」を身につけられます。

■ チームで協働し、危機を乗り越える

ゲームの中では、参加者同士の連携が不可欠。感染対策を通じて、社内コミュニケーションの質やチームワークの重要性を再認識できます。健康経営の要である「組織の健康力」を高める体験です。

■ 健康経営・BCP（事業継続計画）に活かせる学び

一人ひとりの行動が、組織全体の安全と事業継続に直結することを実感。感染症対策の理解を超え、従業員の健康管理と企業リスクマネジメントを統合的に考える力を養います。

こんな方におすすめ

- 感染対策の基本と組織対応を実践的に学びたい方
- 健康経営推進や感染症BCP策定を担当する経営者・人事・総務部門の方
- 「自分事としての健康管理・感染対策」を社員に浸透させたい方

日時

令和7年11月18日 (火) 13:30~16:00
※開場13:15 **※切：11月15日 (土)**

開催場所

明治安田生命保険相互会社 川崎支社 川崎駅前営業部
川崎市川崎区砂子2丁目4-1 3 川崎ダイヤビル 6F

お申込
定員

<https://peatix.com/event/4664221>

定員24人※1企業・団体ご参加2名様まで

お問合せ

「川崎市SDGsプラットフォーム 健康経営分科会」事務局：吉田
メール：inform@sei-ltd.com 電話 090-3225-2106

健
康
経
営

地
方
創
生

2月20日（金）

フ
イ
ジ
カ
ル



川崎市SDGsプラットフォーム
「健康経営を探求し構想し実現を目指す分科会」主催

組織活性化実践 **無料** 体験講座 ビジネスゲーム & フィジカルトレーニング ～生産性向上・離職率低下・業績アップを実現～

中小企業の経営層や総務担当者が抱える課題である「**生産性の向上**」「**社員の離職率低下**」「**チーム力強化**」を、楽しく効果的な体験を通じて解決することを目指した体験講座で、**戦略的思考を鍛えるビジネスゲーム**と**科学的根拠に基づいたフィジカルトレーニング**を組み合わせた、画期的な課題解決プログラムです。

健康経営という言葉にとらわれず、**即効性のある成果**にフォーカスし、**組織のパフォーマンスを根本から向上**させる仕組みを学びます。

日時

令和8年 2月20日（金） 14:00～16:30
※ 開場 13:45
※ 切：2月16日（月）

開催場所

明治安田生命保険相互会社 川崎支社
川崎駅前営業部川崎ダイヤビル 6F会議室
川崎市川崎区砂子2丁目4-13

募集定員

30人 ※1企業（団体）様のご参加は3名様まで

申込・問合せ先

申込み：<https://peatix.com/event/4811896>
問合せ：「健康経営分科会」事務局（担当：吉田）
メール：inform@sei-ltd.com TEL：090-3225-2106



体験者様の声

- **会社の発展には従業員の健康が不可欠**
・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だったが、従業員が健康な状態ないと、会社の発展につながらないということがよく分かった。
- **当たり前だけどできないことに気づけた**
・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としてもいい研修だと思えます。
- **フィジカルトレーニングの重要性を知ることができた。**
・職場でも出来そうなフィジカルトレーニングを体験して、会社で習慣づけられそうと感じました。

川崎市SDGsプラットフォーム分科会とは？：かわさきSDGsパートナー（川崎市認証）が協力・連携し、お互いの強みやノウハウを活かして、自主的に活動することを目的に設置

ト
レ
ー
ニ
ン
グ

2月20日 (金)

ビ
ジ
ネ
ス

この講座は、健康経営を考える「きっかけ」にも最適ですが、それ以上に、**実際に業績向上**を目指す全ての企業におすすめです。
運動が苦手な方でも楽しめる内容で、「**気づいたら成果が出ていた**」と感じていただけるはず
です。ぜひ、ご参加ください！

人生100年時代を見据えた**ビジネスアスリート**

講義 10:00~11:00

- Physical Context (フィジカルコンテキスト) は、ビジネスパーソンや一般の方々のパフォーマンスアップ、体力づくりのためのプログラムを提供いたします。
- 日々いろんなことに挑戦している経営者はもはや**ビジネスアスリート**です。経営者でなくとも仕事や日常生活でより良いパフォーマンスを上げるために、**フィジカルトレーニング**は欠かせません。おひとりおひとり様の体力に合ったプログラムを体験いただけます。



講師
株式会社 Physical Context 代表取締役 中村波雄
柔道男子日本代表ストレングス担当(2001~2008年)
日本オリンピック委員会 柔道競技 情報戦略スタッフ(2001~2012)

ビジネスゲームで**自社の健康経営をシミュレーション体験**

講義 11:00~13:00

生産性の向上と
組織の活性化

離職職員が減少

業績向上や
株価向上

- 従業員に、自分の役割を明確にするための社内コミュニケーションスキルを向上させることで、**離職予防**に効果性をもたらします。
- 単なる「健康経営優良企業」の称号だけではなく、**非財務価値**の**意識向上**で社内の風通しが良くなり社員の生産性がアップします



講師
株式会社エス・イー・アイ (略歴:SEI) 代表取締役 吉田省三
ポジティブ心理カウンセラー(2019年~)
川崎市SDGsプラットフォーム健康経営分科会 会長(2020年~)
一般社団法人 国連支援SDGs促進協会 理事(2022年~)

