

健康経営／おきなわグループ
Wellbeing
の実現
未来を創る

未来を創る 健康経営白書 2025

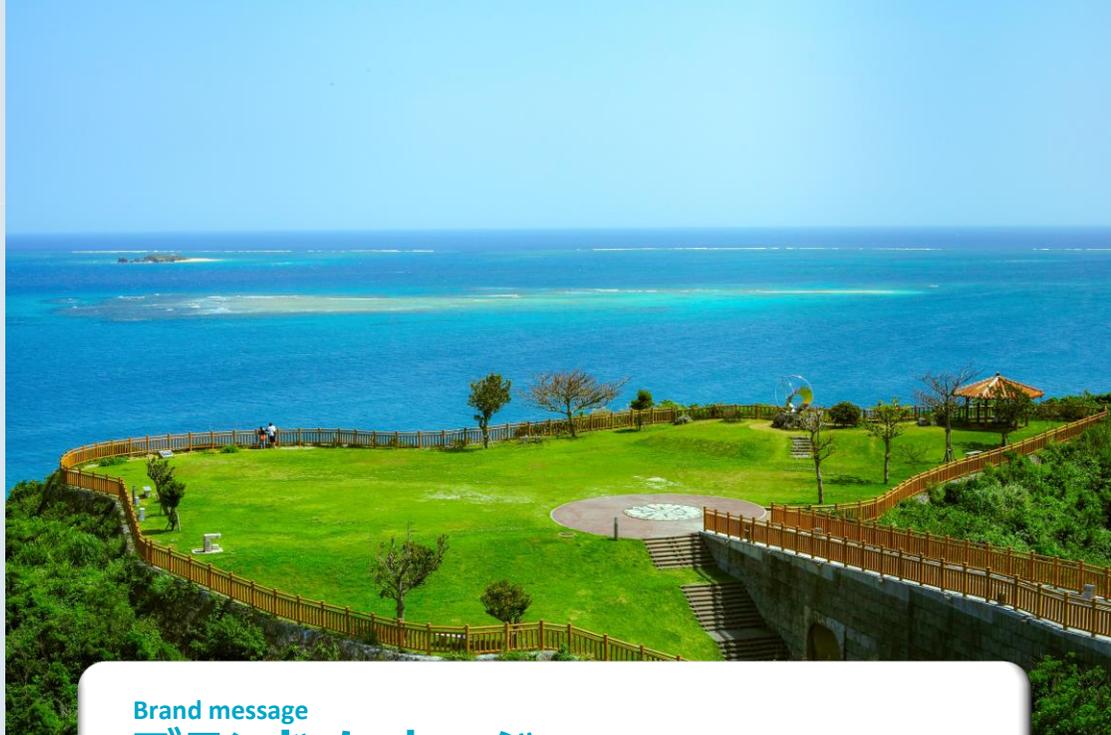


SFG おきなわフィナンシャルグループ

① 沖縄銀行

CONTENTS

ご挨拶	3
グループアイデンティティ	4
OFGグループ中期経営計画における健康経営	5
経営戦略 / 人的資本経営	6
推進体制	7
OFG健康経営宣言・OFG健康経営推進方針	8
戦略マップ	9
重点項目	10
「働きやすい職場環境作り」に関するKPI	11
「働きやすい職場環境作り」に関する取組み	12
「からだの健康維持・向上」に関するKPI	13
「からだの健康維持・向上」に関する取組み	14
「こころの健康維持・向上」に関するKPI・取組み	15
健康経営の目標-KGI-	16
取組み状況に関する指標（からだの健康）	17
健康経営の普及	18
2024年度トピックス	19
継続的取組み	20
2025年度トピックス	25
外部表彰	26
外部評価	27



Brand message

ブランドメッセージ

私たちは、約束する。
日々の生活を、便利で快適なものにするために。
憧れや夢をかなえ、人生を楽しく豊かなものにするために。
挑戦する人を支え、さまざまなビジネスの力になるように。

いつでも人をやさしく包み、
時には、人生の大事な一步を踏み出そうとする人の
背中を押す存在として、新しい風を届けていきたい。



— 沖縄銀行 —

2005年、沖縄県の県民一体となった健康づくり運動「健康おきなわ21」に賛同する形で「健康応援バンク」を宣言いたしました。
(商標登録済 / 2009年5月「健康応援BANK」「健康応援バンク」「健康応援銀行」)



— 沖縄の課題をOFGが解決する。
働く環境整備と働き方支援に注力し、持続可能な発展を通じて
地域の人々の生活を豊かにするだけでなく、日本全体の成長に
貢献してまいります。

おきなわフィナンシャルグループは、「Create Value & Innovation ～おきなわの“新しい”をともに創る～」をグループスローガンに、地域社会の価値向上に全力を尽くし、沖縄の未来を切り開く存在となることを目指しています。

第2次中期経営計画では、地域社会の価値向上を目指すその基盤として職員の成長を支える「人的資本経営」に取り組んでいます。職員ひとり一人がその能力を最大限に発揮し、グループと地域社会を支える人財となり活躍するためには、多様な価値観を尊重しながら安心して長く働くことができる職場環境づくり、それぞれが力を発揮できる組織づくりが大切です。

私たちは今、不確実性の高まる社会環境の中にいます。人生100年時代とも言われる一方で、沖縄県においては男女ともに「健康寿命」が大きく下落するなど、健康寿命の延伸も大きな課題となっており、その延伸には、医療や生活習慣の改善だけでなく「働く時間」や「働き方」も大きく関わっていると考えます。企業にとって、健康で長く働き続けられる職場環境づくりは重要な経営課題であるとともに、企業の持続可能性を高める取組みであり、私たちの責任でもあります。職員の健康を「守る」だけでなく、「育てる」「つなぐ」ものとして捉え、育児や介護、私病など、ライフステージや個々の事情に応じた柔軟な働き方の支援にも力を入れ、グループ職員とそこご家族の健康と幸福を最優先に考える“健康で活力に満ちた環境”の提供に努めてまいります。

こうした取り組みを通じて、社会的ニーズの多様化に応じた進化・変化を加えながら、地域社会とともに歩む企業グループとして、“**みらいを創る健康経営**”を推進してまいります。

2025年9月
代表取締役社長 山城 正保

OFGグループ中期経営計画における健康経営

第2次中期経営計画（2024年4月～2027年3月）

成長の共創～ おきなわの成長をとともに創る ～

戦略Ⅰ

地域社会の価値向上

- 沖縄県のリーディング産業振興等への貢献
- 地域事業者の資本基盤の強化と支援
- 地域社会・地域コミュニティの課題解決
- 県民所得の向上、資産形成支援
- 気候変動、地球温暖化への対策

戦略Ⅱ

人的資本経営

- 地域社会の価値向上（戦略Ⅰ）に資する人財育成
- 成長基盤の構築（戦略Ⅲ）に資する人財育成
- ダイバーシティの推進
- 職員の働きがいの創出/向上

戦略Ⅲ

成長基盤の構築

- 非連続な成長を実現するための構造改革
- グループシナジーの発揮によるトップライン伸長
- マーケットインによるサービスの提供
- 企業価値の向上

当社グループは、職員ひとり一人がグループと地域社会の成長を支える人財となるべく、多様な価値観を尊重し、それぞれが能力を最大限に発揮することができる組織を目指します。

