



例会日・毎週月曜日 12:30～13:30	創立・1980年5月19日	会長 野尻 信晴
例会場・ホテルニューオータニ高岡	認証・1980年6月12日	幹事 吉谷奈艶子
	国内創立順位・1489	会報委員長 魚住 晃一

第1814回 例会 5月 31日 (月)

◇点 鐘 =省略=

◇ソング =省略=

◇ゲスト並びにビジターの紹介

ゲスト：株式会社 永田メディカル  
常務取締役 仙石 祥枝 様

◇会長挨拶ならびに報告

皆さんこんにちは。昔、孫の七五三のときに神社に行ったら、葉っぱが7・5・3枚とついている木があり、聞くと「ムベの木」というアケビ科の植物でした。友達に種を貰って植えてみると、1年目は3枚、その次が5枚、次が7枚と、約7年がかりで7枚揃いました。



今日は、健康についてお話していただけるそうで、仙石さま、よろしくお願ひいたします。

最近、健康のためなら命も要らぬという人が増えています。近所の奥様が、痩せるために犬と一緒に散歩していますが、一向に奥様は痩せず犬ばかり痩せています。

また、高岡西 RC から、お互いに経費がかかるので高岡北 RC と一つの事務所にしてはどうかという提案がありました。また、検討していきたいと思ひます。

◇幹事報告

1) 配布：①会報 NO.38 (メール送信・Web 公開)

◇出席報告 出席者 18名 メイクアップ済 0名

名誉会員	会員数	本日の出席率	5/17 例会 修正出席率
1名	36名	75.0 %	63.64 %

◇本日のプログラム (担当：幹事)

卓話「健康経営×ワークライフバランス」

株式会社 永田メディカル

常務取締役 仙石 祥枝 (せんごく さちえ) 様

本日はこのような機会をいただきまして、誠にありがとうございます。私は、高岡の永田メディカルに勤めて20年になります。高岡で生まれ育って今は射水に住んでおります。これからの社会の発展のためには健康が大事と思ひながら、なかなかお伝えする場が無かったので、本日皆様にお伝えできる機会がいただけて本当に光栄に思っております。皆様にはどこかしらでお会いしているかも知れませんが、また、父 (永田義邦 PG) もお世話になっております。

本日お伝えしたいのは、ワークライフバランス・健康経営についてです。あえて健康経営・ワークライフバランスのコンサルタントとしてお時間を頂戴しました。

**自己紹介：仙石 祥枝**  
株式会社永田メディカル 常務取締役  
健康経営×ワークライフバランスコンサルタント



1993年 東京の広告代理店で営業デスク  
2001年 株式会社永田メディカル入社  
介護施設の開設～医療施設のコーディネイトに従事  
2015年 介護部門の責任者に 60名の部下を持つ  
2017年 健康経営の取り組み開始  
2021年 健康経営×ワークライフバランスコンサルタントとして活動開始

■介護部門60名と小さな営業チームの責任者となり、健康経営を実践するだけでなく働き方改革の取り組みも実践。富山県「働き方改革実践モデル企業」に参加。  
■これまで、医療介護業界で関わり、健康経営のコーディネイトもスタートするが、ハードすぎでなく、ソフトも手探りで。  
■働き方改革社内でも広められ、永田メディカルグループ全体に社外展開する。  
■働き方改革実践講座も開催して、グループ全体の取り組みに発展。

**【資格】**  
インテリアコーディネーター・二級建築士  
ワークライフバランス認定コンサルタント・  
健康経営エキスパートアドバイザー  
銀座コーンクスクール認定講師  
健康管理士

自己紹介をさせていただきますと、株式会社永田メディカルの常務取締役として、4月から従事しております。若かりしころは東京の広告代理店で営業デスクをしていました。東京の会社でも「チーム力」という言葉があり、チームで一つのことを達成していくという働き方を実現しているので、とても楽しくやりがいを持って働いておりました。家業もあり富山に戻りまして、2001年に永田メディカルに入社しました。介護施設の立ち上げ、