ビジネスシミュレーションゲーム

それぞれのゴールを持つ
8人の社員となって



会社の増収増益のため奮闘しよう！

従業員の健康を意識した経営とSDGs

- 従業員の幸せ、やりがいを重視、目標設定がなされている
- チームビルディング、適材適所、アイデアカ、実行力
- 部門間連携、相互理解、全体把握、情報がオープン
- 体力、精神、信頼、資金全てにおいて適正経営
- 以上の取り組みが浸透し定着していくとジェンダー平等にもつながります



ト
レ
ー
ニ
ン
グ

今までの分科会活動の**集大成**として2025年12月に川崎市へ提案

川崎健康経営認証応募要項(私案)

川崎市内事業所における健康経営の推進を目的とし、経営的視点で従業員の心身の健康づくりを支援することが求められています。

健康経営体制を構築して、計画的に、健康支援(健康経営シミュレーション研修とフィットネストレーニング等)の取組みによって、主体的に健康経営の実践力を高め、組織の活力／生産性向上につなげます。

1. 目的

川崎市内事業所にて、経営的視点で従業員の心身の健康づくりを行う「健康経営」の推進を目的とする。

2. 応募対象

川崎市内に本社または主たる事業所を置く民間企業、公的機関、団体など(規模・業種不問)。

3. 応募期間

令和〇年〇月〇日～令和〇年〇月〇日(横浜市と同時期を想定。年度ごとに決定)。

4. 認証区分

- ・スタンダード…かわさき健康経営宣言の提出と審査承認
 - ・ゴールド…かわさき健康経営宣言・健康経営実施計画書の提出と審査承認
- ※かわさきSDGsパートナーと同様の認証区分

5. 応募要件

(1) スタンダード

- ・かわさき健康経営宣言の提出
- 代表者による健康経営宣言を含める(フォーマット例を提供)。

(2) ゴールド

- ・かわさき健康経営宣言の提出
- ・健康経営実施計画書の提出
- ・取組体制
 - ・健康経営推進責任者(経営層)の設置
 - ・定期的報告・連絡・相談のルール整備

(3)健康課題と取組計画

(計画例)

- ・健康経営シミュレーション研修を活用した課題抽出と気づき共有
- ・健康診断、ストレスチェックの確実な実施
- ・フィットネストレーニング(ビジネスアスリート)導入の実施体制と計画(期間、頻度、参加人数、メニュー概要、担当講師等)

(4)実施記録

- ・(3)の実施内容を記録する

(5)継続性と定着

- ・年次計画に基づく継続実施の体制
- ・担当者研修、メンバー育成による社内展開計画
- ・次年度以降の改善施策の意思決定体制

6. 提出書類

- ・応募申請用紙(本市所定様式)
- ・スタンダード・・・かわさき健康経営宣言書
- ・ゴールド・・・かわさき健康経営宣言書・健康経営実施計画書

7. 審査の流れ

- ・書類審査
- ・専門家等の審査会による審査

8. 認証後のフォロー

- ・認証企業同士の交流会
- ・SDGsプラットフォームおよび市広報による認証企業のPR支援
- ・ゴールド認証後、健康経営実施計画書の結果報告(年1回のPDCA確認)
- ・健康経営シミュレーション研修・フィジカルトレーニングの実施フォロー(専門家派遣等)

ポイント

構成明確化

横浜の構成(目的、区分、提出書類など)を踏襲しつつ川崎版にアレンジ

健康経営シミュレーション研修&フィジカルトレーニングの明示

他認証項目と並列的に配置し、必須応募要素として盛り込

認証後支援も明記

継続的な取組促進と成功事例共有の仕組みを補強

かわさき健康経営宣言

会社等の代表が、健康経営に対するコミットメントを記入してください。

健康経営に関する具体的な行動

1. 健康経営に関する体制作り

社内等での健康経営推進組織を記入してください

2. 具体的な健康作り施策

社内等で具体的に行う健康作りを記入してください

3. SDGs・サステナビリティとの関連性

SDGs の目標・ターゲットから社内で行う健康経営施策を記入してください

年 月 日

会社名等

氏名

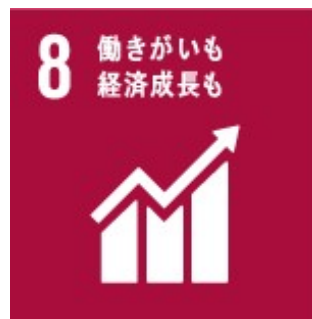
国連が目指す持続可能な開発目標(SDGs)の達成に寄与する健康経営の価値

SDGs17のゴール全てに健康経営は繋がりを見いだされますが、特に、

SDG 3 「すべての人に健康と福祉を」

SDG 8 「働きがいも経済成長も」

SDG 10 「人や国の不平等をなくそう」



などに関連し、健康経営は従業員の健康と福祉を向上させることで、
経済成長と社会的平等を促進する手段とされています。

SDGs、ESG、健康経営は、相互に深く関連しています。

健康経営を実践することは、従業員の健康を守りながら、企業の長期的な競争力を高め、持続可能な社会の実現に貢献するための重要な手段です。これらの概念を統合的に捉え、実践することで、企業は持続可能な発展に寄与し、社会全体の幸福を促進することができます。それは、企業のSDGs経営とESG経営の取り組み促進を意味します。

