



有限会社 三崎工業

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



●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、時代の変化にも対応した健康支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で参加 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バイオニアとして、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
なりがちなサポート

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」「ストレッチボール」「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

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



●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バ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、求人の応募が増えました。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うに違いない

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

ポジティブ練習 = 「ぼじれん」

ぼじれん

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り、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

月

火

水

木

金

①できたこと

②楽しかったこと

③感謝すること

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)

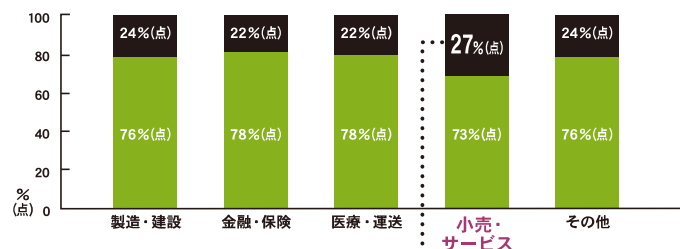


損失コストの計算法

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

※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…

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

「働き方別」実態調査

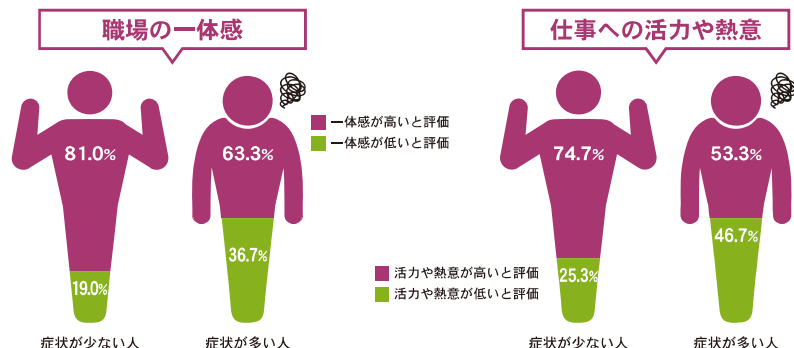
あなたの会社はどのパターン？

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「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

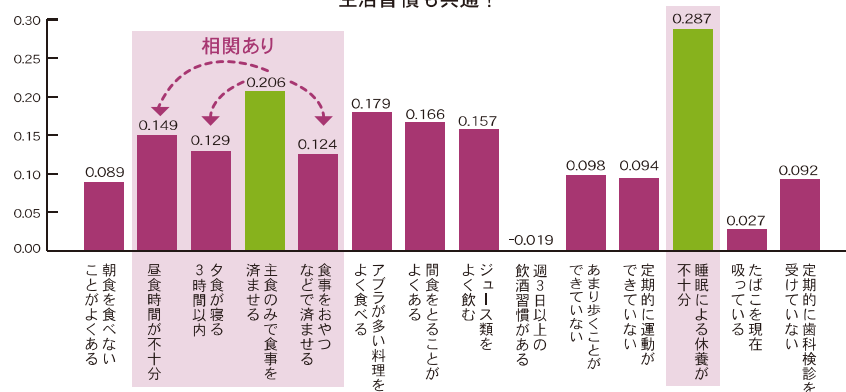
「職場の一体感」や「仕事への活力や熱意」が高い傾向



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

栄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！



職場の取り組みと従業員のパフォーマンスの関連

	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？

名ばかりノーマル残業デー、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。