

JAL グランドサービス大阪における健康経営の取り組み状況

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

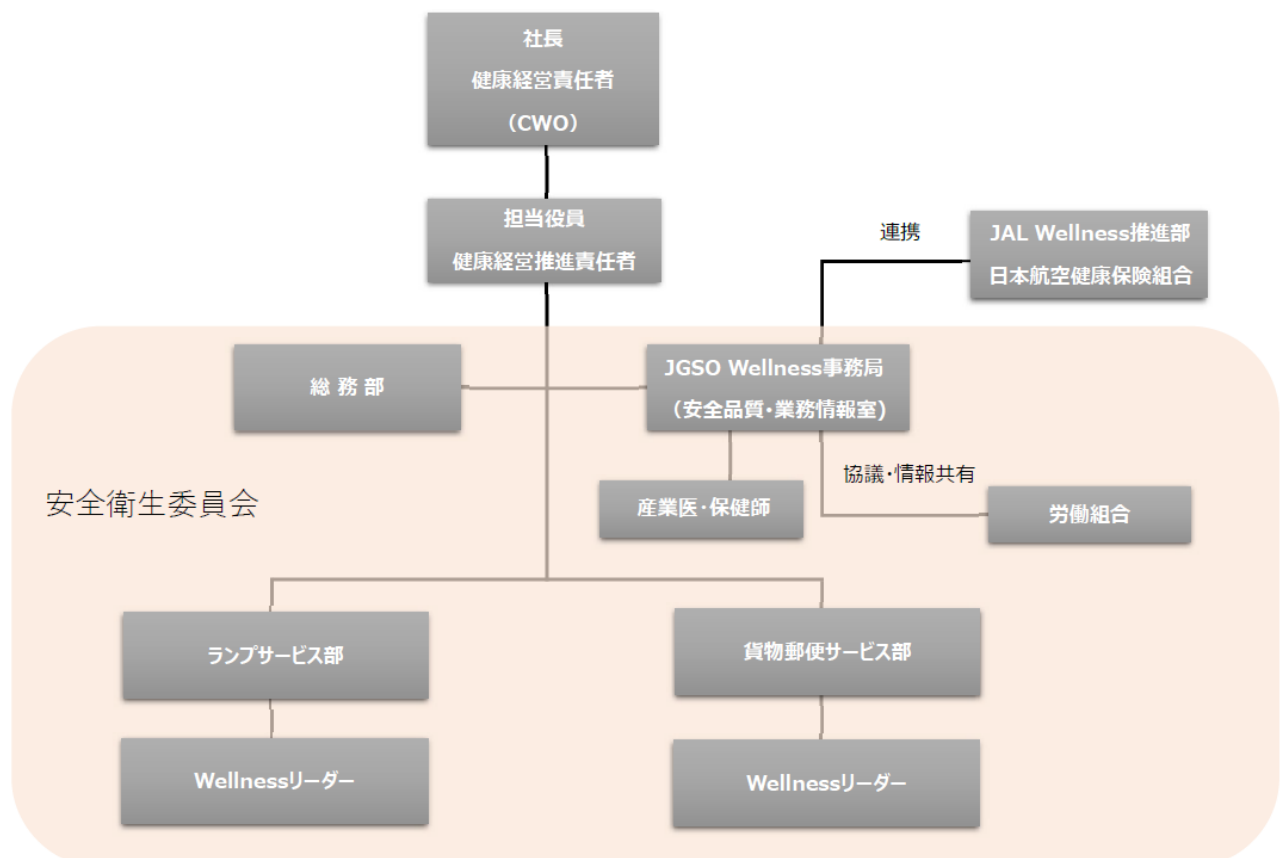
3大生活習慣病（がん・心疾患・脳血管障害）の主な要因となる「肥満」「喫煙」「血圧」「血糖」リスク者の割合を下げることや、ストレスチェック実施率の向上と高ストレス者割合を低下させることが課題となっています。これら指標の改善により、積極的に挑戦する「やる気」、明るくいいきと活力に満ちた「元気」、そして、真剣に取り組み、最後までやり遂げる「本気」という3つの「気」を持ち仕事に取り組むことで、働きやすい職場環境の実現につながることを期待しています。

