



日本トランスオーシャン航空 株式会社

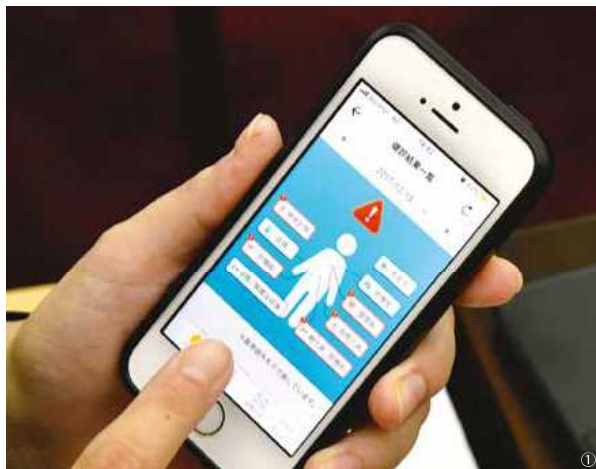
- 1 健康管理アプリで楽しく継続
- 2 環境整備で卒煙へ
- 3 職種別の健康課題を視覚化



- 人財部 勤務グループ チーフマネージャー 社会保険労務士 / 高江洲 康史
- 人財部 勤務グループ 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「タバコは猫を被っている(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、整備士は長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

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



- 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「浦添市野球協会会長杯・春季大会」で総合優勝に輝きました



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



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が、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。

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



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



④おきなわサービサー 健康経営優良法人 2017 表彰状

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。

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、社内でのスポーツ大会、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名いた喫煙者の内、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。

