

<JALグランドサービス札幌の健康経営の取り組み状況>

当社では、JALグループ健康推進プロジェクト「JAL Wellness」を推進するため、現在「JAL Wellness 2025」として、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つの指標をベースに、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増進に継続的に取り組んでいます。

1. 健康経営の目的

(1) 健康経営で解決したい経営上の課題

JALグループ企業理念の実現に向けて、全社員の物心両面の幸福を追求し、お客さまに最高のサービスを提供し、「世界で一番選ばれ、愛されるエアライングループ」となるためには、社員一人一人が仕事を通じた社会貢献と自己の成長に喜びを感じ、仕事に誇りと活力、熱意をもって高いパフォーマンスを発揮できる会社であることが不可欠であり、人財マネジメントにおける経営上の課題となります。

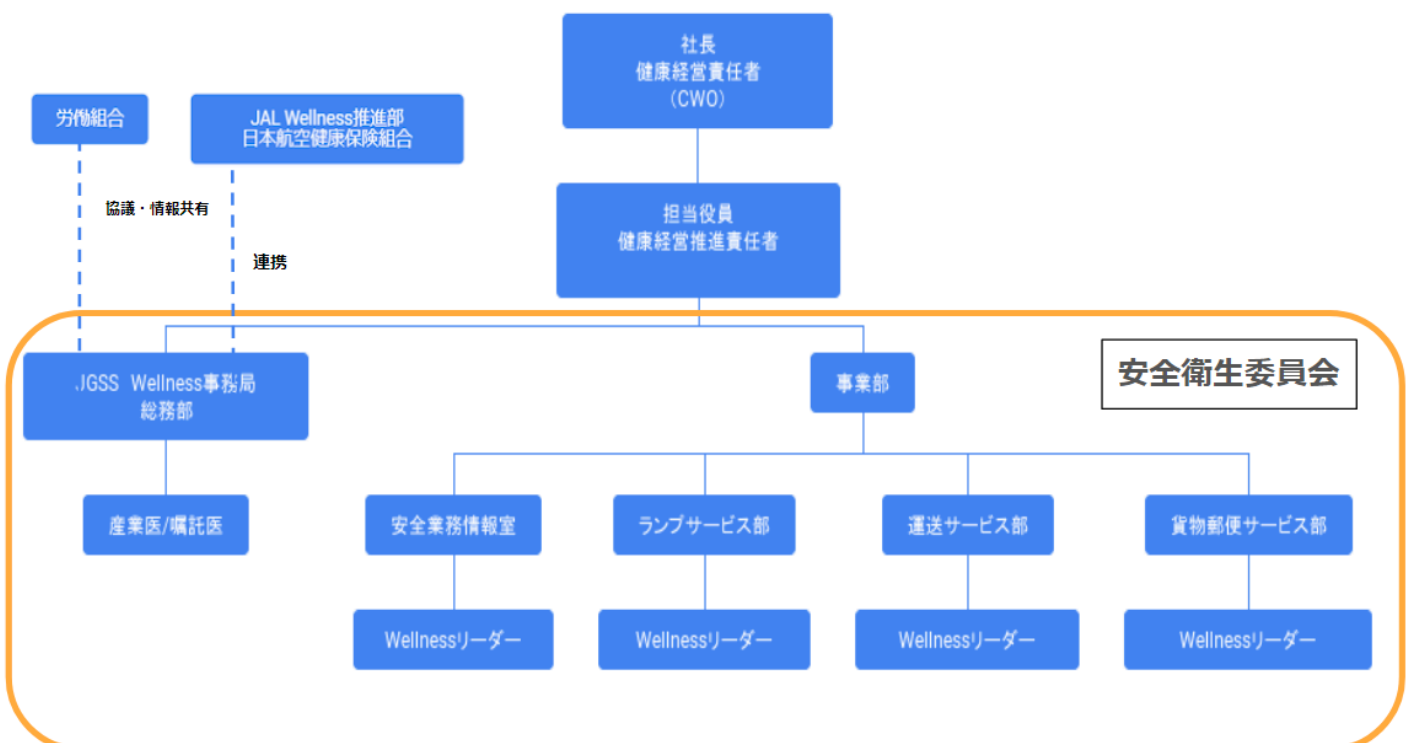
(2) 期待する効果と健康経営全体の目標指標について

健康経営の取り組みを通じて育まれた健康で活力あふれる社員がパフォーマンスを最大限発揮できる会社を目指すことに加え、採用競争力の向上を目指していきます。このため、健康経営全体の目標を社員のパフォーマンス向上とし、アブゼンティーイズム、プレゼンティーイズム、ワーク・エンゲージメントを最終的な健康経営の目標指標と定めています。各指標の目標値については、2021年に測定した各目標指標の全社スコアを基準とし、JALグループ中期経営計画における会社の成長目標と連動して、2025年度までの目標スコアを設定しています。