SDGsの目的

世界のすべての人々の経済的社会的福祉が確保されて、恒久的な平和と安全が2030年に実現するよう、今の我々の世界を変革すること ⇨「目標達成」

ESGの目的

非財務評価の「環境破壊」や「人権侵害」など国際的な規範にもとづいて、最低限の基準に達していない企業を投資対象から除外すること ⇨「課題解決」

健康経営の目的

従業員の健康と福祉を優先し、職場環境を改善して生産性と企業の持続可能な成長を促進し、経済的・社会的価値を同時に追求すること ⇨「生産性向上」

SDGsとESG、健康経営の概念図



健康経営

~その背景と推進フレームワーク~

**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。**

企業に求められるSDGs健康経営哲学①

SDGs健康に取り組む企業には、

「陰徳善事」ではなく

「陽徳善事」**social goods**

が求められている。

日本企業の多くは、三方よしの精神を持っている
地域や社会全体を考える経営哲学が根付いている

三方よし + 陽徳善事が企業の永続性へ繋がる

日本の企業は元々健康経営的である

日本型経営の特徴
三方良しと健康経営

欧米型経営の特徴

売り手良し
買い手良し
世間良し



雇い手良し
働き手良し
会社良し



経営を
合理化して
株主の利益の
最大化をはかる

||

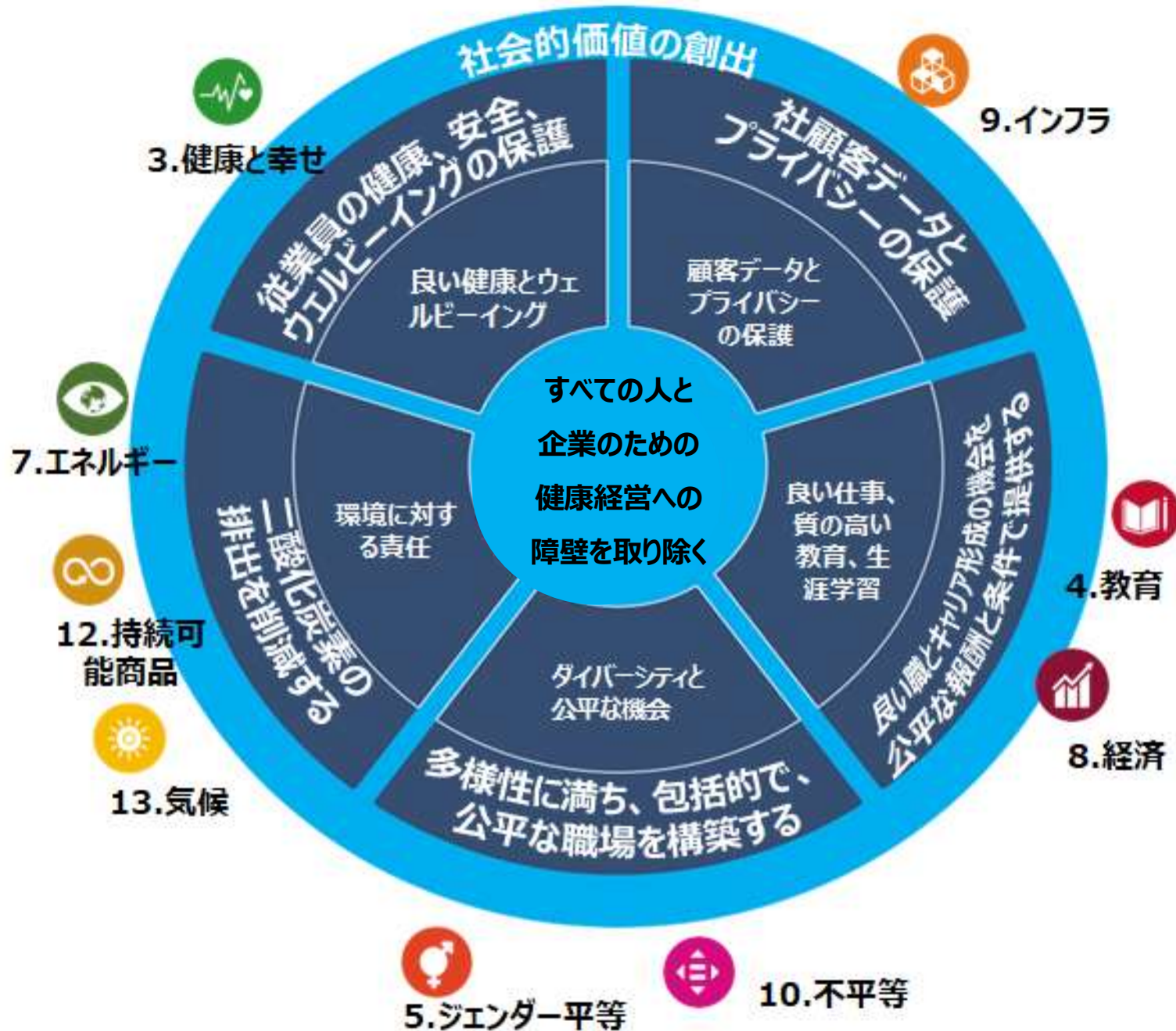
健康経営

移行期



粉飾決算
不正行為
行きすぎた
グローバル化

我々のパーパス: すべての人と企業のための健康経営への障壁をなくす



企業に求められる健康経営哲学②

企業には、

本業の収益向上 = 健康経営の取り組み

という経営方針が求められる。

日本企業は経営が存続している以上、

本業において健康経営が存在し、

ステークホルダーに認知されると地域社会から求められる企業になります。

企業に求められる健康経営哲学③

健康経営には、

「絶対評価」ではなく「相対評価」

が求められている。

他者を否定する絶対評価では、持続可能な社会作り、企業作りは前進しない。

経済活動を完全にストップするのは非現実的。

自分と他者を比べるのではなく、

過去の自分と今の自分と未来の自分を相対的に評価しながら

成長する経営姿勢が求められる。

企業に求められるSDGs健康経営哲学④

健康経営は、

収益向上を目的に健康経営に取り組む→×
健康経営に取り組んだ結果、収益が伸びる→○

収益向上の手段として健康経営を捉えると、**健康経営ウォッシング**が起きてしまう。

本業の価値が健康経営の視点で

共感性を生み支持されるので収益が伸びる。

この経営哲学の違いは先々大きな差を生みます。

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

経済