地域社会の価値向上に資する人財育成

- 地域の脱炭素化を支援する資格「脱炭素アドバイザー」取得者の拡充 沖縄銀行
- 女性管理職比率向上に向けた階層別研修の開催 グループ全体
- 地域社会の価値向上へ向けたコンサルティング能力に資する研修の実施 沖縄銀行

成長基盤の構築に資する人財育成

- 提案力強化、コンサルティング能力向上等に向けた研修の実施、関連資格の取得支援 グループ全体
- 業務削減 / 効率化等による職員ひとり一人の生産性向上 グループ全体

ダイバーシティの推進

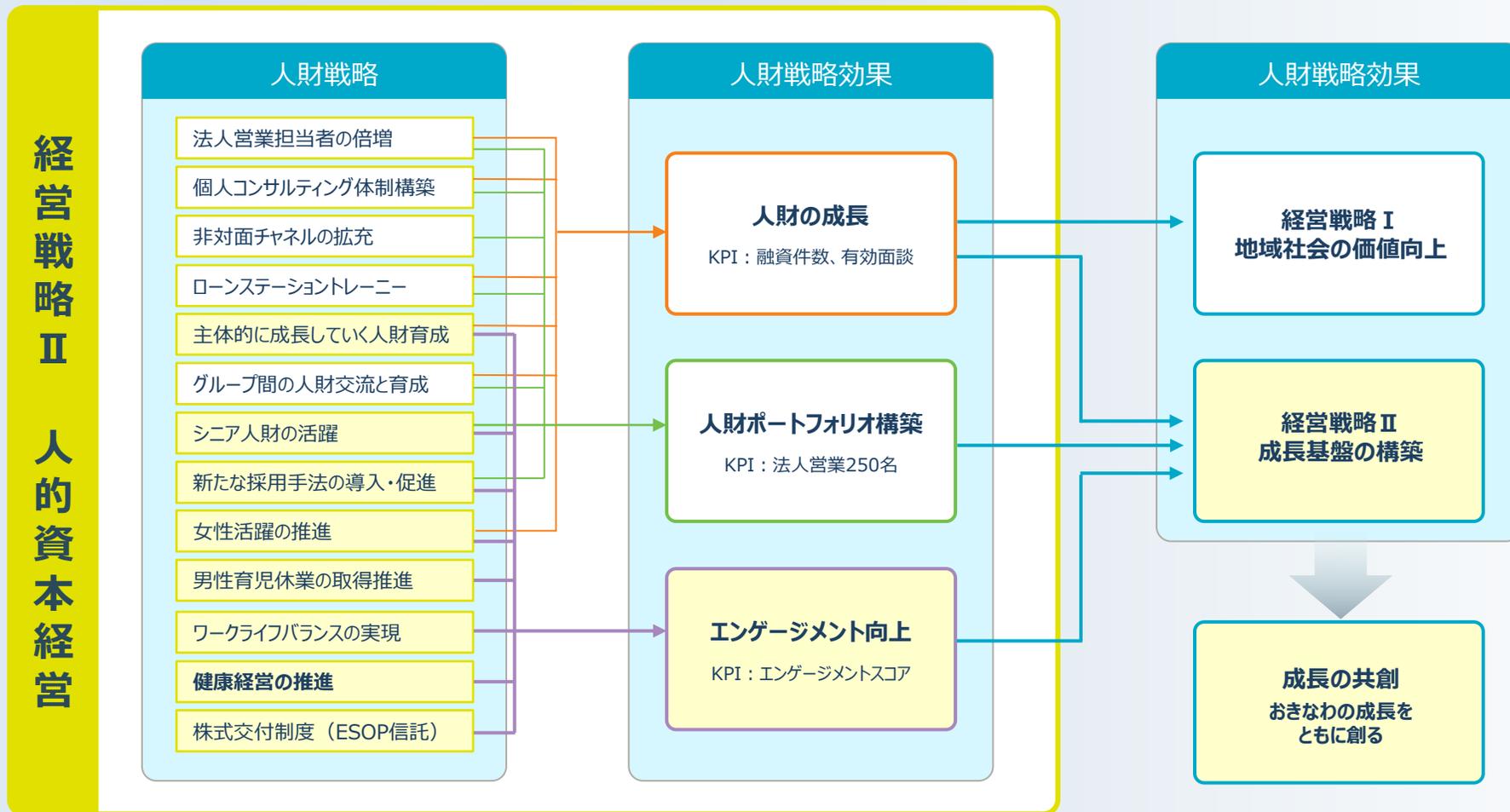
- 女性管理職比率向上（課長級以上）
2026年度目標40% グループ全体
- シニア人財が活躍するフィールドの構築 グループ全体

職員の働きがいの創出 / 向上

- フレックスタイム制度の活用拡大や休暇制度の拡充によるワークライフバランスの実現 グループ全体
- グループ内のジョブチャレンジ制度拡充等によるグループ全体のエンゲージメント向上 グループ全体
- 従業員株式付与制度（ESOP信託）によるオーナーシップの醸成・エンゲージメント向上 グループ全体

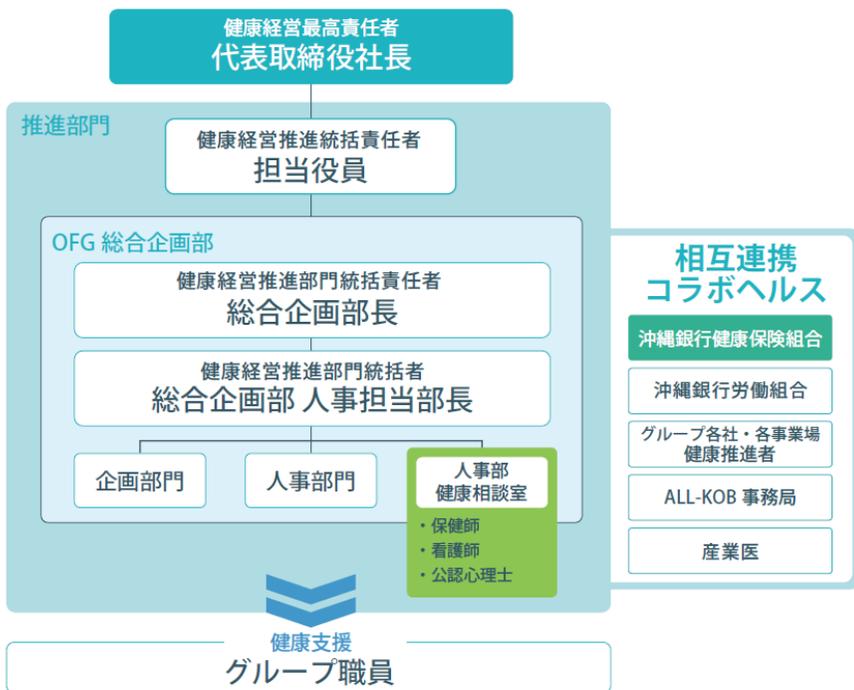
経営戦略／人的資本経営

私たちは、地域社会の価値向上を目指し、その基盤として職員の成長を支える「人的資本経営」の進化に取り組んでいます。
 職員ひとり一人の心と身体の健康を土台に、スキルアップと成長を後押しすることで、地域社会の課題解決と持続的な成長に貢献してまいります。



推進体制

グループ推進体制



沖縄銀行推進体制



各種相談窓口

(おきなわFG)
(沖縄銀行)

健康相談室

ヘルプライン (行内・外部)

