

JAL グランドサービスにおける健康経営、安全衛生の取り組み状況

当社では、JAL グループ健康推進計画 JAL Wellness2025 の「生活習慣病」「がん」「メンタルヘルス」「たばこ対策」「女性の健康」の5つの重点項目を中心に社員・会社・健康保険組合が一体となって社員とその家族の健康づくりに取り組んでいます。

1. 健康経営で解決したい経営上の課題と期待する効果

(1) 社員のパフォーマンスの向上

将来的な人財不足が懸念される中で、航空輸送事業の大前提である安全と高水準のサービス品質を提供し続けるためには、社員一人ひとりのアブゼンティーズム（年間休業日数）、プレゼンティーズム（生産性低下率）の改善が課題となっています。これら指標の改善により、社員のパフォーマンスが向上することで「安全運航」と「最高のサービスを提供」し、ひいては JAL グループ企業理念の実現につながることを期待しています。

(2) 採用競争力・人財定着率の向上

人口減少により人財確保が厳しくなることを見込まれる中、JAL グループにおける「※関係人口の拡大」や「インバウンド 6,000 万人達成」に貢献するには、採用競争力・人財定着率の向上が重要な要素となっております。健康経営の実践を通じて、求職者の選好性向上につながるとともに、社員が生き活きと誇りを持って働ける施設・環境を整備し、ワークエンゲージメント（仕事のやりがい）向上による人財定着率の改善によって、社会的・経済的価値創出に貢献してまいります。

※「帰省や業務出張を含み、地域を1年間に複数回訪れる、地域と継続的かつ多様な関わりを持つ人」と定義

2. JAL グランドサービスの健康経営推進体制

「JAL Wellness」を推進していくためには、各組織における継続した健康推進活動が必要不可欠であることから、各組織に健康推進役 Wellness リーダーを配置し、各組織に応じた健康づくりに取り組んでいます。

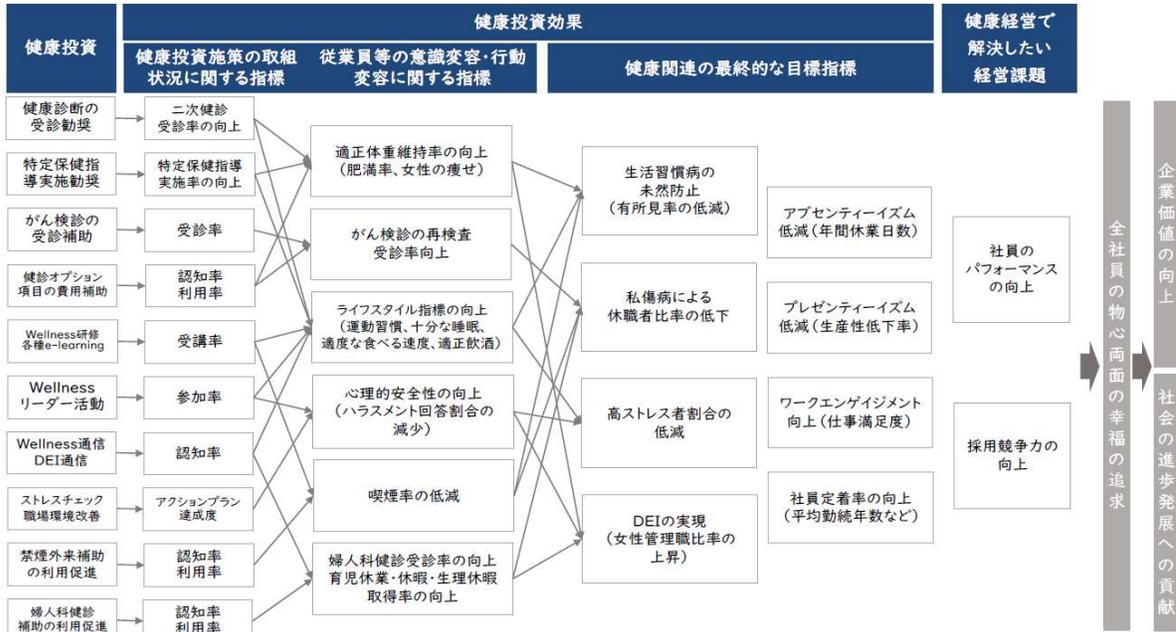


3. 主な健康課題

当社は、健康保険組合から毎年提供される「Wellnessレポート」の結果を踏まえ、当社として特に対策が必要な重点課題を以下に定め、取り組むこととしています。

- (1) 3大生活習慣病（がん・心疾患・脳血管障害）の主な要因となる「肥満」「喫煙」「血压」「血糖」リスク者の割合がJALグループ他社と比べて高くなっている（社員の安全を守るサポートの強化）
- (2) ストレスチェック高ストレス者割合の低下とエンゲージメントの向上（働きやすい職場環境の整備）
- (3) 男女ともに喫煙率が目標を大きく下回り、JALグループ平均値と比較しても高い（喫煙率の低下）
- (4) 近年、女性社員が多く活躍するようになったものの、婦人科健診の受診率が低い（婦人科健診受診率の向上）

