

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. 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。



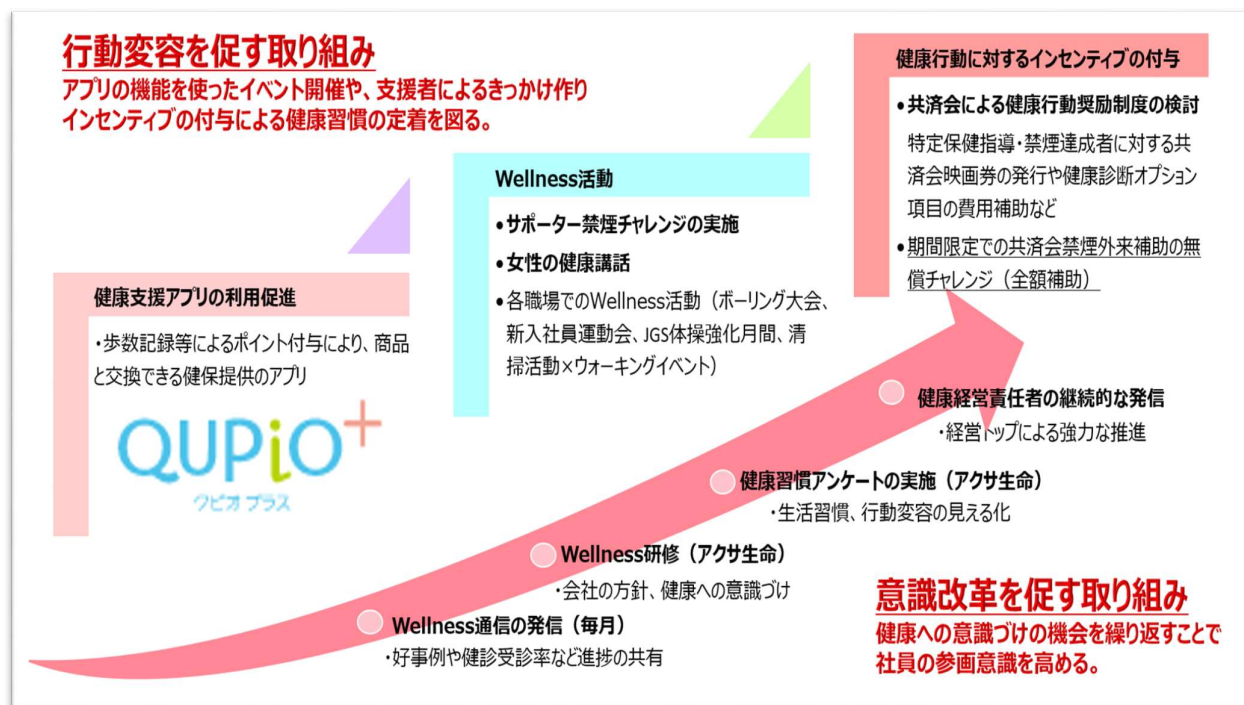
2. 健康課題

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。

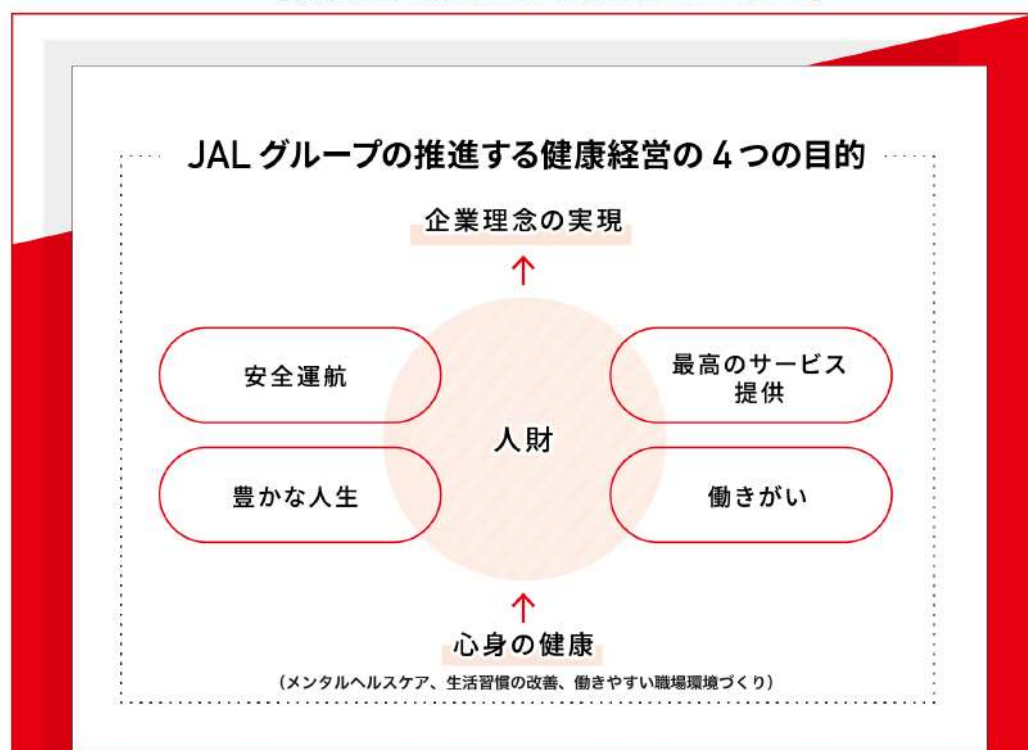
- (1) 3大生活習慣病（がん・心疾患・脳血管障害）の主な要因となる「肥満」「喫煙」「血圧」「血糖」リスク者の割合が JAL グループ他社と比べて高くなっている（社員の安全を守るサポートの強化）
- (2) ストレスチェック高ストレス者割合の低下とエンゲージメントの向上（働きやすい職場環境の整備）
- (3) 男女ともに喫煙率が目標を大きく下回り、JAL グループ平均値と比較しても突出して高い（喫煙率の低下）
- (4) 近年、女性社員が多く活躍するようになったものの、婦人科健診の受診率が低い（婦人科健診受診率の向上）

3. 健康課題の解決に向けたロードマップと期待する効果

健康に対する意識改革・行動変容を促し、全従業員が「心身の健康」という土台を築き「働きがい」のある「豊かな人生」を送ることで「安全運航」と「最高のサービスの提供」につながり、企業理念の実現と会社の持続的な成長・発展に寄与することを期待しています。



【健康経営で解決したい経営課題とのつながり】



4. 2022 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 共済会による健康診断オプション項目の自己負担額の費用補助を実施（2022 年 8 月～）
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）の総額の半額 1,500 円を上限に補助
- ② 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 年度のみ）
- ③ e-learning による健康リテラシー教育を実施
 - ・ 新型コロナウイルス感染対策（2022 年 4 月）
 - ・ 体調を整える食事（2022 年 11 月）

(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（2022 年 11 月）