両立支援の相談窓口

ライフサポートルーム

所属長カウンセリング

ハラスメント相談窓口

レディースサポート窓口

キャリアカウンセリング

SFG 健康経営宣言

おきなわフィナンシャルグループは、経営理念に「地域密着・地域貢献」を掲げ、地域に密着することで、地域社会の価値向上（持続可能な社会的価値を創造、暮らしの充実と県民所得の向上）を図り、共に持続的に成長し、地域貢献を果たしていくことを使命（ミッション）としています。

地域社会とともに成長し持続可能な“みらい”を築くためには、グループ職員ひとり一人とその家族の健康と幸福が最優先と考えます。

おきなわフィナンシャルグループおよびグループ各社で働く職員が心身ともに健康で活力に満ちた環境を提供し、“みらいを創る健康経営”に取り組むことを宣言します。

代表取締役社長 山城正保

SFG 健康経営推進方針

おきなわフィナンシャルグループは、「Create Value & Innovation ～おきなわの“新しい”をともに創る～」をグループスローガンに、地域社会の価値向上に全力を尽くし、沖縄の未来を切り開く存在となることを目指しています。

その実現に向け、当社グループは「人的資本経営」を経営戦略の中心に据えており、職員ひとり一人がその能力を最大限に発揮し、グループと地域社会を支える人財となるためには、職員とその家族が健康であることが重要であり、その土台づくりを重要視しています。

職員とその家族の健康は、働きがいやエンゲージメントの向上に繋がり、ひいては企業の持続的な成長と地域社会の価値向上、更に、県民への健康増進の波及に繋がると考えます。

こうした方針の下、おきなわフィナンシャルグループとグループ各社で働く職員ひとり一人の健康を経営課題と捉え、これからも健康経営の取組みを進めてまいります。

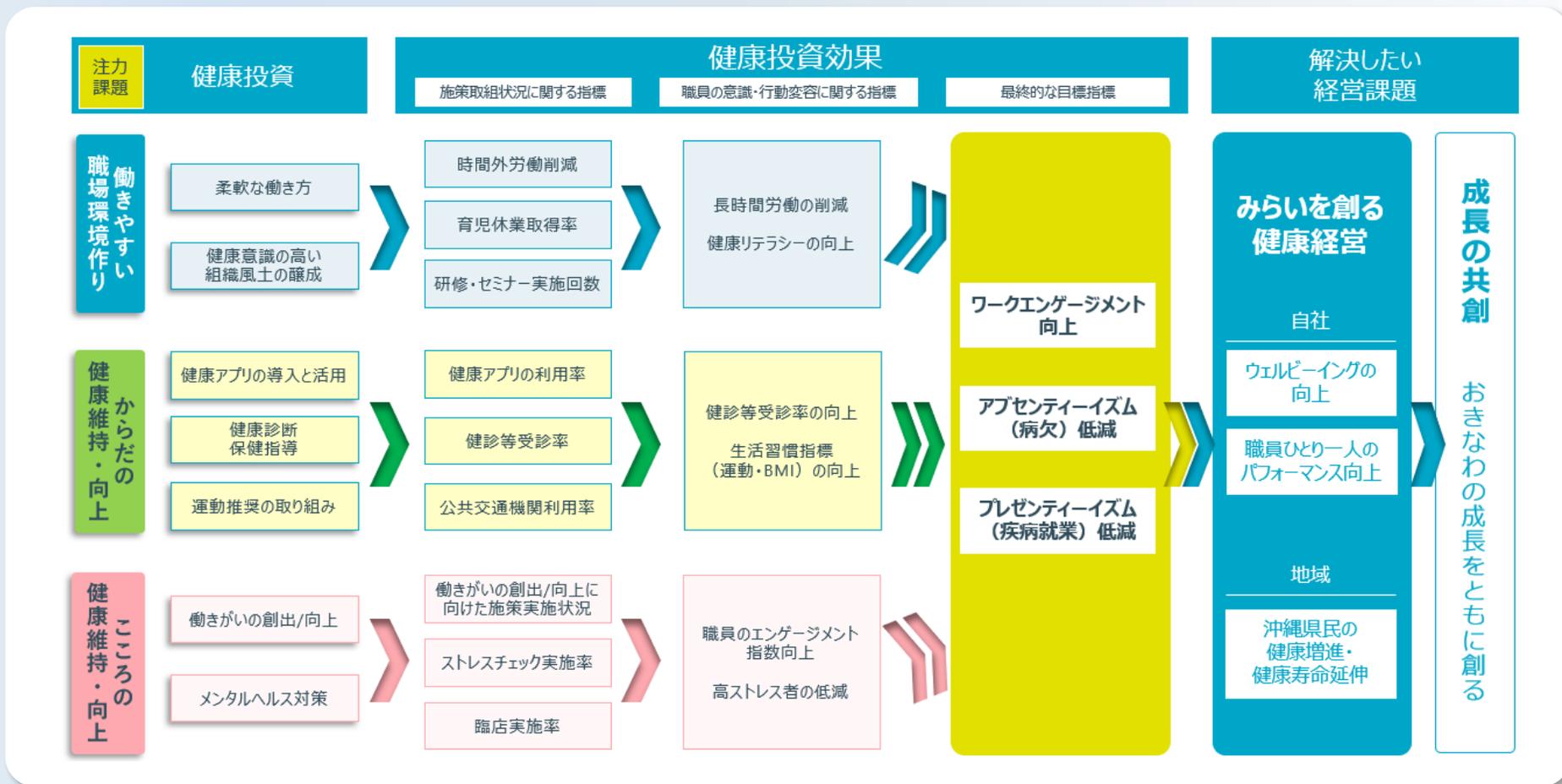
代表取締役社長 山城正保

戦略マップ

私たちは「地域社会の価値向上に全力を尽くし、沖縄の未来を切り開く存在」となることを目指し、人財育成とサポートに取り組んでいます。

その一環として、職員が自身・家族・周囲の健康について主体的に考えられる環境作りを推進するため、戦略マップを策定しました。

「働きやすい職場環境作り」や「からだの健康維持・向上」「こころの健康維持・向上」の施策を通じて、健康意識を高め、職員のエンゲージメントやパフォーマンス向上を図ります。職員ひとり一人のウェルビーイングの向上は、地域社会の活性化につながる重要な基盤と考えています。



重点項目

戦略マップに基づき次の3つの柱を中心に、重点課題に取り組んでいます。多様な就労環境の整備を行い、職員の健康意識と行動変容を促進し、最終的には職員のパフォーマンス向上とウェルビーイングの実現を目指しています。

	取り組むべき重点課題	OFGグループの取組み
<p>Work Environment</p> <p>働きやすい 職場環境作り</p>	<ul style="list-style-type: none"> 多様な職員が働きやすい職場環境の整備 健康リテラシーの向上 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な就労環境整備（施策の展開と浸透） 健康に関する研修・セミナー開催等
<p>Physical Health</p> <p>からだ（身体的）の 健康維持・向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職員の健康意識向上と行動変容 運動推奨の取組み 	<ul style="list-style-type: none"> 健保組合とのコラボヘルスによるヘルスケアアプリの導入・活用 特定保健指導、医療機関受診率向上対策 公共交通機関利用促進による運動推奨等
<p>Mental Health</p> <p>こころ（精神的）の 健康維持・向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> 働きがいの創出/向上 メンタルヘルスケア対策 	<ul style="list-style-type: none"> 職員のエンゲージメント向上の取組み メンタルヘルス対策

