

1 **くがにくとぅば[黄金言葉] vol.233**

全ては経営者から始まる

株式会社 Bowl 代表取締役 CEO 荷川取 佳樹
取締役 CCO 德里 政亮

6 **地域リレーションシップ情報 231**

沖縄総合事務局経済産業部の取組について

【その1】令和5年度果報庭 開催報告

【その2】経営の自己変革をもたらす官民合同伴走型支援

8 **【スポット調査】**

沖縄県内企業におけるインボイス制度への対応状況

18 **けいざい風水**

20 **県内景況・確報**

2023年暦年の県内景況

28 **国内景気動向**

30 **沖縄マーケティング情報**

- ①沖縄県内の事業所数・従業者数・人口・世帯数
- ②世界の中の沖縄(年次)
- ③グラフでみる沖縄経済
- ④数値でみる沖縄県・全国の経済動向(月次)

50 **経済社会のできごと** (沖縄、国内・海外)

2024年1月



表紙写真/三線の日

全ては経営者から始まる



株式会社 BowL

代表取締役 CEO 荷川取 佳樹

取締役 CCO 德里 政亮



代表取締役 CEO
荷川取 佳樹 氏



取締役 CCO
德里 政亮 氏

今回は、うつ病やメンタル不調で苦しむ方々の受け皿 – BowL – でありたいという思いから始まった株式会社 BowL の代表取締役 CEO 荷川取 佳樹氏と取締役 CCO 德里 政亮氏に、メンタルヘルスのトレンドや、その取り組み、今後の展望などについてお話を伺って参りました。

企業に求められるメンタルヘルスの取り組み

メンタルヘルスの重要性が企業や社会において認識され、注目されるようになってきていることは大きなトレンドです。従業員のメンタルヘルスは生産性や組織の健全な運営に直結する重要な要素となっています。

過去には、保健師や産業医の存在があるだけで十分とされていた時代もありましたが、それだけでは対応しきれない課題が浮き彫りになっています。うつ病やメンタルヘルスの課題は複雑で多様であり、それに対処するためには専門的なアプローチやサポートが必要です。

健康経営やウェルビーイング、人的資本経営などが注目される中で、企業は従業員のメンタルヘルスに対するサポートを積極的に強化することが求められています。これにより、従業員の満足度やエンゲージメントの向上、離職率の低減などが期待されます。また、企業がメンタルヘルスに対する取り組みを進化させ、それが組織文化に根付いていくことで、より持続可能な働き方や生産性向上が期待されます。

コロナ禍がさまざまなメンタルヘルスの課題を引き起こす

去ったコロナ禍において人との繋がりが制約

され、ソーシャルディスタンスの影響がメンタルヘルスに大きな影響を与えています。人間関係やコミュニケーションが減少する中で、孤独感や不安が増大し、それがさまざまなメンタルヘルスの課題を引き起こしています。

特に、職場でのコミュニケーションや相談が難しくなることで、従業員が抱える問題や不安を解消する手段が限られる状況が生まれています。以前は飲み会やオフィスでの対面の機会が、同僚や上司との関係性を築き、ストレスの発散や相談の場となっていました。これらが制約されることで、メンタルヘルスの問題が表面化しやすくなっています。

また、ハラスメントの防止が強化され、中間管理職が関わることで、上司や同僚との関係性構築に悩むことが増えている点も昨今のトレンドです。コミュニケーションの難しさや対話の制約が、組織内での信頼や協力関係の構築を難しくしていると考えられます。

