

# 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 Wellness 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) 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突出して高い（喫煙率の低下）
- (2) 近年、女性社員が多く活躍するようになったものの、婦人科健診の受診が低い（婦人科健診受診率の向上）
- (3) 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」リスク者の割合が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）
- (4) ストレスチェック実施率の向上と高ストレス者割合の低下（働きやすい職場環境の実現）

## 2. 2020 年度の主な取り組み内容

### (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（目標値 100%）

※2020 年度結果：実質受診率 100%（退職・休職を除く）

#### ② 産業医による健康相談を強化

#### ③ e-learning による「たばこ対策」「がん検診の重要性」に関する健康リテラシー教育を実施 （2021 年 3 月：受講率 100%）（休業・休職を除く）

### (2) 婦人科健診受診率の向上、喫煙率の低下

#### ① 就業時間内禁煙の継続実施（2018 年 5 月 31 日～）

#### ② 共済会による健康支援の補助の導入（2020 年 11 月～）

婦人科健診と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

### (3) Wellness 活動

Zoom を活用した「本気の！JGS 体操コンテスト」を開催（2021 年 2 月：2 チームが参加）

### (4) 女性活躍、D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）の実現

#### ① 全管理職を対象に D&I や女性活躍の推進に向けた教育を開催（2020 年 11～12 月：21 名参加）

#### ② 「女性活躍」推進への取り組みに関する全女性社員へのヒアリングを実施（2021 年 2 月）

### (5) ストレスチェック実施率の向上と高ストレス者割合の低下

#### 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（2020 年 10 月）

#### ② 全部門長に組織分析結果 FB 研修を実施、職場環境改善を目的としたアクションプランを策定 （2020 年 12 月）

### 3. 2020 年度の取組結果

#### (1) JALWellness 指標の結果

JAL Wellness 指標		対象者	目標値	2019 年	2020 年
生活習慣病	適正体重維持率	全員（社員）	80%以上	68.0%	63.9%
	特定健診受診率	35 歳以上家族	60%以上	31.1%	25.3%
がん	胃がん検査受診率	社員（35 歳以上）	100%	42.3%	43.0%
	大腸がん検査受診率	社員（35 歳以上）	100%	76.1%	75.9%
メンタルヘルス	ストレスチェック実施率	社員	100%	100%	99.1%
たばこ対策	喫煙率	男性社員 女性社員	20%以下 5%以下	35.5% 4.5%	34.8% 6.1%
女性の健康	乳がん検査受診率	女性社員（18 歳以上）	40%以上	24.5%	50.9%
	子宮がん検査受診率	女性社員（18 歳以上）	40%以上	16.3%	45.5%
	女性の痩せ	女性社員（34 歳以下）	20%以下	14.3%	17.6%

#### (2) 健康・就業関連指標

健康・就業関連データ	2019 年	2020 年
平均勤続年数	18.9 年	18.5 年
有給休暇取得率	93.1%	92.5%
年間平均残業時間	4.1 時間	1.4 時間

### (3) 取り組み結果の総評

JAL Wellness 指標のうち、婦人科健診の乳がん検査受診率（前年比 26.4%改善）および子宮がん検査受診率（前年比 29.2%改善）に関する健康課題 2 指標については、いずれも前年比を上回る改善率となりました。実施施策との関連では、婦人科健診の費用補助を導入したこと、合わせて従来からの健康保険組合の制度等を積極的に周知したことで、受診促進につながったと考えています。

また、メンタルヘルスにおいては、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ました。

健康経営目標に掲げる D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）の実現に向けて、女性活躍を推進するため全管理職を対象に意識改革の教育を実施、また、女性社員を対象に 2 つのテーマ（女性社員が永く、いきいきと働き続けるために何が重要だと思うか、この会社でキャリアアップをしていきたいか）をもとに Zoom を活用した座談会形式のヒアリングを実施しました。結果として、管理職と女性社員双方の女性活躍に向けた意識が醸成され、働きやすい職場環境の実現につなげることができたと考えております。