Work Environment

「働きやすい職場環境作り」に関するKPI

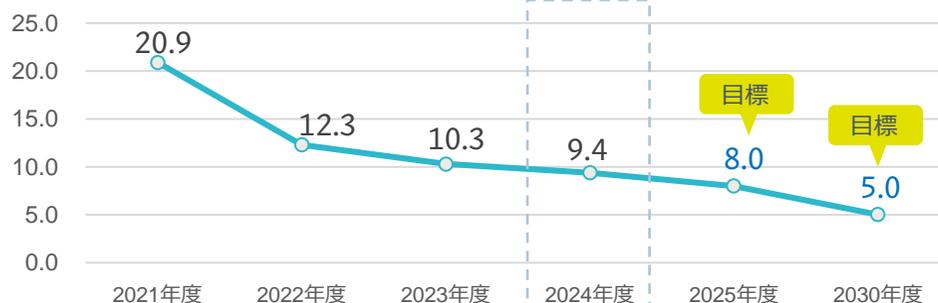
「家族との時間を大切にしてほしい」という想いのもと、育児休業については継続して取得率100%維持を目指して取り組みを進めています。また、時間外勤務の削減にも力を入れており、実際に減少が見られています。当社グループでは職員の健康保持・増進、生産性の向上、そしてワークライフバランスの実現を重要な課題と捉え、業務の効率化や制度充実化を図ることで、職員が働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます。

視点 (健康投資)	職員の意識・行動変容 に関する指標	施策取り組み状況に 関する指標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度 目標	2030年度 目標
柔軟な働き方	長時間労働の削減	時間外労働時間	20.9 時間	12.3 時間	10.3 時間	9.4 時間	8時間未満	5時間未満
	育児休業取得率の向上	正社員女性育児休業 取得率	100 %	100 %	100 %	100 %	95%以上	95%以上
		男性育児休業取得率	-	100 %	100 %	100 %	95%以上	95%以上
組織風土の醸成	健康リテラシーの向上	研修・セミナー実施回数 (eラーニング含む)	-	-	-	3 回	6 回以上	10 回以上

※ 未計測年度、集計中の項目、目標値を定めていない項目については「-」表示としています。

(時間)

一人あたり時間外勤務の推移



働きやすい環境、ワークライフバランスの実現

当社グループは、職員が自律的に生産性を高めることができる環境づくりを目指し、「フレックスタイム制度」を導入（沖縄銀行：2023年4月～/グループ全社/2023年7月～）しており、制度活用や、業務削減・効率化により、時間外勤務は減少傾向にあり、生産性の向上とワークライフバランスの実現につながっています。

「働きやすい職場環境作り」に関する取組み

男性育児休業に関する取組み

男性の育児休業の取得推進

グループ全体

当社グループは、すべての職員が子育てに取り組むことで新たな価値観を形成することを目指し、2022年4月より沖縄銀行において男性職員に対し、有給による1ヶ月の育児休業取得を積極推奨しております。同年7月には、グループ全体に拡大し、男性が本気で育児に取り組むことで、仕事では得ることのできない新しい知識、経験の獲得を後押ししています。「部長・支店長当の部門長」などこれまで育児休業を取得しづらいと考えられていた属性の職員も育児休業を取得しており、だれもが育児に参加する社会の実現に貢献いたします。なお、制度創設以降の取得率は100%となっています。



健康リテラシーの向上

ヘルスリテラシー動画視聴による健康意識向上

沖縄銀行

沖縄銀行では、ヘルスリテラシーに繋がる動画視聴（eラーニング）を継続的に行うことで、職員の健康意識向上を図っています。

おきぎんマナビー



※ おきぎんマナビー：eラーニングシステム

2024年4月-5月 事例で学ぶ営業店のカスタマーハラスメント対応 / 対象：全役職員

- カスハラによるストレスや不安は、職員のメンタルヘルスに大きな影響を与えます。動画研修を通じ、具体的な事例を学び、対応方法を身につけることで心の負担とパフォーマンスの低下を防ぎ、職員を守ります。

2025年2月-3月 頭痛の要因と対策 / 対象：全役職員

- 長時間のデスクワークが多い銀行員は、「緊張型頭痛」や「片頭痛」を発症しやすい傾向があります。頭痛の主な要因とその対策について学ぶことで、個人の健康意識を高め、適切な受診や症状の緩和につなげることを目的としています。

2025年3月 月経前症候群（PMS） / 対象：全役職員

- 女性特有のホルモンバランスの変動により、「こころからだの不調」が起こることがあります。こうした月経前症候群（PMS）への理解を女性だけでなく男性にも広めることで、職場全体の認知度を高め、誰もが働きやすい環境づくりにつなげています。また、制度面での支援として、生理休暇など取得しやすいよう2025年4月からは「ウェルネス休暇」を新設しました。再検査受診やその他健診受診等を含めた休暇の中で、生理に伴う不調にも対応可能となりました。

Physical Health

「からだの健康維持・向上」に関するKPI

健診等受診率は100%を継続目標としている。健診等受診率は100%であるものの精密検査の受診率は低い状況となっております。受診率管理に課題があり、2025年度には「健康管理システム」やアプリ（健保組合）を導入しており、健保組合とともに課題可視化に努め、今後の施策展開を図ってまいります。特に「運動」における体の健康リスクが高い状況にあり、生活習慣指標の改善を優先に取組みを進めております。

視点 (健康投資)	職員の意識・行動変容 に関する指標	施策取り組み状況に 関する指標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度 目標	2030年度 目標
健康診断/保健指導	健診等受診率の向上	健診等受診率	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
		精密検査受診率	-	-	33.0 %	52.0 %	60 %以上	70 %以上
		特定保健指導実施率*1	27.2 %	31.6 %	46.9 %	-	50 %以上	60 %以上
健康アプリの導入と 活用	生活習慣指標の向上 (運動・BMI)	アプリ登録率	-	-	-	-	80 %以上	95 %以上
		運動習慣*2	-	-	-	29.5 %	31 %以上	50 %以上
		肥満率*3	29.2 %	29.2 %	29.9 %	30.5 %	27 %以下	25 %以下
運動推奨の取組み	生活習慣指標 (運動・BMI)の向上	公共交通機関利用率 (公共交通・徒歩通勤)	-	-	-	35.5 %	36 %以上	45 %以上

*1 特定保健指導実施率 = 沖縄銀行健康保険組合の被保険者全体が対象

*2 運動習慣 = 「1日30分以上の歩く汗をかく運動を週2回以上、1年以上実施していますか」および「日常生活において歩行又は身体活動を1日1時間以上実施していますか」で「はい」を選んだ率

*3 肥満率 = BMI : 25以上の割合

※ 未計測年度、集計中の項目、目標値を定めていない項目については「-」表示としています。

「からだの健康維持・向上」に関する取組み

生活習慣指数の向上

自然と身に付く生活習慣のサポート

グループ全体

沖縄銀行健康保険組合



【QOLism】

健康増進ヘルスケアアプリ。健康活動で獲得したポイントを商品と交換できるインセンティブ制度も特徴。

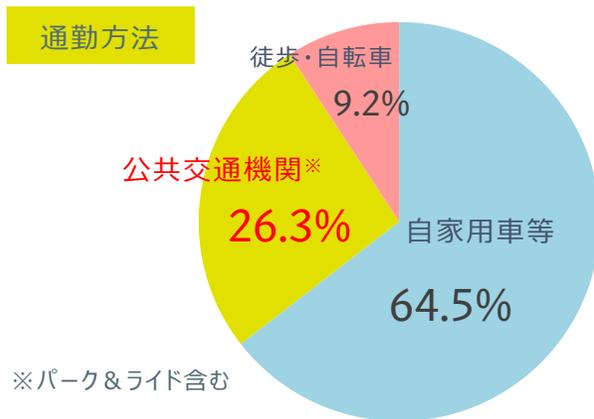
沖縄銀行健康保険組合とのコラボヘルスのひとつとして、健康保険組合導入の健康管理「QOLism（キューオリズム）」を活用し、オンラインウォーキングイベントはもちろん、職員自身が健康増進に繋げるサポートをしています。2025年度よりアプリによるデータ活用により課題分析を行い、推進施策を企画予定です。