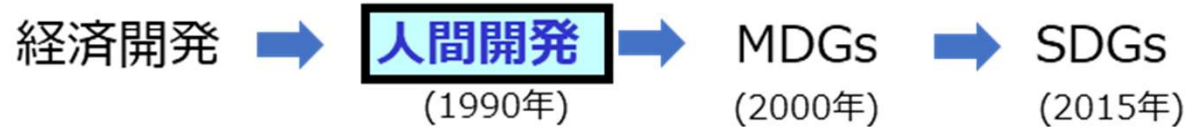
環境



社会



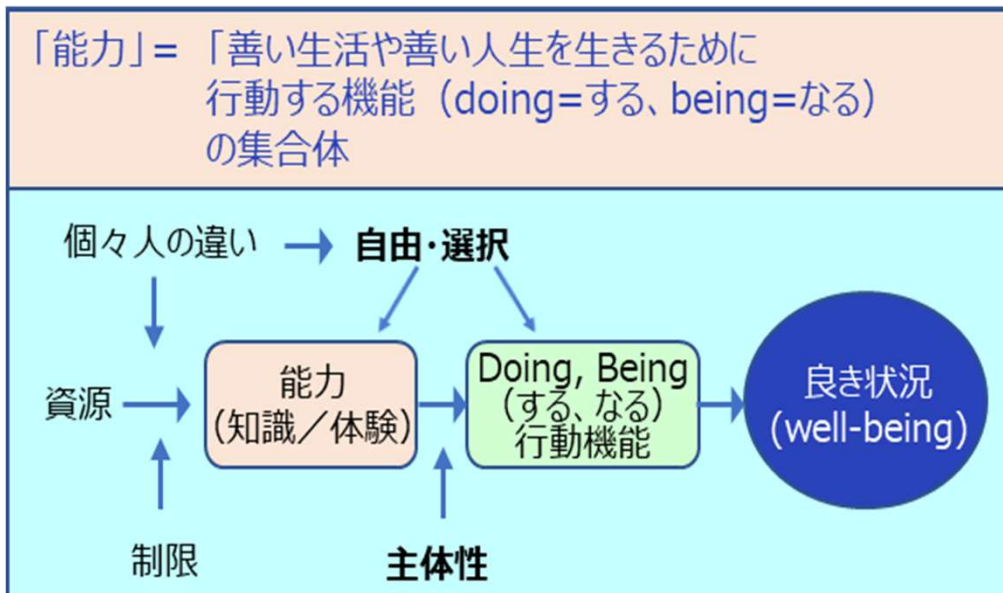
SDGs健康経営の背景①



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」「人前で恥ずかしく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

SDGs健康経営の背景②：地球サミット

1992年 @リオデジャネイロ

初の地球サミット「国連・環境開発会議」

- ・アジェンダ21
- ・気候変動枠組条約
- ・生物多様性条約

cf. 伝説のスピーチ（セヴァン・スズキ）

<https://www.youtube.com/watch?v=NOGsScywvx0>

1992年の地球サミット（リオデジャネイロ）にて、当時12歳の少女が自費でリオまで渡り、後世に語り継がれるスピーチを行いました。いま聞いても響く内容で、このときから約30年間、「人類は地球の環境を守るためにどれだけのことをしてこれたのだろうか」と考えさせられます。



SDGs健康経営の背景③：MDGs（ミレニアム開発目標）

- ◆ 2000年の国連ミレニアム宣言等がベース。貧困撲滅が究極目標
- ◆ 2015年までに達成すべき目標が設定（8目標、21ターゲット）
- ★達成例 極度の貧困の半減 1990年：世界の36% → 2015年：12%

ミレニアム開発目標 (MDGs) Millennium Development Goals



極度の貧困と飢餓の撲滅

- 1日1.25ドル未満で生活する人口の割合を半減させる
- 飢餓に苦しむ人口の割合を半減させる



初等教育の完全普及の達成

- すべての子どもが男女の区別なく初等教育の全課程を修了できるようにする



ジェンダー平等推進と女性の地位向上

- すべての教育レベルにおける男女格差を解消する



乳幼児死亡率の削減

- 5歳未満児の死亡率を3分の1に削減する



妊産婦の健康の改善

- 妊産婦の死亡率を4分の1に削減する



HIV/エイズ、マラリア、その他の疾病の蔓延の防止

- HIV/エイズの蔓延を阻止し、その後減少させる



環境の持続可能性確保

- 安全な飲料水と衛生施設を利用できない人口の割合を半減させる



開発のためのグローバルなパートナーシップの推進

- 民間部門と協力し、情報・通信分野の新技术による利益が得られるようにする

※ MDGsの8つのロゴは「(特活)ほっとけない 世界のまずしさ」が作成したもの

健康経営の経営効果

企業から直接受注、間接受注が増加する
消費者に選ばれるようになる
価格競争に巻き込まれない

業績

働く社員の内発的動機が発揮される
優秀な社員が集まり、定着する
社員のモチベーションと業績が向上する

人財育成

経営者も社員も幸せに働くことができる
(ウェルビーイングの向上)

