

みらいを創る 健康経営白書 2026

職員の“成長”と“挑戦”を後押しする

沖縄の、
もっといいみらいへ。

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
健康経営推進体制	7
健康経営宣言・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づくり」に関するKPI	11
「働きやすい職場環境づくり」に関する取り組み	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」に関する取り組み	14
「こころの健康維持・向上」に関するKPI・取り組み	15
KGI - 職員のウェルビーイングを可視化する3つの指標 -	16
生活習慣指標の把握	17
施策満足度/その他の指標	18
継続的取り組み	19
健康経営の普及×他企業との連携	26
外部評価（認定・認証・宣言・参画）	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、人生の大事な一歩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」）

ご挨拶

TOP Message

**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。



代表取締役社長 **山城 正保**

グループアイデンティティ

OFG/Group Identity

グループ経営理念

地域密着・地域貢献

おきなわフィナンシャルグループは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、地域貢献を果たしていくことが私たちの使命（ミッション）です。

目指すべき姿

金融と非金融の事業領域でお客さまをサポートすることで、カスタマー・エクスペリエンスを実現し、地域とともに成長する金融をコアとする総合サービスグループ。

グループスローガン

Create Value & Innovation

おきなわの“新しい”をともに創る

— スローガンに込めた思い —

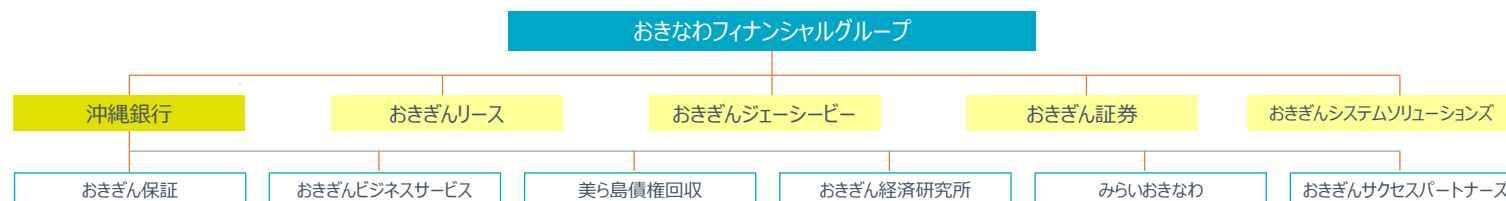
事業環境が変わり、変化に適応していく中においても、わたしたちには沖縄銀行創業以来、受け継いできた変わらない価値観があります。

お客さまへ寄り添いたい、期待に応えたい、地域社会の価値向上に全力を尽くしたい。

その価値観をもって、新たな発想とともに挑戦することをお約束します。

「Create Value & Innovation ～おきなわの“新しい”をともに創る～」は、お客さま、地域に対して“新しい”を共創し、より視野を拡げながら地域の皆さま、企業の未来を切り拓く存在となることを目指します。