- ② 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（通年）
メンタルヘルスやライフスタイル改善の一助となる Wellness 通信を毎月ポータルサイトへ掲載することで、社員エンゲージメントの向上と JAL Wellness への理解・浸透を図った。

(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 終日禁煙トライアル「スワンスワンの日（毎月 22 日）」の導入（2021 年 8 月～）
- ③ 共済会による「婦人科健診」「禁煙外来」の自己負担額の費用補助を継続（2020 年 10 月～）
 - ・ 婦人科健診、禁煙外来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) Wellness 活動

- ① JGS Wellness リーダーMTG を開催（2022 年 6 月：計 4 回 48 名参加）
- ② 全社員（2,291 名）を対象に Wellness 研修を実施、受講者数 1,289 名（受講率 56.3%）
- ③ Zoom を活用した「本気の！JGS 体操コンテスト」を開催（2023 年 2 月：111 名参加）

(5) 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 D&I 通信を毎月発行、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（通年）
- ② 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話を開催（2023 年 1 月：162 名参加）
女性の健康に対する理解・浸透を目的に男性社員へ録画視聴を案内（2023 年 3 月：396 名視聴）

(6) 抗ウイルス・抗菌コーティング施工事業の展開

当社は、新型コロナウイルスの感染拡大防止に向け、2021 年度より空港の旅客カウンターやチェックイン端末等の抗ウイルス・抗菌コーティング処理を行ってまいりました。空港以外でも更なる安全・安心な環境をご提供するため、高い抗ウイルス・抗菌効果を持つ抗ウイルス・抗菌コーティング施工を公共性が高い場所や高い衛生管理が求められる場所、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継続しております。