社員満足度

戦略的健康経営の成功要因

経営理念に内在する**社会貢献性を発見**する

SDGsの視点を**本業と経営**に取り入れる

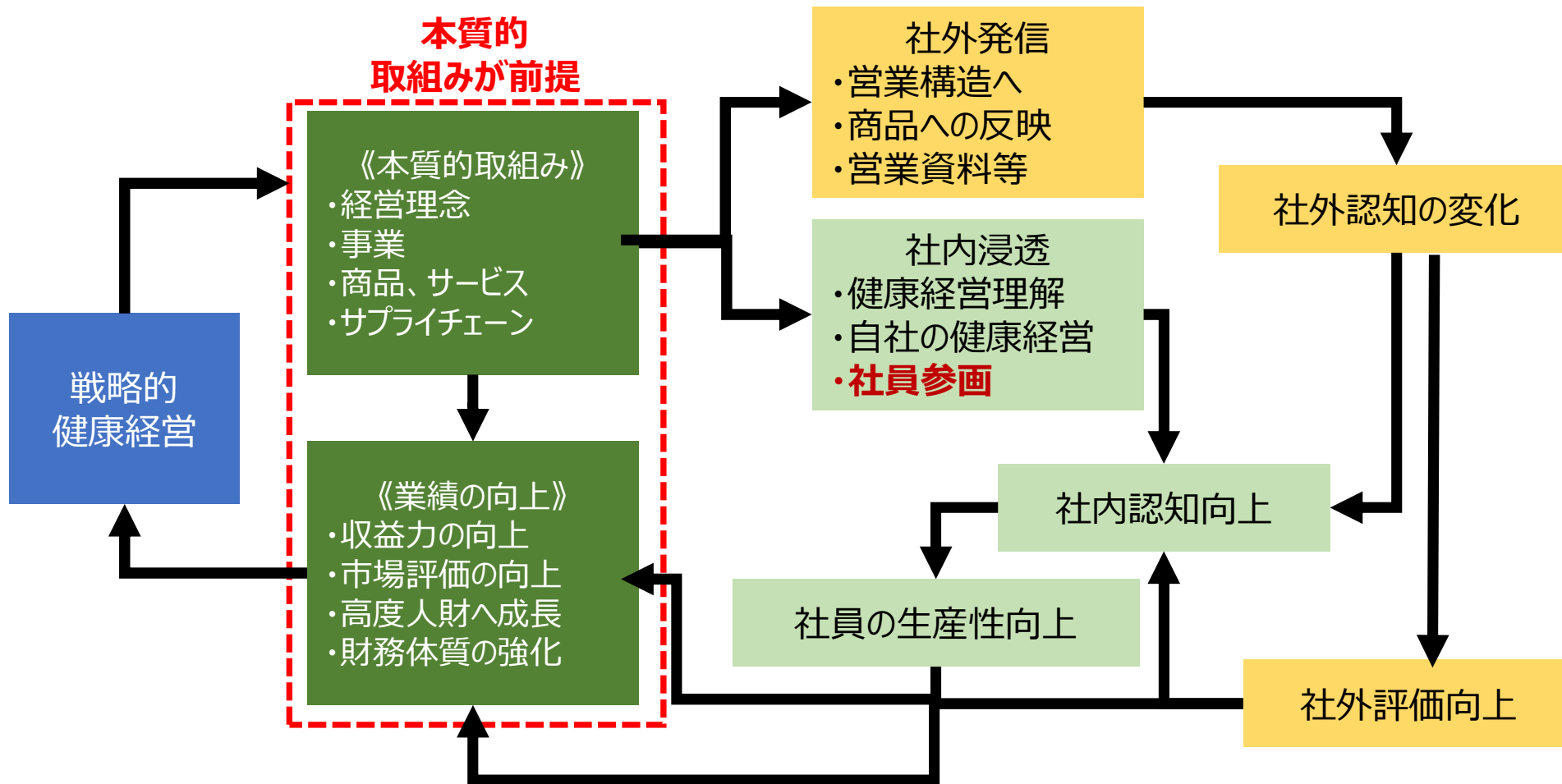
◎ **社内（全社員）浸透活動**の取り組みは**最優先**

社外評価向上を実現する**具体的**取り組み