2. JALグランドサービス札幌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。

【健康経営推進体制】



3. 当社の主な健康課題

当社では、社員のパフォーマンスに影響を及ぼすリスクとして、以下の健康課題を特定しています。

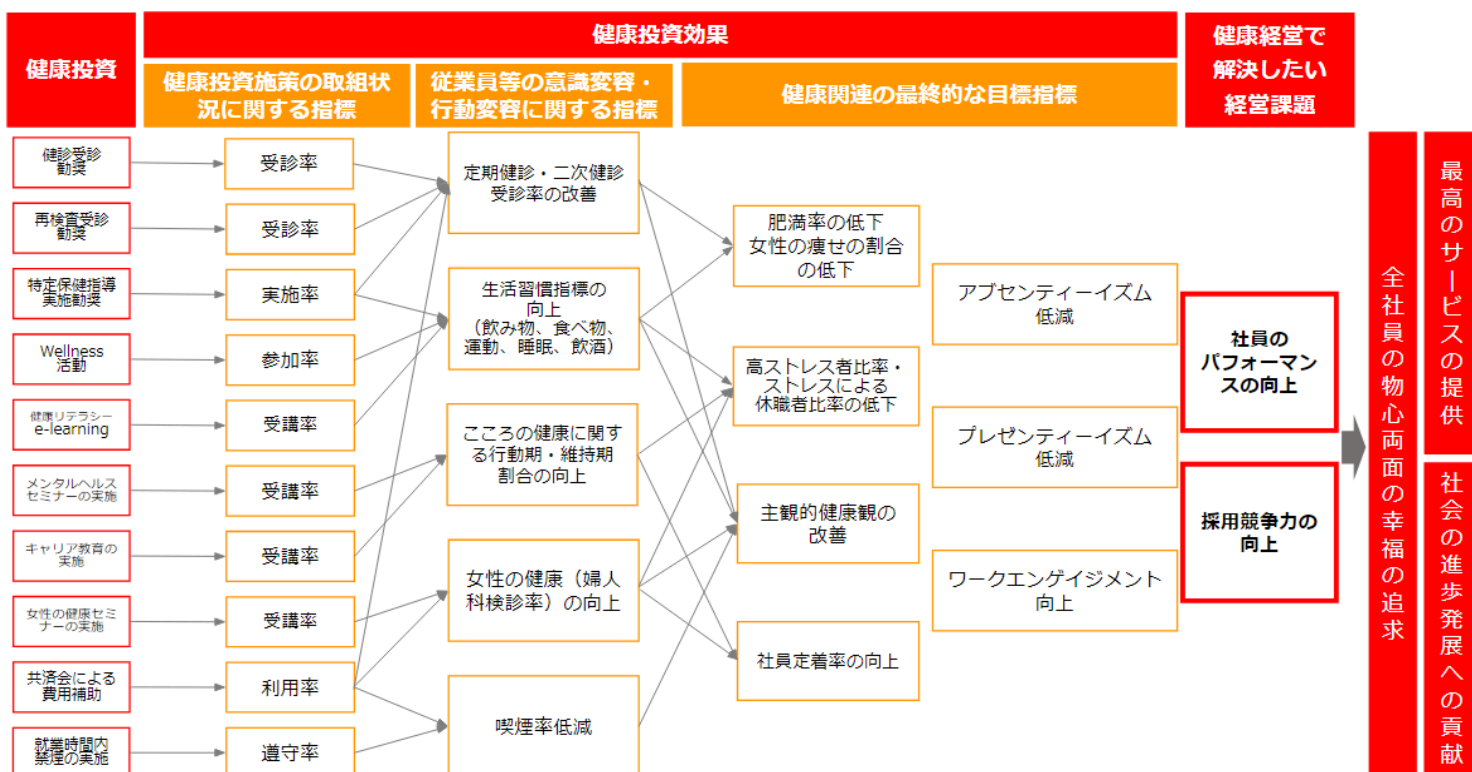
- (1) 3大生活習慣病（がん・心疾患・脳血管障害）の主な要因となる「肥満」「喫煙」「血圧」「血糖」「脂質」がグループ他社と比べて、リスク者の割合が高い。
- (2) ストレスチェックの結果、高ストレス者の割合が増加傾向にあり、特に30歳代の女性が高い。
- (3) 男女の喫煙率が高い。
- (4) 女性社員の婦人科健診の受診率が低い。
- (5) 従業員アンケートの結果、食生活および運動習慣に関心を持たない割合が高い。