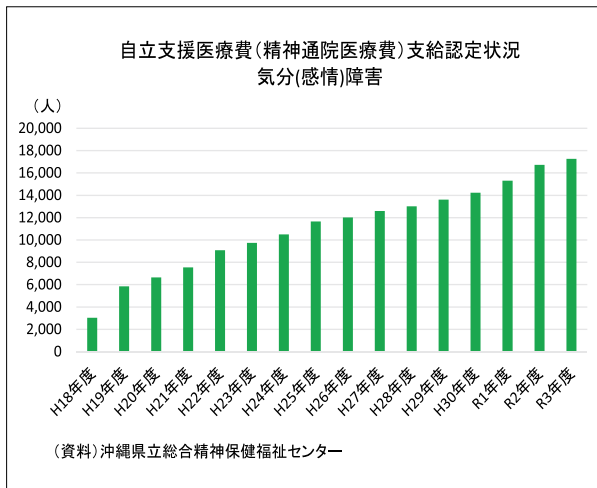
潜在的なメンタルヘルスの問題が顕在化しやすくなった

メンタルヘルスの問題は昔から存在していましたが、それが注目され、言語化されるようになったことも大きなトレンドです。昔からパワハラやセクハラもありましたが、それらが社会

的に取り上げられなかった時期があり、同様にメンタルヘルスもカテゴライズされずに潜在化していました。

社会が進化する中で、心療内科の増加や診断の変遷も興味深い変化です。かつては精神病院が主流であり、精神病というカテゴリーで扱われていたものが、心療内科として独立し、適応障害なども一般名詞化されてきたことが、社会のトレンドや認識の変化を示しています。

また、人事部署以外でも適応障害が理解されるようになり、心療内科の診断が増加したことも注目です。これにより、一般の人々も気軽に相談しやすくなり、サインや症状に敏感になることで、潜在的なメンタルヘルスの問題が顕在化しやすくなったと言えるでしょう。



教職員のメンタル不調者が増加

学校環境や教育のトレンドが変化する中で、先生方が抱える課題も増加しています。過去と比べて、生徒たちの問題や多動性が顕在化しており、それに伴って先生方のメンタル不調者も増加しています。一つの要因として、発達障害の診断を受ける子供たちが増加していることが挙げられています。これにより、特別な対応が必要であり、先生方が従来の方で対応することが難しくなっていると感じます。

公務員の場合も、異動があることで適材適所が図られる一方で、異動による業務の集中や悪循環が存在しているようです。特に能力の高い

人に負担の大きい業務が集中し、その結果としてストレスが積み重なり、うつ病などのメンタルヘルスの問題が生じる可能性があります。

教職員や公務員では復職と休職を繰り返す人が増えているという点も大きな特徴です。

友人の存在がBowLを誕生に導いた

私(荷川取代表)は、外資系生命保険会社の沖縄支店長として働いていた35歳のとき、45歳で独立しようと決めました。迎えた10年後、隣にいたのは友人でした。彼は、うつ病を患って休職しながら、復職を望んでいました。彼がうつ病になった背景に何があるのか。この問いを自らの職業経験に照らしたときに、金銭的な報酬や役職、福利厚生といった条件だけでは測れない「働く場」の難しさ、奥深さが心に浮かびました。

友人の存在がきっかけとなり、私はそれまで組織の中でリーダーとして注力していた「より多くの人々が、自らの人生や仕事をより豊かにする力を発揮している状態に導くサポート」を、うつ病の方々の社会復帰に生かして仕事にしようと思いました。そうして生まれたのが、沖縄県で民間初となるうつ病に特化したリワーク支援事業所BowLです。