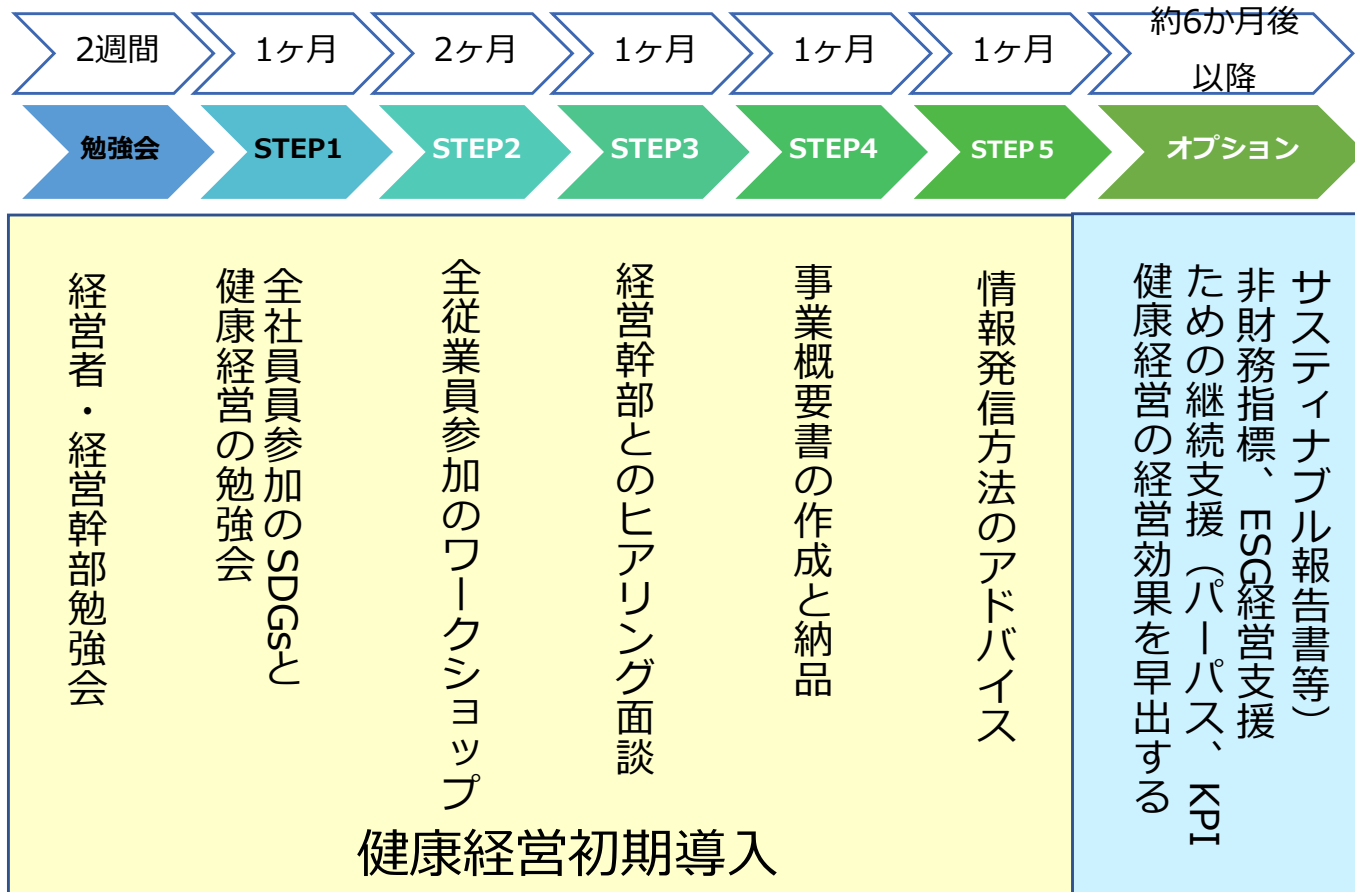
社内外における自社の認知評価の**“質”**改善

本業が改善し、地域に求められる企業へと成長

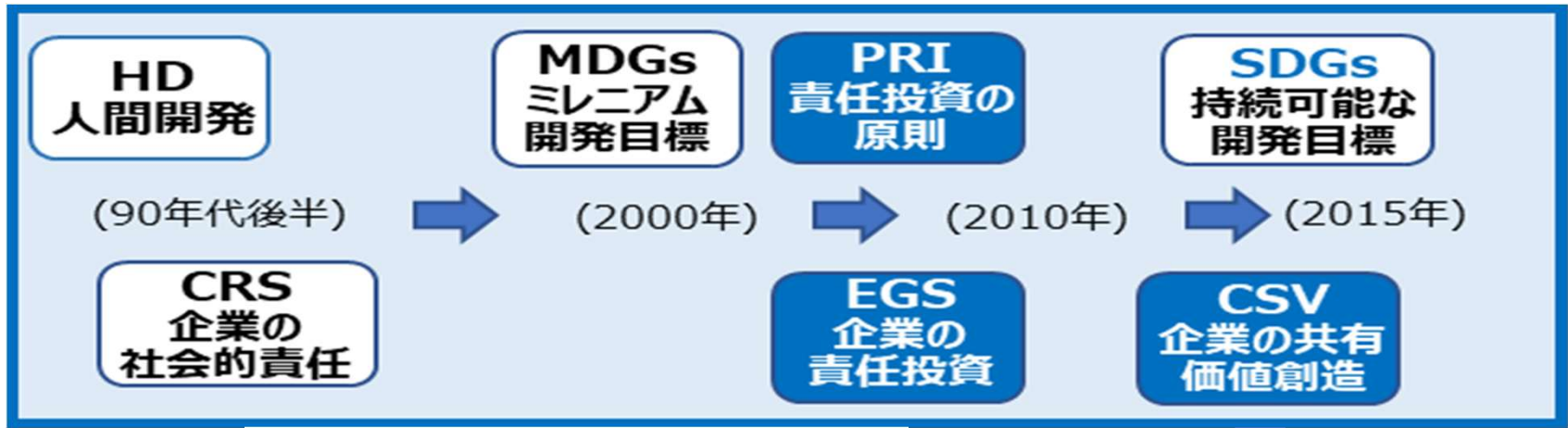
戦略的健康経営の体系図紹介



健康経営導入プロセス (初期導入→戦略的健康経営→ESG経営)