※一例

公共交通機関利用率

グループ全体



※パーク＆ライド含む

沖縄県は全国で唯一鉄道がなく、「車社会」と言われています。観光需要の増加もあり交通渋滞が慢性化しており、県内企業による公共交通機関の利用促進は、渋滞緩和だけでなく、「環境」・「健康」・「社会」面でも効果が期待されます。グループ職員へ「通勤方法」に加えて「直近1ヶ月の平均歩数を含む運動習慣」に関するアンケートを行った結果、公共交通利用者は徒歩の機会が多く、運動習慣が身につけやすい傾向が見られました。一方、自家用車利用者は効率的な移動ができる反面、運動機会が減る可能性があります。公共交通機関の利用を促進することで地域社会の課題解決を図るとともに、継続的アンケートにより職員の運動効果を検証してまいります。

- | 目的 | 内容 |
|----|---|
| 1 | CO ² 排出量の削減による脱炭素の取組み強化 |
| 2 | 職員の健康促進（バス停・駅までの徒歩による運動量増加）、職員の交通費支出軽減（ガソリン代、駐車場代）、交通事故・飲酒運転等のリスク軽減 |
| 3 | 沖縄県の慢性的な課題である“交通渋滞”の緩和 |

「こころの健康維持・向上」に関するKPI・取組み

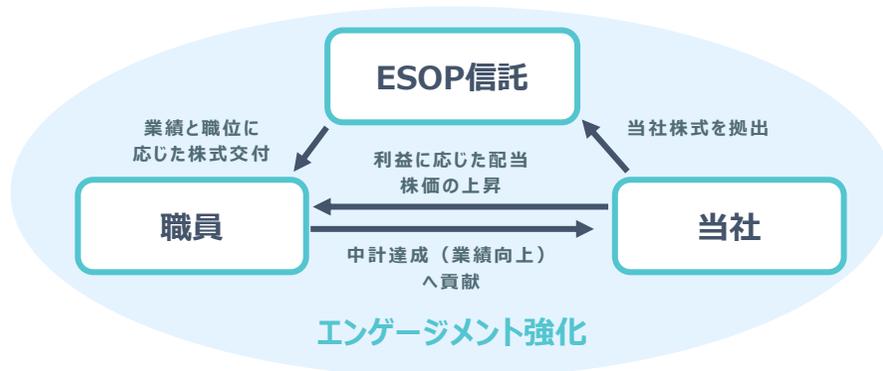
職員のライフステージや働き方、業務内容が多様化する中で、ひとり一人が自分らしく働き続けられるよう、“長く働きたい”と思える職場環境の整備に取り組んでいます。職員エンゲージメントを高める施策にも力を入れていますが、可視化には課題がありました。2024年度からは、エンゲージメントの状況を定期的に可視化・分析できるよう「ウェルビーイングアンケート」を実施。次の施策に活かし、心理的安全性の高い職場づくりに向けて、雰囲気改善に努めてまいります。

視点 (健康投資)	職員の意識・行動変容 に関する指標	施策取り組み状況に に関する指標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度 目標	2030年度 目標
働きがいの創出/ 向上	職員のエンゲージメント 指数向上	職員エンゲージメント*	-	-	-	5.6点	5.7点以上	5.7点以上
メンタルヘルス対策	高ストレス者の低減	ストレスチェック受検率	100%	100%	99.9%	100%	95%以上	95%以上
		臨店実施率	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上

*東京海上日動火災様のウェルビーイングナビを活用し、「現在の職場を親しい友人や知人にどの程度おすすめしたいと思いますか」に回答した平均点。（ウェルナビ平均：5.1点）

※ 未計測年度、集計中の項目、目標値を定めていない項目については「-」表示としています。

株式交付制度（ESOP信託）の導入 グループ全体



オーナーシップの醸成・エンゲージメントの向上

職員が安心して長く働ける職場環境の整備に力をいれております。特にワークライフバランスの向上を重視し、その取組みの一環として、株式交付制度（ESOP信託）を導入しました。ESOP信託は、中期経営計画で掲げた企業全体の業績目標に連動して職員に株式を付与するという仕組みで、グループ職員全体の65%が対象となっています。離職率の低下を図るとともに、OFG職員が経済的な効果を株主の皆さまと共有し、オーナーシップに満ちた企業文化を醸成することで企業価値の持続的な向上を図るとともに、職員ひとり一人が企業価値向上を「自分ごと」として捉え、地域課題の解決や価値向上に向けて自ら考え行動できる人材の育成に取り組んでいます。

健康経営の目標

目標年度：2030年

労働生産性損失の算定や指標の可視化に課題があったことから、2024年度よりアブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメントの測定を開始しました。定期的なデータ分析と改善施策の実行を通じて、職場環境の質の向上を図ってまいります。

KGI項目	ウェルナビ平均	2024年度	2025年度	2030年度 目標 (KGI)
ワークエンゲージメント*向上	4.1 点	3.0 点	3.1 点	3.5 点以上
アブセンティーズム* (病欠) 低減	4.1 日	4.2 日	4.6 日	4.0 日以下
プレゼンティーズム* (疾病就業) 低減	17.40 %	18.40 %	18.70 %	17.00 %以下
回答人数	-	1,344 人	1,092 人	-
回答率 ※休職者等を除く職員数で算出	-	86.7 %	71.1 %	-

※ 目標値を定めていない項目については「-」表示としています。



*ワークエンゲージメント

「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態」のことを指し、ワークエンゲージメントが高い人は、一般的に仕事に誇りとやりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て、いきいきとしている状態にあると考えられています。

判定基準

ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度
「あなたは仕事をしていると活力がみなぎるよう感じますか。」「あなたは仕事に熱心だと感じますか。」「あなたは仕事にのめり込んでいると感じますか。」というアンケートを実施し算出。



*アブセンティーズム

「傷病による欠勤」のことを指します。アブセンティーズムの日数が多いほど、病気や怪我によって仕事を休んだ日数が多いことを示しています。

判定基準

職員へのアンケート調査
「昨年1年間に、自分の病気やけがなどの体調不良で何日仕事を休みましたか。」というアンケートを実施し算出。



*プレゼンティーズム

「出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況」のことを指します。数字が大きいほど、より多くのパフォーマンスが健康上の問題によって失われていることを示します。

判定基準

SPQ東大1項目版
「病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください。」というアンケートを実施し算出。

Additional metrics

取組み状況に関する指標（からだの健康）

職員ひとり一人の健康状態と向き合うため、「定期健康診断受診率」100%維持を目標として定めています。加えて、食事・運動・喫煙・睡眠・飲酒などの生活習慣に関する健康リスクを指標化し、2025年度・2030年度の目標値を設定することで、施策の効果を可視化しながら改善に取り組んでいます。

