

支援機関名称	概要
沖縄県保健医療部健康長寿課 TEL.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事業所や団体を表彰します！ 受賞した事業所・団体を広報していきます！ 新聞、パンフレット、バスラッピング、イベントなど 職場の健康力アップ支援事業 職場で健康づくり(肥満予防・改善、適正飲酒対策、生活習慣病予防)を行いたい事業所を支援します！ 取り組みに係る費用の補助(補助率、補助金額は年度により異なります。)、計画の企画・立案段階から実施に至るまでの助言、相談、情報提供等 募集期間：毎年4月～6月
全国健康保健協会沖縄県支部 (協会けんぽ沖縄) TEL.098-951-2246 FAX.098-951-2017	福寿うちな～運動(福寿うちな～健康宣言) 健康経営に取り組む事業所を「福寿うちな～健康宣言事業所」として認定及びサポート(事業所健康度診断結果の配布、メンタルヘルス・食事・睡眠に関する講師の派遣等)をします。 健康経営優良法人認定制度 特に優良な健康経営を実践している企業等の法人を日本健康会議が顕彰する制度で経済産業省が推進しています。認定されると製品、名刺、広報資料、求人サイトなどに認定マークを使用できるため、企業にとっては採用活動におけるPRとなり、求職者にとってはホワイト企業を見分ける目安となります。
厚生労働省 沖縄労働局 (沖縄労働局 健康安全課 内) TEL.098-868-4402 FAX.098-862-6793	ひやみかち健康経営宣言 職場コミュニティにおける「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貢献する企業をアピールする取り組みです。
沖縄産業保健総合支援センター TEL.098-859-6175 FAX.098-859-6176	産業保健スタッフ向けサービス 事業場で産業保健活動に携わる産業医、産業看護職、衛生管理者をはじめ、事業主、人事労務担当者などのの方々に対して、産業保健研修や専門的な相談への対応などの支援を行っています。 ①産業保健関係者に対する専門的研修等 ②産業保健関係者からの専門的相談対応 ③メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援 ④治療と仕事の両立支援 ⑤産業保健に関する情報提供・広報啓発 ⑥事業主・労働者に対する啓発セミナー
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 TEL.098-866-8804 【中部地区】 中部地域産業保健センター TEL.098-921-2357 【北部地区】 北部地域産業保健センター TEL.0980-54-5205 【宮古地区】 宮古地域産業保健センター TEL.0980-73-0222 【八重山地区】 八重山地域産業保健センター TEL.0980-88-5633	小規模事業場向けサービス ①健診結果の意見聴取 健診で検査項目に異常所見のあった労働者の就業の可否などについて医師に意見を聴きます。 ※事業主の義務です！ ②健康管理の相談 医師・保健師が日常生活面の指導や健康管理に関する情報提供や相談に応じます。 ③長時間労働者への面接 時間外労働が長時間に及ぶ労働者に対し、医師が面接指導を行います。 ④高ストレス者への面接 ストレスチェックの結果、高ストレスであるとされた労働者に医師が面接指導を行います。 ⑤産業保健指導・職場巡視 医師・保健師など専門家が事業所を訪問し、総合的な助言指導を行います。

平成30年度みんなのヘルスアクション創出に係る事業所等支援事業

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コンサルティング、株式会社エムティーアイ

皆さまへ

経営者の

目指せ！

パフオ～マンス

100% 企業

沖縄で働く人の
データと本音
をたっぷり掲載！

びっくりしたさ～！
体調不良の人が多い会社は
毎年3,600万円を
ムダにしている!?
あなたの会社の
損失額はいくら？

スクープ

OKINAWA LIFE STYLE

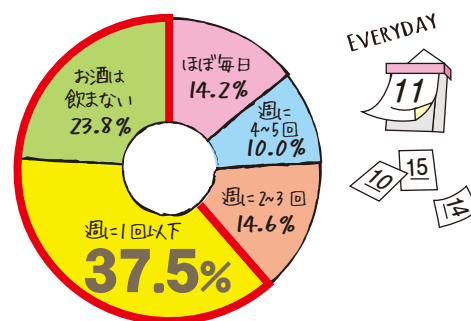
沖縄で働く男女の生活実態！

OKINAWA
飲酒

240名に「飲酒」「運動」「食事(ランチ)」のことを聞きました！

Q1 週に何回ぐらいお酒を飲む？

(自宅での飲酒含む)

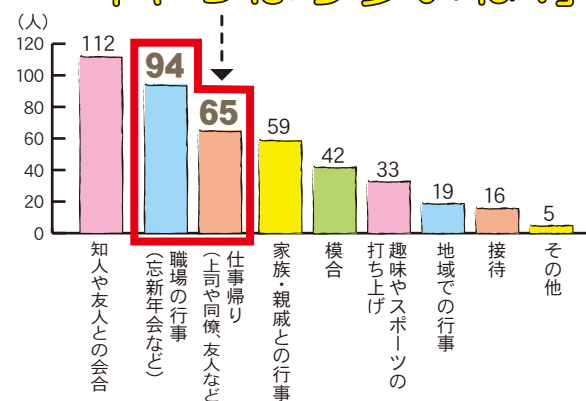


「週に1回以下」「お酒は飲まない」が約6割！
「意外と少ない？」

Q2 飲み会をすることが多いのはどんな時？

(複数回答)

仕事帰りや職場の行事に飲んでいる人が
「やっぱり多いね！」



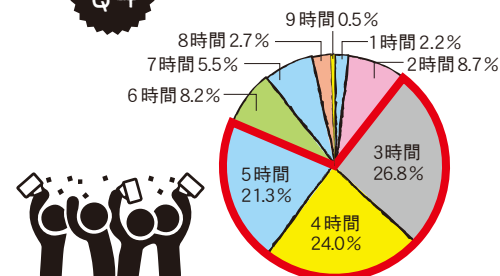
Q3 どんなお酒をどのくらい飲んでる？

(複数回答 / 数字は人数)



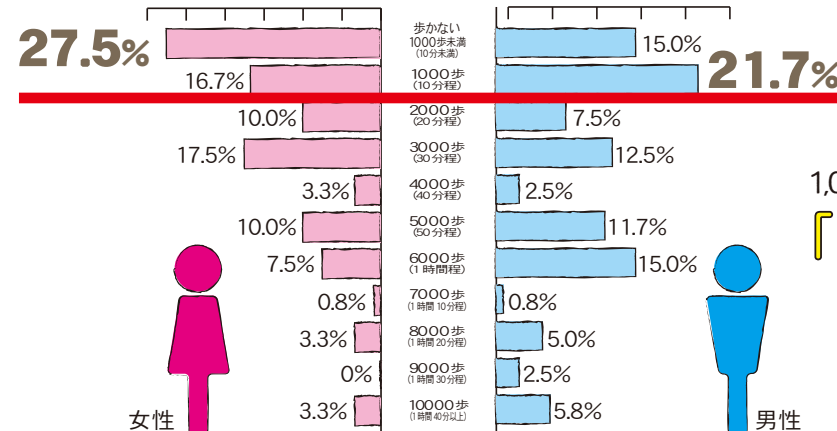
いろんな種類を飲んで1人平均5~6杯
「やっぱり多い？」

Q4 どのくらいの時間飲んでる？



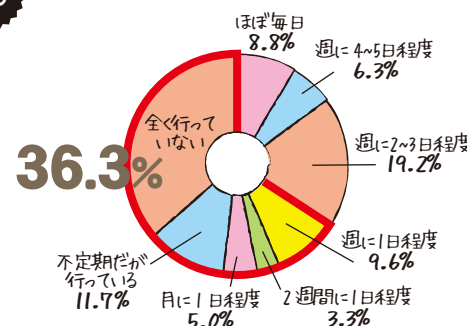
飲み始めは19時前後がほとんど
飲み終わりは22時と24時が多い
「飲酒時間は3~5時間」