グループ会社



OFGグループ中期経営計画における健康経営

Strategic Health Management

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

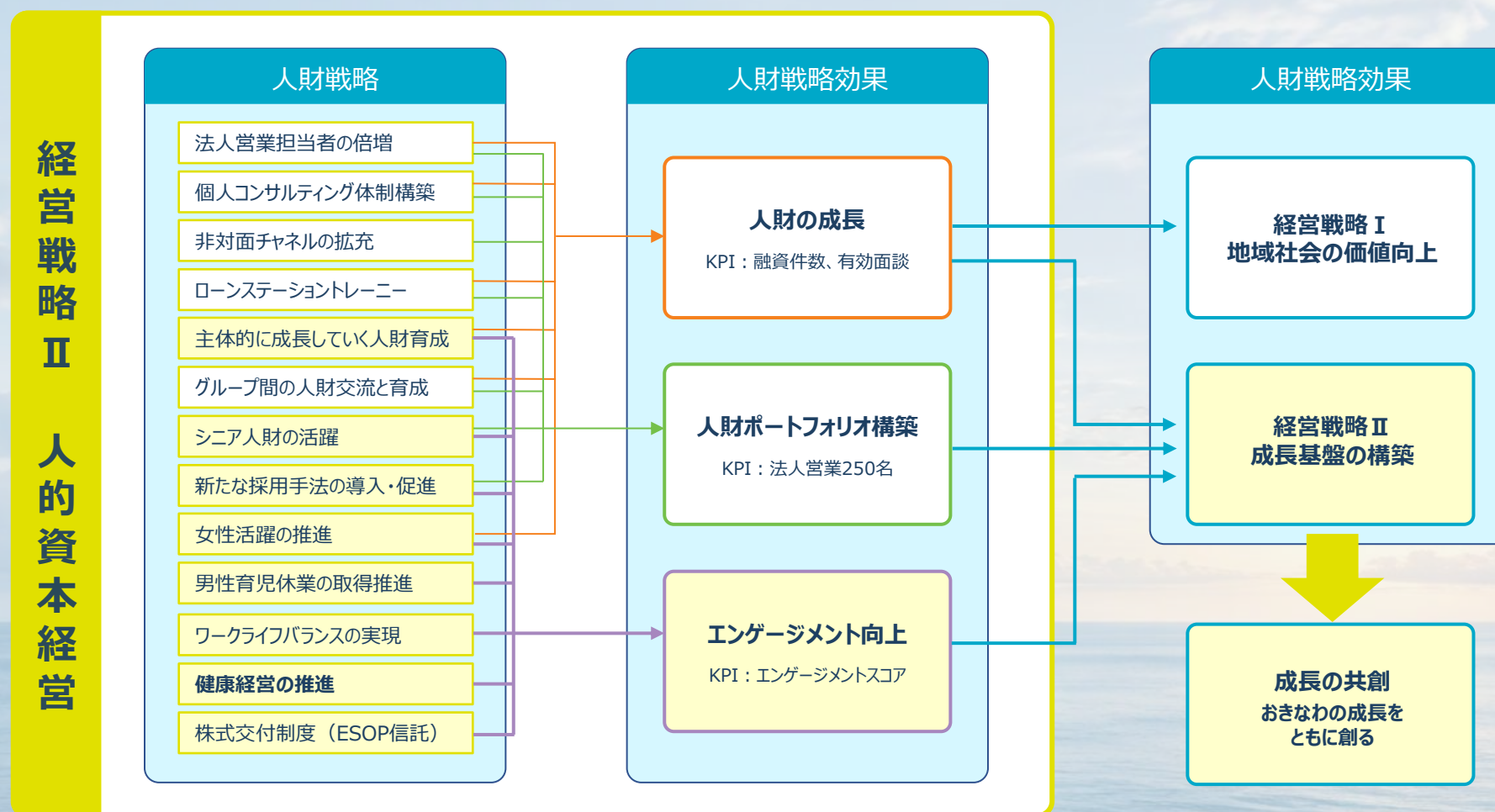
職員の働きがいの創出 / 向上

- 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

Strategic Health Management

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。

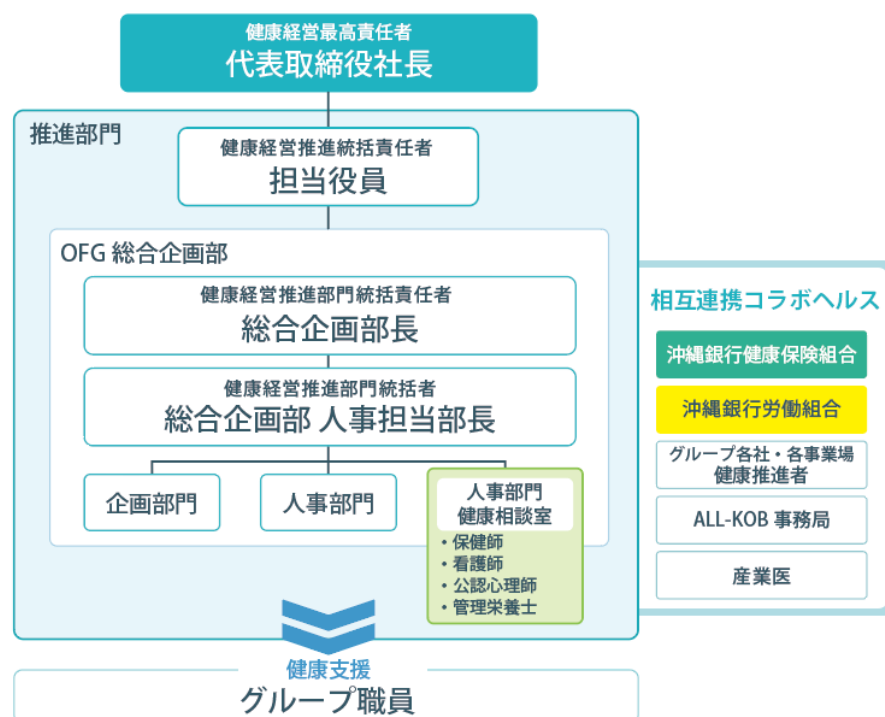


健康経営推進体制

Health Promotion Structure

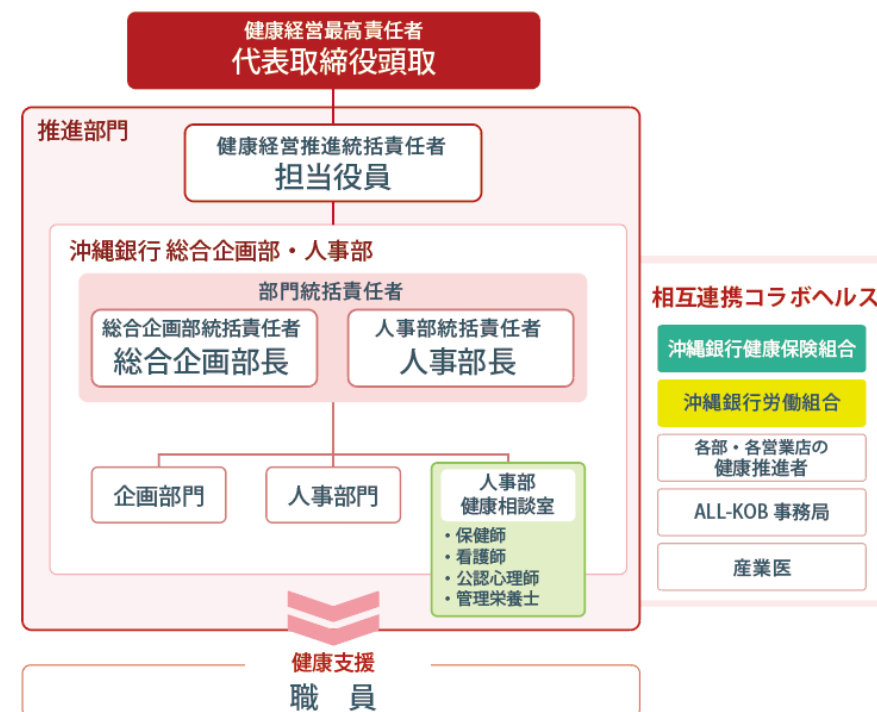
OFG

グループ全体の推進体制



沖縄銀行

銀行単体の推進体制



※ 別途、「安全衛生委員会」において、労働時間や健康管理、職場環境等に関する状況を共有し、職員側の意見も踏まえながら改善施策について協議しています

各種相談窓口

(OFG)
(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

健康経営宣言・健康経営推進方針

Health Management Declaration & Promotion Policy

01

HEALTH MANAGEMENT DECLARATION

OFG 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

02

HEALTH MANAGEMENT PROMOTION POLICY

OFG 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。

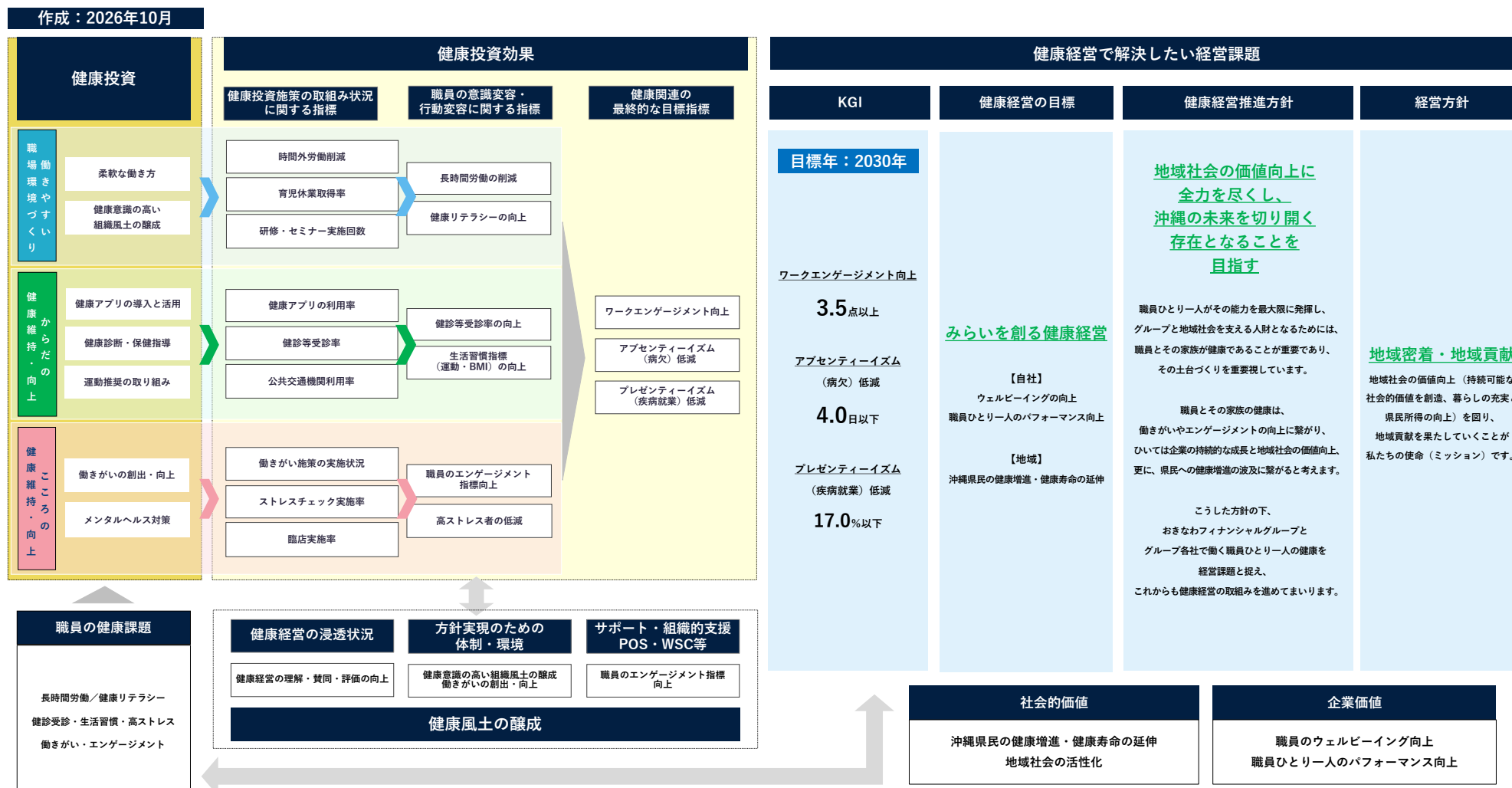
こうした方針の下、おきなわフィナンシャルグループとグループ各社で働く職員ひとり一人の健康を経営課題と捉え、これからも健康経営の取り組みを進めてまいります。

代表取締役社長 山城正保

戦略マップ

Strategy Map