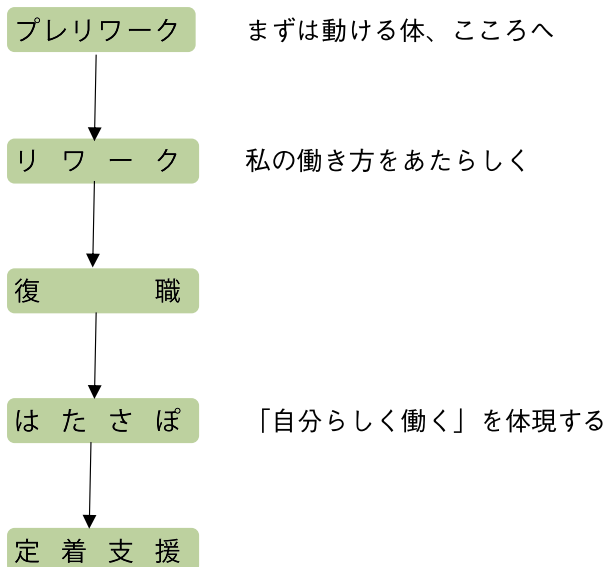
個人向けプログラムと組織向けプログラムを提供

BowLの個人向けプログラムは、うつ病と診断された人が、自分にあった働き方を再構築するための知識や技術を習得する場です。

習得する知識や技術は、主に自分との付き合い方や他者との関わり方に関するものです。自身の思考や感情を把握し、適切に扱ってストレスのない対人関係をつくれるようになることで、今よりもずっと自分らしく働く道が開けます。

プログラムは、体とところを整える『プレリワーク』と、復職・再就職に備える『リワーク』の2段階で構成しています。まずは週3日・午前中からスタートし、最終的に週5日・夕方まで無理なく通えることを目指します。

また、復職・再就職後は、うつ病の再発予防と勤務継続をサポートする『はたさぼ』や『定着支援』プログラムを、月に1度実施しています。

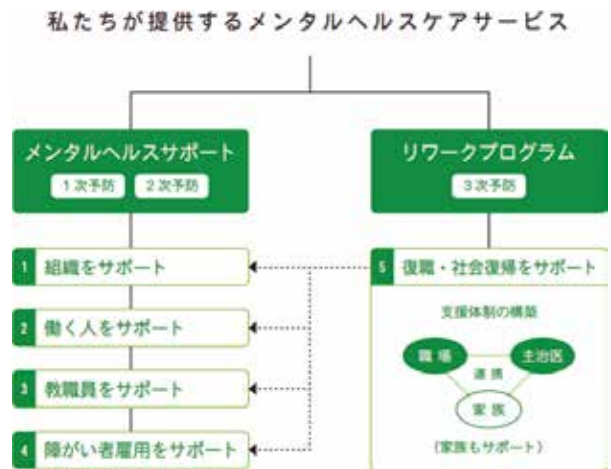


組織向けプログラムは、企業、官公庁、教職員を対象に、メンタルヘルスや障がい者雇用に関するサポートを行っています。経営者から従業員まで、働くひとりひとりと組織全体が健康的であるための思考や行動の習慣・組織文化をつくることをゴールとしています。職場には、働き手どうしの関わり合いや心の健康におけるさまざまな課題が存在します。しかし、日々の業務を遂行しながら個人の精神状態を気にかけたり、人間関係の問題を解決することは難しいものです。

BowLでは、メンタルヘルスの基礎知識や、ハラスメント対策、ストレスマネジメントやセ

ルフケアの方法論といったメニューから、各企業・団体の困りごとや悩みに即したプログラムを設計します。年間契約で定期的に（年4～8回程度）研修を実施し、並行して毎月の個別面談を実施します。

課題の解決を超えて、組織の進化を目指す経営者の方へは、関連会社である一般社団法人POLiNE（ポリネ）が、サポートサービスをご提供しています。



■ 職場のメンタルヘルスを考えるフレーム



今後の展望

今後の展望としては、まず、1つ目は、薬を使用せずにメンタルヘルスのサポートを行う新しい医療モデルを構築し、医療従事者との協力により、沖縄でその実現を目指すことです。

断薬を進めて、漢方に変え自然治癒力を高めるスタイルです。BowLの「リワーク」とも非常に親和性が高いと思われます。

2つ目は、ヒエラルキーのない組織を目指したBowLでの実践が成功したことから、組織の構造を変え、関係性を重視した組織づくりを試みることです。このアプローチが成功すれば、パワーハラスメントなどが軽減され、より良い労働環境が生まれるでしょう。

