

<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. 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。

2. 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) ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)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。

【健康経営で解決したい経営課題とのつながり】

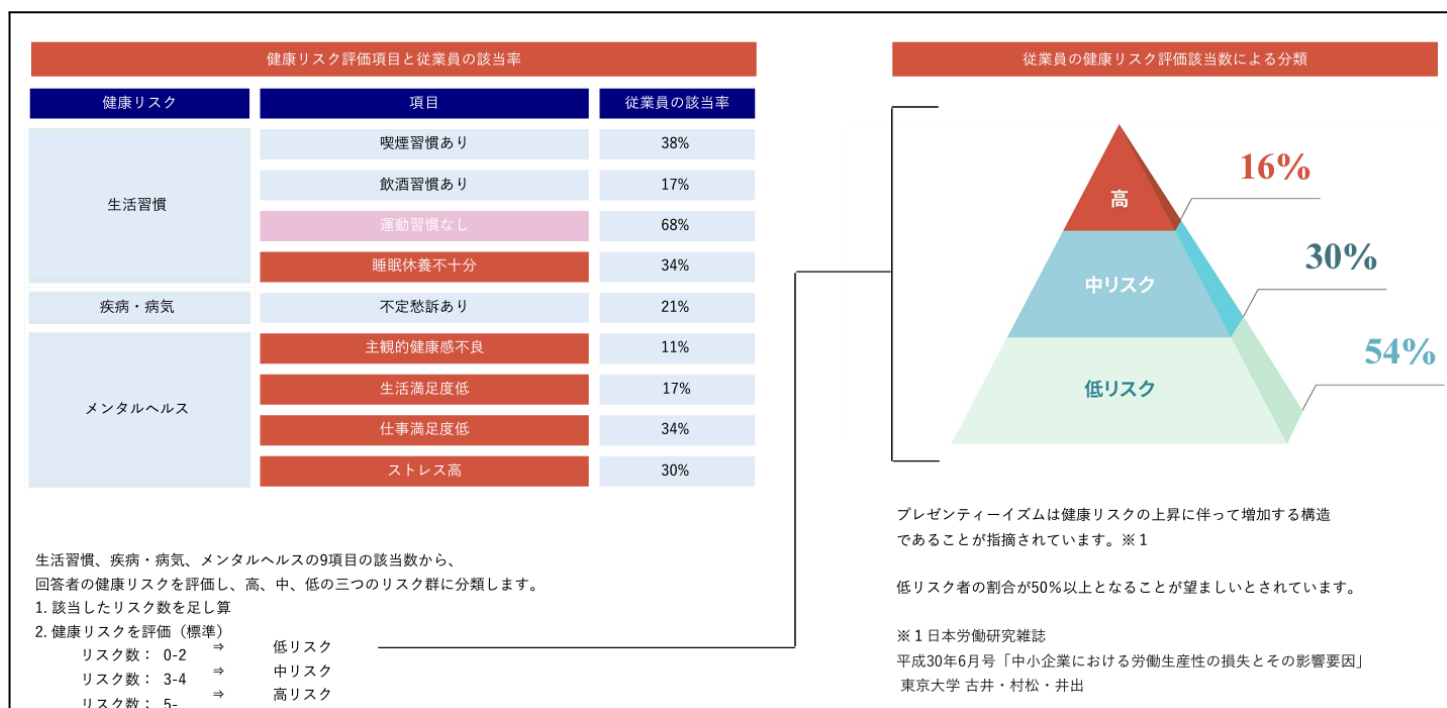


2. 2022年度の主な取り組みと結果

取り組み内容と結果	実施目的
1 定期健康診断への受診勧奨の実施（管理職へメールにて促し、受診率100%）	生活習慣病予防
2 e-learningによる健康リテラシー教育を実施 体調を整える食事（2022年10月）	生活習慣病予防 健康リテラシー向上 行動変容
3 空港内移動時の自転車の活用 （2021年4月1台、2021年9月1台、2022年12月1台 計3台導入）	生活習慣病予防
4 空港周辺のごみ拾いウォーキングイベント実施（2022年4月26日、計11名参加）	生活習慣病予防
5 <メンタルヘルス対策> 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月送付） ②管理職対象のメンタルヘルス教育の受講（2022年5月～11月、計10名受講）	高ストレス者比率の低下 健康リテラシー向上
6 <たばこ対策> ①就業時間内禁煙の継続実施（2018年5月31日～） 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） 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～）	喫煙率の低下（がん対策）
7 <女性の健康> 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～） ②JGS健康相談室 保健師による乳がん・子宮がん予防セミナーの受講（2023年1月、女性社員3名参加）	女性の健康の保持増進 がん予防
8 <Wellness活動> ①理学療法士による腰痛予防セミナーの開催（2022年10月20日実施、受講12名） ②Wellness ソフトボール大会の実施（2022年10月1日：29名参加） ③Zoomを活用した「本気の！JGS体操コンテスト」への参加（2023年2月：1チーム13名参加）	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
9 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）	健康リテラシー向上 行動変容
10 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）	生活習慣病予防 がん対策
11 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）	生活習慣病予防 喫煙率の低下（がん対策）
12 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）	健康リテラシー向上 行動変容
13 健康度チェックのため、健康習慣アンケートを実施（2022年） （実施対象者：324名 回答者数：271名（回答率：83.6%））	社員の安全を守るサポート強化
14 <女性活躍推進> ①D&I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） ②JGSグループ女性社員によるキャリアワークショップの開催（2023年2～3月、女性社員7名参加）	女性活躍推進 ワークエンゲージメント向上