指標	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度 目標	2030年度 目標
定期健康診断受診率	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
体の健康リスク／リスク該当者割合	-	-	-	-	-
食事	-	-	62 %	61 %以下	50 %以下
運動	-	-	69 %	67 %以下	50 %以下
喫煙	-	-	12 %	11 %以下	10 %以下
睡眠	-	-	34 %	32 %以下	30 %以下
飲酒	-	-	23 %	22 %以下	20 %以下
通勤災害件数（申請ベース）	3 件	3 件	4 件	-	-

※ 未計測年度、集計中の項目、目標値を定めていない項目については「-」表示としています。



「衛生委員会」の開催

衛生委員会は、職員の健康保持・増進と快適な職場環境づくりを目的として、毎月開催しており、人事担当役員（専務）を含む会社側4名（うち1名は産業医）と、労働者側4名で構成されています。

主な審議内容は、長時間労働の状況、喫煙に関するアンケート結果と対策、定期健康診断の結果と対応、ストレスチェックを含むメンタルヘルス対策、職場環境の改善などで、職場環境の改善に関する意見交換も行っています。その他、職員の健康や安全に関する事項についても幅広く議論し、必要な対応を検討しています。

健康経営の普及

沖縄銀行

沖縄銀行は、2021年3月より「おきなわ健康経営プラス1プロジェクト」に参画しています。



内閣府沖縄総合事務局とプロジェクト参画企業において、「健康経営に取り組む沖縄県内企業等が連携し、他社へも質の高い健康経営を拡げ、沖縄県全体へ波及効果を高めること」を目指し、2021年3月「おきなわ健康経営プラス1プロジェクト」を発足しました。

目的

- 1 参画企業等が自社の従業員向けの健康保持・増進活動にとどまらず沖縄県民に対し健康保持・増進に資する活動を1つ以上実施することで、県民の健康保持・増進および沖縄の健康長寿復活を担う
- 2 自社における質の高い健康経営を目指し、参画企業等が連携し、健康経営に資する取組みの相乗効果を図る
- 3 県内で健康経営を推進する企業等の最大化（すそ野拡大）を目指す

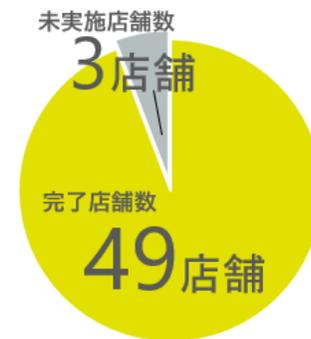
プロジェクトでは、健康経営に取り組む企業の課題解決に向けて官民が連携するとともに、自社内の取組みだけにとどまらず、沖縄県民向けの健康増進に資する活動や、他社向けの健康経営のすそ野拡大のための活動を「プラス1」として実施しています。

— 沖縄銀行のプラス1 —

職員および来店されるお客さまへ「自身の健康」と向き合う時間（きっかけ）の提供としてロビー展を開催。沖縄県民のヘルスリテラシー向上・健康経営の普及に繋げていきたい想いで、参画企業を含む他企業・他機関の協力のもと、2021年7月より全店開催（リレー形式）に向けて内容充実を図りながら取り組んでいます。



※店舗規模や店舗判断で展示物は異なります



■対象店舗 52店舗
(店舗内店舗含む)

(2024年度3月31日現在)

お客さま・職員の声



何気なく食べているもの、歩数で換算するとびっくりするね！



特にこの時期は飲み食いする事も多く、健康面、運動と改めて考えるいい機会になりました。筋肉と脂肪の模型は衝撃的でした。



（職員の声）みんなでお客さまに興味を持っていただけるような展示の仕方や置き場所を考えました。展示をご覧になったお客さまからは「見ていてとても勉強になった」「今後の食生活について考えさせられた」など健康・増進に繋がるコメントをいただきました。

2024年度トピックス（からだとこころの健康維持・向上）

食生活改善の取組み

沖縄銀行 × 沖縄銀行労働組合

施策投資額：15万円/年1回

2025年3月

料理講習会+栄養講話の実施



発酵食品とたんぱく質で腸内美人に！

バランスの取れた食事による健康的な生活について考える機会として本イベントを実施しました。沖縄県栄養士協会副会長・笠原寛子様をお招きし、「体にとって大切なたんぱく質」をテーマに栄養講話を行っていただきました。その後、琉球調理師製菓専門学校のア里剛様による「たんぱく質を効果的に摂取できる料理実習」を実施。調理を通したコミュニケーション向上が図れることから、2025年度はグループ全体へ拡大しています。今後も、職員およびそのご家族の食生活改善を継続的にサポートしてまいります。

「こころ」に向き合う取組み

沖縄銀行

施策投資額：検定の等級、合格者人数に基づく（合格者へ受検料実費支給）

単位認定マトリクスに「こころ検定」を追加。 戻戻措置対象資格とし、合格者へは受検料を支給。

沖縄銀行では、職員の業務スキルの向上および自己研鑽の意欲醸成を目的に、資格検定試験の合格者に対し、検定試験受験料の実費を支給しています。2024年度には職員の健康増進・活力向上に向け、「こころの健康維持・向上」施策として、心身の健康に関する検定試験を資格手当の対象に追加いたしました。



「こころ検定」は、文部科学省後援の心理学に関する検定試験であり、心の仕組みや心理的支援に関する知識を体系的に学ぶことができます。自身のストレスを適切にコントロールする力を養うとともに、職員のメンタル不調の予防や支援に対応できる人財の育成にもつながる資格で、子育て中の方にとっても、子どもの心の成長を理解し、適切に関わるための有用な知識を得ることができます。

職員には、本検定の学びを深めることで、同じように悩みを抱える方々の支えとなるよう、知識と理解を広げていきたいと考えています。今後は、心理学やメンタルヘルスケアの知識を活かし、地域社会とのつながりを深めながら、心身の健康増進を図ってまいります。これにより、業務の質の向上および顧客満足度のさらなる向上にも貢献していきたいと考えています。

継続的取組み（運動習慣定着と肥満率改善）

運動習慣の定着（沖縄銀行健康保険組合との連携取組み）

グループ全体

× 沖縄銀行健康保険組合

ALL-KOBプラン*実施（全員が健康応援バンカー）

健康ウォーキング／2006年～

施策投資額：20万円（健保組合）



2006年より、職員の健康改善を目的に「健康ウォーキング」を実施し、歩数報告や体重管理を習慣化してきました。1日1万歩を目標に6ヶ月で183万歩、距離に換算して約12,000kmを半年間かけて歩くというもの。日々の歩数だけでなく、スポーツや生活活動等の活動量も歩数換算し、月歩数を報告登録します。

健康保険組合協賛のもと、「団体賞」と「個人賞」を定め、半期ごとに賞状と副賞を授与。団体賞は業績表彰式にて“人事特別部門賞”として表彰しています。

近年はアプリによる歩数管理が普及し、ウォーキングも定着してきたため、2024年10月から会社主導から個人実施へ移行しました。2025年度からは、沖縄銀行健康保険組合の健康管理アプリ「QOLism」を活用した運動習慣の見える化と施策効果の測定に向け、現在はアプリ登録率向上に取り組んでいます。