Q5 「1日平均」どのくらい歩いてる？



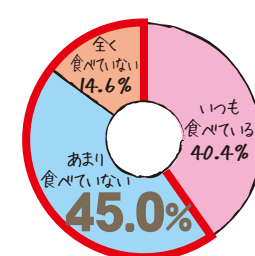
1,000歩前後
「やっぱり歩いてないね！」

Q6 30分程度の運動をどのくらいの頻度で行ってる？



週に1日以下しか運動してない人が約7割
「運動不足だね！」

Q7 栄養バランスのいいランチ食べてる？



約6割が
「栄養バランスが悪いランチ！」

Q8 どんなランチが「栄養バランスの悪い」ものだと思う？



手軽に食べられる単品食は
「栄養バランス悪いよね！」

OKINAWA
運動

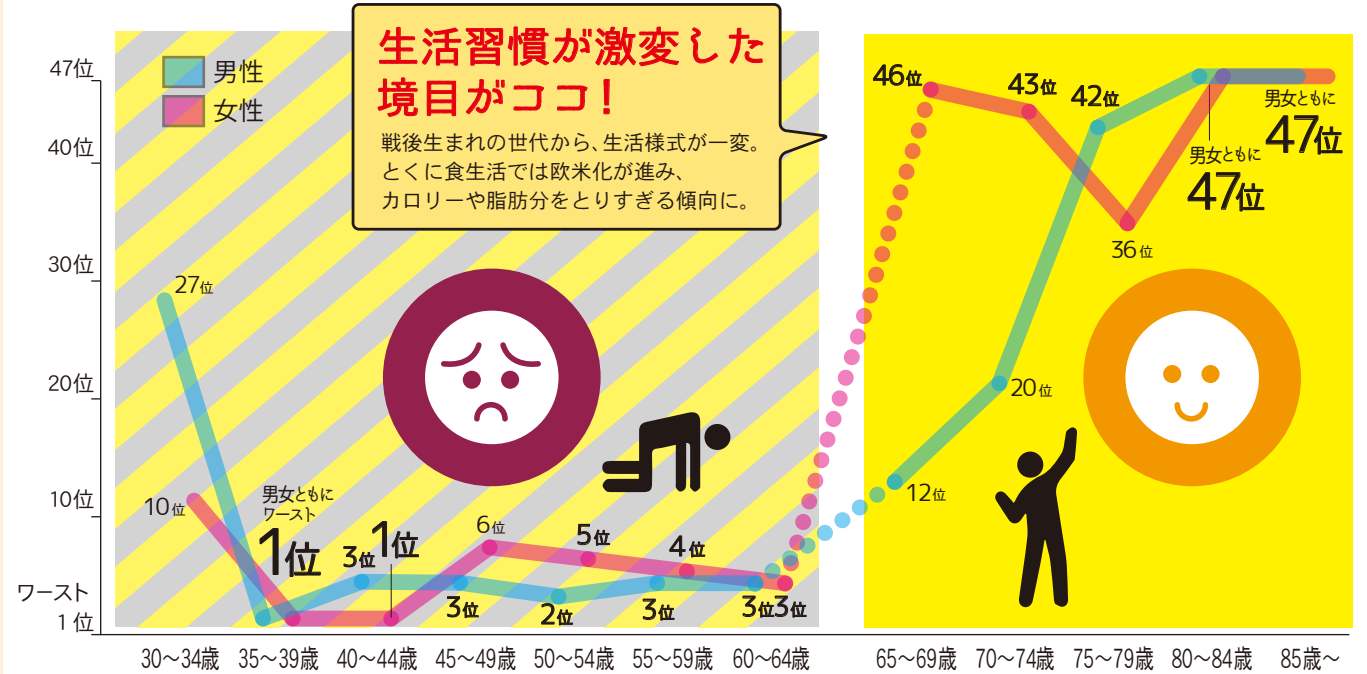
OKINAWA
ランチ



沖縄の働き盛り世代(30代～60代)の 生活習慣と死亡率の深～い関係

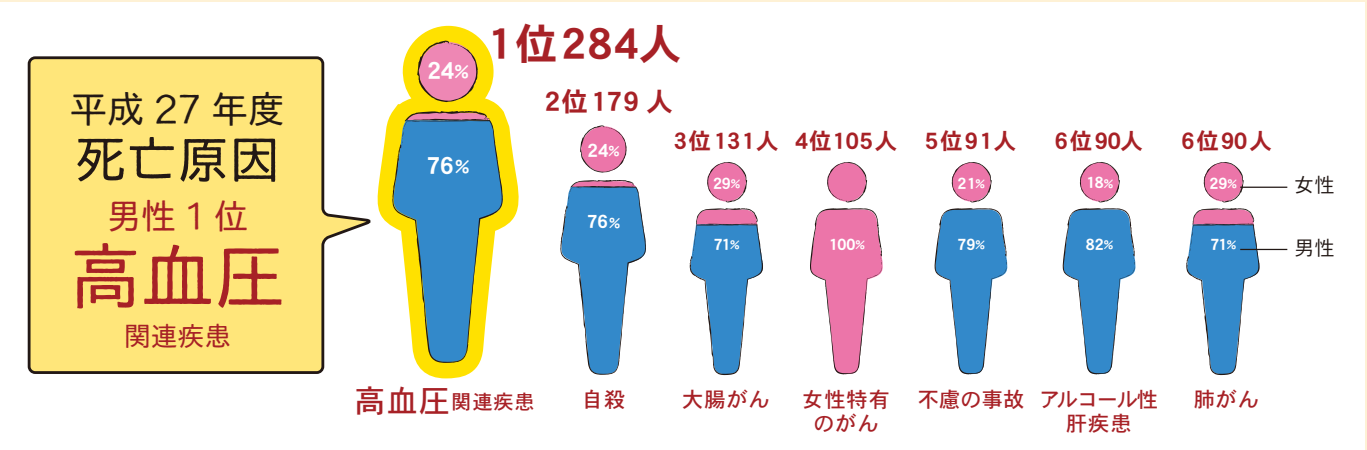
おじい、おばあは長寿！ なぜ30～60代の死亡率は高いの？

年齢階級別死亡率 沖縄県男性・女性の都道府県別順位
※平成27年度(2015年)

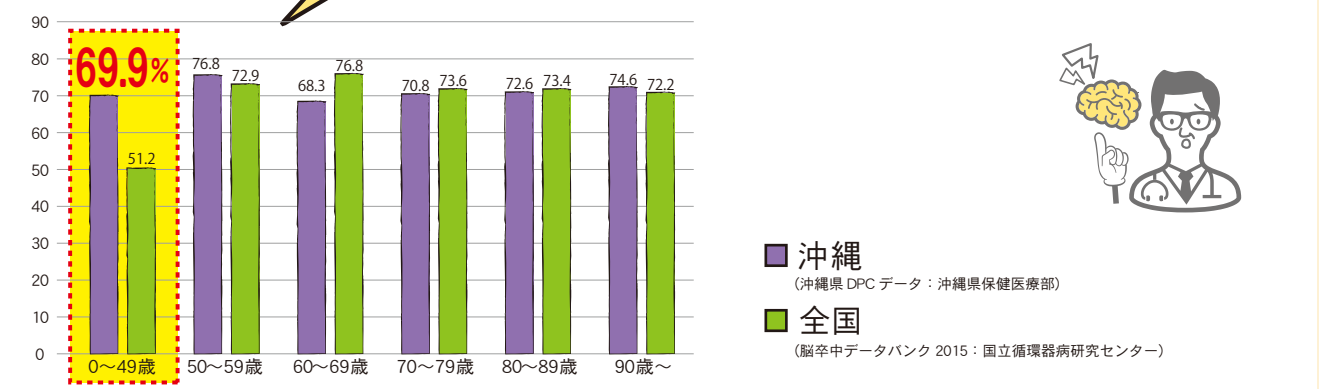


データ出典：65歳未満健康・死亡率プロジェクト『働き盛りの健康づくり』／沖縄県医師会

- 働き盛りである30代～60代ほぼ全ての世代で死亡率がワースト5位以内(40代女性を除く／2015年現在)
- 死亡原因は「脳内出血など高血圧関連疾患」が男性で1位
- 高血圧は戦後の食生活をはじめとした生活習慣の変化が原因と考えられる

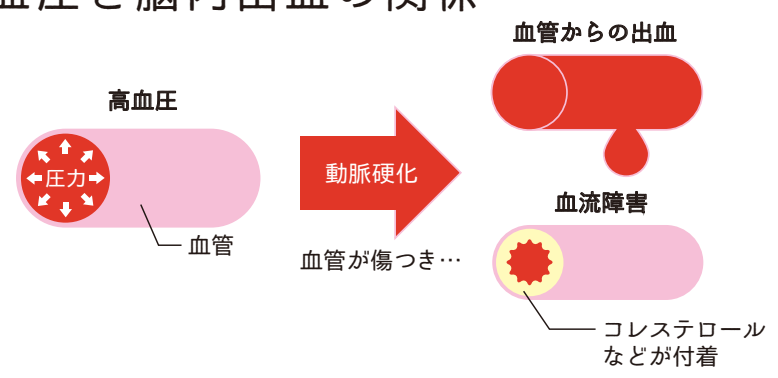


沖縄の働き盛りの「脳内出血」は高血圧の人に多い！



データ出典：65歳未満健康・死亡率プロジェクト『働き盛りの健康づくり』／沖縄県医師会

高血圧と脳内出血の関係



高血圧になりやすい生活習慣に変化...

飲酒・夜型
運動不足
食生活の変化

深夜までの飲酒



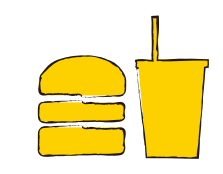
沖縄は一年中温暖な気候で時間がアバウトなウチナータイム。深夜までの飲酒で飲み過ぎる傾向。

歩かない車社会



車社会の沖縄では近所のお買い物も歩かず車で移動。老若男女問わずメタボ化しやすい傾向。

欧米食の定着



米軍統治の影響で、いち早く食の欧米化が進み、ファストフードやボーク缶を使った料理が浸透する等、脂を摂り過ぎる傾向。

健康的な食事の
ポイントを教えて！



管理栄養士
伊是名力工先生

従業員の健康を左右する！

職場での食事改善のコツ

幹事さん必見！健康飲み会

「とりあえずビール」じゃなくって

- コース料理はお店と相談して
野菜と魚多めに！
- 幹事さんが、先回りをしてサラダや
酢の物を先にテーブルセッティング！

とりあえず
サラダ！



揚げ物にはさっぱりメニューをプラス！



できれば野菜の多いチャンプルーを！



繊維質の多い野菜をオーダー！



カロリーの高いサラダは避けよう！



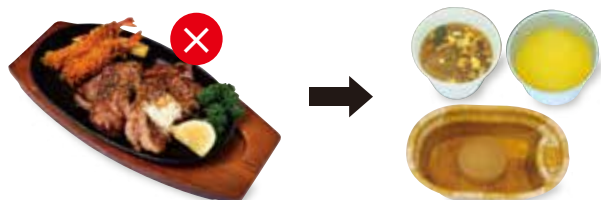
1次会の開始と締めは
早めの時間帯に設定！

「深夜に飲食するとなぜ悪いの？」

寝ている間に食べたものが消化しきれず脂肪が蓄積！
脂肪は肝臓にストックされ、肝機能が衰えメタボ
まっしぐら。さらに血圧上昇にもつながり悪循環！

お酒の後に小腹がすいたら...

シメは「ステーキ」
じゃなくって **スープやおでん！**



運動と食事の関係

筋力UPから、タンパク質が注目されて
いますが栄養素は単体では働きません！

食事は
バランス！
が重要なんです！

プロテインは
ビタミン・ミネラルがないと
働かないですよ。



- 会社の飲み会は早めのスタート＆1次会で解散
- ランチ時間の確保は会社の責任
- このページをコピーして従業員に配布しましょう！



忙しいからこそランチは工夫が大事！

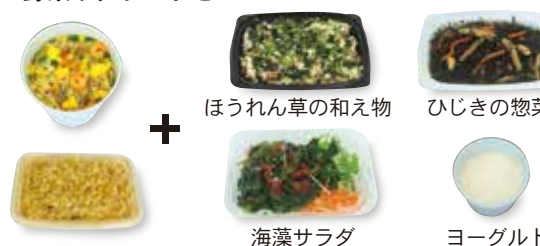
ランチを「コンビニで簡単に済ます！」という方に
「バランスの良いメニュー選びと工夫」のポイント教えます！

カップラーメンやチャーハン等の
単食を避ける！

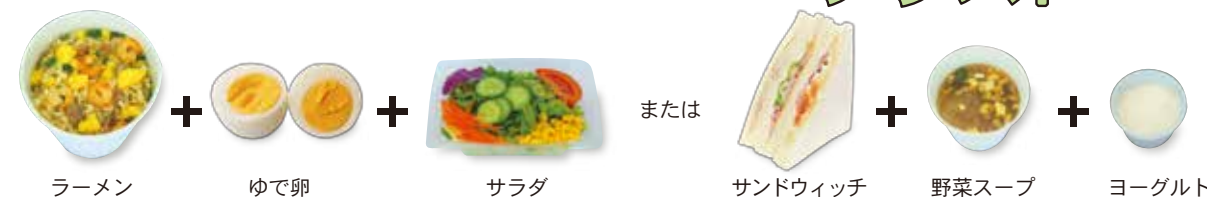


カップラーメンや
チャーハンに
野菜やデザートを

もう1品！



食べたいものを我慢しない！かわりに **足りない栄養をプラス！**



ヘルシートッピング

で栄養価アップのカップラーメンに！



会社でヘルシーなトッピング用

ドライ食品を常備！



野菜や海藻等のフリーズドライ
があればいつでも手軽に栄養素
をプラス。コーヒーと同じように
職場に常備してみませんか。

「昔の沖縄の食」
って何が
良かったの？

昔の沖縄は、油や塩、砂糖、肉、米、小麦粉などが贅沢品で
行事料理でしか使えなかったため、芋や魚、海藻、豆腐
が中心の低塩分、低脂質の質素な食事でした。
あの頃の食生活に戻るのには難しいですが「郷土の料理」が
健康づくりに効果的だと知っておくことは大切です。





