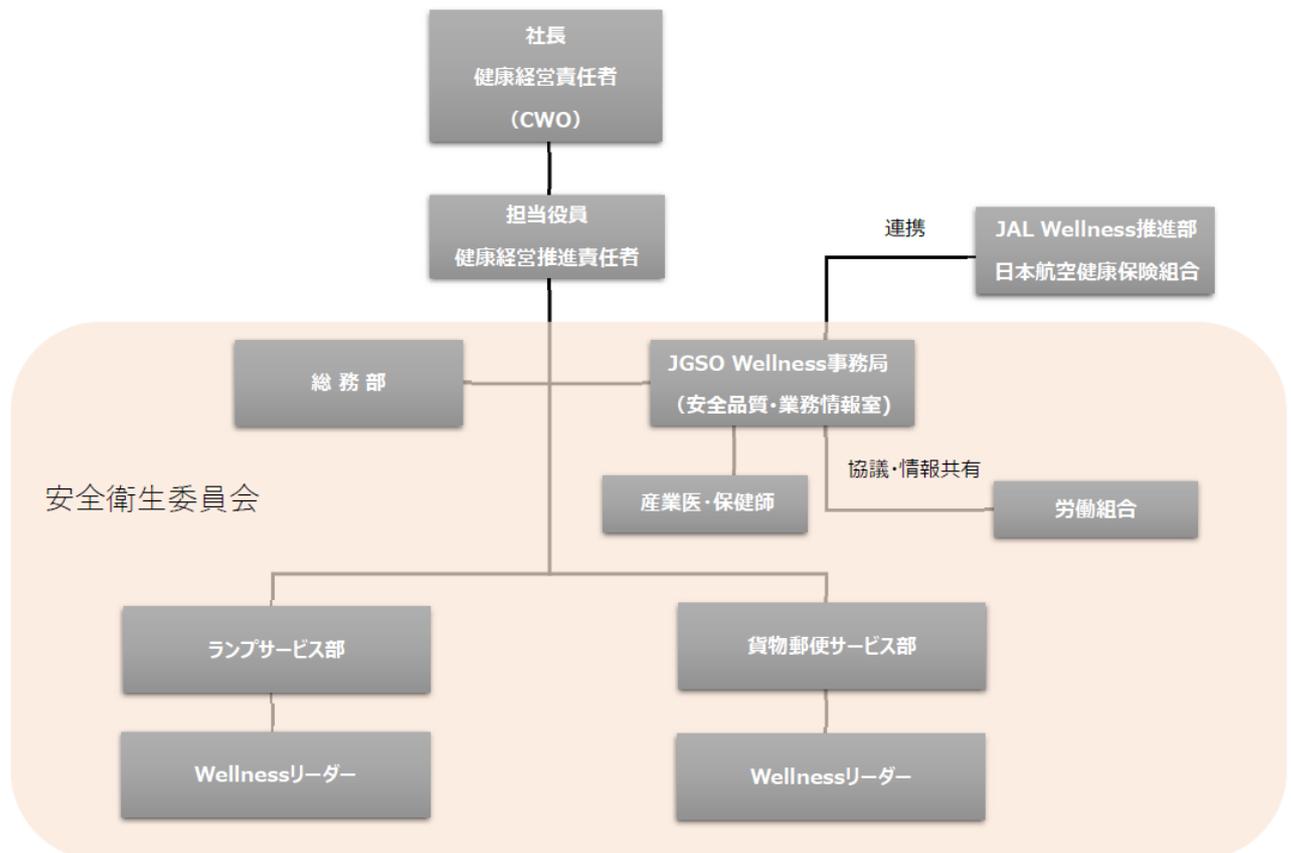


# JALグランドサービス大阪における健康経営の取り組み状況

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. 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。



## 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。

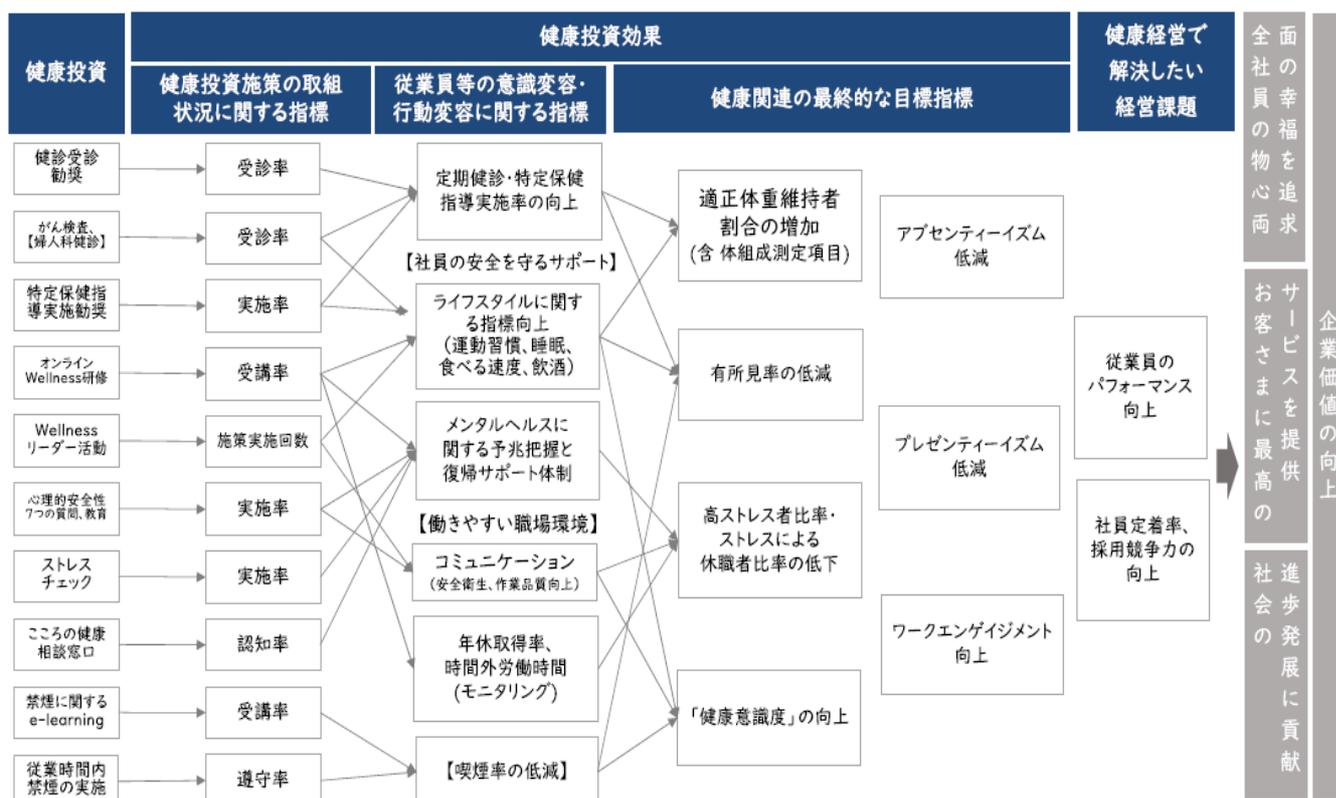
(1) 3大生活習慣病（がん・心疾患・脳血管障害）の主な要因となる「肥満」「喫煙」「血压」「血糖」リスク者の割合がグループ他社と比べて高めに推移している。  
⇒【社員の安全を守るサポートの強化】