全ては経営者から始まる

私の持論は、良くも悪くも「全ては経営者から始まる」です。経営者がしっかりとした信念・ビジョンを持ち、それを従業員に共有し、実践することで、一体感や組織の方向性が明確になります。

経営者が組織文化や働き方、メンタルヘルスの重要性に理解を示し、積極的に向き合うことから始まります。それが組織に波及し、従業員も共感しやすくなります。

また、経営者が自らの信念・ビジョンを明確に伝え、それに共鳴するチームを構築することが重要です。一体感がないと、従業員は混乱しやすく、組織全体のパフォーマンスが低下します。そのためには、経営者自身が自らを見つめ直し、意識の変革に向けて努力することが大事だと考えています。

会社概要

法人 株式会社BowL
設立 2013年1月23日
所在地 沖縄県浦添市伊祖1-5-2
連絡先 098-879-0167
(受付時間：平日10:00~17:00)
URL <https://www.bowl.co.jp>
代表者 代表取締役CEO 荷川取 佳樹

沿革

2012年1月

荷川取代表が独立創業の準備を開始

2012年9月

荷川取代表が前職（外資系生命保険会社 沖縄支店長）を退職

2012年10月

沖縄中部の福祉施設で見習い（無給）をスタート

2013年5月

沖縄県で民間初となるうつ病に特化したリワーク支援事業所BowLを設立。精神科医の監修のもと支援プログラムを構築し、利用者様の状態に合わせて改善を重ねる

2014年

うつ予防・再発防止事業であるclubBのサービスを開始

2015年

2つめの事業所 BowL BiZを首里に開設

2016年

首里をクローズし事業所を一本化
事業所の多店舗展開からノウハウの拡散へ、成長の方針を切り替える

2018年12月

メンタル不調をうまないマネジメントの実践として「セルフリーダーシップ経営」をスタート。上下関係を廃止し、全員の給与を公開

2020年

セルフリーダーシップ経営を続けながら最高益を達成。一般社団法人ポリネを設立 ~現在に至る

県所得向上応援企業認証制度について

企業の取り組み 多角的に支援

沖縄県の所得水準は全国でも低水準にあり、貧困問題などの社会課題を抱えています。そのような社会課題を改善するには、生産性向上等により、企業や個人の稼ぐ力を高めるとともに、稼いだ利益を従業員等に適切に還元し、従業員と企業と社会が共に成長するサイクルを拡大していくことが重要となります。

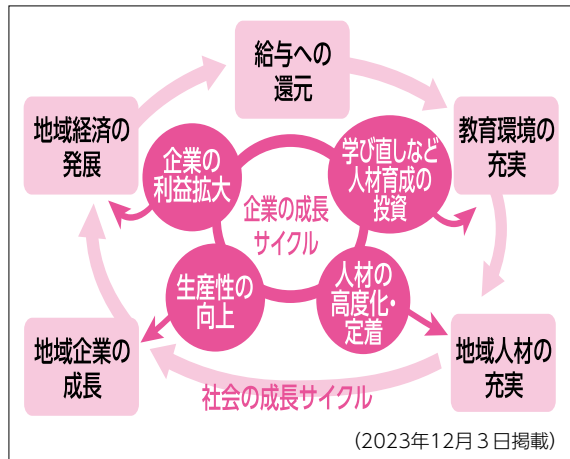
そのため、沖縄県では従業員の給与所得向上等に積極的に取り組む企業を「沖縄県所得向上応援企業」として認証登録する制度を2022年度に創設し、企業の所得向上の取り組みを多角的に支援しています。所得向上応援企業には、現在県内企業55社が認定されています。

認証される企業のメリットとしては、認証式や県HP等で認証企業をPRするとともに、認証企業は認証マークを名刺、ウェブページ、就職説明会等で使用しPRすることができます。また、奨学金返還支援事業における補助割合・補助上限額の引き上げや補助制度（沖縄DX促進支援事業他）の採択審査に加点されます。さらに沖縄県合同就職説明会・面接会の参加企業の選考の際に優先されるほか、沖縄振興開発金融公庫における金利優遇（他要件あり）を受けることができます。