グループインタビュー

働く女性 × 働く男性ぶっちゃけトーク

テーマ「働く女性の健康」



Q 「女性」のこんなところ気にして仕事してます！

「今日、体調悪いの？」とか声掛けするようにはしている

「生理」のこととか気にしたこともない！

「生理休暇」が取りやすくなればより働きやすくなるのでは

「生理痛くらいで休むの？」と…思ったことがある



Q 妊娠・出産・育児・不妊治療等、困ってることは？

「短期の育休」を取っても…つい家で仕事をしてしまう！

育休をあえてとらなかった理由は給与が3割減になるから

育休中の代わりのスタッフにイチから仕事を教えるのは大変！

育休中の代わりのスタッフに仕事が増えることを考えると心苦しい

やっぱり会社としての制度が必要！



Q 男性と女性、お互いの良さを活かすには？

他社のサポート事例をもっと知りたい！

女性社員のストレートな意見を聞いてみたい！

「男性社員向けのセミナー」があるといい！

職場復帰へのサポート体制が必要！



Q 「女性に多く見られる不調」で困ってることは？

ストレスから来る不調や、更年期との戦いもある

生理前は憂鬱だしいライラしてしまう

生理の時は離席が多くなるし、長時間の会議がきつい！

「生理休暇」という名目で休暇はとりにくい！

長時間の冷房「冷え」はけっこうきつい！

「生理で休みたい！」と男性の上司には言いにくい



Q 「女性に多く見られる不調」に対する工夫は？

冷房対策で羽織るものは常備している

生理などの体調不良は

自分でコントロールしなきゃ！と思っている

生理時はイライラがわからないように気を遣う！



Q 妊娠・出産・育児・不妊治療等、女性として困っていることは？

「妊娠中」男性は、気遣いしてくれるが仕事量は減らない！

「生理休暇は査定に響く！」と言われた

女性の先輩から「出産後3カ月経てば働けるわよ」と言われた。実は女の敵は女！

不妊治療の有給制度がない！

早退できる「育児短縮制度」や「看護休暇」を使った…

しかし男性は給料が引かれることを知らなかった

仕事のことを考えると「妊娠するのが気が引ける」という人もいる

妊娠や出産、育児のことを考えたら続けられるのか？不安になる



Q 男性と女性、お互いの良さを活かすには？

男性社員のちょっとした気遣いはうれしい！

生理休暇という名称ではなく年休を多めに取得できるようにしてほしい！

男性社員は、保健体育レベルの知識止まりで出産や更年期とかよくわかっていないと思う

セミナーを実施してほしい。もっと理解を深めてほしい！



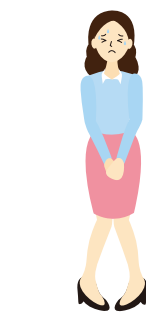


沖縄県内で働く240名に聞きました

職場での 「女性に多く見られる不調」

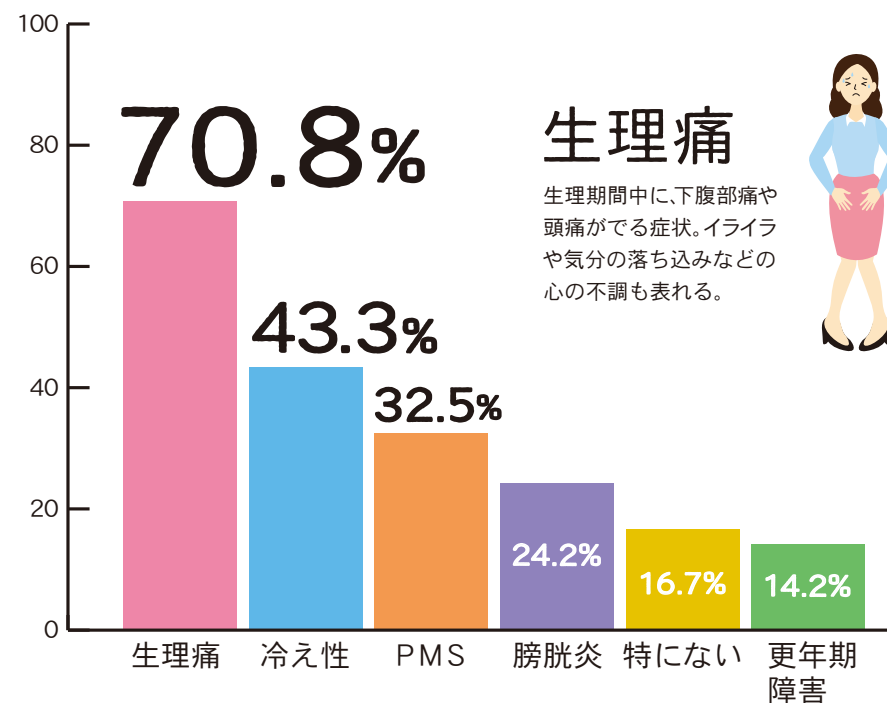
Q1 「女性に多く見られる不調」を仕事中に経験したことがありますか？
(複数回答)

「生理痛」や「冷え性」は
ほとんどの女性が経験！



膀胱炎

疲労やカゼ、寝不足が続くと抵抗力が落ち、膀胱内に細菌が侵入し炎症を起こす病気。トイレが近くなり、排尿時の痛みや残尿感、まれに血尿がでることもある。



生理痛

生理期間中に、下腹部痛や頭痛がでる症状。イライラや気分の落ち込みなどの心の不調も表れる。



冷え性

血巡りの悪さによってカラダが冷えている状態。だるさや下痢、月経不順など全身に不調をもたらす。



更年期障害

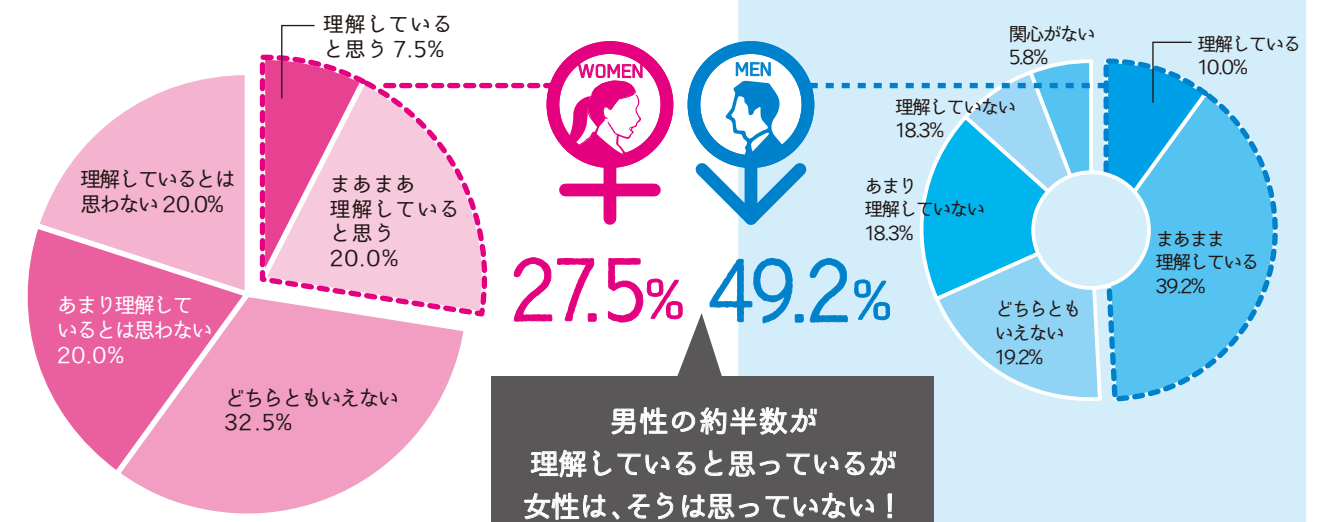
閉経をはさんだ前後約10年間で起こるのぼせ、ほてり、発汗、肩こり、腰痛、頭痛、倦怠感、イライラ、うつ状態といった症状。

PMS (月経前症候群)

生理前の3～10日間、情緒不安定やイライラ、集中力低下、抑うつ、むくみ、だるさ、頭痛、腹痛などといった症状。



Q2 「女性に多く見られる不調」
男性は理解していると思いますか？



Q3 職場で充実してほしい
「サポート」はどんなこと？
(自由回答)

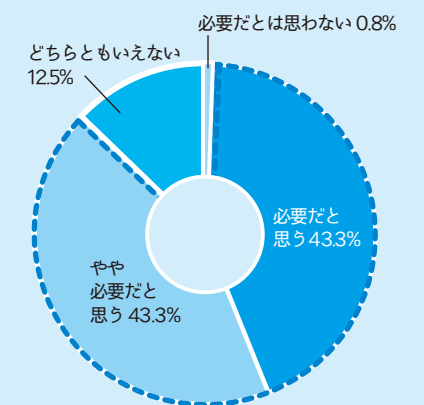
生理中の休暇や
職場でのサポート
30名

育児・子育て
25名

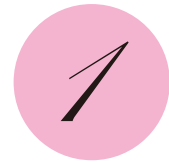
妊娠中	13名
職場環境づくり	13名
体調不良(女性特有も含む)	7名
不妊治療	5名

Q5 「女性に多く見られる不調」
職場の「サポート」必要？

必要・やや必要 86.6%



他社はこんなことやっています！＜働く女性の健康について＞



日々の生活を見直すきっかけづくり

男性も参加!女性の健康勉強会

＜法人向けソフトウェア開発業・コールセンター事業等＞

男性社員も女性のライフステージごとに訪れる心と体の変化を知ることによって「どのようにサポートすべきなのか、どのような環境がいいのか」一緒に考える機会となる。女性自身も仕事への向き合い方やセルフマネジメントの仕方を学び、日々の生活改善に繋げている。



女性の働きやすい環境作り

同一職務再雇用制度

＜自動車関連部品製造業等＞

出産、育児、親の介護などの理由で退職した人が同一の職務に気軽に復帰できる制度。ライフイベントによる離職後に職場復帰できないという不安を和らげる効果があり女性からの評価が高い。

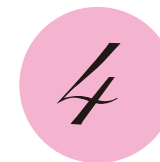


働く女性の知恵を学ぶ

先輩女性管理職との食事会

＜コールセンター事業・モバイルコンテンツ事業等＞

女性管理職と若手女性管理職候補が食事会やお茶会を行い、女性としての働き方の工夫やワークライフバランス等の相談を行う。先輩管理職の働き方をロールモデルとすることで、自分なりの働き方を見直すきっかけとしている。

