

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。社員の安全と健康はすべてに優先する事業運営の根幹と位置付けており、健康および安全衛生に関する推進方針や取り組みについて以下のとおり発信いたします。

株式会社 JAL グランドサービス
代表取締役社長執行役員 上島 治

社長メッセージ

すべての活動の原点は、心と身体の健康から

当社は JAL グループ企業理念に掲げる「全社員の物心両面の幸福」の実現、そして、JGS グループの 2025 年度の運営方針の柱である「一人一人が安心して働ける環境づくり」を進める上で、その全ての土台となるのが、皆さん一人一人の「健康」です。皆さんが心身ともに健やかで、生き生きと働き、仕事を通じて達成感を得られることこそが、会社の持続的な成長の原動力になると確信しています。

私たちの願いは、皆さんご自身はもちろん、皆さんを支える大切なご家族が、健やかな毎日を送られることです。そのために、会社として皆さんの健康を全力でサポートしていきますが、何よりも大切なのは、皆さん自身の健康への意識です。

まずは、ご自身の身体と向き合う時間を大切にしてください。定期健康診断はもちろん、各種がん検診を必ず受診し、もし再検査の案内があれば、ためらわずに健康相談室にご相談ください。自分自身の身体を守ることは、皆さんを大切に思う人々への思いやりにもつながります。

また、社内で推進している Wellness 活動は、運動習慣のきっかけになるだけでなく、仲間とのコミュニケーションを深める絶好の機会です。こうした活動を通じて生まれる「仲間との強い絆」は、私たちの「チーム力」を高め、困難を乗り越える力となります。

これからも、JGS グループ最大の財産である社員の皆さんが、安心して、そして情熱を持って働き続けられる環境を整えていきます。

株式会社 JAL グランドサービス
代表取締役社長執行役員 上島 治

1. 健康経営に取り組む目的と期待する効果および解決したい課題

(1) 社員のパフォーマンスの向上

将来的な人財不足が懸念される中で、航空輸送事業の大前提である安全と高水準のサービス品質を提供し続けるためには、社員一人一人のアブゼンティーイズム（年間休業日数）、プレゼンティーイズム（生産性低下率）の改善が課題となっています。これら指標の改善により、社員のパフォーマンスが向上することで「安全運航」と「最高のサービスを提供」し、ひいては JAL グループ企業理念の実現につながることを期待しています。

