

■小規模事業所の「健康経営」導入体験記 1.

1. きっかけは、2020年7月協会けんぽ大阪の特定保健指導員からの進言

- ① 当社は健康診断の社員受診100%を30年以上継続している。
- ② 2代目社長72歳は、同一医療機関で人間ドックを37年連続受診。1日平均8000歩以上歩行を継続中、体組成年齢は58歳。
- ③ 社内メタボ対象者の保健指導は「無料」と聞いたので、協会けんぽ大阪に保健指導を依頼
- ④ 保健指導員から、「健康宣言」エントリーシートの案内をうける、
- ⑤ とっつきやすい「健康宣言」だったので協会けんぽ大阪にエントリー。「健康宣言者」は社内で最も関心のあった社長本人。 [2020. 7. 16制定、2023. 8. 18改訂](#)



当社エントランスボード横に「健康宣言」

2. 小規模事業所でも「健康経営」という言葉は最初から親近感をもてた。

- ① 健康でいることが、個人にも社会にも有益だという経営者として40年来の信念
- ② 「健康経営」という制度的な仕組みがわからなかったので、スタート時には積極的にセミナー(説明会)参加。すべて「無料」。
- ③ 制度として共感できたので、「健康経営優良法人 2021(中小規模法人部門)」に認定申請に参加。 [2020年11月25日](#)。認定申請書類を記入しながら制度がしっかりしていると感銘。
- ④ 認定申請書を記入すること自体が、「経営改善」につながる学習機会と認識。
- ⑤ 設問(課題解決)の選択肢が多岐にわたりあげられている点が、とても参考になった。
 - (ア) 組織規模や組織特性の制約からすべての施策に対応できない点もあり、まず1つ以上になっていることを確認。
 - (イ) 当社が重点的に取り組む必要があると判断した場合、解決施策の✓数を増やしていここともできるし、1つの✓の質を向上していくこともできる。
 - (ウ) 小規模事業所でも対応できる点がありがたかった。
- ⑥ [以降、2021～2025と5年連続申請し、5年連続認定を受ける\(継続的改善中\)。](#)
- ⑦ 5年間の認定申請でいずれも、「ブライツ500」は申請しなかった。当社が外部に発信する機会もなかったし、当社に講演依頼する機関などあるはずもなかったので対象外と認識した。
- ⑧ 今回 2026 の申請にあたり、さらに継続的改善をするために【**小規模事業所の「健康経営」導入体験記 1**】をホームページ上で公開することに挑戦。

3. 「健康づくり担当者」の設置は、「健康経営」の運用のカナメ

- ① 「健康づくり担当者」の設置の指示が協会けんぽ大阪からあったので、「健康宣言」の当初から選任し登録。経理総務課の女性を選任
- ② 小規模事業所といえども、「健康経営」を全社員が協力して推進するための組織展開のキーマンとして認識。
- ③ 協会けんぽ大阪にメール登録した「健康宣言者(社長)」と「健康づくり担当者(総務課女性)」あてに、メルマガや文書資料が定期的に届くことはとても有益。
 - (ア) 「無料」で「健康情報」を得ることができる。「健康講座」も年1回は「無料」で来社。
 - (イ) 複数登録で対応しているのでアクセス漏れがなくなる。
 - (ウ) 「健康づくり担当者(経理課女性)」は、メルマガや資料(Shutto! など)を確実に閲覧してくれるので、「健康情報」を活用しやすくなる。
- ④ 健康経営を社内に浸透するために、「健康掲示板」(web でなくコルクボード)を5階に設置。トイレ(化粧室)そばで最も社員の目に触れやすい場所。
- ⑤ 「健康掲示板」の更新は、「健康づくり担当者(経理課女性)」が担当
 - (ア) 当初は、四半期に一度の情報更新。
 - (イ) 現在は、月に一度の情報更新
 - (ウ) 協会けんぽ大阪のメルマガがとても参考になる。そして「無料」
- ⑥ 「健康掲示板」を設置しただけでは、「健康経営」が社内浸透するほど単純ではない。
 - (ア) 「社員全体会議(年間8回から12回開催)参加率100%」の中で、「健康経営」を「シンプルコア」に理解し、運用・推進していくことが、事業としての「生産性向上」につながると「健康宣言者(社長)」が力説。
 - (イ) 当社の「経営理念」の一節である、「モノもところも豊かになる」ために、「健康経営」の推進をとうして、体の健康、心の健康が基本であることを「健康宣言者(社長)」が力説。
 - (ウ) 上期終了時点の「社員全体会議会議」(9～10月)で、「健康経営」の前期の振り返りと今期の計画を全社員で共有している。」
 - (エ) 当社はISOの品質・環境・情報を認証継続(23年～5年)している。品質の 7.1.4 支援(プロセスの運用に関する環境)のなかに「健康経営」を位置づけている。
 - (オ) 「健康掲示板」の更新を「健康づくり担当者」が担当することにより、掲載情報の選定(季節・重点テーマ)をとうして、「健康づくり担当者」の健康リテラシーが大きく向上していることが大収穫。



