

連

載

健康経営トップランナー企業の取り組み

昨今、健康経営を経営戦略として積極的に取り組む企業が増えてきました。経済産業省などが健康経営を推進する企業を顕彰する「健康経営優良法人認定制度」では、中小規模法人部門で 2025 年度は 23,085 法人が認定を受けています。そのうち上位 500 法人に認定された埼玉県の【ブライト 500】の企業の先進的な取り組み事例を連載でご紹介します。

キャリア & ライフサポーターズ株式会社 代表取締役社長 ^{ささお} 笹尾 ^{よしこ} 佳子
リクルートから東京電力に転職。関連会社で 20 億円の赤字を抱えていた介護会社を 2 年で V 字回復。
中堅ゼネコンで人事役員を経験した後、健康経営コンサルタントの会社を立ち上げる。(法政大学評
議員、中小企業診断士、健康経営エキスパートアドバイザー、介護福祉士、キャリアコンサルタント)



第

13
回

自然体でつくる“頑張らない健康経営”

埼玉金周は、埼玉エリアで「1 日 1 組完全貸切の家
族葬専用の葬儀場」として、大切な人を想うその「心」
を丁寧にくみ取る「アットハートなお葬式」を提供す
る葬儀会社です。従来の葬儀会社が“職人依存型”で
あるのに対し、同社は特定の個人に依存しない組織づ
くりを重視し、誰が担当しても同じクオリティのサー
ビスを提供できる体制を強みにしたいと考えています。

健康経営についても、特別な施策として構えるので
はなく、日々の業務の延長線上で無理なく続ける「自
然体の健康経営」を実践しています。2023 年に健康
経営優良法人の認定を受け、2024 年ブライト 500、
2025 年ネクストブライト 1000、2026 年には再びブ
ライト 500 の認定を取得し、現在も継続して取り組
みを進めています。その根底にあるのが、内田社長の
経営哲学である「頑張らない、頑張らせない、嘘をつか
ない」という価値観です。「頑張らない」は、過度な努
力が余裕の喪失やサービス低下につながることへの戒
めであり、「頑張らせない」はお客様に精神的・金銭的

負担をかけないという姿勢を示しています。そして、
チームワークを大切にするために「嘘をつかない」こ
とを最重要視しています。

健康経営を始めた背景

健康経営への取り組みは、保険会社からの提案が契
機でした。従業員数が 50 名規模となり、ストレスチェ
ックなどの法定対応が求められる中で、企業として健
康管理に向き合う必要性を感じたといいます。ただし、
取り組み開始にあたり社長が掲げたのは「無理をしな
い」という姿勢でした。社長自身、「頑張りがすぎると逆
にストレスになる」と語り、健康経営を義務や負担と
して捉えないことを重視しています。この“自然体”の
姿勢こそが、従業員にとって取り組みやすい環境づく
りにつながり、同社の健康経営の基調となっています。

取り組み事例とその成果

同社の健康経営は、健康診断受診率 100%を維持し
つつ、派手な施策ではなく日常業務に自然に溶け込む
取り組みが中心です。ストレスチェック後には全従業
員を対象に店長との面談を実施し、業務内容や配置の
見直しにつなげています。こうした面談を通じて、パ
ソコン作業による目の疲れや肩こりなど身体の不調を
抱える従業員が多いことが明らかになりました。健康
アンケートでは、目の疲れや肩こり等の不調を自覚す
る社員が 66%を占めており、その結果を受けて、朝礼
時に日替わりでストレッチを行う時間を設ける取り組

Company Profile

株式会社 埼玉金周

住所：埼玉県ふじみ野市

■設立：1985 年

■代表者名：内田 安紀

■従業員数：社員 47 名

■事業内容：葬儀・法要・仏壇販売等

■売上：8 億 2 千万円（2024 年度）

<https://saikane.com/>



内田社長



月1回実施の【自主管理日】の会議風景

みへと発展しました。同社は2025年までに全員の体調改善を目指しています。

禁煙対策も象徴的な取り組みです。社長自身がヘビースモーカーから禁煙に成功した経験を「社長塾」で率直に語ることで、押しつけではなく自然な形で禁煙の意識が広がりました。会館内は故人への敬意から全面禁煙とし、お客様用の喫煙所も撤去するなど、環境面からも禁煙文化を後押ししています。その結果、以前は半数程度だった喫煙者が、26年度は20%まで減少しています。

また、営業活動であるポスティングを健康増進に結びつけ、配布枚数と歩数を記録することで、業務と健康づくりを無理なく連動させています。昼食後に全員で歯磨きを行う習慣も、特別な施策ではなく日常の延長線上で自然に根付いたものです。

組織運営においては、社員参加型の仕組みが特徴的です。月1回の「自主管理会議」では希望者が全員参加でき、各店舗が先月の業績や取り組みの良かった点・改善点を自主管理経営報告書にまとめて共有します。報告書の閲覧時に所属店舗以外で頑張っていると思った店舗や参考になった店舗に各自が1票を投票し、年間投票数1位を表彰する仕組みになっています。また人事評価制度も、会社が大切にする16項目のクレド（信条）を軸に社員全員が設計に関わり、毎年微修正を重ねながら運用されています。これにより、組織の透明性と自律性が高まり、経営理念に沿った行動が自然と浸透していきます。こうした取り組みの積み重ねにより、ストレスチェックの高ストレス者は毎年2名程度にとどまり、



埼玉金周のモットー

風通しの良い組織体制が維持されています。

取材を終えて

取材を通じて強く感じたのは、埼玉金周の健康経営が「無理をしない」という前提のもとに成り立っている点です。派手な施策や大きな投資ではなく、日常の延長線上で自然に続けられる取り組みを積み重ねることで、他社との差別化を実現し、確かな成果を生み出しています。社長の哲学である「頑張らない、頑張らせない」は、従業員に無理をさせないだけでなく、組織の持続性を高める力として機能しています。禁煙文化の定着や社員参加型の制度づくりなど、自然体の中に確かな変化が積み重なっている点は、まさに健康経営の本質を体現しているといえます。

スーパースターに依存せず、基本がしっかりしたチームづくりを目指すという社長の考え方は、健康経営そのものの姿勢とも重なります。同社の取り組みは、今後も持続的に発展していくと感じられました。



家族葬ホール上福岡