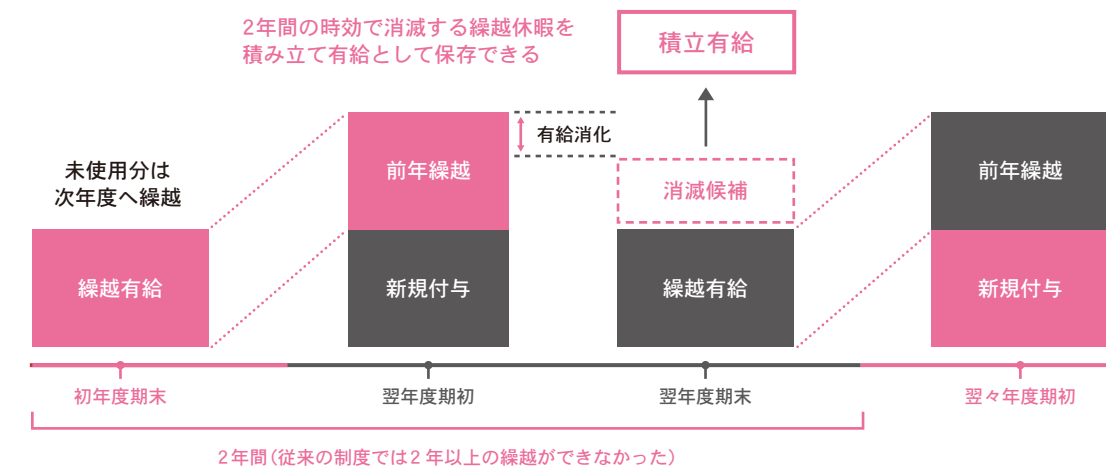


自分や家族の健康づくりのために

積立有給休暇制度

＜スポーツ用品メーカー・薬品会社等＞

失効してしまう有給休暇を積み立てることができる制度。自分の病気の治療や介護、育児休暇・子の看護休暇などに利用が可能。※積立日数の限度は会社により異なる。



安心して働ける環境づくり

子連れ出社制度

＜製薬ベンチャー企業等＞

保育室などの設置ではなく、子供と一緒に空間で仕事や会議なども行うことができる制度。退職率が減るなどのメリットがある。



冷え性対策

あったかグッズ配布

＜医療法人・IT企業・Webデザイン会社等＞

冷え性の女性へカーディガンやひざ掛けを配布するなど女性の体調に配慮した取り組みで大変喜ばれている。





グループインタビュー

たばこを「吸う人」×「吸わない人」ぶっちゃけトーク

テーマ「職場での喫煙！」

Q「吸う人」に言いたいことは？

スモークハラスメント！

たばこコミュニケーション？情報交換？言い訳でしょ

たばこコミュニケーションから生まれる人脈もあるんだろうな～

「においが気になる！」が近寄らないでとは言えない。電子たばこでも会話するとすぐわかる！

「たばこ休憩多くない？」 ちょくちょくたばこ休憩をとられると、電話が取り次げないこともあり「またか…」と思う

外で吸おうが、分煙だろうが、戻ってきたときのにおいがイヤ！「話しかけないで」と思う

完全禁煙は企業のイメージアップや生産向上につながる！

「副流煙」が気になる

「禁煙したら！」は飲み会の時ぐらいしか言えない

Q「禁煙応援」どうすればいい？

たばこ代で禁煙貯金をすすめ、やめさせたことがある！

やめない人はやめない！（父は母が病気でもやめなかった！）

応援って何すればいいの？

分煙は喫煙を認めているような気がする！

あっさり禁煙にした方がよくない？

Q「吸う人」と上手くやっていくには？

会社でのサポート対策が一番！

「たばこ吸ってくるね！」って声かけしてくれたいのに

会社の**「禁煙補助金」**を活用すればいいのに

吸
わ
な
い
人



吸
う
人



Q「吸わない人」に対してどう思ってる？

別に迷惑かけてないし！ 電子たばこ吸ってるし！

吸う！吸わない！自由でいいんじゃない！

特になにも思わない！「ほっとけ～」

社内禁煙だし、吸うときは駐車場まで行くからいいんじゃない！

電子たばこに変えたら **吸わない人の気持ちが少しわかった！**

Q「迷惑かけない」ための工夫は？

マナーは守っていますよ！

においのつかない電子たばこに変えた！

たばこ休憩は、早く戻るようにしている！

たばこ休憩の分、申し訳ないから

早めに出勤したり、ランチを短くしたりと意識してます！

におい対策は（ミントタブレット等）している！

Q世の中の「禁煙方針」どう思う？

吸える場所が減ってきているのが気になる

分煙はいいと思う！

税金払ってる！ダメなら法律で禁止して！

歩きたばこやポイ捨てする人！

守っている人にとっては迷惑！

… 規則の範囲なら吸ってもいいでしょ！

Q「吸わない人」と上手くやっていくには？

身体に悪いのはわかってる！

「健康のため」とか正論で言われるとイラッ！

だから…電子たばこに切り替えました！

… 自分でやめようと思うのはいいけど **押し付けはダメ！**

きっかりになるくらいの制度ならいいけど…

「会社のイメージが悪くなる！」と

言われれば協力するかも！

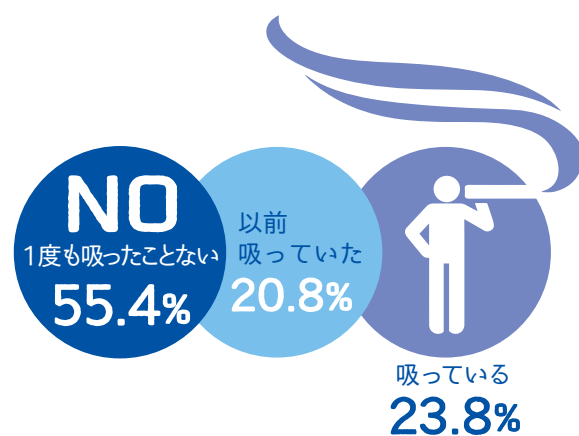


沖縄で働く240名に聞きました

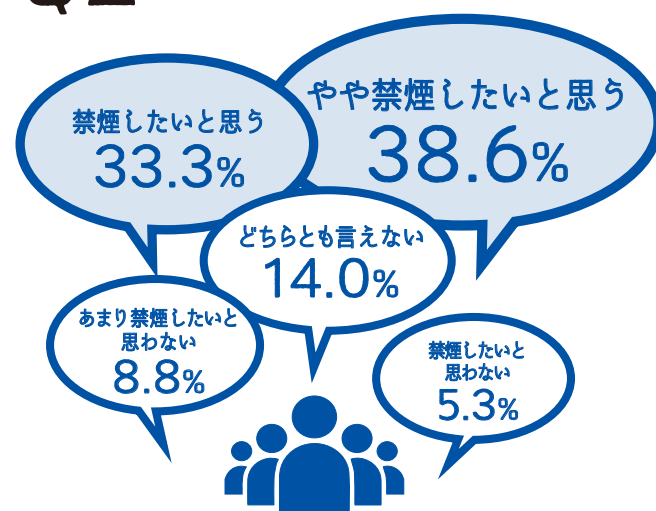
職場での「喫煙状況」について



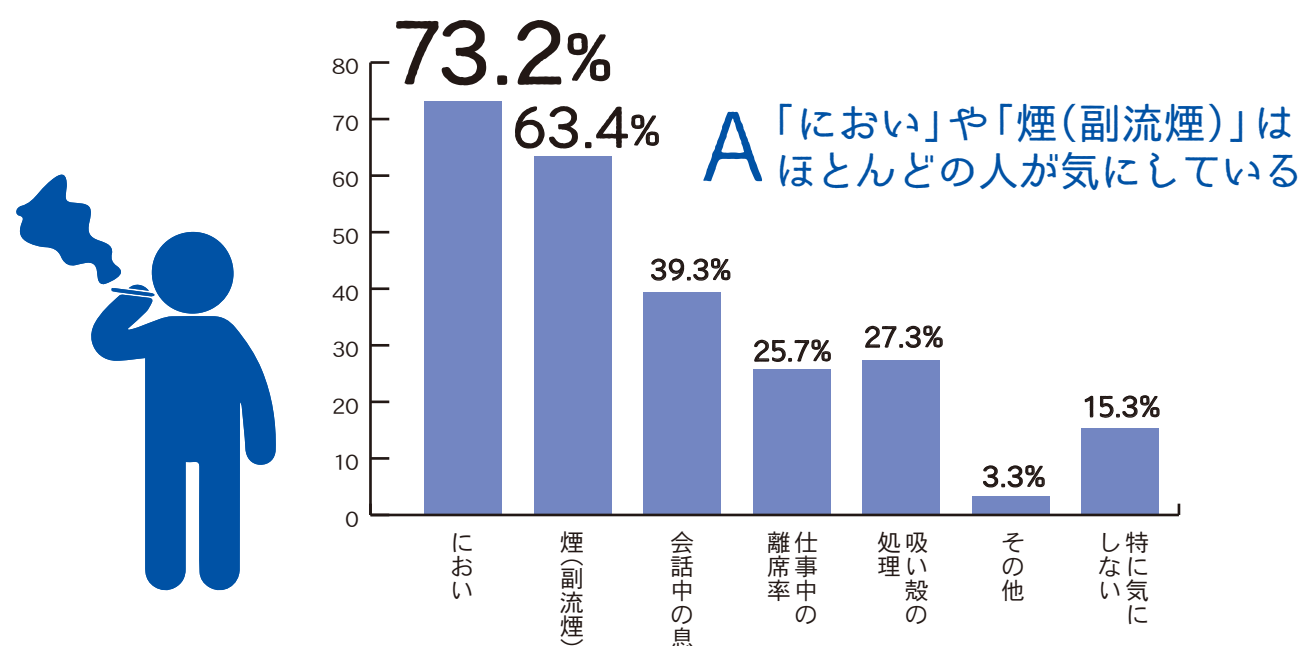
Q1 職場で「たばこ」を吸っていますか？



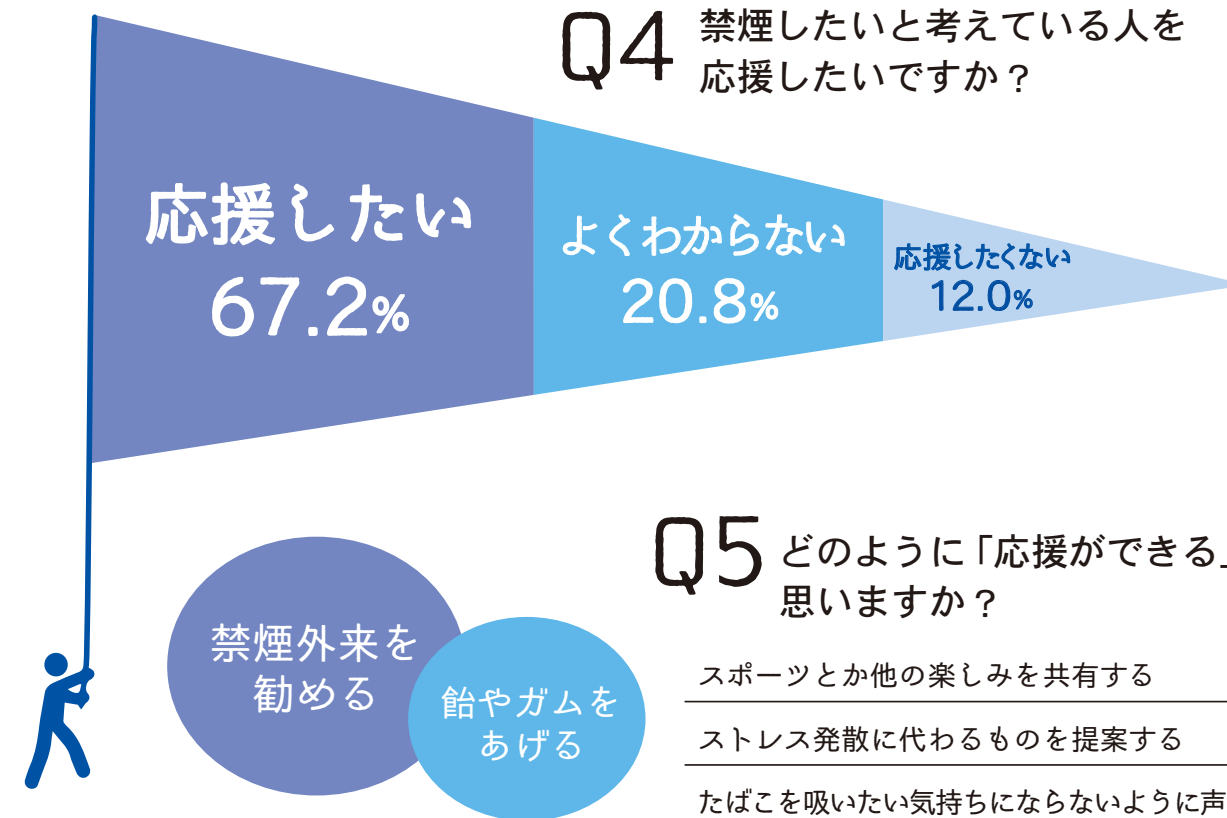
Q2 「禁煙したい」と思いますか？



Q3 仕事中「喫煙者」に対して気になることは？(複数回答)