(2) 採用競争力・人財定着率の向上

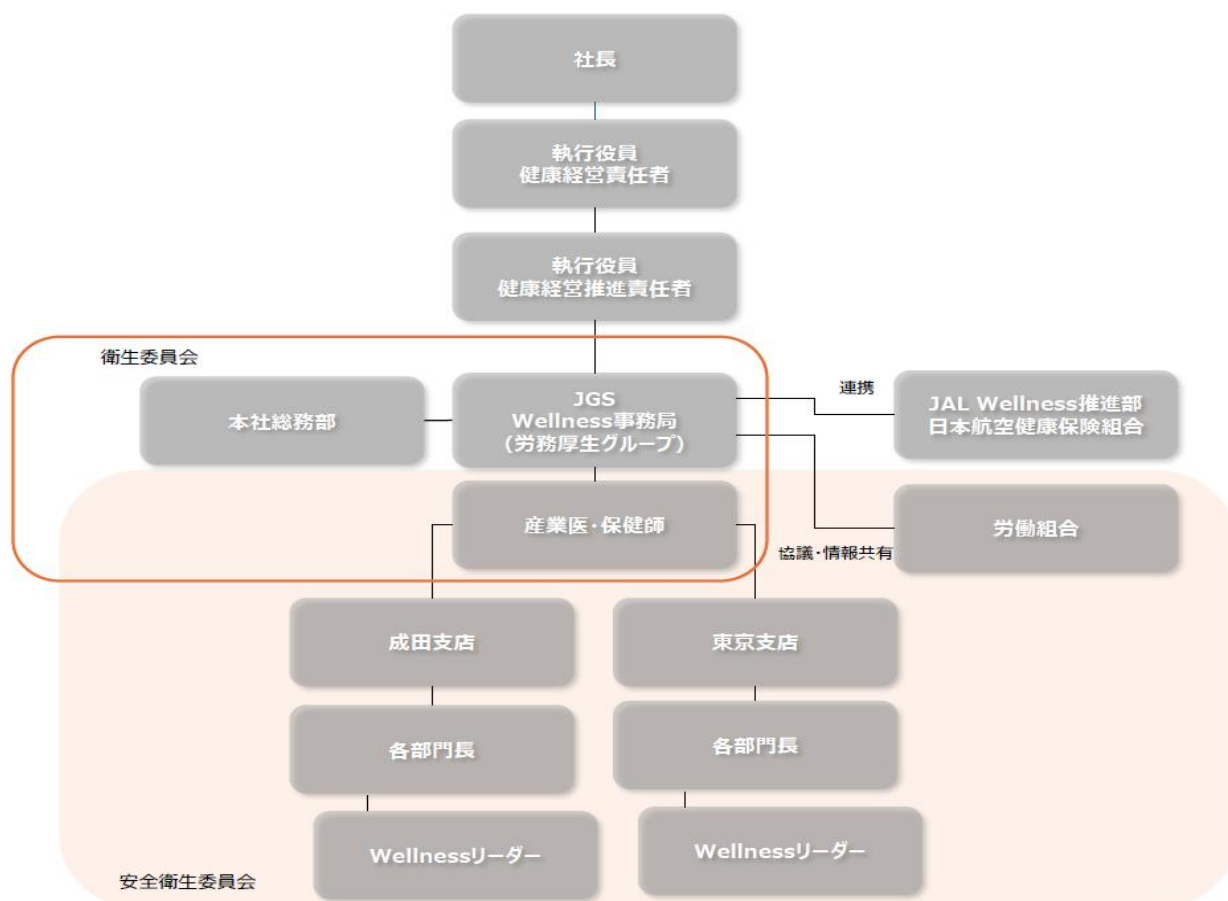
人口減少により人財確保が厳しくなることが見込まれる中、JAL グループにおける「※関係人口の拡大」や「インバウンド 6,000 万人達成」に貢献するには、採用競争力・人財定着率の向上が重要な要素となっております。健康

経営の実践を通じて、求職者の選好性向上につながるとともに、社員が生き活きと誇りを持って働ける施設・環境を整備し、ワークエンゲージメント（仕事のやりがい）向上による人財定着率の改善によって、社会的・経済的価値創出に貢献してまいります。