月1回更新の健康掲示板(協会けんぽの情報活用)

4. 「ストレスチェック」は、小規模事業所ほど導入の必要性を実感

- ① 当初、従業員50名以下の事業所では、法的には「ストレスチェック」を実施する必要はないと認識してきた。
- ② 小規模組織だと、経営者もたえず日常的に全社員の立ち居振る舞いを観察しているので、それで判断できるという認識してきた。
- ③ 経営者は社員と桁違いのストレスに対応しているので、社員のストレスを軽く考えてしまった過ち。
- ④ 導入のきっかけは、「健康づくり担当者」からの進言。ネット検索で、リーズナブルな料金で対応してくれる堅実とおもえる機関(株式会社情報基盤開発／東京)を提案してきた。
- ⑤ 素直で優秀な人材には、つつい仕事に頼んでしまうのは、経営者にはよくあること。ただし素直な当人にとっては大問題。「ストレスチェック」の導入提案は、ある意味、「健康づくり担当者」からのSOSだったのかもと推測。
- ⑥ 2022年から「ストレスチェック」を実施(参加率100%)し、2025年で4回目。「ストレスチェック」参加者全員から、経営者が全社員のストレス状況の把握のため「結果提供同意書」をもらい、ストレスチェック結果を閲覧。
- ⑦ 「高ストレス」社員は、4年間ひとりも発生していないが、タフで少々のは気にはしないだろうと思っていた社員でも、「やや高いストレス」の判定をされることに驚愕。
- ⑧ 最低年に1回は「ストレスチェック」する必要性(年間6万円程度)を経営者として感じている。
- ⑨ やさしい経営者と本人が勝手に思っている、相手の社員の受取り方はまちまち。まして優秀で責任感がある社員ほどプレゼンティーズム(不調での出勤)が発生することに要注意。
- ⑩ 小規模事業所ほど、ひとりひとりが貴重な社員。安心して、長く、一緒に働くことができることで、はじめて、「モノもころも豊かになる」ことにつながる。

5. 「全国健康保険協会大阪支部 支部長表彰 2022.10.1」



2022 年 10 月 社長が支部長表彰される(2段目右から3人目本人)

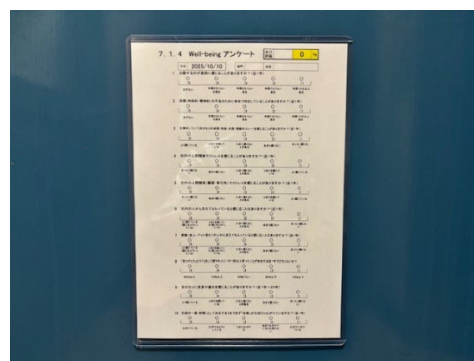
- ① 「大阪府健康保険委員」の委嘱を代表取締役が自ら受ける。(1999.11.1)
- ② 「研修会」に積極参加し学習する。学習事項を組織適用。
- ③ 小規模事業所としてはめずらしく、「健康経営優良法人(中小規模法人部門)」で 2021 認定されたことが推薦対象になったと推測。

6. 「健康経営」の戦略マップを作成(2025.10.8)

- ① 作成にあたり、**【健康経営ガイドブック(健康経営優良法人認定事務局編 2025 年 3 月版)】**を活用
- ② 上記ガイドブックは大規模組織が主対象と感じたが、小規模事業所でも、制度のコアな部分を学習できると認識し、活用した。
- ③ 下記を作成し、全社員で共有している。



「健康経営」戦略マップ



Well-being アンケート

7. 「Well-being アンケート」でわかり始めたこと

- ① 「ストレスチェック」を補完するアンケートにする目的(CSR 行動規範とも連動)
- ② 「ストレスチェック」で表面化していない、「プレゼンティーズム(不調の出勤)」や「アプセンティーズム(不調の欠勤)」を計測できるのではとの意図。
- ③ 「Well-being」の定期計測へのトライアルという意図 (2025.10.10 実施)
- ④ 優秀で責任感の強い社員の「プレゼンティーズム(不調の出勤)」が想定より多かったことに改善課題が見つかる。

■ まとめ

1. 「健康経営」は、組織の規模の大小にかかわらず、必要な取組
 - ① 「健康(カラダもこころも)」でいることが、個人にも社会にも有益な取組。コスパのとても良い取組
2. 小規模事業所でも「健康経営」を推進できるサポート体制のある制度
 - ① 協会けんぽを中心に「無料」サポートが豊富(メルマガ・健康講座)
 - ② 参加しやすい「認定制度」。100点よりも継続的改善
 - ③ 認定申請をすることが「健康経営」を推進する学習機会になる。
3. 小規模だから社員のことを経営者が理解してると思うのは慢心
 - ① 「ストレスチェック」や「Well-beingアンケート」は必要
 - ② 意外と感じる事実が改善課題になる。