3. 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1.8%改善)
- たばこ対策については、就業時間内禁煙の継続実施や共済会による禁煙外来の補助の継続、および2021年12月から導入した毎月22日の終日禁煙日(スワンスワンの日)により、喫煙率が低下しました。
(男性社員：前年対比で1.3%改善、女性社員：前年対比で4.9%改善)
- 女性の健康については、JGS健康相談室の保健師による乳がん・子宮がん予防セミナーの受講勧奨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により、婦人科健診の受診率が向上しました。
(乳がん検査受診率：前年対比で21.9%改善、子宮がん検査受診率：前年対比で21.6%改善)
- 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。今後、キャリアパスに基づく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せ、高ストレス者の割合を改善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」の醸成につなが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、残念ながらアブセンティーズムとプレゼンティーズムの2つの指標が増加しました。プレゼンティーズムは前年比2%増加しており、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。今後、プレゼンティーズムを改善するために、喫煙習慣あり、運動習慣なし、ストレス高の群に対して施策を実施する予定です。



4. 2021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	2020年	2021年	2022年
生活習慣病	肥満率	全員	15%未満	32.1%	33.6%	31.8%
	特定健診受診率	家族（40歳以上）	75%以上	26.7%	17.5%	28.6%
	特定保健指導実施率	社員（40歳以上）	65%以上	31.1%	51.2%	9.1% （暫定値）
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	59.4% 未集計	62.2% 未集計	57.6% -%
	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	92.0% 未集計	91.9% 未集計	92.0% 26.9%
メンタルヘルス	高ストレス者割合	社員	5%未満	9.0%	10.5%	13.8%
たばこ対策	喫煙率	男性社員 女性社員	20%未満 3%未満	41.5% 22.9%	38.7% 21.6%	37.4% 16.7%
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	43.9% 未集計	40.9% 0.0%	62.8% -%
	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	39.0% 未集計	38.9% 0.0%	60.5% 0.0%
	女性の痩せ	女性社員（34歳以下）	20%未満	22.7%	17.6%	9.5%

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
健康リテラシー	e-learning教育受講率	80%以上	93.7%	89.3%
Wellness活動	会社および地域のWellness活動の実施割合	100%	100%	100%
	（参考）会社の実施回数	—	2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%
	休養が取れる睡眠	80%以上	75.9%	74.8%
	適度な食べる速度	70%以上	63.9%	67.5%
	適度な飲酒習慣	90%以上	76.1%	77.0%

(2) 健康・就業関連データ

健康・就業関連データ		2020年	2021年	2022年
定期健康診断受診率	休業・退職を除く受診率	96.4%	100%	100%
ストレスチェック受検率	退職者を除く	100%	100%	100%
アブセンティーイズム	年間休業日数	※測定結果なし	3.2日	4.1日
プレゼンティーイズム	生産性低下率	※測定結果なし	25%	27%
ワークエンゲージメント	仕事満足度（4段階）	※測定結果なし	2.7点	2.5点
社員定着率	平均勤続年数	17.0年	17.6年	16.8年
有給休暇取得率	総取得日数／新規付与日数	98.3%	99.2%	99.6%
平均月間所定外労働時間	月平均（1人当たり）	0.5時間	1.5時間	5.3時間

【測定人数および回答率について（2022年）】

アブセンティーイズム、プレゼンティーイズム、ワーク・エンゲージメントともに以下の通りです。

実施対象者：324名 回答者数：271名（回答率：83.6%）

アブセンティーイズム：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

プレゼンティーイズム：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。

5. 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生活習慣病予防対策セミナーなどのセミナー資料を提供しています。

6. 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。

	2020年	2021年	2022年
労働災害発生件数	1件	3件	5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

以上