(2) 人材定着や採用力向上

全社員の健康維持増進、とりわけ女性社員の活躍推進および60歳以上の高齢社員などの多様な人財が健康で意欲高く働くためには、健康経営の推進により「健康」の維持増進を図ることが必要要素となっております。社員一人ひとりが心身ともに健康であることで、個性や能力を最大限に発揮することができ、企業の発展につながる。さらには、健康経営の推進により、今後想定される生産労働人口の減少を迎える中でも採用競争力を高めていくことに繋がることを期待しています。

2. JAL グランドサービス大阪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不可欠であることから、各組織に健康推進役となる Wellness リーダーを配置し、健康づくりに取り組んでおります。

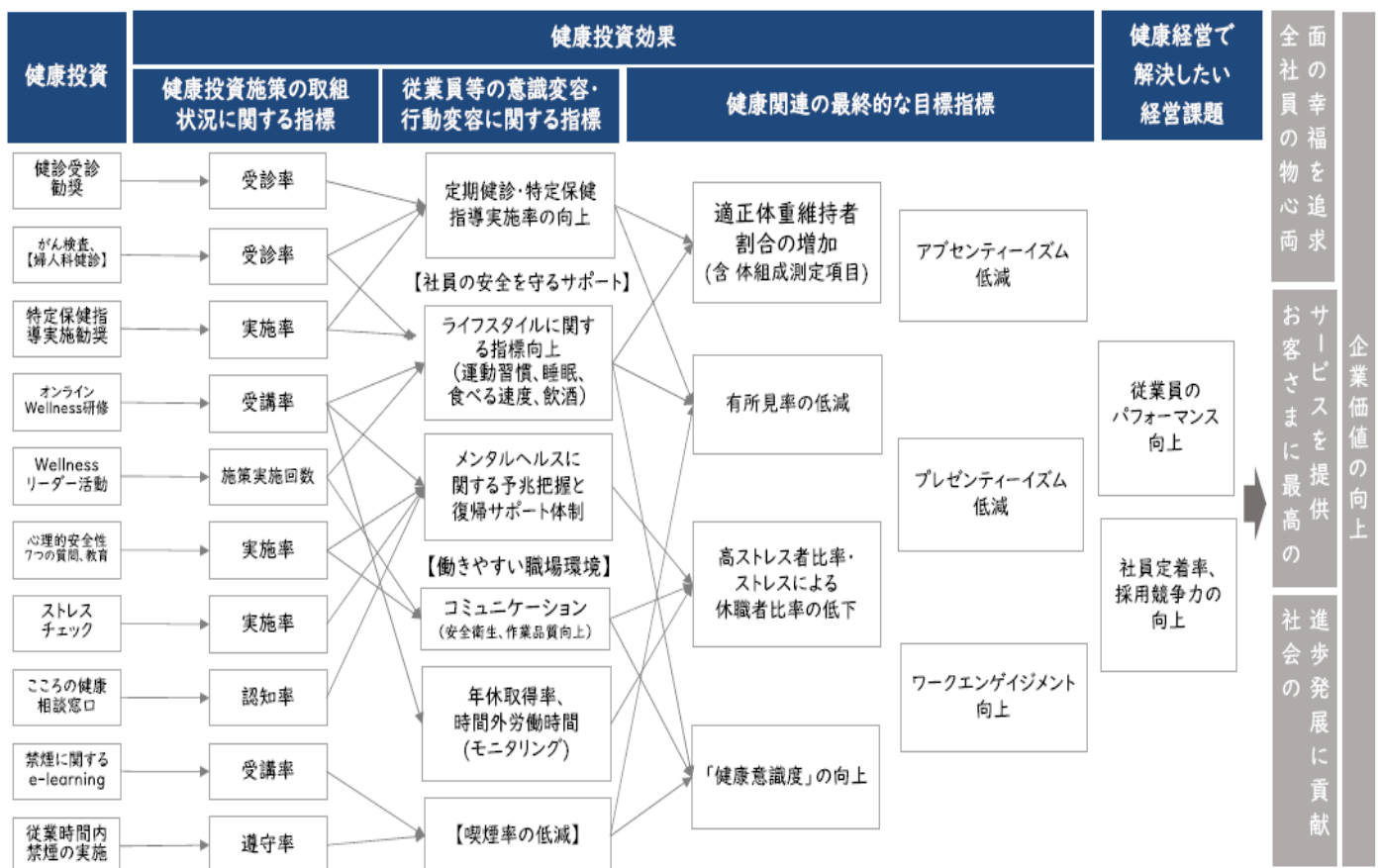


3. 健康課題

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」「血糖」「血糖」リスク者の割合がグループ他社と比べて高めに推移している。
⇒【社員の安全を守るサポートの強化】
- (2) ストレスチェックにおける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実現】
- (3) 男女ともに喫煙率が目標を下回り、JAL グループ平均値と比較しても高い
⇒【喫煙率の低減】
- (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. 健康課題の解決に向けた戦略マップ



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 定期健康診断受診率：100%(期中退職、退職者を除く)
 - ② 健康診断オプション項目の自己負担額（腹部超音波、眼底、PSA）の総額の半額を上限に補助
 - ③ 共済会にて、特定保健指導の修了者および禁煙成功者（禁煙サポーター含む）に対するインセンティブ付与制度をトライアル導入(2022年度)
 - ④ 全社員を対象に「健康習慣アンケート」を実施、回答者数 323 名（回答率：94%）
 - ⑤ e-learning および視聴覚教材による健康リテラシー教育を実施
 - ・女性の健康に関する健康セミナー（2023年11月）
 - ・生活習慣病と健康管理（2024年9月）

(2) ストレスチェックにおける 高ストレス者割合の低下とエンゲージメントの向上

- ① ストレスチェック実施率：100%