※「帰省や業務出張を含み、地域を1年間に複数回訪れる、地域と継続的かつ多様な関わりを持つ人」と定義

2. 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。



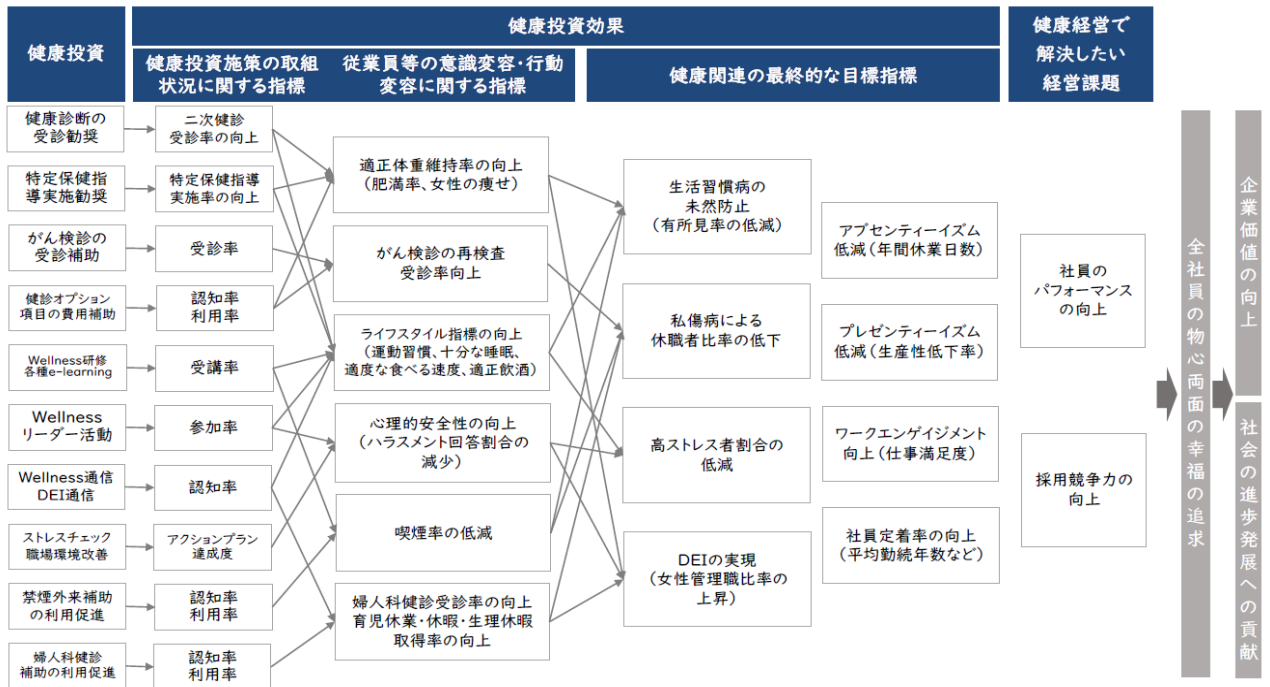
3. 主な健康課題

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）

つづく

4. 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



5. 2024 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 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）の半額 1,500 円を共済会にて補助（2022 年より継続：53 名受診、7.4 万円）
- ② e-learning による健康リテラシー教育を実施
 - ・ タバコのこと、もっと知ろう（2024 年 5 月）
 - ・ 生活習慣病と健康管理について（2024 年 9 月）
- ③ インフルエンザワクチンの接種勧奨と費用補助（2024 年 10 月～：484 名接種、96.8 万円）

(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（2024 年 11 月）
- ② 全管理職を対象とした「心理的安全教育」の開催（受講率 100%）
- ③ ストレスチェック結果に基づく現状把握・分析のサポートを目的とした管理職研修を開催（112 名受講）
- ④ 経営トップをプロジェクトオーナーとした組織風土改革プロジェクトを立ち上げ、ハラスメント根本原因の分析

(3) 喫煙率の低下、婦人科健診受診率の向上

- ① 就業時間内禁煙に加え、終日禁煙トライアル「スワンスワンの日（毎月 22 日）」を導入（2021 年より継続）
- ② 婦人科健診、禁煙外来の自己負担額に対し、1 万円を上限に半額を共済会にて補助（2020 年より継続）

(4) Wellness 活動

- ① 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（毎月）
- ② JGS Wellness リーダー-MTG を開催（2024 年 7 月：計 4 回 42 名参加）
- ③ Wellness 活動の実施内容
 - ・ バトミントン、ドッジボール、筑波山ハイキングイベント（2024 年 10 月～2025 年 3 月：39 名参加）

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

- ① DEI 通信を発行、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（年 2 回）
- ② 育児を抱える社員に対する Childcare ミーティング（育児に対する相談、悩み等の座談会）の開催（2024 年 9 月に計 2 回）
- ③ 女性社員活躍推進に向けた社内、社外研修の受講の促進（2024 年 12 月・2025 年 2 月の計 2 回）
- ④ 女性活躍をはじめ DEI 推進に向けた継続した意識の醸成の一環としミライト・ワン社と女性社員意見交換会（2025 年 2 月開催）
- ⑤ 新たな就労支援センターの開拓を実施し、障がい者雇用の拡大を実現。就労支援学校との連携を継続強化
- ⑥ DEI 推進に関わる業務の機能強化に向け、専門グループを設立（2021 年より継続）

