

経営者・リーダー必見!

沖縄県企業の 健康経営 事例集

今、従業員の健康の保持増進を通して
企業イメージの高揚と生産性の向上を図る
「健康経営」が注目を集めています。
未来を見据えた企業経営を考える経営者ならば
このハンドブックの事例集を読み終えた後、
従業員の健康づくりに取り組むことが
最善で最高の投資であると気づくはずです。



沖縄県
保健医療部 健康長寿課

従業員満足度がUP!
離職が減り安定した経営基盤に

急な休みの従業員が減り
業務進行が安定!

求職者から好印象で
採用問題もクリア!

イキイキ働く
生産性の高い職場で
成果UP!

不健康による
損失コストの改善!

従業員のパフォーマンスが上がり
チャレンジも広がる!

経営課題の解決策が
広がる!

沖縄県 保健医療部 健康長寿課

沖縄県那覇市泉崎 1-2-2 TEL 098-866-2209 FAX 098-866-2289
<http://www.pref.okinawa.jp>

制作・株式会社CSDコンサルタンツ、株式会社エムティーアイ

65歳未満の 死亡者の割合 (対全死亡者数比)

	1位	2位	3位	全国平均
2005年	沖縄 22.9	埼玉 22.5	神奈川 21.5	18.0
2006年	沖縄 23.1	埼玉 21.7	千葉 20.7	17.3
2007年	沖縄 21.6	埼玉 20.8	神奈川 19.9	16.6
2008年	沖縄 21.9	埼玉 19.8	千葉 18.7	15.8
2009年	沖縄 22.3	埼玉 19.2	大阪 17.8	15.4
2010年	沖縄 20.9	埼玉 18.2	千葉 16.9	14.8
2011年	宮城 23.3	沖縄 20.6	岩手 19.7	14.7
2012年	沖縄 19.8	埼玉 16.2	千葉 15.2	13.4
2013年	沖縄 19.8	埼玉 15.0	千葉 14.5	12.6
2014年	沖縄 19.0	埼玉 13.9	千葉 13.7	11.9

65歳未満死亡者の割合は、(65歳未満死亡数)÷(全死亡数)×100 人口動態調査(厚生労働省)
※2011年は東日本大震災発生

沖縄県「働き盛り世代」の死亡割合
ワースト1位が過去10年で9回も!

出社していても働けていない!? 生産性低下による損失コスト

	不調の発症率 ※1	人数	不調による 生産性の低下率	一人あたりの 月額損失額 ※2	不調による 損失コスト
胃腸の不調	9.4%	1人	5.6%	¥33,600	¥33,600
メンタルの不調	24.8%	2人	8.8%	¥52,800	¥105,600
眼の不調	7.5%	1人	4.8%	¥28,800	¥28,800
偏頭痛・慢性頭痛	10.3%	1人	4.9%	¥29,400	¥29,400
首や肩のコリ	14.7%	1人	4.1%	¥24,600	¥24,600
腰痛	14.7%	1人	4.1%	¥24,600	¥24,600
花粉症などの アレルギー性鼻炎	26.5%	3人	4%	¥24,000	¥72,000
月経不順、 PMS など	29.5%	3人	5.9%	¥35,400	¥106,200
糖尿病	2.5%	0人	2.7%	¥16,200	¥0
糖尿病予備群	13.6%	1人	3.3%	¥19,800	¥19,800

総合計 **¥444,600**

不調による損失コスト
10人の企業では月額約44万円

※1 不調の発症率は従業員数10人規模の企業を基準としている

※2 不調による損失額は従業員1人あたり60万円の会社負担の人事費を基準としている

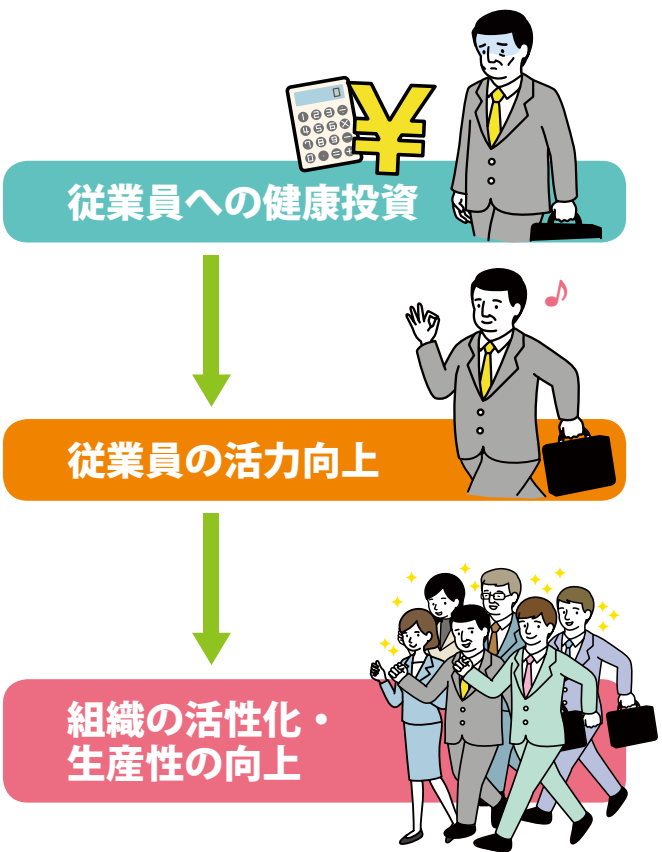
《生産性の低下率》疾患・症状が仕事の生産性等に与える影響に関する調査 健康日本21推進フォーラム 2013年3月28日
《発症率》働く人の不定愁訴アンケート 20代~50代の働く男女416名対象 2016年3月30日(株)エムティーアイ調べ

健康経営とは

「企業が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る」との基盤に立って、「健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること」

従業員の健康管理者は経営者であり、その指導力の元、健康管理を組織戦略に則って展開することがこれからの企業経営にとってますます重要になっていきます

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です



健康経営の効果

『攻め』の効果

- 作業効率化と生産性向上
- 労務コストや残業代の減少
- 対外的評価の向上
(企業イメージ向上、優秀な人材の確保、取引先の信頼の向上)

『守り』の効果

- 事故やけがの防止
- ハラスメントの防止
(正しい健康知識を得ることによるセクハラ等の防止、労働環境の是正によるパワハラ等の防止)
- 休職や離職の防止
- 法令遵守による自己防衛

● 大企業との健康格差の是正

● 法令遵守による自己防衛

健康経営のススメ

健康経営は、経営者が健康づくりを経営戦略として考え、従業員の健康課題を解決して効果的に展開することで、従業員と企業がお互いに利益を生み出す経営手法です。健康経営には投資が必要となりますが、それが生産性を向上させ、利益につながる、明るい企業の未来を構築する収益につながります。

2. 従業員が抱えている悩みとは

では、働いている従業員たちの現状はどのようなものでしょうか。主な悩みの内容と、それによって引き起こされている疾患や症状を生産性低下率と合わせた表で確認してみましょう。

- ・健康な社員への業務負担増加
- ・なぜ自分ばかりが…という精神的不満
- ・環境への不満(職場の雰囲気悪さ)など
- ・従業員の高齢化

- **他の従業員に悪影響を及ぼす可能性がある**
- **メンタル面の不調は生産性低下に大きく影響する**

【疾患・症状別生産性低下率】

(単位：%)

疾患・症状	生産性低下率
メンタル面の不調	8.8
心臓の不調	7.4
呼吸器の不調	6.4
月経不順、PMS などによる不調	5.9
胃腸の不調	5.6
偏頭痛、慢性頭痛	4.9
眼の不調	4.8
首や肩のコリ	4.1
腰痛	4.1
花粉症などのアレルギー性鼻炎	4.0
糖尿病予備軍	3.3
糖尿病	2.7

(出典：健康日本21推進フォーラム「疾患・症状が仕事の生産性等に与える影響に関する調査(2013年3月)」)

メンタルが不調だとやる気やコミュニケーション力が落ち、会社の雰囲気も「暗い雰囲気会社」となってしまいます。従業員のカラダやココロの不調を改善することが、企業の生産性向上や社員のやる気にも大きくつながります。

「生産性を落とさない」「生産性をあげていく」ためには、今までの「突然死を防ぐ」「法令を遵守する」というリスク管理の「守りの効果」に加え、「攻めの効果」をメインにおいた「健康経営」が必要となってきます。

コストセンターからプロフィットセンターに

コストセンターは、直接的に利益を創出しない部門。総務・人事部門、経理部門などがコストセンターにあたります。プロフィットセンターは、企業において、利益をもたらす部門。営業部門、営業企画部門、製造部門など、企業の中で稼ぎのある部門がプロフィットセンターにあたります。コストセンターも、その活動自体は企業の収益部門を後押ししているので、運用次第でプロフィットセンターに変えていくことができます。収益につなげる投資として、健康経営を業務に位置付けていきましょう。