- ② 全所属長に組織分析結果のフィードバックを実施し、現状の共有を図った
- ③ 「心理的安全性」について、全社員対象に「7つの質問」(アンケート)を実施したうえで教育を実施し、各部署にてポイントをまとめた「通信」を月1回発行して相互に啓発を図っている

(3) 喫煙率の低下、婦人科健診受診率の向上

- ① 就業時間内禁煙の継続 (2018年5月31日～)
- ② 「スワンスワンの日 (毎月22日)」に合わせ啓発活動を実施
- ③ 共済会による「禁煙外来」「婦人科健診」の自己負担額の費用補助
 - ・ 禁煙外来、婦人科健診の(健康保険組合の補助を差し引いた)自己負担額のうち、半額を補助
 - ・ 健康保険組合が提供する WEB 禁煙外来を対象に共済会補填による無償化を期間限定で実施
- ④ 女性社員を対象に保健師による乳がん・子宮がん予防に関する講座を開催 (2024年1月：動画視聴を含め54名受講、64.3%)

(4) 女性活躍、DEI (Diversity, Equity & Inclusion) の実現

- ① 「D&I ラボ」に社員を派遣し、知見を深める活動を展開
- ② DEI 通信 (JGS グループで発行) にて全社員へ活動に対する理解・浸透を図っている

(5) Wellness 活動

- ① JGSO Wellness リーダーミーティングを開催 (毎月1回)
- ② リーダーの設定したテーマに基づき、「Wellness Report」を発行 (毎月1回)
- ③ Wellness 企画として、ウォーキングイベントや、里山保全活動、救命講習を開催 (原則として、隔月1回開催)
 - ・ 大塚製薬さまによる熱中症セミナー (2023年5月26日)
 - ・ ウォーキングxビール工場見学 (2023年7月1日)
 - ・ 救命講習セミナー (2023年9月25日)
 - ・ JR 福知山線廃線敷ハイキング (2023年11月19日)
 - ・ ウォーキング&カップヌードルミュージアム見学 (2024年2月1日)
 - ・ 体組成測定キャンペーン (夏・冬)
- ④ Zoom を活用した「本気の!JGS 体操コンテスト」に参加 (2024年3月：予選会に3チーム出場)
- ⑤ シフト勤務が主体の職場環境において、欠食を防止し、栄養価を考慮した食事摂取を推進する観点から、コンビニ自販機の設置、冷凍宅配型社食を導入
- ⑥ 屋外での作業機会が多いことから、熱中症対策にも注力しており、飲料、塩飴の配布、スポットクーラーの配置等に加え、屋外の作業現場へポータブル冷蔵庫を使用し給水ポイント設置を進めた