4. 健康経営で解決したい経営課題から健康投資までのつながり



5. 2023年度の主な取組み内容

(1) 社員の安全を守るサポートの強化

- ① 健康診断オプション項目の自己負担額（腹部超音波 2,000 円、眼底 500 円、PSA500 円）の半額 1,500 円を共済会にて補助（2022 年より継続：51 名受診、6.9 万円）
- ② 健康診断の胃がん検査（35 歳以上）の未実施者に対し、会社手配での追加検査を実施（41 名受診）
- ③ e-learning による健康リテラシー教育を実施
 - ・ タバコのこと、もっと知ろう（2023 年 5 月）
 - ・ 健康管理の重要性について（2023 年 8 月）
- ④ インフルエンザワクチンの接種勧奨と費用補助（2023 年 10 月～：500 名接種、104 万円）

(2) ストレスチェック高ストレス者割合の低下とエンゲージメントの向上

- ① 高ストレス者割合の低下を目的に対象者全員に産業医発行の面接勧奨レターを送付（2023 年 11 月）
- ② 無自覚な思い込みや固定概念の気づきを促すことを目的に無自覚ハラスメント研修を開催（1,567 名受講）
- ③ ストレスチェック結果に基づく現状把握・分析のサポートを目的とした管理職研修を開催（162 名受講）

(3) 喫煙率の低下、婦人科健診受診率の向上

- ① 就業時間内禁煙に加え、終日禁煙トライアル「スワンスワンの日（毎月 22 日）」を導入（2021 年より継続）
- ② 婦人科健診、禁煙外来の自己負担額に対し、1 万円を上限に半額を共済会にて補助（2020 年より継続）
 - ・ 健康保険組合が提供する WEB 禁煙外来を期間限定で無償化（2023 年 5 月：4 名参加、2.7 万円）

(4) Wellness 活動

- ① 健康に関する費用補助制度の周知・浸透とヘルスリテラシーの向上を目的に Wellness 通信を発行（毎月）
- ② JGS Wellness リーダーMTG を開催（2023 年 7 月：計 4 回 38 名参加）
- ③ Zoom を活用した「本気の！JGS 体操コンテスト」を開催（2024 年 3 月：192 名参加）
 - ・グループ会社や取引先からも広く参加を募集（グループ会社 4 社、取引先 2 社が参加、計 33 名参加）

(5) 女性活躍、DEI（ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン）の実現

- ① DEI 通信を発行、ポータルサイトへ掲載することで全社員へ活動に対する理解・浸透を図った（隔月）
- ② 女性の健康に対する理解・浸透を目的に女性の健康セミナーを開催（2023 年 10 月：289 名参加）
- ③ 女性社員を対象に婦人科健診の重要性に関する動画教育を実施（2023 年 11 月：女性 130 名視聴）

6. 2023 年度 of 取組結果

(1) JAL Wellness 指標の結果

JAL Wellness 2025 5 大指標		対象者	2021 年 実績	2022 年 実績	2023 年 目標	2023 年 実績	2024 年 目標
生活習慣病	肥満率	全員（社員）	29.8%	28.8%	20%未満	26.4%	20%未満
	特定健診受診率 ※1	家族（40 歳以上）	35.0%	45.9%	55%以上	43.6%	70%以上
	特定保健指導実施率 ※2	社員	32.6%	48.9%	55%以上	64.2%	65%以上
がん	胃がん検査受診率	社員（35 歳以上）	69.5%	69.0%	70%以上	64.8%	70%以上
		再検査受診率	未集計※3	76.0%	90%以上	80.0%	90%以上
	大腸がん検査受診率	社員（35 歳以上）	88.1%	89.5%	80%以上	85.5%	80%以上
		再検査受診率	未集計※3	27.0%	90%以上	61.0%	90%以上
メンタルヘルス	高ストレス者割合	社員	8.7%	10.3%	7%未満	10.6%	6%未満
たばこ対策	喫煙率	男性社員	36.8%	34.7%	30%未満	34.3%	25%未満
		女性社員	13.9%	12.2%	7%未満	11.7%	5%未満
女性の健康	乳がん検査受診率	社員（18 歳以上）	27.5%	45.4%	55%以上	45.8%	65%以上
		再検査受診率	60.0%	62.5%	90%以上	64.7%	90%以上
	子宮がん検査受診率	社員（18 歳以上）	29.8%	44.2%	50%以上	44.0%	55%以上
		再検査受診率	0%	50.0%	90%以上	100%	90%以上
	女性の痩せ	社員（34 歳以下）	16.2%	14.3%	20%未満	4.7%	20%未満