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



FOCUSED EFFORTS

重点項目

職員のウェルビーイングを支える、3つの重点領域

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。

WORK ENVIRONMENT

01 働きやすい 職場環境づくり

多様な職員が、安心して
力を発揮できる環境へ

取り組むべき重点課題

- ☐ 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



OFGグループの取り組み

- ☐ 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

PHYSICAL HEALTH

02 からだの健康 維持・向上

日々の行動変容を促し、
健やかな生活習慣へ

取り組むべき重点課題

- ☐ 職員の健康意識向上と行動変容
- ☐ 運動推奨の取り組み



OFGグループの取り組み

- ☐ 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

MENTAL HEALTH

03 こころの健康 維持・向上

つながりと支援を育み、
心理的安全性の高い職場へ

取り組むべき重点課題

- ☐ 働きがいの創出/向上
- ☐ メンタルヘルスケア対策



OFGグループの取り組み

- ☐ 職員のエンゲージメント向上の取り組み
- ☐ メンタルヘルス対策

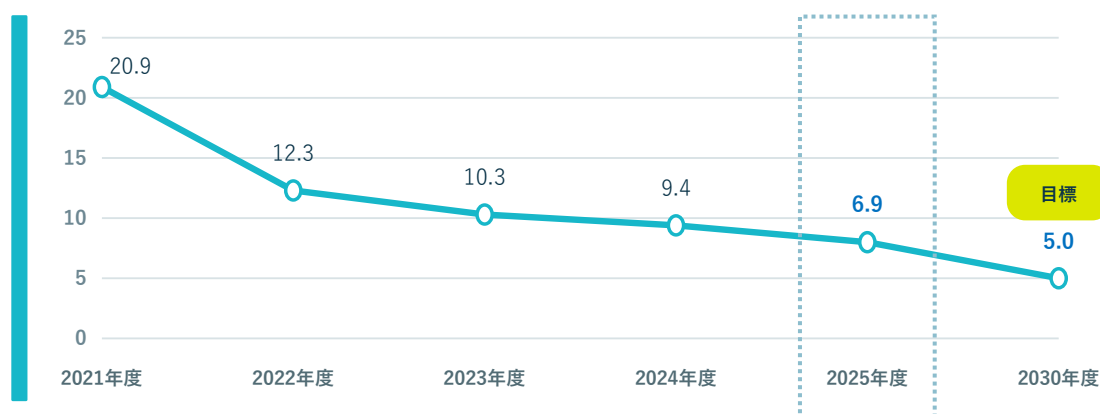
「働きやすい職場環境づくり」に関するKPI

Work Environment

「家族との時間を大切にしたい」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	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	6.9時間	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%	100%	95%以上
		男性育児休業取得率	—	100%	100%	100%	100%	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	10回以上