企業の所得向上への取り組みが、従業員やその家族の生活を支え、子世代への教育など未来への投資の基盤にもなるとともに、生産性向上による利益拡大への好循環へつながります。

県内企業の皆さまも、同制度を活用したさまざまなメリットを享受しながら、社員の帰属意識やモチベーションの向上へ活用されてはいかがでしょうか。

（沖縄銀行 読谷支店支店長 山川 義尚）



中古車の魅力と中古車業界の盛り上がり

充実したサービスに期待

宜野湾市長田から普天間に向けた国道330号の約5キロ間は復帰後から「宜野湾中古車街道」として50社以上の中古車販売店が立ち並び通りとして栄えてきた地域です。沖縄は特に中古車の割合が多いと言われる地域であり、毎年多くの台数が中古車として登録されています。直近1年間の中古車登録台数では、全ての月で前年同月を上回っています。

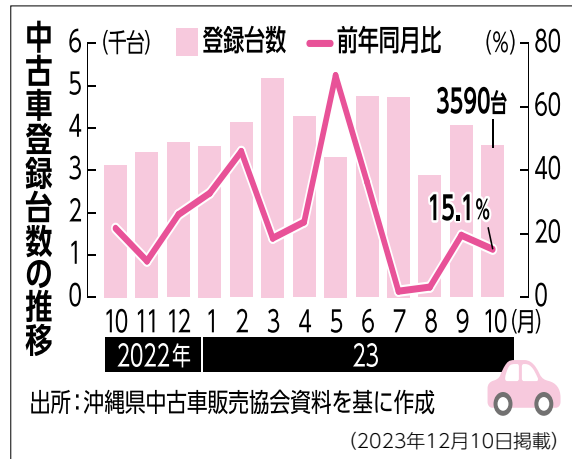
ここで中古車の魅力をいくつか挙げてみます。第一に、中古車は新車と比べ低価格で高グレード（上位車）のものを購入することができます。中古車を選択する理由では大きな魅力の一つです。車種にもよりますが、新車では手が出せないオプションが設定された車なども新車に比べ安く購入することができます。

次に、最近ではアフターサービスが充実した販売店も増えているという点です。車を維持する中で故障や修理の費用を保険で賄う制度を取り扱う中古車販売店が増えています。保険料も購入時の諸経費に含むことによって負担が少なく安心して車を保有することができます。

自動車公正取引協議会は2023年10月より中古車の販売価格を「支払総額表示」へ義務化しました。これによってユーザーは「安心」して商品を購入でき、販売店は「透明性」「信頼性」を向上させることにもつながります。金融業界では、車を購入する際のローン等を取り扱うさまざまな商品が充実しています。

制度や商品、サービスの充実によって沖縄県中古車市場はますますの盛り上がりが期待されます。

（沖縄銀行 普天間支店支店長 安里 幸広）



おんなの駅「なかゆくい市場」 「村民会社」としての心意気

恩納村は、風光明媚（ふうこうめいび）な自然環境に恵まれ、沖縄を代表する観光リゾート地として発展を遂げています。また、熱帯果実（マンゴー・パッションフルーツ）や水産物（モズク・海ぶどう）の生産でも知られ、農水産業の盛んな地域でもあります。

おんなの駅「なかゆくい市場」は、2004年8月、地元の農水産業の活性化を図るため、「恩納村農水産物販売センター」という名称で、農水産物の直売所としてオープンしました。