4. 取り組み方針

健康課題を踏まえ、以下の取り組みを実施し、社員一人一人の心身の健康増進を推進します。

- (1) JAL Wellness 2025の5つの指標に対する取り組み
 - ・生活習慣病の予防対策、メンタルヘルスのケア、たばこ対策、女性の健康への取り組みを強化する。
- (2) Wellness活動を通じて、社員一人一人の意識改善と行動変容を促す取り組み
 - ・運動機会の提供や情報提供により、運動習慣への関心を喚起し、社員の行動変容を促進する。
- (3) 社員の安全を守るためのサポート強化に対する取り組み
 - ・健康増進活動への投資を強化し、費用補助やインセンティブ付与制度の導入を検討する。
 - ・健康リテラシーの情報提供と健康アンケートの実施により、社員のサポートを強化する。
- (4) DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）および女性活躍の推進により、働きやすい職場環境の実現に向けた取り組み
 - ・活動に関する情報提供により、婦人科健診の受診率向上や働きやすい職場環境の実現を検討する。

5. 健康課題の解決に向けた戦略マップ



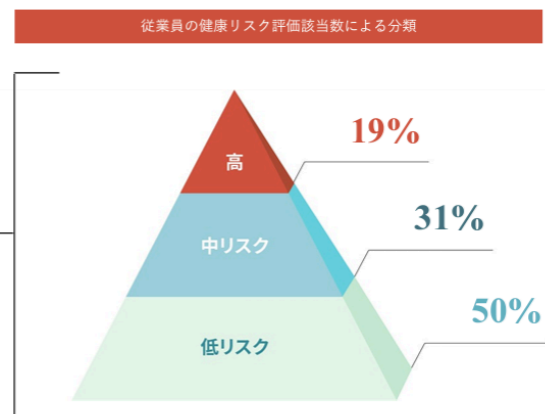
6. 2023年度の主な取り組みと結果

取り組み内容と結果	実施目的
<p>1</p> <p>【生活習慣病対策】</p> <p>①定期健康診断への受診勧奨の実施（全社員へメールにて促し、受診率100%）</p> <p>②特定保健指導実施率向上への取り組み（定期健康診断にて実施） （対象者47名、完了35名 74.5%、前年対比64.5%改善）</p> <p>③e-learningによる健康リテラシー教育を実施 ・健康管理の重要性（2023年12月31日(日)） ・FY23アルコール知識教育（2023年5月～6月）</p> <p>④空港内移動時の自転車の活用を継続 （2021年4月1台、2021年9月1台、2022年12月1台 計3台導入済み）</p>	<p>生生活習慣病予防 健康リテラシー向上 行動変容</p>
<p>2</p> <p><メンタルヘルス対策></p> <p>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メールを送付（2023年11月13日 送付）</p> <p>②管理職対象のメンタルヘルス教育の受講（2024年3月 計13名受講）</p> <p>③産業医によるメンタルヘルスセミナーの受講 （2024年1月 オンラインおよび対面計16名受講、録画視聴 177名受講）</p>	<p>高ストレス者比率の低下 健康リテラシー向上</p>
<p>3</p> <p><たばこ対策></p> <p>①就業時間内禁煙の継続実施（2018年5月31日～）</p> <p>②禁煙外来の共済会補助の継続実施（2020年10月～） 禁煙外来にかかる費用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（10,000円を上限に補助）</p> <p>③終日禁煙日「スワンスワンの日（毎月22日）」の導入（2021年12月～）</p>	<p>喫煙率の低下（がん対策）</p>
<p>4</p> <p><女性の健康></p> <p>①婦人科健診の受診勧奨と婦人科健診の共済会補助の継続実施（2020年10月～）</p> <p>②JGS健康相談室婦人科健診の重要性セミナーの受講 （2024年1月、女性社員29名 参加率100%参加）</p>	<p>女性の健康の保持増進 がん予防</p>
<p>5</p> <p><Wellness活動></p> <p>①Wellness バレーボール大会の実施（2023年4月25日：24名参加）</p> <p>②Wellness バスケットボール大会の実施（2023年9月13日：24名参加）</p> <p>③Wellness ソフトボール大会の実施（2023年9月30日：17名参加）</p> <p>④Zoomを活用した「本気の！JGS体操コンテスト」への参加（2024年3月）</p>	<p>Wellness活動の促進 コミュニケーション向上 生活習慣病予防 生産性低下の予防</p>
<p>6</p> <p>Wellness通信を活用し、全社員の健康リテラシー向上を図る。 （ポータルサイト掲載）</p>	<p>健康リテラシー向上 行動変容</p>
<p>7</p> <p>健康診断オプション項目の自己負担額について、共済会補助の実施 （2022年8月～、総額の半額1,500円を上限に補助：12,875円/共済会と折半）</p>	<p>生活習慣病予防 がん対策</p>
<p>8</p> <p>インフルエンザ予防接種費用補助（79名 129,060円）</p>	<p>感染症予防対策</p>
<p>9</p> <p>健康度チェックのため、健康習慣アンケートを実施（2023年） 実施対象者：365名 回答者数：351名（回答率：96.2%）</p>	<p>社員の安全を守るサポート強化</p>
<p>10</p> <p><女性活躍推進></p> <p>①DEI通信を活用し、全社員へ活動に対する理解・浸透を図る。 （ポータルサイト掲載）</p> <p>②社員（係長職）との意見交換会実施について（2023年11月、係長5名参加）</p> <p>③クロスファンクションチーム「JALD&Iラボ」にて、知見を深める活動に参加。</p>	<p>女性活躍推進 ワークエンゲージメント向上</p>