一人あたり時間外勤務の推移



WORK STYLE

働きやすい環境とワークライフバランスの実現

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、2023年4月より沖縄銀行、2023年7月よりグループ全社でフレックスタイム制度を導入しました。フレックスタイム制度の活用や、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。

2021年度 20.9時間 → 2025年度 6.9時間

「からだの健康維持・向上」に関するKPI

Physical Health

健診受診率は100%を維持している一方、精密検査受診率・運動習慣・肥満率には改善余地があります。健康管理システムと健保組合との連携を通じ、更なる課題の可視化を図るとともにセルフケアに繋がる生活習慣改善を進めてまいります。

健診受診率

100%

精密検査受診率

77.2%

肥満率

30.4%

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	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	-	22.4%	33.0%	52.0%	77.2%	70%以上
		特定保健指導実施率*1	27.2%	31.6%	48.6%	56.3%	-	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	-	-	-	-	65.5%	95%以上
		週3回以上運動実施率	-	-	-	-	23.3%	35%以上
		肥満率*3	29.2%	29.2%	29.9%	30.5%	30.4%	25%以下
運動推奨の取り組み	生活習慣指標の向上 (運動・BMI)	公共交通機関利用・徒歩率 (公共交通・徒歩通勤)	-	-	-	35.5%	35.7%	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 運動習慣者比率率：全職員を対象とした保健師との個別健康相談時に活用している「健康調査票」において、「1日30分以上の運動を週に何日実施していますか」で「3日以上」を選択した方で算出

*3 肥満率：BMI 25以上の割合

健康課題サマリー

77.2%

精密検査受診率
受診勧奨の強化

23.3%

週3回以上運動実施者率
日常的な運動機会の創出

30.4%

肥満率
生活習慣改善とアプリ活用によるセルフケア

今後の重点取り組み

01

健康管理システムの活用

02

健保組合とのコラボヘルス

03

健康アプリの登録・活用促進

04

運動習慣改善と受診勧奨の強化

「からだの健康維持・向上」に関する取り組み

Physical Health

健康アプリによるセルフケアと、公共交通・徒歩を取り入れた通勤を通じて、生活習慣の改善と日常的な運動機会の創出を進めています。

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、インセンティブ機能を備えた健康増進アプリ。

沖縄銀行健康保険組合とのコラボヘルスとして、健康管理アプリ「QOLism」を活用。オンラインウォーキングイベントや日々の健康記録を通じて、職員自身の健康増進を支援しています。2025年度からは、アプリ施策実施によりアプリデータを活用した課題分析と推進施策の企画に活用しています。

体重
管理

食事
記録

歩数
記録

運動
動画

健康
情報

心の
状態

睡眠
記録

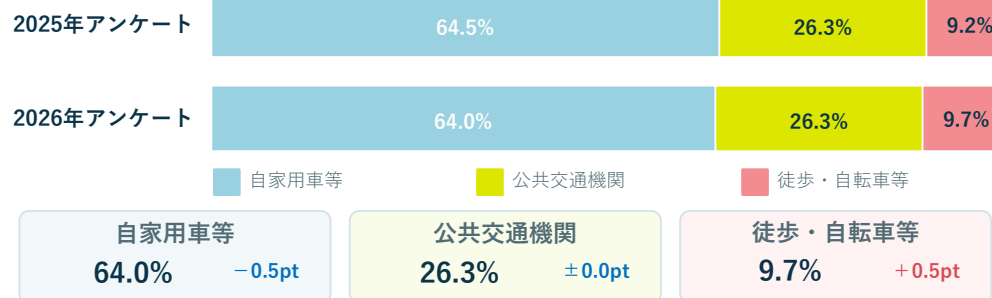
身体
採寸

公共交通機関利用率

グループ全体

通勤方法の構成比比較

沖縄県は全国で唯一鉄道がなく、慢性的な交通渋滞が課題となっています。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」の各面で効果が期待されます。職員アンケートでは、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。今後も利用促進を通じて地域課題の解決と職員の健康増進を図り、継続的に効果を検証していきます。



公共交通利用を促進する3つの目的

- 01 CO₂排出量削減による脱炭素の取組み強化
- 02 徒歩の増加による健康促進
- 03 交通事故リスクの軽減と交通渋滞の緩和

※ 公共交通機関にはパーク＆ライドを含む

「こころの健康維持・向上」に関するKPI・取り組み

Mental Health

エンゲージメント向上と心理的安全性の高い職場づくりを目指し、定期的な職員サーベイとメンタルヘルス対策を継続しています。

エンゲージメント

5.6点

ストレスチェック
受検率

99.9%

面談実施率

95%以上

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	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*1	-	-	-	5.6%	5.7%	5.7点以上
		働きがい（ポジティブ回答率）*2	-	75.8%	76.9%	77.9%	77.2%	80%以上
		仕事満足度（ポジティブ回答率）*3	-	79.1%	79.5%	80.0%	82.5%	85%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%	99.9%	95%以上
		面談実施率	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上

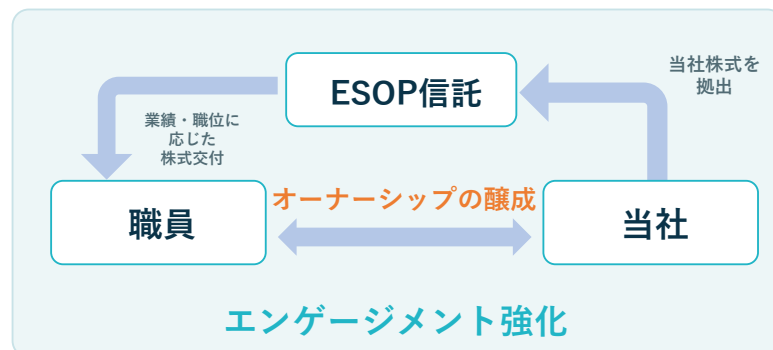
*1東京海上日動火災様のウェルビーイングナビを活用。「現在の職場を親しい友人や知人にどの程度おすすめしたいと思いますか」に回答した平均点。（ウェルナビ平均：5.1点）