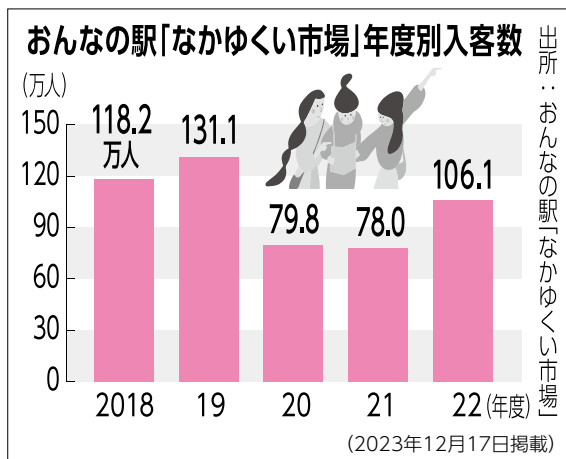
開業当初、地元への直売所としてスタートしましたが、県内外・海外より来場客が年々増加し、2019年の来場客数は130万人を超える盛況ぶりでした。

しかし、コロナ禍の影響により来場客は激減し、直近の約3年間は苦しい運営状況を強いられました。コロナ期間中は「職員・村民の知恵」を結集し、村内の農水産物を原材料とした加工品を生み出すなど、企画・商品開発に力を入れ、現在では活況を取り戻しつつあります。

具体的な取り組みとして、近隣ホテルとの共同企画（メニュー等）、地元企業（商工会、漁業組合、酒造所等）・生産者との商品企画・開発、観光連携型農業（イチゴ収穫体験等）の実施などさまざまなアイデアを生かしたビジネスモデルを構築しています。

「なかゆくい市場」への村民の想いは強く、他を凌（しの）ぐものだと感じます。地元生産者へ貢献したいとの思いも強く、地域一体の産業・雇用が創出されています。今後も「村民会社」としてのさまざまな取り組みが地域経済をさらに活性化させることを期待します。

（沖縄銀行 恩納支店長 川平 朝之）



宝くじ収益金の使途 県公共事業の財源に

2023年11月、サマージャンボ宝くじで7億円の当せんがでたものの、未換金であることが報道され話題になりました。宝くじの当せん金の換金は1年で時効を迎えるため、支払期限を過ぎると換金できなくなります。宝くじの公式サイトによると、毎年100億円前後が時効当せん金として計上されています。時効当せん金はどうなるのでしょうか。

宝くじは当せん金に税金はかからず、非課税となっています。理由としては購入するときに都道府県や指定都市への収益金が徴収されているからです。そのため、宝くじの販売実績のうち、当せん金や販売経費を差し引いた約40%が販売元の全国都道府県および指定都市に収益として納められます。時効当せん金も同様に収益として納められることとなります。（注：当せん金は基本的に非課税ですが、共同購入等による他の人と分配や受け取り方により贈与税がかかったり、高額当せん後の相続には相続税が発生する可能性があるので注意が必要となります）

沖縄県のホームページでは宝くじ収益金を道路や公園整備等の公共事業、国際交流文化振興事業等のさまざまな事業費用の財源として活用しているとあります。22年度の宝くじ収益金は約56億円あり、県単道路維持費、次世代ウチナーネットワーク育成事業、子供・若者育成支援事業、博物館・美術館費に使用されています。宝くじ全体の売上は05年度をピークに減少傾向にあります。大切な財源となるため、沖縄県は宝くじを県内での購入を推奨しています。皆さまも宝くじを購入される際には背景についても意識してみてはいかがでしょうか。

（沖縄銀行 坂田支店 支店長 金城 英秋）

宝くじ収益金の使途 出所：沖縄県ホームページを基に作成

項目	事業内容
県単道路維持費	道路の維持管理および安全対策
次世代ウチナーネットワーク育成事業	次世代を担う若者の人材育成のための海外県人会ホームステイ派遣等の交流事業
子ども・若者育成支援事業	子ども・若者、青少年を健全に育成することを目的とする運動推進、啓発、支援
博物館・美術館費	県立博物館・美術館における資料の収集および保存管理、展示会開催、調査研究

(2023年12月24日掲載)