7. 健康経営の取り組みによる効果

- 生活習慣病については、e-learningを通じた健康リテラシー教育やWellness通信の配信、そしてWellness活動の促進により、肥満率が低下しました。今後も教育や活動を通じて社員の行動変容を促進していきます。
(前年比3.4%改善)
- たばこ対策については、全社員を対象とした就業時間内禁煙および毎月22日の終日禁煙日（スワン・スワンの日）の継続実施や共済会による禁煙外来の補助の継続により、男性社員は増加したものの、女性社員の喫煙率が低下しました。（男性社員：前年対比で0.2%増加、女性社員：前年対比で6.5%改善）
- 女性の健康については、JGS健康相談室の婦人科検診の重要性セミナーの受講や婦人科健診の受診勧奨、さらに婦人科検診の共済会補助の継続実施しましたが、婦人科健診の受診率が減少となりました。引き続き、婦人科検診の重要性の周知や受診勧奨を行っていくことにより、受診率向上を目指します
(乳がん検査受診率：前年対比で5.9%減、子宮がん検査受診率：前年対比で5.6%減)
- メンタルヘルスにおいては、組織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ています。その結果、ストレスチェック制度の目的や組織分析結果の活用に関する理解が深まり、昨年と同様に100%の実施率となりました。高ストレス者の割合を減らすため、管理職向けのメンタルヘルス教育や産業医によるメンタルヘルスセミナーの実施、高ストレス者への産業医による面接勧奨レターの配布を実施しましたが、残念ながら高ストレス者の割合が増加しております。2024年度より実施しているキャリアパス教育を実施することで、社員のワークエンゲージメントを向上させ、高ストレス者の割合を改善していきます。
- DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）の実現については、自社ポータルサイト上にて、毎月DEI通信を発行しており、その中で高齢従業員、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等を紹介しております。結果として、シニアライフ支援制度や育児休暇制度への理解が深められるだけでなく、「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、お互いを尊重することができる「意識」や「文化」の醸成につなげることが出来ております。
- パフォーマンス指標については、アブゼンティーズムは前年対比0.6日増加しておりますが、プレゼンティーズムは前年比1%改善しております。東京大学の先行研究を踏まえ、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社員を3つのリスク区分に分類して分析を行っています。引き続き、アブゼンティーズムおよびプレゼンティーズムを改善するために、生活習慣（運動習慣／睡眠）、メンタルヘルス（ストレス高）に対して施策を実施していきます。

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	36%
	飲酒習慣あり	17%
	運動習慣なし	75%
	睡眠休養不十分	42%
疾病・病気	不定愁訴あり	24%
メンタルヘルス	主観的健康感不良	12%
	生活満足度低	17%
	仕事満足度低	28%
	ストレス高	30%