1. 企業の悩みと求職者の希望

有効求人倍率は少しずつ高くなっていますが、企業が求めている人材はなかなか集まらないようです。また求職者の就職に対する意欲は高いものの、企業選びにはシビアな面もあるようです。

沖縄県の企業経営者、現場責任者に聞いたよくある悩み

- 1) 採用が思うようにいかず、人材不足、人手不足
- 2) 従業員のやる気や成果(生産性)が低い気がする
- 3) 突然の休職で他の従業員に負担がかかってしまった
- 4) 離職率が高い
- 5) 平均年齢が上がり、病気で休みの人が増えた

求職者が就職先に求めているもの

新卒学生の就職観

- 1位「楽しく働きたい」
- 2位「個人の生活と仕事を両立させたい」

行きたくない会社

- 1位「暗い雰囲気の会社」
- 2位「ノルマがきつそうな会社」
- 3位「休暇、休日が取れない会社」

(出典：2017年卒マイナビ大学生就職意識調査より)

学生や求職者は、知名度や給与よりも労働環境が整っている会社を選ぶ傾向にあるようです。つまり「健康経営」をしている会社は、学生にとって魅力的な職場となりうる！ということです。

仕事内容と健康状態の

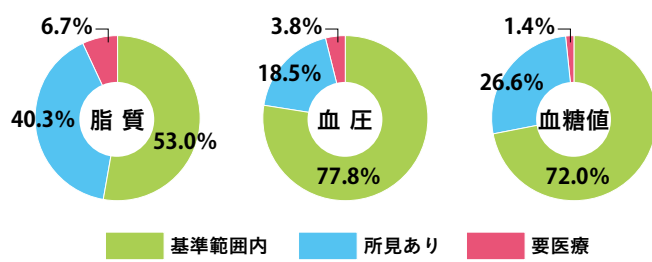
4つの分類を確認する

働き盛り世代の健康課題を考えてみると、「1日の大半を過ごす職場における働き方・過ごし方が生活習慣をつくる」という視点が必要で、職場における健康づくりは、単に従業員の健康管理の延長線上ではなく、企業としてプラスの収益につなげていく発想が大切です。

県内の10社の企業とそこで働く従業員のみなさんと一緒に健康課題を認識し、健康づくりの実践に向けた「ヘルスアクション」を起こすきっかけ作りを考えました。

県内企業が参考にできるよう、仕事内容と健康状態を4つのパターンにわけて、長時間労働が多い傾向のIT・メディア、生活リズムが不規則になりがちな営業職を中心とした小売業・サービス業、夜勤や長時間拘束されることのある運輸業、体を動かす工事や工場、これらの企業に対して約3ヶ月に渡り取り組んだ結果と気づきを紹介します。

《事例企業10社の健診概要(取り組み前)》



全国の所見あり・要医療の平均(平成26年 厚生労働省調べ)
脂質32.6% 血圧15.0% 血糖値10.4%
 沖縄県の所見あり・要医療の平均(平成26年 沖縄労働局調べ)
脂質38.5% 血圧20.6% 血糖値12.8%

あなたの会社はどのパターン？

仕事内容と健康状態の4つのパターンを知って自社の傾向をつかもう！
 自社の傾向を理解することで、将来的に社員がどのような病気になりやすいかを把握できます。
 今からどのような取り組みをしたらいいのかわかりやすく事例企業を参考にして、さっそく今日から健康経営の一步を踏み出しましょう！



古井 祐司 著「会社の業績は社員の健康状態で9割決まる」より

我が社の取り組みと気づき

県内10社の企業が健康づくりの実践に向けた「ヘルスアクション」を起すきっかけ作りを紹介します。身近な企業を取り組んだ事例です。自社でもできることを探し、アレンジしてみてください。

事例紹介①《電気通信設備工事》株式会社 大生通信

安全管理の文化を健康管理の文化へ！

健康診断受診100%の理由

我が社は健康診断受診100%です。それは、発注者から工事を請け負う際に提出する「施工計画書」で従業員の受診の有無を記載する必要があるからです。健康診断を受けさせないと、工事の受注につながりません。

安全管理と健康管理

工事の範囲は離島も含めた沖縄県全域です。現場によって



自分の健康診断結果をスマートフォンで見ながらセミナー受講

血圧計を会社に設置。環境を変えることで意識づけ



自分で決めて発表することで健康意識は高まります



は移動が大変なため、朝早く移動することも多々あります。また危険を伴う仕事もあります。安全管理を徹底するために、日々の朝礼、年に6回程度行う全社員会議がとても重要です。徹底して続けたことで、安全に関する文化ができました。日々の仕事を通じた会話の中で当たり前のように安全について従業員がお互いに考えています。一方、健康管理については正直なところ、何に取り組んでいいのかわかりませんでした。そのため、まずは健康診断の受診結果を見ることから取り組みを始めました。

受診結果から次のアクションへ

我が社の健康診断の受診結果は、沖縄県全体の課題に近い結果でした。これを従業員一人一人が理解し、アクションを考え発表してもらいました。技術やノウハウを持ったベテラン従業員が多いので、会社の事業計画においても従業員の健康に関する項目を追加し、一人ひとりのアクションをサポートします。特に暑い夏場は、現場は脱水症状が出たり集中力が欠けたりなど、安全面にも大きく影響します。順化期間[※]を設けて夏の暑さに対応して行く仕組みを作ります。

健康経営のコツ

- ① 経営者は従業員の健康を経営課題と捉え、事業計画に入れて進める
- ② 従業員が一同に集まっているところで伝え、認識を共有する

「健康診断結果の見方セミナー」 参加後アンケート結果

自分の健診の見方や具体的な改善ポイントがわかり、意識に変化が！

従業員の満足度	4.6	★★★★★
健康診断結果への理解度	4.3	★★★★★
健康への興味向上度	4.5	★★★★★

[※]順化期間
夏の暑い時期に入る前に、暑さに慣れるための期間を設けること。ウォーキングなどを通して体を温め、暑さ対策を行う。梅雨の時期に設ける。

株式会社 大生通信

1963年創業。
豊見城市。従業員19名。
光ケーブル工事、防災通信システム、Wi-Fiの構築など、ICTを活用した電気通信工事を広く展開している。

社員、家族の幸せをつくるために、安全活動とともに、社員の健康推進活動に積極的に取り組みます。

代表取締役 与那国 隆



安全、衛生、環境、コスト、 全てがよいサイクル

会社をあげて腰痛予防の意識づけ

セミナー参加率の高さは、潜在的なニーズの高さ。みんなが一緒にやることで動く人が出てくる



従業員の割合が一番多いのは運転手です。トレーラーでのコンテナ輸送や、トラックでのばら積み輸送もあります。コンテナでの作業はフォークリフトを多用しますが、デバン作業（開梱作業）もあり、ばら積みでは車上渡しで荷積み荷卸し作業があります。そのため腰痛が多く1/3〜1/4程の従業員が自覚症状を訴えており、腰痛については、20年前から朝の準備体操を行っています。

今回の取り組みでも腰痛セミナーを実施しましたが、予想していた倍くらいの参加があり、驚きました。普段腰痛があるとは一言も聞いたことがないメンバーも参加しており「実は……」。みんなで一緒にやる機会があると動く人が出てきます。自分は腰痛があるのでこの仕事は……と申し出があれば会社は対応するようにしています。

根本的な治療は本人に任せていますが、腰痛予防の意識づけはほぼできてきていると思います。今後も、専門家や補助制度も活用しながら進めていきたいと思います。



健康の向上は労務災害発生への減少、経営コスト削減につながる。積極的に改善活動に取り組みます。

衛生管理者 鳥井 和幸

糖尿病の疑いがある人は必ず治療を

健康診断で所見が多いのは、肥満、高血圧、高血糖です。高血糖に関しては糖尿病に繋がるため、注視しています。糖尿病の所見がある場合は、突然の発作等重大事故のリスクがあるので、治療記録がないかぎり、運転させないことにしています。このような会社の対応を目にして、偏った食事にならないように弁当を持参し節制する運転手が増えました。

安全対策の検討・実施が従業員の健康管理に

労災防止を目的とした衛生管理者の設置、及び安全衛生委員会の立ち上げと、安全対策に留意した体制作りを実施しました。委員会が労災防止を検討する中で、運輸業では「従業員自身が健康であること」が重要な対策の一つという考えに至りました。

また、従業員の希望を取り入れ、健康診断の受診機関を選択可能としました。受診し易い環境により、従業員の健康診断への意識が変化し、受診率が大きく上がりました。

安全対策を目的とした体制作り、労災防止の熟考・推進は従業員の健康管理につながり、結果的に安全に寄与する、良いサイクルで回っていると感じます。



専門家による実技を交えたセミナーで腰痛発生のメカニズムを理解できました

「腰痛・肩痛解消セミナー」

参加後アンケート結果

従業員の健康課題を把握しておくことで、自主的に継続してくれる!