経営価値のシフト：ESG投資と共有価値が利益と結びつく

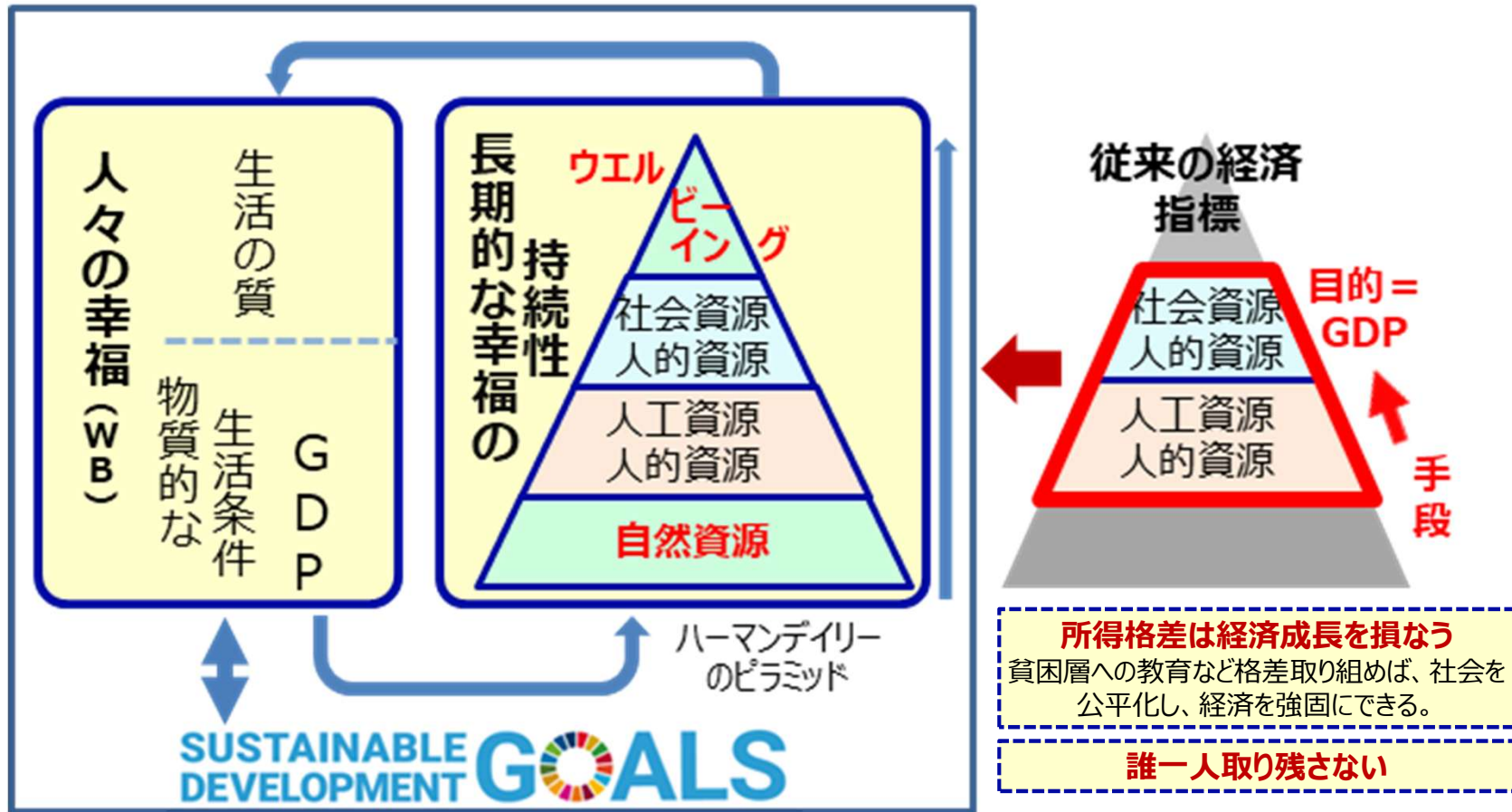


本業を通じて、社会課題 (SDGs) に取り組むことで顧客や投資機関などと価値を共有する。

社会貢献と収益が同時に実現



図1 OECDウェルビーイング(幸福)指標の枠組み



出典：OECD ウェルビーイングの枠組み(2011)より作成

OECD ウェルビーイング (幸福) 指標の 枠組み

長期的な幸福(WB)の持続性

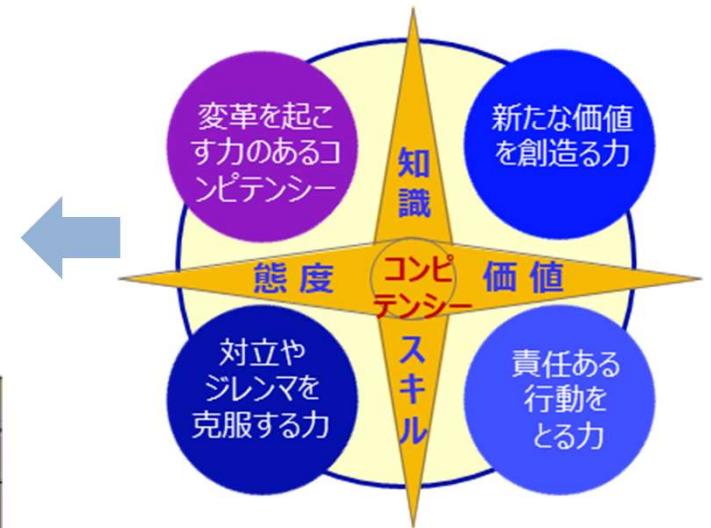


所得格差は経済成長を損なう
 貧困層への教育など格差取り組めば、社会を公平化し、経済を強固にできる。

OECD ウェルビーイングとSDGsの関連

	OECD ウェルビーイング指標	SDGs
物的条件	雇用と収入	8. 経済 9. インフラ
	所得と資産	1. 貧困 2. 食料 10. 不平等
	住居	1. 貧困 3. 健康
生活の質 (QoL)	仕事と生活のバランス	3. 健康 5. ジェンダー平等 8. 経済
	生活の安全	16. 司法
	健康状態	3. 健康
	市民参加	5. ジェンダー平等
	環境の質	6. 水 7. エネルギー 12. 持続可能商品 13. 気候 14. 海 15. 生物多様性
	教育と技能	3. 健康 4. 教育 5. ジェンダー平等
	社会的つながり	11. 街づくり 17. 実施
	主観的幸福	1~17すべて