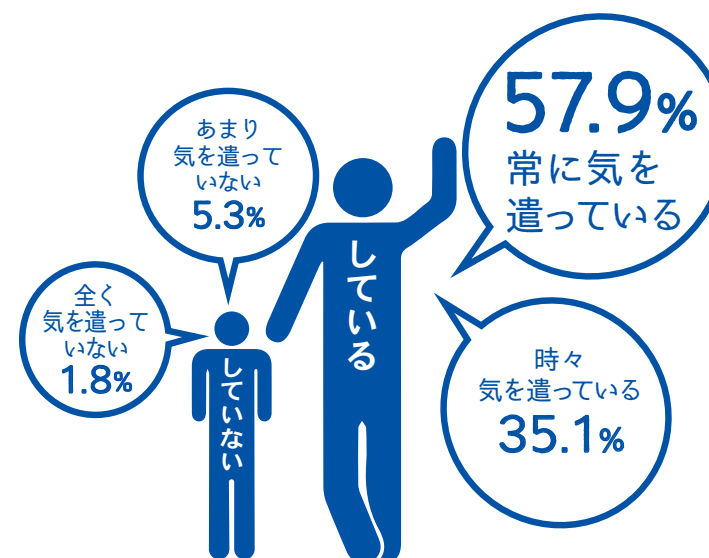
Q4 禁煙したいと考えている人を応援したいですか？



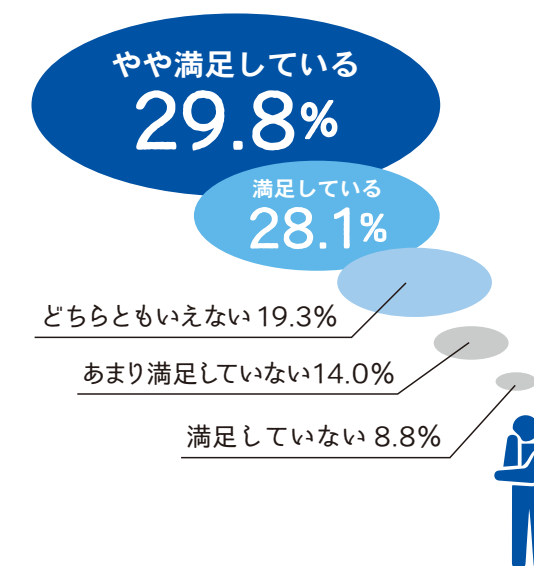
Q5 どのように「応援ができる」と思いますか？

- スポーツとか他の楽しみを共有する
- ストレス発散に代わるものを提案する
- たばこを吸いたい気持ちにならないように声かけ

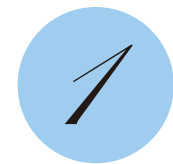
Q6 たばこを吸っていない人に「気遣い」していますか？



Q7 <全員に聞きました！> 職場の「喫煙環境」に対してどう思う？



他社はこんなことやってます！＜職場での「喫煙」について＞



愛煙家のための8カ条

「愛煙家カード」の配布

＜ITサービス・建設資材業・コールセンター等＞

喫煙者に対し、愛煙家のための注意事項を記載した「愛煙家カード」を配布し所持を勧める。カードの内容は、たばこのマナーや健康に関すること。常にカードを持つことによって、喫煙者の意識改革や離席の際の声かけルールなど、吸わない人への配慮と禁煙につなげることが狙い。

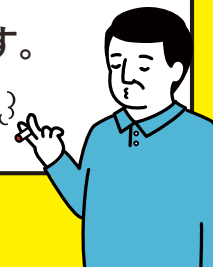


愛煙家カード

たばこ…愛煙家にはとても大切なものですね。だからこそその8カ条です。

- 1 時 間：素早く移動！ゆったり一服、素早く戻る！
- 2 声かけ：たばこでも会議でも、離席のときは声掛けを。
- 3 健 康：吸い過ぎには注意。1回1本にしませんか？
- 4 におい：たばこ臭は思いの外キツイもの。消臭スプレーなどを利用しましょう。
- 5 会 話：周りをよく見て下さい。何気ない仕事の話、それが凄い機密情報。
- 6 配 慮：忘れないで下さい。その時間にみんなは仕事しています。
- 7 油 断：たった一人が社員全員のイメージを落とすこともあります。
- 8 最後に：たばこと同じように仲間と会社も大切にして下さいね。

CARADA



吸わない人も応援団として参加する禁煙イベント！

禁煙ダービー

＜ITベンチャー等＞

禁煙をしたい人を会社で募り、立候補者は目標設定（1日に何本までや一切吸わない等）を宣言してもらう。吸わない人は立候補者の中で誰が達成できそうか予想、投票し、一緒にチームとなる。期間中の立候補者は毎日吸った数を申告。達成できたチームはランチ券などご褒美が貰える。吸わない人も応援団として巻き込み、みんなで参加するイベントにすることで楽しみながら続けられる。



チーム全員にご褒美

ダービーの準備
立候補者決定！

参加者を募る
参加者に目標設定と
禁煙・節煙宣言してもらう

ダービー実施中
途中経過も公開！

たばこを吸った本数を
アプリやシートに記録
途中経過をメールなどでお知らせ

ダービー終了
達成者の発表！

これまでの活動を振り返り
禁煙ダービー終了！



喫煙者の参加必須！

禁煙セミナー

＜エネルギー・情報通信・エレクトロニクス・
自動車関連部品製造業等＞

喫煙者全員参加の「禁煙セミナー」は「禁煙してください」と会社からは言わないのがポイント。禁煙に興味を持ったセミナー参加者には、その場で禁煙外来受診費用補助の手続きを実施。全国健康保険協会など加入保険組合による健康経営企業宣言をすると「禁煙」に関するセミナーや指導を無料で行ってもらえる特典もある。



運動の促進にも！

喫煙後45分間は エレベーター利用禁止

＜大手企業・市役所等＞

吸わない人にとって、喫煙後数十分間の呼気は、受動喫煙の対象となるため、「たばこを吸った後の45分間はエレベーターの利用禁止」を実施し、受動喫煙予防に積極的に取り組んでいる。





グループインタビュー

20代の会社員×経営者&管理職ぶっちゃけトーク

テーマ「職場のストレス！」

会社員 20代の 経営者&管理職



じっは管理職も「ストレスフル」?!

Q 経営層は

「若い人のメンタルが気になる!」らしい…どう思う?

上司の気遣いと周りのサポートが嬉しかった!

社内環境が整っていたので、ストレスは少なかった

仕事の進め方に違和感を覚え、ストレスを感じた!

ノー残業デーなど会社の取り組みでストレス減少!

Q 「退職の理由」は何?

メンタルを病んで転職しているわけではない

SNS等で簡単に企業情報を入手できるから選択肢も多い!

じっはやりたいことがわからない! 働いてみないと仕事の相性がわからない!

視野が広がり仕事以外にもチャレンジしたい人は沢山いる!

世の中に仕事が増えているので離職する人も多い!

経営層とは価値観が違う!

Q プライベートと

仕事のバランスはどう考えてる?

ONとOFFのメリハリ! で仕事への意欲が高まった!

仕事に人生に占める割合はたったの2割らしい! だからプライベートが大事

プライベートで得た経験や知識や出会いは仕事に活かせる!

福利厚生やプレミアムフライデーなどの導入で短期間でも海外旅行へ!

ジムや運動でのリフレッシュはメンタルの改善に役立っている

Q 「人間関係」どうしたら良くなる?

日頃から意識してコミュニケーションをとるようにしている

合う、合わないの相性はあると思う!

同年代で気兼ねなく仕事のことが話せる「若手社員だけの飲み会」がある!

上司との飲み会も

日頃話せないことも話せるのでたまにはいいと思う

Q 最近の若い従業員に対する心配は?

思うようにならないとイライラを顔や態度に出す!

自分で考えることが少なく「受け身」

心が弱い! ちょっと自分の思い通りにならないと対応できない

社会人としてのマナーができていない

メールだけで遅刻の連絡! 出社後、何も言わなかった!

「一言あってもいいんじゃない!」

Q 心配に対する対応は?

こまめなコミュニケーション

管理力UPのための研修を会社で取り組んでいる

出勤がギリギリになったら要チェック!

いつもと違う変化に気づくことが大事!

部下の不調チェックは管理業務のひとつ!

Q 自分達が若かった頃

会社のメンタルヘルス環境は?

メンタルヘルスという概念はなかった!

仕事の壁は自分で越えるしかないと考えていた!

昔は今のように適応障害も少なかったのでは…

とにかく「がむしゃらに」やるしかなかった!

Q じっは自分達
だって悩みはある?

次の時代を担う部下を
どうやって育てていくか?

言葉を選びながら
の注意や指導は大変!

部下の管理には
ストレスを感じている!

Q どうしたら
人間関係って良くなる?

若い社員の考えも取り入れるしかない!

話しかけやすい上司を演出(笑)

アフター5じゃなくランチタイムに友達感覚で会話!

まずは受け止める! 承認してあげないとね

コミュニケーション
が大切!

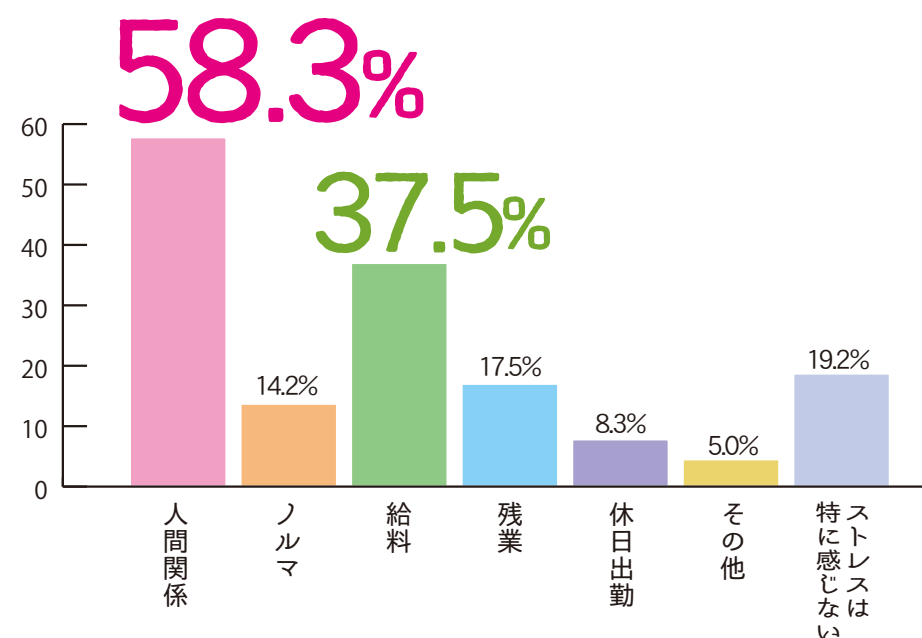


沖縄で働く240名に聞きました

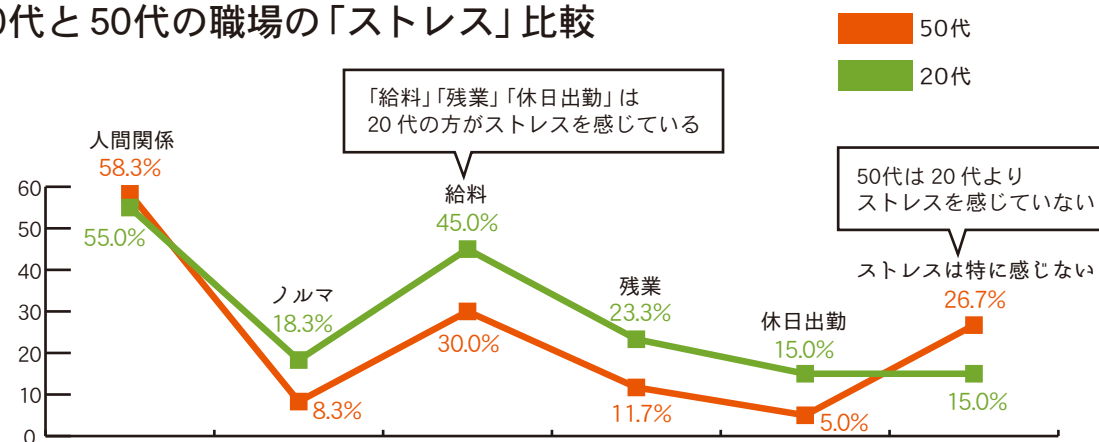
職場での「ストレス」について

Q1 職場内で感じるストレスについて教えてください。(複数回答)

A 「1位:人間関係」と「2位:給料」が
ストレスの原因になっている!