従業員の満足度	5.0	★★★★★
内容の理解度	4.92	★★★★★
実技の継続意向度	4.85	★★★★★

会社を良いサイクルにのせるためにも、従業員一人ひとりの健康を重視していきます。

代表取締役 新垣 正仙



健康経営のコツ

- ① みんなで一緒にやる機会を会社が用意する
- ② 従業員からの希望や意見を大切に

株式会社 小祿運輸

1951年設立。那覇市。
従業員120名。
貨物運送事業、旅客運送事業（貸し切りバス）、自動車整備業、学校給食配送業務等を展開している。

情報を活用した 職場での健康への取り組み

地域情報ポータルとして

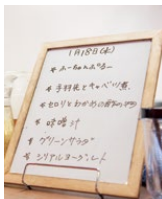
沖縄での営業を開始した当初、ECサイトやレンタルサーバーの運営を展開してきました。これによりコアな地域情報が集まるようになり、この情報を生かす仕組みとしてブログ事業を立ち上げました。沖縄の情報を沖縄からそれぞれが発信できるように、より一層コアな地域情報が集まるようになりました。事業立ち上げ当初はシステムがダウンしないように365日24時間の監視を実施してきましたが、従業員の健康面やメンタル面に影響が出ることもあり、ひとり一人の業務負担が増えることもありました。

食へのギャップ！

従業員の様子を観察すると風邪で休む従業員が多いと感じていました。健康と食事はつながっていますので、日々の食事についてコミュニケーションをとってみると、野菜を摂取する量が少ないことに気づきました。この気づきから、従業員の健康を会社として考え、食事のサポートを行っています。野菜を中心とした昼食(社食)を提供することで、野菜不



外部の調理会社・原材料生産者とWINWINの関係で運営しています



スマートフォンの歩数計を使い、歩数イベントを開催

足を解消すること、従業員の食への意識を高めることが狙いです。提供する食事の材料は、地域情報を駆使して、安く安心して食へることのできる材料を積極的に取り入れることで、従業員の食への意識が高まってきています。今後は提供する昼食のレシピを使って、社内での料理教室を実施し、これまで以上に意識を浸透させていきたいと考えています。

働きやすい環境をつくる！

ていーだスクエアでは、社食の提供に止まらず、従業員ひとり一人がクリエイティブな仕事を行えるように、様々な取り組みを通して従業員の働きやすい環境を作る努力をしています。もちろん、従業員の健康を考えることは、お客様へ付加価値の高い仕事を提供することに繋がっています。提供する食事の材料は地域情報を駆使して、低価格で安心して食へることのできる材料を積極的に取り入れています。社食のレシピを使って、社内での料理教室を実施し、これまで以上に意識を浸透させていきたいと考えています。さらに経営者として、仕事の管理を通して健康的な働きやすい環境をつくるために、私自身から積極的に取り組むところを見せたいと考えています。

健康経営の「ミ」

- ① 経営者自らが率先して実践する
- ② 会社はサポートするぞ！という「やる気」を見せていく

株式会社 ていーだスクエア

2010年2月設立。
浦添市。従業員21名。「ていーだブログ」など地域ブログの運営、Webマーケティング、海外インバウンドサービス提供などの事業を展開している。



一人暮らしのスタッフの食生活をサポート

「こころからだセミナー」

参加後アンケート結果

外部の管理栄養士を招き、食事と自分の体への興味を高めています。

従業員の満足度	4.2	★★★★★
こころからだへの理解度	4.25	★★★★★
健康への興味向上度	4.3	★★★★★

中小企業にとって人材は命。人材への投資はコストでは無く戦略費・未来投資と考えています。

代表取締役 高田 浩司



管理者の意識改革が 会社全体に波及する

歩かない、そして不規則



自分の健康状態をしっかりと見直すことから始まります

私たちの仕事は携帯電話ショップという小さな箱の中で完結します。そのため1日の歩数は他の業態よりも少ないと思います。またここ数年、携帯電話の商品やサービスが増えたこと、内容が複雑化したことで、以前よりも接客に要する時間が増えてきました。食食を食べる時間を一定に保つことが難しく、不規則になっているのが現状です。そのため、おやつなどの間食が増えて食事のバランスが崩れやすく、健康面やメンタル面などに影響を及ぼす可能性があります。

メンター制度の導入で 個々人の課題をサポート

仕事が複雑化したことよって、従業員が一人で全ての業務ができるまでに時間もかかるようになりました。休職や離職なども会社としては大きな痛手となります。そこで私たちは、メンター制度を導入して、スタッフが日ごろの悩みを相談できる体制を整えております。我が社では、就業時間内に入社の浅いスタッフが先輩スタッフと1〜2時間



一人ではなく、職場の人間と一緒に進めることで継続できます

コミュニケーションをとる時間を作っています。これにより離職も大幅に低減されました。

まずは管理者から！ そして外部の専門家をうまく使う！

健康について従業員に考えてもらうためには、まずは管理者から意識を高めていく必要があります。私たちのように店舗展開をしている場合、それぞれの店長が直々に従業員の教育や指導といった事を行っていくため、店長職の管理者から意識を変え健康管理を実施していく事が大事です。責任者会議などの集まりの場で、健康について考えるセミナー等を実施することで、管理者の意識を高め、同時に会社全体へ浸透していく事を期待しています。

健康診断は年1回の実施です。さまざまな指標数値の結果について多くの従業員は細かく確認せず、放置をしているのが現状です。健康診断の結果を踏まえて、専門家からご指導を受けられることで、従業員一人ひとりが健康課題をしっかりと認識して取り組むことが重要です。他人事ではなく、自己管理を徹底するクセをつけ、意識を高めていくことから始めています。

健康経営の「心」

- ① 「全従業員の理解」が肝！
健康づくりの下地づくりに時間をかける
- ② 中間管理職に会社の考えを伝える
橋渡しになってもらう



管理者自らも楽しみながら
続けることが大事

「健康診断結果の見方セミナー」 参加後アンケート結果

若いメンバーが多くても、外部セミナーの活用で、健康への興味も高まる！

従業員の満足度	4.6	★★★★★
健康診断結果への理解度	4.6	★★★★★
健康への興味向上度	4.8	★★★★★

株式会社 ゼネラル情報通信

2010年9月設立。
那覇市。従業員42名。県内に携帯電話ショップを展開している。

管理者が自ら取り組む姿勢を示すことで、社員も自ずと健康課題に向きあうようになったと感じます。

取締役 奥平 雄太



⑤メンター制度
会社や配属部署における上司とは別に指導・相談役となる先輩社員が新入社員をサポートする制度のこと。

沖縄で一番働きやすい 会社を創りたい

会社は「モチベーション」

私たちの主な仕事はホームページ制作、ウェブマーケティング、ウェブコンサルティングです。会社設立以降、仕事量はどんどん増えており、従業員数もそれに合わせて増えてきました。ほとんどのスタッフは日中ずっと会社にいます。「ずっと」いる会社の環境を良くしていくこと、従業員が働きやすい環境をつくるのが、クリエイティブな付加価値の高い仕事につながると考えています。

朝食抜きが多い

従業員の平均年齢が低いため、大きな健康課題はありません。しかし、従業員の行動を観察すると朝食抜きの従業員が多いのが実態です。体を動かさない仕事ではありませんが、クリエイティブな仕事をするには、しっかりと脳に栄養を送る必要があります。毎日、就業前に様々なテーマで自由参加の勉強会を行っています。会社として勉強会に朝食を提供することで、朝食をとる習慣をつけるようにサポートしています。勉強会は毎日テーマを変え、自由参加

※不定愁訴をいしゅそ
「頭が重たい」「よく眠れない」などの、何となく体調が悪いという自覚症状を訴えるが、検査をしても原因となる病気が見つからない状態を指す。

総業後の取り組みは「この指とまれ!」で自分の趣味を会社の人々と一緒に楽しんでいます。

SEM事業部リーダー
真栄里 悟史



「不定愁訴改善食事セミナー」の様子

「不定愁訴^(注)と栄養セミナー」

参加後アンケート結果

若い従業員も健診には現れない健康課題を抱えている。課題の把握が第一歩!

従業員の満足度	4.7	★★★★★
セミナーの理解度	4.1	★★★★☆
食事の改善意向	4.4	★★★★☆

を原則に行っています。平均して従業員10人程度が参加しています。朝食は従業員の提案で評判の良いパン屋さんなどから調達しています。また、サラダなどをお互いに持ち寄ることもあります。難しく考えず、できることを楽しく取り組んでいます。

草の根運動が大事!