(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】

### 3. 健康課題の解決に向けた戦略マップ



### 4. 2022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、休職者を除く)
- 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282名(回答率：83.9%)
- ⑤ 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：99%
- 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(2023年1月：動画視聴を含め36名受講、70.5%)

#### (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

- ①JGSO 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）

- ③Wellness企画として、新しいスポーツの体験会(ボッチャ、モルック等)、ウォーキング&工場見学、里山保全活動、救命講習を開催  
(原則として隔月1回)



ボッチャ体験



里山保全活動

- ④Zoomを活用した「本気の! JGS体操コンテスト」に参加  
(2023年2月：予選会に4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、冷凍置配型社食導入に向けた調整を図った(2023年6月導入)



置配型社食



給水ポイント

- 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、屋外の作業現場への給水ポイント設置を進めた

## (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。

## 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	2025年 最終目標
生活習慣病	肥満率	全員（社員）	29.6%	31.2%	25%未満	27.2%	15%未満
	特定健診受診率 ※1	家族（40歳以上）	25.3%	37.7%	45%以上	29.5%	75%以上
	特定保健指導実施率 ※2	社員	15.3%	18.8%	35%以上	59.0%	65%以上
がん	胃がん検査受診率	社員（35歳以上）	43.0%	47.4%	70%以上	38.6%	70%以上
	大腸がん検査受診率	社員（35歳以上）	75.9%	76.7%	80%以上	75.6%	80%以上
メンタルヘルス	高ストレス者割合	社員	4.6%	6.6%	7%未満	7.3%	5%未満
たばこ対策	喫煙率	男性社員 女性社員	34.8% 6.1%	28.9% 9.1%	26.3%未満 4.2%未満	27.3% 10.5%	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）	50.9%	51.7%	50%以上	41.0%	70%以上
	子宮がん検査受診率	社員（18歳以上）	45.5%	48.3%	50%以上	42.6%	60%以上
	女性の痩せ	社員（34歳以下）	17.6%	5.0%	20%未満	0.0%	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

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	89.0%	81.1%	80%以上
Wellness活動	会社および地域のWellness活動の実施割合	—	100%	100%
ライフスタイル (特定健診の間診)	運動習慣	56.5%	59.3%	63%以上
	休養が取れる睡眠	76.0%	73.2%	80%以上
	適度な食べる速度	70.8%	67.2%	70%以上
	適度な飲酒習慣	75.6%	76.2%	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		2020年	2021年	2022年	備考
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	99%	100%	99%	
アブセンティーイズム※	年間休業日数	※測定なし	※測定なし	4.0日	(2023年) 3.8日
プレゼンティーイズム※	生産性低下率	※測定なし	※測定なし	25%	(2023年) 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	※測定なし	2.7点	(2023年) 2.7点
社員定着率	平均勤続年数	18.5年	19.1年	21.0年	
有給休暇取得率	総取得日数／新規付与日数	92.5%	94.6%	101.1%	
平均月間所定外労働時間	月平均（1人当たり）	1.4時間	1.9時間	2.2時間	

※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（そつだ：4、まあそつだ：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。

## 6. 取組結果の総評

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(△4.0%)、男性の喫煙率(△1.6%)、特に特定保健指導実施率では大きな伸長(+40.2%)がみられました。一方、がん検診(胃がん、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)は前年に比較して低下しており、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、高ストレス者割合が漸増するなかで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）の実現についても、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暇制度への理解を深め、「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、全社員を対象に「7つの質問」(アンケート)とZOOMを活用した少人数での教育を実施したほか、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。

以上の取り組みから、健康習慣アンケートにおいて「会社は健康づくりに熱心だ」と感じる社員の割合は41%(とてもそう思う/そう思うの合計)となりました。

## 7. 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)。

	2020年	2021年	2022年
労働災害発生件数	1件	3件	3件
ARM訓練※受講率	開催なし	100%	開催なし

※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