

＜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＞

株式会社 JAL グランドサービス九州

代表取締役社長 森田 昌治

当社は、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. 健康経営で解決したい経営上の課題と期待する効果

（１）社員のパフォーマンスの向上

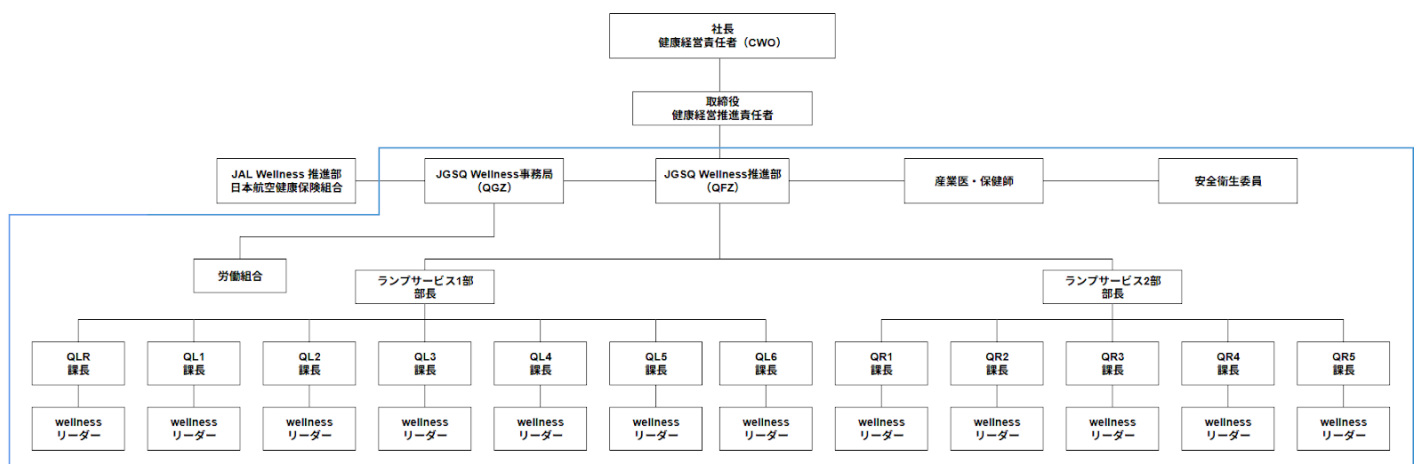
健康経営の目的は、社員のパフォーマンス低下を招くアブセンティーズムやプレゼンティーズム、さらに生活習慣病などの健康リスクを改善することです。これにより、社員の生産性やモチベーションを向上させ、安心して働ける職場環境を整備。結果として、事業の根幹を支える安全運航やサービス品質が向上し、企業全体の価値創造へと繋がります。

（２）採用競争力・人財定着率の向上

社員の健康は企業の成長に不可欠です。健康経営を推進することで、女性や高齢者など多様な人材が意欲的に活躍でき、一人ひとりの能力を最大限に発揮できます。これにより、採用競争力や人材定着率が向上し、人口減少時代においても持続的な企業発展を目指します。活き活きと働ける環境と、社員のエンゲージメントを高め、社会的価値創造に繋がることを目指してまいります。