私たちの会社には言い出しつべがたくさんいます。ゴルフ、フットサル、ボルタリング、バドミントンなどそれぞれの趣味を活かして、社内での部活として活動しています。私たちの会社では言い出しつべのアイデアを会社としてサポートすることで、前向きな会社の雰囲気を作ること、従業員を強制することなく楽しく活動の輪を広げることにつながります。管理者として日々従業員に声をかけることで、健康状態を把握し、運動を促すことにつながっています。従業員数が多いからこそ、草の根の声かけと意識啓発が大事で、それが会社の文化になります。



使わなくなった健康器具を従業員が会社に寄付



卓球で気分転換とコミュニケーション活性化



従業員のみなさんが働きやすい環境を積極的に
つくることで、生産性が向上し、業績に結び
ついています。

代表取締役 新井つかさ

健康経営の「ト」

- ① 草の根の声かけと意識啓発が大事
- ② 言いだしつべのアイデアを会社としてサポートする(ト)

株式会社 いえらぶ琉球

2014年1月設立。
那覇市。従業員80名。
不動産企業向けのホームページ制作、WEBコンサルティング事業を展開している。

おもしろたのしく 社員のやる気をサポート

気づく、そして実践する

社員ひとりひとりの健康が会社の資本です



前社長のモットーである「おもしろたのしく」を引き継ぎ経営しています。戦後の沖繩の発展と合わせて当社も発展してきました。農業・建設機械、資材の販売を中心に、近年ではスイミングスクールやスポーツクラブへの関連商品の販売を行っています。

沖繩の健康課題についても関心があり、関係者の経験を元に、食事や運動について継続するために「健康カレンダーブック」を製作し販売しています。私たち自身の経験がお客様への提案に繋がっているため、日々チャレンジしているところです。

**インフルエンザは持ち込まない！
持ち込ませない！**

私たちの仕事はお客様の元へ訪問する機会が多い仕事です。インフルエンザなどの感染源に私たちがなってしまうけません。インフルエンザは持ち込まない！持ち込ませない！を徹底しています。商社としての自社のこれまでのノウハウ

や、取り扱っている商材を活用して実践することで、取引先企業の皆さんへの提案にもつながります。もちろん、一般的な予防としての手洗いがいを促すことも、社内の温度や湿度管理も意識しています。

続けていくことが大きな課題

仕事以外の時間は、本来個人が管理しなければならないと考えています。油を多く含んだ食事やお酒など、年齢とともに体重が増える傾向が沖繩にはあると感じています。その環境のなかで従業員に対して会社としてサポートできることは、その状況に気づかせることだと思えます。社員に過去の健康診断結果の変化や日々の運動量などを確認させるだけでも効果があります。この取り組みから、年始の社内会議において自身の状態を認識し、健康管理を徹底すると宣言する従業員ができました。一人で継続していくことは難しいからこそ宣言することで他の従業員への波及があり、全体として意識が高まりました。継続していくことを会社としても応援していきたいです！

健康経営のコツ

- ① 健康の大切さを会社として気づかせてあげることを心がける
- ② 健康づくりの継続を会社としても応援していく姿勢
- ③ 良さそうなのは何でもやってみようという文化



社員の健康は仕事にも影響します。健康課題の改善に取り組むやる気を応援し、続けることをサポートすることが大事です。

代表取締役 大高 智子



自社で扱う最新のトレーニング機材を活用

**「健康診断結果の見方セミナー」
参加後アンケート結果**

見方がわかれば仕事以外の時間の生活習慣を変えるきっかけにも

従業員の満足度	4.3	★★★★★
健康診断結果への理解度	4.0	★★★★★
健康への興味向上度	4.1	★★★★★



過去の健診結果と比較し、変化に気づかせることも会社としてできるサポート

大高商事株式会社
1959年5月創業。
那覇市。従業員10名。農業・建築機械および資材の販売。ウェルネス・スポーツ関連商品の販売事業も展開している。

忙しいときだからこそ しっかりと健康管理

システムティックに従業員の
健康問題に取り組む

社員の1/3は編集局の所属で、報道本部の記者が最も割合が多くなっています。取材して原稿を書き紙面化していく作業が午前零時過ぎまで続きます。新聞記者として必死にならなければならないという意識が、度を過ぎると健康を損ないかねません。忙しいから仕方ない……ではなく、忙しいときだからこそしっかりと健康管理をしなければいけないということを東北大震災被災地の新聞社の教訓などから学びました。現場任せではなく、仕組みでもって対応するために、会社の上司がしっかりと現場をコントロールできる体制を構築していくように、ここ数年心がけています。

全ての部署の従業員が健康を保てるように

沖縄の健康長寿が危ないと言われていた時に、新聞社として県民の皆様はその情報をまとめ報道をします。一方で社内を振り返ってみると、[※]BMI値25以上の社員が多くいます。報道内容を我が身に置き換えた時に、我が社の従



「健康診断結果の見方セミナー」の様子



「ゴルフフィットネスセミナー」の様子



興味を呼ぶ企画だと参加者の意識も高い(ゴルフフィットネスセミナー)

業員の健康についてしっかりと考え、より一層従業員の健康課題の改善に向けてコミットするようになりました。上司から休みなさい、残業減らしなさいと言われても、その環境を整えなければ休めません。そのような環境づくりを会社がリードして進めることによって、会社に対する信頼感、安心感が芽生えると考えています。

アイデアを出し合って楽しんで健康づくり

安全衛生委員会を月1回開催し、その議論の中からウォーキングイベント「チャレンジ賞」開催を決め、実行しました。健康づくりは会社から言われていやいややるものでもないし、社員が楽しんで健康づくりをするという雰囲気が一番です。従業員の健康への意識は高まっていると思います。が、企画を実施しても、実際に参加するのは、いつものメンバーなので、ゴルフの飛距離を伸ばすセミナーを実施しましたが、想定していたよりも幅広く従業員が集まりました。保健室での会話から女子社員を対象としたヨガ教室の企画が生まれました。これは週1回開催しています。今後とも従業員の関心や興味を呼ぶ企画づくりに取り組みたいと思います。

健康経営のコミ

- ① 従業員が楽しんで健康づくりをするという雰囲気が一番
- ② 従業員の関心や興味を呼ぶ企画

「ゴルフの飛距離を本気で伸ばすセミナー」
参加後アンケート結果

体幹を鍛えたり可動域のストレッチで肩こり腰痛予防にも！
従業員の興味に合った施策が成功の秘訣

従業員の満足度	5.0	★★★★★
セミナーの理解度	5.0	★★★★★
ならった運動の実践意向	4.9	★★★★★

[※]BMI値ひーえむあひむ
肥満度を表す指標の一つ。
「体重÷身長mの2乗」
で計算し、BMI値25以上
の場合肥満とされている。

従業員が健康であることで、いい紙面が作れるし、読者にも喜んでもらえる。従業員が財産だという認識が基本です。

専務取締役 坂名城 泰山



株式会社 琉球新報社

1893年9月設立。
那覇市。従業員309名。「琉球新報」を発行している。

高齢者、障がい者の健康と 生きる希望を支える 治療スタッフの健康維持

技術力の向上と身体のため、
職員同士で施術

訪問治療専門なので、往診時に毎日運転をします。疲労が蓄積し、肩がこったり、長時間運転していると腰を痛めることもあります。腰がかがんでの施術も腰痛になりやすい要因です。技術力の向上と身体のため、職員同士で施術の受け合いをしており、業務時間中にも受け合っています。

一人で往診する治療スタッフのメンタルケア

治療スタッフは、一人で往診をします。施術の内容や施術を受けているときの患者の表情など一人で考えてしまうことがあるので、精神的にも大変です。毎週月曜の朝礼、月に1回の勉強会・懇親会、年1回の家族を招いたビーチパーティー等を開いて、皆さんが打ち解けて仲良く話をする場を作っています。今回ストレスチェックを実施しましたが、これから強化していきたいと思っています。

健康経営のコツ

- ① 会社は従業員に対して「奉仕の心」を持つ
- ② 従業員だけではなく家族も大事だと考える

琉球治療院

2006年10月設立。那覇市。従業員50名。ご高齢者や身体障がい者を対象とした訪問専門治療院(鍼・灸・マッサージ、運動療法など)を展開している。

患者様に信念を持って接している治療スタッフが、しっかりと評価のできる制度を会社は用意しています。

代表 林 秀一



IT技術を活用したストレスチェックの義務化に対応しました。従業員の行動を知ることで働く環境を整えていきたいです。

総務部 部長 玉城 孝、
小野原 まり

管理能力を高めて 従業員の健康につなげる

IT業界での健康管理

IT業界は出向・派遣先の形態が多いです。出向契約の要件でインフルエンザの予防接種を受ける必要もあるのですが、会社全体として予防接種を受けて健康面に留意していません。また、メンタル面の負担にならないように時間外労働の短縮を図っています。具体的には、プロジェクトを管理するマネージャーの能力を研修等で高めています。

ウォーキングイベントを通して見えてきた 従業員の行動形態

久茂地に立地しているため、モノレールやバスで通勤している従業員がほとんどです。歩かない沖縄でありながら、スマートフォンの歩数計測機能を活用した社内ウォーキングイベントを開催したことで、実は従業員が平日や週末を含めて歩いていることに気づきました。これまで、社内でコミュニケーションを密に取るために、部活やイベント実施してきましたが、これと合わせて、新しい気づきから従業員の健康をサポートしていきます。