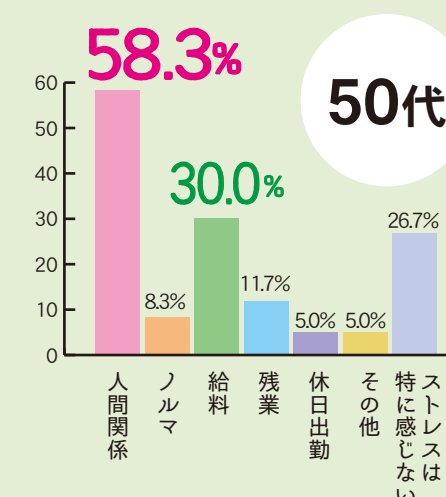
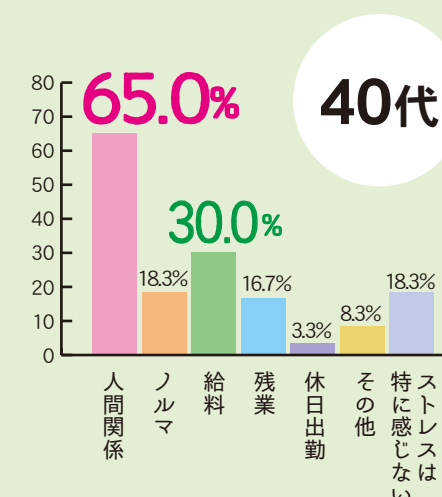
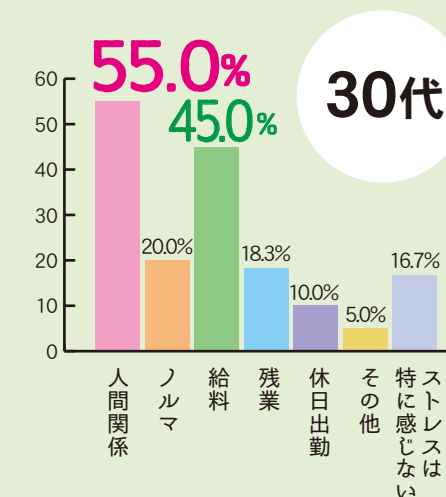
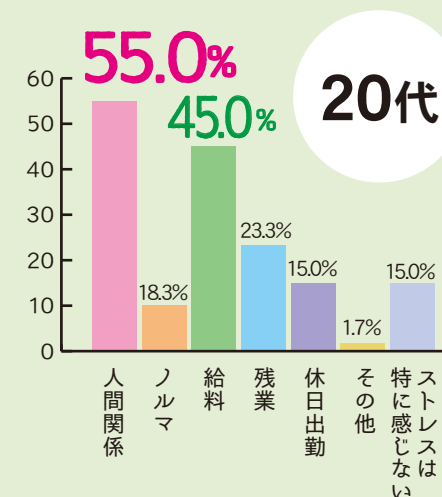


20代と50代の職場の「ストレス」比較



Q2 年代別のストレスはどうか? (複数回答)

A 全ての年代で
「1位:人間関係」と「2位:給料」が
ストレスの原因に!



他社はこんなことやってます！＜職場での「ココロの健康」について＞

1

活動量が増える身体を動かす職場の仕組みづくり ナッジサイン導入(職場に健康サイン)

＜エネルギー・情報通信・エレクトロニクス・自動車関連部品製造業・オフィス器具メーカー＞

あらかじめ決めた位置にシールを貼り、そこに手や足を置くと自然にストレッチポーズができたり、歩いてしまう仕組みなど、職場の動線の中で「つい動いてしまう仕掛け」を用意。簡単にできて勤務中の気分転換につながることから従業員の評価が高い。



2

考え方の癖が変わる！ 認知行動療法の エッセンスを用いた 「矢印法」

＜モバイルコンテンツ事業・通信機器販売事業・素材加工流通業＞

落ち込みやイライラなど感情的な反応を変えるには、捉え方や考え方の癖を変えることが大切。矢印法で感情を客観的に判断できるようになり、自分のことを冷静に見つめ直すことができる。ネガティブな考えはすぐに修正できるものではないが、自分の考え方の癖を知ることが第1ステップ。

■P38に実践シートあり→



3

1分間 ココロの エクササイズ

＜モバイルコンテンツ事業＞

「ポジティブ練習＝ぼじれん」と呼ばれポジティブなことを考えることで心を鍛えていく練習法。1分でできるため、職場でも応用しやすい。毎日続けることが大事なのでシートに記載することもオススメ。

やり方は簡単！①～③を1分間で振返る。

- ①できたこと
 - ②楽しかったこと
 - ③感謝すること
- 些細なことでOK。

■P39に実践シートあり→



4

宇宙飛行士もやっている！ コーピングリスト づくり

＜金属素材卸売業・宇宙開発事業＞

コーピングとは…ストレスフルな状況や問題に対処しようとすること。

＜やり方＞

1. 心も体も元気な時に、自分が楽しかったり気持ちが和らいだりすることを思い浮かべてリストアップ

例・ペットショップに行って子犬を見る

・行きたい場所を想像し旅行プランを妄想

2. 実際にストレスを感じたら、そのリストから選んで試す

＜より効果的なリストにするには＞

3. ストレスの強さ(5段階など)と効果を記録(○×△など)するとどのくらいのストレスを感じたときに、どのようなことをすれば気が晴れるのか自分の傾向がわかる。



6

運動によるメンタル改善 散歩のために昼休み10分延長

＜情報通信業＞

昼休み時間を「散歩のために10分追加」で約1000歩の歩数を推進。普段歩かないところを歩くことで脳も刺激され、心も体も同時にリフレッシュ。



5

コミュニケーションアップ 職場BGMの 導入

＜ITベンチャー・広告など多数＞

イヤフォンで音楽を聞きながらの仕事をする、電話に気づかない、イヤフォンをしている人には話づらい等があったので、オフィス内に音楽を流すことにした。音楽が流れていることで周りを気にせずにコミュニケーションができるようになったり、音楽を話題にコミュニケーションが増えたりと、メンタルの改善に繋がった。





日本トランスオーシャン航空 株式会社

3 職種別の健康課題を視覚化 2 環境整備で卒煙へ 1 健康管理アプリで楽しく継続



- 人財部 勤労グループ チーフマネージャー
社会保険労務士 / 高江洲 康史
- 人財部 勤労グループ 保健師
前栗蔵 美乃理

【企業DATA】

- 日本トランスオーシャン航空株式会社
- 〒900-0027 那覇市山下町 3-24
- 創業：1967 年
- 従業員：766 名
- 航空運送事業
- <https://jta-okinawa.com>



①自らの健診結果を常に携帯し歩数や食事内容を記録できる「健康管理アプリ」を導入

Q1

始めるきっかけは？

ビジョン実現の鍵は社員の健康！

JTAのビジョンは「沖縄に一番必要とされるフルサービスキャリアを目指すこと」です。ビジョン実現のための原動力は「健康で活力溢れる社員の力である」という当社方針のもと、健康増進に力を入れることとし、多彩な健康支援を行っています。

Q2

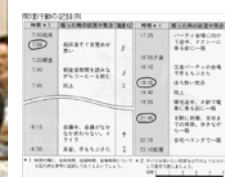
見えてきた課題は？

健康意識の向上と卒煙！

それぞれの社員がもつ多様性を理解・尊重し、個性を受容し活かしあう「JTAダイバーシティ&インクルージョン方針」に基づいた女性の活用やワークスタイルの変革なども課題です。また、社内喫煙率は17%と決して高くないのですが、社員の健康意識向上に伴い卒煙者を増やし、更なる減少を目指しています。



②「吸う人」「吸わない人」禁煙セミナーを開催 ③ オフィスのフリーアドレス化 ④たばこに関する普及啓発メール ⑤乳がん啓発月間ピンクリボンセミナー ⑥整備士のための腰痛予防セミナー ⑦救急救命講習の実施



Q3

課題解決の取り組みは？

手軽で効果抜群の「健康管理アプリ」

画期的だったのは、健康データを把握・分析・可視化できる「健康管理アプリ」の導入。会社の本気度を示すにも良いツールでした。禁煙策では保健師による、発行数130回を誇る「たばこは猫を被っている(たばこに関する普及啓発メール)」や2018年5月に開始した就業時間内禁煙も効果をもたらしています。

Q4

取り組みの工夫は？

ゲーム感覚で更に楽しく健康に！

「健康管理アプリ」の今後の活用法として、社員同士で歩数を競い合う等ゲーム感覚で楽しみながら健康管理を継続できる仕組みを検討中。ワークスタイル変革についてはIT環境を整え、オフィスのフリーアドレス化を実現。現在はテレワークにもトライアルし多様な働き方ができる環境を整備中です。

Q5

成果・手応え・感想

職種別の課題抽出にも取り組みます！

成果は上々です。2018年度は経済産業省が推進する「健康経営優良法人・大規模法人部門」において県内初の認定を受けました。(2019年度も認定) また、現在職種別の健康課題を抽出中で、客室乗務員は職場環境による眼精疲労、整備士は遅い時間の飲食習慣の改善等が、今後の課題となりそうです。





興南施設管理株式会社

健康意識の高い社員を表彰 スポーツを本気で楽しむ 1 健診結果をデータで管理



- 代表取締役社長 屋良 学
- 取締役総務部 部長 大嶺 弘樹
- 総務部 社長室長 金城 賢次

【企業DATA】

- 興南施設管理株式会社
- 〒901-2131 浦添市牧港1丁目60番6号
- 098-877-7269
- 創業：1977年 ■従業員：350名
- 公共施設・各種プラントの
運転・保守管理
- <http://www.konan-sk.co.jp/>



①創部35周年の野球部は「浦添市野球協会長杯・春季大会」で総合優勝に輝きました

Q1

始めるきっかけは？

重責を担う社員の ための健康管理

当社では県内の上下水道施設、ごみ処理施設等、公共施設の運転維持管理を24時間365日行っています。決して華やかな仕事ではありませんが重要な職責であり、職務の遂行には社員の健康が大きく影響すると考え、健康経営という言葉が広がる前から社員の健康管理に取り組んできました。

Q2

見えてきた課題は？

目下の課題は禁煙 とメンタルサポート

健診結果を役員全員でチェックし活用できるようにデータ化することが課題でした。また、各現場では管理者から率先して禁煙に取り組んでいます。まだ喫煙者が少なからずいるのが実情です。メンタル面では心療内科とのサポート体制整備が挙げられます。男性社員の育休取得促進や所定外労働の削減等が今後の課題です。



②社長自らスポーツイベントにも積極的に参加（ツール・ド・おきなわ参加中の屋良社長） ③共済会ボウリング大会 ④ファミリーバーベキュー ⑤浦添電業会ソフトボール大会 ⑥周年記念スポーツレクリエーション大会



Q3

課題解決の取り組みは？

健診データ管理で 再診漏れをチェック

健診受診率はほぼ100%ですが、5年前からは健診結果をデータ化し、二次検診の受診状況もチェックできるよう改善。3年前からは年1回のストレスチェックも導入し、産業カウンセラーによる全員面談を年2回実施しています。禁煙対策では各現場に先駆け、本社を全面禁煙にしました。また、禁煙外来の費用負担も行っています。

Q4

取り組みの工夫は？

スポーツ愛から 生まれた取り組みも！

野球部を有する当社では、周年記念でスポーツレクリエーション大会を実施したり、社員がマラソン大会などのスポーツイベントで完走した際には参加費を負担する等、スポーツを本気で楽しみながら健康づくりを応援しています。また男性社員の育休取得は、5年前総務担当社員が率先して取得したことで徐々に広がり始めています。

Q5

成果・手応え・感想

健康優良社員表彰 2018年は15名

「社内規定の健康13項目をすべてクリアした40歳以上の社員」を対象とする健康優良社員の表彰において2018年の受賞者は15名いました。その中には、会社から言われなくても自己管理がしっかりできる健康意識の高いベテラン社員が何人もいて、彼らの存在が若い社員たちの良きお手本となっているようです。



株式会社 沖縄債権回収サービス

1 人材は最大の経営資源

2 経営トップが率先垂範

3 身体と心の健康づくりの取り組み



●代表取締役 会長 平良 孝夫

【企業DATA】

- 株式会社沖縄債権回収サービス
- 〒900-0036 那覇市西1-19-7 フェアビル
- 098-860-4393
- 創業：1999年
- 従業員：71名
- 債権管理回収業
- www.okinawa-svc.co.jp/



①「新入社員歓迎球技大会」で社員と家族みんなで、健康づくり

Q1

始めるきっかけは？

目指すのはヘルシーカンパニー

創業以来、経営者として「人材は最大の経営資源」という信念を持っています。それを形にするため、平成24年度からの中期経営計画で「ヘルシーカンパニー」を掲げ、従業員の健康応援を推進しています。身体の健康は協会けんぽの支援や産業医の指導に基づいた取り組みを、心の健康は社内に設置したハッピーカンパニー推進委員会を中心に独自の取り組みを実施しました。