ウォーキングイベント



給水ポイント



里山保全活動

(6) 日航健保との連携

- ① JAL Wellness リーダーミーティング、JAL Wellness 施策検討会議、評価会議への出席と情報共有
- ② 定期健康診断の実施サポート、健診データのフィードバック、分析
- ③ その他施策の連携、補助等

(7) 抗ウイルス・抗菌コーティング施工事業の展開

当社では、新型コロナウイルスの感染拡大防止に向け、空港の旅客カウンターやチェックイン端末等への抗ウイルス・抗菌コーティング施工を行ってまいりました。空港以外でも更なる安全・安心な環境を提供するため、引き続き、公共性が高い場所や多くのお客さまが利用する場所など、様々な場所へ展開すべく、抗ウイルス・抗菌コーティング施工事業の取り組みを進めてまいります。

当社が使用するコーティング剤は、SIAA 認証の、高い抗ウイルス・抗菌効果・持続性・安全性・作業性等に優れた【SEIKADOU SRW-30 (株式会社清華堂)】を使用しており、無光触媒と強固なコーティングによって施工面の効果が持続、あらゆる素材への施工が可能です。

6. 2023 年度の取組結果

(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 実績	2025 年 最終目標
生活習慣病	肥満率	全員 (社員)	31.2%	27.2%	26.4%	15%未満
	特定健診受診率 ※1	家族 (40 歳以上)	37.7%	29.5%	30.0%	75%以上
	特定保健指導実施率 ※2	社員	18.8%	59.0%	72.5%	65%以上
がん	胃がん検査受診率	社員 (35 歳以上)	47.4%	38.6%	45.0%	70%以上
	大腸がん検査受診率	社員 (35 歳以上)	76.7%	75.6%	73.8%	80%以上
メンタルヘルス	高ストレス者割合	社員	6.6%	7.3%	6.6%	5%未満
たばこ対策	喫煙率	男性社員 女性社員	28.9% 9.1%	27.3% 10.5%	28.2% 9.8%	20%未満 3%未満
女性の健康	乳がん検査受診率	社員 (18 歳以上)	51.7%	41.0%	39.4%	70%以上
	子宮がん検査受診率	社員 (18 歳以上)	48.3%	42.6%	36.4%	60%以上
	女性の痩せ	社員 (34 歳以下)	5.0%	0.0%	0.0%	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

JAL Wellness 2025 意識変容・行動変容に関する指標		2022 年 実績	2023 年 実績	2025 年 目標
健康リテラシー	e-learning 受講率	81.1%	68.4%	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%
ライフスタイル (特定健診の問診)	運動習慣	59.3%	59.9%	63%以上
	休養が取れる睡眠	73.2%	71.2%	80%以上
	適度な食べる速度	67.2%	68.2%	70%以上
	適度な飲酒習慣	76.2%	74.2%	90%以上

(2) 健康・就業関連データ

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、以下の指標を測定しております。

健康・就業関連データ		2021年	2022年	2023年	2025年 最終目標
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%	100%
ストレスチェック受検率	休職者を除く	100%	99%	100%	100%
アブゼンティーイズム※	年間休業日数	※測定なし	4.0日	3.8日	2.7日
プレゼンティーイズム※	生産性低下率	※測定なし	25%	23%	23%
ワークエンゲージメント※	仕事満足度（4段階評価）	※測定なし	2.7点	2.7点	2.5点
社員定着率	平均勤続年数 入社5年後定着率	19.1年 —	21.0年 50%	21.1年 60%	— 80%
有給休暇取得率	総取得日数／新規付与日数	94.6%	101.1%	97.6%	100%
平均月間所定外労働時間	月平均（1人当たり）	1.9時間	2.2時間	4.1時間	1.9時間
傷病による休職日数	3ヵ月以上の休職日数	2人	4人	8人	2人