※1 暫定値（2024 年 10 月の国への報告で確定） ※2 2023 年実績値は、2024 年 10 月の国への報告で確定

※3 2021 年度は、精密検査受診率（66.5%）全体での把握、2022 年度より、検査毎に集計開始（日本航空健康保険組合）

JAL Wellness 2025 意識変容・行動変容に関する指標		2021 年実績	2022 年実績	2023 年実績	2025 年目標
健康リテラシー	e-learning 受講率	87.2%	78.2%	73.0%	80%以上
Wellness 活動	会社および地域の Wellness 活動の実施割合	100%	100%	100%	100%
	（参考）実施回数	3 回	10 回	9 回	
ライフスタイル （特定健診の間診）	運動習慣	62.7%	65.1%	66.8%	63%以上
	休養が取れる睡眠	67.5%	64.6%	62.6%	80%以上
	適度な食べる速度	61.9%	63.3%	64.1%	70%以上
	適度な飲酒習慣	81.4%	82.6%	84.9%	90%以上

(2) パフォーマンス指標の結果

重点課題に加えて、健康経営施策の取組効果を可視化するため、以下指標を測定しております。

※パフォーマンス指標は全社員（2,650名）を対象にアンケートを実施。回答者数 1,980名（回答率：75%）

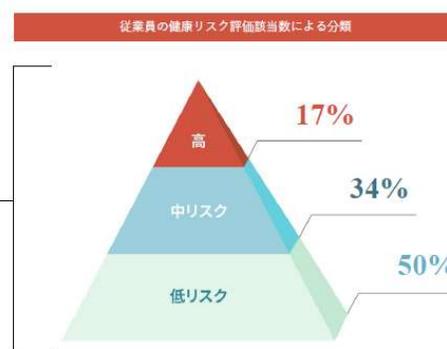
パフォーマンス指標		2021年実績	2022年実績	2023年実績
アブゼンチーイズム	社員アンケートにて過去1年間の病気による休業日数を把握	3日	3.5日	3.8日
プレゼンチーイズム	東京大学1問方式による生産性低下率	26%	26%	25%
ワークエンゲージメント	新職業性ストレスチェックのワークエンゲージメントに関する設問（2項目）による把握	2.6点	2.6点	2.7点

パフォーマンス指標について、プレゼンチーイズム（前年対比▲1%改善）とワークエンゲージメント（前年対比1%改善）の2指標が改善される結果となった。プレゼンチーイズムについては、以下の図の通り、相関の高い9つの因子の該当個数に応じて回答結果を3つのリスク区分に分類した上で分析を行っています。

これら9つの因子の該当率が高い「喫煙習慣あり」「運動習慣なし」「仕事満足度低」「ストレス高」のリスク群に対する施策の実施によって、高・中リスク層割合の合計値が前年対比▲1%改善し、プレゼンチーイズム、ワークエンゲージメントの改善に結びついたと考えています。

健康リスク評価項目と従業員の該当率		
健康リスク	項目	従業員の該当率
生活習慣	喫煙習慣あり	34%
	飲酒習慣あり	13%
	運動習慣なし	71%
	睡眠休養不十分	44%
疾病・病気	不定愁訴あり	23%
メンタルヘルス	主観的健康感不良	10%
	生活満足度低	18%
	仕事満足度低	31%
	ストレス高	28%

生活習慣、疾病・病気、メンタルヘルスの9項目の該当数から、回答者の健康リスクを評価し、高、中、低の三つのリスク群に分類します。
 1. 該当したリスク数を足し算
 2. 健康リスクを評価（標準）
 リスク数：0-2 → 低リスク
 リスク数：3-4 → 中リスク
 リスク数：5- → 高リスク



プレゼンチーイズムは健康リスクの上昇に伴って増加する構造であることが指摘されています。※1

低リスク者の割合が50%以上となることが望ましいとされています。

※1 日本労働研究雑誌
 平成30年6月号「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因」
 東京大学 古井・村松・井出

