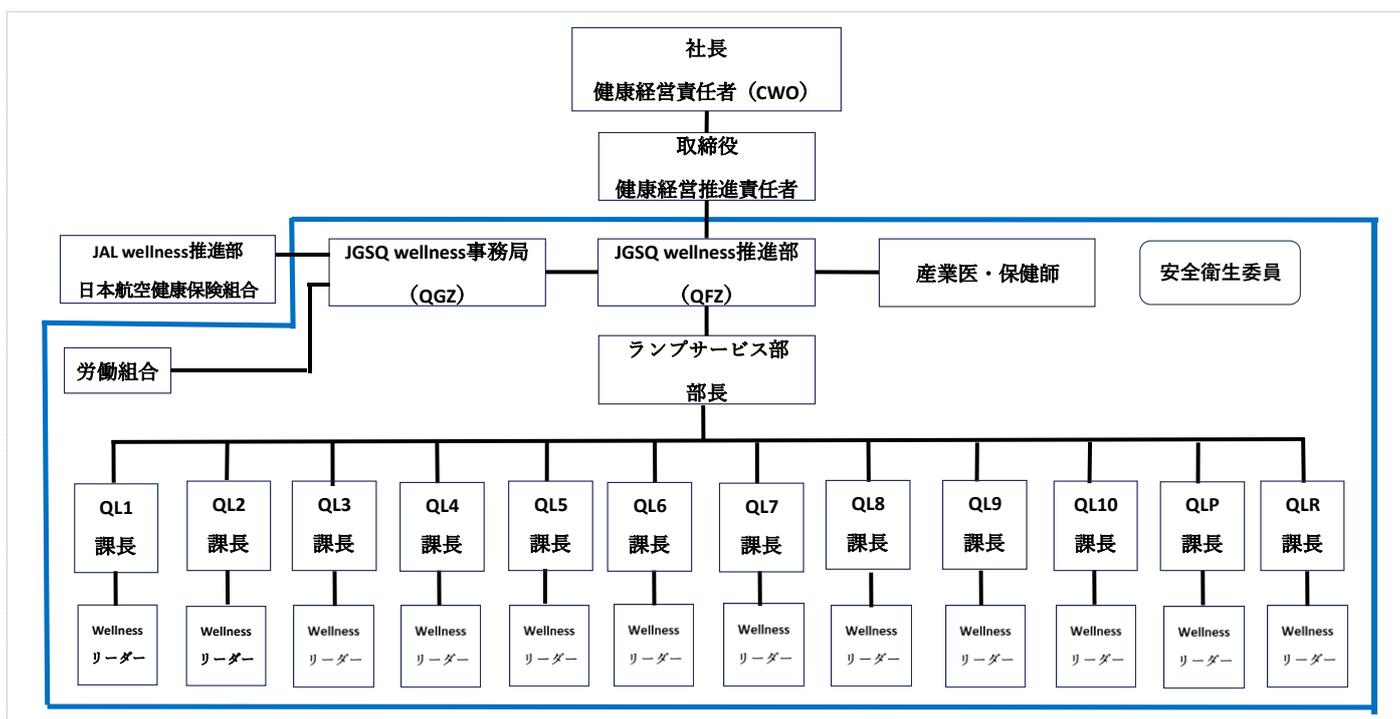


<JAL グランドサービス九州における健康経営の取り組み状況>

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 グランドサービス九州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。