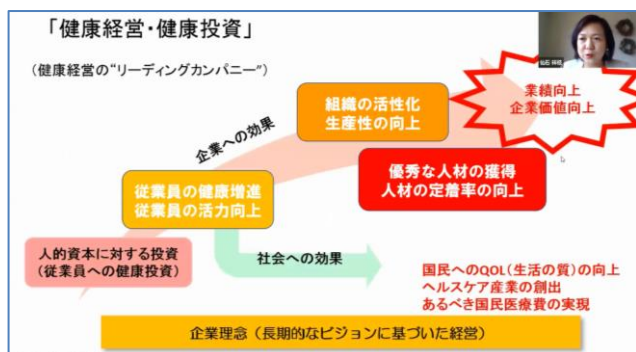
医療施設のコーディネイトに従事し、障害者施設の運営の支援も行っておりました。そこで悩んだのが、個人商店的な働き方、つまり1人で営業して1人で悩み、相談する人もいないという環境で営業活動をしていまして、「1人営業部長」「1人営業マン」という働き方をずっとやっておりました。

転職が訪れたのが2015年です。当社の方で立ち上げていた介護部門の責任者になりました。立ち上げるのと部下を持つのは大違いで、今まで一人で営業をしていたので、人をどう育てるかを全く知らないままでした。悩みながら出会ったのが、2017年「健康経営」です。高い給料はあげられないけれども、みんなが健康であってほしい、その価値観を皆にプレゼントしたい、そのような思いで健康経営に取り組み始めました。健康経営を取り組む上で、健康経営だけではなく働き方改革も取り組んでいき、一人でも多くの人にお伝えしたいと思い、この4月から健康経営・ワークライフバランスコンサルタントとして活動しております。

私自身の健康経営とワークライフバランスの取り組みといたしまして、働き方改革に取り組み、昨年度、富山県の働き方改革実践モデル事業に参加しました。富山県からお墨付きをいただき、実際に働き方改革をやってみました。私自身、医療や介護などの「ハード」は立ち上げられるのですが、人材を育成することが出来なかったという反省を含め「ソフト」の面でも学びを進めてまいりました。その様子を見ていた会長の永田義邦が、働き方改革をグループ全体に広げようということで、4月に全グループ430名で働き方改革の実践講座をオンラインとリアルのハイブリットで開催しました。グループ全体で取り組みを実践しております。

資格はインテリアコーディネーターと2級建築士ですが「ソフト」人を育てることが全く無かったので、ワークライフバランスコンサルタント、健康エキスパートアドバイザー、銀座コーチングスクール、健康管理士と、まさに健康経営を実現するために自分はどうしたら良いのかというところで、学びを深めてまいりました。

本日のゴールですが、「健康経営、働き方改革の必要性を知る」「健康的に働くことを意識できるヒントを持ち帰る」です。まずは健康経営×ワークライフバランスの必要性を知るところからはじめましょう。

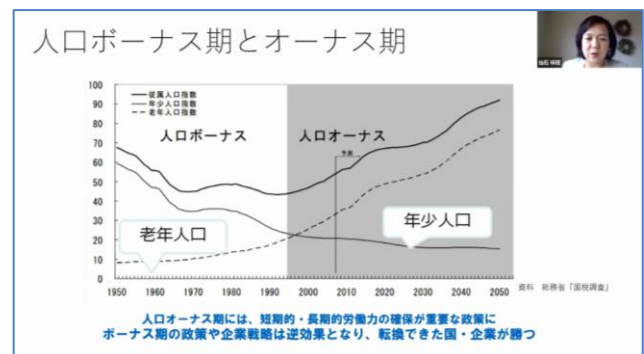


企業理念に向かい、それを実現するために、まずは人的資本に対する投資、従業員の健康に対して投資をしていくことが、経営戦略となり、健康経営の第一歩になり

ます。従業員が健康増進をしていくうちに、活力が向上し、企業の効果としては、組織が活性化し、生産性の向上し、業績が向上し企業価値が上がります。企業イメージが上がることで、優秀な人材の確保、人材の定着率の向上が見込まれます。社会への効果もあり、国民へのQOL(生活の質)が上がります。ヘルスケア産業の創出され、あるべき国民医療費の実現、無駄な医療費がなくなります。



ワークライフバランスとは、仕事の中で、生産性の向上、所定外労働の減少、人件費の削減、社員のモチベーションをあげることにより、社員自身が生活の中で、プライベートのスキルが向上し、心身のリフレッシュが図られ、余裕ある育児・介護、多様な働き方ができるということで、生活の充実によって、仕事の効率・パフォーマンスが向上し、短時間で仕事の成果を出せる、プライベートに時間を使えるという好循環のことです。