OECD 学びの羅針盤

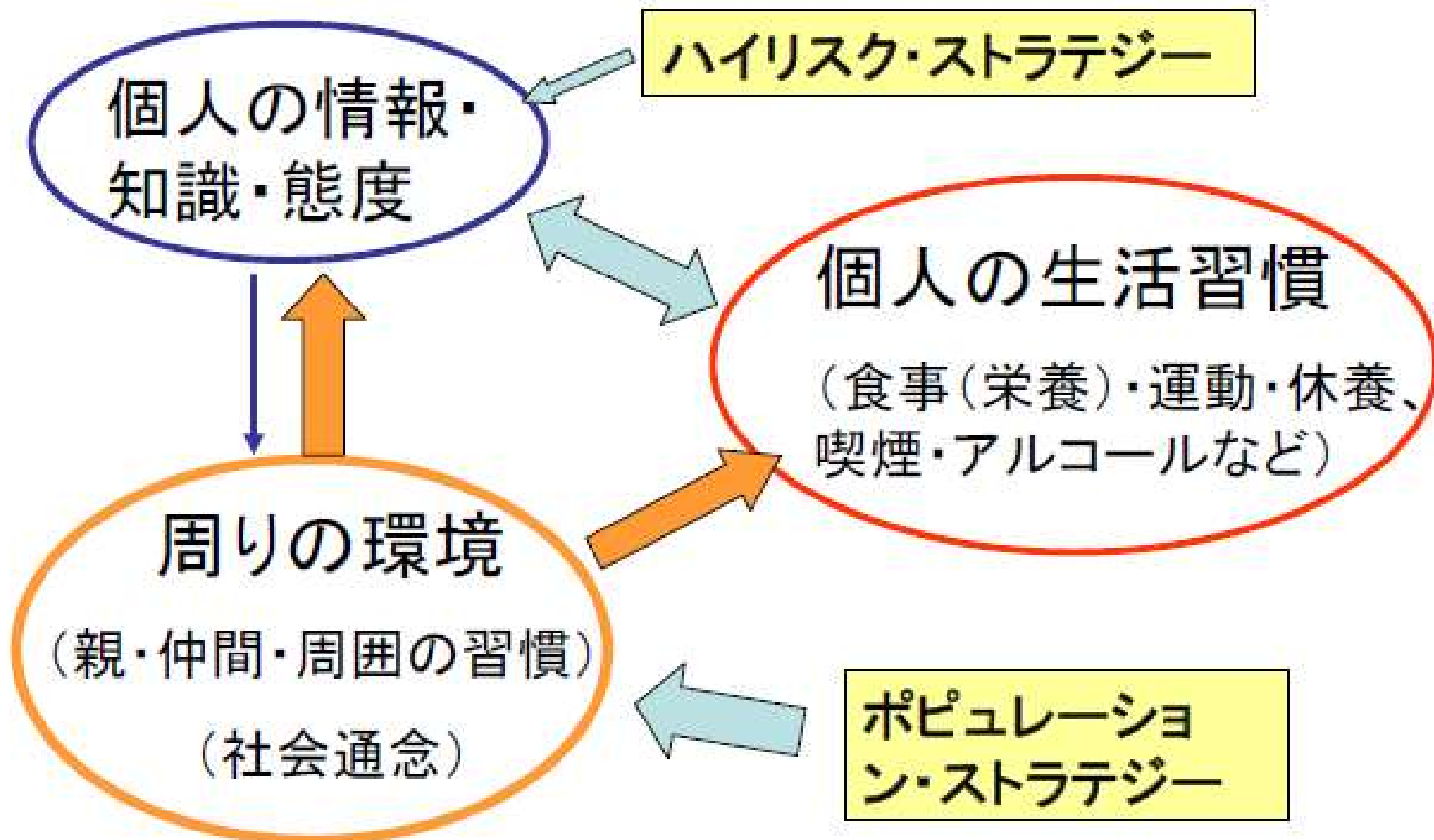


OECDは加盟国の教育の指針も提示

日本も新指導要綱やSDGs教育に反映している

出典：OECD ウェルビーイングの枠組み(2011)、Measuring Multidimensional Well-being and Sustainable Development(OECD, 2016)などより作成

自分の生活習慣は自分で決めていない
ハイリスク・ストラテジーとポピュレーション・
ストラテジーの組み合わせが重要



事業概要書から自社の健康経営戦略を構築する

- 自社の経営理念、事業、提供商品やサービスの健康経営をストーリー化する
- 社内の就業規則、福利厚生活動など社員向けの取り組みを健康経営の視点で置き換えて社内浸透を行う
- SDGs健康経営ストーリーを定め、**収益向上 = 健康経営への貢献という図式**を描く
- 自社の経営戦略をSDGs健康経営でより達成しやすいものにする

生成AIに健康経営のイメージ画像を作成していただきました



健康経営を探求し構想し実現を目指す健康経営分科会にご協力ありがとうございました