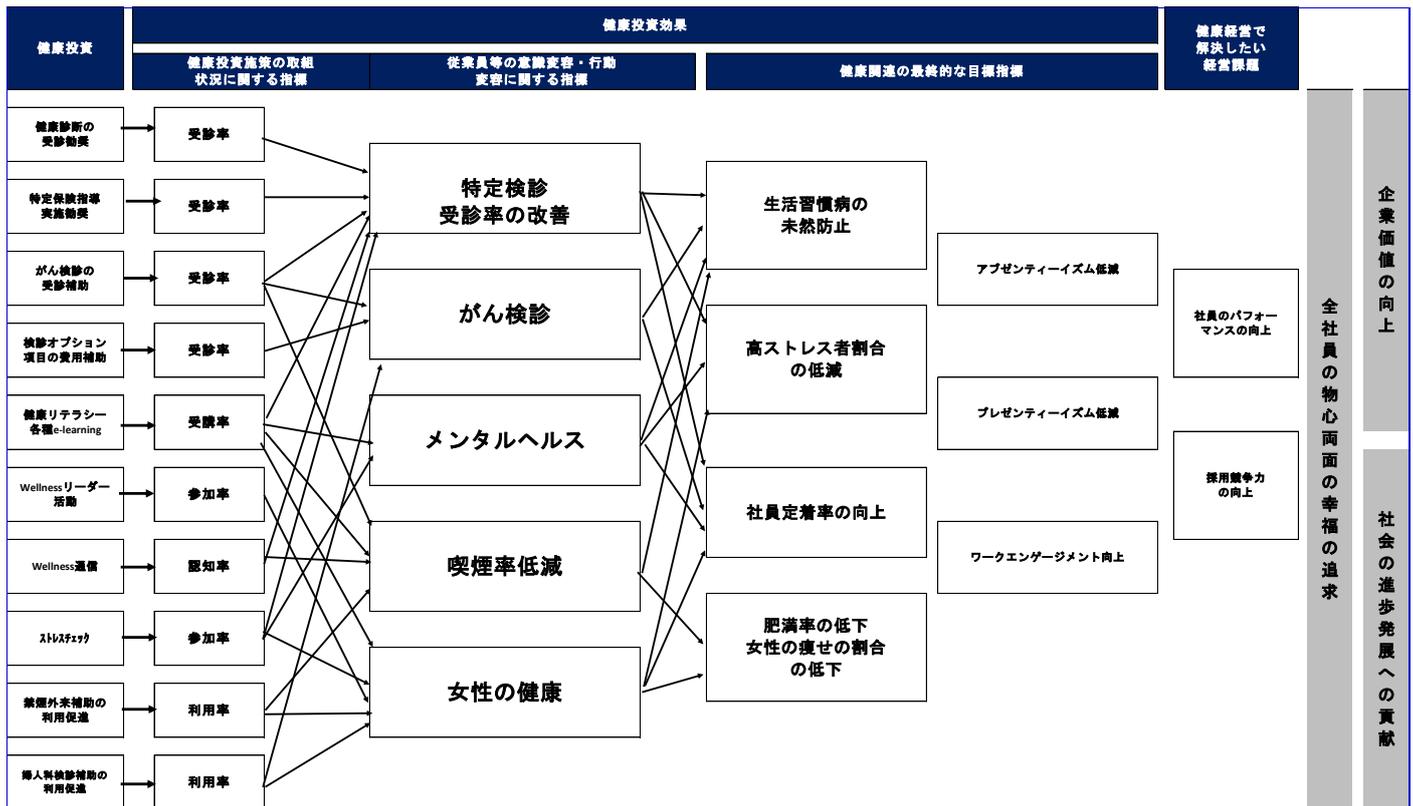


2. 健康課題

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 JAL グループ他社と比べて高くなっている（社員の健康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増加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) 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. 健康経営で解決したい経営課題から健康投資までのつながり



4. 2023年度の主な取組み内容

(1) 社員の健康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～）
- ② 全社員を対象に健康習慣アンケート「アブゼンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメント」を実施（実施対象者 335名、回答者数 318名、回答率：95%）
- ③ e-learningによる健康リテラシー教育を実施
 - ・生活習慣病と健康管理（2024年9月）
 - ・FY24 アルコール知識教育の実施
 - ・2020年度入社 FY24 アルコール知識教育の実施
 - ・がんセミナー「タバコのこと、もっと知ろう」の受講（2024年6月～8月：328名）

(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希望者に対して、産業医との面談を実施
- ② Wellness通信を活用し、全社員の健康リテラシー向上を図る：12回発行

(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

(4) Wellness 活動

- ①JGSQ Wellness リーダーミーティングを開催（2023 年度：計 12 回）
- ②Zoom を活用した「本気の！JGS 体操コンテスト」を開催（2024 年 3 月：1 チーム 3 名参加）
- ③ウォーキングイベントの開催
（ウォーキング 10 月：24 名、7 月：29 名、リレーマラソン 9 月：17 名）
- ⑤健康意識醸成を目的とした健康川柳を募集（114 件）

(5) 女性活躍、DE&I（ダイバーシティエクイティ&インクルージョン）の実現

- ①DE&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（2024 年度 2 月：女性社員 2 名参加）

5. 2023 年度の実績結果

(1) JAL Wellness 指標の結果

JAL Wellness 2025 5 大指標		対象者	2021 年 実績	2022 年 実績	2023 年 実績	2025 年 最終目標
生活習慣病	肥満率	全員（社員）	32.5%	31.9%	27.4%	15%未満
	特定健診受診率※1	家族（40 歳以上）	27.1%	29.9%	31.3%	75%以上
	特定保健指導実施率※2	社員	11.3%	35.4%	76.9%	65%以上
がん	胃がん検査受診率 再検査受診率	社員（35 歳以上）	50.2%	48.1%	43.9%	70%以上
		未集計※3	100.0%	100.0%	90%以上	
	大腸がん検査受診率 再検査受診率	社員（35 歳以上）	70.8%	67.2%	67.4%	80%以上
		未集計※3	40.0%	66.7%	90%以上	
メンタルヘルス	高ストレス者割合	社員	9.9%	11.0%	12.2%	5%未満
たばこ対策	喫煙率	男性社員	46.9%	43.1%	42.7%	20%未満
		女性社員	17.9%	13.5%	16.7%	3%未満
女性の健康	乳がん検査受診率	社員（18 歳以上）	54.8%	56.4%	52.6%	70%以上
	子宮がん検査受診率	社員（18 歳以上）	59.5%	59.0%	52.6%	60%以上
	女性の痩せ	社員（34 歳以下）	14.3%	22.2%	6.3%	20%未満