*2働きがい（ポジティブ回答率）：ストレスチェック「仕事に満足だ」の平均得点。回答選択肢のうち、「そうだ」「まあそうだ」を選択した職員をポジティブ回答者として、その割合を算出

*3仕事満足度（ポジティブ回答率）：ストレスチェック「働きがいのある仕事だ」の平均得点。回答選択肢のうち、「満足」「まあ満足」を選択した職員をポジティブ回答者として、その割合を算出

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実現を目指し、ワークライフバランス向上施策の一環として株式交付制度（ESOP信託）を導入しています。職員が企業価値向上の成果を共有することでオーナーシップを醸成し、エンゲージメント向上と人材育成につなげています。

01 オーナーシップの醸成

02 社内IR・対話の充実

03 当事者意識の向上

04 企業価値向上

Key Goal Indicator

KGI 職員のウェルビーイングを可視化する3つの指標

沖縄銀行

2024年度から、アブセンティーイズム・プレゼンティーイズム・ワークエンゲージメントの測定を開始。定期的なデータ分析と改善施策を通じて、職場環境の質の向上を図ります。

ワークエンゲージメント
3.2点
高いほど良好 | 目標3.5点以上

アブセンティーイズム
2.3日
少ないほど良好 | 目標4.0日以下

プレゼンティーイズム
17.1%
低いほど良好 | 目標17.0%以下

KGI項目	ウェルナビ平均	2024年度	2025年度	2026年度	2030年度 目標 (KGI)
ワークエンゲージメント向上	3.1点	3.0点	3.1点	3.2点	3.5点以上
アブセンティーイズム（病欠）低減	4.1日	3.8日	3.8日	2.3日	4日以下
プレゼンティーイズム（疾病就業）低減	17.40%	18.4%	18.7%	17.1%	17.0%以下

データ解釈上の留意点 回答率は2024年度86.7%(1,344名)、2025年度71.1%(1,092名)、2026年度62.9%(943名)。年度比較は回答者構成の変化も確認しながら評価します。
アブセンティーイズムの実績値は、アンケート回答における異常値を除外して算出しています。

KGI目標設定の背景・根拠

01

健康・働きがい・生産性を一体で把握

健康状態だけでなく、仕事への活力、傷病による欠勤、健康課題による生産性損失を3指標で可視化。

02

現状値と外部比較を起点に設定

2024年度からの実測値とウェルナビ平均を比較し、改善を示す水準として2030年度目標を設定。

03

重点施策の成果を確認

働きやすい職場環境、からだ・こころの健康施策を、測定→可視化→課題分析→改善施策のサイクルで検証。

01

ワークエンゲージメント

仕事への誇り・やりがい、熱意、活力を示す。高いほど良好。

判定基準：ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度

02

アブセンティーイズム

病気やけがで仕事を休んだ日数。少ないほど良好。

判定基準：過去1年間の病気・けがによる休業日数

03

プレゼンティーイズム

健康上の問題で失われた業務パフォーマンスの割合。低いほど良好。

判定基準：SPQ東大1項目版による自己評価

生活習慣指標の把握

グループ全体

沖縄銀行

年1回の定期アンケートを行うことで、生活習慣指標を継続的に把握し、施策効果の検証と改善につなげています。

運動習慣良好者率

36%

2030目標 50%以上

食事良好者率

39%

2030目標 50%以上

睡眠良好者率

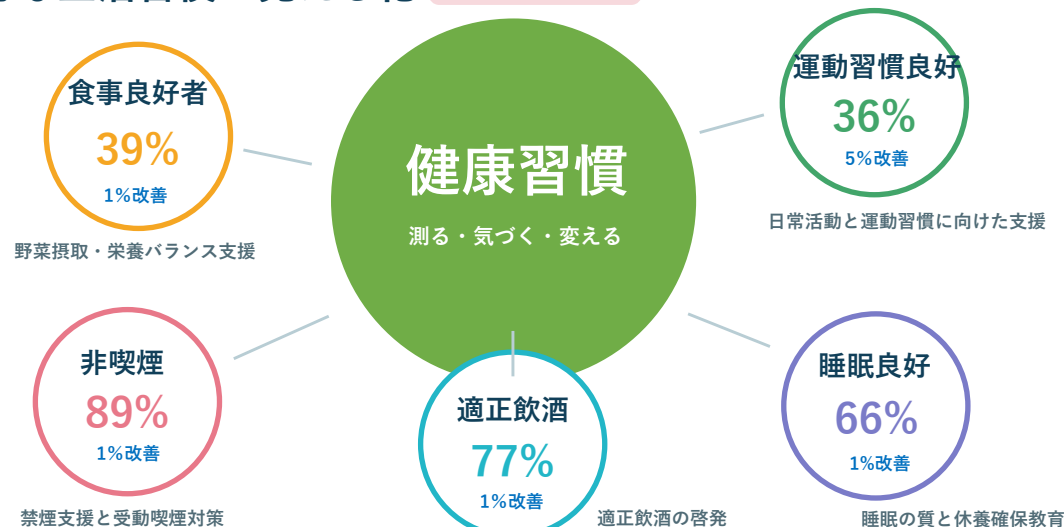
67%

2030目標 70%以上

良好な生活習慣の見える化

沖縄銀行

※ 2024年度の測定開始から現在までの改善率



年度比較と目標

※ 良好割合=100%-リスク該当者割合

項目	2024年度	2025年度	2026年度	2030年度目標
食事良好者率	38%	39%	39%	50%以上
運動習慣良好者率	31%	33%	36%	50%以上
非喫煙者率	88%	88%	89%	90%以上
睡眠良好者率	66%	67%	67%	70%以上
適正飲酒者率	77%	77%	78%	80%以上
通勤災害	4件	-	-	-