健康経営のコツ

- ① コミュニケーションの機会・ツールを会社がたくさん用意する
- ② 出向・派遣先の従業員にもしっかりと健康サポートを行う

株式会社 国建システム

1991年設立。那覇市。従業員75名。システム開発、コンピュータ関連機器販売、保守メンテナンスサービス事業を展開している。

自己管理ができれば 仕事も成果も上がる

声かけが大事

従業員の心と体の状態を確認するには、声かけが大事です。管理者が積極的に声をかけています。コミュニケーションを密にすることで、働きやすい環境を整えています。独自の従業員には会社近くに自宅を用意し、通勤時間を短くすることで余暇の時間を十分に確保できるように努めています。また、社内のフットサルチームを通して、汗を流しながらお互いの関係を深めることなど、もちろん、会社として働きやすい環境を整えるために様々な活動を積極的にサポートしています。

インフルエンザなどの感染症予防も積極的に行っています。日々、従業員の様子を把握することも管理者として意識しております。

ネットワークサービスクループ
グループリーダー 園木 隆弘



自己管理ができる従業員は仕事の成果が高い

わかっているはずですが、なかなかできない自分の健康管理。健康管理ができていない従業員は仕事の進捗管理もできており、非常に高い仕事の成果を上げています。今後もコミュニケーションを密にとりながら従業員の健康管理を促すことで、業績を伸ばしていきたいです。

健康経営のコツ

- ① 健康推進する側も業務だということを理解してもらう
- ② 自分が雇用される側に立ったら何が嬉しいのか?を常に考える。

各企業の健康経営の取り組み

■ 大生通信

1. 従業員は健診の経年結果をスマートフォンやPCでセルフチェック
2. 管理者は統計化された従業員の健康診断結果で会社の健康課題を把握
3. 全社員の健康診断受診100%の継続
4. 外部の健康経営アドバイザーによる「健診結果の見方セミナー」実施
5. スマートフォンを活用した歩数イベントの実施
6. 共有スペースに血圧計を設置
7. 全社員会議での熱中症・熱射病対策の指導

■ ていだスクエア

1. 従業員は健診の経年結果をスマートフォンやPCでセルフチェック
2. 管理者は統計化された従業員の健康診断結果で会社の健康課題を把握
3. 社員食堂でバランスの良い食生活をサポート
4. 外部の講師による「こころとカラダセミナー」実施
5. スマートフォンを活用した歩数イベントの実施
6. リフレッシュデーを設け社員の定時帰宅を推進
7. インフルエンザ予防接種は全額会社負担

■ いえらぶ琉球

1. 従業員は健診の経年結果をスマートフォンやPCでセルフチェック
2. 管理者は統計化された従業員の健康診断結果で会社の健康課題を把握
3. フットサルやゴルフなど運動部を発足
4. 社内には筋トレ用具やバランスボールなどを設置し運動不足も解消
5. 芝生スペースなど社内にリラックススペースを充実させる
6. 家族ぐるみのビーチパーティなどイベント実施
7. 自由参加の朝食付き勉強会を開催

■ 琉球治療院

1. 従業員は健診の経年結果をスマートフォンやPCでセルフチェック
2. 管理者は統計化された従業員の健康診断結果で会社の健康課題を把握
3. 血圧計の各階設置
4. 「チャレンジ賞」と称して、ウォーキングを推奨する社内イベントを開催
5. メンタルヘルスクエア（ラインケア、セルフケア）研修の実施
6. 毎週1回ヨガ教室の開催
7. 産業界による健康相談や定期健康診断の事後措置
8. 社内コミュニケーション促進経費の活用
9. ゴルフフィットネスセミナーの実施

■ 国建システム

1. 従業員は健診の経年結果をスマートフォンやPCでセルフチェック
2. 管理者は統計化された従業員の健康診断結果で会社の健康課題を把握
3. ストレスチェックの実施
4. 産業界を選任
5. スマートフォンを活用した歩数イベントの実施
6. 社外出向・社外派遣された社員に対するケアにコミュニケーションツールの活用
7. 社内外の悩み相談のためのコミュニケーションシートを設置

■ 小禄運輸

1. 従業員は健診の経年結果をスマートフォンやPCでセルフチェック
2. 管理者は統計化された従業員の健康診断結果で会社の健康課題を把握
3. クッション性が高く乗り心地がよい新型車両の導入（運転手の疲労軽減につながった）
4. コンディショニングコーチを招いて「腰痛解消セミナー」実施
5. 糖尿病罹患患者・有所見者治療の徹底（重大事故防止の為）
6. 健康診断受診医療機関を選択可能に
7. ストレスチェックの実施

■ ゼネラル情報通信

1. 従業員は健診の経年結果をスマートフォンやPCでセルフチェック
2. 管理者は統計化された従業員の健康診断結果で会社の健康課題を把握
3. メンター制度を導入し業務内外の悩みを相談できる体制を構築
4. 健康経営アドバイザーによる「健診結果の見方セミナー」全員受講
5. スマートフォンと活動量計を活用したバイタルデータの記録
6. スマートフォンを活用した歩数イベントの実施
7. コミュニケーションツールを利用しての健康知識の共有

■ 大高商事

1. 従業員は健診の経年結果をスマートフォンやPCでセルフチェック
2. 管理者は統計化された従業員の健康診断結果で会社の健康課題を把握
3. 事業所内にトレーニングマシンを設置
4. スマートフォンを活用した歩数イベントを実施
5. 外部の管理栄養士の講習会を実施

■ 琉球治療院

1. 従業員は健診の経年結果をスマートフォンやPCでセルフチェック
2. 職員同士の施術の受け合い（業務時間内でも可）
3. 健康診断受診・体調管理の徹底
4. コミュニケーション活性化のための懇親会の開催
5. 年に1回、家族を招いたビーチパーティーの実施

■ オキット

1. 従業員は健診の経年結果をスマートフォンやPCでセルフチェック
2. 管理者は統計化された従業員の健康診断結果で会社の健康課題を把握
3. 健康診断受診100%の継続と有所見者再受診の徹底
4. 社員のスポーツ活動（練習・試合）に補助金支給
5. 深夜勤務に対しての十分な出勤時間調整
6. 社員寮・住宅を会社のそばとすることで通勤の負担を軽減
7. インフルエンザ予防接種は全額会社負担

《プロフィール》

管理栄養士養成課程の大学を卒業後、生活習慣病予防のための栄養指導、専門学校栄養学非常勤講師、心療内科でのカウンセラー業務などを経て、現在に至る。

今回スマートフォンアプリを通じてモデル企業の16名にマンツーマンの食事改善にチャレンジしてもらいました。沖縄県特有の「肉に偏った食事」「野菜が少ない」「食事量や飲酒量が多い」など、ご自身の問題点に気づき、食事改善につながりました。

株式会社 エムティーアイ
管理栄養士/NR・サプリメントアドバイザー
川端 史紀(かわはたしき)

5つのステップ

健康経営はどのように始めたらいいのでしょうか。まず、経営者が経営と健康の両立を目指した構想を立てるところからです。健康経営の始め方を紹介します。



STEP 1

とにかく経営者自身が「健康経営を始めよう」と決断する

あれこれ難しく考えるより、一歩踏み出すことが大事。従業員の健康も行動に移さない限り、前に進まない。

STEP 2

協力してくれそうな人に経営者自ら声をかける

協力してくれそうな人を見つけ、ぜひこのハンドブックを読んでもらってください。経営者自身の健康経営を始めたいという思いを伝え、協力してもらいましょう。今後の健康経営推進のリーダー候補の発掘です。

《リーダーに向いている人》

- ① **現場の業務に詳しい人**
職場における健康活動は、業務の動線に組み入れたり、チームみんなで行うと続けやすい。業務を知っていれば若手でもOK!
- ② **イベントで盛り上げるのが得意な人、アイデア豊富な人**
楽しくないと続き難いので、気軽にいろんな人に声を掛けたり、楽しいアイデアを考えられる人が向いています。



STEP 3

とりあえず協力してくれる「小規模」で実施してみる

- 肩こり腰痛など「職場でよくある健康課題」に対して、ストレッチなどを会社で行い「気持ちがいいな」と実感してもらう。
- このハンドブックに載っている事例の中で真似できそうなことから小規模でスタート!
- 始めの参加者はやる気がある少人数だけでOK。社風になっていけば人数も増えていきます。



STEP 4

経営者自ら従業員全員に心をこめて「健康経営を行う意義」を伝える

会社全体の健康診断結果やストレスチェック結果を共有し、課題を明確に示すと興味をもって聞いてくれます。これを解決することで、会社や従業員にどういうメリットがあるか、そのためにみんなにどうしてほしいのか、を伝えることが大切です。「自社の健康経営宣言」として社内外に広く公表することで、経営者の本気度も周りに伝わります。

会社が従業員に健康診断を受診してもらうことは義務であり、従業員側も受診する義務があります。また健康管理の目的で会社が従業員の健康診断結果を把握することは個人情報保護法の適用外です。こういったことをしっかり伝えることで、従業員は安心して参加ができます。

STEP 5

諦めずに続けること

健康活動は人間の欲求をコントロールするものであり、結果もすぐに出にくいため何度も挫折します。そのため、経営者自らが楽しんでいる姿をみせて、挫折した従業員がいつでも再開できるよう、常に会社として準備しておくことが大切です。

従業員の困りごとを正しく把握して、ニーズにあった健康施策を打つことも大切です。従業員が日々何に困っているのかアンケートやインタビューをしてみましょう。



POINT 3

大きい目標と小さい目標を決める

目標がないと何のためにやっているのか迷子になりがちです。健康推進チームのモチベーションのためにも成果や途中経過の見える化は大事。

指標はその会社の状況、業態などにより異なります。いずれにしても、仮説の指標をおいて、検証することがはじめの一步です!