※1 暫定値（2024 年 10 月の国への報告で確定）

※2 2022 年実績値は、2024 年 10 月の国への報告で確定

※3 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		2022 年 実績	2023 年 実績	2025 年 目標
健康リテラシー	e-learning 受講率	93.0%	90.3%	80%以上
ライフスタイル (特定健診の間診)	運動習慣	52.9%	59.5%	63%以上
	休養が取れる睡眠	68.5%	65.9%	80%以上
	適度な食べる速度	64.6%	66.6%	70%以上
	適度な飲酒習慣	80.3%	79.1%	90%以上

(2) 健康・就業関連データ

重点課題に加えて、健康経営施策の取り組み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		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%
ストレスチェック受検率	休職者を除く	88.0%	95.5%	94.4%
アブゼンティーズム	年間休業日数	5日	4日	3.7日
プレゼンティーズム	生産性低下率	26%	26%	24%
ワークエンゲージメント	仕事満足度（4段階）	2.7点	2.8点	2.9点
社員定着率	平均勤続年数	17.9年	18.8年	19.6年
有給休暇取得率	総取得日数／新規付与日数	98.0%	98.0%	96.0%
平均月間所定外労働時間	月平均（一人当たり）	1時間00分	3時間00分	6時間00分

※2021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

プレゼンティーズム：東京大学一項目版（病気やケガ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

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います。リスク評価では高リスクが前年比△6%、中リスク△2%と改善の結果が見られた。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施策を実施する予定です。

プレゼンティーズムと健康リスクの関連

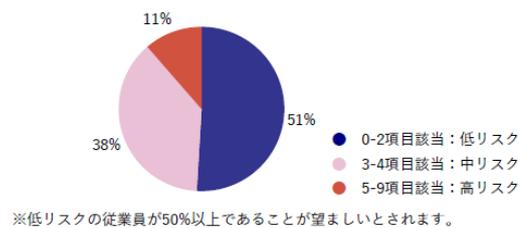
「生活習慣リスク」「心理的リスク」に関する9つの項目で、従業員の健康リスクを把握しました。

該当する健康リスクの数（図表1）に応じて、従業員を3グループに分類し（図表2）、各グループの労働生産性の低下率を算出しました。（図表3）企業の生産性の向上のためには、高リスク者を減らすことが重要であると分かります。

(図表1)

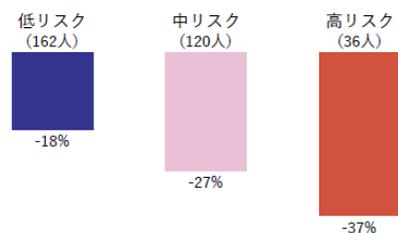
	健康リスクの評価項目	従業員の リスク該当率の割合
生活習慣 リスク	①喫煙習慣あり	38%
	②過度な飲酒習慣あり	16%
	③運動習慣なし	68%
	④睡眠が不十分	46%
心理的 リスク	⑤不定愁訴あり	27%
	⑥主観的健康感が悪い	8%
	⑦高ストレス	27%
	⑧仕事満足度が低い	20%
	⑨家庭満足度が低い	16%

(図表2)



各リスクレベルのプレゼンティーズムの平均値を比較します。

(図表3) 労働生産性の低下率
プレゼンティーズムの平均値(%)



*上記は、東京大学

古井・村松・井出「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因」日本労働研究雑誌 平成30年6月号と同じ手法により算出しています。

6. 取り組み結果の総評

- ・生活習慣病については、特定保健指導実施対象者への受診勧奨と管理職から受診案内を手渡しで行うことで、特定保健指導実施率が向上しました。（前年対比 41.5%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、婦人科健診の共済会補助は継続して実施したが、乳がん検査受診率については低下しました。
若年層の受診率の低さが課題となっておりますので、従来の施策に加え、受診場所のハード面を含めて改善を図りたいと考えております。（乳がん検査受診率：前年対比△3.8%、子宮がん検査受診率：△6.4%）
- ・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、昨年度より回答率が改善しました。
高ストレス者に対しては、希望者に対し産業医との面談を実施する機会を設けましたが、残念ながら高ストレス者割合が前年比 1.2%増加する結果となりました。2023 年度は、従来の施策に加え、高ストレス対象者に対し産業医発行の面接勧奨レターの送付やスポーツ・ウォーキング等による参加型の健康増進活動の活発化と e-learning を活用したメンタルヘルス教育を実施することにより、高ストレス者割合の改善を図りたいと考えております。
- ・たばこ対策の喫煙率については、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、毎月 22 日の終日禁煙（スワンスワンの日）により喫煙率が男女ともに減少しましたが、JAL グループ平均値と比較すると、依然高い状況にあることから、従来の施策に加え、新たな施策を検討し改善を図りたいと考えております。
（男性社員：前年対比 0.4%改善、女性社員：前年対比 3.2%改善）
- ・健康経営目標に掲げる DE&I（ダイバーシティエクイティー & 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 DE&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業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

安全は、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）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、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）健康管理については、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) 労働安全衛生に関する指標

労働安全衛生に関する指標	2021年	2022年	2023年
労働災害発生件数	3件	10件	15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