※ 未計測（未導入）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。

安全衛生委員会の開催

毎月開催

目的

職員の健康保持・増進と、快適な職場環境づくり

構成

人事担当役員
会社側4名（うち1名産業医）
労働者側4名

主な審議事項

長時間労働、喫煙、職場巡視、健康診断結果、ストレスチェック、メンタルヘルス対策、職場環境改善

職員環境の改善に関する意見交換を継続し、「健康づくり・職場づくり」を両輪で推進します。



施策満足度/その他指標

沖縄銀行

健康施策への参加状況や両立支援制度の満足度、勤続年数・生活習慣・労働安全衛生に関する指標を継続的に把握し、働きやすい職場環境づくりへつなげます。

フレックス制度満足度
51.8%

ウェルネス休暇満足度
45.1%

喫煙率
12.0%
2030目標 10%以下

指標項目	指標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度 目標
健康施策の取組み状況	リテラシー向上施策の参加状況	—	—	—	82.0% (対象者比率：100%)	96.2% (対象者比率：46.4%)	—
	女性の健康課題に対する施策の参加状況 (婦人科系がん検診補助の利用者数)	—	—	597名	598名	617名	—
	フレックスタイム制度の満足度*1	—	—	—	—	51.8%	—
	時間休暇の満足度*1	—	—	—	—	47.4%	—
	特別休暇「ウェルネス休暇」満足度*1	—	—	—	— (取得率：0.4%) ※制度変更前	45.1% (取得率：29.0%)	—
	平均年次有給休暇取得率	62.1%	64.0%	72.7%	67.0%	64.9%	—
健康関連の最終的な目標指標	平均勤続年数	14年8ヶ月	15年2ヶ月	15年6ヶ月	15年3ヶ月	14年8ヶ月	—
職員の意識変容・行動変容	喫煙率（特定健診問診票）	—	—	12.9%	12.0%	—	10%以下
	運動習慣者率（特定健診問診票）	—	—	25.5%	25.2%	—	—
労働安全衛生	通勤災害発生件数	—	3件	3件	4件	—	—

*1「やや満足」「とても満足」を選んだ率（回答人数：909人）

01 参加・浸透

eラーニング閲覧率は82%を維持

02 両立支援

柔軟な勤務・休暇制度の満足度を把握

03 定着・行動変容

勤続年数、喫煙率、運動習慣を継続測定

04 安全衛生

通勤災害の発生状況を継続確認

継続的取り組み

Ongoing Initiatives

心身の健康づくりを支える継続的な学びの機会の提供

グループ全体

沖縄銀行

食生活改善やメンタルヘルスに関する学習機会を提供し、職員の健康づくりを継続的に支援しています。

食生活改善支援

2024年度～

施策投資額：20万円／年1回

2025年7月

料理講習会＋栄養講話の実施



おうちでアイアンシェフ♪ 鉄分をしっかりと摂る！

バランスの取れた食生活を考える機会として、管理栄養士の宮川典子様を講師に招き、「鉄分」をテーマとした栄養講話を実施しました。講話では、鉄分の働きや不足による健康への影響、沖縄の身近な食材を活用した効率的な摂取方法について学び、食生活改善への意識向上を図りました。続く調理実習では、琉球調理師製菓専門学校の安里剛様の指導のもと、鉄分を豊富に含む食材を使用したメニューを調理・試食。参加者は健康づくりの基盤となる食習慣への理解を深めるとともに、グループ会社の垣根を越えた交流を通じて、楽しみながら健康的な食生活の実践につなげる機会となりました。

2025年度からは対象をグループ全体へ拡大し、職員と家族の食生活改善を継続支援

「こころ」に向き合う・寄り添う支援

2024年度～

施策投資額：検定等級・合格者数に応じ受検料を支給

単位認定マトリクスへ「こころ検定」を追加

合格者へ受検料を支給し、学びを後押し

沖縄銀行では、職員の業務スキル向上と自己研鑽を促す資格支援制度に、「こころ検定」を追加しました。心理学を基礎から学び、こころの仕組みやストレスへの理解を深めることで、自身の健康保持・活力向上に加え、周囲への支援にも生かせる知識の習得を促しています。



職員のメンタルヘルスに関する知識・理解を広げ、同じ悩みを抱える方への支えへ

- 01 心理学・メンタルヘルスの基礎理解
- 02 自身のストレスへの対処力向上
- 03 周囲への理解と支援につながる人材育成

学びを、職員自身と職場のこころの健康へ

継続的取り組み

Ongoing Initiatives

運動習慣定着と肥満率改善に向けて
健康保険組合と共同実施

グループ全体

沖縄銀行健康保険組合と連携し、歩く機会の創出と生活習慣改善を継続的に支援しています。

健康ウォーキング

2006年～



歩数変化把握
毎月報告 → アプリデータ

継続年数
20年

2006年から、職員の健康増進に向けて、歩数報告や体重管理の習慣化を推進しています。月間1万歩を目標に、スポーツや日常生活における身体活動を歩数に換算し、継続的な健康づくりを支援しています。2025年度からは、健康管理アプリ「QOLism」を活用し、運動習慣の可視化と施策効果の測定を開始。オンラインイベントを通じて、運動を始めるきっかけづくりとアプリ登録率の向上に取り組んでいます。

01
歩く

02
記録する

03
振り返る

QOLism活用により、運動習慣を見える化

ダイエットチャレンジャー

2015年～



対象
BMI 25以上

期間
6ヶ月

2025年度参加人数
44名

2025年度体重減少率
86.4%

肥満率・有所見率の改善と健康保持増進を目的に、BMI25以上の希望者を対象として実施。食事・運動改善を支援し、2024年度からは個別トレーニングプログラムも導入しました。減量達成者には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。

01
食事改善

02
運動支援

03
個別プログラム

減量達成者には健康応援インセンティブを付与

継続的取り組み

Ongoing Initiatives

運動習慣の定着とコミュニケーション向上

グループ全体

沖縄銀行

スポーツ大会や地域イベントへの参加や協賛を通じて、運動機会の創出と職員間・地域とのコミュニケーション向上を図っています。

労働組合主催 支部対抗スポーツ大会

スポーツを通じて、職員と家族のつながりを育む

職員・家族



健康とつながりを育むグループ一体のスポーツ大会！

年に一度、グループ全社が集うスポーツ大会を開催しています。スポーツ大会とソフトバレーボール大会を隔年で開催し、職員とその家族がともに参加できる交流の場を提供しています。対抗戦を通じて運動習慣のきっかけづくりや健康意識の向上を図るとともに、会社や部門、営業店の垣根を越えたコミュニケーションを促進し、グループ全体の一体感醸成につなげています。