ダイエットチャレンジャー／2015年～

肥満率・有所見率の改善および職員の健康保持増進を目的とし、毎年ダイエットにチャレンジする者を募集しています。2015年に開始し、これまでコロナ禍を除く計8回（年1回）行われている継続施策です。対象者は沖縄銀行健康保険組合加入者かつ体格指数（BMI）25%以上の方で、サポート期間の半年間、食事や運動等でダイエットを実践します。概ね20%～30%が5%以上の減量を達成していますが、2024年度は更なる改善を視野に、これまでの保健師（沖縄銀行および健保組合）によるダイエット支援だけでなく、スポーツ施設個別トレーニングプログラム（15回無料）の機会を提供し、運動療法継続による達成率向上を図りました。施策改善の結果、過去最高の44.9%の方が5%以上の減量を達成しました。減量達成者にはALL-KOB推進事務局にて減量率に応じて表彰（賞状・副賞/健保組合協賛）が送られます。



*（ALL-KOBプランとは）グループ全役職員が健康に対する意識を高め、自身と家族、職場全体の健康増進に努めていく推進プラン。

継続的取組み（運動習慣定着とコミュニケーション向上）

様々なイベントによる運動意識向上とコミュニケーション向上

グループ全体

労働組合主催 スポーツ大会

グループ一体となったスポーツイベント、
ついに再開！



新型コロナウイルスの影響で中止としていたグループ一体のスポーツイベントが、2024年度は再開となりました。

おきなわフィナンシャルグループ各社や緊密会社で働く職員だけでなく、そのご家族も楽しめるイベントとして、再び笑顔と活気が戻ってきました。

2024年度は「ソフトバレー大会」を開催（スポーツ大会とソフトバレー大会を交互に開催）。チーム戦形式の本イベントは、部署や店舗の垣根を越えた交流が生まれ、るなど仲間とのつながりや協力の大切さを実感できる場であるとともに、グループ企業間コミュニケーションを促進し、組織の一体感を育む貴重な機会となっています。

地域イベントへの積極的参加

沖縄県主催 「ちゅらウォーク」企業対抗戦への参加

沖縄県主催の3ヶ月にわたり開催されるオンラインウォーキングイベントは、継続取組みによる体質改善・コミュニケーション向上にとっても有効だと考えています。在籍するグループ企業を背負い、沖縄県内企業との対抗戦だけでなく、おきなわフィナンシャルグループのグループ企業同士でもランキングを競っています。

那覇市医師会 「健康ウォーキング大会」への参加

2000年より実施されている那覇市医師会主催のイベントです（コロナ禍や会場の都合で一時的休止中）。ウォーキング前のストレッチやラジオ体操でしっかりウォーミングアップを行い、3.4kmを目標に、友人・家族とのおしゃべりを楽しみながらそれぞれのペースで歩いています。

那覇市健康ウォーキング大会 「ひやみかち なはウォーク」への参加

沖縄銀行が特別協賛するイベントです。グループ職員が積極的に参加することで健康意識を高め、イベントを盛り上げることで地域活性化貢献に寄与しています。



継続的取組み（保健師等による健康支援）

禁煙サポート施策

沖縄銀行

沖縄銀行健康保険組合

禁煙サポートの実施

喫煙による健康影響と禁煙による健康改善についての理解を促し、周囲への受動喫煙防止、喫煙者の健康維持向上のため、喫煙者へ禁煙を推奨し、その施策として次のサポートを行っています。

<禁煙方法>

- ① 禁煙外来治療
- ② ニコチンパッチ薬局購入による禁煙
- ③ 自助努力禁煙

<サポート内容>

- ① 禁煙外来費用補助（還付）
禁煙外来費用補助（対象：グループ全体）
- ② ニコチンパッチ購入費用補助（還付）
- ③ 自助努力禁煙者への報奨金支給

健保

2025年5月には喫煙者の完全禁煙へのきっかけづくり、全体での意識向上や職場環境改善につなげることを目的に「世界禁煙デー」にあわせて「禁煙ウィーク」を実施。

2020年4月1日より、全日、「敷地内完全禁煙」「終業時間内禁煙」

保健師・公認心理士・産業医による 訪問面談を実施

グループ全体

巡回健康相談の実施



職員の健康状態および職場環境を把握し、快適な環境づくり、健康管理のサポートを行うため、巡回健康相談を実施しており、日程調整が難しい職員へはWebや電話でも相談対応しています。

<相談内容>

- ・人間ドック、定期健康診断、がん検診結果に基づく説明や保健指導
- ・既往歴や現病歴に応じた要管理者指導
- ・心の健康相談やカウンセリング
- ・産婦人科、育児等女性の健康相談全般
- ・長時間労働者面談
- ・職場環境
- ・ストレスチェック後の相談
- ・その他、医療機関紹介 等

継続的取組み（働きやすい環境づくり）

生活支援や心のケアができる人財育成

沖縄銀行

サービス・ケア・アテンダント（SCA）研修



現在の総資格者数は313名！（2025年6月現在）

当社では、すべてのお客さまに安心してご利用いただけるよう、サービス・ケア・アテンダント（SCA）資格取得を推進しています。これまでに約313名が2日間の講義を通じて「気づき・配慮・技術」を修得し、ノーマライゼーション社会の理念に基づいた対応力を高めています。単なる接客技術ではなく、立場や状況に寄り添う姿勢を育むものと考えております。

また、SCAの学びは、お客さまひとり一人の立場に寄り添い、満足度の向上と高品質なサービス提供につながるだけでなく、社員の意識改革にも好影響を与えています。「人に優しい視点」を持ち、多様性を尊重した職場づくりを進めることで、働く人の心身の健康を守り、組織全体の活力向上にもつなげてまいります。

制度の充実化

おきなわFG

沖縄銀行

ウェルカムバック制度

働き方や生活様式が多様化する中、「結婚・出産・育児その他家庭等の都合」以外の理由で退職する方に対しても再雇用の門戸を広げることで、退職後の経験、成果を幅広く取り込み、これまで以上にお客さまへ付加価値の高いサービスにつなげていければと考えています。



ライフプラン休業

職員の仕事と生活の調和を図るため、一時的に職場を離れざるを得ない状況でも、将来的な職場復帰を希望する職員を支援する制度です。これにより、配偶者の転勤に伴う転居や、不妊治療に専念したい場合でも、退職以外の選択肢が開かれています。

んまが休暇

看護等休暇を「子ども」だけでなく「孫」の看護にも使えるよう対象拡大し、孫（方言で「んまが」）のために使う看護等休暇の愛称を「んまが休暇」にしました。孫との時間を過ごしてほしいという思いから、小学校3年生までの子や孫を養育する職員が、1日または時間単位で取得できる制度としています。

継続的取組み（県内企業の健康経営支援）

おきぎんSDGsアシストサービス

沖縄銀行

「SDGs行動宣言」策定支援 有料

沖縄銀行では、包括協定を締結している株式会社グローバルキャスト様と東京海上日動火災保険株式会社様が提供する「SDGs診断ツール（SXサーベイ、SDGs診断）」を使用し、お客さまのSDGsに対する取組みの分析（診断レポート）や「SDGs行動宣言」の策定支援を行っています。3社が連携して地域社会のサステナビリティへの取り組みを加速させることで、SDGsが掲げる持続可能な社会の実現と課題解決に貢献し、お客さまのSDGs推進にも寄与してまいります。

<サービス内容>

- サステナビリティ分野の取組み状況に関するスコアシートの作成
- 診断レポートの作成および提出・内容説明
- SDGsの取組み目標の検討、「SDGs宣言書」の作成