Q2

見えてきた課題は？

まずは禁煙・メタボメンタル重視！

全従業員の健康づくりサポートを進めていく中で、社内喫煙率が全国平均を上回っていることが問題として上がり「喫煙者禁煙全力応援宣言」を宣言し喫煙率減少に取り組んでいます。また、メタボ対策ではBMIの適正基準を超える従業員に対して体重・腹囲の定期測定や食生活・運動の改善を実施しました。さらに従業員の、メンタルケアも重要課題のひとつです。



②メタボ改善プログラムの一環として体力測定を実施 ③がんじゅうさびら表彰 2017 グランプリ受賞

Q3

課題解決の取り組みは？

独自の取り組みで充実度MAX！

メタボ対策では、社内のスポーツ大会、スポーツジムの利用料補助、万歩計の無料配布などを実施。禁煙の取り組みは、経営トップとの面談を実施。禁煙外来費用の全額補助、成功者への奨励金制度も新設。メンタル対策は、産業医との月2回の健康相談、年休完全取得者への奨励金支給などゆとりある職場環境づくりに注力しています。

Q4

取り組みの工夫は？

こまめな面談でストレスの芽を摘む

会長自らが目標歩数達成のために日頃から階段を利用する、禁煙の成功、社員と直接対話する「トップコンパ」など経営トップが強いメッセージを発信しています。メンタルケアでは、こまめな面談で兆候を捉えるなど予防を重視しながらも、万が一治療が必要になった場合のために、休業制度を設けるなど支援体制も整えています。

Q5

成果・手応え・感想

メタボもメンタルも経過良好です！

協会けんぽ「メタボ改善プログラム」では、開始から半年で30代男性社員が、体重9.4kg、腹囲9cm減を実現する等、全体でも好結果を得ることができました。禁煙では、21名の喫煙者の内、19名が禁煙に取り組み現在5名が禁煙を継続中。また、経済産業省が推進する「健康経営優良法人・中小規模法人部門」に2年連続で認定されました。





有限会社 三崎工業

1 時代の変化に柔軟に対応 2 きっかけを会社が作る 3 公的制度をフル活用



●取締役 知念 秀明

【企業DATA】

- 有限会社三崎工業
- 本社 〒903-0802 那覇市首里大名町1-161-1-106
- 本店 〒901-2111 浦添市経塚1-20-2
- 098-876-2056
- 創業：1982年 ■従業員：12名
- 建設業（管工事業）
- <http://w1.nirai.ne.jp/misakikg/>



①スタッフみんなでお揃いのTシャツを着て健康行事にも積極的に参加

Q1

始めるきっかけは？

無事故・無災害は社員の健康から！

建設業の基本は無事故・無災害です。その上、誰一人として欠かせない少数精鋭の職人集団である当社では、社員一人一人の健康確保は設立当初からの重要課題でした。

そのため「働くこと・学ぶこと・健康なことが最高の財産」をスローガンに、時代のニーズにも対応した健康応援を実施しています。

Q2

見えてきた課題は？

目下の課題は禁煙と女性サポート

喫煙者は以前と比べるとかなり減りましたが「体に良くないことはわかっているけど、無理してまでやめようとは思わない」という声も聞かれます。

また最近では、業界内で女性進出を活性化させようという動きがあり「女性社員のサポート体制づくり」が新たな課題として浮上してきました。



②ボランティア活動の一環である清掃活動にもみんなに参加 ③がんじゅうさびら表彰 2018 グランプリ受賞

④役立つ健康情報はみんなで共有 ⑤「イチキロヘラス」イベントに参加 ⑥⑦毎朝ミーティング前にはラジオ体操と社訓の読みあげ



Q3

課題解決の取り組みは？

施設内禁煙！検診も出勤扱いに

沖縄県禁煙施設認定推進制度の認定を受けています。現場内では歩きタバコの禁止や、喫煙場所の徹底、休憩所にたばこケースを設置する等、元請企業の指導法をヒントにできることから始めています。また、就業規則に明記した婦人科検診の出勤扱いや、研修への参加等、健康保持・増進のため、男女ともに働きやすい環境づくりを進めています。

Q4

取り組みの工夫は？

制度を徹底活用！保健の窓口も設置

組織全体として取り組みを展開するにあたり、公的制度を積極的に活用。課題や改善のヒントを発見しやすくなる等のメリットがありました。さらに社外に保健の相談窓口を設置し、気軽に相談できるようにしました。保健の相談をきっかけに社員一人一人が自分の健康をより強く意識するようになりました。

Q5

成果・手応え・感想

家族や同業者など周りにも好影響！

職場の健康意識の高まりは家庭にも良い影響をもたらしたようで「家族と一緒にウォーキングをはじめました」という社員もいます。

また、平成30年度の「がんじゅうさびら表彰」は同業者からの反響も大きく、県内建設業界における健康経営のパイオニアとして、注目度が一気に高まりました。





株式会社 えがおの花

3 企業価値向上で人材確保 2 家で出来るメニューの考案 1 笑顔の源はスタッフの元気



●代表取締役 宇根 幹雄
●事務 久手堅 紅季

【企業DATA】

■株式会社えがおの花
■〒901-1304 与那原町字東浜 78-5
■098-943-7817
■創業：2013 年
■従業員：35 名
■介護福祉業



①体への負担が大きい仕事から、腰痛や肩こり、メタボ予防のための「ストレッチ講座」

Q1

始めるきっかけは？

「えがおの花」を
咲かせるために！

利用者の皆さんの笑顔の花を咲かせるためには、それを支えるスタッフが心身ともに元気でなければいけません。同じスタッフが長く勤めるということは安心や信頼にも繋がります。こうした思いから、社員が健康でなければ事業体として継続できないと考え、健康経営に取り組み始めました。

Q2

見えてきた課題は？

個人まかせに
なりがちのサポート

フィジカル面では、介護という体を動かすことが主体な職業柄、腰痛対策とそれに伴う体幹トレーニングやメタボ予防などが課題としてあがりました。シフト勤務により労働時間が変則的、かつ人手不足のため、健康づくりは個人まかせになりがちという問題も起こっています。



②「バックジョイ」や「トランポリン」「ストレッチポール」「シートマッサージャー」などの健康器具を使って筋力アップやストレッチ



Q3

課題解決の取り組みは？

支援事業に参加し
具体的に実施！

沖縄県が実施する「職場の健康力アップ支援事業」を活用して外部講師を招き腰痛対策・体幹トレーニング・メタボ予防の為にストレッチ教室なども開催しました。また、就業時間内禁煙もスタートさせています。メンタル面では積極的に雑談を行い、小さな不満の時点で拾い上げて相互理解に繋げるようにしています。

Q4

取り組みの工夫は？

家でもできる
ストレッチメニュー

ストレッチ教室では、そもそも全員参加が難しいということで、講師に家でも出来るメニューを考えてもらいました。体重チェック表も作成し、目標体重を設定して期間内に減量ができるよう、各人が積極的に挑戦しました。また、残業の半減、年休取得等、労働環境の改善と合わせて取り組んでいます。

Q5

成果・手応え・感想

健康経営を通して
価値を高めたい

腰痛が和らいだり健康意識が高まる等、一定の成果が見られました。しかしながら、人手不足の中、現場の忙しさに紛れてしまい継続にはさらなる工夫が必要です。まだ取り組みの途中ですが、健康経営で会社の価値を高め人材の確保に繋がりたいと考えています。



有限会社シャイニング

1 業界イメージを刷新したい 2 運動会で職場の魅力を再発見！ 3 求人の応募増 離職者減



●代表取締役 照喜名 守
●総務・経理 前田 小百合

【企業DATA】

- 有限会社 シャイニング
- 〒900-0005 那覇市天久 908 那覇新都心ビル 4F
- 098-988-8678 ■創業：2003 年
- 従業員：23 名
- 通信機器販売・通信回線販売業・リユース&アウトレット業
- <http://e-shining.net>



①スタッフから要望が多かった大好評の「社内運動会」

Q1

始めるきっかけは？

自主的に健康になる方法を模索！

勤務時間が長く、食事や休憩の時間も不規則という携帯電話販売業のネガティブなイメージをパイオニア的に改善したいという思いがありました。そのため、労働環境を整える必要があり、その取り組みの中で従業員のココロとカラダをケアしていく健康経営に取り組むようになりました。

Q2

見えてきた課題は？

誰もが働きやすい職場をつくる！

メタボ予備軍が多く、全体的にも体重増加傾向にあり、その改善とサービス業にありがちな不規則な時間の食事や休憩への対策が必要でした。また産休・育休後に職場復帰しても、忙しい時期に出勤できないということで残念ながら退職になってしまうケースも。多様な人材でお互いを尊重し合う働きやすい環境づくりが課題です。



②ワーク・ライフ・バランス研修 ③家族も参加する社内交流会（年2回実施） ④健康おやつポスター ⑤オリジナルの健康経営宣言ポスター。「シャイニング健康隊」を作り、社内に健康経営を普及しています

Q3

課題解決の取り組みは？

ワーク・ライフ・バランス研修導入

休憩がどうしても取れないときに、バックヤードで食べることができる「補助食」を予算内で従業員に自由に用意してもらっています。また、月に一回全員参加で「ワーク・ライフ・バランス研修」を実施しています。効率性・生産性を上げ労働時間を短縮し、生活の質を向上させることを目的にしています。

Q4

取り組みの工夫は？

コミュニケーションを深めた運動会

メタボ改善では、代表取締役が率先してダイエットに挑戦し7kgの減量に成功しました。従業員を指導できるように管理者も取り組んでいます。また、これまで実施したビーチパーティーやバスツアーなど社内イベントを希望が多かった運動会に変更するなど、社内イベントを変化・進化させています。

Q5

成果・手応え・感想

グループLINEで情報を共有！

運動会の様子はSNSで発信。すると好意的なコメントをたくさん頂くことができました。社内の風通しが良くなったせいか離職率も下がり、求人の応募が増加しました。現在は「シャイニング健康隊」という健康経営専用のグループLINEを作り情報を共有する等、盛り上がっています。



シャイニング、健康経営始めました



今すぐできる ココロのトレーニング 矢印法

ストレス対処や、うつ病の治療に使われている「認知行動療法」のひとつ

やり方

- ①最近あった嫌なこと、落ち込んだことを思い出してください。
その時、自然に頭に浮かんだ独り言(自動思考)も書いてみてください。
- ②なぜそう思うのか。
- ③友人へのアドバイス。
※友人から相談されたら?という視点で考えてみる。
- ④合理的な考え。
※③を有効活用して①と反対のことを考えるのがコツ。

成果

- 感情を客観的に判断できるようになる。
※本当に怒る価値があるのか?
落ち込む価値があるのか?という判断。
- 自分のことを冷静に見つめることができ
ネガティブに考えるクセがなくなる。

(例)

①最近落ち込んだこと・自動思考

手がけたプロジェクトが失敗に終わった
部長は僕を出来ない奴だと思いに違いない

②なぜそう思うのか

仕事が出来ないのは
価値の無い人間だと思うから

③友人へのアドバイス

今回は〇〇の事もあって上手くいかなかったけど
次回△△をすれば挽回できると思うよ!

④合理的な考え

たとえ仕事で失敗しても
自分に価値が無いわけではない

①最近落ち込んだこと・自動思考

②なぜそう思うのか

③友人へのアドバイス

④合理的な考え

今すぐできる ココロのトレーニング

ぽじれん

ポジティブ練習 = 「ぽじれん」

医療機関でココロの治療として使われている「認知行動療法」を
ラジオ体操なみのお手軽にした、ココロのエクササイズ!

やり方

毎日1分間、決めた時間に
「できたこと、楽しかったこと、感謝すること」
を書留める。※どれか1つでもOK! 些細なことでもOK!