01
運動機会

02
家族参加

03
部門別交流

地域イベントへの積極的な参加・協賛

地域とともに歩き、健康意識と交流を高める

職員・地域

主催：おきなわマラソン実行委員会

「おきなわマラソン」

地域を代表するスポーツイベント「おきなわマラソン」の特別協賛を実施しています。多くの職員も参加し、健康づくりと地域とのつながりを深める機会として継続しています。

主催：那覇市

「ひやみかち なはウォーク」

協賛企業としての参画に加え、多くの職員が参加しています。職員の健康意識向上と地域活性化に貢献する取組みとして継続的に推進しています。

主催：首里城うむいの燈プロジェクト

「ランタンウォーク」

2020年に発足した「首里城うむいの燈プロジェクト」に参画し、首里城再建への想いをつなぐ活動を支援しています。職員に対しても継続的に参加を呼びかけ、地域とのつながりを深める機会としています。



01
応援する

02
参加する

03
地域とつながる

運動機会の創出と交流の活性化を通じて、健康づくりと組織・地域のつながりを両輪で推進します。

継続的取り組み

Ongoing Initiatives

保健師・公認心理師・産業医・管理栄養士等による
健康支援

グループ全体

沖縄銀行

専門職による相談・保健指導を通じて、職員一人ひとりの健康課題に寄り添い、早期対応と職場環境の改善を支援しています。

禁煙サポート施策

禁煙を希望する職員の行動変容を、費用面からサポート

禁煙サポートの実施

禁煙を希望する職員への費用支援に加え、禁煙を健康づくりの起点と捉え、運動・水分補給・良質な睡眠・健康的な食事など、より良い生活習慣を意識するきっかけにつなげています。



- | | | |
|----|---------|--------|
| 01 | 禁煙外来治療 | 費用補助支援 |
| 02 | 市販禁煙補助薬 | 費用補助支援 |
| 03 | 自助努力禁煙 | 報奨金支給 |

5月：世界禁煙デーに合わせ「禁煙ウィーク」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」

専門職による訪問・巡回相談

身近な相談機会を設け、健康課題の早期把握と対応につなげる

巡回健康相談の実施

職員の健康状態と職場環境を把握し、保健管理の支援や健康相談を実施しています。産業医・保健師・公認心理師・管理栄養士等が、対面・Web・電話で相談に対応します。



- | | |
|-----|------------------------------|
| からだ | 健診結果・生活習慣・健康相談・栄養相談・医療機関紹介 |
| こころ | 心の健康相談、カウンセリング・長時間労働者面接・復職支援 |
| くらし | 妊娠・育児・介護等の相談 |
| 職場 | 職場環境・巡回後のフォロー |

相談 → 把握 → 保健指導 → 継続フォロー

継続的取り組み

Ongoing Initiatives

一人ひとりが活躍し続けられる職場づくり

沖縄銀行

多様な立場への理解を深める人財育成と、人生の変化に応じて働き続けられる制度の充実を両輪で進めています。

生活支援や心のケアができる人財育成

人にやさしい視点を育み、多様性を尊重する職場へ

サービス・ケア・アテンダント（SCA）研修



2日間の講義を通じて、「気づき・配慮・技術」を習得。ノーマライゼーションの理念に基づき、車いす介助や高齢者疑似体験等を学びます。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、職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。

総資格者数

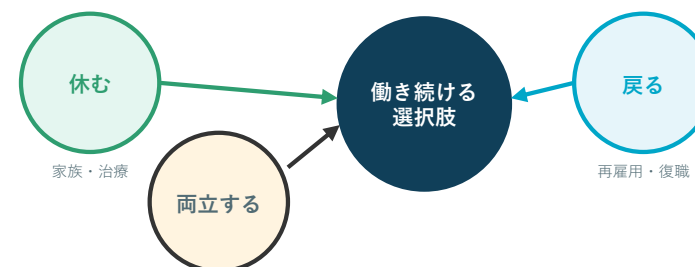
345名

2026年9月現在

接遇力向上だけでなく、職員の意識改革と多様性を尊重する職場づくりへ

制度の充実化

ライフステージの変化に応じ、働き続ける選択肢を広げる



ライフステージに応じて、キャリアをつなぐ

ウェルカムバック制度

退職理由を限定せず再雇用の門戸を広げ、退職後の経験や成果を再び組織とサービスに生かします。

ライフプラン休業

配偶者の転勤や不妊治療など、一時的に職場を離れる場合も将来の職場復帰を支援します。

んまが休暇

子どもに加えて孫の看護にも利用でき、1日または時間単位で取得できる制度です。

復職・休業・家族支援により、長く働ける環境を整備

継続的取り組み

Ongoing Initiatives

職員の健康と働きやすさを、制度とデータで支える

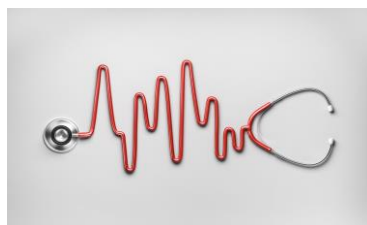
おきなわFG

沖縄銀行

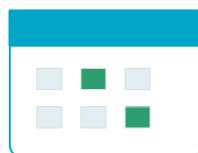
専門職による相談・保健指導を通じて、職員一人ひとりの健康課題への改善を支援しています。

精密検査受診や保健指導が円滑に行える環境

特別休暇「ウェルネス休暇」



健康のための時間を確保



おきなわフィナンシャルグループおよび沖縄銀行では、職員一人ひとりが健康に関する受診・相談・接種等に取り組みやすい環境を整えるため、2025年度には特別休暇「ウェルネス休暇」を新設しました。健康上の理由による休養も対象とし、心身の健康維持・増進と、いきいきと働き続けられる職場環境の実現を後押ししています。