2. 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。

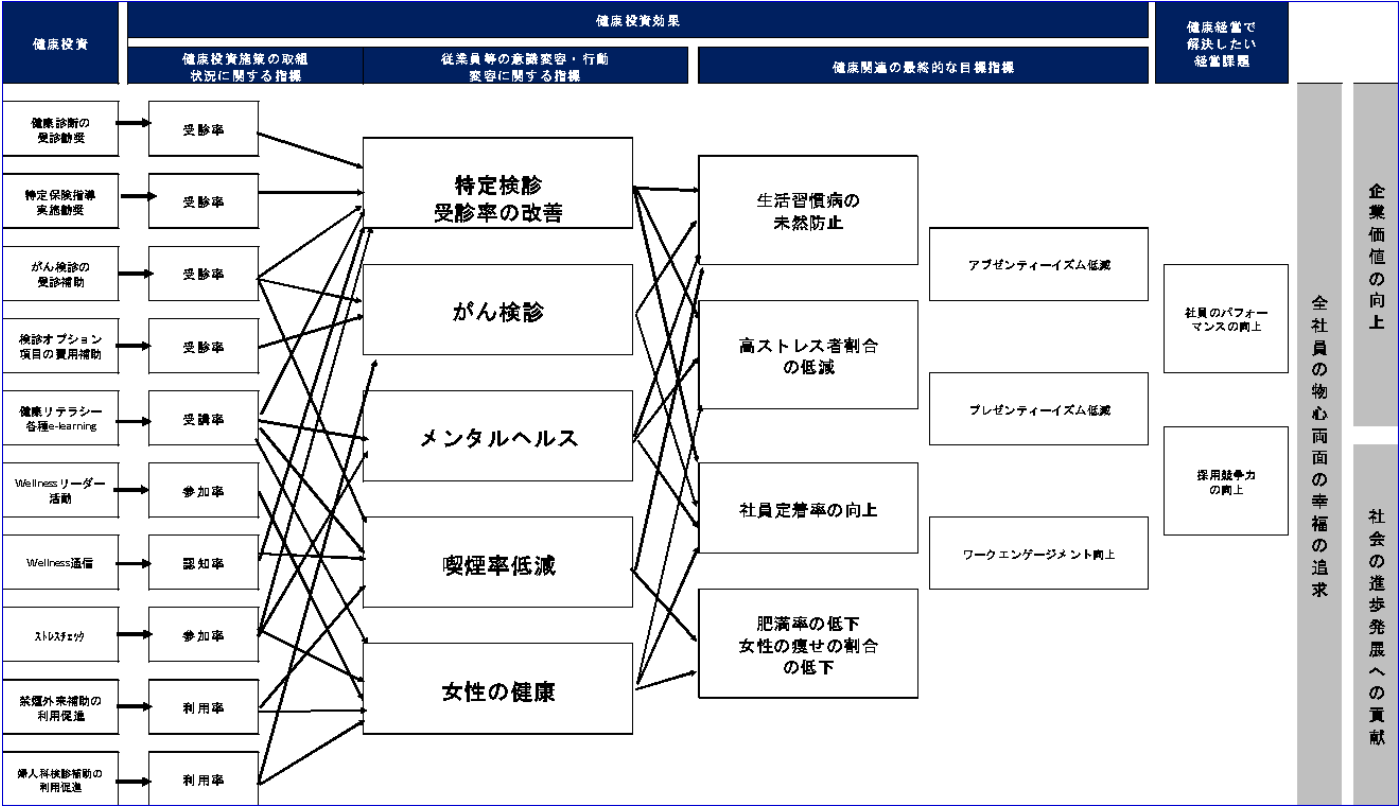


3. 健康課題

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である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）

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（腹部超音波:2,000円
眼底検査：500円 腫瘍マーカーPSA:500円（2022年8月～より継続）
- ② 社員の健康に関する意識と行動、生産性、職場環境改善、働く意識に関する改善状況を確認するため、全社員を対象に健康習慣アンケートを実施（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）・タバコのこと、もっと知ろう（2024年5月）
- ④ インフルエンザワクチンの接種勧奨と費用補助（自己負担なし）

(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（2024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：19名、リレーマラソン9月：19名）
- ④健康意識醸成を目的とした健康川柳を募集（100件の応募）

(5) 女性活躍、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

- 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1名参加）

6. 2024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	2022年 実績	2023年 実績	2024年 実績	2025年最終 目標
生活習慣病	肥満率	全員（社員）	31.9%	27.4%	29.9%	15%未満
	特定健診受診率※1	家族（40歳以上）	29.9%	31.3%	23.4%	75%以上
	特定保健指導実施率※2	社員	35.4%	76.9%	66.7%	65%以上
がん	胃がん検査受診率	社員（35歳以上）	48.1%	43.9%	42.4%	70%以上
		再検診受診率	100.0%	100.0%	—	90%以上
	大腸がん検査受診率	社員（35歳以上）	67.2%	67.4%	69.1%	80%以上
		再検診受診率	40.0%	66.7%	50.0%	90%以上
メンタルヘルス	高ストレス者割合※3	社員	11.0%	12.2%	9.3%	5%未満
たばこ対策	喫煙率	男性社員	43.1%	42.7%	41.1%	20%未満
		女性社員	13.5%	16.7%	7.5%	3%未満
女性の健康	乳がん検査受診率	社員（18歳以上）	56.4%	52.6%	82.4%	70%以上
	子宮がん検査受診率	社員（18歳以上）	59.0%	52.6%	62.7%	60%以上
	女性の痩せ	社員（34歳以下）	22.2%	6.3%	16.1%	20%未満