6. 2024 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	2022 年 実績	2023 年 実績	2024 年 目標	2024 年 実績	2025 年 目標
生活習慣病	肥満率	全員（社員）	28.8%	26.4%	20%未満	28.5%	15%未満
	特定健診受診率 ※1	家族（40 歳以上）	45.9%	43.6%	70%以上	43.1%	75%以上
	特定保健指導実施率 ※2	社員	48.9%	64.2%	65%以上	74.3%	65%以上
がん	胃がん検査受診率	社員（35 歳以上）	69.0%	64.8%	70%以上	67.8%	70%以上
		再検査受診率	76.0%	80.0%	90%以上	60.0%	90%以上
	大腸がん検査受診率	社員（35 歳以上）	89.5%	85.5%	80%以上	84.9%	80%以上
		再検査受診率	27.0%	61.0%	90%以上	54.3%	90%以上
メンタルヘルス	高ストレス者割合	社員	10.3%	10.6%	6%未満	9.7%	5%未満
たばこ対策	喫煙率	男性社員	34.7%	34.3%	25%未満	34.7%	20%未満
		女性社員	12.2%	11.7%	5%未満	12.3%	3%未満
女性の健康	乳がん検査受診率	社員（18 歳以上）	45.4%	45.8%	65%以上	42.0%	70%以上
		再検査受診率	62.5%	64.7%	90%以上	53.3%	90%以上
	子宮がん検査受診率	社員（18 歳以上）	44.2%	44.0%	55%以上	39.1%	60%以上
		再検査受診率	50.0%	100%	90%以上	11.1%	90%以上
	女性の痩せ	社員（34 歳以下）	14.3%	4.7%	20%未満	13.3%	20%未満

※1 暫定値（2025 年 10 月の国への報告で確定） ※2 2024 年実績値は、2025 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		2022 年実績	2023 年実績	2024 年実績	2025 年目標
健康リテラシー	e-learning 受講率	78.2%	73.0%	75.5%	80%以上
Wellness 活動	会社および地域の Wellness 活動の実施割合	100%	100%	100%	100%
	（参考）実施回数	10 回	9 回	21 回	
ライフスタイル （特定健診の問診）	運動習慣	65.1%	66.8%	69.0%	63%以上
	休養が取れる睡眠	64.6%	62.6%	62.6%	80%以上
	適度な食べる速度	63.3%	64.1%	65.5%	70%以上
	適度な飲酒習慣	82.6%	84.9%	91.8%	90%以上

(2) パフォーマンス指標の結果

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。

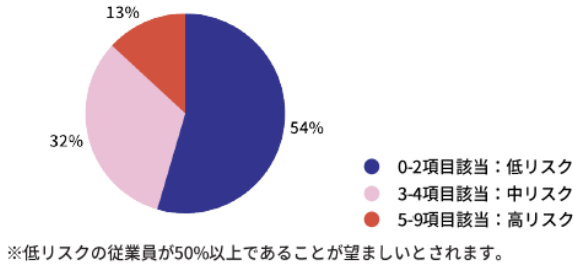
※パフォーマンス指標は全社員（3,054 名）を対象にアンケートを実施。回答者数 2,844 名（回答率：93%）

パフォーマンス指標		前々回	前回	今回	目標値
アブセンティーズム	社員アンケートにて過去 1 年間の病気による休業日数を把握	3.5 日	3.8 日	3.1 日	3 日以下
プレゼンティーズム	東京大学 1 問方式による生産性低下率	26%	25%	24%	20%以下
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（2 項目）による把握	2.6 点	2.7 点	2.7 点	3.0 点以上

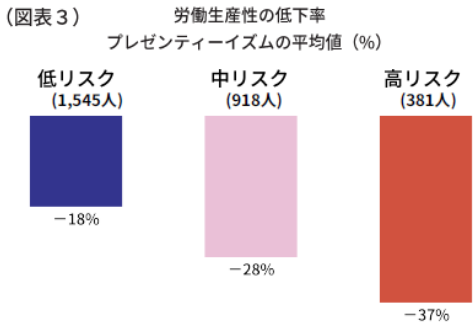
パフォーマンス指標について、アブセンティーズム（前年対比▲0.7 日改善）、プレゼンティーズム（前年対比▲1%改善）の 2 指標が改善される結果となった。プレゼンティーズムについては、以下の図の通り、相関の高い 9 つの因子の該当個数に応じて回答結果を 2 つのリスク区分に分類した上で分析を行っています。