※2022年度より測定開始、測定方法は以下のとおり

「アブゼンティーイズム」：健康習慣アンケートにて、過去1年以内に病気やケガなどの体調不良で仕事を休んだ日数を把握

「プレゼンティーイズム」：東京大学一項目版（病気やケガなどがない時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）を用いた健康習慣アンケートにより生産性低下率を把握

「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（熱意・誇り/活力の2問）を用いた健康習慣アンケートを実施。4つの選択肢（そうだ`4、まあそうだ`3、ややちがう`2、ちがう`1）について全回答結果の平均値をスコアとして採用。

7. 取組結果の総評

前年に比較し、定期健康診断やストレスチェックの受診率は社内外から強く勧奨を行った結果高位に推移し、結果、肥満率(△0.8%)、特定健診受診率(+0.5%)、胃がん健診受診率(+6.4%)、高ストレス者割合(△0.7%)、女性の喫煙率(△0.7%)、特に特定保健指導実施率では大きな伸長(+13.5%)がみられました。一方、(大腸がん検査受診率、女性の健康(乳がん、子宮がん検査受診率))は低下、男性の喫煙率は増加しており、引き続き健康意識度を高め行動変容を促す必要があると考えております。

健康意識度を上げる取り組みとして、e-learningも活用した健康リテラシー教育のほか、年2回の体組成測定、春秋にはウォーキングキャンペーンを継続して実施するなかで、参加者は回を追うごとに増加しており、今後健康意識度の向上が期待されます。

また、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、健康行動の奨励を意図した禁煙成功者・特定保健指導修了者へのインセンティブ付与を実施したことも、健康無関心層へ変化を促す効果的なアプローチの一つであったと捉えています。

メンタルヘルスについては、全部門長を対象にストレスチェック組織分析結果のフィードバックを実施し、ストレスチェック制度の目的や組織分析結果の活用に対する理解促進に努めてまいります。

健康経営目標に掲げる DEI (Diversity, Equity & Inclusion) の実現について、高齢従業員、女性管理職や育児休業取得者にスポットを当て、身近に活躍している社員の体験談を紹介するなど、シニアライフ支援制度や育児休業制度への理解を深めました。また、DEI推進のための研究と施策の実現を行うプロジェクトにも参画し、社員向けの報告会を開催することや「年齢・性別を問わず、全社員が働きやすい職場環境の実現には何が必要であるか」全社員が考える機会となりました。

さらには心理的安全性の教育にも力点をおいており、『感情のコントロール』をテーマに社員同士でお互いに慌てさせない環境づくりを構築するため、グループ集団でのディスカッションを含めたアウトプット型教育を実施しております。また、各部署ごとにポイントをまとめた「通信」を発行し、相互理解を深めつつ、働きやすい職場環境の実現に繋げることができたと考えております。

8. 労働安全衛生

安全衛生はすべてに優先する事業運営の基盤であるとの方針の下、「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安全衛生委員会を毎月1回開催し、あわせて産業医による職場巡視も行っています。
- ②労働災害の防止に向けては、安全管理システムに基づき、各部署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、リスク評価の結果を基に計画・実行・評価改善のPDCAを回しています。
なお、当社における主なリスクは、高所作業および機・器材取り扱い時の人身災害、航空機・車両・空港施設等の損傷事故となります。
- ③衛生管理については、定期健康診断およびストレスチェックにおける事後措置を含めた適切な実施に加え、Wellness活動の取り組みも通じて、健康増進およびメンタルヘルス対応による職場改善、熱中症・感染症対策に努めています。
- 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（隔年で開催し、全社員が2年毎にリカレント訓練を受講）。

	2021年	2022年	2023年
労働災害発生件数	3件	7件	8件
ARM訓練※受講率	100%	開催なし	100%

※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

以上