※1 暫定値（2025年10月の国への報告で確定）

※2 FY23対象者を集計したFY23実績値（FY24実績値は2025年10月の国への報告で確定）

※3 出向者、出向受入者含む

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	93.0%	90.3%	96.7%	80%以上
ライフスタイル (特定健診の問診)	運動習慣	52.9%	59.5%	62.5%	63%以上
	休養が取れる睡眠	68.5%	65.9%	69.6%	80%以上
	適度な食べる速度	64.6%	66.6%	67.9%	70%以上
	適度な飲酒習慣	80.3%	79.1%	89.3%	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		2022年	2023年	2024年
アブセンティーズム	年間休業日数	4日	3.7日	3.3日
プレゼンティーズム	生産性低下率	26%	24%	24%
ワークエンゲージメント	仕事満足度（4段階）	2.8点	2.9点	2.9点

※2021年度より測定開始、測定方法は以下のとおり

アブセンティーズム：健康習慣アンケートにて、過去1年以内に病気により仕事を休んだ日数

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

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▲0.4日の改善)、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメントについては前年度と同じ数値となった。

プレゼンティーズムと健康リスクの関連

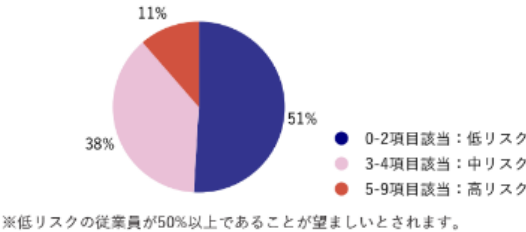
「生活習慣リスク」「心理的リスク」に関する9つの項目で、従業員の健康リスクを把握しました。

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）

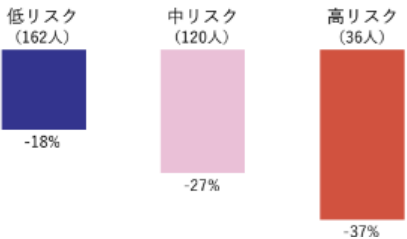
	健康リスクの評価項目	従業員の リスク該当率の割合
生活習慣 リスク	①喫煙習慣あり	38%
	②過度な飲酒習慣あり	16%
	③運動習慣なし	68%
	④睡眠が不十分	46%
心理的 リスク	⑤不定愁訴あり	27%
	⑥主観的健康感が悪い	8%
	⑦高ストレス	27%
	⑧仕事満足度が低い	20%
	⑨家庭満足度が低い	16%

（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。

(3) 健康・就業関連データ

健康・就業関連データ		2022年	2023年	2024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	95.5%	94.4%	91.5%
社員定着率	平均勤続年数	18.8年	19.6年	17.7年
有給休暇取得率	総取得日数／新規付与日数	98.0%	96.0%	92.0%
平均月間所定外労働時間	月平均（一人当たり）	3時間00分	6時間00分	6時間00分

7. 取り組み結果の総評

- ・ JAL Wellnes指標において「生活習慣病」の各数値については前年を下回ったものの、「大腸がん検診受診率」は1.7%の改善、高ストレス者割合は2.9%の改善、喫煙率は1.6%の改善と、それぞれ改善の傾向が見られます。
 - ・ 女性の健康については乳がん検査受診率29.8%の改善、子宮がん検査受診率10.1%の大幅な改善となった。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を継続し受診率の更なる向上を目指します。
 - ・ 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。
 - ・ 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おり、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つつあるが、今後は回答率の改善に取り組む必要があります。
- 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、高ストレス者割合が前年比2.9%の改善となりました。2024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更なる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）により喫煙率が男性4.2%の改善、女性9.2%の改善となりましたが、目標値比較すると、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。

8. 労働安全衛生・リスクマネジメント

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	10件	15件	12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

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、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) 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）

以上