これら 9 つの因子の該当率が高い「喫煙習慣 あり」「運動習慣 なし」「仕事満足度 低」「ストレス 高」のリスク群に対する施策の実施によって、高・中リスク層割合の合計値が前年対比▲1%改善し、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの改善に結びついたと考えています。

	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	33%
	②過度な飲酒習慣あり	13%
	③運動習慣なし	66%
	④睡眠が不十分	44%
心理的 リスク	⑤不定愁訴あり	19%
	⑥主観的健康感が悪い	9%
	⑦高ストレス	25%
	⑧仕事満足度が低い	31%
	⑨家庭満足度が低い	16%



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。



*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。

(3) 健康・就業関連データ

健康・就業関連データ		2022 年度	2023 年度	2024 年度
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%
ハイレスク者の管理率	健診結果の至急医療措置判定者の 2 次検診受診率	81.8%	100%	97.0%
傷病による休職の状況	メンタルヘルス・私傷病含む	3.4%	3.5%	4.4%
ストレスチェック受検率	休職者を除く	95.6%	100%	100%
有給休暇取得率	総取得日数／新規付与日数	80.5%	86.0%	80.9%
平均月間所定外労働時間	月平均（1 人当たり）	3 時間	10 時間	6 時間
社員定着率	平均勤続年数	18.4 年	17.1 年	16.1 年

7. 取組結果の総評

JAL Wellness 指標のうち、「生活習慣病」の特定保健指導実施率（前年対比 10.1%改善）は、前年実績を大きく上回る結果となり、2024 年度の単年度目標値を達成することができました。高ストレス者割合（前年対比▲0.9%改善）についても、2025 年目標との乖離はあるものの、改善がみられています。

実施施策との関連性では、生活習慣病と健康管理に関する e-learning の実施や各組織の特定保健指導申込率、フォローアップ健診の受診率向上に向けて進捗状況を月次での経営会議や週次での部長会における報告の実施、さらには産業医・保健師・看護師による出張のフォローアップ健診により、単年度目標達成の要因に繋がったと考えています。

また、全社員への iPad 個人貸与により、生活習慣病の高リスク者へ最後まで指導を継続しやすい環境整備を行っております。社員に寄り添ったサポートの充実に加え、従前の婦人科健診の費用補助に加え、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など、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郵送し面接勧奨の実施、全管理職を対象とした「心理的安全性教育」の実施、大幅な施設刷新といった環境整備の充実に加え、経営トップをオーナーとした組織風土改革プロジェクトの立ち上げを行っており、高ストレス者割合は前年対比で 0.9%減少する結果に繋がったと考えております。一方で、高ストレス者数については増加しており、新入社員が多く入社している状況においては、割合だけではなく、実在者数も併せて減らすことが課題であると考えています。

このような結果を踏まえ、2025 年度は、従来の施策に加え、全職制社員に対する「心理的安全性教育」の開催やストレスチェック組織分析結果に基づく管理職主導の職場環境改善に注力しており、これらの施策との相乗効果により社員のパフォーマンス指標（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）の改善に結びつけたいと考えています。

8. 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）

（2）労働安全衛生に関する主な取り組み

- ① 熱中症アンバサダー講座の実施（大塚製薬株式会社：64 名受講）
 - ② 産業医による熱中症講話の実施（受講率：100%）
 - ③ 空調服ベストの導入（導入数 2,755 件）・熱中症対策飲料（OS-1 ゼリー：8,790 個、140 万円）・塩飴の配布・電源付きクーラーBOX の配置・スポットクーラーの配置・ウェアラブルウォッチ（トライアル実施）など
- ・ 空調服ベストの導入については、以下の声が寄せられており、有用性があつたと推測しております。
- 「快適で作業しやすい状況になった」、「涼しいベストの着用となり、作業効率が向上した」など

（３）労働安全衛生に関する指標

労働安全衛生に関する指標		2022 年	2023 年	2024 年
労働災害発生件数	通勤災害を除く	6 件	6 件	6 件
ARM 訓練※受講率	受講者数／全従業員数	42.5%	62.7%	63.4%

※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