なぜ健康経営やワークライフバランスがうたわれるようになったかということ、人口ボーナス期と人口オーナス期という考え方があります。従属人口指数という、一人あたりが支えなければならない人口の指数になります。一人あたりが支えなければならない年少人口が非常に重要です。これからの子供たちをたくさん育てることは、経済の発展を意味します。今現在は一人あたりで支えなければならない人口の老年人口がどんどん増えていき、年少人口が減っていくことで、これからの経済の振興が非常に心配です。人口ボーナス期は1990年の半ばに終わっています。人口ボーナス期が終わるとその国には二度と来ないといわれています。では、人口オーナス期になるともうチャンスが無いのかというところではありません。短期的・長期的な労働力の確保が重要な政策になり、ボーナス期にやっていた政策や企業戦略は逆効果となり、転換できた国や企業が勝ちます。

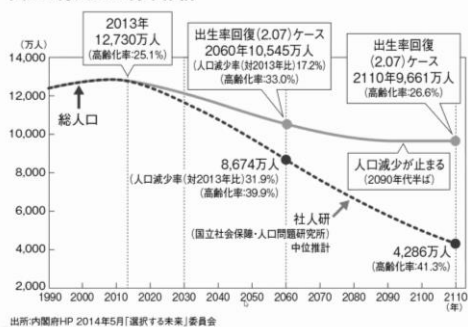
## ボーナス期とオーナス期の働き方



- ・まだ労働に参加できていない人（女性、障がい者、介護者）をどれだけ参加させられるか。
- ・少子化対策として真に有効な対策をどれだけできるか

ボーナス期は、なるべく男性が働く、なるべく長時間働く、なるべく同じ条件の人をそろえる、そうすることで、爆発的に経済が発展します。それに対して、オーナス期では、なるべく男女ともに働く、なるべく短時間で働く、なるべく違う条件の人をそろえる、といったことが求められています。生産人口のなかで、まだ労働に参加できていない人（女性、障害者、介護者）をどれだけ参加させられるか。少子化対策として真に有効な対策をどれだけできるか。それらが求められています。

図12 総人口の将来推計



2020年、働き方を転換できるかどうかの節目になっています。今ここで変わることによって、このまま下降していくラインが緩やかな曲線になります。2090年半ばに人口減少が止まるといふ明るい未来を内閣は示しています。

ここからは、事例を紹介いたします。

### 【事例】営業マンの男性35歳

残業が毎日9時までで、「昔は12時まで残業も当たり前だった」と上司がいうので帰らずらく、子供と遊ぶ時間もない。毎日、不眠に悩まされて、朝食ものどが通らないまま出社。

午前中は集中力がなく、食事もカップラーメンが多い。健診で要受診という結果をもらったけれど病院に行く暇がないのでそのままにしてある。

そんな、彼の職場で健康経営と働き方改革に取り組むとどうなる？



## Step1 経営者自らが健康経営を宣言

健康診断受診100%  
コミュニケーションの向上  
ワークライフバランス  
食事・運動の定着  
メンタルヘルスへの取り組み



## Step2 働き方改革はなぜ必要かを話し



## Step3 会社のいいところ 残念なところを話し合っ

- | いいところ  | 残念なところ   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・歴史のある会社</li> <li>・成長力のある業界</li> <li>・知名度のある会社</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・経営体質が古い</li> <li>・会議が長い</li> <li>・お互いのことを知らない</li> </ul> |



## Step4 チームメンバーのありたい姿を



### チームメンバーのありたい姿

- ①「定時に全員が帰る！」
- ②帰ったらどんなことがあるか妄想する
- ③健康チャレンジをみんなと実行
- ④自分の時間を運動や学びに使うように。
- ⑤職場内ではコミュニケーション向上。
- ⑥休んでも安心して仕事ができるようにする



100社あれば100通りのアイデアがある！

## Step5アクションプランを立てていく

- ①ランチをみんなといっしょに食べる日を作る
- ②勉強会・研修会などをお昼休みに開催
- ③ウォーキングイベント開催
- ④毎月働き方を見つめる会議を開催
- ⑤ライフシートを記入
- ⑥仕事のマニュアル化を進める
- ⑦情報の共有化を進める