当社が使用する抗菌コーティング剤は、SIAA 認証の高い抗ウイルス・抗菌効果・持続性・安全性・作業性・その他効果に優れた抗菌コーティング剤である【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となります。

※詳細はこちらをご覧ください（<http://www.jgsgroup.co.jp/?p=523>）

5. 2022 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	2020 年 実績	2021 年 実績	2022 年 目標	2022 年 実績	2023 年 目標
生活習慣病	肥満率	全員（社員）	31.3%	29.8%	25%未満	28.8%	20%未満
	特定健診受診率 ※1	家族（40 歳以上）	30.5%	35.0%	45%以上	45.9%	55%以上
	特定保健指導実施率 ※2	社員	24.0%	32.6%	35%以上	48.9%	55%以上
がん	胃がん検査受診率	社員（35 歳以上）	69.1%	69.5%	70%以上	69.0%	70%以上
		再検査受診率	未集計※3	未集計※3	90%以上	76.0%	90%以上
	大腸がん検査受診率	社員（35 歳以上）	91.5%	88.1%	80%以上	89.5%	80%以上
		再検査受診率	未集計※3	未集計※3	90%以上	27.0%	90%以上
メンタルヘルス	高ストレス者割合	社員	7.8%	8.7%	7%未満	10.3%	7%未満
たばこ対策	喫煙率	男性社員	37.6%	36.8%	30%未満	34.7%	30%未満
		女性社員	13.0%	13.9%	9%未満	12.2%	7%未満
女性の健康	乳がん検査受診率	社員（18 歳以上）	24.1%	27.5%	45%以上	45.4%	55%以上
		再検査受診率	未集計※3	60.0%	90%以上	62.5%	90%以上
	子宮がん検査受診率	社員（18 歳以上）	25.6%	29.8%	40%以上	44.2%	50%以上
		再検査受診率	未集計※3	0%	90%以上	50.0%	90%以上
	女性の痩せ	社員（34 歳以下）	14.6%	16.2%	20%未満	14.3%	20%未満

※1 暫定値（2023 年 10 月の国への報告で確定）

※2 2022 年実績値は、2023 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	2025 年 目標
健康リテラシー	e-learning 受講率	87.2%	78.2%	80%以上
Wellness 活動	会社および地域の Wellness 活動の実施割合 （参考）実施回数	100% 3 回	100% 10 回	100%
ライフスタイル （特定健診の間診）	運動習慣	62.7%	65.1%	63%以上
	休養が取れる睡眠	67.5%	64.6%	80%以上
	適度な食べる速度	61.9%	63.3%	70%以上
	適度な飲酒習慣	81.4%	82.6%	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、以下指標を測定しております。

健康・就業関連データ		2020 年	2021 年	2022 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%
ストレスチェック受検率	休職者を除く	98.2%	98.5%	95.6%
アブゼンティーイズム※	年間休業日数	※測定なし	3 日	3.5 日
プレゼンティーイズム※	生産性低下率	※測定なし	26%	26%
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	2.6 点	2.6 点
社員定着率	平均勤続年数	17.4 年	18.5 年	18.4 年
有給休暇取得率	総取得日数／新規付与日数	102.7%	83.5%	80.5%
平均月間所定外労働時間	月平均（1 人当たり）	1.0 時間	1.3 時間	3.0 時間

※パフォーマンス指標は全社員（2,291 名）を対象にアンケートを実施。回答者数 1,145 名（回答率：50.0%）、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