《大きい目標(半年に1度、確認する)》

経営に結びついているとよりgood

- ・離職率、欠勤者数の削減
- ・健康診断の受診率、二次検診の受診率
- ・健康診断の有所見者率の改善
- ・血糖値、血圧、脂質、メタボなど項目別もOK
- ・ストレスチェックの改善
- ・喫煙者の減少
- ・頭痛、腰痛、眼精疲労などの不調者の減少
- ・ブランディング向上(健康経営優良法人認定、メディア採用数など)

《小さい目標(毎月~3ヶ月に1回確認)》

- ・健康活動イベント参加人数
- ・運動量(歩数や運動回数など)
- ・体重や血圧などバイタルの記録人数(自分の日々の健康管理ができているかどうか)
- ・食事や運動の生活活動の記録人数
- ・会社としての健康活動のイベント実施数
- ・イベントの満足度

POINT 4

1ヶ月~3ヶ月に1度 振り返りをし、ざっくりとした 次の計画をたてること

以下の順番で振り返ると"前向きに"続ける気持ちになりやすい!

《振り返り方》

- ① 楽しかったこと、良かったことを確認する
- ② 実施・運営する上で、解決すべきことを洗い出す
- ③ 上記①と②を踏まえて、チャレンジしたいことを見つける

POINT 5

経営者ご自身が 健康活動を楽しむこと

経営者ご自身が健康活動そのものを楽しんで、その姿を従業員に見せることが何より続くポイントです。

《うまく進んでいる会社に共通していること》

- ・経営者の本気度を常に伝えている
- ・経営者も取り組んでいる
- ・経営者が参加し続けている

健康経営を 続けるためのポイント

健康は一日にしてならず!
一過性のイベントで終わらせてしまっても
健康にはならない

POINT 1

無理しない 気負わない

『従業員全員参加 大運動会!会社ジムをつくろう!保健室をつくろう!従業員全員に無料で健康なランチ弁当を配ろう!』
確かにできたら素晴らしいですね。でもコストも労力もかかります。

《できることからこつこつと》

大運動会 ⇒ 歩数ランキング 1ヶ月の歩数を競う
ジム ⇒ みんなで午前と午後で1分間ストレッチをやる
保健室 ⇒ 体重計や血圧計を置く
健康ランチ弁当 ⇒ コンビニやスーパーでも買える栄養バランスのとれる食品の紹介、健康的なおやつ
の補助や紹介

POINT 2

すぐできる小さな一歩を 踏み出すために 業務の動線に入れる

従業員が無理なく意識せず続けられるコツは、業務フローの中に入れ込むことです。

《例えば》

- ・一人暮らしや若い従業員が多く「朝ごはんを食べない」従業員が多い企業は、始業前に朝ごはんを支給する
- ・会社でたべるおやつに、荳わかめや昆布、アーモンドなど健康的なものを加える
- ・運輸業などは朝の点呼時にアルコールチェックの流れで体重や血圧も計測



食べるなら、健康おやつにしよう

ナッツやチーズなど普段の栄養を補う食べ物に

おやつは気分をリフレッシュさせてくれたり、社員同士のコミュニケーションにも有効です。また、普段の食事だけでは十分に摂れなかった栄養素の補食としても役立ちます。おやつの中身を健康的なものに変えるだけでも立派な健康経営の取り組みです。

おやつ(間食)には3つの効果があります

- ① 食事だけでは摂取しきれない栄養素を補う
- ② 仕事や勉強などでの気分転換
- ③ 食事と食事の間が長く空いてしまう時の補食

具体的なおやつ例

食物繊維・ミネラル

蒟蒻ゼリー、ナッツ、茎わかめ、ドライフルーツなど



たんぱく質

飲むヨーグルト、豆乳、チーズ、ゆでたまご、ささみスモーク



補食

春雨スープ、栄養強化食品(大豆バー等)



ポイント1

昼食の栄養バランスからみた オススメおやつ



ラーメンや丼もの

食物繊維・ミネラル
不足



ナッツ、茎わかめ
など



おにぎりとサラダ

たんぱく質
不足



ゆで卵・豆乳
など

ポイント2

お菓子を食べるなら “和菓子”がオススメ

洋菓子に多く含まれている動物性食品(バターやマーガリン)は脂質が多く、和菓子でよく使われているもち米や小豆は脂質をほとんど含みません。また小豆には、食物繊維が含まれています!



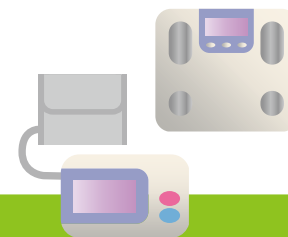
今日から出来る 健康づくり

置くだけ! 自分の体の変化に気づく環境を 血圧計や体組成計を置いたコーナーをつくる

まずは自分の体の状態を知ることが大事。朝礼の前後に体重を量る、残業の前に血圧を測るなど、業務のルーティンの中に入れると習慣化しやすいです。記録や推移の確認が簡単にできるよう、スマートフォンやパソコンのサービスを使うのもおすすめです。

すぐに取り組める例

- ① 毎朝の点呼の後に血圧を測る
- ② 毎日決まった時間に体重計に乗る



カラダ豆知識

1. 血圧は昼より夜が低め

血圧は1日の中で上がり下がりにあるため、10~20%差は変動範囲内と捉えられるが、夜に向けて下がっていくので、残業時に普段よりも高い場合は休憩したり、早めに帰宅する。

2. 測る時間を決めておく

血圧は疲れ・緊張が高まる残業前に測るなど、測るタイミングを会社で決めておくことと続きやすい。血圧が高い場合は残業しないなど、ルールを決めるとベスト。



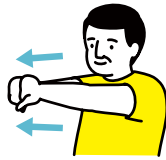
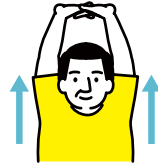
体をほぐしたら、頭も心もスッキリ

ストレッチ、みんなでやれば恥ずかしくない!

職場でストレッチをするのは恥ずかしいと思うかもしれませんが、社員みんなで取り組んでみてはいかがでしょうか。

すぐに取り組める例

- ① 始業前や15時にラジオ体操やストレッチをみんなでする
- ② 会議終了時には全員で大きく伸びをする



他にも
おすすめ
ストレッチ

オフィスで座りながらできる腰痛改善ストレッチ

1 ゆっくり息を吐きながら

背中を丸めて前に倒していく
おへそを見るようにして丸めると腰から背中がよく伸びます

2 ゆっくり息を吐きながら

胸を開きながら起き上がり背中を反らせる
無理のないところまで大丈夫です

3 ゆっくり息を吐きながら

今度は体を右側に倒していく
体の左側が伸びるように (左側も同様に行う)

4 ゆっくり息を吐きながら

最後に右側にできるだけ体をねじっていく
無理をしない程度にゆっくり (左側も同様に行う)

腰を前後左右にまんべんなく動かすストレッチです。立っても座ってやってもOKです。ゆっくりした動きで行ってください。手は常に頭の後ろで組んで行います。



大人の飲み方は量よりも質!

おかわり時の合い言葉は「お水、飲んだ?」

お酒は、血行が良くなったり、リラックス効果も期待でき、コミュニケーションとして有効な場合もあります。ただし、飲みすぎには注意! 二日酔いの症状は、消化器官にダメージを与えているサインです。多量飲酒は60以上もの病気の発症リスクを高めるといわれています。



すぐに取り組める例

お酒と同じ量のお水を飲もう!