(3) 健康・就業関連データ

健康・就業関連データ		2021年	2022年	2023年
定期健康診断受診率	所定労働時間が正社員の3/4未満の者および休職者・退職者を除く	100%	100%	100%
ハイリスク者の管理率	健診結果の至急医療措置判定者の2次検診受診率	60.0%	81.8%	100%
傷病による休職の状況	メンタルヘルス・私傷病含む	2.7%	3.4%	3.5%
ストレスチェック受検率	休職者を除く	98.5%	95.6%	100%
有給休暇取得率	総取得日数／新規付与日数	83.5%	80.5%	86.0%
平均月間所定外労働時間	月平均（1人当たり）	1.3時間	3.0時間	10時間
社員定着率	平均勤続年数	18.5年	18.4年	17.1年

7. 取組結果の総評

JAL Wellness 指標のうち、「生活習慣病」の特定保健指導実施率（前年対比 15.3%改善）は、前年実績を大きく上回る結果となり、2023 年度の単年度目標値を達成することができました。たばこ対策の男女喫煙率も、JAL グループ平均値との乖離は大きいものの、年々改善がみられています。

実施施策との関連性では、健康管理の重要性に関する e-learning の実施や各組織の特定保健指導申込率、Wellness 目標値に対する進捗状況を毎月報告したことが、単年度目標達成の要因になったと考えています。

社員に寄り添ったサポートの充実を目的に、従前の婦人科健診・禁煙外来の費用補助に加え、全社員が利用できる健康診断オプション項目の費用補助の追加や期間限定の禁煙外来の無償化なども、健康無関心層へ行動変容を促す効果的なアプローチの一つだったと捉えています。

メンタルヘルスにおいては、高ストレス者へ個別に産業医レターを郵送し面接勧奨を実施したことにより、医師面接の件数は増加していたものの、複便による業務量の増加に伴い、高ストレス者割合は前年対比で 0.3%増加する結果となりました。

このような結果を踏まえ、2023 年度は、従来の施策に加え、外部講師による無自覚ハラスメント研修の開催やストレスチェック組織分析結果に基づく管理職主導の職場環境改善に注力しており、これらの施策との相乗効果により社員のパフォーマンス指標（アブゼンティーイズム、プレゼンティーイズム、ワークエンゲージメント）の改善に結びつけたいと考えています。

8. 労働安全衛生・リスクマネジメント

（1）安全衛生は、すべてに優先する事業運営の基盤であり、「安全管理規程」に基づく安全衛生活動を推進しています。

- ① 本社ならびに各事業所において、安全衛生委員会を毎月開催しています。
- ② 労働災害の防止に向けて、安全管理システムに基づき、各事業所で発生したインシデント事象に対し、インタビュープログラムによる事象調査およびハザードの特定を行ない、リスク評価（安全品質会議体）の結果を元に計画・実行・評価・改善の PDCA を回しています。当社における主なリスクは、熱中症や高所作業による人身災害および航空機・車両・空港施設等の損傷事故となります。
- ③ ヒヤリハットの活用・共有、また必要に応じて安全品質情報を発行し、安全意識を向上させ災害事故を未然に防止する取り組みを行っています。
- ④ 継続的な安全意識の啓蒙を目的に全社員を対象に ARM（Airport Resource Management）訓練を実施しております。（2 年毎にリカレント訓練を受講）

（2）労働安全衛生に関する主な取り組み

- ① 熱中症アンバサダー講座の実施（大塚製薬株式会社：96 名受講）
- ② 熱中症対策飲料（OS-1 ゼリー：4,710 個、80 万円）・塩飴の配布、スポットクーラーの配置など

・熱中症対策飲料については、以下の声が寄せられており、有用性があつたと推測しております。

「摂取すると点滴をした時と同じようにすっきりする感覚がある」、「他の飲料水と比較して摂取後、体が楽になった気がする」など

（3）労働安全衛生に関する指標

労働安全衛生に関する指標		2021 年	2022 年	2023 年
労働災害発生件数	通勤災害を除く	5 件	6 件	6 件
ARM 訓練※受講率	受講者数／全従業員数	57.4%	42.5%	62.7%

※作業者がそれぞれの職場において様々なリソースを効果的に活用することで、作業者の状況認識・意思決定・コミュニケーション（確認会話）といった能力を高め、チームのトータル・パフォーマンスを向上させ、事故・イレギュラリティーを撲滅することを目的とした訓練