ウェルネス休暇の対象

- | | |
|-------------|----------------------|
| 01 人間ドック | 04 その他健診受診 |
| 02 再検査受診 | 05 感染症予防接種等 |
| 03 特定保健指導受診 | 06 生理時の就業が困難な時（必要期間） |

PHRの活用で職員の健康課題を可視化

沖縄銀行

健康管理システムの導入



沖縄銀行では、職員の健康課題をよりの確に把握し、個別支援につなげることを目的として、PHR（Personal Health Record）を活用した健康管理システムを導入しました。健診結果や保健指導履歴等の健康情報を一元管理し、職員自身による健康状態の確認と、組織としての健康課題の可視化を可能にしています。

導入後の主な効果

- | | |
|--------------|----------------|
| 01 職員の健康意識向上 | 健診結果や健康状態を自ら確認 |
| 02 業務の効率化 | 健康情報・履歴を一元管理 |
| 03 施策精度の向上 | 組織課題を可視化し企画へ活用 |

継続的取り組み

Ongoing Initiatives

県内企業の健康経営支援

沖縄銀行

みらいおきなわ

SDGsの取組み整理と健康管理業務の効率化を通じて、県内企業の持続的成長と健康経営の実践を支援しています。

おきぎんSDGsアシストサービス

SDGsの取組みを見える化し、行動宣言の策定へ

有料

「SDGs行動宣言」策定支援

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および東京海上日動火災保険株式会社と連携し、「SDGs診断ツール（SXサーベイ・SDGs診断）」を活用したSDGs経営支援に取り組んでいます。お客さまのSDGsに関する取組状況を分析・可視化し、診断レポートの提供や「SDGs行動宣言」の策定支援を通じて、持続可能な経営への取組みを後押ししています。3社それぞれの知見やネットワークを活かしながら、地域社会のサステナビリティ向上と地域課題の解決に貢献するとともに、お客さまの企業価値向上とSDGs推進を支援しています。



環境

社会・職場

組織体制

サステナブルな
取り組み

診断から始める、持続可能な経営支援

健康管理サービス

健康管理業務を効率化し、企業の生産性向上へ

有料

「けんさぽ」を活用した健康管理支援

健診状況の把握、結果データの管理、組織的な分析が難しいといった事業者の課題を整理し、健康管理業務の効率化と生産性向上を支援します。

アウトソーシング



システム化



沖縄銀行

情報提供・相談機会

みらいおきなわ

エリア連携・訪問

提供事業者

サービス説明・導入支援

健康管理の課題を、効率化と生産性向上へ

健康経営の普及×他企業との連携

Promotion of Health and Productivity Management

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、県民や来店されるお客さまへ健康への気づきを届けています。



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。

合同イベント開催

対象：参画企業の職員とその家族

保健師を含む専門スタッフの協力のもと、健康づくりや交流の機会を提供しています。世代を問わず参加できる企画を通じて参加者同士のつながりを深めるとともに、企業間のネットワーク構築や健康経営のさらなる推進につなげています。

2025年8月 合同ウォーキングイベント

参加人数 196名

2026年2月 屋内イベント+屋外ウォーキング

参加人数 約208名

— 沖縄銀行のプラス1 —

職員や来店されるお客さまへ「自身の健康」と向き合うきっかけを提供するため、参画企業・関係機関の協力のもと、店頭ロビー展を実施しました。



※店舗規模や店舗判断により展示内容は異なります

2021年7月よりリレー形式で展開

本島内49店舗で開催完了

「自身の健康」と向き合う時間（きっかけ）の提供

2026年度 新規

ベジチェック®による食生活改善支援



※ベジチェック®は医療機器ではなく、測定値は目安です。
※「ベジチェック®」はカゴメ株式会社の登録商標です。

2026年度は、カゴメ株式会社の「ベジチェック®」を活用し、推定野菜摂取量の測定を実施しました。測定結果を通じて野菜摂取状況を見える化し、職員および来店されるお客さまの健康意識向上と行動変容の促進に取り組みました。さらに、職員向けには保健師による個別面談時に継続的な測定を行い、健康づくりを支援しています。

01
測る

02
気づく

03
変える

野菜摂取状況の見える化から、健康意識と食行動の変容へ

外部評価（認定・認証・宣言・参画）

External Recognition & Commitments

多様な人財が活躍できる職場環境づくりと持続可能な地域社会の実現に向けた取組みが評価され、各種認定取得や宣言を行っています。

認定・認証

健康経営優良法人（大規模法人部門）認定

おきなわFG/沖縄銀行



— 健康・働きやすさ —

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。職員の健康増進と働きやすい職場環境づくりを推進し、組織の持続的成長と地域社会への貢献を目指しています。

スポーツエールカンパニー認定

沖縄銀行



— 運動習慣・健康増進 —

「スポーツエールカンパニー」は、従業員のスポーツ活動の促進や運動機会の提供に積極的に取り組む企業をスポーツ庁が認定する制度です。沖縄銀行では、ウォーキングイベントや健康増進施策を通じて、職員の運動習慣の定着と健康づくりを支援しています。

えるぼし認定

沖縄銀行



— 女性活躍・DE&I —

女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」を取得しています。沖縄銀行では、女性をはじめ多様な人財が活躍できる職場づくりに向け、管理職登用やキャリア支援を推進しています。

「沖縄県人財育成企業認証制度」認証

沖縄銀行



— 人財育成・キャリア形成 —

「沖縄県人財育成企業認証制度」は、人材育成に優れた企業を沖縄県が認証する制度です。沖縄銀行では、職員一人ひとりの成長と自律的なキャリア形成を支援し、働きがいのある職場づくりに取り組んでいます。

沖縄県所得向上応援企業

沖縄銀行



沖縄県所得向上応援企業

— 処遇改善・働きがい —

「沖縄県所得向上応援企業認証制度」は、生産性向上によって創出した成果を従業員へ適切に還元し、企業と社会の持続的な成長を目指す企業を認証する制度です。沖縄銀行では、人材への投資と処遇改善を通じて、職員の働きがい向上と企業価値向上の好循環を推進しています。

宣言・参画





発行：2026.10