組織の成功循環モデル (マサチューセッツ工科大学 ダニエル・キム教授 提唱)



### グッドサイクル

- ①関係の質：お互いに尊重し、一緒に考える
- ②思考の質：気づきがある。面白い
- ③行動の質：自分で考え、自発的に行動する
- ④結果の質：成果が得られる
- ⑤関係の質：信頼関係が高まる

### バッドサイクル

- ①結果の質：成果が上がらない
- ②関係の質：対立、押し付け、命令
- ③思考の質：面白くない、受身で聞くだけ
- ④行動の質：自発的・積極的に行動しない
- ⑤結果の質：さらに成果が上がらない

チームの関係性の向上が取り組みを促進！

## 仕事だけでなく生活も向上してくる

- 家族との関係が良くなる
- 自分の趣味や学びに時間が使える
- 家事の分担や子育ての時間が充実

働き方改革は  
楽しい！



## 組織の成功循環モデル

### グッドサイクル

- ①関係の質：お互いに尊重し、一緒に考える
- ②思考の質：気づきがある。面白い
- ③行動の質：自分で考え、自発的に行動する
- ④結果の質：成果が得られる
- ⑤関係の質：信頼関係が高まる

### バッドサイクル

- ①結果の質：成果が上がらない
- ②関係の質：対立、押し付け、命令
- ③思考の質：面白くない、受身で聞くだけ
- ④行動の質：自発的・積極的に行動しない
- ⑤結果の質：さらに成果が上がらない

チームの関係性の向上が取り組みを促進！

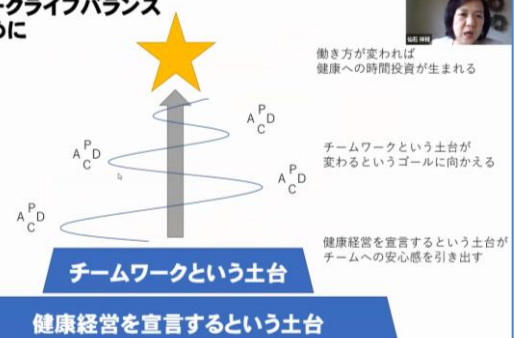
## この会社の健康課題と働き方の変化

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 残業が当たり前の職場<br><input type="checkbox"/> ストレスを感じている<br><input type="checkbox"/> 昼食時間も仕事をしながら<br><input type="checkbox"/> 仕事時間中に治療に行けず | <input type="checkbox"/> 時間を意識して生産性アップ<br><input type="checkbox"/> 社員間の関係性が向上<br><input type="checkbox"/> 休憩時間を確保<br><input type="checkbox"/> 治療支援を最優先課題に |
|--|---|



働き方と健康問題は対となっている。

## 健康経営×ワークライフバランスを実現するために



## 営業マンの男性35歳は

定時に帰る！  
働き方を変える！  
ことで生活も大きく  
変わりました！

- 定時に帰るために時間を意識
- 家族間との関係が向上
- ライフの時間を運動や学びに
- 集中して仕事に取り組むように
- 新しいアイデアで業績アップ
- 妻も仕事を見つける



## 最後に

働き方を変えて、健康的に生きることで、一人一人の人生が変わること、未来は変えられると信じています。そして、変わり始めたチームメンバーに心から感謝して、この「健康経営×ワークライフバランス」を皆さんにお伝えしていきます。

そして、子供たちに笑顔のある社会を残せますよう。

## 【まとめ】この取り組みの成功要因

- ①ランチをみんなといっしょに食べる日を作る
- ②勉強会・研修会などをお昼休みに開催
- ③ウォーキングイベント開催
- ④毎月働き方を見つめる会議を開催
- ⑤ライフシートを記入
- ⑥仕事のマニュアル化を進める
- ⑦情報の共有化を進める

コミュニケーションの向上に一番に取り組んでいる！

## 最後に

働き方を変えて、健康的に生きることで、一人一人の人生が変わること、未来は変えられると信じています。そして、変わり始めたチームメンバーに心から感謝して、この「健康経営×ワークライフバランス」を皆さんにお伝えしていきます。そして、子供たちに笑顔のある社会を残せますよう。

健康経営×ワークライフバランスコンサルタント  
仙石 祥枝