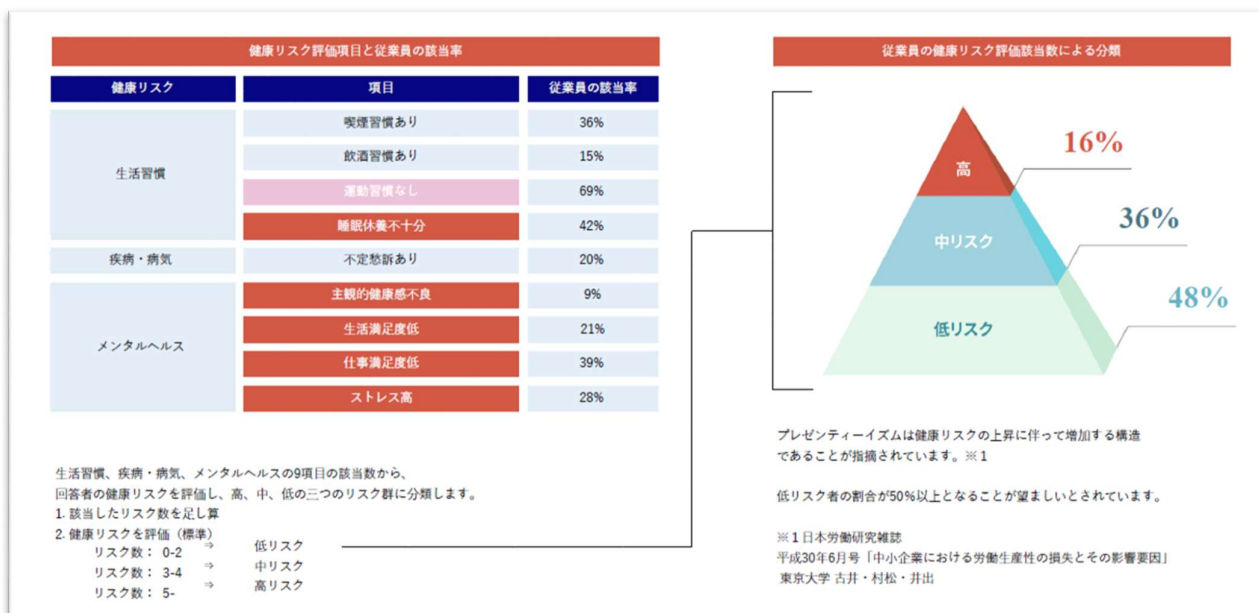
プレゼンティーイズム：東京大学一項目版（病気やケガなどがない時に発揮できる仕事の出来を 100%として、過去 4 週間の自身の仕事を評価）を用いた健康習慣アンケートにより生産性低下率を把握

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。

(3) パフォーマンス指標の結果

プレゼンティーイズムは前年同水準の 26%で推移しており、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。2021 年度と比較して 2022 年度は、業務量が回復する中でリスク評価では、高・中リスク層がそれぞれ前年対比▲1%と改善されました。一方でアブゼンティーイズムは+0.5 日悪化、ワークエンゲージメントは前年同水準となり、改善の結果が見られなかったことから、これら指標の改善を目的に「喫煙習慣 あり」「運動習慣 なし」「仕事満足度 低」「ストレス 高」のリスク群に対して健康増進活動の活性化や健康に関するリテラシーの向上教育を実施する予定です。



6. 取組結果の総評

JAL Wellness 指標のうち、「生活習慣病」の家族の特定健診受診率（前年対比 10.9%改善）、特定保健指導実施率（前年対比 16.3%改善）と「女性の健康」の乳がん検査受診率（前年比 17.9%改善）、子宮がん検査受診率（前年比 14.4%改善）については、いずれも前年実績を大きく上回る結果となり、2022 年度の単年度目標値を達成することができました。

実施施策との関連性では、食事に関する e-learning の実施や特定保健指導対象者への社長レターの送付、また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、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ご自宅に郵送し面接勧奨を行った結果、医師面接件数は前年対比 16 件増加したものの、高ストレス者割合は前年対比で 1.6%増加しており、たばこ対策の喫煙率も男女共に減少傾向にあるものの、JAL グループ平均値と比較すると、依然高い状況にあります。

このような結果を踏まえ、2023 年度は、従来の施策に加え、スポーツ・ウォーキング等による参加型の健康増進活動の活性化と e-learning を活用したメンタルヘルス教育の実施、禁煙外来の無償化を期間限定にて継続しており、これらの施策との相乗効果により、社員の健康意識の向上や行動変容を促したいと考えています。

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）の実現については、自社ポータルサイト上にて毎月 D&I 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、お互いを理解・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できたと考えております。

7. 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）
- ⑤ 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 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、熱中症・感染症対策に努めています。

(2) 労働安全衛生に関する指標

労働安全衛生に関する指標		2020 年	2021 年	2022 年
労働災害発生件数	通勤災害を除く	3 件	5 件	4 件
ARM 訓練※受講率	受講者数／全従業員数	42.2%	57.4%	42.5%

※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