成果

最初は思いつかなくても、続けているとすぐに出てくるようになります。
毎日、良いことを思い出し、ポジティブな感情を感じることで
ココロのバランスが取れ、ポジティブ筋肉が鍛えられます。

記入例

①できたこと

朝早く起きることができた

②楽しかったこと

子供と話して楽しかった

③感謝すること

奥さんが夜ご飯を作ってくれた

①できたこと

②楽しかったこと

③感謝すること

月

火

水

木

金

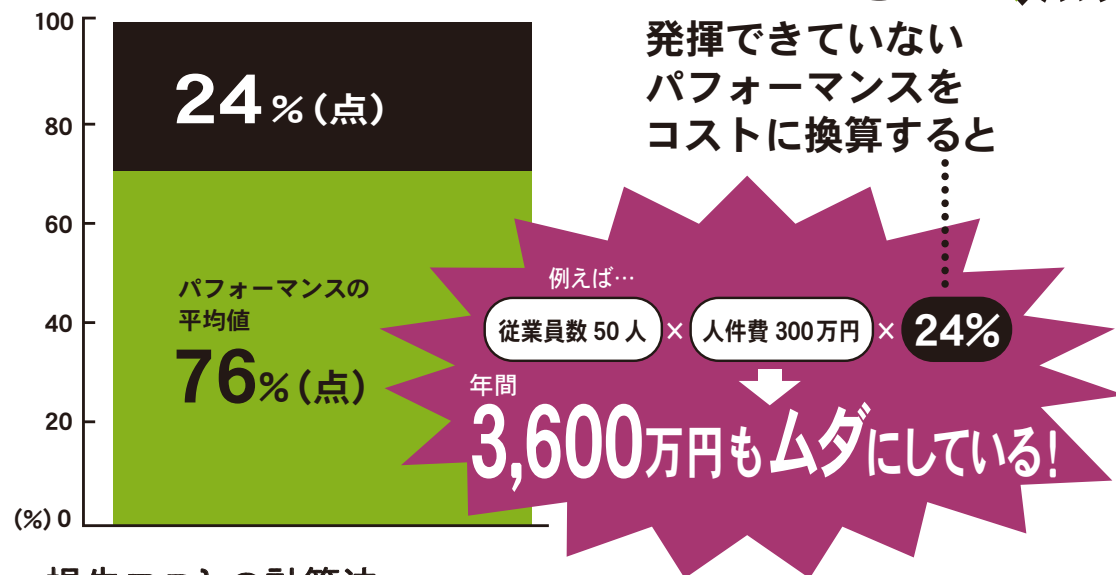
出社していても働けていない？

Q 「体調不良がない時に発揮できる仕事の出来を100％(点)とすると、過去4週間は何％(点)でしたか？」



(沖縄で働く1,803人に聞きました！)

76%(点)

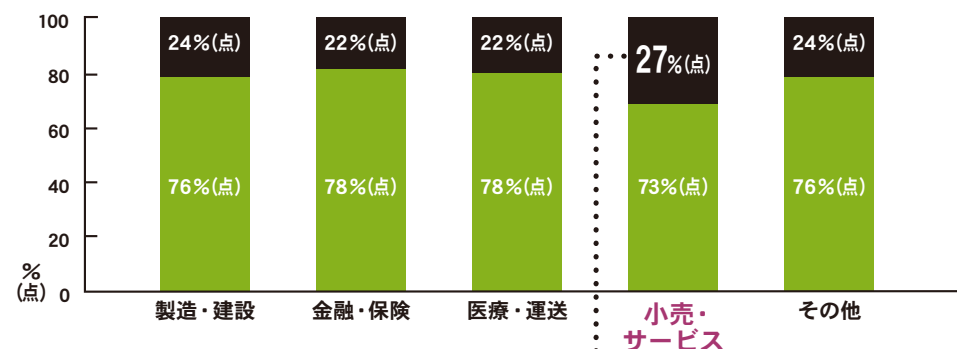


損失コストの計算法

$$\text{従業員数} \times \text{人件費(年間1人あたり)} \times \text{損失(\%)} = \text{損失金額(年間)}$$

※あくまで目安となります。

「働き方別」パフォーマンス得点



例えば…

$$\text{小売・サービスで従業員数10人の場合} \times \text{人件費300万円/年1人} \times 27\% = \text{なんと! 810万円もムダにしている!}$$

年間

「働き方別」実態調査

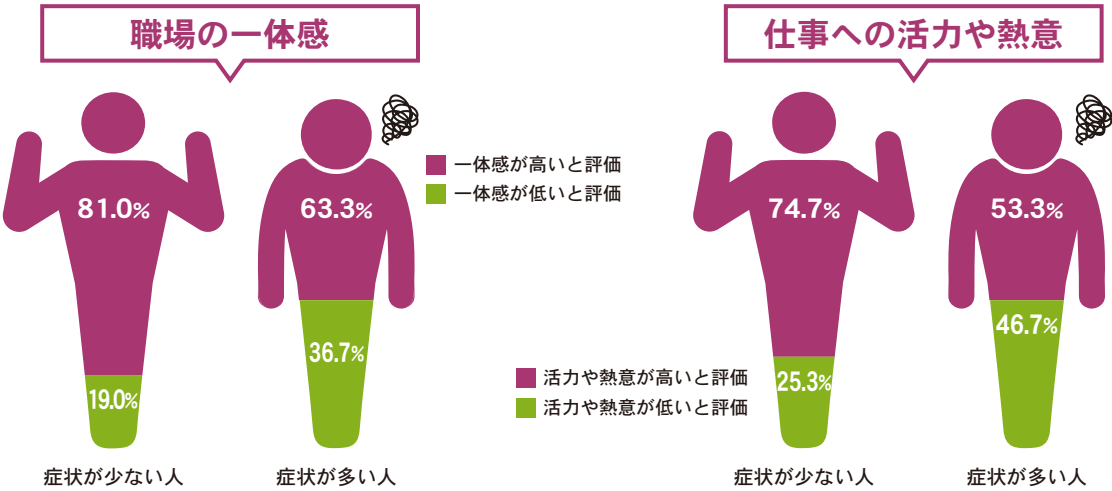
あなたの会社はどのパターン？

4つの働き方と健康状態を参考に自社の傾向を知ろう！

働き方	 製造・建設業 規則的な勤務 体を動かす	 金融・保険業 規則的な勤務 デスクワーク	 医療・運送業 不規則な勤務 体を動かす	 小売・サービス業 不規則な勤務 デスクワーク
パフォーマンス得点	76点	78点	78点	73点
パフォーマンスに影響している体の不調	ストレス反応による症状 ●イライラする ●気分が落ち込む ●いつも疲れている、だるい 働き方による差はない! パフォーマンスを上げるには、これらの不調を解決!			
↑上記不調の原因となる生活習慣 ※数字が若い方が影響が大きい	睡眠や昼食の「時間」の不足から、休養がとれない、主食のみで済ませてしまう傾向に。 「時間」の確保がパフォーマンス向上の第一歩!			
	①アブラが多い料理をよく食べる ②主食のみで食事を済ませる ③睡眠による休養が不十分	①睡眠による休養が不十分 ②昼食時間が不十分 ③主食のみで食事を済ませる	①睡眠による休養が不十分 ②主食のみで食事を済ませる ③間食をとることがよくある	①睡眠による休養が不十分 ②主食のみで食事を済ませる ③アブラが多い料理をよく食べる
健診結果	×	◎	○	△
健康意識	×	◎	◎	×
(参考)体の不調ランキング	パフォーマンスに対する影響は低いが「目の疲れ」は働く人みんなの悩み			
	1位 目の疲れ 2位 いつも疲れている、だるい 3位 日中の眠気	1位 目の疲れ 2位 いつも疲れている、だるい 3位 肩こり	1位 目の疲れ 2位 日中の眠気 3位 いつも疲れている、だるい	1位 目の疲れ 2位 日中の眠気 3位 いつも疲れている、だるい

「イライラする」「気分が落ち込む」「いつも疲れている、だるい」などの
ストレス反応による症状が少ない人の方が

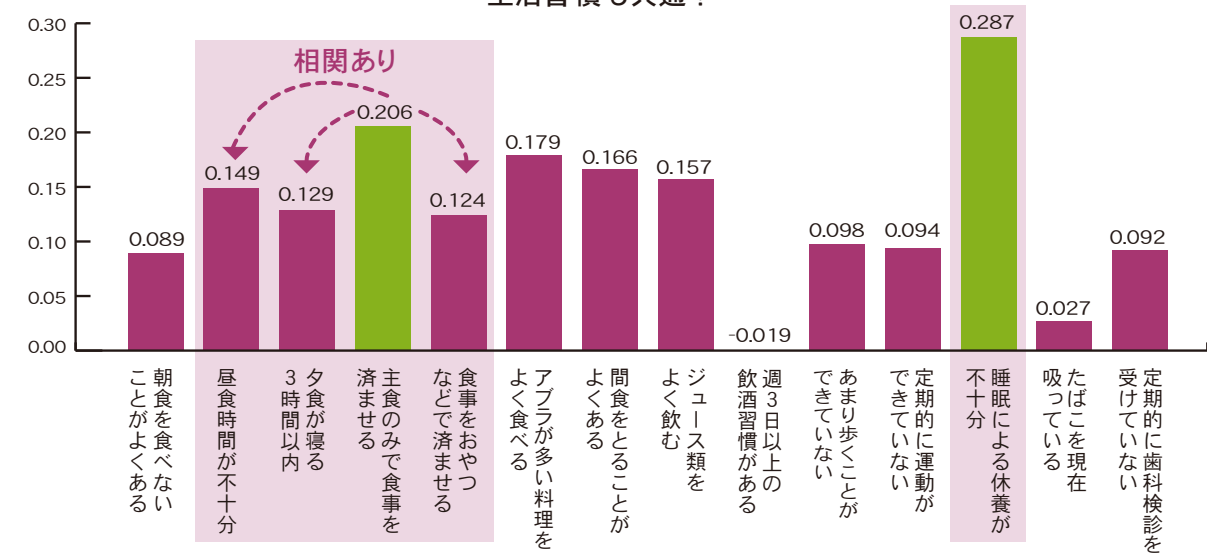
「職場の一体感」や「仕事への活力や熱意」が高い傾向



イライラ
気分の落ち込み
だるい

「ストレス反応による症状」
を持つ人に多い生活習慣はコレだ！

「職場の一体感」「仕事への活力や熱意」が低い人に多い
生活習慣も共通！



生活習慣と身体の不調を「スピアマン」の順位相関係数で算出したもの

休養や食事の時間を十分にとらせることが
パフォーマンス向上につながる！



想定できる
グッドスパイラル



職場の取り組みと従業員のパフォーマンスの相関

	パフォー マンス	職場の 一体感	仕事への 活力や熱意
「健康経営」宣言の発信			
「健康経営」専属担当者の設置	◎	◎	
ストレスチェック			
目標立案と周知			
教育機会（セミナー）実施			
労務の改善			
コミュニケーションの促進			
職場での食生活改善	○	◎	◎
運動の増進			
受動喫煙の対策		◎	◎
メンタル相談窓口と支援		○	

■「健康経営」専属担当者の設置

会社として正式な組織・仕組みがあり、
責任所在が明確になると、取り組みが有言実行に
つながりやすいと考えられる

■職場での食生活改善

従業員が効果をすぐに実感しやすい。
健康弁当や健康おやつ配布、
無糖飲料の値引きなど、わかりやすい取り組みが○

■受動喫煙の対策

吸わない従業員が効果をすぐに実感できる。
勤務時間中の禁煙や、職場での喫煙ルールの明確化など
「禁煙」ではなく「受動喫煙防止」に焦点をあてると good

■なぜ労務の改善は効果がないのか？

名ばかりノー残業デー、会社の有休促進が業務の実態を
伴っていないなど、会社として労務制度はあるものの
機能していないことが考えられる。