会社の飲み会で、お水を飲んだら、お酒をおかわりしてもOK! というルールを運用してみてもいい。ロックで飲んでいる人は、水割りにして、さらにお水を一杯飲んでから、次のおかわりを。



お酒を飲む前

<p>飲もう</p> <p>牛乳や豆乳</p> <p>胃の中にたんぱく質の膜を作り、胃壁を保護する</p>	<p>食べよう</p> <p>チーズ</p> <p>たんぱく質と脂質が豊富なのでアルコールの吸収を穏やかにする</p>
---	---

お酒を飲んでいる最中

<p>ネバネバ野菜</p> <p>ネバネバ成分のムチンが胃の粘膜を保護する</p>	<p>魚介類・豆類</p> <p>肝機能の働きを高め、アルコールを分解してくれる</p>
<p>豚肉・きのこ・果物</p> <p>ビタミンB群により、アルコールを分解してくれる</p>	

沖縄県健康づくり表彰制度(がんじゅうさびら表彰制度)とは

沖縄県では県内で職場や地域において積極的に健康づくりに取り組んでいる団体を知事表彰し、その活動を広く紹介することにより、県内における健康づくり運動の展開と県民の健康づくり活動への関心をより一層高めることを目的とした表彰制度を創設しました。

【事業所部門】

職場での従業員を対象とした健康づくり

【地域活動部門】

地域住民を対象とした健康づくり

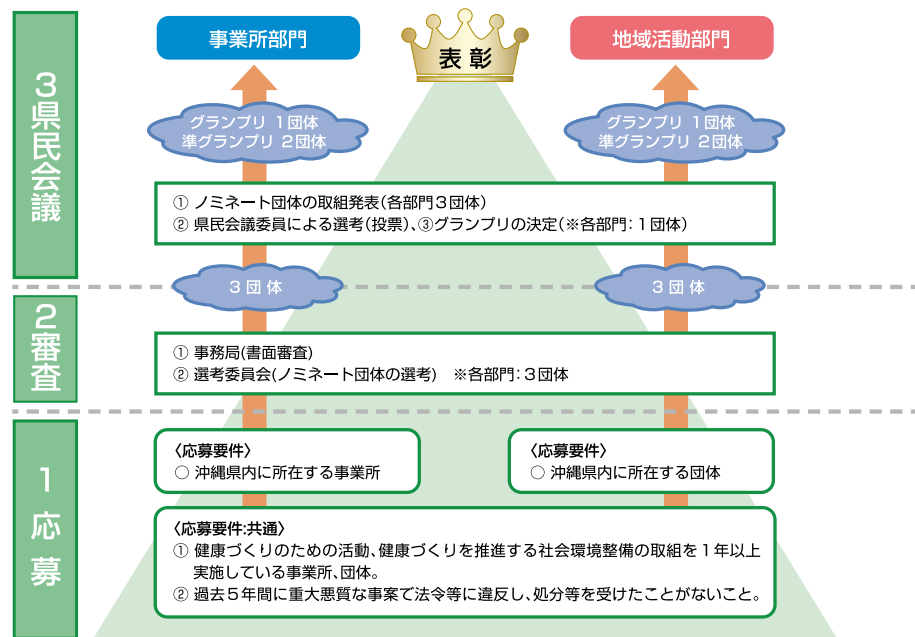
《健康づくりを1年以上実施している事業所や団体》

健康づくりのための活動例

- 栄養・食生活
- 身体活動・運動
- たばこ対策
- 健診(検診)受診勧奨
- 歯と口の健康
- 休養・こころの健康
- その他、健康づくりに寄与すると沖縄県知事が認めた取組

応募方法

- (1) 自薦(団体自らの応募)
- (2) 他薦(① 健康長寿おきなわ復活県民会議委員、② 保健所長など)



普段どれだけ動いているか意識する

歩くだけで体調も体型もGOODなものに!

車社会で普段から歩く機会が少ない沖縄。スマートフォンの歩数計を使ったり、万歩計を配ったりして、普段どのくらい動いているかを把握しましょう。歩数を競い合うランキングイベントなどを行って、楽しく歩くような工夫があると続けやすいです。



すぐできる! 日常生活で歩数を増やすコツ



1 早く着いたら周辺を散歩



2 飲み会はちょっと歩く店へ



3 違う階のトイレに行くなど ちょっとした工夫で歩数アップ



4 用事があれば会って話そう

③定期健康診断、保健指導は全員受診・受診率100%を

定期健康診断は現場や仕事の都合に合わせて各自で調整し受診しています。毎年100%受診。保健指導は会社の会議室へ医師が来社し毎年実施率100%で行っています。担当職員から健診受診を勧奨することに加え、要再検査となった従業員に対しては、再検査受診の有無をチェックしています。

④禁煙推進（社内すべて禁煙）

社内施設内、社用車はすべて禁煙。従業員の目につきやすいタイムカードの上に「禁煙推進」の手作りチラシを掲示し、従業員へ呼びかけを行っています。



その他

従業員へ「バランスの良いメニュー」を摂取するよう呼びかけています。救急箱・AED設置、AED使用の講習会・消防署にて救急箱はすぐに活用できるように事務所、各工事車両には常備しています。熱中症対策に乾燥梅干し、水分補給のキーパーを常備しています。AEDは研修、講習を受け、社員以外にも地域の方の緊急時に対応しています。安全衛生大会では心ひとつに「安全衛生勉強会」を従業員全員で実施しています。職場での安全衛生に関する意見交換を行い、現場へ反映させています。

【スポーツ大会や地域行事への参加】

職域野球大会、沖釣り大会、石垣島のハーリー祭



取り組みを振り返って

会社をあげた一連の取り組みは、八重山地域では初めて行われたことであり、八重山管内事業所の見本となることができたほか、職員間のコミュニケーションの円滑にもつながりました。また、健診の再検査段階で病を見つけた従業員もおり、再検査受診確認の重要性を改めて認識することができました。

今後は、生活習慣病予防のため、休暇体制を整え従業員の心身リフレッシュに努めていきます。退職しても健康的な人生が送れるよう従業員の健康について今後もお互いに声をかけ合い、継続的に取り組んでいきたいです。

第1回 沖縄県健康づくり表彰（がんじゅうさびら表彰）

事業所部門グランプリ

事業所名 株式会社八電工

代表者：代表取締役 高原 督
創立：昭和46年1月26日 所在地：石垣市宇登野城1004番地
社風：挨拶励行（先手の挨拶）・ボランティア 清掃（真心清掃）
業種：特定建設業 業務：電気工事・管工事・土木工事・建築工事 社員：33名

「石垣島から長寿日本一の沖縄に！」が合言葉！ 毎朝の血圧計、アルコールチェッカー活用で健康管理を徹底

取り組みの背景やきっかけ

過度の飲酒が原因で熱中症となり社員の前で救急搬送された体験から、健康づくりは代表者が率先して取り組まなければいけないという強い思いにいたしました。また、会社の朝礼の際に出欠確認を取りますが、一度に何人も遅刻や欠勤がいたことも社をあげて健康づくりに取り組むきっかけになりました。

取り組みの内容

石垣島から長寿日本一の沖縄に！を合言葉に、少しでもわが社が力になることができれば幸いです。社員の定期健康診断・保健指導受診率100%。社員の健康について把握し、会社全体での課題改善や見直しを行っています。継続できるように強制しないことが大切であり、人としての成長を見届けることを目標に取り組んでいます。

①朝の取組

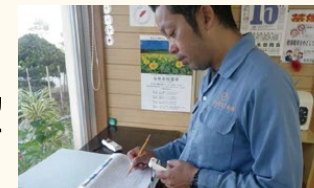
出勤と同時に体調確認の血圧計、アルコールチェッカーを使用し酒気帯び運転の防止に努め、互いの健康状態を確認しています。

AM7:30～

従業員の健康向上だけでなく、地域へのボランティア活動を行っています。*早朝の交通安全誘導 *ボランティア清掃

AM8:00～

ラジオ体操・活力朝礼



②年間通しての健康づくり

毎月第1、第3土曜日に行っている「ゆんたくウォーキング」は運動だけではなく職員間のコミュニケーションの円滑につながっています。過度の超勤によるストレス予防のため週2回ノー残業デーを実施しています。



(2) キャリア講演会

地元出身の医療従事者を育てるために、竹富小中学校にて「医師・看護師の仕事」をテーマに職業人に学ぶキャリア講演会を実施

(3) 心肺蘇生講習会

地域住民・消防団への医学教育

(4) 料理教室

役場の管理栄養士と連携し、島の食材を生かした料理教室を実施。青壮年期の男性(メタボ該当者)、婦人会を対象に各1回。

(5) 古謡教室

心の健康を育む若者から老人まで参加の古謡教室(毎月10日・25日)

(6) 保健指導

役場と診療所の連携

保健師・医師による家庭訪問

【保健指導の対象者】

- ① 特定保健指導対象者(未治療)
- ② 重症化予防対象者(台帳管理:KDB)
- ③ 健診未受診かつ医療機関未受診の者
- ④ 治療中でコントロール不良の者
- ⑤ 40歳未満の特定保健指導レベル該当者

⇒島の特定健診受診率、特定保健指導実施率は大きく改善!

(7) 禁煙外来&喫煙防止教室

喫煙者には積極的に声掛け

竹富小中学校にて喫煙防止教室(子供から親へタバコの害を伝える)

タバコの自動販売機は全撤去。商店など店頭での販売も中止

島内ではタバコは手に入らない状態に。島内喫煙率40%減少!