プレゼンティー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

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

8. 2023年度の取組み結果

(1) JALWellness2025指標の結果

JAL Wellness2025 5つの指標		対象者	2025年 最終目標	2021年	2022年	2023年
生活習慣病	肥満率	全員	15%未満	33.6%	31.8%	28.4%
	特定健診受診率	家族（40歳以上）	75%以上	17.5%	28.6%	22.0%
	特定保健指導実施率	社員（40歳以上）	65%以上	51.2%	9.1%	74.5% （概算値）
がん	胃がん検査受診率	社員（35歳以上） 再検査受診率	70%以上 90%以上	62.2% 未集計	57.6% 対象者なし	51.8% 対象者なし
	大腸がん検査受診率	社員（35歳以上） 再検査受診率	80%以上 90%以上	91.9% 未集計	92.0% 26.9%	85.5% 64.3%
メンタルヘルス	高ストレス者割合	社員	5%未満	10.5%	13.8%	14.2%
たばこ対策	喫煙率	男性社員	20%未満	38.7%	37.4%	37.6%
		女性社員	3%未満	21.6%	16.7%	10.2%
女性の健康	乳がん検査受診率	女性社員（18歳以上） 再検査受診率	70%以上 90%以上	40.9% 0.0%	62.8% 対象者なし	56.9% 対象者なし
	子宮がん検査受診率	女性社員（18歳以上） 再検査受診率	60%以上 90%以上	38.9% 0.0%	60.5% 0.0%	54.9% 0.0%
	女性の痩せ	女性社員（34歳以下）	20%未満	17.6%	9.5%	5.9%

JAL Wellness2025 意識変容・行動変容に関する指標		2025年 最終目標	2021年	2022年	2023年
健康リテラシー	e-learning教育受講率	80%以上	93.7%	89.3%	84.9%
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）会社の実施回数	—	2回	3回	3回
ライフスタイル （特定検診の問診）	運動習慣	63%以上	54.4%	56.4%	56.3%
	休養が取れる睡眠	80%以上	75.9%	74.8%	71.3%
	適切な食べる速度	70%以上	63.9%	67.5%	68.0%
	適度な飲酒習慣	90%以上	76.1%	77.0%	80.2%

(2) 健康・就業関連データ

健康・就業関連データ		2025年 最終目標	2021年	2022年	2023年
定期健康診断受診率	休業・退職を除く受診率	100%	100%	100%	100%
ストレスチェック受検率	退職者を除く	100%	100%	100%	100%
アブセンティーズム	年間休業日数	3.2日	3.2日	4.1日	4.7日
プレゼンティーズム	生産性低下率	25%	25%	27%	26%
ワークエンゲージメント	仕事満足度（4段階）	2.7点	2.7点	2.5点	2.6点
社員定着率	平均勤続年数	—	17.6年	16.8年	17.0年
	入社5年後定着率	80%	50.0%	72.7%	62.5%
有給休暇取得率	総取得日数／新規付与日数	100%	99.2%	99.6%	101.6%
平均月間所定外労働時間	月平均（1人当たり）	1.5時間	1.5時間	5.3時間	12.4時間

【測定人数および回答率について（2023年）】

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ともに以下の通りです。

実施対象者：365名 回答者数：351名（回答率：96.2%）

アブセンティーズム：従業員アンケートにて、過去1年以内に病気やケガなどの体調不良による休業日数を把握

プレゼンティーズム：東京大学1項目版を用いた従業員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簡易調査票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）に基づきアンケートを実施。

4段階の回答選択肢（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。

9. 日本航空健康保険組合との連携

- (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

10. 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し、あらゆる素材への施工が可能です。

11. 取引先に対する健康経営の実践支援の取り組み

当社は具体的な施策実施方法を提供するなど、取引先企業における健康経営の取り組みを支援しています。

【取り組みの概要】

- ・当社で実施しているメンタルヘルスセミナーなどのセミナー資料を提供しています。

12. 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) 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) 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ついて事後措置を含めた適切な実施に加え、JALグループ健康推進プロジェクト（JAL Wellness）の取り組みを通じて、健康増進およびメンタルヘルス対応による職場改善、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）訓練を実施しています。（全社員が2年毎にリカレント訓練を受講）
- (5) 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。

	2021年	2022年	2023年
労働災害発生件数	3件	4件	4件
ARM訓練※受講率	100%	100%	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

【Wellness活動の状況】



Wellness バレーボール大会



Wellness バasketボール大会



Wellness ソフトボール大会

以上