<SDGs質問>

「環境」「社会・職場環境」「組織体制」「サステナブルな取組み」の4つの分野について、計40問の設問にご回答いただいております。

<SDGs行動宣言企業様>

- ・沖縄環境企画株式会社 様
- ・合同会社やんばるジェラート 様



健康管理サービス

沖縄銀行

みらいおきなわ

事業者向け健康管理サービス

「けんさぼ」を活用した事業者の健康管理業務の効率化による生産性向上支援 有料

みらいおきなわにおいては、株式会社Personal Health Tech様と営業協力基本契約を締結し、同社が提供する事業者向け健康管理サービス「けんさぼ」のソリューション販売を行っております。「専任者がいない」「健診状況の把握が困難」「結果のデータ管理や組織的分析ができていない」など、多くの企業が抱える健康管理業務の課題に対し、「けんさぼ」を通じて解決を図り、生産性向上の支援を行っています。

アウトソーシング



システム化



沖縄銀行では、その「けんさぼ」やオプションである健康経営優良法人認定コンサルなどのサービス情報を提供し、みらいおきなわエリア担当者やPersonal Health Tech様の担当者と連携して、帯同訪問やオンライン面談を実施しており、県内企業の経営課題解決支援を含め、健康経営優良法人の認定に向けた支援を推進しています。

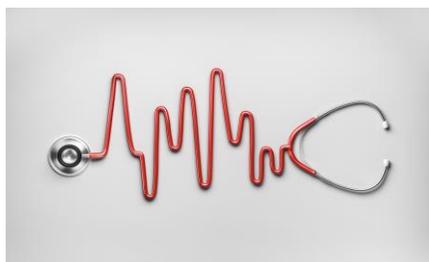
2025年度トピックス

健康サポート支援

おきなわFG

沖縄銀行

2025年4月 特別休暇「ウェルネス休暇」を新設！



精密検査受診や保健指導が円滑に行える環境の整備

職員の精密検査受診率や保健指導実施率が低いことが課題となっていました。さらに、働く女性が月経に伴う体調不良の際に活用できるよう定められた「生理休暇」についても、名称の影響から「取得しづらい」といった声があり、制度の利用促進に課題がありました。

これらの課題を改善し、職員が自身の体調に向き合い、適切な行動につなげられるようにする施策として、有給休暇として受けることができる特別休暇に新たに「ウェルネス休暇」を設定しました。

<ウェルネス休暇対象>

- ・人間ドック ・再検査受診 ・特定保健指導受診 ・その他健診受診
- ・感染症予防接種等 ・生理時の就業が困難な時（必要期間）

DX化で業務効率を改善 PHRの活用で職員の健康課題を可視化

沖縄銀行

2025年8月 健康管理システムの導入

職員の健康課題をより的確に把握し、個別支援につなげることを目的として、PHR（Personal Health Record）を活用するための健康管理システムを導入しました。

本システムでは、健診結果や保健指導履歴などの健康情報を一元管理でき、職員自身が自身の健康状態を確認・意識できる環境を整備しています。組織としても健康課題の傾向を可視化することで、より効果的な健康施策の立案・実施が可能となり、今後の施策企画に活かしてまいります。

また、健診結果を分かりやすく表示するダッシュボードでは、リスクのある項目や生活習慣を一目で確認できるようになっており、職員の健康意識の向上に寄与できるものと考えます。健康づくりに役立つ動画ライブラリも備えており、ひとり一人の行動変容を促し、セルフケアの定着を支援してまいります。



2025年度 ラジオ体操優良団体等表彰 府県等表彰を受賞

沖縄銀行



2025年8月21日 表彰状授与式の様子

(写真右) かんぼ生命保険那覇支店 支店長 金城 兵次郎 様

(写真左) 沖縄銀行 執行役員総合企画部長 砂川 雄一郎

— ラジオ体操の概要と効果 —

ラジオ体操は、1928年に旧通信省簡易保険局（現在のかんぼ生命）によって「国民保健体操」として制定された、日本発の健康体操です。約3分間の動きには、筋肉や関節をほぐす要素が盛り込まれており、血行促進、姿勢改善、柔軟性向上など、心身の健康維持に効果があるとされています。正しく行うことで、全身に約650ある筋肉のうち、約400の筋肉が刺激されるとも言われており、短時間ながら高い運動効果が期待できます。

2025年7月11日、株式会社かんぼ生命保険、NHK、NPO法人全国ラジオ体操連盟による「2025年度ラジオ体操優良団体等表彰」において、沖縄銀行は「府県等表彰」を受賞しました。これは、ラジオ体操の積極的な実践を通じて、その普及・発展および職員の健康増進に大きく貢献したことが評価されたものです。

沖縄銀行では、始業前のラジオ体操が日々の習慣として定着しており、長年にわたり継続して実施してきました。ラジオ体操は、健康維持にとどまらず、職場内のコミュニケーションを深める貴重な機会となっています。体を動かすことで気持ちがりフレッシュされ、自然と笑顔や挨拶が生まれ、チームの一体感が高まるとともに、仕事への集中力向上にもつながっています。

このような取り組みが評価され、今回の受賞に至ったことを大変光栄に思います。今後もこの伝統を大切にしながら、より健康で活気ある職場づくりに努めてまいります。





健康経営優良法人（大規模法人部門）認定 沖縄銀行

経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されました。

沖縄銀行は、「健康応援バンク」宣言を行っており、「健康づくりは人材づくり」という位置づけのもと、「ALL-KOB（全員が健康応援バンカー）」プランを策定しています。役職員の健康に対する意識を高め、自身と健康、職場、お客さまや地域の皆さま全体の健康増進に努めています。健康経営を通して、職員の更なるライフスタイル改善の支援、働きやすい職場環境の構築、SDGsの目標達成への貢献を目指します。



えるぼし認定 沖縄銀行

「えるぼし認定」とは、「女性活躍推進法」に基づき、女性の活躍に関する状況が優良な企業が、厚生労働大臣の認定を受けた証です。沖縄銀行は、女性職員を含む多様な人財が活躍できる組織に向けて、さまざまな取り組みを行っています。2026年度までに女性管理職比率※を23%に拡大することを目標に、キャリア研修を継続して実施するとともに、管理職に対して、労働基準法・男女雇用機会均等法・ハラスメント防止法などの講義を実施することで、女性活躍に関する意識の醸成を図るなど、取り組みを推進しています。

※女性管理職とは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき算出したものであり、当社においては課長級（支店長クラス）を指します。

※2026年度までに課長代理・支店長代理級以上も含めた女性管理職比率を40%に拡大することも参考目標としております。



「沖縄県人財育成企業認証制度」認証 沖縄銀行

「沖縄県人財育成企業認証制度」とは、従業員が働きがいを感じ、スキルアップとキャリア形成をおこなうことができる人材育成に優れた企業を、沖縄県が認証するもので、企業に積極的な人材育成の取り組みを促し、「雇用の質」の向上を図っています。沖縄銀行は、職員ひとり一人のスキルアップと自律的なキャリア形成のための人材育成および支援を行うことで、職員がお客さまの喜びに働きがいを見出し、生き活きと活躍できる職場環境の実現を目指し、さまざまな取り組みを推進しています。沖縄銀行における採用・育成・評価などの人財に関する取り組みは、制度が定める「働きがい15項目」の認証基準を満たしています。



発行：2025.10.01