取り組みを振り返って

現在の取り組みにより、健康に関する島民の意識は確実に改善しています。しかしながら、最も参加して欲しい壮青年層世代へのアプローチには改善の余地が残り、これからの大きな課題となります。

早世の死亡率(65歳未満の死亡率)を改善させることを期待し、竹富島の特定健診受診率を65%、肥満(BMI25以上)の割合を20%に目標設定しました。近年、こどもの肥満も増加傾向にあるため、両親のBMIとの関係・生活習慣の状況を把握する計画も立てており、こどもから高齢者まで全ての健康を島を挙げて守ることで、竹富島の自然・歴史・伝統を後世にしっかりと継承できるようにしていきたいです。



第1回 沖縄県健康づくり表彰(がんじゅうさびら表彰)

地域活動部門グランプリ

活動団体 **竹富公民館・竹富診療所**
島民+関係者(約380名)



心筋梗塞「脳卒中」の基礎となる生活習慣病を厳格管理 離島僻地だからこそ「病気にならない自己防衛」を

取り組みの背景やきっかけ

離島僻地の医療で最も重要なことは、「病気にならないための自己防衛」、すなわち予防医学です。そのためには、心筋梗塞・脳卒中の基礎となる生活習慣病(高血圧症・糖尿病・脂質異常症)の厳格な管理が必要です。

現在竹富島の島民の中で、男性は30~50代を中心とした動き盛りの世代、女性は60代を中心とした閉経後の世代にその危険因子を多く保有している状況がわかってきました。

そこで「ばいぬ島健康プラン21(竹富町の健康増進計画)in竹富島」に基づき、早世の予防のため健康に関する推進部会を結成し、島民、公民館執行部、診療所スタッフ、消防団及び保健師を中心に他職種連携を図った構成で多くの地域住民を巻き込んで予防医学活動を行っています。

取り組みの内容

① 体を動かす健康づくり

(1) 体力測定の実施

身長・体重・体力測定を実施し評価する
血圧・肺年齢・骨密度測定も行い健康状態を評価(年2回)

(2) 健康体操教室の実施

全身の筋肉をほぐし心身ともにリフレッシュする(年3回)

(3) 3世代ゲートボール

世代間の交流促進。ジュニアからシニアまで楽しめるスポーツ活動。

(4) 清掃活動の実施

住民総出で行う島の美化活動が運動にも繋がっていく(毎月1~2回)

(5) ウォーキングの普及・定例化

毎週火曜日19時~20時。竹富小中学校グラウンドにてウォーキング会
毎週火曜日は脂肪を燃やそうの日!(週1回)



② 心と頭の健康づくり

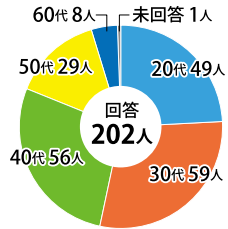
(1) 医療講話の実施

正しい情報の発信!平成27年度は5回開催。がん、生活習慣病、虚血性心疾患脳卒中、在宅医療のテーマを中心に全国から講師の先生を招聘。

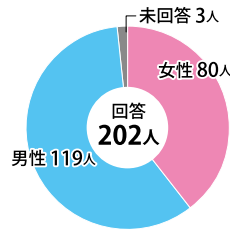


【アンケート】取り組み企業10社の変化

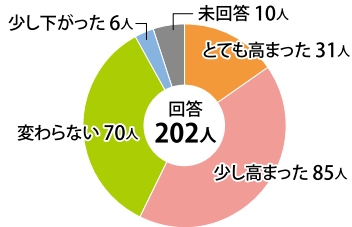
① 年齢の割合



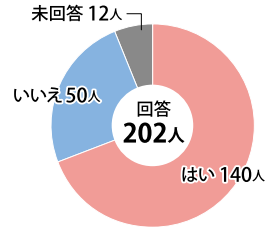
② 性別の割合



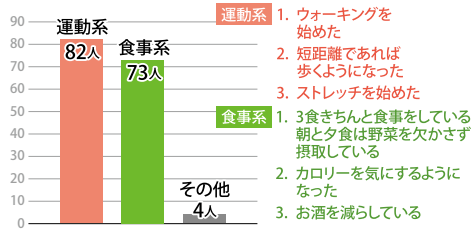
③ 3ヶ月前と比べて、健康に対する意識に変化はありましたか？



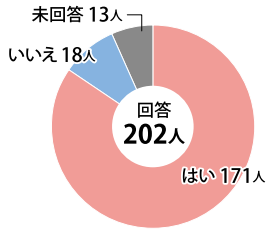
④ 3ヶ月前と比べて、健康に対する取り組みに変化はありましたか？



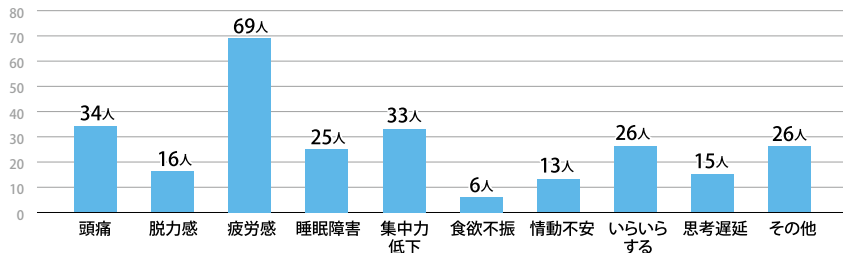
⑤ (④でははい答えた方へ) どのような変化がありましたか？



⑥ 今後、健康に対する取り組みをしたいと思いますか？



⑦ 【参考に】ご自身の体で悩んでいること、気になることはありますか？（※複数回答可）



支援機関情報

支援機関名称	概要
沖縄県保健医療部健康長寿課 ☎ 098-866-2209 FAX. 098-866-2289	沖縄県健康づくり表彰(がんじゅうさびら表彰) 沖縄県内の健康づくり活動や機運を盛り上げるため、職場や地域で積極的に取り組む団体を表彰します！ 受賞団体を広報していきます！ ・テレビ(CM、番組ミニコーナー) ・ラジオ(CM、公開生放送) ・新聞 ・パンフレット ・バスラッピング ・イベント など
全国健康保険協会沖縄県支部(協会けんぽ沖縄) ☎ 098-951-2246 FAX. 098-951-2017 https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/okinawa	福寿うちな～運動(福寿うちな～健康宣言) 【支援内容】 事業所と協力して、健康づくり学習会の実施、ウォークマップを配布しウォーキングの推奨を行うとともに、保健師による保健指導の実施などを行います。 【認定・表彰等】 健康経営優良法人認定制度 健康宣言をした事業所の中から、特に優秀な健康経営に取り組んでいる中小企業、中小規模の医療法人を経済産業省・厚生労働省が定めた基準に基づき選出します。
厚生労働省 沖縄労働局 ひやみかち健康経営宣言 登録事業事務局(沖縄労働局 健康安全課内) ☎ 098-868-4402 FAX. 098-862-6793	【認定・表彰等】 ひやみかち健康経営宣言 職場コミュニティーにおける「ゆいまーる」精神の健康づくりから、沖縄経済の飛躍と健康長寿復活に取り組む運動です。
沖縄産業保健総合支援センター ☎ 098-859-6175 FAX. 098-859-6176	メンタルヘルス対策支援事業(無料) 【支援内容】 ① 個別訪問支援・管理監督者研修 ② 専門スタッフ(産業保健相談員等)による相談 ③ 産業医等による相談・指導 ④ 産業保健研修
沖縄県地域産業保健センター (従業員50人未満の事業場の事業主・労働者が対象) ● 那覇・南部・周辺離島地区 那覇地域産業保健センター ☎ 098-866-8804 ● 中部地区 中部地域産業保健センター ☎ 098-926-2255 ● 北部地区 北部地域産業保健センター ☎ 0980-54-5205 ● 宮古地区 ☎ 0980-73-0222 ● 八重山地区 八重山地域産業保健センター ☎ 0980-88-5633	① 特定健康相談の実施 ア. 健康診断結果に基づく医師の意見聴取(無料) 健康診断の結果に基づいて、健康を保持するために必要な措置について、事業者からの意見聴取に対し、産業医が意見陳述を行います。 イ. 治療と職業生活の両立に関する相談・指導 治療と職業生活の両立等に関し、相談・指導を希望する労働者及び当該労働者を使用する事業者に対する相談・指導を実施します。 ウ. 脳・心臓疾患のリスクが高い労働者に対する保健指導 定期健康診断結果で特に、脳・心臓疾患の主な検査項目の有所見者に対し、産業医または労働衛生に関する知見を有する保健師による保険指導を実施します。 エ. メンタルヘルス不調の労働者に対する相談・指導 不眠など、メンタルヘルス不満を自覚する労働者に対し、産業医またはメンタルヘルスに対応可能な医師若しくは保健師が相談・指導を実施します。 ② 長時間労働者に面接・指導 月100時間を超える時間外労働(休日出勤含む)を行い疲労の蓄積がみられる従業員は(申し出)産業医(医師)による面接が必要です。